

I

(Lainsäätämisyjärjestyksessä hyväksyttävät säädökset)

DIREKTIIVIT

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI 2014/66/EU,

annettu 15 päivänä toukokuuta 2014,

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 ⁽¹⁾,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon ⁽²⁾,

noudattavat tavallista lainsäätämisyjärjestystä ⁽³⁾,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Vapauteen, turvallisuuteen ja oikeuteen perustuvan alueen asteittaista perustamista varten Euroopan unionin toiminnasta tehdystä sopimuksesta määrätään sellaisten maahanmuuttoa koskevien toimenpiteiden toteuttamisesta, jotka ovat oikeudenmukaisia kolmansien maiden kansalaisia kohtaan.
- (2) Euroopan unionin toiminnasta tehdystä sopimuksesta määrätään, että unionin on kehitettävä yhteinen maahanmuuttopolitiikka, jonka tavoitteena on varmistaa kaikissa vaiheissa muuttovirtojen tehokas hallinta ja jäsenvaltioissa laillisesti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten oikeudenmukainen kohtelu. Tätä tarkoitusta varten Euroopan parlamentin ja neuvoston on hyväksyttävä maahantulon ja oleskelun edellytyksiä koskevia toimenpiteitä ja pitkäaikaisten viisumien ja oleskelulupien myöntämistä jäsenvaltioissa koskevat vaatimukset sekä jäsenvaltiossa laillisesti oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten oikeuksia koskeva määritelmä ja liikkumis- ja oleskeluvapautta muissa jäsenvaltioissa koskevat edellytykset.
- (3) Komission 3 päivänä maaliskuuta 2010 antamassa tiedonannossa ”Eurooppa 2020 — Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun strategia” asetetaan tavoitteeksi unionin kehittäminen osaamiseen ja innovointiin perustuvaksi taloudeksi, yrityksiin kohdistuvan hallinnollisen taakan pienentäminen ja työvoiman tarjonnan ja kysynnän parempi yhteensovittaminen. Toimenpiteitä, joilla helpotetaan kolmansista maista tulevien johtajien, asiantuntijoiden ja työsuhteisten harjoittelijoiden tuloa unioniin yrityksen sisäisellä siirrolla, on tarkasteltava tässä laajemmassa yhteydessä.

⁽¹⁾ EUVL C 218, 23.7.2011, s. 101.

⁽²⁾ EUVL C 166, 7.6.2011, s. 59.

⁽³⁾ Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu 15. huhtikuuta 2014 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä), ja neuvoston päätös, tehty 13. toukokuuta 2014.

- (4) Eurooppa-neuvoston 11 päivänä joulukuuta 2009 hyväksymässä Tukholman ohjelmassa todetaan, 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 pitemmän aikavälin taloudelliseen kehitykseen ja suorituskykyyn. Tukholman ohjelmassa kehoitetaan siis komissiota ja neuvostoa jatkamaan 21 päivänä joulukuuta 2005 annettuun komission tiedonantoon sisältyvän laillista maahanmuuttoa koskevan toimintapolitiittisen suunnitelman täytäntöönpanoa.
- (5) Monikansallisten yritysten sivuliikkeiden ja tytäryhtiöiden tilapäisesti lyhytaikaisille komennuksille yrityksen toisiin toimipaikkoihin siirrettyjen johtajien, asiantuntijoiden ja työsuhteisten harjoittelijoiden liikkuvuudesta on tullut viime vuosina yhä tärkeämpää liiketoiminnan globalisoitumisen, kaupan lisääntymisen sekä monikansallisten yritysryhmien kasvun ja leviämisen seurauksena.
- (6) Tällaiset avainhenkilöstön siirrot yrityksen sisällä tuovat uusia taitoja ja uutta osaamista ja edistävät innovointia sekä parantavat vastaanottavien yksiköiden taloudellisia mahdollisuuksia ja edistävät näin osaamiseen perustuvaa taloutta unionissa ja investointivirtoja koko unionin alueella. Yrityksen sisäiset siirrot kolmansista maista voivat myös helpottaa yrityksen sisäisiä siirtoja unionista kolmansien maiden yrityksiin ja vahvistaa unionin asemaa suhteessa kansainvälisiin kumppaneihin. Yrityksen sisäisten siirtojen helpottamisen ansiosta monikansalliset yritysryhmät pystyvät hyödyntämään henkilöresurssiaan parhaiten.
- (7) Tällä direktiivillä perustetusta sääntökokonaisuudesta voi olla etua myös muuttajien alkuperämaille, sillä väliaikainen muutto voi hyvin vahvistettuine sääntöineen edistää osaamisen, tietämyksen, teknologian ja taitotiedon siirtymistä.
- (8) Tämän direktiivin ei tulisi rajoittaa jäsenvaltioiden työmarkkinoille pääsyyn sovellettavaa unionin kansalaisten etuuskohtelun periaatetta, joka on ilmaistu asiaankuuluvien liittymisasiakirjojen asiaa koskevissa määräyksissä.
- (9) Tällä direktiivillä ei tulisi rajoittaa jäsenvaltioiden oikeutta myöntää muita oleskelulupia kuin sisäisen siirron saaneen työntekijän lupia mitä tahansa työskentelyä varten, jos kolmannen maan kansalainen ei kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan.
- (10) Tällä direktiivillä luodaan yhteisiin määritelmiin ja yhdenmukaisiin perusteisiin perustuva läpinäkyvä ja yksinkertaistettu menettely sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahanpääsulle.
- (11) Jäsenvaltioiden olisi huolehdittava siitä, että tämän direktiivin asianmukaisen täytäntöönpanon varmistamiseksi suoritetaan asiaankuuluvia tarkistuksia ja tehokkaita tarkastuksia. Sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan myöntämisen ei tulisi rajoittaa tai estää jäsenvaltioita soveltamasta yrityksen sisäisen siirron aikana sellaisia työläinsäädäntönsä säännöksiä, joiden tavoitteena on unionin oikeuden mukaisesti valvoa 18 artiklan 1 kohdassa säädettyjen työolojen noudattamista.
- (12) Tämän direktiivin ei tulisi vaikuttaa jäsenvaltioiden mahdollisuuteen määrätä kansallisen oikeuden perusteella seuraamuksia sisäisen siirron saaneen työntekijän kolmanteen maahan sijoittautuneelle työnantajalle.
- (13) Tässä direktiivissä sisäisen siirron saaneisiin työntekijöihin olisi lukeuduttava johtajat, asiantuntijat ja työsuhteiset harjoittelijat. Näiden työntekijäryhmien määritelmän olisi perustuttava erityisiin sitoumuksiin, joita unioni on antanut palvelukaupan yleissopimuksen (GATS) ja kahdenvälisten kauppasopimusten nojalla. Koska palvelukaupan yleissopimuksen nojalla annetut sitoumukset eivät kata maahantulon, oleskelun ja työskentelyn edellytyksiä, tämä direktiivi täydentää kyseisiä sitoumuksia ja helpottaa niiden soveltamista. Tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvien yrityksen sisäisten siirtojen alan olisi kuitenkin oltava kauppasitoumuksissa tarkoitettua laajempi, sillä siirtojen ei tarvitse välttämättä tapahtua palvelualalla ja siirto voi olla sellaisesta kolmannesta maasta, joka ei ole kauppasopimuksen sopimuspuoli.
- (14) Sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden tutkintojen arvioimiseksi jäsenvaltioiden olisi käytettävä tarvittaessa elinikäisen oppimisen edistämiseksi perustettua eurooppalaista tutkintojen viitekehystä tutkintojen arvioimiseksi vertailukelpoisella ja avoimella tavalla. Eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten kansalliset koordinoitipisteet voivat antaa tietoja ja ohjeita siitä, miten kansalliset tutkintotasot liittyvät eurooppalaiseen tutkintojen viitekehukseen.

- (15) Sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden työehtojen olisi oltava vähintään samat kuin Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY⁽¹⁾ määriteltyjen lähetettyjen työntekijöiden, joiden työnantaja on sijoittautunut Euroopan unionin alueelle. Jäsenvaltioiden olisi vaadittava, että sisäisen siirron saaneita työntekijöitä kohdellaan koko siirron ajan maksettavan palkan osalta yhdenvertaisesti vastaavassa asemassa olevien kansalaisten kanssa. Kunkin jäsenvaltion olisi vastattava sisäisen siirron saaneille työntekijöille jäsenvaltion alueella oleskelun aikana maksettavan palkan tarkistamisesta. Tämän 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.
- (16) Sen varmistamiseksi, että sisäisen siirron saaneella työntekijällä on vastaanottavassa yksikössä tarvittavaa erityistä osaamista, siirron saajan olisi pitänyt olla saman yrityseriyhjän palveluksessa keskeytyksettä vähintään 3–12 kuukautta ennen siirtoa, kun kyse on johtajista tai asiantuntijoista, ja keskeytyksettä vähintään 3–6 kuukautta, kun kyse on työsuhteisista harjoittelijoista.
- (17) Koska yrityksen sisäiset siirrot ovat väliaikaista muuttoa, unioniin siirron, mukaan lukien liikkuminen jäsenvaltioiden välillä, enimmäiskesto saisi johtajien ja asiantuntijoiden tapauksessa olla enintään kolme vuotta ja työsuhteisten harjoittelijoiden tapauksessa yksi vuosi, minkä jälkeen heidän olisi lähdettävä johonkin kolmanteen maahan, elleivät he saa oleskelulupaa jollain muulla perusteella kansallisen tai unionin oikeuden mukaisesti. Siirron enimmäiskestoon sisältyy peräkkäin myönnettyjen sisäisen siirron saaneen työntekijän lupien kumuloitunut kesto. Seuraava siirron unioniin voisi olla mahdollinen sen jälkeen, kun kyseinen kolmannen maan kansalainen on poistunut jäsenvaltioiden alueelta.
- (18) Yrityksen sisäisen siirron tilapäisyyden varmistamiseksi ja väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltioiden olisi voitava vaatia, että siirron enimmäiskeston päättymisestä kuluu tietty aika ennen samaa kolmannen maan kansalaista ja samaa jäsenvaltiota koskevaa, tässä direktiivissä tarkoitettua uutta hakemusta.
- (19) Koska yritysten sisäisissä siirroissa on kyse tilapäisestä lähettämisestä, hakijan olisi osana työ sopimusta tai komennuskirjettä esitettävä todisteet siitä, että kyseinen kolmannen maan kansalainen pystyy palaamaan samaan yrityseriyhmittöön kuuluvaan ja kolmanteen maahan sijoittautuneeseen yksikköön komennuksen päätyttyä. Hakijan olisi myös esitettävä todisteet siitä, että johtajalla tai asiantuntijalla, joka on kolmannen maan kansalainen, on ammattipätevyys ja riittävä ammattikokemus, jota tarvitaan siinä vastaanottavassa yksikössä, johon hänet on määrä siirtää.
- (20) Niiden kolmansien maiden kansalaisten, jotka hakevat maahanpääsyä työsuhteisina harjoittelijoina, olisi esitettävä todisteet yliopistotutkinnosta. Lisäksi heidän olisi pyydettäessä esitettävä koulutus sopimus, jossa kuvaillaan koulutusohjelma ja ilmoitetaan sen kesto ja työsuhteisten harjoittelijoiden valvontaolosuhteet ja joka osoittaa, että he saavat kunnollista koulutusta eikä heitä käytetä tavallisina työntekijöinä.
- (21) Jollei tämä ole ristiriidassa unionin kansalaisten etuuskohtelun periaatteen kanssa, sellaisena kuin se on ilmaistu asiaankuuluvien liittymisasiakirjojen asiaa koskevissa määräyksissä, työmarkkinat estä ei tulisi vaatia.
- (22) Jäsenvaltion olisi tunnustettava kolmannen maan kansalaisen toisessa jäsenvaltiossa hankkima ammattipätevyys samalla tavalla kuin unionin kansalaisten ammattipätevyys ja sen olisi otettava huomioon kolmannessa maassa hankittu pätevyys Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2005/36/EY⁽²⁾ mukaisesti. Tällaisen tunnustamisen ei tulisi vaikuttaa säännelyihin ammatteihin pääsyä koskeviin rajoituksiin, jotka johtuvat niistä varaumista, joita unioni taikka unioni ja sen jäsenvaltiot ovat tehneet säännelyjen ammattien osalta voimassa oleviin sitoumuksiin kauppasopimusten yhteydessä. Tällä direktiivillä ei tulisi missään tapauksessa antaa sisäisen siirron saaneille työntekijöille suotuisampaa kohtelua kuin unionin tai Euroopan talousalueen kansalaisille pääsyssä säännelyihin ammatteihin jäsenvaltiossa.

