

HU

HU

HU



EURÓPAI BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2010.7.13.
COM(2010) 378 végleges

2010/0209 (COD)

Javaslat:

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

**harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő
belépésének és tartózkodásának feltételeiről**

{SEC(2010) 884}

{SEC(2010) 885}

INDOKOLÁS

1) A javaslat háttere

- **A javaslat okai és céljai**

Ez a javaslat az átfogó bevándorláspolitikai kialakítására irányuló uniós erőfeszítések részét képezi. A 2004. novemberi Hágai Program elismerte, hogy „[a] legális migráció fontos szerepet fog játszani az európai tudásalapú gazdaság megerősítésében és a gazdasági fejlődés elősegítésében, ezáltal hozzájárulva a lisszaboni stratégia végrehajtásához”, és felkérte a Bizottságot, hogy nyújtson be tervet a legális migrációra vonatkozó politikáról, „beleértve az olyan befogadási eljárásokat, amelyek képesek gyorsan alkalmazkodni a munkaerőpiacon jelen lévő migráns munkaerő iránti keresletben megfigyelhető ingadozásokhoz”.

A Bizottság ezt követően, 2005. decemberében közzétett, *Politikai terv a legális migrációról* című közleménye (COM(2005) 669) öt jogalkotási javaslat 2007 és 2009 közötti elfogadását irányozta elő a munkavállalás céljából történő bevándorlás témájában. E javaslatok egyikeként a vállalatokon belül áthelyezettekről szóló irányelvjavaslatot jelölte meg.

Az Európai Tanács 2008. október 15–16-i ülésén elfogadott Európai Bevándorlási és Menekültügyi Paktum kifejezi az Európai Unió és tagállamai elkötelezettségét arra, hogy a migráció jelentette kihívásokat és lehetőségeket méltányos, hatékony és következetes politikai fellépés keretében kezeljék.

Az Európai Tanács 2009. december 10–11-i ülésén elfogadott Stockholmi Program elismeri, hogy a munkavállalási célú bevándorlás hozzájárulhat a versenyképesség és a gazdasági növekedés erősítéséhez, és – tekintettel az Unió előtt álló, a munkaerő iránti igények növekedéséhez vezető jövőbeli demográfiai kihívásokra – a rugalmas bevándorlási politika fontos szerepet tölt majd be az EU hosszú távú gazdasági fejlődésében és teljesítményében. A program ennek megfelelően felkéri a Bizottságot és a Tanácsot, hogy folytassák a 2005. évi legális migrációról szóló politikai terv végrehajtását.

2007 októberében két javaslatot terjesztett elő a Bizottság: az egyik a magasan kvalifikált munkaerővel foglalkozott („EU-kékkártya”), a másik általános keretirányelv létrehozását irányozta elő¹. A Tanács 2009 május 25-én elfogadta az első javaslatot, míg a másodikat jelenleg tárgyalja az Európai Parlament és a Tanács.

Mivel a jelenlegi szabályok bonyolultsága és sokfélesége miatt a vállalkozások akadályokba ütköznek, jelen irányelv célja elsősorban a vállalkozásokon belüli szakértelemtranszfer megkönnyítése mind az Unióba irányulóan, mind az Unión belül. Az irányelv ezzel hozzájárul az uniós gazdaság versenyképességének fokozásához, és kiegészíti az EU 2020 stratégia céljainak megvalósítása érdekében hozott uniós intézkedéseket. Az irányelv konkrét célja, hogy a multinacionális vállalatok vezető tisztségviselőinek és szakembereinek befogadását szabályozó átlátható és harmonizált feltételek kialakításával, a vállalatokon belül áthelyezett személyek és családjuk ideiglenes tartózkodására vonatkozó vonzóbb feltételek megteremtésével és az Unió területén működő társaságok közötti hatékony munkaerő-átcsoportosítás lehetőségének elősegítésével hatékony és azonnali válaszokat adjon a multinacionális vállalatok fióktelepeinek és leányvállalatainak vezető munkatársak és

¹ COM(2007) 637 és 638, 2007.10.23.

szakemberek iránti igényeire. E cél elérése egyúttal elősegíti az EU nemzetközi kereskedelmi kötelezettségvállalásainak a teljesítését, köztük a vállalaton belül áthelyezettekre vonatkozó szabályoknak a betartását is. A transznacionális mobilitás e formáinak ösztönzéséhez tisztességes versenyre és a munkavállalók jogainak tiszteletben tartására van szükség, amelynek része a vállalaton belül áthelyezett személyek szilárd jogi státuszának kialakítása is.

- **Háttér-információk**

A vállalkozások globalizálódása, a nemzetközi kereskedelmi forgalom növekedése, a multinacionális vállalatok térnyerése és növekedése, valamint a számos ágazatban végbemenő szerkezetátalakítás és konszolidáció nyomán az utóbbi években egyre nagyobb jelentőséget kap a multinacionális társaságok fióktelepeinél és leányvállalatainál dolgozó, ideiglenesen, rövid időszakra a vállalat más egységeihez áthelyezett vezető beosztású alkalmazottak és technikai szakemberek mozgása. Napjainkban rendkívüli jelentőségre tett szert a vállalkozások azon képessége, hogy gyorsabban reagáljanak az új kihívásokra, jövőbeli vezetőiknek átadják a szükséges szakértelmet, és minden olyan országban harmonizálják munkavállalói szakképzettségének szintjét, ahol a vállalkozás jelen van. A munkaszervezés és a vállalkozásokon belüli átcsoportosítások területén bekövetkezett új fejlemények ugyancsak erősítik a mobilitás igényét.

Jelenleg ugyanakkor több tényező is korlátozza a nemzetközi vállalatok arra vonatkozó lehetőségeit, hogy kihasználják a vállalaton belül áthelyezett személyek mobilitásából származó előnyöket. Számos olyan multinacionális társaság, amely munkatársakat kívánt áthelyezni egyik országból egy másikba, rugalmatlansággal szembesült, és korlátokba ütközött: a legtöbb EU-tagállamban hiányoznak az áthelyezésekre irányadó világos rendszerek, a követelmények bonyolultak, a költségek magasak, a vízumok és munkavállalási engedélyek kibocsátása lassú, a szabályok és eljárások tekintetében nagy a bizonytalanság. Ezenfelül jelentős különbségek vannak a tagállamok között a tekintetben is, hogy milyen feltételekhez kötik a befogadást, és milyen korlátozásokat alkalmaznak a családi jogokra.

- **Meglévő rendelkezések a javaslat által érintett területen**

A szolgáltatásnyújtás keretében a vállalaton belül áthelyezett személyek befogadásának feltételeivel foglalkozó meglévő uniós jogi eszköz a harmadik országbeli állampolgároknak a tagállamok területére történő munkavállalási célú befogadására vonatkozó korlátozásokról szóló, 1994. június 20-i tanácsi állásfoglalás², amelyet az EK-Szerződés K.1 cikke értelmében fogadtak el. Ez az állásfoglalás rögzítette a migránsok e kategóriájának befogadására irányadó meghatározásokat és elveket.

Kapcsolódik a jelen javaslatához a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében, egy tagállamban letelepedett vállalkozás által történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv is, mivel az irányelv 1. cikkének (4) bekezdése megállapítja: „*A nem tagállamban letelepedett vállalkozások nem részesülhetnek kedvezőbb elbánásban, mint a tagállamban letelepedett vállalkozások.*” Ez a javaslat biztosítja, hogy a tagállamokba vállalaton belüli szolgáltatásnyújtás keretében munkavállalókat kiküldő, nem tagállamban letelepedett vállalkozások ne élvezzenek versenyelőnyt a tagállamban letelepedett vállalkozásokhoz képest.

² HL C 274., 1996.9.19., 3. o.

A szolgáltatások kereskedelméről szóló általános egyezmény (GATS)³ keretén belül tett EU-25-kötelezettségvállalások lehetőséget nyújtanak arra, hogy a vállalatok – vezetők és szakértők esetében legfeljebb három évig, diplomás gyakornokok esetében pedig egy évig – rendszerint gazdasági igényfelmérés nélkül foglalkoztassanak vállalaton belül áthelyezett személyeket a szolgáltató ágazatban és szolgáltatásnyújtás keretében, feltéve hogy a szóban forgó személyek megfelelnek a vonatkozó szabályokban lefektetett, például egyéves korábbi foglalkoztatást előíró követelményeknek. Az EU és Chile közötti, 2002. évi társulási megállapodás és a CARIFORUM-országokkal 2008-ban megkötött gazdasági partnerségi megállapodás szintén tartalmaz a vállalaton belüli áthelyezésekről szóló rendelkezéseket, amelyek ezeken a GATS-kötelezettségvállalásokon alapulnak. A GATS és a kétoldalú megállapodások keretében tett kereskedelmi kötelezettségvállalások nem hivatottak kimerítően rendezni a belépés, tartózkodás és munkavégzés feltételeit.

A családjegyesítési jog érvényesítésének feltételeit a 2003. szeptember 22-i 2003/86/EK tanácsi irányelv határozza meg. Jelen javaslat tovább megy ennél az irányelvnél, mivel kedvezőbb feltételeket szab a családjegyesítés számára.

A harmadik országok állampolgárai számára szükséges tartózkodási engedélyek formátumát az 1030/2002/EK rendelet állapítja meg, amely e javaslatra is alkalmazandó.

A harmadik országbeli állampolgároknak az Európai Közösség területén folytatott tudományos kutatás céljából való fogadására vonatkozó külön eljárásról szóló, 2005. október 12-i 2005/71/EK tanácsi irányelv meghatározza azokra a harmadik országbeli kutatókra vonatkozó befogadási feltételeket, akik kutatási program végrehajtása céljából, egy e célra tagállam által jóváhagyott kutatószervezettel kötött fogadási megállapodás keretében érkeznek a tagállamok területére. Mivel a két jogi eszköz hatálya között átfedések lehetnek, és mivel célszerű koherens szabályokat fenntartani a harmadik országbeli kutatók tekintetében, a jelen javaslat kifejezetten rendelkezik arról, hogy nem vonatkozik azokra a harmadik országbeli állampolgárokra, akik a 2005/71/EK irányelv értelmében vett kutatóként, kutatási projekt végrehajtása céljából kívánnak a tagállamokban tartózkodni.

Ezenfelül a 2007. október 23-i keretirányelv-javaslat⁴ (COM(2007) 638) két kizárásról rendelkezik: az egyik azokra vonatkozik, akik a kereskedelem és a befektetések terén tevékenykedő természetes személyek egyes kategóriáinak belépését és ideiglenes tartózkodását megkönnyítő nemzetközi megállapodásokban foglalt kötelezettségvállalások alapján utaznak be egy tagállamba; a másik pedig a kiküldött harmadik országbeli állampolgárokra, függetlenül attól, hogy vállalkozásuk valamely tagállamban vagy egyéb államban rendelkezik székhellyel. A vállalaton belül, harmadik országbeli vállalkozással kötött munkaszerződés keretében áthelyezett személyek, ideértve a fent említett és azokhoz hasonló kötelezettségvállalások alapján a tagállamokba belépő személyeket is, tehát nem tartoznak ezen jogszabály hatálya alá, és ennek megfelelően rájuk e tekintetben sajátos rendelkezések vonatkoznak.

