

## I

(Legislatīvi akti)

## DIREKTĪVAS

## EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA 2014/66/ES

(2014. gada 15. maijs)

**par ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem trešo valstu valstspiederīgajiem saistībā ar pārcelšanu  
uzņēmuma ietvaros**

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 79. panta 2. punkta a) un b) apakšpunktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc legislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu <sup>(1)</sup>,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu <sup>(2)</sup>,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru <sup>(3)</sup>,

tā kā:

- (1) Lai pakāpeniski izveidotu brīvības, drošības un tiesiskuma telpu, Līgumā par Eiropas Savienības darbību (LESD) ir paredzēti pasākumi, kas jāpieņem imigrācijas jomā un kas ir taisnīgi attiecībā pret trešo valstu valstspiederīgajiem.
- (2) LESD noteikts, ka Savienībai jāizstrādā kopēja imigrācijas politika, kuras mērķis ir visos posmos nodrošināt efektīvu migrācijas plūsmas vadību un taisnīgu attieksmi pret trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri likumīgi uzturas dalībvalstīs. Minētajā nolūkā Eiropas Parlamentam un Padomei ir jāpieņem pasākumi attiecībā uz ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem un dalībvalstu ilgtermiņa vīzu un uzturēšanās atļauju izdošanas standarti, kā arī jānosaka to trešo valstu valstspiederīgo tiesības, kuri likumīgi uzturas dalībvalstī, ietverot nosacījumus, kas attiecas uz pārvietošanās un uzturēšanās brīvību citās dalībvalstīs.
- (3) Komisijas 2010. gada 3. marta paziņojumā "Eiropa 2020 – Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei" Savienībai ir izvirzīts mērķis kļūt par ekonomiku, kas balstīta uz zināšanām un inovāciju, samazināt administratīvo slogu uzņēmumiem un nodrošināt labāku atbilstību starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu. Pasākumi, kuru mērķis ir vadītājiem, speciālistiem un darbiniekiem–praktikantiem no trešām valstīm atvieglot ieceļošanu Savienībā saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros, jāaplūko minētajā plašākajā kontekstā.

<sup>(1)</sup> OV C 218, 23.7.2011., 101. lpp.

<sup>(2)</sup> OV C 166, 7.6.2011., 59. lpp.

<sup>(3)</sup> Eiropas Parlamenta 2014. gada 15. aprīļa nostāja (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēta) un Padomes 2014. gada 13. maija lēmums.