⁽¹⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1).

⁽²⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/36/EY, annettu 7 päivänä syyskuuta 2005, ammattipätevyuden tunnustamisesta (EUVL L 255, 30.9.2005, s. 22).

- (23) Tämän direktiivin ei tulisi vaikuttaa jäsenvaltioiden oikeuteen päättää maahan päästettävien henkilöiden lukumäärästä Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 79 artiklan 5 kohdan mukaisesti.
- (24) Tämän direktiivin mahdollisten väärinkäytösten torjumiseksi jäsenvaltioiden olisi voitava evätä, peruuttaa tai jättää uusimatta sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa, jos vastaanottava yksikkö on perustettu pääasiassa sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahantulon helpottamista varten ja/tai sillä ei ole todellista toimintaa.
- (25) Tämän direktiivin tarkoituksena on helpottaa sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden liikkuvuutta unionissa, jäljempänä 'EU:n sisäinen liikkuvuus', ja vähentää työkomennuksiin useissa jäsenvaltioissa liittyvää hallinnollista rasitusta. Tätä varten tällä direktiivillä perustetaan erityinen EU:n sisäinen liikkuvuusjärjestelmä, jonka nojalla jäsenvaltion myöntämän voimassa olevan, sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan haltijalla on oikeus tulla maahan, oleskella ja työskennellä yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa tässä direktiivissä säädettyjen lyhytaikaista ja pitkäaikaista liikkuvuutta koskevien säännösten mukaisesti. Tässä direktiivissä tarkoitetun lyhytaikaisen liikkuvuuden olisi sisällettävä oleskelut muissa jäsenvaltioissa kuin siinä, joka on myöntänyt sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan, enintään 90 päiväksi jäsenvaltiota kohden. Tässä direktiivissä tarkoitetun pitkäaikaisen liikkuvuuden olisi sisällettävä oleskelut muissa jäsenvaltioissa kuin siinä, joka on myöntänyt sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan, yli 90 päiväksi jäsenvaltiota kohden. Jotta lyhytaikaisen ja pitkäaikaisen liikkuvuuden välisen eron kiertäminen voitaisiin estää, lyhytaikainen liikkuvuus tietyssä jäsenvaltiossa olisi rajoitettava enintään 90 päivään minkä tahansa 180 päivän jakson aikana eikä lyhytaikaista liikkuvuutta koskevaa ilmoitusta ja pitkäaikaista liikkuvuutta koskevaa hakemusta pitäisi olla mahdollista tehdä samaan aikaan. Jos tarve pitkäaikaiseen liikkuvuuteen syntyy sisäisen siirron saaneen työntekijän lyhytaikaisen liikkuvuuden jo alettua, toisen jäsenvaltion voi pyytää, että hakemus tehdään vähintään 20 vuorokautta ennen lyhytaikaisen liikkuvuusjakson päättymistä.
- (26) Samalla kun tällä direktiivillä perustetulla liikkuvuusjärjestelmällä olisi luotava itsenäisiä sääntöjä, jotka koskevat maahantuloa ja oleskelua tarkoituksena työskennellä sisäisen siirron saaneena työntekijänä muissa jäsenvaltioissa kuin sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan antaneessa jäsenvaltiossa, kaikkia muita Schengenin säännösten asiaankuuluvien määräysten mukaisia sääntöjä henkilöiden liikkumisesta rajojen yli olisi sovellettava edelleen.
- (27) Tarkistusten helpottamiseksi siirron koskiessa useampaa paikkaa eri jäsenvaltioissa, toisen jäsenvaltion toimivaltaisille viranomaisille olisi soveltuviissa tapauksissa toimitettava asiaan kuuluvat tiedot.
- (28) Jos sisäisen siirron saanut työntekijä on käyttänyt oikeuttaan liikkuvuuteen, toisen jäsenvaltion olisi voitava tietyin edellytyksin toteuttaa toimia, jotta sisäisen siirron saaneen työntekijän toiminnalla ei rikottaisi tämän direktiivin asiaankuuluvia säännöksiä.
- (29) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, kuten taloudellisista seuraamuksista, joita määrätään, jos tämän direktiivin säännöksiä ei noudateta. Tällaiset seuraamukset voisivat koostua toimenpiteistä, joista säädetään Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2009/52/EY⁽¹⁾ 7 artiklassa. Seuraamuksia voitaisiin määrätä asianomaiseen jäsenvaltioon sijoittautuneelle vastaanottavalle yksikölle.
- (30) Yhden hakemuksen menettely, joka johtaa sekä oleskeluluvan että työluvan sisältävän asiakirjan, jäljempänä 'yhdistelmä lupa', myöntämiseen, yksinkertaistaisi jäsenvaltioissa tällä hetkellä sovellettavia sääntöjä.
- (31) Olisi voitava soveltaa yksinkertaistettua menettelyä yksiköihin tai yritysyryhmiin, joiden osalta se on hyväksytty. Hyväksyntää olisi arvioitava säännöllisesti.
- (32) Kun jäsenvaltio on päättänyt päästää maahan tässä direktiivissä säädetyt perusteet täyttävän kolmannen maan kansalaisen, kyseiselle kolmannen maan kansalaiselle olisi myönnettävä sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa, jonka nojalla luvanhaltija voi tietyin edellytyksin suorittaa tehtäviään samaan kansainväliseen yritykseen kuuluvissa yksiköissä, myös muissa jäsenvaltioissa sijaitseissa yksiköissä.

⁽¹⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/52/EY, annettu 18 päivänä kesäkuuta 2009, maassa laittomasti oleskelevien kolmannen maiden kansalaisten työnantajiin kohdistettavia seuraamuksia ja toimenpiteitä koskevista vähimmäisvaatimuksista (EUVL L 168, 30.6.2009, s. 24).

- (33) Kun edellytetään viisumia ja kolmannen maan kansalainen täyttää sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan myöntämisen perusteet, jäsenvaltion olisi annettava kolmannen maan kansalaiselle kaikki mahdollisuudet saada vaadittava viisumi ja varmistettava, että toimivaltaiset viranomaiset tekevät tässä tuloksellista yhteistyötä.
- (34) Jos sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan on myöntänyt jäsenvaltio, joka ei sovelle Schengenin säännöstöä täysimääräisesti ja sisäisen siirron saanut työntekijä ylittää EU:n sisäisen liikkuvuuden yhteydessä Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EY) N:o 562/2006 ⁽¹⁾ tarkoitetun ulkorajan, jäsenvaltiolla pitäisi olla oikeus vaatia todisteita siitä, että sisäisen siirron saanut työntekijä on siirtymässä sen alueelle yrityksen sisäisen siirron vuoksi. Lisäksi jos kyseessä on asetuksessa (EY) N:o 562/2006 tarkoitettu ulkorajan ylitys, Schengenin säännöstöä täysimääräisesti soveltavien jäsenvaltioiden olisi haettava tietoa Schengenin tietojärjestelmästä ja evättävä maahan-tulo tai vastustettava liikkuvuutta niiden henkilöiden osalta, joista on mainitussa järjestelmässä annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EY) N:o 1987/2006 ⁽²⁾ tarkoitettu kuulutus maahantulon tai maassa oleskelun epäämiseksi.
- (35) Jäsenvaltioiden olisi voitava antaa lisätietoja paperimuodossa tai tallentaa tällaisia tietoja sähköisessä muodossa neuvoston asetuksen (EY) N:o 1030/2002 ⁽³⁾ 4 artiklassa ja sen liitteessä olevan a kohdan 16 alakohdassa tarkoi-tetulla tavalla täsmällisempien tietojen toimittamiseksi sisäisen siirron aikana tehtävästä työstä. Tällaisten lisätie-tojen toimittamisen olisi oltava jäsenvaltioille valinnaista eikä sen pitäisi olla ylimääräinen vaatimus, joka vaaran-taisi yhdistelmäluvan ja yhden hakemuksen menettelyn.
- (36) Tämän direktiivin ei tulisi estää sisäisen siirron saaneita työntekijöitä harjoittamasta tiettyä toimintaa asiakkaiden toimipaikoissa jäsenvaltiossa, johon vastaanottava yksikkö on sijoittautunut, sellaisten säännösten mukaisesti, joita siinä jäsenvaltiossa sovelletaan tällaiseen toimintaan.
- (37) Tämä direktiivi ei vaikuta edellytyksiin, jotka koskevat perussopimuksen 56 artiklan mukaista palvelujen tarjoa-mista. Tämä direktiivi ei etenään vaikuta työehtoihin, joita direktiivin 96/71/EY nojalla sovelletaan työntekijöihin, jotka jäsenvaltioon sijoittautunut yritys on lähettänyt tuottamaan palvelun toisen jäsenvaltion alueella. Tätä direk-tiiviä ei olisi sovellettava kolmansien maiden kansalaisiin, joita jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset ovat lähettä-neet palvelujen tarjoamisen yhteydessä toiseen jäsenvaltioon direktiivin 96/71/EY mukaisesti. Kolmansien maiden kansalaiset, joilla on sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa, eivät voi hyödyntää Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY säännöksiä. Direktiivin 96/71/EY 1 artiklan 4 kohdan mukaisesti tällä direktiivillä ei tulisi antaa kolmanteen maahan sijoittautuneille yrityksille jäsenvaltioon sijoittautuneita yrityksiä suotuisampaa kohtelua.
- (38) Sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden riittävä sosiaaliturva, johon tarvittaessa kuuluu heidän perheenjäsenilleen maksettavia etuuksia, on tärkeää kunnollisten työ- ja elinolojen varmistamiseksi unionissa oleskelun aikana. Näin ollen kansallisessa oikeudessa olisi myönnettävä yhdenvertainen kohtelu niiden sosiaaliturvan alojen osalta, jotka määritellään Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 883/2004 ⁽⁴⁾ 3 artiklassa. Tässä direktiivissä ei yhdenmukaisteta jäsenvaltioiden sosiaaliturvalainsäädäntöä. Sillä ainoastaan sovelletaan yhdenvertaisen kohtelun periaatetta sosiaaliturvan alalla sen soveltamisalaaan kuuluviin henkilöihin. Oikeus yhdenvertaiseen kohteluun sosiaaliturvan alalla koskee kolmansien maiden kansalaisia, jotka täyttävät sen jäsenvaltion, jossa työ suoritetaan, lainsäädännössä säädetyt sosiaaliturvajärjestelmään kuulumista tai oikeutta sosiaaliturvaetuuksiin koskevat objektiiviset ja syrjimättömät edellytykset.

Monissa jäsenvaltioissa oikeus perhe-etuuksiin edellyttää tiettyä yhteyttä kyseiseen jäsenvaltioon, sillä etuuksilla on tarkoitus tukea väestörakenteen myönteistä kehitystä työvoiman turvaamiseksi tulevaisuudessa kyseisessä jäsenval-tiossa. Koska sisäisen siirron saanut työntekijä ja hänen mukanaan tulevat perheenjäsenet oleskelevat kyseisessä jäsenvaltiossa tilapäisesti, tämän direktiivin ei tulisi vaikuttaa jäsenvaltioiden oikeuteen rajoittaa tietyin edellytyksin yhdenvertaista kohtelua perhe-etuuksien osalta. Sosiaaliturvaoikeudet olisi myönnettävä rajoittamatta kuitenkaan

⁽¹⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 562/2006, annettu 15 päivänä maaliskuuta 2006, henkilöiden liikkumista rajojen yli koskevasta yhteisön säännöstöstä (Schengenin rajasäännöstö) (EUVL L 105, 13.4.2006, s. 1).

⁽²⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 1987/2006, annettu 20 päivänä joulukuuta 2006, toisen sukupolven Schengenin tietojärjestelmän (SIS II) perustamisesta, toiminnasta ja käytöstä (EUVL L 381, 28.12.2006, s. 4).

⁽³⁾ Neuvoston asetus (EY) N:o 1030/2002, annettu 13 päivänä kesäkuuta 2002, kolmansien maiden kansalaisten oleskeluluvan yhtenäisestä kaavasta (EYVL L 157, 15.6.2002, s. 1).

⁽⁴⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 883/2004, annettu 29 päivänä huhtikuuta 2004, sosiaaliturvajärjestelmien yhteen-sovittamisesta (EUVL L 166, 30.4.2004, s. 1).

sellaisten kansallisen oikeuden säännösten ja/tai kahdenvälisen sopimusten määräysten soveltamista, jotka edellyttävät alkuperämaan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamista. Sisäisen siirron saaneen työntekijän sosiaaliturvaoikeuksia koskevissa kahdenvälisissä sopimuksissa tai kansallisessa lainsäädännössä, jotka hyväksytään tämän direktiivin voimaantulon jälkeen, ei kuitenkaan pitäisi antaa vähemmän suotuisaa kohtelua kuin sen jäsenvaltion kansalaisten kohtelu, jossa työ suoritetaan. Kansallisen oikeuden tai tällaisten sopimusten vuoksi saattaa esimerkiksi olla sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden edun mukaista pysyä alkuperämaansa sosiaaliturvajärjestelmässä, jos keskeytys järjestelmään kuulumisessa vaikuttaisi kielteisesti heidän oikeuksiinsa tai jos järjestelmään kuulumisen johtaisi kaksinkertaisesta sosiaaliturvasta aiheutuviin kustannuksiin. Jäsenvaltioiden olisi aina pidettävä itsellään mahdollisuus myöntää sisäisen siirron saaneille työntekijöille suotuisampia sosiaaliturvaoikeuksia. Minkään tässä direktiivissä ei tulisi vaikuttaa niiden jälkeelävien oikeuteen, joilla on sisäisen siirron saaneeseen työntekijään perustuvia oikeuksia perhe-eläkkeeseen kolmannessa maassa asuessaan.

- (39) Jäsenvaltioiden välisen liikkuvuuden ollessa kyseessä olisi sovellettava vastaavasti Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) N:o 1231/2010 ⁽¹⁾. Sosiaaliturvan osalta tässä direktiivissä ei tulisi antaa niille kolmansien maiden kansalaisille, joilla on jäsenvaltioiden rajat ylittäviä intressejä, enempää oikeuksia kuin mitä jo unionin oikeus edellyttää.
- (40) Jotta tällä direktiivillä perustettu sääntökokonaisuus olisi houkuttelevampi ja sillä saavutettaisiin kaikki odotetut hyödyt yritysten kilpailukyyn osalta unionissa, kolmannen maan kansalaisuuden omaaville sisäisen siirron saaneille työntekijöille olisi myönnettävä suotuisat edellytykset perheen yhdistämiseen sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan myöntäneissä jäsenvaltioissa ja jäsenvaltioissa, jotka sallivat sisäisen siirron saaneen työntekijän oleskella ja työskennellä alueellaan tämän direktiivin pitkäaikaista liikkuvuutta koskevien säännösten mukaisesti. Tämä oikeus poistaisi mahdollisilta sisäisen siirron saavilta työntekijöiltä merkittävän syyn olla hyväksymättä komennusta. Perheen yhtenäisyyden säilyttämiseksi perheenjäsenten olisi voitava seurata sisäisen siirron saanutta työntekijää toiseen jäsenvaltioon kyseisen jäsenvaltion, ja heidän pääsyään työmarkkinoille olisi myös helpotettava.
- (41) Hakemusten käsittelyn nopeuttamiseksi jäsenvaltioiden tulisi antaa etusija tietojen vaihtamiselle sähköisesti ja asianomaisten asiakirjojen toimittamiselle sähköisessä muodossa, ellei teknisistä ongelmista tai oleellisista eduista muuta johdu.
- (42) Asiakirjojen ja tietojen keruussa ja toimittamisessa olisi noudatettava asianomaisia tietosuojaj- ja tietoturvallisuus-sääntöjä.
- (43) Tätä direktiiviä ei sovellettava sellaisiin kolmansien maiden kansalaisiin, jotka hakevat lupaa oleskella jäsenvaltiossa tutkijoina tutkimushankkeen suorittamista varten, sillä he kuuluvat neuvoston direktiivin 2005/71/EY ⁽²⁾ soveltamisalaan.
- (44) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, joita ovat erityinen maahanpääsymenettely ja maahantulon ja oleskelun edellytysten hyväksyminen yrityksen sisäisiä kolmansien maiden kansalaisten siirtoja varten, vaan ne voidaan toiminnan laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi 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.
- (45) Tässä direktiivissä kunnioitetaan perusoikeuksia ja otetaan huomioon periaatteet, jotka tunnustetaan Euroopan unionin perusoikeuskirjassa, joka perustuu unionin ja Euroopan neuvoston hyväksymistä sosiaalisista peruskirjoista johtuviin oikeuksiin.

⁽¹⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) N:o 1231/2010, annettu 24 päivänä marraskuuta 2010, asetuksen (EY) N:o 883/2004 ja asetuksen (EY) N:o 987/2009 ulottamisesta koskemaan niitä kolmansien maiden kansalaisia, joita nämä asetukset eivät yksinomaan heidän kansalaisuutensa vuoksi vielä koske (EUVL L 344, 29.12.2010, s. 1).

⁽²⁾ Neuvoston direktiivi 2005/71/EY, annettu 12 päivänä lokakuuta 2005, kolmansien maiden kansalaisten erityisestä maahanpääsymenettelystä tieteellistä tutkimusta varten (EUVL L 289, 3.11.2005, s. 15).

- (46) Jäsenvaltiot ovat selittävistä asiakirjoista 28 päivänä syyskuuta 2011 annetun jäsenvaltioiden ja komission yhteisen poliittisen lausuman ⁽¹⁾ mukaisesti sitoutuneet perustelluissa tapauksissa liittämään ilmoitukseen toimenpiteistä, jotka koskevat direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä, yhden tai useamman asiakirjan, joista käy ilmi direktiivin osien ja kansallisen lainsäädännön osaksi saattamiseen tarkoitettujen välineiden vastavien osien suhde. Tämän direktiivin osalta lainsäätäjää pitää tällaisten asiakirjojen toimittamista perusteltuna.
- (47) Euroopan unionista tehtyyn sopimukseen ja Euroopan unionin toiminnasta tehtyyn sopimukseen liitettyssä, Yhdistyneen kuningaskunnan ja Irlannin asemasta vapauden, turvallisuuden ja oikeuden alueen osalta tehdyssä pöytäkirjassa N:o 21 olevien 1 ja 2 artiklan mukaisesti nämä jäsenvaltiot eivät osallistu tämän direktiivin hyväksymiseen, direktiivi ei sido näitä jäsenvaltioita eikä sitä sovelleta näihin jäsenvaltioihin, sanotun kuitenkaan rajoittamatta mainitun pöytäkirjan 4 artiklan soveltamista.
- (48) Euroopan unionista tehtyyn sopimukseen ja Euroopan unionin toiminnasta tehtyyn sopimukseen liitettyssä, Tanskan asemasta tehdyssä pöytäkirjassa N:o 22 olevien 1 ja 2 artiklan mukaisesti Tanska ei osallistu tämän direktiivin hyväksymiseen, direktiivi ei sido Tanskaa eikä sitä sovelleta Tanskaan,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I LUKU

YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 artikla

Kohde

Tässä direktiivissä vahvistetaan:

- a) edellytykset kolmansien maiden kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä maahantulolle ja yli 90 päivän oleskelulle jäsenvaltioiden alueella ja heidän oikeutensa yrityksen sisäisen siirron yhteydessä;
- b) edellytykset a alakohdassa tarkoitettujen kolmansien maiden kansalaisten maahantulolle ja oleskelulle ja heidän oikeutensa muissa jäsenvaltioissa kuin siinä jäsenvaltiossa, joka myöntää kolmannen maan kansalaiselle ensimmäisenä sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan tämän direktiivin perusteella.

2 artikla

Soveltamisala

1. Tätä direktiiviä sovelletaan kolmansien maiden kansalaisiin, jotka asuvat jäsenvaltioiden alueen ulkopuolella hakemuksen tekoajankohtana ja jotka tämän direktiivin nojalla hakevat pääsyä tai joille on myönnetty pääsy jäsenvaltion alueelle yrityksen sisäisen siirron yhteydessä johtajina, asiantuntijoina tai työsuhteisina harjoittelijoina.
2. Tätä direktiiviä ei sovelleta kolmansien maiden kansalaisiin,
 - a) jotka hakevat lupaa oleskella jäsenvaltiossa direktiivissä 2005/71/EY tarkoitettuina tutkijoina tutkimushankkeen toteuttamista varten;
 - b) 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;

⁽¹⁾ EUVL C 369, 17.12.2011, s. 14.

- c) jotka on lähetetty direktiivin 96/71/EY puitteissa;
- d) jotka harjoittavat toimintaa itsenäisinä ammatinharjoittajina;
- e) joiden työn on osoittanut työnvälitystoimisto, työvoiman vuokrausyritys tai mikä tahansa muu sellainen yritys, joka välittää työvoimaa työskentelemään jonkin toisen yrityksen johdon ja valvonnan alla;
- f) joille on myönnetty maahanpääsy kokoaikaisina opiskelijoina tai jotka suorittavat lyhytaikaista valvottua käytännön harjoittelua osana opintojaan.

3. Tällä direktiivillä ei pitäisi rajoittaa jäsenvaltioiden oikeutta myöntää muita oleskelulupia kuin tässä direktiivissä säänneltyä sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa mitä tahansa työskentelyä varten niille kolmansien maiden kansalaisille, jotka eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan.

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' jäsenvaltioiden alueen ulkopuolella sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan hakemisa-jankohtana asuvan kolmannen maan kansalaisen tilapäistä siirtoa työntekoa tai koulutusta varten jäsenvaltion alueen ulkopuolelle sijoittautuneesta yrityksestä, jonka kanssa kyseisellä kolmannen maan kansalaisella on työsopimus ennen siirtoa ja siirron ajan, tuohon yritykseen tai samaan yritysryhmään kuuluvaan yksikköön, joka on sijoittautunut kyseessä olevaan jäsenvaltioon, ja soveltuviissa tapauksissa liikkuvuutta yhteen tai useaan toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneiden vastaanottavien yksiköiden välillä;
- c) 'sisäisen siirron saaneella työntekijällä' yrityksen sisäisen siirron saanutta kolmannen maan kansalaista, joka asuu jäsenvaltioiden alueen ulkopuolella sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan hakemisajankohtana;
- d) 'vastaanottavalla yksiköllä' asianomaisen jäsenvaltion alueelle kansallisen oikeuden mukaisesti sijoittautunutta yksikköä, johon sisäisen siirron saanut työntekijä siirretään, riippumatta yksikön oikeudellisesta muodosta;
- e) 'johtajalla' johtavassa asemassa olevaa henkilöä, joka ensisijaisesti vastaa vastaanottavan yksikön johtamisesta ja on pääasiassa yrityksen hallituksen tai osakkeenomistajien taikka vastaavan tahon yleisessä valvonnassa tai ohjauksessa; tähän asemaan kuuluu vastaanottavan yksikön tai sen osaston tai alaosaston johtaminen, muun valvonta-, ammatti- tai johtotehtävissä toimivan henkilöstön työskentelyn ohjaus ja valvonta, toimivalta antaa työntekijöiden palkkaamista, irtisanomista tai muita henkilöstöä koskevia suosituksia;
- f) 'asiantuntijalla' henkilöä, joka työskentelee yritysryhmässä ja jolla on erityistä, vastaanottavan yksikön toimialojen, tekniikoiden tai johtamisen kannalta olennaista osaamista. Tällaisen osaamisen arvioinnissa otetaan huomioon vastaanottavan yksikön kannalta erityisen osaamisen lisäksi myös se, onko kyseisellä henkilöllä huomattava pätevyys sekä riittävä ammattikokemus erityistä teknistä osaamista vaativassa työssä tai toiminnassa, muun muassa henkilön mahdollinen kuuluminen luvanvaraisten ammattien harjoittajiin;
- g) 'työsuhteisella harjoittelijalla' yliopistotutkinnon suorittanutta henkilöä, joka siirretään vastaanottavaan yksikköön urakehitystä varten tai liiketoiminnan tekniikoita tai menetelmiä koskevan koulutuksen saamiseksi ja jolle maksetaan palkkaa siirron aikana;
- h) 'perheenjäsenillä' neuvoston direktiivin 2003/86/EY ⁽¹⁾ 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja kolmannen maan kansalaisia;
- i) 'sisäisen siirron saaneen työntekijän luvalla' lupaa, jossa on lyhenne "ICT" ja jonka nojalla luvanhaltija voi oleskella ja työskennellä ensimmäisen jäsenvaltion, ja tapauksen mukaan toisten jäsenvaltioiden alueella tämän direktiivin mukaisin ehdoin;

(¹) Neuvoston direktiivi 2003/86/EY, annettu 22 päivänä syyskuuta 2003, oikeudesta perheen yhdistämiseen (EUVL L 251, 3.10.2003, s. 12).

- j) 'pitkäaikaista liikkuvuutta koskevalla luvalla' lupaa, jossa on merkintä "liikkuva ICT" ja jonka nojalla sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan haltija voi oleskella ja työskennellä toisen jäsenvaltion alueella tämän direktiivin mukaisin ehdoin;
- k) 'yhden hakemuksen menettelyllä' menettelyä, jonka tuloksena tehdään kolmannen maan kansalaisen oleskelua ja työskentelyä jonkin jäsenvaltion alueella koskevan lupahakemuksen perusteella päätös kyseisestä hakemuksesta;
- l) 'yritysryhmällä' kahta tai useampaa yritystä, joiden katsotaan kansallisen oikeuden nojalla olevan toisiinsa yhteydessä seuraavin tavoin: yritys, joka on suhteessa toiseen yritykseen suoraan tai välillisesti, omistaa enemmistön kyseisen yrityksen merkitystä pääomasta; hallitsee enemmistöä yrityksen osakkeisiin perustuvasta äänivallasta; voi nimittää enemmän kuin puolet yrityksen hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsenistä; tai emoyritys johtaa yrityksiä yhtenäiseltä pohjalta;
- m) 'ensimmäisellä jäsenvaltiolla' sitä jäsenvaltiota, joka ensimmäisenä myöntää kolmannen maan kansalaiselle sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan;
- n) 'toisella jäsenvaltiolla' mitä tahansa jäsenvaltiota, jossa sisäisen siirron saanut työntekijä aikoo käyttää tai käyttää tässä direktiivissä tarkoitettua oikeutta liikkuvuuteen ja joka on muu kuin ensimmäinen jäsenvaltio;
- o) 'säännellyllä ammatilla' direktiivin 2005/36/EY 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa määriteltyä säänneltyä ammattia.

4 artikla

Suotuisimmat säännökset

1. Tämä direktiivi ei estä soveltamasta suotuisampia säännöksiä, joita voi sisältyä
 - a) unionin oikeuteen, 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 h alakohdan sekä 15, 18 ja 19 artiklan osalta säännöksiä, jotka ovat direktiivin soveltamisalaan kuuluvien kolmannen maiden kansalaisten kannalta suotuisampia.

II LUKU

MAAHANPÄÄSYN EDELLYTYKSET

5 artikla

Maahanpääsyn perusteet

1. Rajoittamatta 11 artiklan 1 kohdan soveltamista tämän direktiivin nojalla maahanpääsyä hakevan kolmannen maan kansalaisen tai vastaanottavan yksikön on:
 - a) esitettävä todisteet siitä, että vastaanottava yksikkö ja kolmanteen maahan sijoittautunut yritys kuuluvat samaan yritykseen tai yritysryhmään;
 - b) esitettävä todisteet siitä, että siirron saaja on ollut saman yrityksen tai yritysryhmän palveluksessa keskeytyksettä vähintään 3–12 kuukautta välittömästi ennen yrityksen sisäistä siirtoa, kun kyse on johtajista tai asiantuntijoista, ja keskeytyksettä vähintään 3–6 kuukautta, kun kyse on työsuhteisista harjoittelijoista;
 - c) esitettävä työsopimus ja tarvittaessa työnantajan komennuskirje, joka sisältää:
 - i) tiedot siirron kestosta ja vastaanottavan yksikön tai vastaanottavien yksiköiden sijaintipaikasta;
 - ii) todisteet siitä, että kolmannen maan kansalainen ottaa vastaan johtajan, asiantuntijan tai työsuhteisen harjoittelijan toimen vastaanottavassa yksikössä tai vastaanottavissa yksiköissä asianomaisessa jäsenvaltiossa;

- iii) tiedot palkasta sekä muut työehdot yrityksen sisäisen siirron aikana;
 - iv) todisteet siitä, että kolmannen maan kansalainen voi palata yrityksen sisäisen siirron päättyessä kyseiseen yritykseen tai yritysryhmään kuuluvaan yksikköön, joka on sijoittautunut johonkin kolmanteen maahan;
- d) esitettävä todisteet siitä, että kolmannen maan kansalaisella on ammattipätevyys ja kokemus, joita tarvitaan vastaanottavassa yksikössä, johon hänet on tarkoitus siirtää johtajaksi tai asiantuntijaksi, tai työsuhteisen harjoittelijan tapauksessa todisteet siitä, että hänellä on vaadittu yliopistotutkinto;
 - e) esitettävä tapauksen mukaan asiakirjat, joista ilmenee, että kolmannen maan kansalainen täyttää asianomaisen jäsenvaltion kansallisessa oikeudessa unionin kansalaisille asetetut vaatimukset sen säännellyn ammatin harjoittamiseksi, jota hakemus koskee;
 - f) esitettävä kolmannen maan kansalaisen kansallisen oikeuden mukainen voimassa oleva matkustusasiakirja ja tarvittaessa viisumihakemus tai viisumi; jäsenvaltiot voivat vaatia, että matkustusasiakirjan voimassaoloaika kattaa vähintään sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan voimassaoloajan;
 - g) esitettävä todisteet siitä, että kolmannen maan kansalaisella on sairausvakuutus tai, jos siitä säädetään kansallisessa oikeudessa, että tämä on hakenut sairausvakuutusta, joka kattaa kaikki riskit, jotka vakuutus yleensä kattaa asianomaisen jäsenvaltion kansalaisten osalta, niille ajanjaksoille, jolloin tällaista vakuutusturvaa ja vastaavaa oikeutta etuuksiin ei ole kyseisessä jäsenvaltiossa tehtyyn työhön liittyen tai sen seurauksena, sanotun kuitenkin rajoittamatta voimassa olevien kahdenvälisten sopimusten soveltamista.
2. Jäsenvaltiot voivat vaatia, että hakija esittää 1 kohdan a, c, d, e ja g alakohdassa luetellut asiakirjat jollakin asianomaisen jäsenvaltion virallisella kielellä.
3. Jäsenvaltiot voivat vaatia, että hakija ilmoittaa viimeistään sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan myöntämisaikana kyseessä olevan kolmannen maan kansalaisen osoitteen jäsenvaltion alueella.
4. Jäsenvaltioiden on vaadittava, että
- a) kaikki laeissa, asetuksissa tai hallinnollisissa määräyksissä ja/tai yleisesti sovellettavissa työehtosopimuksissa vahvistetut ehdot, joita sovelletaan vastaavassa tilanteessa oleviin lähetettyihin työntekijöihin kyseisellä ammattialalla, täyttyvät yrityksen sisäisen siirron aikana muiden työehtojen kuin maksettavan palkan osalta.
- 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.
- b) kolmannen maan kansalaiselle koko yrityksen sisäisen siirron aikana maksettava palkka ei ole huonompi kuin sen jäsenvaltion, jossa työ suoritetaan, vastaavassa asemassa oleville kansalaisille maksettava palkka siinä jäsenvaltiossa, johon vastaanottava yksikkö on sijoittautunut, sovellettavien lakien, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti.
5. Edellä 1 kohdan nojalla toimitettujen asiakirjojen perusteella jäsenvaltiot voivat vaatia, että sisäisen siirron saaneella työntekijällä on oleskelunsa aikana riittävät varat itsensä ja perheenjäsentensä elättämiseen niin, että hänen ei tarvitse turvautua jäsenvaltioiden sosiaalihuoltojärjestelmiin.
6. Kolmannen maan kansalaista, joka hakee maahanpääsyä työsuhteisina harjoittelijoina, voidaan vaatia 1 ja 2 kohdassa edellytettujen todisteiden lisäksi esittämään koulutusohjelma, joka liittyy hänen valmistautumiseensa tulevaan asemaansa yrityksessä tai yritysryhmässä ja johon sisältyy koulutusohjelman kuvaus, joka osoittaa, että oleskelun tarkoitus on kouluttaa työsuhteista harjoittelijaa urakehitystä varten tai liiketoiminnan tekniikoita tai menetelmiä koskevan koulutuksen saamiseksi, sen kesto ja ne ehdot, joiden mukaisesti työsuhteista harjoittelijaa valvotaan kyseisessä ohjelmassa.
7. Hakijan on ilmoitettava asianomaisen jäsenvaltion toimivaltaisille viranomaisille kaikista hakemusmenettelyn aikaisista muutoksista, jotka vaikuttavat tässä artiklassa esitettyihin maahanpääsyn perusteisiin.

8. Kolmansien maiden kansalaisia, joita pidetään uhkana yleiselle järjestykselle, yleiselle turvallisuudelle tai kansanterveydelle, ei saa päästää maahan tätä direktiiviä sovellettaessa.

6 artikla

Maahan päästettävien henkilöiden lukumäärä

Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltion oikeuteen päättää maahan päästettävien kolmansien maiden kansalaisten lukumäärästä Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 79 artiklan 5 kohdan mukaisesti. Tältä pohjalta sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa koskeva hakemus voidaan joko jättää käsittelemättä tai hylätä.

7 artikla

Hylkäysperusteet

1. Jäsenvaltioiden on hylättävä sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa koskeva hakemus seuraavissa tapauksissa:
 - a) 5 artiklaa ei noudateta;
 - b) esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetty tai niitä on muutettu;
 - c) vastaanottava yksikkö on perustettu pääasiassa sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahantulon helpottamista varten;
 - d) 12 artiklan 1 kohdassa määritelty oleskelun enimmäiskesto on täyttynyt.
2. Jäsenvaltioiden on tarvittaessa hylättävä hakemus, jos työnantajalle tai vastaanottavalle yksikölle on määrätty seuraamuksia kansallisen oikeuden mukaisesti työnantajavelvoitteiden rikkomisen ja/tai laittoman työnteon vuoksi.
3. Jäsenvaltiot voivat hylätä sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa koskevan hakemuksen missä tahansa seuraavista tapauksista:
 - a) työnantaja tai vastaanottava yksikkö ei ole täyttänyt sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan;
 - b) työnantajan tai vastaanottavan yksikön yritystä ollaan likvidoimassa tai se on likvidoitu kansallisten maksukyvyttömyyslakien mukaisesti tai jos mitään taloudellista toimintaa ei ole;
 - c) sisäisen siirron saaneen työntekijän tilapäisen läsnäolon tarkoituksena tai vaikutuksena on puuttuminen työntekijöiden ja johdon riitaan tai neuvotteluihin tai muuten vaikuttaminen niiden tulokseen.
4. Jäsenvaltiot voivat hylätä sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa koskevan hakemuksen 12 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuina perusteina.
5. Kaikissa hakemuksen hylkäämisestä tehtävissä päätöksissä on otettava huomioon tapauksen olosuhteet ja noudatettava suhteellisuusperiaatetta, sanotun kuitenkaan rajoittamatta 1 kohdan soveltamista.

8 artikla

Sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan peruuttaminen tai uusimatta jättäminen

1. Jäsenvaltioiden on peruutettava sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa missä tahansa seuraavista tapauksista:
 - a) lupa on hankittu vilpillisin keinoin, se on väärennetty tai sitä on muutettu;
 - b) sisäisen siirron saanut työntekijä oleskelee asianomaisessa jäsenvaltiossa muuta kuin sitä tarkoitusta varten, jonka perusteella hänelle on myönnetty lupa oleskeluun;
 - c) vastaanottava yksikkö on perustettu pääasiassa sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahantulon helpottamista varten.

2. Jäsenvaltioiden on tarvittaessa peruutettava sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa, jos työnantajalle tai vastaanottavalle yksikölle on määrätty seuraamuksia kansallisen oikeuden mukaisesti työnantajavelvoitteiden rikkomisen ja/tai laitoman työnteon vuoksi.
3. Jäsenvaltioiden on jätettävä sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa uusimatta missä tahansa seuraavista tapauksista:
 - a) lupa on hankittu vilpillisin keinoin, se on väärennetty tai sitä on muutettu;
 - b) sisäisen siirron saanut työntekijä oleskelee asianomaisessa jäsenvaltiossa muuta kuin sitä tarkoitusta varten, jonka perusteella hänelle on myönnetty lupa oleskeluun;
 - c) vastaanottava yksikkö on perustettu pääasiassa sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden maahantulon helpottamista varten;
 - d) 12 artiklan 1 kohdassa määritelty oleskelun enimmäiskesto on täyttynyt.
4. Jäsenvaltioiden on tarvittaessa jätettävä uusimatta sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa, jos työnantajalle tai vastaanottavalle yksikölle on määrätty seuraamuksia kansallisen oikeuden mukaisesti työnantajavelvoitteiden rikkomisen ja/tai laitoman työnteon vuoksi.
5. Jäsenvaltiot voivat peruuttaa tai jättää uusimatta sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan missä tahansa seuraavista tapauksista:
 - a) 5 artiklaa ei ole noudatettu tai ei enää noudateta;
 - b) työnantaja tai vastaanottava yksikkö ei ole täyttänyt sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan;
 - c) työnantajan tai vastaanottavan yksikön yritystä ollaan likvidoimassa tai se on likvidoitu kansallisten maksukyvyttömyyslakien mukaisesti tai jos mitään taloudellista toimintaa ei ole;
 - d) sisäisen siirron saanut työntekijä ei ole noudattanut 21 ja 22 artiklassa säädettyjä liikkuvuutta koskevia sääntöjä.
6. Kaikissa sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan peruuttamisesta tai uusimatta jättämisestä tehtävissä päätöksissä on otettava huomioon tapauksen olosuhteet ja noudatettava suhteellisuusperiaatetta, sanotun kuitenkaan rajoittamatta 1 kohdan ja 3 kohdan soveltamista.

9 artikla

Seuraamukset

1. Jäsenvaltiot voivat pitää vastaanottavaa yksikköä vastuullisena siitä, että tässä direktiivissä säädettyjen maahanpääsyn, oleskelun ja liikkuvuuden edellytysten noudattaminen on laiminlyöty.
2. Asianomaisen jäsenvaltion on määrättävä seuraamuksista, jos vastaanottavaa yksikköä pidetään vastuullisena 1 kohdan mukaisesti. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.
3. Jäsenvaltioiden on hyväksyttävä toimenpiteitä mahdollisten väärinkäytösten estämiseksi ja seuraamusten määräämiseksi tämän direktiivin rikkomuksista. Tällaisia toimenpiteitä ovat muun muassa seuranta, arviointi ja tarvittaessa tarkastus kansallisen oikeuden tai hallinnollisen käytännön mukaisesti.

III LUKU

MENETTELY JA LUPA

10 artikla

Tiedon saatavuus

1. Jäsenvaltioiden on asetettava hakijoiden helposti saataville tiedot kaikista hakemusta varten tarvittavista asiakirjateksteistä sekä tietoja maahantulosta ja oleskelusta, mukaan lukien siirron saaneen työntekijän ja hänen perheenjäsentensä oikeudet, velvoitteet ja menettelylliset takeet. Jäsenvaltioiden on myös asetettava helposti saataville tiedot menettelyistä, joita sovelletaan 21 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuun lyhytaikaiseen liikkuvuuteen ja 22 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuun pitkäaikaiseen liikkuvuuteen.

2. Asianomaisten jäsenvaltioiden on asetettava vastaanottavan yksikön saataville tietoja jäsenvaltioiden oikeudesta määrätä seuraamuksia 9 artiklan ja 23 artiklan mukaisesti.

11 artikla

Sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa tai pitkäaikaista liikkuvuutta koskevaa lupaa koskevat hakemukset

1. Jäsenvaltioiden on määritettävä, tekeekö hakemuksen kolmannen maan kansalainen vai vastaanottava yksikkö. Jäsenvaltiot voivat myös päättää sallia sen, että hakemuksen tekee niistä kumpi tahansa.
2. Sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa koskeva hakemus on tehtävä, kun kyseinen kolmannen maan kansalainen oleskelee sen jäsenvaltion alueen ulkopuolella, jonne hän pyrkii.
3. Sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa koskeva hakemus on tehtävä sen jäsenvaltion viranomaisille, jossa ensimmäinen oleskelu tapahtuu. Jos ensimmäinen oleskelu ei ole kestoltaan pisin, hakemus on tehtävä sen jäsenvaltion viranomaisille, jossa oleskelu kokonaisuudessaan tulee kestämään pisimpään siirron aikana.
4. Jäsenvaltioiden on nimettävä viranomaiset, joilla on toimivalta ottaa vastaan hakemus ja myöntää sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa tai pitkäaikaista liikkuvuutta koskeva lupa.
5. Hakijalla on oikeus toimittaa hakemus yhden hakemuksen menettelyllä.
6. Sisäisen siirron saaneen työntekijän lupien, pitkäaikaista liikkuvuutta koskevien lupien, sisäisen siirron saaneen työntekijän perheenjäsenille myönnettävien lupien ja viisumien myöntämiseen liittyviä yksinkertaistettuja menettelyjä voidaan asettaa sellaisten yksiköiden tai yritysten tai yritysryhmien käytettäväksi, joiden osalta jäsenvaltiot ovat sen hyväksyneet kansallisen oikeutensa tai hallinnollisten käytäntöjensä mukaisesti.

Hyväksyntää on arvioitava säännöllisesti.

7. 6 kohdassa säädettyihin yksinkertaistettuihin menettelyihin kuuluvat vähintään seuraavat toimenpiteet:
 - a) hakijan vapauttaminen joidenkin 5 artiklassa tai 22 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettujen todisteiden esittämisestä;
 - b) nopeutettu maahanpääsymenettely, jonka ansiosta sisäisen siirron saaneen työntekijän luvat ja pitkäaikaista liikkuvuutta koskevat luvat voidaan myöntää nopeammin kuin 15 artiklan 1 kohdassa tai 22 artiklan 2 kohdassa esitetään; ja/tai
 - c) vaadittavien viisumien myöntämiseen liittyvät helpotetut ja/tai nopeutetut menettelyt.
8. Yksiköiden tai yritysten tai yritysryhmien, jotka ovat saaneet 6 kohdan mukaisen hyväksynnän, on ilmoitettava viipymättä ja joka tapauksessa 30 päivän kuluessa asiaankuuluvalla viranomaiselle kaikista muutoksista, jotka vaikuttavat hyväksynnän edellytyksiin.
9. Jäsenvaltioiden on määrättävä asianmukaisista seuraamuksista, mukaan lukien hyväksynnän peruuttaminen, jos ilmoittaminen asiaankuuluvalla viranomaiselle laiminlyödään.

12 artikla

Yrityksen sisäisen siirron kesto

1. Yrityksen sisäisen siirron enimmäiskesto saa johtajien ja asiantuntijoiden tapauksessa olla kolme vuotta ja työsuhteisten harjoittelijoiden tapauksessa yksi vuosi, minkä jälkeen heidän on poistuttava jäsenvaltioiden alueelta, elleivät he saa oleskelulupaa jollain muulla perusteella unionin tai kansallisen oikeuden mukaisesti.

2. Jäsenvaltiot voivat edellyttää, että 1 kohdassa tarkoitetun siirron enimmäiskeston päättymisestä kuluu enintään kuuden kuukauden pituinen aika ennen samaa kolmannen maan kansalaista ja samaa jäsenvaltiota koskevaa, tässä direktiivissä tarkoitettua uutta hakemusta, sanotun kuitenkin rajoittamatta niiden kansainvälisten sopimusten mukaisten velvoitteiden noudattamista.

13 artikla

Sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa

1. Sisäisen siirron saaneille työntekijöille, jotka täyttävät 5 artiklassa esitetyt maahanpääsyn perusteet ja joista toimivaltaiset viranomaiset ovat tehneet myönteisen päätöksen, on myönnettävä sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa.
2. Sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan voimassaoloajan on oltava vähintään vuosi tai, jos se on lyhyempi, se aika, jonka siirto asianomaisen jäsenvaltion alueelle kestää, ja sitä voidaan jatkaa enintään kolmeen vuoteen, kun on kyse johtajista ja asiantuntijoista, ja yhteen vuoteen, kun on kyse työsuhteisista harjoittelijoista.
3. Jäsenvaltion toimivaltaisten viranomaisten on myönnettävä sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa käyttäen asetuksessa (EY) N:o 1030/2002 säädettyä yhtenäistä kaavaa.
4. Jäsenvaltioiden on merkittävä asetuksen (EY) N:o 1030/2002 liitteessä olevan a kohdan 6.4 alakohdan mukaiseen Oleskeluluvan tyyppi -kenttään "ICT".

Jäsenvaltiot voivat myös lisätä merkinnän virallisella kielellään tai virallisilla kielillään.

5. Jäsenvaltiot eivät saa lisäksi myöntää muita lupia, varsinkaan minkäänlaisia työlupia.
6. Jäsenvaltiot voivat antaa lisätietoja kolmannen maan kansalaisen sisäisen siirron aikana tekemästä työstä paperimuodossa ja/tai tallentaa kyseisiä tietoja sähköisessä muodossa asetuksen (EY) N:o 1030/2002 4 artiklan ja sen liitteessä olevan a kohdan 16 alakohdan mukaisesti.
7. Asianomaisen jäsenvaltion on edistettävä kaikin tavoin tarvittavan viisumin myöntämistä kolmannen maan kansalaiselle, jonka maahanpääsyä koskeva hakemus on hyväksytty.

14 artikla

Maahanpääsyn edellytyksiin vaikuttavat muutokset oleskelun aikana

Hakijan on ilmoitettava asianomaisen jäsenvaltion toimivaltaisille viranomaisille kaikista oleskelun aikaisista muutoksista, jotka vaikuttavat 5 artiklassa esitettyihin maahanpääsyn edellytyksiin.

15 artikla

Menettelylliset takeet

1. Asianomaisen jäsenvaltion toimivaltaisten viranomaisten on tehtävä päätös sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa koskevasta hakemuksesta tai sen uusimisesta ja annettava päätös kirjallisena tiedoksi hakijalle kansallisen oikeuden tiedoksiantomenettelyjen mukaisesti mahdollisimman pian ja viimeistään 90 päivän kuluttua täydellisen hakemuksen tekemisestä.

2. Jos hakemuksen tueksi toimitetut tiedot tai asiakirjat ovat puutteelliset, toimivaltaisten viranomaisten on ilmoitettava hakijalle kohtuullisen ajan kuluessa, mitä lisätietoja vaaditaan, ja asetettava niiden toimittamista varten kohtuullinen määräaika. Edellä 1 kohdassa tarkoitetun määräajan kuluminen keskeytyy, kunnes toimivaltaiset viranomaiset ovat saaneet vaaditut lisätiedot.
3. Hakemuksen käsittelemättä jättämistä tai hylkäämistä tai luvan uusimatta jättämistä koskevan päätöksen perustelut on ilmoitettava kirjallisesti hakijalle. Sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan peruuttamista koskevan päätöksen perustelut on ilmoitettava kirjallisesti sisäisen siirron saaneelle työntekijälle ja vastaanottavalle yksikölle.
4. Päätökseen jättää käsittelemättä tai hylätä sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa koskeva hakemus, olla uusi-matta lupaa tai peruuttaa lupa on voitava hakea muutosta oikeusteitse asianomaisessa jäsenvaltiossa kansallisen oikeuden mukaisesti. Kirjallisessa ilmoituksessa on määritettävä, miltä tuomioistuimelta tai hallintoviranomaiselta päätökseen voi hakea muutosta, ja ilmoitettava määräaika muutoksenhaun jättämiselle.
5. Hakijalla on oltava mahdollisuus tehdä ennen sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan voimassaolon päättymistä luvan uusimista koskeva hakemus 12 artiklan 1 kohdassa tarkoitetussa määräajassa. Jäsenvaltiot voivat asettaa uusimista koskevan hakemuksen jättämiselle määräajan, joka saa olla enintään 90 päivää ennen sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan voimassaolon päättymistä.
6. Jos sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan voimassaolo päättyy uusimismenettelyn aikana, jäsenvaltioiden on sallittava sisäisen siirron saaneen työntekijän oleskella alueellaan, kunnes toimivaltaiset viranomaiset tekevät hakemusta koskevan päätöksen. Tällaisissa tapauksissa ne voivat myöntää tilapäisiä kansallisia oleskelulupia tai vastaavia lupia, jos kansallisessa oikeudessa sitä edellytetään.

16 artikla

Maksut

Jäsenvaltiot voivat edellyttää, että hakijat maksavat tämän direktiivin mukaisesta hakemusten käsittelystä. Maksut eivät saa olla suhteettomia tai kohtuuttomia.

IV LUKU

OIKEUDET

17 artikla

Sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaan perustuvat oikeudet

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

- a) oikeus tulla ensimmäisen jäsenvaltion alueelle ja oleskella siellä;
- b) oikeus liikkua vapaasti kaikkialla ensimmäisen jäsenvaltion alueella sen kansallisen oikeuden mukaisesti;
- c) oikeus tehdä luvan nojalla sallittua nimenomaista työtä kansallisen oikeuden mukaisesti missä tahansa yritykseen tai yritysryhmään kuuluvassa vastaanottavassa yksikössä ensimmäisessä jäsenvaltiossa.

Tämän artiklan ensimmäisen kohdan a–c alakohdassa tarkoitettuja oikeuksia sovelletaan toisissa jäsenvaltioissa 20 artiklan mukaisesti.

18 artikla

Oikeus yhdenvertaiseen kohteluun

1. Riippumatta siitä, mitä oikeutta työsuhteeseen sovelletaan, sisäisen siirron saaneita työntekijöitä, joiden maahan-pääsy on sallittu tämän direktiivin nojalla, on kohdeltava vähintään yhdenvertaisesti direktiivin 96/71/EY soveltamisalaan kuuluvien henkilöiden kanssa työehtojen osalta, joita sovelletaan direktiivin 96/71/EY 3 artiklan mukaisesti jäsenval-tiossa, jossa työ suoritetaan, sanotun kuitenkaan rajoittamatta 5 artiklan 4 kohdan b alakohdan soveltamista.

2. Sisäisen siirron saaneita työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti sen jäsenvaltion kansalaisten kanssa, jossa työ suoritetaan, seuraavien seikkojen osalta:
 - a) yhdistymisvapaus ja oikeus liittyä työntekijöiden tai työnantajien ammattijärjestöön tai jonkin ammattialan järjestöön, mukaan lukien tällaisten järjestöjen myöntämät oikeudet ja 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 oikeuden säännökset, jotka koskevat asetuksen (EY) N:o 883/2004 3 artiklassa määriteltyjä sosiaaliturvan aloja, ellei kahdenvälisen sopimusten tai sen jäsenvaltion, jossa työ suoritetaan, kansallisen oikeuden nojalla sovelleta alkuperämaan oikeutta; näin varmistetaan, että sisäisen siirron saanut työntekijä kuuluu jommankumman maan sosiaaliturvalainsäädännön piiriin. Kun on kyse EU:n sisäisestä liikkuvuudesta, sovelletaan vastaavasti asetusta (EU) N:o 1231/2010, sanotun kuitenkaan rajoittamatta sellaisten kahdenvälisen sopimusten soveltamista, joilla varmistetaan, että sisäisen siirron saanut työntekijä kuuluu alkuperämaansa kansallisen oikeuden piiriin;
 - d) sellaisten vanhuuteen, työkyvyttömyyteen ja kuolemaan liittyvien lakisääteisten eläkkeiden maksaminen, jotka perustuvat sisäisen siirron saaneen työntekijän aikaisempaan työskentelyyn ja jotka kolmanteen maahan muuttavat sisäisen siirron saaneet työntekijät — tai tällaisten työntekijöiden kolmannessa maassa asuvat jälkehenelävät, joilla on sisäisen siirron saaneeseen työntekijästä johdettuja oikeuksia — ovat ansainneet asetuksen (EY) N:o 883/2004 3 artiklassa tarkoitetun lainsäädännön mukaisesti, samoin ehdoin ja samansuuruisina kuin asianomaisen jäsenvaltion kansalaiset heidän muuttaessaan kolmanteen maahan, sanotun kuitenkaan rajoittamatta asetuksen (EU) N:o 1231/2010 ja kahdenvälisen sopimusten soveltamista;
 - e) mahdollisuus saada yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluja, lukuun ottamatta kansallisessa oikeudessa säädettyjä asunnon saamiseen liittyviä menettelyjä, sanotun kuitenkaan rajoittamatta unionin ja kansallisen oikeuden mukaista sopimusvapautta, ja julkisten työvoimatoimistojen tarjoamia palveluja.

Tässä kohdassa tarkoitetut kahdenväliset sopimukset tai kansallinen oikeus ovat 4 artiklassa tarkoitettuja kansainvälisiä sopimuksia tai jäsenvaltioiden säännöksiä.

3. Jäsenvaltiot voivat päättää, että 2 kohdan c alakohtaa ei sovelleta perhe-etuuksien osalta sisäisen siirron saaneisiin työntekijöihin, joilla on lupa oleskella ja työskennellä jäsenvaltion alueella enintään yhdeksän kuukauden ajan, sanotun kuitenkaan rajoittamatta asetuksen (EU) N:o 1231/2010 soveltamista.
4. Tämä artikla ei rajoita jäsenvaltion oikeutta peruuttaa lupa tai jättää se uusimatta 8 artiklan mukaisesti.

19 artikla

Perheenjäsenet

1. Direktiiviä 2003/86/EY sovelletaan ensimmäisessä jäsenvaltiossa ja toisissa jäsenvaltioissa, jotka sallivat sisäisen siirron saaneen työntekijän oleskella ja työskennellä alueellaan tämän direktiivin 22 artiklan mukaisesti, tässä artiklassa säädetyn poikkeuksin.
2. Direktiivin 2003/86/EY 3 artiklan 1 kohdasta ja 8 artiklasta poiketen perheen yhdistämisen edellytykseksi jäsenvaltioissa ei saa asettaa sitä, että kyseisten jäsenvaltioiden tämän direktiivin perusteella myöntämän luvan haltijalla on kohtalaiset mahdollisuudet saada pysyvä oleskeluoikeus ja että hän on oleskellut jäsenvaltiossa tietyn vähimmäisajan.
3. Direktiivin 2003/86/EY 4 artiklan 1 kohdan kolmannesta alakohdasta ja 7 artiklan 2 kohdasta poiketen kyseisissä kohdissa tarkoitettuja kotouttamistoimenpiteitä voidaan soveltaa jäsenvaltioissa vasta sen jälkeen kun asianomaisille henkilöille on myönnetty oikeus perheen yhdistämiseen.
4. Direktiivin 2003/86/EY 5 artiklan 4 kohdan ensimmäisestä alakohdasta poiketen jäsenvaltion on myönnettävä, jos perheen yhdistämisen edellytykset täyttyvät, perheenjäsenien oleskeluluvat 90 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin täydellinen hakemus tehtiin. Jäsenvaltion toimivaltainen viranomaislainen käsittelee sisäisen siirron saaneen työntekijän perheenjäsenien oleskelulupahakemuksen samaan aikaan kuin sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa tai pitkäaikaista

liikkuvuutta koskevaa lupaa koskevan hakemuksen tapauksissa, joissa sisäisen siirron saaneen työntekijän perheenjäsenten oleskelulupahakemus tehdään samaan aikaan. Edellä 15 artiklassa säädettyjä menettelyllisiä takeita on sovellettava vastaavasti.

5. Direktiivin 2003/86/EY 13 artiklan 2 kohdasta poiketen perheenjäsenten oleskelulupien voimassaoloaika jäsenvaltiossa päättyy pääsääntöisesti kyseisen jäsenvaltion myöntämän sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan tai pitkäaikaista liikkuvuutta koskevan luvan voimassaolon päättymispäivänä.

6. Direktiivin 2003/86/EY 14 artiklan 2 kohdasta poiketen sisäisen siirron saaneen työntekijän perheenjäsenillä, joille on myönnetty oikeus perheenyhdistämiseen, on oikeus palkkatyön tekemiseen tai itsenäiseen ammatinharjoittamiseen perheenjäsenen oleskeluluvan myöntäneen jäsenvaltion alueella, sanotun kuitenkin rajoittamatta unionin kansalaisten etuuskohtelun periaatetta, joka on ilmaistu asiaankuuluvien liittymisasiakirjojen asiaa koskevissa määräyksissä.

V LUKU

EU:N SISÄINEN LIIKKUVUUS

20 artikla

Liikkuvuus

Kolmansien maiden kansalaiset, joilla on ensimmäisen jäsenvaltion myöntämä voimassa oleva sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa, voivat kyseisen luvan ja voimassa olevan matkustusasiakirjan perusteella, sekä 21 ja 22 artiklassa säädettyin edellytyksin ja jollei 23 artiklasta muuta johdu, tulla yhteen tai useaan toiseen jäsenvaltioon sekä oleskella ja työskennellä niissä.

21 artikla

Lyhytaikainen liikkuvuus

1. Kolmansien maiden kansalaisilla, joilla on ensimmäisen jäsenvaltion myöntämä voimassa oleva sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa, on oikeus oleskella ja työskennellä missä tahansa toisessa jäsenvaltiossa samaan yritykseen tai yritysryhmään kuuluvassa jälkimmäiseen jäsenvaltioon sijoittautuneessa muussa yksikössä enintään 90 päivän ajan minkä tahansa 180 päivän jakson aikana jäsenvaltiota kohden tässä artiklassa säädettyin edellytyksin.

2. Toinen jäsenvaltio voi edellyttää ensimmäisen jäsenvaltion vastaanottavan yksikön ilmoittavan ensimmäiselle jäsenvaltiolle ja toiselle jäsenvaltiolle sisäisen siirron saaneen työntekijän aikomuksesta työskennellä toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneessa yksikössä.

Tällaisissa tapauksissa toisen jäsenvaltion on sallittava, että ilmoittaminen tapahtuu:

- a) joko hakemisajankohtana ensimmäisessä jäsenvaltiossa, kun liikkuvuus toiseen jäsenvaltioon on siinä vaiheessa jo suunniteltu; tai
 - b) sen jälkeen kun ensimmäinen jäsenvaltio on sallinut sisäisen siirron saaneen työntekijän maahanpääsyn, heti kun aiottu liikkuvuus toiseen jäsenvaltioon on tiedossa.
3. Toinen jäsenvaltio voi edellyttää, että ilmoituksen mukana toimitetaan seuraavat asiakirjat ja tiedot:
- a) todisteet siitä, että toisessa jäsenvaltiossa sijaitseva vastaanottava yksikkö ja kolmanteen maahan sijoittautunut yritys kuuluvat samaan yritykseen tai yritysryhmään;
 - b) työsopimus ja tarvittaessa työnantajan komennuskirje, jotka toimitettiin ensimmäiselle jäsenvaltiolle 5 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaisesti;

- c) tapauksen mukaan asiakirjat, joista ilmenee, että sisäisen siirron saanut työntekijä täyttää asianomaisen jäsenvaltion kansallisessa oikeudessa unionin kansalaisille asetetut vaatimukset sen säännellyn ammatin harjoittamiseksi, jota hakemus koskee;
- d) 5 artiklan 1 kohdan f alakohdan mukainen voimassa oleva matkustusasiakirja; ja
- e) liikkuvuuden suunniteltu kesto ja ajankohta, jos niitä ei ole mainittu missään edellä mainitussa asiakirjassa.

Toinen jäsenvaltio voi edellyttää, että nämä asiakirjat ja tiedot esitetään jollakin kyseisen jäsenvaltion virallisella kielellä.

4. Jos ilmoitus on tehty 2 kohdan a alakohdan mukaisesti ja jos toinen jäsenvaltio ei ole ilmoittanut ensimmäiselle jäsenvaltiolle vastustavansa liikkuvuutta 6 kohdan mukaisesti, sisäisen siirron saaneen työntekijän liikkuvuus toiseen jäsenvaltioon voi toteutua milloin tahansa sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan voimassaoloaikana.

5. Jos ilmoitus on tehty 2 kohdan b alakohdan mukaisesti, liikkuvuus voidaan aloittaa toiselle jäsenvaltiolle ilmoittamisen jälkeen välittömästi tai milloin tahansa sen jälkeen sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan voimassaoloaikana.

6. Edellä 2 kohdassa tarkoitetun ilmoituksen perusteella toinen jäsenvaltio voi vastustaa sisäisen siirron saaneen työntekijän liikkuvuutta alueelleen 20 päivän kuluessa ilmoituksen vastaanottamisesta, jos:

- a) 5 artiklan 4 kohdan b alakohdassa tai tämän artiklan 3 kohdan a, c tai d alakohdassa esitettyjä ehtoja ei noudateta;
- b) esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetty tai niitä on muutettu;
- c) 12 artiklan 1 kohdassa tai tämän artiklan 1 kohdassa määritelty oleskelun enimmäiskesto on täyttynyt.

Toisen jäsenvaltion toimivaltaisten viranomaisten on ilmoitettava viipymättä ensimmäisen jäsenvaltion toimivaltaisille viranomaisille ja ensimmäisen jäsenvaltion vastaanottavalle yksikölle siitä, että ne vastustavat kyseessä olevaa liikkuvuutta.

7. Jos toinen jäsenvaltio vastustaa liikkuvuutta tämän artiklan 6 kohdan mukaisesti ja liikkuvuus ei ole vielä toteutunut, sisäisen siirron saanut työntekijä ei saa työskennellä toisessa jäsenvaltiossa osana yrityksen sisäistä siirtoa. Jos liikkuvuus on toteutunut, sovelletaan 23 artiklan 4 ja 5 kohtaa.

8. Jos ensimmäinen jäsenvaltio uusii sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan sen 12 artiklan 1 kohdassa säädetyn enimmäiskeston aikana, uusitun luvan haltija voi jatkaa sen nojalla työntekeä toisessa jäsenvaltiossa tämän artiklan 1 kohdassa säädetyn enimmäiskeston puitteissa.

9. Sellaisilta sisäisen siirron saaneilta työntekijöiltä, joita pidetään uhkana yleiselle järjestykselle, yleiselle turvallisuudelle tai kansanterveydelle, on evättävä pääsy toisen jäsenvaltion alueelle ja lupa oleskella siellä.

22 artikla

Pitkäaikainen liikkuvuus

1. Niiden kolmansien maiden kansalaisten osalta, joilla on ensimmäisen jäsenvaltion myöntämä voimassa oleva sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa ja jotka aikovat oleskella ja työskennellä missä tahansa toisessa jäsenvaltiossa samaan yritykseen tai yritysryhmään kuuluvassa jälkimmäiseen jäsenvaltioon sijoittautuneessa muussa yksikössä tai muissa yksiköissä yli 90 vuorokauden ajan jäsenvaltiota kohden, toinen jäsenvaltio voi päättää:

- a) soveltaa 21 artiklaa ja sallia sisäisen siirron saaneen työntekijän oleskella ja työskennellä alueellaan ensimmäisen jäsenvaltion myöntämän sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan perusteella ja sen voimassaolon ajan; tai
- b) soveltaa 2–7 kohdassa säädettyä menettelyä.

2. Kun tehdään pitkäaikaista liikkuvuutta koskeva hakemus:
- a) toinen jäsenvaltio voi edellyttää, että hakija toimittaa jotkin tai kaikki seuraavista asiakirjoista, jos toinen jäsenvaltio edellyttää niiden toimittamista alkuperäistä hakemusta varten:
 - i) todisteet siitä, että toisessa jäsenvaltiossa sijaitseva vastaanottava yksikkö ja kolmanteen maahan sijoittautunut yritys kuuluvat samaan yritykseen tai yritysryhmään;
 - ii) työsopimus ja tarvittaessa työnantajan komennuskirje, joista säädetään 5 artiklan 1 kohdan c alakohdassa;
 - iii) tapauksen mukaan asiakirjat, joista ilmenee, että kolmannen maan kansalainen täyttää asianomaisen jäsenvaltion kansallisessa oikeudessa unionin kansalaisille asetetut vaatimukset sen säännellyn ammatin harjoittamiseksi, jota hakemus koskee;
 - iv) 5 artiklan 1 kohdan f alakohdan mukainen voimassa oleva matkustusasiakirja;
 - v) todisteet siitä, että hakijalla on 5 artiklan 1 kohdan g alakohdassa tarkoitettu sairausvakuutus, tai, jos siitä säädetään kansallisessa oikeudessa, että hän on hakenut sairausvakuutusta.

Toinen jäsenvaltio voi vaatia, että hakija ilmoittaa viimeistään pitkäaikaista liikkuvuutta koskevan luvan myöntämisaikana kyseessä olevan sisäisen siirron saaneen työntekijän osoitteen toisen jäsenvaltion alueella.

Toinen jäsenvaltio voi edellyttää, että nämä asiakirjat ja tiedot esitetään jollakin kyseisen jäsenvaltion virallisella kielellä;

- b) toisen jäsenvaltion on tehtävä päätös pitkäaikaista liikkuvuutta koskevasta hakemuksesta ja annettava päätös kirjallisena tiedoksi hakijalle mahdollisimman pian ja viimeistään 90 vuorokauden kuluttua siitä päivästä, jolloin hakemus tehtiin ja a alakohdan nojalla edellytetyt asiakirjat toimitettiin toisen jäsenvaltion toimivaltaisille viranomaisille;
- c) sisäisen siirron saaneelta työntekijältä ei edellytetä, että hän poistuu jäsenvaltioiden alueelta jättääkseen hakemuksen eikä häneen sovelleta viisumivaatimusta;
- d) sisäisen siirron saaneen työntekijän sallitaan työskennellä toisessa jäsenvaltiossa siihen saakka kun toimivaltaiset viranomaiset ovat tehneet päätöksen pitkäaikaista liikkuvuutta koskevasta hakemuksesta edellyttäen, että
 - i) 21 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu ajanjakso ei ole päättynyt eikä ensimmäisen jäsenvaltion myöntämän sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan voimassaolo ole päättynyt; ja
 - ii) täydellinen hakemus on toimitettu toiselle jäsenvaltiolle viimeistään 20 vuorokautta ennen kuin sisäisen siirron saaneen työntekijän pitkäaikainen liikkuvuus alkaa, jos toinen jäsenvaltio tätä vaatii;
- e) pitkäaikaista liikkuvuutta koskevaa hakemusta ja lyhytaikaista liikkuvuutta koskevaa ilmoitusta ei saa toimittaa samaan aikaan. Kun tarve pitkäaikaiseen liikkuvuuteen syntyy sisäisen siirron saaneen työntekijän lyhytaikaisen liikkuvuuden jo alettua, toinen jäsenvaltio voi pyytää, että pitkäaikaista liikkuvuutta koskeva hakemus tehdään vähintään 20 vuorokautta ennen lyhytaikaisen liikkuvuusjakson päättymistä.

3. Jäsenvaltiot voivat hylätä pitkäaikaista liikkuvuutta koskevan hakemuksen, jos:

- a) edellä 2 kohdan a alakohdassa esitettyjä edellytyksiä ei noudateta tai 5 artiklan 4, 5 tai 8 kohdassa esitettyjä perusteita ei noudateta;
- b) jotain 7 artiklan 1 kohdan b tai d alakohtaan taikka 2, 3 tai 4 kohtaan sisältyvää perustetta sovelletaan; tai
- c) sisäisen siirron saaneen työntekijän lupa lakkaa olemasta voimassa menettelyn aikana.

4. Jos toinen jäsenvaltio tekee myönteisen päätöksen 2 artiklassa tarkoitetusta pitkäaikaista liikkuvuutta koskevasta hakemuksesta, sisäisen siirron saaneelle työntekijälle annetaan sellainen pitkäaikaista liikkuvuutta koskeva lupa, joka sallii sisäisen siirron saaneen työntekijän oleskelun ja työskentelyn toisen jäsenvaltion alueella. Tämä lupa myönnetään käyttäen asetuksessa (EY) N:o 1030/2002 säädettyä yhtenäistä kaavaa. Jäsenvaltioiden on merkittävä asetuksen (EY) N:o 1030/2002 liitteessä olevan a kohdan 6.4 alakohdan mukaiseen Oleskeluluvan tyyppi -kenttään "liikkuva ICT". Jäsenvaltiot voivat myös lisätä merkinnän virallisella kielellään tai virallisilla kielillään.

Jäsenvaltiot voivat antaa lisätietoja sisäisen siirron saaneen työntekijän pitkäaikaisen liikkuvuuden aikana tekemästä työstä paperimuodossa ja/tai tallentaa kyseisiä tietoja sähköisessä muodossa asetuksen (EY) N:o 1030/2002 4 artiklan ja sen liitteessä olevan a kohdan 16 alakohdan mukaisesti.

5. Pitkäaikaista liikkuvuutta koskevan luvan uusiminen ei rajoita 11 artiklan 3 kohdan soveltamista.

6. Kun pitkäaikaista liikkuvuutta koskeva lupa myönnetään, toinen jäsenvaltio ilmoittaa siitä ensimmäisen jäsenvaltion toimivaltaisille viranomaisille.

7. Kun jäsenvaltio tekee päätöksen pitkäaikaista liikkuvuutta koskevasta hakemuksesta, sovelletaan 8 artiklaa, 15 artiklan 2–6 kohtaa ja 16 artiklaa.

23 artikla

Takeet ja seuraamukset

1. Jos sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan myöntää jäsenvaltio, joka ei sovelle Schengenin säännöstöä täysimääräisesti, ja sisäisen siirron saanut työntekijä ylittää ulkorajan, toisella jäsenvaltiolla on oikeus vaatia todisteeksi siitä, että sisäisen siirron saanut työntekijä muuttaa toiseen jäsenvaltioon yrityksen sisäisen siirron puitteissa,

a) jäljennöksen ilmoituksesta, jonka ensimmäisessä jäsenvaltiossa sijaitseva vastaanottava yksikkö on lähettänyt 21 artiklan 2 kohdan mukaisesti; tai

b) toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevan vastaanottavan yksikön kirjeen, jossa täsmennetään ainakin EU:n sisäisen liikkuvuuden kesto ja toisen jäsenvaltion vastaanottavan yksikön tai vastaanottavien yksiköiden sijainti.

2. Jos ensimmäinen jäsenvaltio peruuttaa sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan, sen on ilmoitettava siitä toisen jäsenvaltion viranomaisille välittömästi.

3. Toisen jäsenvaltion vastaanottavan yksikön on ilmoitettava toisen jäsenvaltion toimivaltaisille viranomaisille kaikista muutoksista, jotka vaikuttavat niihin edellytyksiin, joiden nojalla liikkuvuuden sallittiin toteutua.

4. Toinen jäsenvaltio voi vaatia, että sisäisen siirron saanut työntekijä lopettaa välittömästi kaiken työnteon sen alueella ja poistuu sieltä, jos:

a) se ei ole saanut ilmoitusta 21 artiklan 2 ja 3 kohdan mukaisesti ja edellyttää tällaista ilmoitusta;

b) se on vastustanut liikkuvuutta 21 artiklan 6 kohdan mukaisesti;

c) se on hylännyt pitkäaikaista liikkuvuutta koskevan hakemuksen 22 artiklan 3 kohdan mukaisesti;

d) sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa tai pitkäaikaista liikkuvuutta koskevaa lupaa käytetään muihin tarkoituksiin kuin mihin se on myönnetty;

e) edellytykset, joiden nojalla liikkuvuus sallittiin, eivät enää täyty.

5. Edellä 4 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa ensimmäinen jäsenvaltio sallii sisäisen siirron saaneen työntekijän ja tarvittaessa hänen perheenjäsentensä uuden maahantulon ilman muodollisuuksia ja viipymättä, jos toinen jäsenvaltio sitä pyytää. Tätä sovelletaan myös, jos ensimmäisen jäsenvaltion myöntämän sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan voimassaolo on päättynyt tai lupa on peruutettu toisessa jäsenvaltiossa tapahtuneen liikkuvuuden aikana.

6. Schengenin säännöstöä täysimääräisesti soveltavan jäsenvaltion on haettava tietoa Schengenin tietojärjestelmästä silloin, kun sisäisen siirron saaneen työntekijän luvan haltija ylittää sen ulkorajan. Jäsenvaltion on evättävä maahantulo tai vastustettava liikkuvuutta sellaisten henkilöiden tapauksessa, joista on annettu Schengenin tietojärjestelmässä kuulutus maahantulon ja oleskelun epäämiseksi.
7. Jäsenvaltiot voivat määrätä seuraamuksia alueelleen sijoittautuneelle vastaanottavalle yksikölle 9 artiklan mukaisesti, jos:
- vastaanottava yksikkö ei ole tehnyt ilmoitusta sisäisen siirron saaneen työntekijän liikkuvuudesta 21 artiklan 2 ja 3 kohdan mukaisesti;
 - sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa tai pitkäaikaista liikkuvuutta koskevaa lupaa käytetään muihin tarkoituksiin kuin mihin se on myönnetty;
 - sisäisen siirron saaneen työntekijän lupaa koskeva hakemus on tehty muulle jäsenvaltiolle kuin sille, jossa oleskelu kokonaisuudessaan kestää pisimpään;
 - sisäisen siirron saanut työntekijä ei enää täytä perusteita ja edellytyksiä, joiden nojalla liikkuvuuden sallittiin toteutua, ja vastaanottava yksikkö laiminlyö ilmoittamisen toisen jäsenvaltion toimivaltaisille viranomaisille tällaisesta muutoksesta;
 - sisäisen siirron saanut työntekijä aloitti työskentelyn toisessa jäsenvaltiossa, vaikka liikkuvuuden edellytykset eivät täyttyneet 21 artiklan 5 kohtaa tai 22 artiklan 2 kohdan d alakohtaa sovellettaessa.

VI LUKU

LOPPUSÄÄNNÖKSET

24 artikla

Tilastot

- Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle tilastot ensimmäistä kertaa myönnettyjen sisäisen siirron saaneen työntekijän lupien ja pitkäaikaista liikkuvuutta koskevien lupien lukumäärästä ja tapauksen mukaan 21 artiklan 2 kohdan mukaisista vastaanotetuista ilmoituksista sekä mahdollisuuksien mukaan niiden sisäisen siirron saaneiden työntekijöiden lukumäärästä, joiden lupa on uusittu tai peruutettu. Nämä tilastot jaotellaan kansalaisuuden, ja mahdollisuuksien mukaan luvan voimassaoloajan, toimialan ja siirron saaneen työntekijän aseman mukaan.
- Tilastot on laadittava yhden kalenterivuoden viitejaksoittain ja toimitettava komissiolle kuuden kuukauden kuluessa viitevuoden päättymisestä. Ensimmäinen viitevuosi on 2017.
- Tilastot toimitetaan Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 862/2007 ⁽¹⁾ mukaisesti.

25 artikla

Kertomukset

Komissio toimittaa viimeistään 29 päivänä marraskuuta 2019 ja sen jälkeen kolmen vuoden välein Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin soveltamisesta jäsenvaltioissa, ja tekee tarvittavat ehdotukset sen muuttamiseksi. Kertomuksessa keskitytään erityisesti arvioimaan EU:n sisäisen liikkuvuusjärjestelmän toiminnan moitteettomuutta sekä tarkastelemaan järjestelmän mahdollista väärinkäyttöä ja vuorovaikutusta Schengenin säännöstön kanssa. Komissio arvioi erityisesti 20, 21, 22, 23 ja 26 artiklan käytännön soveltamista.

⁽¹⁾ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 862/2007, annettu 11 päivänä heinäkuuta 2007, muuttoliikettä ja kansainvälistä suojelua koskevista yhteisön tilastoista sekä ulkomaisia työntekijöitä koskevien tilastojen laatimisesta annetun neuvoston asetuksen (ETY) N:o 3111/76 kumoamisesta (EUVL L 199, 31.7.2007, s. 23).

26 artikla

Yhteyspisteiden välinen yhteistyö

1. Jäsenvaltioiden on nimettävä yhteyspisteitä, jotka tekevät tehokasta yhteistyötä ja vastaavat 21, 22 ja 23 artiklan täytäntöön panemiseksi tarvittavien tietojen vastaanottamisesta ja toimittamisesta. Jäsenvaltioiden on annettava etusija sähköiselle tietojenvaihdolle.
2. Kunkin jäsenvaltion on ilmoitettava muille jäsenvaltioille 1 kohdassa tarkoitettujen kansallisten yhteyspisteiden välityksellä 11 artiklan 4 kohdassa tarkoitetuista nimetyistä viranomaisista ja 21 ja 22 artiklassa tarkoitettuun liikkuvuuteen sovelletusta menettelystä.

27 artikla

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 29 päivänä marraskuuta 2016. Niiden on viipymättä toimitettava nämä säännökset kirjallisina komissiolle.

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

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

28 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan sitä päivää seuraavana päivänä, jona se julkaistaan *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

29 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu jäsenvaltioille perussopimusten mukaisesti.

Tehty Brysselissä 15 päivänä toukokuuta 2014.

Euroopan parlamentin puolesta

Puhemies

M. SCHULZ

Neuvoston puolesta

Puheenjohtaja

D. KOURKOULAS