³ Lásd a Kereskedelmi Világszervezet (WTO) S/L/286 és S/C/W/273 Suppl. 1. számú, 2006. december 18-i dokumentumait.

⁴ A harmadik országok állampolgárainak valamely tagállam területén való tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont kérelmezési eljárásról, valamint a harmadik országokból származó, a tagállamok területén legálisan tartózkodó munkavállalók közös jogairól szóló irányelvjavaslat.

A „kékkártyairányelv” a keretirányelvhez hasonlóan kizárja alkalmazási köréből a kereskedelmi megállapodások keretében belépő személyeket. A kérelmezőknek ezenfelül munkaszerződést kell bemutatniuk. A vállalaton belül áthelyezett személyekre ezért nem vonatkozik a „kékkártyairányelv”.

- **Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival és célkitűzéseivel**

A magasan kvalifikált harmadik országbeli állampolgárok, például transznacionális vállalatok kulcspozíciókat betöltő munkatársainak vonzását célzó intézkedések az EU 2020 stratégia által meghatározott szélesebb keretrendszer részét képezik. E stratégia célul tűzi ki a tudás- és innovációalapú uniós gazdaság megteremtését, a vállalkozásokra nehezedő adminisztratív terhek csökkentését és a munkaerő-kínálat és -kereslet jobb összhangjának megteremtését. A vállalaton belüli áthelyezések megkönnyítése olyan cél, amelyet az Unió kereskedelempolitikája is magáénak vall.

Ez a javaslat tiszteletben tartja az alapvető jogokat, különösen az Alapjogi Charta 15., 21., 31. (tisztességes és egyenlő elbánás), 12. (a gyülekezés és az egyesülés szabadsága), 34. (szociális biztonság) és 7. (a magán- és a családi élet tiszteletben tartása) cikkét, mivel elismeri és biztosítja az egyenlő elbánás elvét a vállalaton belül áthelyezett személyek számára, eljárási garanciákat tartalmaz, és biztosítja a családi élethez való jogot.

A javaslat végrehajtása során a hatóságok által kezelendő személyes adatokat a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről szóló 95/46/EK irányelvnek megfelelően kell feldolgozni.

2) Konzultáció az érdekeltekkel; hatásvizsgálat

- **Konzultáció az érdekeltekkel**

A konzultáció módja, a legfontosabb célterületek és a válaszadók köre

A gazdasági migrációval kapcsolatos uniós megközelítésről szóló zöld könyv kapcsán nyilvános konzultációt tartott a Bizottság, amelynek részeként 2005. június 14-én nyilvános meghallgatásra is sor került.

Ezenkívül szemináriumok és műhelytalálkozók formájában a Bizottság további konzultációkat rendezett. A tagállamokkal a Bizottság bevándorlási és menekültügyi bizottságában folytattunk konzultációkat. A hatásvizsgálat támogatására megrendelt külső tanulmány elkészítése során kérdőíves felmérés és interjúk formájában a legfontosabb érdekeltekkel további konzultációkra került sor.

Az észrevételek és felhasználásuk rövid ismertetése

A nyilvános konzultáció folyamán beérkezett 130 hozzászólás elemzése azt mutatta, hogy általános támogatást élvez a gazdasági bevándorlással kapcsolatos közös uniós politika kialakítására irányuló törekvés, noha a követendő irányvonal és a várt végeredmény tekintetében jelentős különbségek vannak. Világosan körvonalazódott az az igény is, hogy a javaslat legyen egyszerű, bürokráciamentes és rugalmas. Mivel számos tagállam nem támogatta a horizontális megközelítésmódot, a Bizottság arra a megállapításra jutott, hogy az ágazati megközelítés realisztikusabb megoldást jelent, és jobban megfelel a rugalmasság iránti elvárásoknak.

- **Szakértői vélemények összegyűjtése és felhasználása**

Külső szakértők bevonására nem volt szükség.

- **Hatásvizsgálat**

A Bizottság az alábbi opciókat vizsgálta meg:

1. opció: A jelenlegi állapot fenntartása. Eszerint továbbra is a már meglévő jogi keretek szabályoznák a helyzetet a tagállamokban. Ez azonban azzal járna, hogy egészében véve az EU nem jelentene vonzó környezetet a vállalkozások számára; mivel a magasan képzett belső erőforrások iránti fokozódó igény ellenére a vállalatok továbbra is nehézségekkel szembesülnének akkor, amikor munkaerőforrásaikat a lehető leghatékonyabb módon kívánják felhasználni.

2. opció: Irányelv a vállalaton belül áthelyezett személyek belépésének és tartózkodásának feltételeiről. Az uniós jogszabály egységesen határozná meg a vállalaton belül áthelyezett személy fogalmát vagy a transznacionális vállalat meghatározott tisztségeire történő hivatkozással a GATS-megállapodásokhoz mellékelt szabályoknak megfelelően, vagy bérezési és szakképzettségi kritériumokhoz kötve a kulcsfontosságú alkalmazottak meghatározását a kékkártyairányelvnek megfelelően. A jogszabály emellett harmonizálná a belépés feltételeit, megállapítaná a közös jogokat, meghatározná a tartózkodás maximális időtartamát és rendelkezne egyes szociális és gazdasági jogokról. Ez az opció átláthatóbb jogi környezetet teremtene. Az egyes tagállamok ugyanakkor továbbra is eltérő szabályokat alkalmaznának az eljárások és a családi jogok tekintetében, és ez a megoldás nem ösztönözné az Unión belüli mobilitást sem.

3. opció: Irányelv a vállalaton belül áthelyezett személyek Unión belüli mobilitásáról. A 2. opció esetében érintett pontokon túl ez a megoldás olyan rendelkezéseket is tartalmazna, amelyek lehetővé tennék, hogy a vállalaton belül áthelyezett személyek szabadon mozogjanak az EU-területén belül, és több, különböző tagállamokban lévő szervezetben vállaljanak munkát. Ez az opció azonban nem biztosítaná, hogy a szóban forgó személyeket gyorsan és egyszerűen helyezhessék át harmadik országokból uniós vállalatokhoz, és nem rendezné a családdal kapcsolatos kérdéseket sem.

4. opció: Irányelv a családegyesítés és a házastársak munkához jutásának megkönnyítéséről. Eltérve a 2003/86/EK irányelv rendelkezéseitől, a családegyesítés lehetőségének nem képezné feltételét sem a letelepedési jogosultság megszerzése, sem a vállalaton belül áthelyezett személy számára meghatározott minimális tartózkodási idő. A családtagok gyorsabban kapnának tartózkodási engedélyt, és a munkaerőpiachoz való hozzáférést tekintetében a tagállamok nem alkalmazhatnák a 12 hónapos időbeli korlátot. Ennek eredményeként a vállalatok könnyebben alkalmazhatnának vállalaton belül áthelyezett személyeket. A házastársak munkavállaláshoz való joga azonban ellentmondásba kerülne a csatlakozási okmányokban rögzített uniós preferenciával.

5. opció: Irányelv a közös befogadási eljárásokról. A vállalaton belül áthelyezett személyként történő munkavállalás és a tagállam területén való tartózkodás jogát egyetlen okmány biztosítaná. Ezzel párhuzamosan rögzítésre kerülne a kérelmek feldolgozásának maximális időtartama (pl. 1 hónap). Ez a megoldás jelentősen könnyítené és gyorsítaná a kulcsfontosságú alkalmazottak áthelyezését, és csökkentené az áthelyezések költségét és idejét.

6. opció: *A tagállamok közötti kommunikáció, koordináció és együttműködés.* Ez az opció bizonyos mértékig elősegítené a vállalaton belül áthelyezett harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozó tagállami gyakorlatok egymáshoz való közelítését, és összehangoltabb jogi kereteket eredményezne. Az elért hatás azonban valószínűleg rendkívül csekély maradna, ha az intézkedések nem kötelezőek.

Az egyes opciókat és hatásukat összehasonlítva, a javasolt megoldás a 2., 3., 4. és 5. opció kombinációja. A vállalaton belül áthelyezett személyek egységes meghatározása, a belépés és tartózkodás feltételeinek összehangolása, bizonyos szociális és gazdasági jogok biztosítása (2. opció), az EU-n belüli mobilitás garantálása (3. opció), a családdal kapcsolatos jogok megerősítése (4. opció, a házastársak munkaerőpiachoz való hozzáférése nélkül) és a gyors ügyintézés biztosítása (5. opció) elősegítené az alkalmazottak vállalaton belüli átcsoportosítását harmadik országok és uniós tagállamok között, és vonzóbbá tenné az Uniót a multinacionális társaságok kulcspozíciókat betöltő, harmadik országbeli állampolgársággal rendelkező alkalmazottai számára. Ezek a szabályok egyúttal biztosítékokat nyújtanának a tisztességtelen versennyel szemben.

3) A javaslat jogi elemei

• A javaslat összefoglalása

A javaslat egységes meghatározások és összehangolt feltételek alapján átlátható és egyszerűsített eljárást hoz létre a vállalaton belül áthelyezett személyek befogadása tekintetében: az áthelyezett személynek a GATS-megállapodásokban foglalt európai uniós kötelezettségvállalásoknak megfelelően vezetőként, szakértőként vagy diplomás gyakornokként kell pozíciót betöltenie; amennyiben a tagállam megköveteli, ugyanannál a vállalkozáscsoportnál legalább 12 hónapos korábbi foglalkoztatási jogviszonnyal kell rendelkeznie; megbízólevéllel kell igazolni, hogy a harmadik országbeli állampolgárt áthelyezték a fogadó szervezethez, és a megbízólevélben fel kell tüntetni az áthelyezett személy javadalmazásának összegét. Munkaerő-piaci vizsgálatot nem kell végezni, kivéve, ha ez a feltétel ellentétben áll a csatlakozási okmányokban kifejezett uniós preferenciával. A diplomás gyakornokok számára külön rendszert irányoz elő a javaslat. A vállalaton belül áthelyezett, befogadott személyek speciális – a „vállalaton belül áthelyezett személy” megjelölést tartalmazó – tartózkodási engedélyt kapnak, amely lehetővé teszi számukra, hogy munkát vállaljanak egyazon transznacionális vállalat különböző szervezeti egységeiben, bizonyos feltételek mellett a más tagállamokban lévő szervezeti egységeket is beleértve. Ez az engedély kedvező feltételeket biztosít a családdegyesítéshez is az első tagállamban.

4) Jogalap

Ez a javaslat a harmadik országbeli állampolgárok belépésének és tartózkodásának feltételeire, valamint a szükséges engedélyek kiállításával kapcsolatos eljárásokra vonatkozik. A javaslat azokat a feltételeket is meghatározza, amelyek mellett valamely harmadik országbeli állampolgár egy másik tagállamban is tartózkodhat. Következésképpen a megfelelő jogalap az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSz.) 79. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontja.

5) A szubszidiaritás elve

A szubszidiaritás elve annyiban érvényesül, amennyiben a javaslat nem tartozik az Unió kizárólagos hatáskörébe. A javaslat célkitűzéseit a tagállamok önállóan a következők miatt nem tudják kielégítően megvalósítani:

– A vállalaton belül áthelyezett személyeket megillető uniós szintű elbánás az áthelyezéseket szabályozó feltételekkel és eljárásokkal együtt befolyásolja az Unió egészének vonzerejét és azt, hogy a multinacionális vállalatok milyen mértékben folytatnak üzleti tevékenységet vagy fektetnek be egy adott régióban.

– A multinacionális vállalatokat különösen érzékenyen érintik azok a korlátok, amelyek akadályozzák a vállalaton belül áthelyezett külföldi személyek átcsoportosítását európai vállalati székhelyeik között. Ezeket a korlátokat csak uniós szintű fellépés segítségével lehet felszámolni.

– A vállalaton belül áthelyezett személyek befogadásának közös feltételeit, ezen belül az ilyen személyeket megillető szociális és gazdasági jogokat is meghatározó közös jogi keret kialakítása elhárítaná a tisztességtelen verseny kialakulásának veszélyét.

– A belépési eljárások és az ideiglenes tartózkodási jog tekintetében a tagállamok között fennálló jelentős különbségek akadályozhatják azoknak a nemzetközi kötelezettségvállalásoknak az egységes érvényesítését, amelyeket az EU és tagállamai a Kereskedelmi Világszervezet égisze alatt folyó tárgyalások során tettek.

A javaslat ezért megfelel a szubszidiaritás elvének.

6) Az arányosság elve

A javaslat megfelel az arányosság elvének a következők miatt:

A választott jogi aktus irányelv, amely a tagállamok számára nagyfokú rugalmasságot biztosít a végrehajtás során.

E fellépés megfelelő eszköze az irányelv, kötelező minimumszabályokat határoz meg, ugyanakkor rugalmasságot biztosít a tagállamoknak abban, hogy milyen formában és módszerrel érvényesítik ezeket a szabályokat a gyakorlatban, tekintettel nemzeti jogrendszerükre és általános körülményeikre. A nem kötelező jellegű intézkedések hatása túlságosan korlátozott maradna, mivel a vállalaton belüli potenciális áthelyezettek és az őket fogadni készülő uniós vállalatok továbbra is számos különböző szabállyal néznének szembe a befogadás vonatkozásában.

A fellépés a fenti cél eléréséhez szükséges mértékre korlátozódik. A javasolt szabályok a befogadás feltételeire, az eljárásra és engedélyre, valamint a vállalaton belül áthelyezett személyek jogaira vonatkoznak, beleértve az Unión belüli mobilitáshoz való jogot, mivel ezek azok a területek, amelyek a Szerződés 79. cikkében meghatározott közös bevándorlási politika elemeit alkotják. A jogszabályi környezet átalakításából (a vállalaton belüli áthelyezésekről szóló specifikus rendelkezések megalkotásából) és az együttműködésből fakadóan a tagállamokra háruló adminisztratív teher mérsékelt marad, mivel a vállalaton belül áthelyezett személyekkel már a kereskedelmi jogi eszközök is külön foglalkoznak, és mivel e terhet ellensúlyozzák azok a jelentős előnyök, amelyek az alkalmazottak vállalaton belüli, tagállamok közötti könnyebb áthelyezésének növekvő lehetőségeiből fakadnak.

7) Költségvetési vonzatok

A javaslatnak nincsenek az uniós költségvetést érintő vonzatai.

8) Kiegészítő információk

- **Felülvizsgálatra/módosításra/megszüntetésre vonatkozó rendelkezés**

A javaslat felülvizsgálatra vonatkozó rendelkezést tartalmaz.

- **Megfelelési táblázat**

Az irányelvet átültető nemzeti rendelkezések szövegét, valamint a rendelkezések és az irányelv közötti megfelelést bemutató táblázatot a tagállamok megküldik a Bizottságnak.

9) A javaslat részletes magyarázata

1. cikk

A javaslat az átfogó bevándorláspolitikára, ezen belül a gazdasági migrációra vonatkozó közös szabályok kialakítására irányuló uniós erőfeszítések részét képezi. Célja kettős: egyrészt az, hogy külön eljárást vezessen be a vállalatban belüli áthelyezés céljából uniós tartózkodást kérelmező harmadik országbeli állampolgárok belépésére és tartózkodására vonatkozóan, és ezzel kapcsolatban meghatározza a tagállamok által kibocsátandó tartózkodási engedélyek kiállításának követelményeit (az EUMSZ. 79. cikke (2) bekezdésének a) pontja), másrészt az, hogy végrehajtsa az EUMSZ. 79. cikke (2) bekezdésének b) pontját, és meghatározza az e javaslat alapján egy bizonyos tagállam területén jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok jogait és azt, hogy milyen feltételekkel tartózkodhatnak másik tagállamban.

2. cikk

A javaslat nem vonatkozik az uniós polgárokra és családtagjaikra, ideértve azokat is, akiknek egy adott tagállamban történő munkavállalásra való jogosultságát átmeneti intézkedések korlátozzák. Ez az irányelv kizárólag azokra a harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozik, akiknek tartózkodási helye a tagállamok területén kívül található, és vállalatban belüli áthelyezés keretében kérelmezik, hogy valamely tagállam területére beléphessenek és ott tartózkodhassanak.

Mivel a jelen irányelv és a harmadik országbeli állampolgárokra az Európai Közösség területén folytatott tudományos kutatás céljából való fogadására vonatkozó külön eljárásról szóló, 2005. október 12-i 2005/71/EK irányelv között átfedések lehetnek, ez a cikk kifejezetten kizárja az irányelv hatálya alól azokat a harmadik országbeli állampolgárokat, akik a 2005/71/EK irányelv értelmében vett kutatóként, kutatási projekt végrehajtása céljából kívánnak valamely tagállam területén tartózkodni. Ez az irányelv kizárja hatálya alól azokat a személyeket is, akik az európai uniós polgárokéval egyenértékű jogokat élveznek a szabad mozgás területén, vagy akiket ilyen jogokat biztosító harmadik országokban letelepedett vállalkozás foglalkoztat; nem vonatkozik továbbá az irányelv azokra a harmadik országbeli állampolgárokra sem, akiket egy tagállamban letelepedett vállalkozás küldött ki szolgáltatások nyújtása keretében a Szerződés 56. cikke és a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv értelmében.

3. és 4. cikk

A javaslat meghatározza a „vállalatban belül áthelyezett személy” fogalmát. Ez a meghatározás a GATS-egyezményből és kétoldalú kereskedelmi megállapodásokból eredő EU-25-kötelezettségvállalásokra épül, és a következőket feltételezi:

– olyan transznacionális társaság létezése, amelynek egy vagy több szervezeti egysége a tagállamok területén kívül telepedett le, illetve egy vagy több szervezeti egysége a tagállamokban található („fogadó szervezetek”);

- harmadik országbeli állampolgár ideiglenes kiküldetés keretében történő áthelyezése a harmadik országban lévő olyan vállalattól, amelyhez az illetőt munkaszerződés fűzi, egy az Unió területén működő, ugyanahhoz a vállalkozáscsoporthoz tartozó szervezethez. Nem szükséges, hogy az áthelyezésre a szolgáltató ágazaton belül vagy szolgáltatásnyújtás keretében kerüljön sor, és olyan harmadik országból is történhet, amely kereskedelmi megállapodásnak nem részes fele. A javaslat alkalmazási köre ezért szélesebb a kereskedelmi kötelezettségvállalások által érintett körnél.

Ez a cikk határozza meg a „vezető”, a „szakértő” és a „diplomás gyakornok” fogalmát is. A meglévő meghatározások a GATS keretében tett uniós kötelezettségvállalásokon alapulnak, mivel e meghatározások már ismerősek a tagállamok számára. A „diplomás gyakornok” fogalmát emellett pontosítottuk, egyértelművé teendő azt a követelményt, hogy a képzés célja az áthelyezett személy vezetői beosztás ellátására történő felkészítése.

Más fogalommeghatározások forrásai létező uniós jogi aktusok, így a 2003/86/EK tanácsi irányelv vagy a 2009/38/EK tanácsi irányelv.

Ezek a cikkek lehetővé teszik a tagállamoknak, hogy az irányelv hatálya alá tartozó személyek számára az irányelv rendelkezéseinél kedvezőbb feltételeket tartalmazó rendelkezéseket tartsanak fenn, vagy léptessenek életbe. Előfordulhat például, hogy a tagállamok a családtagok tekintetében kedvezőbb eljárásokat vagy rendelkezéseket kívánnak alkalmazni.

5. cikk

Ez a cikk állapítja meg a kérelmezők által teljesítendő feltételeket, amelyek közül az alábbiakat kifejezetten csak ez a javaslat tartalmazza:

Igazolni kell, hogy az áthelyezés ténylegesen egy vállalkozáscsoport valódi üzleti kapcsolatban álló szervezeti egységei között jön létre.

Mivel a befogadás keresletvezérelt, be kell mutatni egy olyan okmányt, amely ismerteti az elvégzendő feladatot, és feltünteti a javadalmazás mértékét, amelynek összhangban kell lennie a 96/71/EK irányelv 3. cikkében említett, munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal. Az igazolás általában megbízólevél formáját ölti. A megbízólevélben fel kell tüntetni a munkavégzés helyét vagy helyeit és időtartamát, és igazolni kell, hogy az áthelyezett személy vezetőként, szakértőként vagy diplomás gyakornokként helyezkedik el a fogadó szervezetnél. Ez a rendszer az EU kereskedelmi kötelezettségvállalásai szokásos értelmében vett kulcspozíciókat betöltő alkalmazottakra irányul, mivel e személyek új technológiák és innovatív megoldások hordozói, a vállalati kultúra legkülönfélébb helyekre történő eljuttatásának és a vállalkozás feltörekvő piacokon történő bevezetésének eszközei, és ez a szerepük végső soron az uniós vállalkozások versenyképességének növeléséhez járul hozzá. Biztosítandó, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy szakértelme specifikusan a fogadó szervezet igényeinek feleljen meg, illetve az EU kereskedelmi kötelezettségvállalásaival összhangban a tagállamok megkövetelhetik, hogy az áthelyezendő személy legalább 12 hónapos korábbi munkaviszonyt igazoljon az adott vállalkozáscsoportnál. Mivel a rendszer kifejezetten az ideiglenes migráció eseteit érinti, a kérelmezőnek igazolnia kell, hogy

megbízatása végén a harmadik országbeli állampolgár vissza tud térni egy ugyanahhoz a vállalkozáscsoportoz tartozó, harmadik országban letelepedett szervezeti egységhez.

A harmadik országbeli állampolgárnak teljesítenie kell azokat a nemzeti jogszabályokban előírt feltételeket, amelyek a munkaszerződésben vagy megbízólevélben meghatározott, szabályozott szakma uniós állampolgárok által történő gyakorlására vonatkoznak, és – nem szabályozott szakmák esetében – be kell mutatnia azokat a dokumentumokat, amelyek feltűntetik szakmai képzéseit (ez rendszerint a szakmai önéletrajz). Diplomás gyakornokok esetében a kérelmezőnek az EU kereskedelmi kötelezettségvállalásainak megfelelően igazolnia kell a szükséges felsőfokú végzettséget.

Ezenfelül azoknak a harmadik országbeli állampolgároknak, akik diplomás gyakornokként kérnek befogadást, okmányokkal kell igazolniuk azt is, hogy valódi képzésben vesznek majd részt, és nem szokványos munkaerőként használják őket. Be kell nyújtani ezért a képzésről szóló megállapodást, amely tartalmazza a képzési program leírását, annak időtartamát és azokat a feltételeket, amelyek szerint a gyakornokokat a képzési program alatt felügyelik.

Az ellenőrzések megkönnyítése végett az irányelv előírja, hogy a kérelmező értesítse a másodlagos fogadó szervezetek illetékes hatóságait, amennyiben az áthelyezés több helyszínt és tagállamot érint.

Munkaerő-piaci vizsgálatot nem szükséges végezni, mivel ez a feltétel ellentmondana a vállalaton belül áthelyezett, magasan képzett személyek befogadását szabályozó átlátható és egyszerűsített rendszer kialakítására irányuló célnak. Ez a feltétel ráadásul ellentétes lenne a GATS és a kétoldalú kereskedelmi megállapodások keretében vállalt uniós kötelezettségekkel a vállalaton belül áthelyezett azon személyek tekintetében, akik e megállapodások hatálya alá tartoznak. Az elsődleges jog primátusa miatt azon tagállamok esetében, amelyek az új tagállamok tekintetében átmeneti időszakot alkalmaznak, alkalmazni kell azonban az uniós preferenciát.

6., 7. és 8. cikk

A javaslat nem hoz létre befogadás iránti jogot, mivel az irányelv nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy meghatározzák a befogadni kívánt, vállalaton belül áthelyezett harmadik országbeli személyek számát. E jogot azonban a kereskedelemhez és befektetésekhez kapcsolódó természetes személyek egyes kategóriáinak belépését és ideiglenes tartózkodását megkönnyítő nemzetközi megállapodásokból eredő kötelezettségekkel összhangban kell alkalmazni.

Ezek a rendelkezések meghatározzák a kérelmek elutasításának, továbbá az engedély visszavonásának és meghosszabbítása megtagadásának kötelező és lehetséges okait. E lépésekre nevezetesen akkor kerülhet sor, ha nem teljesülnek a meghatározott feltételek, ha a munkaadó be nem jelentett munka vagy illegális foglalkoztatás miatt a szankciókról szóló, 2009. június 18-i 2009/52/EK irányelv alapján büntetésben részesült, vagy ha kvótarendszer van érvényben. Az 5. cikkben megállapított feltételek nem teljesítése esetén a tagállamoknak rendelkezniük kell a felelősséget viselő fogadó szervezetre érvényesítendő megfelelő – például pénzügyi – szankciókról.

9., 10., 11. és 12. cikk

A befogadási feltételeket teljesítő kérelmezők különleges tartózkodási engedélyt kapnak, amely birtokosát feljogosítja arra, hogy vállalaton belül áthelyezett személyként a 14. cikkben meghatározott feltételek mellett munkát végezzen. Külön munkavállalási engedélyre nincs szükség. A tagállamoknak ki kell jelölniük egy, a kérelmek fogadására és az engedélyek kiállítására hatáskörrel rendelkező hatóságot. A kijelölés nem érinti más nemzeti hatóságoknak a kérelmek vizsgálata és elbírálása terén betöltött szerepét és feladatait. A kérelmek fogadásával és az engedélyek kiállításával foglalkozó hatóság kijelölése nem akadályozhatja meg továbbá a tagállamokat abban, hogy kinevezzenek más hatóságokat (pl. konzuli hivatalokat), amelyeknél a harmadik országbeli állampolgár vagy a fogadó szervezet benyújthatja a kérelmet, és amelyek kiállíthatják az engedélyt.

A tartózkodási engedély vezetők és szakértők számára maximum hároméves, diplomás gyakornokok számára maximum egyéves időtartamra szól. A kérelmek feldolgozását rövid idő alatt (30 nap) kell elvégezni, és ahhoz több eljárási biztosíték kapcsolódik. Ezek közé tartozik a kérelmet elutasító végzések elleni jogorvoslat lehetősége és az a követelmény, hogy a hatóságoknak meg kell indokolniuk az elutasítást. A belépési feltételekre, köztük a munkafeltételekre vonatkozó információkat hozzáférhetővé kell tenni.

Az e célból elismert vállalkozáscsoportok számára gyorsított eljárást lehet bevezetni.

13. és 14. cikk

Annak érdekében, hogy biztosítsuk a 96/71/EK irányelv hatálya alá tartozó kiküldött munkavállalók és a vállalaton belül áthelyezett személyek egyenlő elbánását, a javaslat összhangba hozza az utóbbiak számára biztosított jogokat a munkafeltételek tekintetében a kiküldött munkavállalók számára már biztosított jogokkal. Ez a cikk állapítja meg azokat a területeket is, amelyek tekintetében el kell ismerni az egyenlő bánásmódot. A vállalaton belüli áthelyezés ideiglenes jellege miatt irrelevánsnak tekintettük az oktatással és szakképzéssel, a szociális lakással és a foglalkoztatási tanácsadó szolgáltatásokkal kapcsolatos egyenlő elbánást. Továbbra is alkalmazandók a meglévő kétoldalú megállapodások, különösen a szociális biztonság terén. A tagállamok közötti mobilitás esetén a 859/2003/EK rendelet alkalmazandó. A vállalaton belül áthelyezett személyek számára kibocsátott tartózkodási engedély meghatározott feltételek mellett lehetővé teszi birtokosa számára, hogy az egyazon vállalkozáscsoporthoz tartozó szervezeti egységek bármelyikében munkát végezzen.

15. cikk

Ez a cikk tartalmazza a 2003/86/EK irányelvtől való eltéréseket, amelyekre a vállalaton belül áthelyezett személyek számára vonzó rendszer kialakítása érdekében van szükség. A cikk logikája különbözik a családegyesítési irányelv logikájától, mivel ez utóbbi azon harmadik országbeli állampolgárok integrációjának előmozdítására szolgáló eszköz, akiknek megalapozott kilátásai lehetnek az állandó letelepedési jogosultság megszerzésére. A tagállamokban és más országokban már létező rendszerekkel összhangban a cikk azonnali családegyesítésről rendelkezik az első tartózkodás államában. E cél megvalósítása érdekében azt is előírja, hogy a beilleszkedéssel kapcsolatos esetleges nemzeti intézkedéseket csak akkor kell megtenni, ha a családtagok már az EU területén tartózkodnak.

16. cikk

Ez a cikk biztosítja a vállalaton belül áthelyezett személyek földrajzi mobilitását, és lehetővé teszi számukra, hogy egyazon transznacionális vállalat más tagállamokban található különböző egységeiben és ügyfelek telephelyein dolgozzanak. Eszerint vállalaton belül áthelyezett személyként befogadott harmadik országbeli állampolgár megbízatása egy részét azonos vállalkozáscsoport másik tagállamban található szervezeti egységénél is végrehajthatja az első tartózkodási engedély és egy olyan további okmány alapján, amely a vállalkozáscsoporthoz tartozó azon szervezeti egységeket sorolja fel, ahol az illető személy munkavállalása engedélyezett. A második tagállamot tájékoztatni kell az ilyen mobilitás főbb feltételeiről. Ez a tagállam tartózkodási engedélyt követelhet meg, ha a munkavégzés időtartama meghaladja a tizenkét hónapot, de nem kötelezheti arra a vállalaton belül áthelyezett személyt, hogy a kérelem benyújtása érdekében elhagyja az ország területét.

17., 18., 19., 20., 21., és 22. cikk

Ezek a cikkek a végrehajtással, az éves statisztikák készítésével és a nemzeti kapcsolattartási pontokkal kapcsolatos szokásos rendelkezéseket tartalmazzák.

Javaslat:

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő belépésének és tartózkodásának feltételeiről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 79. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontjára,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére⁵,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére⁶,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

- (1) A Szerződés a szabadságon, a biztonságon és a jog érvényesülésén alapuló térség fokozatos létrehozása céljából rendelkezik arról, hogy a bevándorlás terén a harmadik országok állampolgárai tekintetében méltányos intézkedéseket kell elfogadni.
- (2) A Szerződés rendelkezik arról, hogy az Unió közös bevándorlási politikát alakít ki, amelynek célja a migrációs hullámok hatékony kezelése azok minden szakaszában és méltányos bánásmód biztosítása a harmadik országok azon állampolgárai számára, akik jogszerűen tartózkodnak valamely tagállamban. Ebből a célból az Európai Parlament és a Tanács intézkedéseket állapítanak meg a beutazás és a tartózkodás feltételei, valamint a hosszú távú tartózkodásra jogosító vízumok és a hosszú távú tartózkodási engedélyek tagállamok által történő kiadására vonatkozó szabályokról, valamint a tagállamok valamelyikében jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok jogainak meghatározásáról, ideértve a más tagállamokban való szabad mozgásra és tartózkodásra irányadó feltételeket is.
- (3) Az „Európa 2020: Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája” című bizottsági közlemény⁷ célul tűzi ki a tudás- és innovációalapú uniós gazdaság megteremtését, a vállalkozásokra nehezedő adminisztratív terhek csökkentését és a

⁵ HL C [...], [...], [...] o.

⁶ HL C [...], [...], [...] o.

⁷ COM(2010) 2020.

munkaerő-kínálat és -kereslet jobb összhangjának megteremtését. A harmadik országbeli vezető beosztású alkalmazottak, szakértők és diplomás gyakornokok vállalaton belüli áthelyezés keretében az Unió területére történő belépésének megkönnyítésére irányuló intézkedéseket e tágabb összefüggések között kell szemlélni.

- (4) Az Európai Tanács 2009. december 10–11-i ülésén elfogadott Stockholmi Program elismeri, hogy a munkavállalási célú bevándorlás hozzájárulhat a versenyképesség és a gazdasági növekedés erősítéséhez, és – tekintettel az Unió előtt álló, a munkaerő iránti igények növekedéséhez vezető jövőbeli demográfiai kihívásokra – a rugalmas bevándorlási politika fontos szerepet tölt majd be az Unió hosszú távú gazdasági fejlődésében és teljesítményében. A program ennek megfelelően felkéri a Bizottságot és a Tanácsot, hogy folytassák a 2005. évi legális migrációról szóló politikai terv⁸ végrehajtását.
- (5) A vállalkozások globalizálódása, a kereskedelmi forgalom növekedése, a multinacionális vállalatok térnyerése és növekedése nyomán az utóbbi években egyre jelentősebb méreteket ölt a multinacionális társaságok fióktelepeinél és leányvállalatainál foglalkoztatott, ideiglenesen, rövid időszakra a vállalat más egységeihez áthelyezett vezető beosztású alkalmazottak és technikai szakemberek mozgása.
- (6) A kulcsfontosságú alkalmazottak vállalaton belüli áthelyezése a fogadó vállalatok számára új szakértelem és tudás megjelenését, az innováció növekedését és jobb gazdasági lehetőségeket jelent, és ezáltal elősegíti az európai tudásalapú gazdaság fejlődését és a beruházások növekedését Európa-szerte. A harmadik országokból származó személyek megfelelően szabályozott áthelyezése egyúttal hozzájárulhat az Unióból a harmadik országok vállalatai felé irányuló áthelyezések megkönnyítéséhez is, és erősíti az Unió pozícióját nemzetközi partnereivel ápolta kapcsolataiban. A vállalaton belüli áthelyezések megkönnyítése a multinacionális vállalatok számára elősegíti emberi erőforrásaik leghatékonyabb kihasználását.
- (7) A jelen irányelv által megállapított szabályok előnyösek a migránsok származási országa számára is, mert az ideiglenes migráció e formája ösztönzi a szakértelem, a tudás, a technológia és a know-how cseréjét.
- (8) Ezt az irányelvet a csatlakozási okmányok vonatkozó rendelkezéseiben meghatározott, a tagállamok munkaerőpiacaihoz történő hozzáférésre vonatkozó uniós preferencia elvének sérelme nélkül kell alkalmazni. Ezen elv szerint a tagállamoknak a munkaerőpiacaikhoz való hozzáférés tekintetében nemzeti intézkedések vagy kétoldalú megállapodásokból következő intézkedések bármely alkalmazása esetén előnyben kell részesíteniük azokat a munkavállalókat, akik a tagállamok állampolgárai azon munkavállalókkal szemben, akik harmadik országok állampolgárai.
- (9) Ez az irányelv közös meghatározások és összehangolt feltételek alapján átlátható és egyszerűsített eljárást hoz létre a vállalaton belül áthelyezett személyek befogadása tekintetében.

⁸ COM(2005) 669.

- (10) Ezen irányelv alkalmazásában a vállalaton belül áthelyezett személyek körébe a vezetők, szakértők és felsőfokú képesítéssel rendelkező, diplomás gyakornokok tartoznak. A vállalaton belül áthelyezett személyek fogalmának meghatározása a szolgáltatások kereskedelméről szóló általános egyezmény⁹ (GATS) és kétoldalú kereskedelmi megállapodások keretében tett uniós kötelezettségvállalásokra épül. A GATS keretében tett e kötelezettségvállalások nem terjednek ki a belépés, tartózkodás és munkavégzés feltételeire. Ezért a jelen irányelv kiegészíti és megkönnyíti e kötelezettségvállalások alkalmazását. Az irányelv azonban a vállalaton belüli áthelyezéseknek a kereskedelmi kötelezettségvállalásokból következőnél tágabb körét érinti, mivel a szolgáltató ágazaton kívüli és a kereskedelmi megállapodásokban nem részes fél harmadik országból történő áthelyezésekre is kiterjed.
- (11) A vállalaton belül áthelyezett személyek számára ugyanolyan munkafeltételeket kell biztosítani, mint azon kiküldött munkavállalók számára, akiknek munkaadója az Európai Unió területén telepedett le, a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv¹⁰ szerint. E követelmény célja a munkavállalók védelme és a tagállamok területén, illetve a harmadik országokban letelepedett vállalkozások közötti tisztességes verseny biztosítása, mivel e követelmény garantálja, hogy az utóbbiak nem juthatnak versenyelőnyhöz az alacsonyabb követelményeket előíró munkaügyi normák kihasználása révén.
- (12) Biztosítandó, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy szakértelme megfeleljen a fogadó szervezet specifikus igényeinek, a tagállamok megkövetelhetik, hogy az áthelyezendő személy legalább 12 hónapos korábbi munkavisztonnyal rendelkezzen az adott vállalkozáscsoportnál.
- (13) Mivel vállalaton belüli áthelyezés esetében ideiglenes migrációról van szó, a kérelmezőnek igazolnia kell, hogy megbízatása végén a harmadik országbeli állampolgár vissza tud térni egy ugyanahhoz a vállalkozáscsoporthoz tartozó, harmadik országban letelepedett szervezeti egységhez. Ennek igazolásául a munkaszerződés vonatkozó rendelkezései szolgálhatnak. Megbízólevéllel kell igazolni azt, hogy a harmadik országbeli vezető vagy szakértő rendelkezik a befogadó tagállamban az állás betöltéséhez vagy szabályozott szakma gyakorlásához szükséges szakmai képesítésekkel.
- (14) A diplomás gyakornokként belépésüket kérelmező harmadik országbeli állampolgároknak igazolniuk kell, hogy rendelkeznek a szükséges felsőfokú képesítéssel, nevezetesen olyan oklevéllel, diplomával vagy egyéb bizonyítvánnyal, amely középfokú képzést követő legalább hároméves felsőfokú oktatási program sikeres elvégzését igazolja. Emellett ezen állampolgároknak be kell mutatniuk a képzésről szóló megállapodást is, amely tartalmazza a képzési program leírását, annak időtartamát és azokat a feltételeket, amelyek szerint a gyakornokokat a képzési program alatt felügyelik, bizonyítandó, hogy valódi képzésben vesznek majd részt, és nem szokványos munkaerőként használják őket.

⁹ A Kereskedelmi Világszervezet (WTO) S/L/286 és S/C/W/273 Suppl. 1. számú, 2006. december 18-i dokumentumai.

¹⁰ HL L 18., 1997.1.21., 1. o.

- (15) Amennyiben ez a feltétel nem áll ellentétben a csatlakozási okmányokban meghatározott uniós preferenciával, munkaerő-piaci vizsgálatot nem kell végezni, mivel ennek előírása ellentmondana a vállalaton belül áthelyezett személyek befogadását szabályozó átlátható és egyszerűsített rendszer kialakítására irányuló célnak.
- (16) Amennyiben az áthelyezés több helyszínt és tagállamot érint, az ellenőrzések megkönnyítése végett a kérelmezőnek tájékoztatnia kell a másodlagos fogadó szervezetek tagállamainak illetékes hatóságait a vonatkozó információkról.
- (17) Az irányelv nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy meghatározzák a befogadni kívánt, vállalaton belül áthelyezett harmadik országbeli személyek számát, vagy hogy megtagadják a munkavállalás céljából kért tartózkodási engedélyek kibocsátását általában, illetve egyes szakmák, gazdasági ágazatok vagy régiók vonatkozásában.
- (18) Az irányelvben megállapított feltételek teljesítésének elmulasztása esetén a tagállamoknak rendelkezniük kell a megfelelő, például pénzügyi szankciókról. E szankciókkal a fogadó szervezetet lehet sújtani.
- (19) A tartózkodási és a munkavállalási engedélyt egyaránt magában foglaló összevont jogosultsághoz vezető egységes eljárásnak elő kell segítenie a tagállamokban jelenleg alkalmazott szabályok egyszerűsítését.
- (20) Az e célból elismert vállalkozáscsoportok számára gyorsított eljárást lehet bevezetni. Az elismerést a tagállamok által nyilvánosságra hozott, a kérelmezők egyenlő elbánását biztosító objektív kritériumokra kell alapozni. Mivel a kritériumokat rendszeresen újra kell értékelni, az elismerés legfeljebb három évre adható. Az elismerést azokra a transznacionális vállalatokra kell korlátozni, amelyek igazolják, hogy képesek teljesíteni kötelezettségeiket, és információt tudnak nyújtani a várható vállalaton belüli áthelyezésekről. A kötelezettségteljesítés képessége tekintetében bekövetkező bármely lényeges változást és a jövőbeli áthelyezésekre vonatkozó bármely kiegészítő információt haladéktalanul továbbítani kell az illetékes hatósághoz. Rendelkezni kell a megfelelő, például pénzügyi szankciókról, az elismerés visszavonásának és az engedély iránti jövőbeli kérelmek elutasításának lehetőségéről.
- (21) Amennyiben valamely tagállam úgy döntött, hogy befogadja az ezen irányelvben meghatározott kritériumokat teljesítő harmadik országbeli állampolgárt, a harmadik országbeli állampolgár számára külön tartózkodási engedélyt (vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt) kell kibocsátani, amely lehetővé teszi birtokosa számára, hogy bizonyos feltételek mellett teljesítse megbízatását az ugyanahhoz a transznacionális vállalathoz tartozó különböző szervezeti egységekben, a más tagállamokban lévő szervezeti egységeket is beleértve.
- (22) Ez az irányelv nem érinti a Szerződés 56. cikke keretében végzett szolgáltatásnyújtásra vonatkozó feltételeket. Nem érinti ezen belül azokat a foglalkoztatási feltételeket, amelyek a 96/71/EK irányelv értelmében egy tagállamban letelepedett vállalkozás által egy másik tagállam területén történő szolgáltatásnyújtás céljából kiküldött munkavállalókra vonatkoznak. Ez az irányelv nem vonatkozik a 96/71/EK irányelv értelmében a szolgáltatások nyújtása keretében, egy tagállamban letelepedett vállalkozás által kiküldött harmadik országbeli állampolgárokra. Ennek eredményeként a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedéllyel

rendelkező harmadik országbeli állampolgárok nem vehetik igénybe a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv rendelkezéseit. A 96/71/EK irányelv 1. cikke (4) bekezdésével összhangban ez az irányelv nem biztosíthat harmadik országban letelepedett vállalkozás számára a tagállamokban letelepedett vállalkozások számára biztosítottnál kedvezőbb elbánást.