- (4) Stokholmas programmā, ko Eiropadome pieņēma 2009. gada 11. decembrī, ir atzīts, ka darbaspēka imigrācija var sekmēt konkurētspējas un ekonomiskās aktivitātes pieaugumu un ka to lielo demogrāfisko problēmu kontekstā, ar kurām Savienībai nāksies saskarties nākotnē, tādējādi pastiprinoties darbaspēka pieprasījumam, elastīga imigrācijas politika ilgākā termiņā būtiski sekmēs Savienības ekonomisko attīstību un darbības rezultātus. Tādēļ Stokholmas programmā Komisija un Padome tiek aicinātas turpināt īstenot Legālās migrācijas politikas plānu, kas izklāstīts Komisijas 2005. gada 21. decembra paziņojumā.
- (5) Uzņēmējdarbības globalizācijas, tirdzniecības pieauguma, starptautisku uzņēmumu grupu skaita pieauguma un paplašināšanās ietekmē pēdējos gados ir kļuvusi daudz izplatītāka starptautisku korporāciju filiāļu un meitasuzņēmumu vadītāju, speciālistu un darbinieku–praktikantu mobilitāte, kuri uz laiku tiek pārcelti uz citām uzņēmuma struktūrvienībām, lai veiktu īstermiņa uzdevumus.
- (6) Šāda vadošu darbinieku pārcelšana uzņēmuma ietvaros uzņemošajām struktūrvienībām nodrošina jaunas prasmes, zināšanas un inovāciju un uzlabo to ekonomiskās iespējas, tādējādi Savienībā attīstot uz zināšanām balstīto ekonomiku un vienlaikus veicinot ieguldījumu plūsmas visā Savienībā. Uzņēmuma ietvaros veikta darbinieku pārcelšana no trešām valstīm var sekmēt arī uzņēmuma ietvaros veiktu darbinieku pārcelšanu no Savienības uz trešo valstu uzņēmumiem un nostiprināt Savienības pozīcijas attiecībās ar starptautiskajiem partneriem. Atvieglināta darbinieku pārcelšana uzņēmuma ietvaros ļauj starptautiskām uzņēmumu grupām optimāli izmantot savus cilvēkresursus.
- (7) Šajā direktīvā paredzēto noteikumu kopums varētu būt labvēlīgs arī migrantu izcelsmes valstīm, jo šī pagaidu migrācija atbilstīgi vispārārstītiem noteikumiem var sekmēt prasmju, zināšanu, tehnoloģiju un zinātnības pārnešanu.
- (8) Šai direktīvai nebūtu jāskar princips, ka priekšroka attiecībā uz piekļuvi dalībvalstu darba tirgiem tiek dota Savienības pilsoņiem, kā noteikts attiecīgo pievienošanās aktu attiecīgajos noteikumos.
- (9) Šai direktīvai nebūtu jāskar dalībvalstu tiesības jebkādas profesionālās darbības nolūkos izdot atļaujas, kas nav uzņēmuma ietvaros pārvietota darbinieka uzturēšanās atļauja, ja uz trešās valsts valstspiederīgo neattiecas šīs direktīvas darbības joma.
- (10) Ar šo direktīvu, pamatojoties uz vienotām definīcijām un saskaņotiem kritērijiem, būtu jāizveido pārredzama un vienkāršota procedūra uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku uzņemšanai.
- (11) Lai garantētu šīs direktīvas pienācīgu piemērošanu, dalībvalstīm ir jānodrošina, ka tiek veiktas atbilstīgas pārbaudes un efektīvas kontroles. Tam, ka ir izdota uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja, nebūtu jāietekmē vai jākavē dalībvalstis uzņēmuma ietvaros īstenotas pārvietošanas laikā piemērot savus darba tiesību aktu noteikumus, kuru mērķis – atbilstīgi Savienības tiesību aktiem – ir pārbaudīt atbilstību darba apstākļiem, kā paredzēts 18. panta 1. punktā.
- (12) Dalībvalstu iespējai, pamatojoties uz valsts tiesību aktiem, piemērot sankcijas pret uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka darba devēju, kas veic uzņēmējdarbību trešā valstī, būtu jāpaliek neskartai.
- (13) Šajā direktīvā pie uzņēmuma ietvaros pārvietotu darbinieku kategorijas būtu jāpieder vadītājiem, speciālistiem un darbiniekiem–praktikantiem. To definīcijas pamatā vajadzētu būt konkrētām Savienības saistībām saskaņā ar Vispārējo vienošanos par pakalpojumu tirdzniecību (GATS) un divpusējiem tirdzniecības nolīgumiem. Tā kā minētās saistības saskaņā ar GATS neattiecas uz ieceļošanas, uzturēšanās un darba nosacījumiem, ar šo direktīvu būtu jāpapildina un jāatvieglina minēto saistību piemērošana. Tomēr jomai “darbinieku pārcelšana uzņēmuma ietvaros”, uz ko attiecas šī direktīva, vajadzētu būt plašākai nekā tirdzniecības saistību darbības jomai, jo šī pārcelšana ne vienmēr notiek pakalpojumu nozarē un tā var notikt no trešās valsts, kas nav vienošanās par tirdzniecību līgumslēdzēja puse.
- (14) Uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku kvalifikāciju novērtēšanai dalībvalstīm attiecīgi būtu jāizmanto Eiropas kvalifikāciju sistēma (EQF) mūžizglītībai, lai kvalifikācijas novērtētu salīdzināmi un pārredzami. EQF valsts koordinācijas punkti var sniegt informāciju un norādījumus par to, kā valsts kvalifikāciju līmeņi ir saistīti ar EQF.

- (15) Uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem vajadzētu būt vismaz tādiem pašiem nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem kā norīkoti darbiniekiem, kuru darba devējs ir reģistrēts Savienībā, kā definēts Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 96/71/EK <sup>(1)</sup>. Dalībvalstīm būtu jāprasa, lai attiecībā uz atalgojumu, ko piešķirs visā pārcelšanas laikā, pret uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem izturētos tāpat kā pret līdzīgos amatos strādājošiem valstspiederīgajiem. Katrai dalībvalstij būtu jāatbild par to, lai tiktu pārbaudīts atalgojums, ko uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem piešķir, kad viņi uzturas tās teritorijā. Tādējādi iecerēts aizsargāt darba ņēmējus un nodrošināt godīgu konkurenci starp uzņēmumiem, kas veic uzņēmējdarbību kādā dalībvalstī, un uzņēmumiem, kas veic uzņēmējdarbību trešā valstī, jo šī prasība nodrošina, ka pēdējie minētie nevarēs gūt konkurences priekšrocības zemāku darba standartu dēļ.
- (16) Lai nodrošinātu to, ka uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka prasmes ir specifiskas uzņemošajai struktūrvienībai, pārceltajam darbiniekam tieši pirms pārcelšanas vajadzētu būt nodarbinātam tajā pašā uzņēmumu grupā vismaz trīs līdz divpadsmit mēnešus bez pārtraukuma vadītāju un speciālistu gadījumā un vismaz trīs līdz sešus mēnešus bez pārtraukuma darbinieku–praktikantu gadījumā.
- (17) Tā kā pārcelšana uzņēmuma ietvaros ir saistīta ar pagaidu migrāciju, maksimālajam vienas pārcelšanas ilgumam uz Savienību, ieskaitot mobilitāti no vienas dalībvalsts uz otru, nebūtu jāpārsniedz trīs gadi attiecībā uz vadītājiem un speciālistiem un viens gads – attiecībā uz darbiniekiem–praktikantiem; pēc minētā laikposma viņiem būtu jānododas uz trešo valsti, ja vien viņi saskaņā ar Savienības vai valsts tiesību aktiem nav saņēmuši uzturēšanās atļauju citu iemeslu dēļ. Maksimālajam pārcelšanas ilgumam būtu jāaptver secīgi izdotu uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju kopējais ilgums. Nākamā pārcelšana varētu notikt pēc tam, kad trešās valsts valstspiederīgais ir atstājis dalībvalstu teritoriju.
- (18) Lai nodrošinātu to, ka pārcelšana uzņēmuma ietvaros notiek uz laiku, un lai nepieļautu ļaunprātīgu izmantošanu, dalībvalstīm šajā direktīvā būtu jānodod iespēja pieprasīt, lai attiecībā uz vienu un to pašu trešās valsts valstspiederīgo starp vienas pārcelšanas maksimālā laikposma beigām un cita pieteikuma iesniegšanu tajā pašā dalībvalstī būtu pagājis noteikts laiks.
- (19) Tā kā pārcelšana uzņēmuma ietvaros ir saistīta ar pagaidu norīkošanu, pieteikuma iesniedzējam būtu jāsniedz pierādījumi – ko iekļauj darba līgumā vai norīkojuma vēstulē – par to, ka norīkojuma beigās trešās valsts valstspiederīgais varēs pārcelties atpakaļ uz struktūrvienību, kas pieder pie tās pašas uzņēmumu grupas un veic uzņēmējdarbību trešā valstī. Pieteikuma iesniedzējam būtu jāsniedz pierādījumi arī par to, ka vadītājam vai speciālistam, kas ir trešās valsts valstspiederīgais, ir profesionālā kvalifikācija un atbilstīga profesionālā pieredze, kas vajadzīga uzņemošajā struktūrvienībā, uz kuru viņu ir paredzēts pārcelt.
- (20) Trešo valstu valstspiederīgajiem, kas piesakās uzņemt darbinieka–praktikanta statusā, būtu jāiesniedz pierādījumi par to, ka viņiem ir augstskolas izglītība. Turklāt viņiem vajadzības gadījumā būtu jāiesniedz mācību līgums, tostarp mācību programmas apraksts, tās ilgums un darbinieka–praktikanta uzraudzības nosacījumi, apliecinot, ka viņi uzņēmumā tiešām mācīsies, nevis strādās kā parasti darba ņēmēji.
- (21) Ja vien tas nav pretrunā principam, saskaņā ar kuru priekšroka ir Savienības pilsoņiem, kā minēts attiecīgo pievienošanās aktu attiecīgajos noteikumos, darba tirgus pārbaude nebūtu jāveic.
- (22) Profesionālā kvalifikācija, ko trešās valsts valstspiederīgais ir ieguvis citā dalībvalstī, dalībvalstij būtu jāatzīst tādā pašā veidā, kā tiek atzīta Savienības pilsoņu kvalifikācija, un kvalifikācija, kas iegūta trešā valstī, būtu jāņem vērā atbilstīgi Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvai 2005/36/EK <sup>(2)</sup>. Šādai atzīšanai nebūtu jāskar nekādi ierobežojumi attiecībā uz piekļuvi reglamentētām profesijām, kuri izriet no atrunām saistībā ar tām spēkā esošajām saistībām attiecībā uz reglamentētām profesijām, kuras Savienība vai Savienība un tās dalībvalstis ir izdarījušas saistībā ar tirdzniecības nolīgumiem. Jebkurā gadījumā – attiecībā uz piekļuvi reglamentētām profesijām kādā dalībvalstī – šajā direktīvā nebūtu jāparedz, ka pret uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem ir labvēlīgāka attieksme nekā pret Savienības vai Eiropas Ekonomikas zona valstu valstspiederīgajiem.

<sup>(1)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK (1996. gada 16. decembris) par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.).

<sup>(2)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2005/36/EK (2005. gada 7. septembris) par profesionālo kvalifikāciju atzīšanu (OV L 255, 30.9.2005., 22. lpp.).

- (23) Šai direktīvai nebūtu jāietekmē dalībvalstu tiesības noteikt uzņemšanas apjomus saskaņā ar LESD 79. panta 5. punktu.
- (24) Lai cīnītos pret iespējamu šīs direktīvas ļaunprātīgu izmantošanu, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai atteikt, atsaukt vai neatjaunot uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju, ja uzņemošās struktūrvienības izveides galvenais mērķis bijis vienkāršot uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku ieceļošanu un/vai ja tā neveic reālu darbību.
- (25) Šīs direktīvas mērķis ir atvieglot uzņēmumu ietvaros pārceltu darbinieku mobilitāti Savienībā ("ES iekšējā mobilitāte") un samazināt administratīvo slogu saistībā ar norikojumiem vairākās dalībvalstīs. Tādēļ šajā direktīvā ir izveidota konkrēta ES iekšējās mobilitātes shēma, saskaņā ar ko personai, kurai ir dalībvalsts izdota derīga uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja, ir atļauts ieceļot, uzturēties un strādāt vienā vai vairākās dalībvalstīs atbilstīgi šajā direktīvā paredzētajiem īstermiņa un ilgtermiņa mobilitātes noteikumiem. Šajā direktīvā īstermiņa mobilitāte būtu jāattiecinā uz uzturēšanos dalībvalstīs, kas nav tā dalībvalsts, kura ir izdevusi uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju, uz laikposmu, kas nepārsniedz 90 dienas katrā dalībvalstī. Šajā direktīvā ilgtermiņa mobilitāte būtu jāattiecinā uz uzturēšanos dalībvalstīs, kas nav tā dalībvalsts, kura ir izdevusi uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju, uz laikposmu, kas pārsniedz 90 dienas katrā dalībvalstī. Lai novērstu to, ka netiek ievērota atšķirība starp īstermiņa un ilgtermiņa mobilitāti, īstermiņa mobilitātei saistībā ar konkrēto dalībvalsti nebūtu jāpārsniedz 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā, un nevajadzētu būt iespējamam vienlaikus iesniegt paziņojumu par īstermiņa mobilitāti un pieteikumu ilgtermiņa mobilitātei. Ja pēc tam, kad ir sākusies uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka īstermiņa mobilitāte, rodas vajadzība pēc ilgtermiņa mobilitātes, otrā dalībvalsts var lūgt, lai iesniegums tiktu iesniegts vismaz 20 dienas pirms īstermiņa mobilitātes laikposma beigām.
- (26) