FI

EUROOPAN KOMISSIO

Bryssel 13.7.2010
KOM(2010) 378 lopullinen

2010/0209 (COD)

Ehdotus:

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä

{SEK(2010) 884}
{SEK(2010) 885}

PERUSTELUT

1) Ehdotuksen tausta

- **Ehdotuksen perustelut ja tavoitteet**

Tämä direktiiviehdotus liittyy EU:n tavoitteeseen luoda kattava maahanmuuttopolitiikka. Marraskuussa 2004 laaditun Haagin ohjelman mukaan ”laillinen maahanmuutto tulee tärkeäksi osaamiselle rakentuvan talouden kehittämisessä Euroopassa ja talouskehityksen eteenpäin viemisessä ja myötävaikuttaa siten Lissabonin strategian täytäntöönpanoon”. Ohjelmassa komissiota pyydetään esittämään laillista maahanmuuttoa koskeva toimintapoliittinen suunnitelma ja ”maahanpääsymenettelyjä, joilla voidaan nopeasti vastata siirtotyövoiman vaihtelevaan kysyntään työmarkkinoilla”.

Joulukuussa 2005 annetussa komission tiedonannossa *Laillista maahanmuuttoa koskeva toimintapoliittinen suunnitelma* (KOM(2005) 669) vahvistettiin, että vuosina 2007–2009 hyväksyttäisiin viisi työvoiman maahanmuuttoa koskevaa lainsäädäntöehdotusta, joihin sisältyy ehdotus sisäisen siirron saaneita työntekijöitä koskevaksi direktiiviksi.

Lokakuun 15. ja 16. päivänä 2008 kokoontuneen Eurooppa-neuvoston hyväksymässä Euroopan maahanmuutto- ja turvapaikkasopimuksessa ilmaistaan Euroopan unionin ja sen jäsenvaltioiden sitoumus harjoittaa oikeudenmukaista, tehokasta ja yhtenäistä politiikkaa muuttoliikkeisiin liittyvien haasteiden ja mahdollisuuksien käsittelemiseksi.

Eurooppa-neuvoston 10. ja 11. joulukuuta 2009 hyväksymässä Tukholman ohjelmassa tunnustetaan, että työperäinen maahanmuutto voi osaltaan lisätä kilpailukykyä ja talouden elinvoimaisuutta ja että EU:n väestörakenteen muuttuessa huomattavasti ja työvoiman kysynnän kasvaessa joustavat maahanmuuttopolitiikat myötävaikuttavat merkittävästi unionin pitkän aikavälin taloudelliseen kehitykseen ja suorituskykyyn. Siinä kehotetaan komissiota ja neuvostoa jatkamaan vuonna 2005 annetun laillista maahanmuuttoa koskevan toimintapoliittisen suunnitelman täytäntöönpanoa.

Erittäin päteviä työntekijöitä (”EU:n sininen kortti”) ja yleistä puitedirektiiviä koskevat ehdotukset esitettiin lokakuussa 2007[1]. Neuvosto hyväksyi näistä ehdotuksista ensimmäisen 25. toukokuuta 2009, toinen on vielä Euroopan parlamentin ja neuvoston käsiteltävänä.

Koska sääntöjen monimutkaisuus ja moninaisuus aiheuttaa yrityksille esteitä, tämän direktiivin tarkoituksena on erityisesti helpottaa yritysten sisäistä osaamisen siirtämistä sekä EU:hun että EU:n sisällä EU:n talouden kilpailukyvyn parantamiseksi ja niiden muiden toimenpiteiden täydentämiseksi, joita EU toteuttaa EU 2020 -strategian tavoitteiden saavuttamiseksi. Erityisesti direktiivin tavoitteena on vastata tehokkaasti ja nopeasti johtohenkilöiden ja asiantuntijoiden tarpeeseen monikansallisten yritysten sivuliikkeissä ja tytäryhtiöissä luomalla läpinäkyvät ja yhdenmukaistetut maahanpääsyn edellytykset tälle työntekijäryhmälle, tekemällä sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden ja heidän perheidensä väliaikaisen oleskelun edellytyksistä houkuttelevammat ja edistämällä siirron saaneiden työntekijöiden tehokasta sijoittamista ja uudelleensijoittamista EU:ssa sijaitsevien toimipaikkojen kesken. Tämän tavoitteen saavuttaminen auttaisi myös täyttämään EU:n kansainväliset kauppasitoumukset ja sisäisen siirron saaneita työntekijöitä koskevat

[1] KOM(2007) 637 ja 638, 23.10.2007.

erityissäännöt. Tällaisen rajat ylittävän liikkumisen edistäminen edellyttää oikeudenmukaisia kilpailuolosuhteita ja työntekijöiden oikeuksien kunnioittamista, esimerkiksi vakaan oikeudellisen aseman luomista sisäisen siirron saaneille työntekijöille.

- **Yleinen tausta**

Monikansallisten yritysten sivuliikkeiden ja tytäryhtiöiden johto- ja tekniseen henkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden, jotka on siirretty tilapäisesti lyhytaikaisille komennuksille yrityksen toisiin toimipaikkoihin, liikkuvuudesta on tullut viime vuosina yhä tärkeämpää liiketoiminnan globalisoitumisen, lisääntyvän kansainvälisen kaupan, monikansallisten yritysten kasvun ja leviämisen sekä useilla aloilla meneillään olevan rakenneuudistuksen ja yritysten yhdistymisen seurauksena. On tärkeää, että yritykset pystyvät reagoimaan nopeammin uusiin haasteisiin, siirtämään taitotietoa tuleville johtajilleen ja yhdenmukaistamaan osaamista kaikissa maissa, joissa yritys harjoittaa toimintaa. Myös muutokset työn organisoinnissa ja jakamisessa yritysten sisällä edellyttävät liikkuvuuden lisäämistä.

Tällä hetkellä useat seikat kuitenkin rajoittavat kansainvälisten yritysten mahdollisuuksia luottaa sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden liikkuvuuteen. Monet monikansalliset yritykset, jotka haluavat siirtää henkilöstöään, ovat kohdanneet joustamattomuutta ja rajoituksia, joihin kuuluvat esimerkiksi selkeiden järjestelmien puuttuminen useimmista EU:n jäsenvaltioista, vaatimusten monimutkaisuus, kustannukset, viisumien tai työlupien myöntämisen viivästyminen ja epäselvyys säännöistä ja menettelyistä. Lisäksi jäsenvaltioiden välillä on suuria eroja maahanpääsyn edellytyksissä ja perheoikeuksia koskevissa rajoituksissa.

- **Voimassa olevat aiemmat säännökset**

Voimassa oleva EU:n säädös, joka koskee sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahanpääsyn edellytyksiä palvelujen tarjoamisen yhteydessä on neuvoston päätöslauselma työskentelyä varten jäsenvaltioiden alueelle saapuvien kolmansien maiden kansalaisten maahantulon sallimisen rajoittamisesta[2], joka annettiin vuonna 1994 EY:n perustamissopimuksen K.1 artiklan nojalla. Päätöslauselmassa vahvistetaan määritelmät ja periaatteet, jotka koskevat tämän maahanmuuttajaryhmän maahanpääsyä.

Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16 päivänä joulukuuta 1996 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY on myös yhteydessä tähän ehdotukseen, sillä sen 1 artiklan 4 kohdassa säädetään, että ”*muuhun kuin jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset eivät voi saada suotuisampaa kohtelua kuin jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset*”. Näin ollen tässä ehdotuksessa varmistetaan, että muuhun kuin jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset, jotka lähettävät työntekijöitään jäsenvaltioon yrityksen sisäisen palvelujen tarjoamisen yhteydessä, eivät saa kilpailuetua.

Palvelukaupan yleissopimuksen (GATS-sopimuksen)[3] nojalla annetut EU-25:n sitoumukset tekevät mahdolliseksi sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden käyttämisen palvelualalla ja palvelujen tarjoamisen yhteydessä yleensä ilman tarveharkintaa enintään kolmen vuoden ajan (johtajien ja asiantuntijoiden tapauksessa) tai yhden vuoden ajan (korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden harjoittelijoiden tapauksessa), jos he täyttävät sitoumusten mukaiset

---

2 EYVL C 274, 19.9.1996, s. 3.

3 Ks. WTO:n asiakirja S/L/286 ja S/C/W/273 Suppl. 1, 18.12.2006

vaatimukset, joihin kuuluun mm. yhden vuoden aiempi työsuhde. Vuonna 2002 tehtyyn EU:n ja Chilen assosiaatiosopimukseen ja vuonna 2008 tehtyyn talouskumppanuussopimukseen Cariforum-valtioiden kanssa sisältyi myös yrityksen sisäisiä siirtoja koskevia määräyksiä, jotka perustuvat GATS-sopimuksen nojalla annettuihin sitoumuksiin. GATS-sopimuksen ja kahdenvälisten sopimusten nojalla annettujen kauppasitoumusten tarkoituksena ei kuitenkaan ole kattaa kaikkia maahantulon, oleskelun ja työskentelyn edellytyksiä.

Syyskuun 22 päivänä 2003 annetussa neuvoston direktiivissä 2003/86/EY säädetään edellytyksistä, joiden täyttyessä oikeutta perheenyhdistämiseen voidaan käyttää. Tässä ehdotuksessa mennään kyseistä direktiiviä pidemmälle, sillä ehdotuksessa säädetään suotuisammista perheenyhdistämisen edellytyksistä.

Kolmansien maiden kansalaisten oleskeluluvan kaavasta säädetään asetuksessa (EY) N:o 1030/2002, ja se pätee tähän ehdotukseen.

Kolmansien maiden kansalaisten erityisestä maahanpääsymenettelystä tieteellistä tutkimusta varten 12 päivänä lokakuuta 2005 annetussa neuvoston direktiivissä 2005/71/EY säädetään edellytyksistä kolmansien maiden tutkijoiden tulolle jäsenvaltioihin tutkimushankkeen suorittamiseksi kyseisen jäsenvaltion hyväksymien tutkimusorganisaatioiden kanssa tehdyn vastaanottosopimuksen nojalla. Koska näiden kahden säädöksen välillä voi olla päällekkäisyyttä ja jotta kolmansien maiden tutkijoita koskevat säännöt olisivat yhdenmukaisia, tässä ehdotuksessa todetaan selvästi, että sitä ei sovelleta kolmansien maiden kansalaisiin, jotka hakevat lupaa oleskella jäsenvaltiossa direktiivissä 2005/71/EY tarkoitettuina tutkijoina tutkimushankkeen suorittamista varten.

Lisäksi ehdotuksessa puitedirektiiviksi[4], joka esitettiin 23. lokakuuta 2007 (KOM(2007) 638) säädetään kahdesta poikkeuksesta: henkilöt, jotka saapuvat jäsenvaltioon sellaisten sitoumusten nojalla, jotka sisältyvät kaupan ja investointien alalla toimivien luonnollisten henkilöiden tiettyjen ryhmien maahanpääsyä ja väliaikaista oleskelua helpottaviin kansainvälisiin sopimuksiin; ja kolmansien maiden kansalaiset, jotka on lähetetty, riippumatta siitä, sijaitseeko lähettävä yritys jäsenvaltiossa vai muussa kuin jäsenvaltiossa. Sisäisen siirron saaneet työntekijät, jotka lähetetään kolmannen maan yrityksen kanssa tehdyn työsopimuksen perusteella ja joihin sisältyvät henkilöt, jotka tulevat jäsenvaltioon edellä mainittujen sitoumusten kaltaisten sitoumusten nojalla, eivät sen vuoksi kuulu tämän säädöksen soveltamisalaan ja heihin sovelletaan näiltä osin erityissäännöksiä.

Sinistä korttia koskevassa direktiivissä säädetään samasta poikkeuksesta kuin puitedirektiivissä kauppasopimusten soveltamisalaan kuuluvien henkilöiden osalta. Lisäksi hakijoiden on esitettävä työsopimus. Sen vuoksi sisäisen siirron saaneet työntekijät eivät kuulu sen soveltamisalaan.

- **Johdonmukaisuus suhteessa unionin muuhun politiikkaan ja muihin tavoitteisiin**

Toimenpiteet, joilla houkutellaan erittäin päteviä kolmansien maiden kansalaisia, kuten kansainvälisten yritysten avainhenkilöstöä, ovat osa EU 2020 -strategiassa hahmoteltua laajempaa kehystä. EU 2020 -strategian tavoitteena on unionin kehittäminen osaamiseen ja

---

[4] Ehdotus: neuvoston direktiivi kolmansien maiden kansalaisille jäsenvaltion alueella oleskelua ja työskentelyä varten myönnettävää yhdistelmälupaa koskevasta yhden hakemuksen menettelystä sekä jäsenvaltiossa laillisesti oleskelevien kolmansista maista tulleiden työntekijöiden yhtäläisistä oikeuksista.

innovointiin perustuvaksi taloudeksi, yritysten hallinnollisen taakan pienentäminen ja työvoiman tarjonnan ja kysynnän parempi yhteensovittaminen. Yritysten sisäisten siirtojen helpottaminen on myös EU:n kauppapolitiikan tavoite.

Tässä ehdotuksessa otetaan huomioon perusoikeudet, erityisesti perusoikeuskirjan 15, 21 ja 31 artikla (oikeudenmukainen ja yhdenvertainen kohtelu), 12 artikla (kokoontumis- ja yhdistymisvapaus) sekä 34 (sosiaaliturva) ja 7 artikla (yksityis- ja perhe-elämän kunnioittaminen), sillä ehdotuksessa tunnustetaan ja turvataan sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun periaate ja siihen sisältyy menettelylliset takeet ja oikeus perhe-elämään.

Kun viranomaisten on käsiteltävä henkilötietoja tätä ehdotusta soveltaessaan, tietojenkäsittelyssä on noudatettava yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä annetun direktiivin 95/46/EY säännöksiä.

2) Kuulemiset ja vaikutusten arviointi

- **Intressitahojen kuuleminen**

Kuulemismenettely, tärkeimmät kohderyhmät ja yleiskuvaus vastaajista

Taloudellisista syistä tapahtuvan maahanmuuton hallinnassa sovellettavasta EU:n strategiasta annetusta vihreästä kirjasta järjestettiin julkinen kuulemiskierros, jonka osana järjestettiin julkinen kuulemistilaisuus 14. kesäkuuta 2005.

Kuulemiskierroksen yhteydessä järjestettiin myös seminaareja ja työpajoja. Jäsenvaltioita on kuultu maahanmuutto- ja turvapaikka-asioita käsittelevässä komission komiteassa. Vaikutusten arvioinnin tueksi tilattiin ulkopuolinen tutkimus, jossa tärkeimmiltä intressiryhmiltä pyydettiin lisäkommentteja kyselylomakkeissa ja haastatteluissa.

Tiivistelmä vastauksista ja siitä, miten ne on otettu huomioon

Julkisen kuulemisen yhteydessä annetuissa 130 vastauksessa tuettiin yleisesti yhteisen toimintapolitiikan laatimista EU:lle taloudellisista syistä tapahtuvaa maahanmuuttoa varten; menettelytavoista ja odotetuista tuloksista tosin esitettiin voimakkaasti eriäviä näkemyksiä. Lisäksi vastauksissa toivotaan yksinkertaisia, epäbyrokraattisia ja joustavia ratkaisuja. Koska jäsenvaltioiden enemmistö ei kannattanut horisontaalista lähestymistapaa, komissio katsoo alakohtaisen lähestymistavan olevan realistisempi vaihtoehto, joka lisäksi soveltuu paremmin vastauksissa edellytetyn joustavuuden saavuttamiseen.

- **Asiantuntijatiedon käyttö**

Ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttö ei ollut tarpeen.

- **Vaikutusten arviointi**

Seuraavia vaihtoehtoja harkittiin:

Vaihtoehto 1: Säilytetään nykytilanne. Jäsenvaltioissa jatkettaisiin nykyisiä toimia eikä voimassa olevaa lainsäädäntöä muutettaisi. Tämä kuitenkin tarkoittaisi, ettei EU kokonaisuutena houkuttelisi yrityksiä, ja yritykset kohtaisivat edelleen vaikeuksia pyrkiessään

käyttämään henkilöstöään parhaalla mahdollisella tavalla, vaikka erittäin pätevien sisäisten resurssien tarve kasvaa.

Vaihtoehto 2: Direktiivi, jossa säädetään sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahantulon ja oleskelun edellytyksistä. EU:n lainsäädännössä annettaisiin yhteinen sisäisen siirron saaneen työntekijän määritelmä, joka joko koskisi tiettyjä toimia kansainvälisessä yrityksessä, kuten GATS-sopimuksen liitteiden luetteloissa, tai jossa määritettäisiin avainhenkilöstö palkan ja pätevyysvaatimusten avulla kuten sinistä korttia koskevassa direktiivissä. Lisäksi direktiivissä vahvistettaisiin yhdenmukaiset maahantulon edellytykset, yhteiset oikeudet, oleskelun enimmäiskesto ja tiettyjä sosiaalisia ja taloudellisia oikeuksia koskevat määräykset. Tämä vaihtoehto loisi läpinäkyvämmän sääntely-ympäristön. Menettelyä ja perheoikeuksia koskevat säännöt kuitenkin vaihtelisivat edelleen jäsenvaltioissa, eikä liikkuvuudesta EU:n sisällä säädettäisi.

Vaihtoehto 3: Direktiivi, jossa säädetään sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden liikkuvuudesta EU:n sisällä. Vaihtoehtoon 2 sisältyvien seikkojen lisäksi säädettäisiin, että sisäisen siirron saaneet työntekijät voivat liikkua EU:n sisällä ja työskennellä useissa eri jäsenvaltioissa sijaitsevissa toimipaikoissa. Nopeaa ja yksinkertaista siirtoa kolmannesta maasta EU:ssa sijaitseviin yrityksiin ei kuitenkaan taattaisi eikä perhekysymyksiin puututtaisi.

Vaihtoehto 4: Direktiivi, joka helpottaa perheenyhdistämistä ja puolisoiden työnsaantia. Toisin kuin direktiivissä 2003/86/EY perheenyhdistämisen edellytyksenä ei olisi pysyvän oleskeluluvan saaminen eikä sisäisen siirron saaneelta työntekijältä edellytettäisi mitään vähimmäisoleskeluaikaa. Perheenjäsenten oleskeluluvat myönnettäisiin nopeammin eivätkä jäsenvaltiot saisi soveltaa 12 kuukauden aikarajaa työmarkkinoille pääsyyn. Tämän seurauksena yritykset pystyisivät houkuttelemaan työntekijöitä yrityksen sisäisiin siirtoihin helpommin. Puolisoiden oikeus ansiotyöhön voisi kuitenkin olla ristiriidassa liittymisasiakirjoissa ilmaistun unionin etuuskohtelun kanssa.

Vaihtoehto 5: Direktiivi, jossa säädetään yhteisistä maahanpääsymenettelyistä. Henkilö voisi oleskella ja työskennellä sisäisen siirron saaneena työntekijänä jäsenvaltion alueella yhden asiakirjan perusteella. Samanaikaisesti asetettaisiin enimmäisaika hakemusten käsittelylle (esim. yksi kuukausi). Tämä vaihtoehto parantaisi tuntuvasti mahdollisuuksia avainhenkilöstön helppoon ja nopeaan siirtoon ja vähentäisi aikaa ja kustannuksia, joita aiheutuu työntekijöiden houkuttelusta siirtoon yrityksen sisällä.

Vaihtoehto 6: Jäsenvaltioiden välinen viestintä, koordinointi ja yhteistyö. Tämä vaihtoehto edistäisi jossain määrin kolmansista maista tulevia, sisäisen siirron saaneita työntekijöitä koskevien kansallisten käytäntöjen lähentämistä EU:ssa ja yhdenmukaisempien oikeudellisten puitteiden luomista. Vaikutus jäänee kuitenkin erittäin rajalliseksi, jos toimenpiteet eivät ole pakollisia.

<u>Kun eri vaihtoehtoja ja niiden vaikutuksia verrataan, parhaaksi arvioitu vaihtoehto on vaihtoehtojen 2, 3, 4 ja 5 yhdistelmä</u>. Sisäisen siirron saaneen työntekijän yhdenmukainen määritelmä ja yhdenmukaiset maahantulon ja oleskelun edellytykset, määräykset, joilla varmistetaan tietyt sosiaaliset ja taloudelliset oikeudet (vaihtoehto 2), EU:n sisäinen liikkuvuus (vaihtoehto 3), paremmat perheoikeudet (vaihtoehto 4, ilman puolisoiden pääsyä työmarkkinoille) ja nopeutetut menettelyt (vaihtoehto 5) edistäisivät yrityksen sisäisen henkilöstön sijoittamista paremmin kolmansissa maissa ja EU:ssa sijaitsevien toimipaikkojen välillä ja tekisivät EU:sta houkuttelevamman kolmannen maan kansalaisuuden omaaville

monikansallisten yritysten avainhenkilöille, mutta samalla kuitenkin taattaisiin epäoikeudenmukaisen kilpailun välttäminen.

3) Ehdotukseen liittyvät oikeudelliset näkökohdat

- **Ehdotetun toimen lyhyt kuvaus**

Ehdotuksella luodaan läpinäkyvä ja yksinkertaistettu menettely sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahanpääsylle yhteisen määritelmän ja yhdenmukaisten kriteerien perusteella: siirron saaneen työntekijän on oltava johtaja, asiantuntija tai korkea-asteen tutkinnon suorittanut harjoittelija kuten EU:n GATS-sitoumuksissa määrätään; työsuhteen saman yritysryhmän palveluksessa on täytynyt kestää vähintään 12 kuukautta, jos jäsenvaltio vaatii sitä; on esitettävä komennuskirje, josta käy ilmi, että kyseinen kolmannen maan kansalainen siirretään vastaanottavaan yksikköön, ja jossa ilmoitetaan hänen palkkansa. Jollei tämä ehto ole ristiriidassa liittymisasiakirjojen määräysten mukaisen unionin etuuskohtelun periaatteen kanssa, työmarkkinatestiä ei suoriteta. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneille harjoittelijoille suunnitellaan erityistä järjestelmää. Maahan päästetyille sisäisen siirron saaneille työntekijöille myönnetään erikoisoleskelulupa (jossa merkintä ’sisäisen siirron saanut työntekijä’), jonka perusteella he voivat hoitaa tehtäviä samaan kansainväliseen yritykseen kuuluvissa eri yksiköissä, mukaan lukien toisissa jäsenvaltioissa sijaitsevat yksiköt tietyin edellytyksin. Tämä lupa antaisi heille myös suotuisat edellytykset perheenyhdistämiseen ensimmäisessä jäsenvaltiossa.

4) Oikeusperusta

Tämä ehdotus koskee kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksiä sekä tarvittavien lupien myöntämismenettelyjä. Ehdotuksessa säädetään myös edellytyksistä, joiden mukaisesti kolmannen maan kansalainen voi oleskella toisessa jäsenvaltiossa. Tämän vuoksi soveltuva oikeusperusta on Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 79 artiklan 2 kohdan a ja b alakohta.

5) Toissijaisuusperiaate

Toissijaisuusperiaatetta sovelletaan, koska asia, jota ehdotus koskee, ei kuulu unionin yksinomaiseen toimivaltaan. Ehdotuksen tavoitteita ei voida saavuttaa riittävällä tavalla pelkästään jäsenvaltioiden toimin seuraavista syistä:

- Sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden EU:n tasolla saama kohtelu yhdessä tällaisiin siirtoihin sovellettavien edellytysten ja menettelyjen kanssa vaikuttavat koko EU:n houkuttelevuuteen ja siihen, kuinka paljon monikansalliset yritykset päättävät harjoittaa liiketoimintaa tai investoida tietyllä alueella.

- Joustamattomuus ulkomaisten sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden siirtämisessä yhdestä eurooppalaisesta pääkonttorista toiseen on erittäin tärkeä seikka monikansallisille yrityksille. Tämä joustamattomuus on mahdollista poistaa ainoastaan EU-tason toimenpiteillä.

- Yhteiset oikeudelliset puitteet, joissa säädetään sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahanpääsylle yhteiset edellytykset, jotka koskevat myös sosiaalisia ja taloudellisia oikeuksia, estäisivät epäoikeudenmukaisen kilpailun riskin.

- Jäsenvaltioiden väliset isot erot maahanpääsymenettelyissä ja väliaikaisissa oleskeluoikeuksissa voisivat estää EU:n ja sen jäsenvaltioiden WTO:n neuvotteluissa antamien kansainvälisten sitoumusten yhtenäisen soveltamisen.

Näin ollen ehdotus on toissijaisuusperiaatteen mukainen.

6) Suhteellisuusperiaate

Ehdotus on suhteellisuusperiaatteen mukainen seuraavista syistä:

Valittu toimi on direktiivi, joka jättää jäsenvaltioille runsaasti joustovaraa täytäntöönpanossa.

Direktiivi on tässä tapauksessa paras sääntelytapa: siinä määritetään sitovat vähimmäisvaatimukset, mutta annetaan jäsenvaltioille liikkumavaraa näiden periaatteiden panemisessa täytäntöön kansallisessa oikeusjärjestelmässään ja yleisessä yhteydessä. Ei-sitovien toimenpiteiden vaikutus olisi liian pieni, koska yrityksen sisällä mahdollisesti siirrettävät työntekijät ja heidän vastaanottajayrityksensä EU:ssa kohtaisivat edelleen useita erilaisia maahanpääsyä koskevia sääntöjä.

Toimenpide on rajoitettu edellä mainitun tavoitteen saavuttamisen kannalta välttämättömään. Ehdotetut säännöt koskevat maahanpääsyn edellytyksiä, menettelyä ja lupaa sekä sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden oikeuksia, joihin sisältyy oikeus liikkua EU:n sisällä. Näin ollen ne koskevat aloja, jotka ovat osa yhteistä maahanmuuttopolitiikkaa perussopimuksen 79 artiklan nojalla. Jäsenvaltioille lainsäädännön muuttamisesta (sisäisen siirron saaneita työntekijöitä koskevien erityissääntöjen laatiminen) aiheutuva hallinnollinen taakka on pieni, sillä sisäisen siirron saaneet työntekijät on jo erotettu omaksi ryhmäkseen kauppasopimuksissa, ja tämän taakan vastapainoksi ne saisivat paljoa etua siitä, että sisäisen siirron saaneita työntekijöitä on helpompi siirtää yhdestä jäsenvaltiosta toiseen.

7) Talousarviovaikutukset

Ehdotuksella ei ole vaikutuksia EU:n talousarvioon.

8) Lisätiedot

- **Uudelleentarkastelu-, tarkistus- tai raukeamislauseke**

Ehdotus sisältää uudelleentarkastelulausekkeen.

- **Vastaavuustaulukko**

Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle kirjallisina kansalliset säännökset, joilla direktiivi saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä, sekä kyseisten säännösten ja tämän direktiivin välinen vastaavuustaulukko.

9) Ehdotuksen yksityiskohtainen kuvaus

1 artikla

Ehdotus liittyy EU:n pyrkimykseen luoda kattava maahanmuuttopolitiikka ja taloudellista maahanmuuttoa koskevat yhteiset säännöt. Sillä on kaksi erityistavoitetta. Ensinnäkin tavoitteena on ottaa käyttöön erityinen maahantuloa ja oleskelua koskeva menettely ja normit,

joiden mukaan jäsenvaltiot myöntävät oleskelulupia kolmansien maiden kansalaisille, jotka hakevat lupaa oleskella EU:ssa yrityksen sisäisen siirron vuoksi (SEUT-sopimuksen 79 artiklan 2 kohdan a alakohta). Toisena tavoitteena on panna täytäntöön SEUT-sopimuksen 79 artiklan 2 kohdan b alakohta ja määrittää tämän direktiiviehdotuksen mukaisesti laillisesti jäsenvaltiossa oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten oikeudet ja ne edellytykset, joiden täyttyessä he voivat oleskella muissa jäsenvaltioissa.

2 artikla

Ehdotus ei koske EU:n kansalaisia eikä heidän perheenjäseniään, ei myöskään niitä EU:n kansalaisia, joiden oikeutta työskennellä tietyssä jäsenvaltiossa on rajoitettu siirtymäjärjestelyin. Tätä direktiiviä sovelletaan ainoastaan kolmansien maiden kansalaisiin, jotka asuvat jäsenvaltion alueen ulkopuolella ja hakevat lupaa päästä jäsenvaltion alueelle yrityksen sisäisen siirron yhteydessä.

Koska kolmansista maista tulevista tutkijoista 12. lokakuuta 2005 annetun direktiivin 2005/71/EY ja tämän direktiivin välillä voi olla päällekkäisyyttä, tässä artiklassa jätetään direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle ne kolmansien maiden kansalaiset, jotka hakevat lupaa oleskella jäsenvaltiossa direktiivissä 2005/71/EY tarkoitettuina tutkijoina tutkimushankkeen suorittamiseksi. Direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle jätetään myös henkilöt, joilla on samanlainen oikeus vapaaseen liikkuvuuteen kuin EU:n kansalaisilla tai jotka ovat kolmanteen maahan sijoittautuneen yrityksen palveluksessa, sekä ne kolmansien maiden kansalaiset, jotka jäsenvaltioon sijoittautunut yritys on lähettänyt palvelujen tarjoamisen yhteydessä SEUT-sopimuksen 56 artiklan ja palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16 päivänä joulukuuta 1996 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY mukaisesti.

3 ja 4 artikla

Ehdotuksessa määritellään käsite ’sisäisen siirron saanut työntekijä’. Tämän määritelmän lähtökohtana ovat EU-25:n GATS-sopimuksen ja kahdenvälisten kauppasopimusten nojalla antamat erityiset sitoumukset ja sen perustekijöitä ovat seuraavat:

- on olemassa kansainvälinen yritys, johon kuuluu vähintään yksi jäsenvaltion alueen ulkopuolelle sijoittautunut yksikkö ja vähintään yksi jäsenvaltioissa sijaitseva yksikkö (’vastaanottavat yksiköt’);

- kolmannen maan kansalaisen väliaikainen lähettäminen kolmannessa maassa sijaitsevasta yrityksestä, jonka kanssa kyseinen kolmannen maan kansalainen on tehnyt työsopimuksen, samaan yritysryhmään kuuluvaan EU:ssa sijaitsevaan yksikköön. Tämän siirron ei tarvitse välttämättä tapahtua palvelualalla tai palvelujen tarjoamisen yhteydessä ja se voidaan suorittaa sellaisesta kolmannesta maasta, joka ei ole kauppasopimuksen sopimuspuoli. Sen vuoksi tämän ehdotuksen soveltamisala on laajempi kuin kauppasitoumusten.

Artiklassa määritellään myös käsitteet ’johtaja’, ’asiantuntija’ ja ’korkea-asteen tutkinnon suorittanut harjoittelija’. Määritelmät perustuvat EU:n GATS-sitoumusluetteloihin, koska ne ovat jo tuttuja jäsenvaltioille. Lisäksi korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden harjoittelijoiden määritelmää on tarkennettu sen selventämiseksi, että koulutuksen tavoitteena olisi oltava siirron saaneen työntekijän valmistelu johtotehtäviin.

Muut määritelmät perustuvat voimassa oleviin EU:n säädöksiin kuten neuvoston direktiiviin 2003/86/EY tai neuvoston direktiiviin 2009/38/EY.

Näiden artiklojen ansiosta jäsenvaltiot voivat säilyttää tai ottaa käyttöön säännöksiä, jotka ovat suotuisampia kolmansien maiden kansalaisia kohtaan, edellyttäen että ne ovat suotuisampia niitä henkilöitä kohtaan, joihin niitä sovelletaan. Jäsenvaltiot voivat esimerkiksi haluta soveltaa suotuisampia menettelyjä tai säännöksiä perheenjäsenten suhteen.

5 artikla

Tässä artiklassa määritetään edellytykset, jotka hakijoiden on täytettävä ja joista erityisesti tätä direktiiviehdotusta koskevat seuraavat:

On esitettävä todisteet siitä, että siirto todella tapahtuu kahden samaan yritysryhmään kuuluvan yksikön välillä.

Koska maahanpääsy riippuu kysynnästä, on esitettävä asiakirja, jossa kuvaillaan työtehtävät ja ilmoitetaan palkka, jonka on noudatettava direktiivin 96/71/EY 3 artiklassa tarkoitettuja työehtoja ja -oloja. Yleensä tämä asiakirja on komennuskirje. Tässä asiakirjassa on ilmoitettava komennuspaikka tai -paikat ja komennuksen kesto ja esitettävä todisteet siitä, että siirron saaja tulee toimimaan vastaanottavassa yksikössä johtajana, asiantuntijana tai korkea-asteen tutkinnon suorittaneena harjoittelijana. Järjestelmä on suunnattu EU:n kauppasitoumusten sisältämän yleisen määritelmän mukaiselle avainhenkilöstölle, sillä avainhenkilöstö tuo mukanaan uusia teknologioita ja innovaatioita tai edistää yrityskulttuuria eri toimipaikoissa ja auttaa käynnistämään toimintoja uusilla markkinoilla, mistä on seurauksena EU:n yritysten kilpailukyvyn parantuminen. EU:n kauppasitoumusten mukaisesti ja sen varmistamiseksi, että sisäisen siirron saaneella työntekijällä on vastaanottavassa yksikössä tarvittavaa erityistä osaamista, jäsenvaltioilla on mahdollisuus edellyttää 12 kuukauden aikaisempaa työsuhdetta yritysryhmän sisällä. Koska järjestelmä koskee erityisesti väliaikaista maahanmuuttoa, hakijan on esitettävä todisteet siitä, että kyseinen kolmannen maan kansalainen pystyy palaamaan samaan yritysryhmään kuuluvaan ja kolmannessa maassa sijaitsevaan yksikköön komennuksen päätyttyä.

Kyseisen kolmannen maan kansalaisen on täytettävä kansallisen lainsäädännön edellytykset, joiden täyttyessä EU:n kansalaiset voivat harjoittaa komennuskirjeessä määritettyä säänneltyä ammattia, ja muiden kuin säänneltyjen ammattien tapauksessa esitettävä asiakirjat, joista ilmenee yksityiskohtaisesti hänen ammattipätevyytensä (yleensä ansioluettelo). Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden harjoittelijoiden tapauksessa hakijan on esitettävä todisteet vaaditusta korkea-asteen tutkinnosta kuten EU:n kauppasitoumuksissa määrätään.

Lisäksi kolmansien maiden kansalaisten, jotka hakevat maahanpääsyä korkea-asteen tutkinnon suorittaneina harjoittelijoina, on esitettävä asiakirjat, joista ilmenee, että he saavat kunnollista koulutusta eikä heitä käytetä tavallisina työntekijöinä. Sen vuoksi vaaditaan koulutussopimus, jossa kuvaillaan koulutusohjelma ja ilmoitetaan sen kesto ja olosuhteet, joissa harjoittelijoita kyseisessä ohjelmassa valvotaan.

Jos siirtoon liittyy useita paikkakuntia eri jäsenvaltioissa, hakijan on toimitettava tietoja muiden vastaanottavien yksikköjen toimivaltaisille viranomaisille tarkistusten helpottamiseksi.

Työmarkkinatestiä ei vaadita, koska se olisi ristiriidassa sen kanssa, että tavoitteena on luoda tällaisten sisäisen siirron saaneiden osaavien työntekijöiden maahanpääsyä varten läpinäkyvä ja yksinkertaistettu järjestelmä. Lisäksi tämä edellytys olisi ristiriidassa GATS-sopimuksen ja kahdenvälisten kauppasopimusten nojalla annettujen EU:n sitoumusten kanssa niiden sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden osalta, joita sitoumukset koskevat. Koska primäärioikeutta

sovelletaan ensisijaisesti, niiden jäsenvaltioiden, jotka soveltavat siirtymäkautta uusiin jäsenvaltioihin, on sovellettava unionin etuuskohtelua.

6, 7 ja 8 artikla

Direktiiviehdotus ei luo oikeutta maahanpääsyyn, sillä direktiivi ei rajoita jäsenvaltioiden oikeutta määrittää sitä, kuinka paljon sisäisen siirron saaneita kolmansien maiden kansalaisia ne päästävät alueelleen. Tätä oikeutta olisi kuitenkin käytettävä niiden sitoumusten mukaisesti, jotka ovat seurausta kaupan ja investointien alalla toimivien luonnollisten henkilöiden tiettyjen ryhmien maahanpääsyä ja väliaikaista oleskelua helpottavista kansainvälisistä sopimuksista.

Säännöksissä vahvistetaan pakolliset ja mahdolliset hylkäysperusteet (sekä perusteet luvan peruuttamiselle tai uusimatta jättämiselle). Näitä perusteita ovat erityisesti se, että edellytykset eivät täyty, työnantajan rankaiseminen pimeästä työstä tai laittomasta työvoimasta seuraamuksista 18 päivänä kesäkuuta 2009 annetun direktiivin 2009/52/EY mukaisesti ja kiintiöiden olemassaolo. Jos 5 artiklan edellytyksiä ei noudateta, jäsenvaltioiden olisi määrättävä asianmukaisista seuraamuksista, esimerkiksi taloudellisista seuraamuksista, joita kohdistetaan vastaanottavaan yksikköön, jonka katsottaisiin olevan vastuussa siitä.

9, 10, 11 ja 12 artikla

Maahanpääsyn edellytykset täyttävät hakijat saavat erityisen oleskeluluvan, joka oikeuttaa haltijan työskentelemään sisäisen siirron saaneena työntekijänä 14 artiklassa vahvistetuissa olosuhteissa. Muuta työlupaa ei saa vaatia. Jäsenvaltioiden on nimettävä viranomainen, jolla on toimivalta ottaa hakemuksia vastaan ja myöntää luvat. Tällä nimeämisellä ei vaikuteta muiden kansallisten viranomaisten rooliin ja vastuualueisiin hakemusten käsittelyssä ja niitä koskevien päätösten tekemisessä. Viranomaisen nimeäminen hakemusten vastaanottajaksi ja lupien myöntäjäksi ei myöskään saisi estää jäsenvaltioita nimeämästä muita viranomaisia (esim. konsulaatit), joille kolmannen maan kansalainen tai vastaanottava yksikkö voi jättää hakemuksen ja jotka voivat myöntää luvan.

Oleskeluluvan kesto rajataan kolmeen vuoteen johtajien ja asiantuntijoiden tapauksessa ja yhteen vuoteen korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden harjoittelijoiden tapauksessa. Hakemusten käsittelyaika on lyhyt (30 päivää), ja siihen liittyy useita menettelyllisiä takeita kuten mahdollisuus hakea hylkäävään päätökseen muutosta oikeusteitse ja vaatimus, jonka mukaan viranomaisten on perusteltava hylkäävät päätökset. Maahanpääsyn edellytyksistä ja työoloista on oltava saatavilla tietoja.

Nopeutettua menettelyä voidaan soveltaa yritysryhmiin, joiden osalta se on hyväksytty.

13 ja 14 artikla

Jotta taataan yhdenvertainen kohtelu direktiivin 96/71/EY soveltamisalaan kuuluvien lähetettyjen työntekijöiden kanssa, sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden oikeudet yhdenmukaistetaan työolojen osalta lähetetyillä työntekijöillä jo olevien oikeuksien kanssa. Tässä artiklassa myös luetellaan alat, joilla yhdenvertainen kohtelu on tunnistettava. Yrityksen sisäisen siirron tilapäisen luonteen vuoksi yhdenvertaista kohtelua koulutuksen, julkisen asuntotarjonnan sekä työvoimatoimiston neuvontapalvelujen alalla ei pidetty merkityksellisenä. Voimassa olevia kahdenvälisiä sopimuksia sovelletaan edelleen, varsinkin sosiaaliturvan alalla. Liikkuvuuteen jäsenvaltioiden välillä sovelletaan pääsääntöisesti asetusta (EY) N:o 859/2003. Sisäisen siirron saaneille työntekijöille myönnetty oleskelulupa oikeuttaa heidät tietyin edellytyksin työskentelemään kaikissa samaan yritysryhmään kuuluvissa yksiköissä.

15 artikla

Tähän artiklaan sisältyvät ne poikkeukset direktiivistä 2003/86/EY, jotka katsotaan tarpeellisiksi määritettäessä sisäisen siirron saaneille työntekijöille edullista järjestelmää. Lähestymistapa on erilainen kuin perheenyhdistämisestä annetussa direktiivissä, jolla edistetään niiden kolmansien maiden kansalaisten kotouttamista, joiden voidaan kohtuudella olettaa jäävän pysyvästi asumaan jäsenvaltioon. Jäsenvaltioissa ja muissa maissa jo käytössä olevien vastaavien järjestelmien tavoin direktiiviehdotuksessa sallitaan välitön perheenyhdistäminen ensimmäisessä oleskeluvaltiossa. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi ehdotuksessa säädetään myös, että kansallisia kotouttamistoimia saa soveltaa vasta sitten, kun perheenjäsenet ovat EU:n alueella.

16 artikla

Tässä artiklassa säädetään sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maantieteellisestä liikkuvuudesta ja annetaan heille oikeus työskennellä saman kansainvälisen yrityksen eri yksiköissä eri jäsenvaltioissa ja näiden yksikköjen asiakkaiden toimipaikoissa. Näin ollen kolmannen maan kansalaisen, joka on päästetty maahan sisäisen siirron saaneena työntekijänä, voidaan antaa suorittaa osan komennuksestaan samaan yritysryhmään kuuluvassa, toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevassa yksikössä ensimmäisen oleskeluluvan ja sellaisen lisäasiakirjan perusteella, jossa luetellaan ne yritysryhmään kuuluvat yksiköt, joissa työntekijällä on lupa työskennellä. Toiselle jäsenvaltiolle on ilmoitettava tämän liikkuvuuden tärkeimmistä edellytyksistä. Se voi vaatia oleskelulupaa, jos työskentely kestää yli kaksitoista kuukautta, mutta se ei voi vaatia sisäisen siirron saanutta työntekijää poistumaan alueeltaan hakemuksen jättämiseksi.

17, 18, 19, 20, 21 ja 22 artikla

Direktiiviehdotuksessa säädetään tavanomaiset täytäntöönpanoa, vuositilastoja ja kansallisia yhteyspisteitä koskevat säännökset.

2010/0209 (COD)

Ehdotus:

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 79 artiklan 2 kohdan a ja b alakohdan,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen, kun säädösehdotus on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon[5],

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon[6],

noudattavat tavallista lainsäätämisjärjestystä,

sekä katsovat seuraavaa:

(1) Vapauteen, turvallisuuteen ja oikeuteen perustuvan alueen asteittaista perustamista varten perussopimuksessa määrätään sellaisten maahanmuuttoa koskevien toimenpiteiden toteuttamisesta, jotka ovat oikeudenmukaisia kolmansien maiden kansalaisia kohtaan.

(2) Perussopimuksessa määrätään, että unionin on kehitettävä yhteinen maahanmuuttopolitiikka, jonka tavoitteena on varmistaa kaikissa vaiheissa maahanmuuttovirtojen tehokas valvonta ja jäsenvaltioissa laillisesti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten oikeudenmukainen kohtelu. Tätä tarkoitusta varten Euroopan parlamentin ja neuvoston on hyväksyttävä toimenpiteitä, jotka koskevat maahantulon ja oleskelun edellytyksiä ja jäsenvaltioiden myöntämiä pitkäaikaisia viisumeja ja oleskelulupia koskevia vaatimuksia, sekä jäsenvaltiossa laillisesti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten oikeuksia koskeva määritelmä ja liikkumis- ja oleskeluvapautta muissa jäsenvaltioissa koskevat ehdot.

(3) Komission tiedonannossa ”Eurooppa 2020: Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun strategia”[7] asetetaan tavoitteeksi unionin kehittäminen osaamiseen ja innovointiin perustuvaksi taloudeksi, yrityksiin kohdistuvan hallinnollisen taakan pienentäminen ja

---

5 EUVL C , , s. .
6 EUVL C , , s. .
7 KOM(2010) 2020.

työvoiman tarjonnan ja kysynnän parempi yhteensovittaminen. Toimenpiteitä, joilla helpotetaan kolmansista maista tulevien johtajien, asiantuntijoiden ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden harjoittelijoiden tuloa unioniin yrityksen sisäisellä siirrolla, olisi tarkasteltava tässä laajemmassa yhteydessä.

(4) Eurooppa-neuvoston kokouksessa 10 ja 11 päivänä joulukuuta 2009 hyväksytyssä Tukholman ohjelmassa tunnustetaan, että työperäinen maahanmuutto voi osaltaan lisätä kilpailukykyä ja talouden elinvoimaisuutta ja että unionin väestörakenteen muuttuessa huomattavasti ja työvoiman kysynnän kasvaessa joustavat maahanmuuttopolitiikat myötävaikuttavat merkittävästi unionin pitkän aikavälin taloudelliseen kehitykseen ja suorituskykyyn. Siinä kehotetaan komissiota ja neuvostoa jatkamaan vuonna 2005 annetun laillista maahanmuuttoa koskevan toimintapoliittisen suunnitelman[8] täytäntöönpanoa.

(5) Monikansallisten yritysten sivuliikkeiden ja tytäryhtiöiden johto- ja tekniseen henkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden, jotka on siirretty tilapäisesti lyhytaikaisille komennuksille yrityksen toisiin toimipaikkoihin, liikkuvuudesta on tullut viime vuosina yhä tärkeämpää liiketoiminnan globalisoitumisen, lisääntyvän kaupan sekä monikansallisten yritysten kasvun ja leviämisen seurauksena.

(6) Tällaiset avainhenkilöstön siirrot yrityksen sisällä johtavat uusiin taitoihin ja uuteen osaamiseen sekä innovointiin ja ne parantavat vastaanottavien yritysten taloudellisia mahdollisuuksia ja siten edistävät osaamiseen perustuvaa taloutta Euroopassa ja investointivirtoja koko unionin alueella. Hyvin hallitut siirrot kolmansista maista voivat myös helpottaa siirtoja unionista kolmansien maiden yrityksiin ja vahvistaa unionin asemaa suhteessa kansainvälisiin kumppaneihin. Yrityksen sisäisten siirtojen helpottamisen ansiosta monikansalliset yritysryhmät pystyvät hyödyntämään henkilöresurssejaan parhaiten.

(7) Tällä direktiivillä luodusta sääntökokonaisuudesta on etua myös maahanmuuttajien alkuperämaille, sillä tilapäinen maahanmuutto edistää osaamisen, tietämyksen, teknologian ja taitotiedon siirtymistä.

(8) Tätä direktiiviä olisi sovellettava rajoittamatta jäsenvaltioiden työmarkkinoille pääsyyn sovellettavaa unionin etuuskohtelun periaatetta sellaisena kuin se on ilmaistuna liittymisasiakirjojen asiaa koskevissa määräyksissä. Kyseisen periaatteen mukaan jäsenvaltioiden olisi sinä aikana, jona sovelletaan kansallisia toimenpiteitä tai kahdenvälisistä sopimuksista johtuvia toimenpiteitä, asetettava työmarkkinoilleen pääsyssä kolmansien maiden kansalaisiin nähden etusijalle ne työntekijät, jotka ovat jäsenvaltioiden kansalaisia.

(9) Tällä direktiivillä luodaan yhteisiin määritelmiin ja yhdenmukaisiin kriteereihin perustuva läpinäkyvä ja yksinkertaistettu menettely sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahanpääsylle.

(10) Tässä direktiivissä sisäisen siirron saaneisiin työntekijöihin sisältyvät johtajat, asiantuntijat ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneet harjoittelijat. Näiden työntekijäryhmien määritelmä perustuu erityisiin sitoumuksiin, joita unioni on antanut

---

[8] KOM(2005) 669.

palvelukaupan yleissopimuksen[9] (GATS) ja kahdenvälisten kauppasopimusten nojalla. Palvelukaupan yleissopimuksen nojalla annetut sitoumukset eivät kata maahantulon, oleskelun ja työskentelyn edellytyksiä. Sen vuoksi tämä direktiivi täydentää kyseisiä sitoumuksia ja helpottaa niiden soveltamista. Tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvat yrityksen sisäiset siirrot ovat kuitenkin kauppasitoumuksissa tarkoitettuja siirtoja laajempia, sillä niiden ei tarvitse välttämättä tapahtua palvelualalla ja siirron saajat voivat tulla sellaisesta kolmannesta maasta, joka ei ole kauppasopimuksen sopimuspuoli.

(11) Sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden työolojen olisi oltava samat kuin palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16 päivänä joulukuuta 1996 annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY[10] määriteltyjen lähetettyjen työntekijöiden, joiden työnantaja on sijoittautunut Euroopan unionin alueelle. Tämän vaatimuksen tarkoituksena on suojella työntekijöitä ja taata jäsenvaltioon sijoittautuneiden yritysten ja kolmanteen maahan sijoittautuneiden yritysten välinen oikeudenmukainen kilpailu, sillä se varmistaa, että jälkimmäiset eivät pysty saamaan kilpailuetua alhaisempien työnormien vuoksi.

(12) Sen varmistamiseksi, että sisäisen siirron saaneella työntekijällä on vastaanottavassa yksikössä tarvittavaa erityistä osaamista, jäsenvaltiot voivat edellyttää, että siirron saaja on ollut saman yritysryhmän palveluksessa vähintään 12 kuukautta ennen siirtoa.

(13) Koska yritysten sisäisissä siirroissa on kyse väliaikaisesta maahanmuutosta, hakijan olisi esitettävä todisteet siitä, että kyseinen kolmannen maan kansalainen pystyy palaamaan samaan yritysryhmään kuuluvaan ja kolmannessa maassa sijaitsevaan yksikköön komennuksen päätyttyä. Todisteina voidaan käyttää työsopimuksen asiaa koskevia määräyksiä. Komennuskirjeessä olisi esitettävä todisteet siitä, että kolmannen maan kansalaisuuden omaavalla johtajalla tai asiantuntijalla on ammattipätevyys, jota siinä jäsenvaltiossa, johon hänelle on myönnetty pääsy, edellytetään kyseessä olevan toimen tai säännellyn ammatin harjoittamiseksi.

(14) Niiden kolmansien maiden kansalaisten, jotka hakevat maahanpääsyä korkea-asteen tutkinnon suorittaneina harjoittelijoina, olisi esitettävä todisteet vaaditusta korkea-asteen tutkinnosta, toisin sanoen tutkintotodistus tai muu todistus, joka osoittaa henkilön suorittaneen vähintään kolmivuotisen korkea-asteen koulutusohjelman. Lisäksi heidän on esitettävä koulutussopimus, jossa kuvaillaan koulutusohjelma ja ilmoitetaan sen kesto ja harjoittelijoiden valvontaolosuhteet, ja josta ilmenee, että he saavat kunnollista koulutusta eikä heitä käytetä tavallisina työntekijöinä.

(15) Jollei tämä ehto ole ristiriidassa liittymisasiakirjojen määräysten mukaisen unionin etuuskohtelun periaatteen kanssa, työmarkkinatestiä ei pitäisi vaatia, sillä se olisi ristiriidassa sen kanssa, että tavoitteena on luova sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahanpääsyyn läpinäkyvä ja yksinkertaistettu järjestelmä.

(16) Jos siirtoon liittyy useita paikkakuntia eri jäsenvaltioissa, hakijan on tarkistusten helpottamiseksi yhteisten määritelmien ja yhdenmukaisten kriteerien perusteella asiaa

---

[9] WTO:n asiakirja S/L/286 ja S/C/W/273 Suppl. 1, 18.12.2006

[10] EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1.

koskevat tiedot niiden jäsenvaltioiden toimivaltaisille viranomaisille, joissa muut vastaanottavat yksiköt sijaitsevat.

(17) Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen määrittää sitä, kuinka paljon sisäisen siirron saaneita kolmansien maiden kansalaisia ne päästävät alueelleen, tai oikeutta olla myöntämättä oleskelulupia työskentelyä varten yleensä tai tiettyihin ammatteihin, tietyille toimialoille tai tietyille alueille.

(18) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä asianmukaisista seuraamuksista, kuten taloudellisista seuraamuksista, joita määrätään, jos tässä direktiivissä säädettyjä edellytyksiä ei noudateta. Seuraamuksia voitaisiin määrätä vastaanottavalla yksikölle.

(19) Säätäminen yhden hakemuksen menettelystä, joka johtaa sekä oleskeluluvan että työluvan sisältävän asiakirjan myöntämiseen yksinkertaistaisi jäsenvaltioissa tällä hetkellä sovellettavia sääntöjä.

(20) Nopeutettua menettelyä voidaan soveltaa yritysryhmiin, joiden osalta se on hyväksytty. Hyväksyntä olisi myönnettävä sellaisten puolueettomien kriteerien perusteella, jotka jäsenvaltiot ovat asettaneet julkisesti saataville ja jotka takaavat hakijoiden yhdenvertaisen kohtelun. Se olisi myönnettävä enintään kolmeksi vuodeksi, sillä perusteita on tarpeen arvioida uudelleen säännöllisesti. Hyväksyntä olisi rajoitettava sellaisiin kansainvälisiin yrityksiin, joiden meriitit osoittavat niiden pystyvän täyttämään velvollisuutensa ja toimittamaan tietoja odotettavissa olevista yrityksen sisäisistä siirroista. Suurista muutoksista, jotka vaikuttavat yrityksen kykyyn täyttää kyseiset velvollisuudet, ja tulevia siirtoja koskevista lisätiedoista olisi ilmoitettava viipymättä toimivaltaiselle viranomaiselle. Olisi säädettävä asianmukaisista seuraamuksista, kuten taloudelliset seuraamukset, mahdollisuus peruuttaa hyväksyntä ja tulevien lupahakemusten hylkääminen.

(21) Kun jäsenvaltio on päättänyt päästää maahan tässä direktiivissä säädetyt edellytykset täyttävän kolmannen maan kansalaisen, kyseiselle kolmannen maan kansalaiselle olisi myönnettävä erityinen oleskelulupa (sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa), jonka nojalla luvanhaltija voi tietyin edellytyksin suorittaa tehtäviään samaan kansainväliseen yritykseen kuuluvissa yksiköissä, myös muissa jäsenvaltioissa sijaitsevissa yksiköissä.

(22) Tämä direktiivi ei vaikuta edellytyksiin, jotka koskevat perussopimuksen 56 artiklan mukaista palvelujen tarjoamista. Tämä direktiivi ei etenkään vaikuta työehtoihin ja -oloihin, joita direktiivin 96/71/EY mukaisesti sovelletaan työtekijöihin, jotka jäsenvaltioon sijoittautunut yritys on lähettänyt tuottamaan palvelun toisen jäsenvaltion alueella. Tätä direktiiviä ei sovelleta kolmansien maiden kansalaisiin, joita jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset ovat lähettäneet palvelujen tarjoamisen yhteydessä toiseen jäsenvaltioon direktiivin 96/71/EY mukaisesti. Kolmansien maiden kansalaiset, joilla on sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa, eivät siten voi hyödyntää palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16 päivänä joulukuuta 1996 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY säännöksiä. Direktiivin 96/71/EY 1 artiklan 4 kohdan mukaisesti tällä direktiivillä ei anneta kolmanteen maahan sijoittautuneille yrityksille jäsenvaltioon sijoittautuneita yrityksiä suotuisampaa kohtelua.

(23) Kansallisessa lainsäädännössä olisi myönnettävä yhdenvertainen kohtelu niiden sosiaaliturvan alojen osalta, jotka määritellään sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta 29 päivänä huhtikuuta 2004 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 883/04[11] 3 artiklassa. Koska tämä direktiivi ei vaikuta kahdenvälisiin sopimuksiin sisältyviin määräyksiin, kolmannen maan kansalaisuuden omaavien, sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden sosiaaliturvaoikeudet, jotka perustuvat sen jäsenvaltion, johon henkilölle on myönnetty pääsy, ja hänen alkuperämaansa kahdenväliseen sopimukseen, voivat olla parempia kuin sosiaaliturvaoikeudet, jotka myönnettäisiin hänelle kansallisen lainsäädännön nojalla. Sosiaaliturvan osalta tässä direktiivissä ei anneta niille kolmansien maiden kansalaisille, joilla on jäsenvaltioiden rajojen välisiä intressejä, enempää oikeuksia kuin mitä jo sisältyy unionin lainsäädäntöön.

(24) Jotta tällä direktiivillä luotu sääntökokonaisuus olisi houkuttelevampi ja sillä saavutettaisiin kaikki odotetut unionin yritysten kilpailukykyyn kohdistuvat edut, kolmannen maan kansalaisuuden omaaville sisäisen siirron saaneille työntekijöille olisi myönnettävä suotuisat edellytykset perheenyhdistämiseen siinä jäsenvaltiossa, joka myöntää ensimmäisenä oleskeluluvan tämän direktiivin perusteella. Tämä oikeus poistaisi mahdollisilta sisäisen siirron saajilta merkittävän syyn olla hyväksymättä komennusta. Perheen yhtenäisyyden säilyttämiseksi perheenjäsenten olisi voitava seurata sisäisen siirron saanutta työntekijää toiseen jäsenvaltioon kyseisen jäsenvaltion kansallisessa lainsäädännössä määritetyin edellytyksin.

(25) Tätä direktiiviä ei sovelleta sellaisiin kolmansien maiden kansalaisiin, jotka hakevat lupaa oleskella jäsenvaltiossa tutkijoina tutkimushankkeen suorittamista varten, sillä he kuuluvat kolmansien maiden kansalaisten erityisestä maahanpääsymenettelystä tieteellistä tutkimusta varten 12 päivänä lokakuuta 2005 annetun neuvoston direktiivin 2005/71/EY[12] soveltamisalaan.

(26) Koska jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa erityisen maahanpääsymenettelyn tavoitetta ja hyväksyä maahantulon ja oleskelun edellytyksiä yrityksen sisäisiä kolmansien maiden kansalaisten siirtoja varten, vaan se voidaan toiminnan laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla, unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.

(27) Tässä direktiivissä kunnioitetaan perusoikeuksia ja otetaan huomioon erityisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjassa tunnustetut periaatteet.

(28) [Euroopan unionista tehtyyn sopimukseen ja Euroopan unionin toiminnasta tehtyyn sopimukseen liitetyn, Yhdistyneen kuningaskunnan ja Irlannin asemasta vapauden, turvallisuuden ja oikeuden alueen osalta tehdyn pöytäkirjan N:o 21 1 ja 2 artiklan mukaisesti ja tämän vaikuttamatta mainitun pöytäkirjan 4 artiklan soveltamiseen nämä jäsenvaltiot eivät osallistu tämän direktiivin antamiseen, se ei sido niitä eikä sitä sovelleta niihin.]

---

[11] EUVL L 166, 30.4.2004, s. 1.
[12] EUVL L 289, 3.11.2005, s. 15.

(29) Euroopan unionista tehtyyn sopimukseen ja Euroopan unionin toiminnasta tehtyyn sopimukseen liitetyn, Tanskan asemasta tehdyn pöytäkirjan N:o 22 1 ja 2 artiklan mukaisesti Tanska ei osallistu tämän direktiivin antamiseen, se ei sido Tanskaa eikä sitä sovelleta Tanskaan,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I LUKU

YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 artikla
Aihe

Tässä direktiivissä määritetään:

a) kolmansien maiden kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä maahantulon ja yli kolmen kuukauden oleskelun edellytykset, kun kolmansien maiden kansalaiset pyrkivät jäsenvaltion alueelle yrityksen sisäisen siirron vuoksi;

b) edellytykset, jotka koskevat a alakohdassa tarkoitettujen kolmansien maiden kansalaisten maahantuloa ja yli kolmen kuukauden oleskelua muussa jäsenvaltiossa kuin siinä valtiossa, joka myöntää kolmannen maan kansalaiselle ensimmäisenä oleskeluluvan tämän direktiivin perusteella.

2 artikla
Soveltamisala

1. Tätä direktiiviä sovelletaan kolmansien maiden kansalaisiin, jotka asuvat jäsenvaltion alueen ulkopuolella ja hakevat pääsyä jäsenvaltion alueelle yrityksen sisäisen siirron vuoksi.

2. Tätä direktiiviä ei sovelleta:

   a) kolmansien maiden kansalaisiin, jotka hakevat lupaa oleskella jäsenvaltiossa direktiivissä 2005/71/EY tarkoitettuina tutkijoina tutkimushankkeen suorittamista varten;

   b) kolmansien maiden kansalaisiin, joilla on unionin ja sen jäsenvaltioiden ja kolmansien maiden välisten sopimusten nojalla samanlainen oikeus vapaaseen liikkuvuuteen kuin unionin kansalaisilla tai jotka ovat tällaiseen kolmanteen maahan sijoittautuneen yrityksen palveluksessa;

   c) kolmansien maiden kansalaisiin, jotka suorittavat tehtäviä toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneiden yritysten lukuun Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 56 artiklan mukaisen palvelujen tarjoamisen yhteydessä, mukaan lukien ne kolmansien maiden kansalaiset, jotka jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset ovat lähettäneet direktiivin 96/71/EY mukaisen palvelujen tarjoamisen yhteydessä.

3 artikla
Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) ’kolmannen maan kansalaisella’ henkilöä, joka ei ole Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 20 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu unionin kansalainen;

b) ’yrityksen sisäisellä siirrolla’ kolmannen maan kansalaisen tilapäistä siirtoa jäsenvaltion alueen ulkopuolelle sijoittautuneesta yrityksestä, jonka kanssa kyseisellä kolmannen maan kansalaisella on työsopimus, yritykseen tai samaan yritysryhmään kuuluvaan yksikköön, joka on sijoittautunut jäsenvaltion alueelle;

c) ’sisäisen siirron saaneella työntekijällä’ yrityksen sisäisen siirron saanutta kolmannen maan kansalaista;

d) ’vastaanottavalla yksiköllä’ jäsenvaltion alueelle sijoittautunutta yksikköä, johon kolmannen maan kansalainen siirretään, riippumatta yksikön oikeudellisesta muodosta;

e) ’johtajalla’ johtavassa asemassa olevaa henkilöä, joka ensisijaisesti vastaa vastaanottavan yksikön johtamisesta ja työskentelee pääasiassa yrityksen hallituksen tai osakkeenomistajien taikka vastaavan tahon yleisessä valvonnassa tai ohjauksessa; tähän toimenkuvaan kuuluu vastaanottavan yksikön tai sen osaston tai alaosaston johtaminen, muun valvonta-, asiantuntija- tai johtotehtävissä toimivan henkilöstön työskentelyn ohjaus ja valvonta, henkilökohtainen toimivalta palkata tai irtisanoa työntekijöitä taikka antaa työntekijöiden palkkaamista, irtisanomista tai muita henkilöstöä koskevia suosituksia;

f) ’asiantuntijalla’ henkilöä, jolla on poikkeuksellista vastaanottavan yksikön kannalta olennaista osaamista, jonka arvioinnissa otetaan huomioon vastaanottavassa yksikössä tarvittavan osaamisen lisäksi myös henkilön korkeatasoinen pätevyys erityistä teknistä osaamista vaativassa työssä tai ammatissa;

g) ’korkea-asteen tutkinnon suorittaneella harjoittelijalla’ korkea-asteen tutkinnon suorittanutta henkilöä, joka yrityksen johtotehtäviin valmistautumista varten siirretään yrityksen sisällä parantamaan tietojaan ja hankkimaan lisäkokemusta;

h) ’korkea-asteen tutkinnolla’ sellaista tutkintoa, josta on toimivaltaisen viranomaisen antama tutkintotodistus tai muu todistus, joka osoittaa henkilön suorittaneen vähintään kolmivuotisen korkea-asteen koulutusohjelman, jolla tarkoitetaan sijaintivaltiossaan korkea-asteen oppilaitokseksi tunnustetun oppilaitoksen tarjoamien kurssien muodostamaa kokonaisuutta;

i) ’perheenjäsenillä’ neuvoston direktiivin 2003/86/EY[13] 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja henkilöitä;

---

[13] EUVL L 251, 3.10.2003, s. 12.

j) ’sisäisen siirron saaneen työntekijän luvalla’ lupaa, jossa on merkintä ”sisäisen siirron saanut työntekijä” ja jonka nojalla luvanhaltija voi oleskella ja työskennellä jäsenvaltion alueella tämän direktiivin ehtojen mukaisesti;

k) ’yhden hakemuksen menettelyllä’ menettelyä, jonka tuloksena tehdään kolmannen maan kansalaisen oleskelua ja työskentelyä jonkin jäsenvaltion alueella koskevan lupahakemuksen perusteella päätös;

l) ’yritysryhmällä’ kahta tai useampaa yritystä, joiden katsotaan kansainvälisen lainsäädännön nojalla olevan toisiinsa yhteydessä seuraavin tavoin: yritys, joka on suhteessa toiseen yritykseen suoraan tai välillisesti: omistaa enemmistön kyseisen yrityksen merkitystä pääomasta; tai hallitsee enemmistöä yrityksen osakkeisiin perustuvasta äänivallasta; tai voi nimittää enemmän kuin puolet yrityksen hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenistä;

m) ’ensimmäisellä jäsenvaltiolla’ sitä jäsenvaltiota, joka ensimmäisenä myöntää kolmannen maan kansalaiselle oleskeluluvan tämän direktiivin perusteella;.

n) ’yleisesti sovellettavalla työehtosopimuksella’ työehtosopimusta, jota kaikkien yritysten on kyseisellä maantieteellisellä alueella ja kyseisessä ammatissa tai kyseisellä alalla noudatettava. Jos työehtosopimusten yleissitovaksi julistamista koskevaa järjestelmää ei ole, jäsenvaltiot voivat käyttää perustana kyseisellä maantieteellisellä alueella ja kyseisessä ammatissa tai kyseisellä alalla samanlaisiin yrityksiin yleisesti sovellettavia työehtosopimuksia ja/tai työehtosopimuksia, jotka työmarkkinaosapuolten edustavimmat järjestöt ovat kansallisella tasolla tehneet ja joita sovelletaan kaikkialla jäsenvaltion alueella.

4 artikla
Suotuisammat säännökset

1. Tämä direktiivi ei estä soveltamasta suotuisampia säännöksiä, joita voi sisältyä

   a) unionin lainsäädäntöön, mukaan lukien unionin ja sen jäsenvaltioiden sekä yhden tai useamman kolmannen maan väliset kahden- tai monenväliset sopimukset;

   b) kahden- tai monenvälisiin sopimuksiin, joita yksi tai useampi jäsenvaltio on tehnyt yhden tai useamman kolmannen maan kanssa.

2. Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen antaa tai pitää voimassa 3 artiklan i alakohdan sekä 12, 14 ja 15 artiklan osalta säännöksiä, jotka ovat direktiivin soveltamisalaan kuuluvien henkilöiden kannalta suotuisampia.

II LUKU
MAAHANPÄÄSYN EDELLYTYKSET

5 artikla
Maahanpääsyn perusteet

1. Rajoittamatta 10 artiklan soveltamista maahanpääsyä tämän direktiivin nojalla hakevan kolmannen maan kansalaisen on:

a) esitettävä todisteet, joista ilmenee, että vastaanottava yksikkö ja kolmanteen maahan sijoittautunut yritys kuuluvat samaan yritykseen tai yritysryhmään;

b) esitettävä todisteet siitä, että hän on työskennellyt saman yritysryhmän sisällä vähintään 12 kuukauden ajan välittömästi ennen yrityksen sisäisen siirron päivämäärää, jos sitä vaaditaan kansallisessa lainsäädännössä, ja että hän voi palata komennuksen päätyttyä kyseiseen yritysryhmään kuuluvaan yksikköön, joka on sijoittautunut kolmanteen maahan;

c) esitettävä työnantajan komennuskirje, josta ilmenee:

i) siirron kesto ja vastaanottavan yksikön tai vastaanottavien yksikköjen sijaintipaikka kyseisessä jäsenvaltiossa;

ii) todisteet siitä, että hän ottaa vastaan johtajan, asiantuntijan tai korkea-asteen tutkinnon suorittaneen harjoittelijan toimen vastaanottavassa yksikössä tai vastaanottavissa yksiköissä kyseisessä jäsenvaltiossa;

iii) siirron aikana maksettava palkka;

d) esitettävä todisteet siitä, että hänellä on ammattipätevyys, jota edellytetään johtajalta tai asiantuntijalta siinä jäsenvaltiossa, johon hänelle on myönnetty pääsy, tai korkea-asteen tutkinnon suorittaneen harjoittelijan tapauksessa todisteet siitä, että hänellä on vaadittu korkea-asteen tutkinto;

e) esitettävä asiakirjat, joista ilmenee, että hän täyttää kansallisessa lainsäädännössä EU:n kansalaisille asetetut vaatimukset sen säännellyn ammatin harjoittamiseksi, jossa siirron saaja tulee työskentelemään;

f) esitettävä kansallisen lainsäädännön mukainen voimassa oleva matkustusasiakirja ja tarvittaessa viisumihakemus tai viisumi;

g) esitettävä todisteet siitä, että hänellä on tai, jos kansallisessa lainsäädännössä niin määrätään, siitä että hän on hakenut sairausvakuutusta, joka kattaa kaikki riskit, jotka yleensä katetaan kyseisen jäsenvaltion kansalaisten osalta, niille ajanjaksoille, jolloin tällaista vakuutusturvaa ja vastaavaa oikeutta etuuksiin ei ole työsopimukseen liittyen tai sen seurauksena, sanotun kuitenkaan rajoittamatta voimassa olevien kahdenvälisten sopimusten soveltamista;

h) oltava henkilö, jonka ei katsota muodostavan uhkaa yleiselle järjestykselle ja turvallisuudelle eikä kansanterveydelle.

2. Jäsenvaltioiden on vaadittava, että kaikki laeissa, asetuksissa tai hallinnollisissa määräyksissä ja/tai yleisesti sovellettavissa työehtosopimuksissa vahvistetut ehdot, joita sovelletaan vastaavassa tilanteessa oleviin lähetettyihin työntekijöihin kyseisellä ammattialalla, täyttyvät siirron aikana maksettavan palkan osalta.

Jos työehtosopimusten yleissitovaksi julistamista koskevaa järjestelmää ei ole, jäsenvaltiot voivat, jos ne niin päättävät, käyttää perustana kyseisellä maantieteellisellä alueella ja kyseisessä ammatissa tai kyseisellä alalla samanlaisiin yrityksiin yleisesti sovellettavia työehtosopimuksia ja/tai työehtosopimuksia, jotka työmarkkinaosapuolten edustavimmat järjestöt ovat kansallisella tasolla tehneet ja joita sovelletaan kaikkialla jäsenvaltion alueella.

3. Kolmansien maiden kansalaisten, jotka hakevat maahanpääsyä korkea-asteen tutkinnon suorittaneina harjoittelijoina, on 1 ja 2 kohdassa säädettyjen todisteiden lisäksi esitettävä koulutussopimus, jossa kuvaillaan koulutusohjelma ja ilmoitetaan sen kesto ja ehdot, joiden mukaisesti harjoittelijoita valvotaan kyseisessä ohjelmassa.

4. Jos siirtoon liittyy useissa jäsenvaltioissa sijaitsevia vastaanottavia yksikköjä, maahanpääsyä tämän direktiivin ehtojen mukaan hakevien kolmansien maiden kansalaisten on esitettävä todisteet 16 artiklan 1 kohdan b alakohdassa vaaditusta asiakirjojen toimituksesta.

5. Kaikista muutoksista, jotka vaikuttavat tässä artiklassa säädettyihin maahanpääsyn edellytyksiin, on ilmoitettava kyseisen jäsenvaltion toimivaltaisille viranomaisille.

6 artikla
Hylkäysperusteet

1. Jäsenvaltioiden on hylättävä hakemus, jos 5 artiklassa säädetyt edellytykset eivät täyty tai esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne ovat väärennetyt tai niitä on muutettu.

2. Jäsenvaltioiden on hylättävä hakemus, jos työnantajalle tai vastaanottavalle yksikölle on määrätty seuraamuksia kansallisen lainsäädännön mukaisesti työnantajavelvoitteiden rikkomisen ja/tai laittoman työnteon vuoksi.

3. Jäsenvaltiot voivat hylätä hakemuksen maahan päästettävien kolmansien maiden kansalaisten lukumäärän perusteella.

4. Kun siirtoon liittyy useissa jäsenvaltioissa sijaitsevia vastaanottavia yksikköjä, sen jäsenvaltion, johon hakemus tehdään, on rajoitettava luvan voimassaolon maantieteellinen laajuus niihin jäsenvaltioihin, joissa 5 artiklan edellytykset täyttyvät.

7 artikla
Luvan peruuttaminen tai uusimatta jättäminen

1. Jäsenvaltioiden on peruutettava sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa tai jätettävä se uusimatta seuraavissa tapauksissa:

   a) lupa on hankittu vilpillisin keinoin, se on väärennetty tai sitä on muutettu;

   tai

   b) luvan haltija on maassa muuta tarkoitusta varten kuin sitä, jonka perusteella hänelle on myönnetty lupa oleskeluun;

2. Jäsenvaltiot voivat peruuttaa sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan tai kieltäytyä uusimasta sitä seuraavissa tapauksissa:

   a) edellä 5 artiklassa säädetyt edellytykset eivät ole täyttyneet tai eivät enää täyty;

   tai

   b) yleiseen järjestykseen, yleiseen turvallisuuteen tai kansanterveyteen liittyvistä syistä.

8 artikla
Seuraamukset

Jäsenvaltiot voivat pitää vastaanottavaa yksikköä vastuullisena ja määrätä seuraamuksia siitä, että maahanpääsyn edellytysten noudattaminen on laiminlyöty. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

III LUKU
MENETTELY JA LUPA

9 artikla
Tiedon saatavuus

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta maahantuloa, oleskelua ja oikeuksia sekä kaikkia hakemuksessa tarvittavia asiakirjatodisteita koskevia tietoja on saatavilla.

10 artikla
Maahantuloa koskevat hakemukset

1. Jäsenvaltioiden on määritettävä, tekeekö hakemuksen kolmannen maan kansalainen vai vastaanottava yksikkö.

2. Hakemus on otettava tarkasteltavaksi ja käsiteltävä ainoastaan, kun kyseinen kolmannen maan kansalainen oleskelee sen jäsenvaltion alueen ulkopuolella, jonne hän pyrkii.

3. Hakemus on jätettävä sen jäsenvaltion viranomaisille, joka on yrityksen sisäisen siirron pääasiallisena kohteena.

4. Jäsenvaltioiden on nimettävä viranomainen, jolla on toimivalta ottaa hakemus vastaan ja myöntää sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa.

5. Hakemus tehdään yhden hakemuksen menettelyllä.

6. Asianomaisen jäsenvaltion on edistettävä kaikin tavoin tarvittavan viisumin myöntämistä kolmannen maan kansalaiselle, jonka maahanpääsyä koskeva hakemus on hyväksytty.

7. Yksinkertaistettuja menettelyjä voidaan soveltaa yritysryhmiin, joiden osalta jäsenvaltiot ovat hyväksyneet sen kansallisen lainsäädäntönsä tai hallinnollisen käytäntönsä mukaisesti.

   Hyväksyntä myönnetään enintään kolmeksi vuodeksi seuraavien tietojen perusteella:

   a) tiedot yritysryhmän taloudellisesta asemasta sen varmistamiseksi, että sisäisen siirron saaneelle työntekijälle taataan vaadittu palkkataso ja 14 artiklassa säädetyt oikeudet;

   b) todisteet siitä, että maahanpääsyn edellytyksiä on noudatettu aikaisemmissa siirroissa;

   c) todisteet siitä, että verolainsäädäntöä ja -asetuksia on noudatettu vastaanottavassa valtiossa;

   d) tiedot tulevista siirroista.

8. Edellä 7 kohdassa tarkoitetut yksinkertaistetut menettelyt muodostuvat seuraavista:

   a) hakijan vapauttaminen esittämästä 5 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja, jos ne on esitetty aikaisemmin ja ne ovat edelleen voimassa;

   b) nopeutettu maahanpääsymenettely, jonka ansiosta sisäisen siirron saaneen työntekijän luvat voidaan myöntää 12 artiklan 1 kohdassa säädettyä aikaa lyhyemmässä ajassa;

   tai

   c) viisumien saannin helpottaminen.

9. Yritysryhmän, joka on saanut 7 kohdan mukaisen hyväksynnän, on ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista muutoksista, jotka vaikuttavat hyväksynnän edellytyksiin.

10. Jäsenvaltioiden on säädettävä asianmukaisista seuraamuksista, joihin sisältyy hyväksynnän peruuttaminen, jos 7 kohdassa tarkoitettuja todisteita ja tietoja ei toimiteta.

11 artikla
Sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa

1. Sisäisen siirron saaneille työntekijöille, jotka täyttävät 5 artiklassa säädetyt maahanpääsyn edellytykset ja joista toimivaltaiset viranomaiset ovat tehneet myönteisen päätöksen, on myönnettävä sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa.

2. Sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan keston on oltava vähintään vuosi tai se aika, jonka siirto kyseisen jäsenvaltion alueelle kestää, riippuen siitä kumpi on lyhyempi, ja sitä voidaan jatkaa enintään kolmeen vuoteen johtajien ja asiantuntijoiden tapauksessa ja yhteen vuoteen korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden harjoittelijoiden tapauksessa.

3. Jäsenvaltion toimivaltaisten viranomaisten on myönnettävä sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa käyttäen neuvoston asetuksessa (EY) N:o 1030/2002[14] säädettyä yhtenäistä kaavaa. Kyseisen asetuksen liitteessä olevan a kohdan 7.5–9 alakohdan mukaisesti jäsenvaltioiden on ilmoitettava oleskeluluvassa tiedot, jotka koskevat lupaa työskennellä 13 artiklassa säädetyin edellytyksin.

4. Jäsenvaltioiden on merkittävä ”oleskeluluvan luonne” -kohtaan ”sisäisen siirron saanut työntekijä” sekä kyseessä olevan yritysryhmän nimi. Jäsenvaltioiden on annettava sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan haltijalle lisäasiakirja, johon sisältyy luettelo niistä yksiköistä, joilla on lupa ottaa kyseinen kolmannen maan kansalainen vastaan, ja tarkistettava asiakirjaa aina kun kyseistä luetteloa muutetaan.

5. Jäsenvaltioiden ei pidä myöntää muita lupia, ei varsinkaan minkäänlaisia työlupia.

12 artikla
Menettelylliset takeet

1. Asianomaisen jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen on tehtävä päätös jäsenvaltioon pääsyä sisäisen siirron saaneena työntekijänä koskevasta hakemuksesta tai 11 artiklan 4 kohdassa tarkoitetusta lisäasiakirjan tarkistamisesta ja annettava päätös hakijalle kirjallisesti tiedoksi asianomaisen jäsenvaltion kansallisessa lainsäädännössä vahvistettujen tiedoksiantomenettelyjen mukaisesti 30 päivän kuluessa täydellisen hakemuksen jättämisestä. Poikkeustapauksissa, joissa on kyse monimutkaisista hakemuksista, kuten hakemuksista, jotka koskevat vastaanottavia yksikköjä useissa jäsenvaltioissa, määräaikaa voidaan pidentää enintään 60 päivää.

2. Jos hakemuksen liitteenä esitetyt tiedot ovat puutteelliset, toimivaltaisten viranomaisten on ilmoitettava hakijalle kohtuullisen ajan kuluessa, mitä lisätietoja vaaditaan, ja asetettava niiden toimittamista varten kohtuullinen määräaika.

---

[14] EUVL L 157, 15.6.2002, s. 1.

3. Päätös hakemuksen hylkäämisestä, sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan uusimatta jättämisestä tai peruuttamisesta on annettava kirjallisesti tiedoksi hakijalle ja päätökseen voidaan asianomaisessa jäsenvaltiossa hakea muutosta oikeusteitse kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Tiedoksiannon yhteydessä hakijalle on ilmoitettava päätöksen perustelut, käytettävissä olevat muutoksenhakumenettelyt ja niitä koskevat määräajat.

IV LUKU
OIKEUDET

13 artikla
Sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaan perustuvat oikeudet

Sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan voimassaoloaikana sen haltijalla on oltava vähintään seuraavat oikeudet:

1. oikeus tulla luvan myöntäneen jäsenvaltion alueelle ja oleskella siellä;

2. oikeus liikkua vapaasti kaikkialla luvan myöntäneen jäsenvaltion alueella kansallisessa lainsäädännössä säädetyin rajoituksin;

3. oikeus tehdä luvan nojalla kansallisen lainsäädännön mukaisesti sallittua tarkoin määrättyä työtä 16 artiklan mukaisesti kaikissa muissa yritysryhmään kuuluvissa yksiköissä, jotka on mainittu 11 artiklan 4 kohdassa tarkoitetussa lisäasiakirjassa;

4. oikeus olla komennuksella 11 artiklan 4 kohdassa tarkoitetussa lisäasiakirjassa mainittujen yritysryhmään kuuluvien yksikköjen asiakkaiden toimipaikoissa, kunhan työsuhde kolmannessa maassa sijaitsevaan yritykseen säilyy .

14 artikla
Oikeudet

Riippumatta siitä, mitä lainsäädäntöä työsuhteeseen sovelletaan, sisäisen siirron saaneilla työntekijöillä on oltava oikeus

1. työehtoihin ja -oloihin, joita sovelletaan vastaavassa tilanteessa oleviin lähetettyihin työntekijöihin lakien, asetusten tai hallinnollisten määräysten ja/tai yleisesti sovellettavien työehtosopimuksien perusteella siinä jäsenvaltiossa, johon heille on myönnetty pääsy tämän direktiivin mukaisesti.

   Jos työehtosopimusten yleissitovaksi julistamista koskevaa järjestelmää ei ole, jäsenvaltiot voivat, jos ne niin päättävät, käyttää perustana kyseisellä maantieteellisellä alueella ja kyseisessä ammatissa tai kyseisellä alalla samanlaisiin yrityksiin yleisesti sovellettavia työehtosopimuksia ja/tai työehtosopimuksia, jotka työmarkkinaosapuolten edustavimmat järjestöt ovat kansallisella tasolla tehneet ja joita sovelletaan kaikkialla jäsenvaltion alueella.

2. yhdenvertaiseen kohteluun vastaanottavan jäsenvaltion kansalaisten kanssa seuraavien seikkojen osalta:

a) yhdistymisvapaus ja oikeus liittyä työntekijöiden tai työnantajien ammattijärjestöön tai jonkin ammattialan järjestöön, mukaan lukien tällaisen järjestön myöntämät etuudet, sanotun kuitenkaan rajoittamatta yleistä järjestystä ja yleistä turvallisuutta koskevien kansallisten säännösten soveltamista;

b) tutkintojen, todistusten ja muun ammattipätevyyden tunnustaminen kansallisten menettelyjen mukaisesti;

c) kansallisen lainsäädännön säännökset, jotka koskevat asetuksen (EY) N:o 883/04 3 artiklassa määriteltyjä sosiaaliturvan aloja, sanotun kuitenkaan rajoittamatta voimassa olevien kahdenvälisten sopimusten soveltamista. Kun on kyse liikkuvuudesta jäsenvaltioiden välillä, sovelletaan neuvoston asetusta (EY) N:o 859/2003[15], sanotun kuitenkaan rajoittamatta voimassa olevien kahdenvälisten sopimusten soveltamista;

d) työntekijän aikaisempiin työsuhteisiin perustuvien lakisääteisten eläkkeiden maksaminen henkilön muuttaessa kolmanteen maahan, sanotun kuitenkaan rajoittamatta asetuksen (EY) N:o 859/2003 ja voimassa olevien kahdenvälisten sopimusten soveltamista;

e) mahdollisuus saada yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluja, lukuun ottamatta julkisin varoin rahoitettua asumista ja työvoimaviranomaisten tarjoamia neuvontapalveluja.

Oikeus 2 kohdassa säädettyyn yhdenvertaiseen kohteluun ei rajoita jäsenvaltion oikeutta peruuttaa lupa tai jättää se uusimasta 7 artiklan mukaisesti.

15 artikla
Perheenjäsenet

1. Sovelletaan neuvoston direktiiviä 2003/86/EY tässä artiklassa säädetyin poikkeuksin.

2. Direktiivin 2003/86/EY 3 artiklan 1 kohdasta ja 8 artiklasta poiketen perheenyhdistämisen edellytykseksi ensimmäisessä jäsenvaltiossa ei saa asettaa sitä, että tämän direktiivin perusteella myönnetyn luvan haltijalla on perustellut mahdollisuudet saada pysyvä oleskeluoikeus ja että hän on oleskellut jäsenvaltiossa tietyn vähimmäisajan.

3. Direktiivin 2003/86/EY 4 artiklan 1 kohdan viimeisestä alakohdasta ja 7 artiklan 2 kohdasta poiketen kyseisissä kohdissa tarkoitettuja kotouttamistoimenpiteitä voidaan soveltaa ensimmäisessä jäsenvaltiossa vasta sen jälkeen kun asianomaisille henkilöille on myönnetty oikeus perheenyhdistämiseen.

4. Direktiivin 2003/86/EY 5 artiklan 4 kohdan ensimmäisestä alakohdasta poiketen perheenyhdistämisen edellytysten täyttyessä perheenjäsenten oleskeluluvat myöntää ensimmäinen jäsenvaltio kahden kuukauden kuluessa hakemuksen jättämispäivästä.

---

[15] EUVL L 124, 20.5.2003, s. 1.

5. Direktiivin 2003/86/EY 13 artiklan 2 ja 3 kohdasta poiketen perheenjäsenten oleskelulupien voimassaoloajan ensimmäisessä jäsenvaltiossa on oltava sama kuin sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan voimassaoloaika edellyttäen, että matkustusasiakirjojen voimassaoloaika antaa tähän mahdollisuuden.

V LUKU
LIIKKUVUUS JÄSENVALTIOIDEN VÄLILLÄ

16 artikla
Liikkuvuus jäsenvaltioiden välillä

1. Kolmansien maiden kansalaisille, joille on myönnetty sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa ensimmäisessä jäsenvaltiossa, jotka täyttävät 5 artiklassa säädetyt maahanpääsyn edellytykset ja jotka hakevat sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa toisessa jäsenvaltiossa, on annettava lupa työskennellä kyseisessä jäsenvaltiossa kaikissa samaan yritysryhmään kuuluvissa muissa yksiköissä ja 13 artiklan 4 kohdan edellytysten täyttyessä kyseisen vastaanottavan yksikön asiakkaiden toimipaikoissa ensimmäisen jäsenvaltion myöntämän oleskeluluvan ja 11 artiklan 4 kohdassa tarkoitetun lisäasiakirjan perusteella, jos

   a) siirto toiseen jäsenvaltioon (toisiin jäsenvaltioihin) ei ylitä kahtatoista kuukautta;

   b) hakija on toimittanut toisen jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle ennen siirtoaan kyseiseen jäsenvaltioon 5 artiklan 1, 2 ja 3 kohdassa tarkoitetut, kyseiseen jäsenvaltioon siirtoa koskevat asiakirjat, ja esittänyt ensimmäiselle jäsenvaltiolle todisteet tästä asiakirjojen toimittamisesta.

2. Jos siirto toiseen jäsenvaltioon kestää yli kaksitoista kuukautta, toinen jäsenvaltio voi vaatia tekemään uuden sisäisen siirron saaneen työntekijän oleskelulupahakemuksen kyseisessä jäsenvaltiossa.

   Jos asiaa koskevassa lainsäädännössä edellytetään viisumia tai oleskelulupaa liikkuvuuden harjoittamiseksi, kyseinen viisumi tai lupa on myönnettävä kohtuullisessa ajassa, joka ei häiritse komennuksen toteuttamista mutta joka on kuitenkin riittävä, jotta toimivaltaiset viranomaiset ehtivät käsitellä hakemuksen.

   Jäsenvaltiot eivät saa vaatia sisäisen siirron saanutta työntekijää poistumaan alueeltaan viisumi- tai oleskelulupahakemusten tekemistä varten.

3. Euroopan unioniin siirron enimmäiskesto ei saa johtajien ja asiantuntijoiden tapauksessa ylittää kolmea vuotta eikä korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden harjoittelijoiden tapauksessa yhtä vuotta.

VI LUKU
loppusäännökset

17 artikla
Tilastot

1. Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle tilastot kolmansien maiden kansalaisille yrityksen sisäistä siirtoa varten ensimmäistä kertaa myönnettyjen tai uusittujen oleskelulupien määrästä ja, mahdollisuuksien mukaan, peruutettujen oleskelulupien määrästä, jaoteltuina kansalaisuuden, iän ja sukupuolen, siirron saaneen työntekijän aseman (johtaja, asiantuntija ja korkea-asteen tutkinnon suorittanut harjoittelija), luvan voimassaoloajan ja toimialan mukaan.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitetut tilastot on toimitettava asetuksen (EY) N:o 862/2007[16] mukaisesti.

3. Edellä 1 kohdassa tarkoitetut tilastot on laadittava yhden kalenterivuoden viitejaksoittain ja toimitettava komissiolle kuuden kuukauden kuluessa viitevuoden päättymisestä. Ensimmäinen viitevuosi on […….].

18 artikla
Kertomukset

Komissio toimittaa viimeistään [kolmen vuoden kuluttua tämän direktiivin saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä] ja sen jälkeen kolmen vuoden välein Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin soveltamisesta jäsenvaltioissa ja tekee tarvittavat ehdotukset.

19 artikla
Yhteyspisteet

1. Jäsenvaltioiden on nimettävä yhteyspisteitä, jotka vastaavat 16 artiklan täytäntöönpanemiseksi välttämättömien tietojen vastaanottamisesta ja toimittamisesta.

2. Jäsenvaltioiden on tehtävä asianmukaisesti yhteistyötä 1 kohdassa tarkoitetussa tietojen ja asiakirjojen vaihdossa.

20 artikla
Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään [kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta]. Niiden on toimitettava komissiolle viipymättä

---

[16] EUVL L 199, 31.7.2007, s. 23.

kirjallisina nämä säännökset sekä kyseisiä säännöksiä ja tätä direktiiviä koskeva vastaavuustaulukko.

Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

2. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä tarkoitetuista kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.

21 artikla
Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan […] päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

22 artikla
Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu jäsenvaltioille Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen mukaisesti.

Tehty Brysselissä [...] päivänä […]kuuta […].

Euroopan parlamentin puolesta	*Neuvoston puolesta*
Puhemies	*Puheenjohtaja*