- (23) A nemzeti jogban egyenlő elbánást kell biztosítani azon szociális biztonsági ágak tekintetében, amelyeket a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet¹¹ határoz meg. Mivel ez az irányelv nem érinti a kétoldalú megállapodások rendelkezéseit, a vállalaton belül áthelyezett személy számára származási országa és a befogadó tagállam között megkötött kétoldalú megállapodások alapján biztosított szociális biztonsági jogok a nemzeti jog alapján az áthelyezett személy számára biztosítandó szociális jogokhoz képest megerősíthetők. Ez az irányelv ugyanakkor nem biztosíthat több jogot, mint amennyiről a szociális biztonság területén már meglévő uniós jogszabályok rendelkeznek a harmadik országok azon állampolgárai számára, akiknek érdeke több tagállamot is érint.
- (24) Annak érdekében, hogy az irányelv által bevezetett szabályokat vonzóbbá tegyük, és lehetőséget biztosítsunk arra, hogy az irányelv teljes mértékben kifejtse az uniós vállalkozások versenyképességére várhatóan gyakorolt kedvező hatását, a vállalaton belül áthelyezett harmadik országbeli állampolgárok számára kedvező feltételeket kell biztosítani a családdegyesítéshez abban a tagállamban, amely ezen irányelv alapján elsőként adja ki a tartózkodási engedélyt. Ez a jog a vállalaton belüli áthelyezés elfogadásának fontos akadályát hárítaná el. A család egységének megőrzése érdekében lehetővé kell tenni, hogy a családtagok csatlakozhassanak a vállalaton belül áthelyezett személyhez egy másik tagállamban e tagállam nemzeti joga által meghatározott feltételek szerint.
- (25) Ez az irányelv nem vonatkozhat azon harmadik országbeli állampolgárokra, akik kutatóként, kutatási projekt elvégzése céljából kérelmezik a tagállamban való tartózkodást, mivel ezek a személyek a harmadik országbeli állampolgároknak az Európai Közösség területén folytatott tudományos kutatás céljából való fogadására vonatkozó külön eljárásról szóló, 2005. október 12-i 2005/71/EK tanácsi irányelv¹² hatálya alá tartoznak.
- (26) Mivel a különleges befogadási eljárás és a vállalaton belül áthelyezett harmadik országbeli állampolgárok belépésére és tartózkodására vonatkozó feltételek elfogadásának céljait a tagállamok nem tudják kellőképpen megvalósítani, és ezek, tekintettel a fellépés mértékére és hatásaira, jobban megvalósíthatók az Unió által, az Unió az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében megállapított szubszidiaritás elvének megfelelően intézkedéseket fogadhat el. Az említett cikkben foglalt arányossági elvvel összhangban az irányelv nem lépi túl a szóban forgó célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket.
- (27) Ez az irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat, valamint különösen az Európai Unió Alapjogi Chartájában elismert alapelveket.

¹¹ HL L 166., 2004.4.30., 1. o.

¹² HL L 289., 2005.11.3., 15. o.

- (28) [Az Európai Unióról szóló szerződéshez és az Európai Unió működéséről szóló szerződéshez csatolt, az Egyesült Királyságnak és Írországnak a szabadságon, a biztonságon és a jog érvényesülésén alapuló térség tekintetében fennálló helyzetéről szóló 21. számú jegyzőkönyv 1. és 2. cikkének megfelelően, valamint e jegyzőkönyv 4. cikkének sérelme nélkül ezek a tagállamok nem vesznek részt ezen irányelv elfogadásában, az rájuk nézve nem kötelező, és nem alkalmazható.]
- (29) Az Európai Unióról szóló szerződéshez és az Európai Unió működéséről szóló szerződéshez csatolt, Dánia helyzetéről szóló 22. számú jegyzőkönyv 1. és 2. cikkének megfelelően Dánia nem vesz részt ezen irányelv elfogadásában, az rá nézve nem kötelező, és nem alkalmazható,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Tárgy

Ez az irányelv meghatározza:

- a) a harmadik országbeli állampolgárok és családtagjaik három hónapnál hosszabb időtartamra, vállalaton belüli áthelyezés keretében a tagállamok területére történő belépésére és ott-tartózkodására alkalmazandó feltételeket;
- b) az a) pontban említett harmadik országbeli állampolgárok három hónapnál hosszabb időtartamra, az ezen irányelv alapján a harmadik országbeli állampolgár számára tartózkodási engedélyt először kiadó tagállamtól eltérő tagállam területére történő belépésére és ott-tartózkodására alkalmazandó feltételeket.

2. cikk

Hatály

1. Ez az irányelv azokra a harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozik, akik a tagállamok területén kívül rendelkeznek lakóhellyel, és vállalaton belüli áthelyezés keretében kérelmezik, hogy valamely tagállam területére beléphessenek és ott tartózkodhassanak.
2. Ez az irányelv nem alkalmazandó:
 - a) azon harmadik országbeli állampolgárokra, akik kutatási projektek végzése céljából, a 2005/71/EK irányelv értelmében vett kutatóként kérelmeznek tartózkodást;
 - b) azon harmadik országbeli állampolgárokra, akik az Unió és tagállamai, valamint harmadik országok között megkötött megállapodások alapján a szabad mozgás tekintetében az Unió polgáiraival egyenértékű jogokat élveznek, vagy akiket ilyen harmadik országokban letelepedett vállalkozás foglalkoztat;
 - c) azon harmadik országbeli állampolgárokra, akik másik tagállamban letelepedett vállalkozás nevében, szolgáltatások nyújtása keretében végeznek tevékenységet az Európai Unió működéséről szóló szerződés 56. cikke értelmében, beleértve azokat, akiket a 96/71/EK irányelv értelmében szolgáltatások nyújtása keretében küldött ki valamely tagállamban letelepedett vállalkozás.

3. cikk Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) „harmadik országbeli állampolgár”: minden olyan személy, aki nem uniós polgár az Európai Unió működéséről szóló szerződés 20. cikkének (1) bekezdése értelmében;
- b) „vállalaton belüli áthelyezés”: harmadik országbeli állampolgár ideiglenes kiküldetése a tagállamok területén kívül letelepedett vállalkozástól, amelyhez a harmadik országbeli állampolgárt munkaszerződés köti, ugyanahhoz a vállalkozáshoz vagy vállalkozáscsoporthoz tartozó, a tagállamok területén belül letelepedett szervezethez;
- c) „vállalaton belül áthelyezett személy”: vállalaton belül áthelyezett harmadik országbeli állampolgár;
- d) „fogadó szervezet”: a tagállamok területén letelepedett szervezet, amelyhez a harmadik országbeli állampolgárt áthelyezték, a szervezet jogi formájától függetlenül;
- e) „vezető”: vezető beosztásban dolgozó személy, aki elsődlegesen irányítja a fogadó szervezetet, és aki felett az általános felügyeletet vagy irányítást elsődlegesen a vállalkozás igazgatóságának tagjai, részvényesei vagy az ezeknek megfelelő testületek gyakorolják; ez a beosztás magában foglalja a fogadó szervezet vagy a fogadó szervezet valamely szervezeti egységének vagy részlegének irányítását, a felügyeleti, szakmai vagy igazgatási feladatokat ellátó más alkalmazottak munkájának felügyeletét és ellenőrzését, az alkalmazottak felvételére és elbocsátására, illetve a felvételt és elbocsátást érintő javaslattételre és egyéb személyzeti feladatok ellátására vonatkozó jogkör személyes gyakorlását;
- f) „szakértő”: a fogadó szervezet szempontjából lényeges és specifikus, különleges tudással rendelkező személy, figyelembe véve nemcsak a fogadó szervezet vonatkozásában specifikus tudást, hanem azt is, hogy az illető rendelkezik-e a specifikus technikai tudást igénylő munka ellátása tekintetében magas szintű képesítéssel;
- g) „diplomás gyakornok”: felsőfokú képesítéssel rendelkező személy, aki egy vállalattal kapcsolatos tudásának és vállalati tapasztalatának bővítése céljából, a vállalatnál betöltendő vezetői beosztásra való felkészülés érdekében kerül áthelyezésre;
- h) „felsőfokú képesítés”: olyan oklevél, diploma vagy hivatalos képesítést igazoló egyéb bizonyítvány, amelyet a hatáskörrel rendelkező hatóság középfokú képzést követő, legalább hároméves felsőfokú oktatási program, azaz az oktatási létesítmény helye szerinti állam által felsőoktatási intézményként elismert intézmény által kínált kurzusok sikeres elvégzésének tanúsítása céljából állított ki;

- i) „családtag”: a 2003/86/EK tanácsi irányelv¹³ 4. cikkének (1) bekezdésében említett harmadik országbeli állampolgár;
- j) „vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély”: a „vállalaton belül áthelyezett személy” megjelölést tartalmazó, birtokosának valamely tagállamban való tartózkodását és munkavállalását az ezen irányelvben meghatározott feltételek szerint lehetővé tevő engedély;
- k) „összevont kérelmezési eljárás”: olyan eljárás, amely egy harmadik országbeli állampolgárnak valamely tagállam területén történő tartózkodásának és munkavállalásának engedélyezésére irányuló kérelem alapján a kérelemről szóló határozathoz vezet;
- l) „vállalkozáscsoport”: ezen irányelv alkalmazásában két vagy több, a nemzeti jogban a következő módokon összekapcsoltként elismert vállalkozás: egy vállalkozás közvetve vagy közvetlenül birtokolja a másik vállalkozás jegyzett tőkéjének többségét, vagy ellenőrzést gyakorol a másik vállalkozás kibocsátott részvénytőkéjéhez kapcsolódó szavazati jogok többsége felett, vagy kinevezési jogot gyakorol a másik vállalkozás igazgató vagy felügyeleti szerve tagjainak többsége felett;
- m) „első tagállam”: az a tagállam, amely ezen irányelv alapján elsőként adja ki a tartózkodási engedélyt a harmadik országbeli állampolgárnak;
- n) „általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződés”: olyan kollektív szerződés, amelyet az adott földrajzi területen és az érintett szakmában vagy iparágban működő valamennyi vállalkozásnak be kell tartania; amennyiben nem létezik a kollektív szerződések általános alkalmazandóságát kimondó rendszer, a tagállamok dönthetnek úgy, hogy az adott földrajzi területen belül az érintett szakma vagy iparág tekintetében általában minden hasonló vállalkozásokra alkalmazandó kollektív szerződésekre és/vagy a leginkább reprezentatív munkáltatói és munkavállalói szervezetek által nemzeti szinten megkötött és az egész tagállam területén alkalmazott kollektív szerződésekre támaszkodhatnak.

4. cikk

Kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések

1. Ez az irányelv nem érinti az alábbiakban foglalt kedvezőbb rendelkezéseket:
 - a) uniós jogszabályok, beleértve az egyrészt az Unió és tagállamai, másrészt egy vagy több harmadik ország közötti kétoldalú vagy többoldalú megállapodásokat;
 - b) egy vagy több tagállam és egy vagy több harmadik ország között megkötött két- vagy többoldalú megállapodások.

¹³ HL L 251., 2003.10.3., 12. o.

2. Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a 3. cikk i) pontja, valamint a 12., 14. és 15. cikk tekintetében kedvezőbb rendelkezéseket fogadjanak el vagy tartsanak fenn az irányelv hatálya alá tartozó személyekre vonatkozóan.

II. FEJEZET

A BEFOGADÁS FELTÉTELEI

5. cikk

A befogadás kritériumai

1. A 10. cikk sérelme nélkül, az ezen irányelv alapján befogadást kérelmező harmadik országbeli állampolgár:
- a) igazolja, hogy a fogadó szervezet és a harmadik országban letelepedett vállalkozás ugyanahhoz a vállalkozáshoz vagy vállalkozáscsoporthoz tartozik;
 - b) amennyiben a nemzeti jogszabályok előírják, igazolja, hogy a vállalaton belüli áthelyezés napját közvetlenül megelőzően legalább 12 hónapon keresztül ugyanannál a vállalkozáscsoportnál foglalkoztatták, valamint igazolja, hogy a megbízatás végeztével vissza tudják helyezni a vállalkozáscsoporthoz tartozó, harmadik országban letelepedett szervezethez;
 - c) a munkaadótól származó megbízólevelet mutat be, amely tartalmazza:
 - i. az áthelyezés időtartamát és az érintett tagállamban lévő fogadó szervezet vagy szervezetek helyét;
 - ii. annak igazolását, hogy vezetőként, szakértőként vagy diplomás gyakornokként vállal beosztást az érintett tagállamban lévő fogadó szervezetnél vagy szervezeteknél;
 - iii. az áthelyezés időtartama alatt számára fizetett javadalmazás összegét;
 - d) igazolja, hogy rendelkezik a vezetői vagy szakértői pozíció betöltéséhez a befogadó tagállamban szükséges szakmai képesítéssel, vagy diplomás gyakornok esetében a szükséges felsőfokú képesítéssel;
 - e) bemutatja azt az okiratot, amely igazolja, hogy megfelel azoknak a nemzeti jogban előírt, uniós állampolgárookra vonatkozó feltételeknek, amelyek az általa üzni szándékozott szabályozott szakma gyakorlására vonatkoznak;
 - f) a nemzeti jog által meghatározott, érvényes úti okmányt és szükség esetén vízumkérelmet vagy vízumot mutat be;
 - g) a létező kétoldalú megállapodások sérelme nélkül igazolja, hogy arra az időszakra vonatkozóan, amelyre a munkaszerződése kapcsán vagy annak eredményeképpen nem részesül betegbiztosításban és annak megfelelő jogosultságokban, az érintett tagállam állampolgárai számára szokásosan fedezett valamennyi kockázat tekintetében rendelkezik betegségbiztosítással

vagy – amennyiben a nemzeti jog ezt írja elő – ilyen biztosításra irányuló kérelmet nyújtott be;

h) nem lehet olyan személy, akiről feltételezik, hogy veszélyezteti a közrendet, a közbiztonságot vagy a közegészséget.

2. A tagállamok megkövetelik, hogy a megfelelő foglalkozási ágakban dolgozó, hasonló helyzetben lévő kiküldött munkavállalókra alkalmazandó jogszabályokban vagy adminisztratív rendelkezésekben és/vagy általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződésekben előírt összes feltétel teljesüljön az áthelyezés során biztosított javadalmazás tekintetében.

Általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződések rendszerének hiányában a tagállamok dönthetnek úgy, hogy az érintett földrajzi területen, és az érintett szakmában vagy iparágban működő hasonló vállalkozásokra általában alkalmazandó kollektív szerződésekre és/vagy a leginkább reprezentatív munkaadói és munkavállalói szervezetek között nemzeti szinten megkötött és országosan alkalmazott kollektív szerződésekre támaszkodnak.

3. Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott igazolásokon túl a diplomás gyakornokként befogadást kérelmező harmadik országbeli állampolgár képzési megállapodást köteles bemutatni, amely tartalmazza a képzési program leírását, annak időtartamát és azokat a feltételeket, amelyek szerint a gyakornokot a képzési program alatt felügyelik.

4. Amennyiben az áthelyezés több tagállamban elhelyezkedő fogadó szervezeteket érint, a jelen irányelv alapján befogadást kérelmező harmadik országbeli állampolgár bemutatja a 16. cikk (1) bekezdésének b) pontja értelmében előírt értesítésről szóló igazolást.

5. Az érintett tagállam illetékes hatóságait minden olyan változásról értesíteni kell, amely a befogadás e cikkben felsorolt feltételeit érinti.

6. cikk

Az elutasítás indokai

1. A tagállamok elutasítják a befogadás iránti kérelmet, amennyiben a kérelmező nem felel meg az 5. cikkben megállapított feltételeknek, vagy a bemutatott dokumentumokat csalárd módon szerezték, meghamisították vagy megmásították.

2. A tagállamok elutasítják a befogadás iránti kérelmet, amennyiben a munkaadó vagy a fogadó szervezet be nem jelentett munka és/vagy illegális foglalkoztatás miatt a nemzeti jogszabályokkal összhangban szankciókban részesült.

3. A tagállamok elutasíthatják a kérelmet a befogadott harmadik országbeli állampolgárok száma alapján.

4. Ha az áthelyezés több tagállamban lévő fogadó szervezeteket érint, az a tagállam, amelyikben a kérelmet benyújtották, az engedély területi hatályát azokra a tagállamokra korlátozza, amelyekben teljesülnek az 5. cikkben megállapított feltételek.

7. cikk

Az engedély visszavonása vagy meghosszabbításának megtagadása

1. A tagállamok a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt az alábbi esetekben kötelesek visszavonni, vagy annak meghosszabbítását az alábbi esetekben kötelesek megtagadni:
 - a) ha azt csalárd módon szerezték, meghamisították vagy megmásították;
vagy
 - b) ha az engedély birtokosa nem az engedélyezett célból tartózkodik a tagállamok területén.
2. A tagállamok a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt az alábbi esetekben vonhatják vissza, vagy annak meghosszabbítását az alábbi esetekben tagadhatják meg:
 - a) ha az 5. cikkben megállapított feltételek nem vagy már nem teljesülnek;
vagy
 - b) közrendi, közbiztonsági vagy közegészségügyi okokból.

8. cikk

Szankciók

A tagállamok megállapíthatják a fogadó szervezet felelősségét, és szankciókról rendelkezhetnek a befogadás feltételei teljesítésének elmulasztása esetén. E szankcióknak hatékonyak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.

III. FEJEZET ELJÁRÁS ÉS ENGEDÉLY

9. cikk

Tájékoztatás

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket a belépési és tartózkodási feltételekkel, köztük a kapcsolódó jogokkal, valamint a kérelem benyújtásához szükséges igazoló okmányokkal kapcsolatos információk rendelkezésre bocsátása érdekében.

10. cikk

Befogadási kérelmek

1. A tagállamok meghatározzák, hogy a kérelmeket a harmadik országbeli állampolgárnak vagy a fogadó szervezetnek kell-e benyújtania.

2. A kérelmet csak akkor veszik tekintetbe és vizsgálják meg, ha a harmadik országbeli állampolgár tartózkodási helye annak a tagállamnak a területén kívül van, ahová be kíván jutni.
3. A kérelmet annak a tagállamnak a hatóságaihoz kell benyújtani, amely tagállam a vállalaton belüli áthelyezés elsődleges helyszíne.
4. A tagállamok kijelölik a kérelmek fogadására és a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyek kiállítására illetékes hatóságot.
5. A kérelmet összevont kérelmezési eljárás keretében kell benyújtani.
6. Az érintett tagállamok a szükséges vízumok megszerzéséhez minden könnyítést megadnak azon harmadik országbeli állampolgároknak, akiknek a kérelmét elfogadták.
7. Egyszerűsített eljárás alá vonhatók azok a vállalkozáscsoportok, amelyeket nemzeti jogszabályaikkal vagy közigazgatási gyakorlatukkal összhangban ebből a célból elismertek a tagállamok.

Az elismerés legfeljebb három évre adható a következő információk alapján:

- a) a vállalkozáscsoport pénzügyi helyzetére vonatkozó információk, amelyek célja annak igazolása, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy számára biztosítják a szükséges szintű javadalmazást és a 14. cikk értelmében vett jogokat;
 - b) annak igazolása, hogy a korábbi áthelyezések esetében teljesítették a befogadás feltételeit;
 - c) annak igazolása, hogy betartották a fogadó ország adójogi szabályait;
 - d) a jövőben várható áthelyezésekre vonatkozó információk.
8. A (7) bekezdésben említett egyszerűsített eljárás a következőket foglalja magában:
- a) a kérelmező mentesítése az 5. cikkben felsorolt dokumentumok benyújtása alól abban az esetben, ha azokat korábban már benyújtották, és azok még érvényesek;
 - b) gyorsított befogadási eljárás, amely lehetővé teszi, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt a 12. cikk (1) bekezdésében meghatározott időnél rövidebb idő alatt állítsák ki;
vagy
 - c) speciális vízumkönnyítés.
9. A (7) bekezdésnek megfelelően elismert vállalkozáscsoport az elismerés feltételeit érintő bármely változásról értesíti az illetékes hatóságot.

10. A (7) bekezdésben említett igazolások vagy információk benyújtásának elmulasztása esetére a tagállamok az elismerés visszavonását is magában foglaló megfelelő szankciókról rendelkeznek.

11. cikk

Vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély

1. A vállalaton belül áthelyezett azon személyek számára, akik megfelelnek az 5. cikkben meghatározott befogadási feltételeknek, és akik esetében az illetékes hatóságok pozitív döntést hoztak, vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély kerül kiállításra.
2. A vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély érvényességének időtartama legalább egy év vagy, ha az áthelyezés ennél rövidebb, az érintett tagállam területére történő áthelyezés időtartama; az engedély vezetők és szakértők esetében legfeljebb három évre, diplomás gyakornokok esetében egy évre meghosszabbítható.
3. A tagállam illetékes hatósága az 1030/2002/EK tanácsi rendeletnek¹⁴ megfelelően meghatározott egységes formátum alkalmazásával állítja ki a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt. A rendelet mellékletének a) pontjában szereplő, az engedély 7.5.–9. adatmezőinek tartalmára vonatkozó leírásnak megfelelően a tagállamok a tartózkodási engedélyen feltüntetik azokat az információkat, amelyek a munkavállalásnak a 13. cikkben foglalt feltételek melletti engedélyezésével kapcsolatosak.
4. Az „engedély típusa” mezőben a tagállamok a „vállalaton belül áthelyezett személy” megjelölést alkalmazzák, és feltüntetik az érintett vállalkozáscsoport nevét. A tagállamok a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély birtokosa számára egy további dokumentumot állítanak ki, amely a harmadik országbeli állampolgár fogadására feljogosított szervezeteket sorolja fel, és ezt a dokumentumot a felsorolás bármely módosítása esetén felülvizsgálják.
5. A tagállamok más engedélyeket, különösen munkavállalási engedélyeket nem állítanak ki.

12. cikk

Eljárási biztosítékok

1. Az érintett tagállam illetékes hatóságai az adott tagállamban vállalaton belül áthelyezett személyként való befogadásra vagy a 11. cikk (4) bekezdésében meghatározott további dokumentum felülvizsgálatára irányuló kérelemről határozatot hoznak, és határozatukról a tagállam nemzeti jogszabályaiban előírt értesítési eljárásoknak megfelelően a hiánytalan kérelem benyújtásának napját követő 30 napon belül írásban értesítik a kérelmezőt. Több tagállamban lévő fogadó szervezeteket érintő összetett kérelmekkel kapcsolatos rendkívüli esetekben a határidő legfeljebb további 60 nappal meghosszabbítható.

¹⁴ HL L 157., 2002.6.15., 1. o.

2. Amennyiben a kérelem alátámasztására benyújtott információk nem megfelelők, az illetékes hatóságok ésszerű határidőn belül tájékoztatják a kérelmezőt arról, hogy milyen további információkra van szükség, és ésszerű határidőt állapítanak meg ezek benyújtására.
3. A kérelmezőt írásban kell értesíteni a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély iránti kérelmet elutasító, az engedély meghosszabbítását megtagadó vagy az engedélyt visszavonó határozatról, továbbá ezekkel a határozatokkal szemben az érintett tagállam nemzeti joga szerint megállapított módon jogorvoslati lehetőséget kell biztosítani. Az értesítésben meg kell jelölni a határozat indokait, a rendelkezésre álló, lehetséges jogorvoslati eljárásokat és az eljárások megindítására vonatkozó határidőt.

IV. FEJEZET JOGOK

13. cikk

A vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély alapján biztosított jogok

A vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély érvényességi ideje alatt az engedély birtokosát a következő jogok illetik meg:

1. az engedélyt kiállító tagállamba való belépés és az ott-tartózkodás joga;
2. az engedélyt kibocsátó tagállam teljes területén való szabad mozgás joga, a nemzeti jogszabályok által meghatározott korlátok között;
3. az engedélyben biztosított, meghatározott munkatevékenység gyakorlásának joga a nemzeti jogszabályokkal összhangban a vállalkozáscsoporthoz tartozó bármely más, a 11. cikk (4) bekezdésében meghatározott további dokumentumban felsorolt szervezetben, a 16. cikknek megfelelően;
4. a megbízátság gyakorlásának joga a vállalkozáscsoporthoz tartozó, a 11. cikk (4) bekezdésében meghatározott további dokumentumban felsorolt szervezetek ügyfeleinek telephelyén, amennyiben a harmadik országban letelepedett vállalkozással meglévő munkaviszony megmarad.

14. cikk

Jogok

A munkaviszonyra irányadó jogtól függetlenül a vállalaton belül áthelyezett személyek jogosultak arra, hogy:

1. az őket ezen irányelv értelmében befogadó tagállamokban a hasonló helyzetben lévő kiküldött munkavállalókra alkalmazandó jogszabályokban, adminisztratív rendelkezésekben és/vagy általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződésben előírt foglalkoztatási feltételekben részesüljenek;

Általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződések rendszerének hiányában a tagállamok dönthetnek úgy, hogy az érintett földrajzi területen, szakmában vagy iparágban működő hasonló vállalkozásokra általában alkalmazandó kollektív szerződésekre és/vagy a leginkább reprezentatív munkaadói és munkavállalói szervezetek között nemzeti szinten megkötött és országosan alkalmazott kollektív szerződésekre támaszkodnak.

2. a fogadó tagállam állampolgáraival egyenlő elbánásban részesüljenek a következők tekintetében:
 - a) egyesülési és társulási szabadság, valamint a munkavállalókat vagy munkaadókat képviselő szervezetek tagságába történő belépés szabadsága, illetve bármely olyan szervezetben való tagság szabadsága, amelynek tagjai egy bizonyos foglalkozást űznek, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott előnyöket is, a közrendre és a közbiztonságra vonatkozó nemzeti rendelkezések sérelme nélkül;
 - b) oklevelek, bizonyítványok és más szakképesítések elismerése a vonatkozó nemzeti eljárásokkal összhangban;
 - c) a 883/2004/EK rendelet 3. cikkében meghatározott szociális biztonsági ágakra vonatkozó nemzeti jogszabályok rendelkezései, a meglévő kétoldalú megállapodások sérelme nélkül; a tagállamok közötti mobilitás esetén és a meglévő kétoldalú megállapodások sérelme nélkül a 859/2003/EK tanácsi rendelet¹⁵ kell megfelelően alkalmazni;
 - d) a 859/2003/EK rendelet és a meglévő kétoldalú megállapodások sérelme nélkül a munkavállaló korábbi munkaviszonyán alapuló törvényes nyugdíjak folyósítása, harmadik országban történő letelepedés esetén;
 - e) az árukhoz és szolgáltatásokhoz, illetve a nyilvánosság számára elérhető áru- és szolgáltatásellátáshoz való hozzáférés, kivéve a szociális lakásellátáshoz és a munkaügyi központok által biztosított tanácsadáshoz való hozzáférést.

A 2. bekezdésben meghatározott, egyenlő elbánáshoz való jog a tagállamok arra vonatkozó jogára való sérelem nélkül alkalmazandó, hogy a 7. cikk szerint biztosított engedélyt visszavonják, vagy annak meghosszabbítását megtagadják.

15. cikk *Családtagok*

1. A 2003/86/EK tanácsi irányelv az e cikkben meghatározott eltérésekkel alkalmazandó.
2. A 2003/86/EK irányelv 3. cikkének (1) bekezdésétől és 8. cikkétől eltérve, az első tagállamban a családegyesítés nem tehető függővé attól a követelménytől, hogy a jelen irányelv alapján kiállított engedély birtokosának megalapozott kilátásai

¹⁵ HL L 124., 2003.5.20., 1. o.

legyenek a huzamos tartózkodás jogának megszerzésére, valamint minimális tartózkodási idővel rendelkezzen.

3. A 2003/86/EK irányelv 4. cikke (1) bekezdésének utolsó albekezdésétől és 7. cikkének (2) bekezdésétől eltérve, az azokban említett beilleszkedési intézkedések az első tagállam által csak azt követően alkalmazhatók, hogy az érintett személyek számára a családegyesítést engedélyezték.
4. A 2003/86/EK irányelv 5. cikke (4) bekezdésének első albekezdésétől eltérve, a családtagok számára szóló tartózkodási engedélyt az első tagállam bocsátja ki, amennyiben a családegyesítés feltételei fennállnak, és legkésőbb a kérelem benyújtásának napját követő két hónapon belül.
5. A 2003/86/EK irányelv 13. cikkének (2) és (3) bekezdésétől eltérve, a családtagok számára kiállított tartózkodási engedély érvényességének időtartama az első tagállamban – amennyiben a családtagok úti okmányainak érvényességi időtartama ezt lehetővé teszi – azonos a vállalatban belül áthelyezett személy számára szóló engedély időtartamával.

V. FEJEZET

MOBILITÁS A TAGÁLLAMOK KÖZÖTT

16. cikk

Mobilitás a tagállamok között

1. Az a harmadik országbeli állampolgár, akinek részére vállalatban belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt állítottak ki egy első tagállamban, aki megfelel az 5. cikkben meghatározott befogadási feltételeknek, és aki vállalatban belül áthelyezett személy számára szóló engedély kiállítását kérelmezi egy másik tagállamban, az első tagállam által kibocsátott tartózkodási engedély és a 11. cikk (4) bekezdésében meghatározott további dokumentum alapján munkát vállalhat az abban a tagállamban letelepedett, ugyanahhoz a vállalkozáscsoporthoz tartozó bármely szervezeti egységnél és a fogadó szervezet ügyfeleinek telephelyén, ha megfelel a 13. cikk (4) bekezdésében meghatározott feltételeknek, és feltéve, hogy:
 - a) a más tagállam(ok)ba történő áthelyezés időtartama nem haladja meg a tizenkét hónapot;
 - b) a kérelmező a másik tagállam illetékes hatósága számára az abba a tagállamba történő áthelyezése előtt eljuttatja az 5. cikk (1), (2) és (3) bekezdésében említett, az abba a tagállamba történő áthelyezésre vonatkozó dokumentumokat, és dokumentumok benyújtásának tényét igazolja az első tagállam felé.
2. Ha a másik tagállamba történő áthelyezés időtartama meghaladja a tizenkét hónapot, a másik tagállam elrendelheti vállalatban belül áthelyezett személy számára szóló tartózkodási engedély iránti új kérelem benyújtását abban a tagállamban.

Abban az esetben, ha a mobilitás feltételeként a vonatkozó jogszabályok vízum vagy tartózkodási engedély meglétét írják elő, ezeket a vízumokat vagy tartózkodási engedélyeket késelem nélkül, a megbízatás végrehajtását nem akadályozó időtartamon belül ki kell állítani, elég időt biztosítva ugyanakkor az illetékes hatóságok számára a kérelmek feldolgozására.

A tagállamok nem kötelezhetik a vállalatban belül áthelyezett személyt arra, hogy a vízumok vagy tartózkodási engedélyek iránti kérelmek benyújtása céljából elhagyja területüket.

3. Az Európai Unióba történő áthelyezés maximális időtartama vezetők és szakértők esetében nem haladhatja meg a három, diplomás gyakornokok esetében az egy évet.

VI. FEJEZET ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

17. cikk Statisztikák

1. A tagállamok eljuttatják a Bizottságnak a vállalatban belüli áthelyezés céljából harmadik országbeli személyek számára első ízben kiállított vagy megújított tartózkodási engedélyek számára, illetve – lehetőség szerint – a visszavont tartózkodási engedélyek számára vonatkozó statisztikákat állampolgárság, életkor, nem, az áthelyezett beosztása (vezető, szakértő vagy diplomás gyakornok), az engedély érvényességének időtartama és gazdasági ágazat szerinti bontásban.
2. Az (1) bekezdésben meghatározott statisztikai adatokat a 862/2007/EK rendelet¹⁶ előírásainak megfelelően kell továbbítani.
3. Az (1) bekezdésben meghatározott statisztikák egy naptári év referencia-időszakra vonatkoznak, és a referenciaév végét követő hat hónapon belül el kell juttatni azokat Bizottságnak. Az első referenciaév [.....].

18. cikk Jelentések

A Bizottság háromévente – és első alkalommal legkésőbb [ezen irányelv átültetését követő három évvel] – jelentést tesz az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak ezen irányelv tagállamokban való alkalmazásáról, valamint javaslatot tesz bármely szükséges módosításra.

19. cikk Kapcsolattartó pontok

1. A tagállamok kapcsolattartó pontokat jelölnek ki, amelyek felelősek a 16. cikk végrehajtásához szükséges tájékoztatás fogadásáért és továbbításáért.

¹⁶ HL L 199., 2007.7.31., 23. o.

2. A tagállamok gondoskodnak a megfelelő együttműködésről az (1) bekezdésben említett információ- és dokumentációcsere területén.

20. cikk
Átültetés a nemzeti jogba

1. A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb [a hatályba lépést követően két évvel] megfeleljenek. E rendelkezések szövegét, valamint az e rendelkezések és az irányelv közötti megfelelést bemutató táblázatot haladéktalanul megküldik a Bizottságnak.

Amikor a tagállamok elfogadják az említett rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

2. A tagállamok megküldik a Bizottságnak nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket ezen irányelv tárgykörében fogadnak el.

21. cikk
Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő [...] napon lép hatályba.

22. cikk
Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei az Európai Unió működéséről szóló szerződésnek megfelelően.

Kelt Brüsszelben, [...] -án/-én.

az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök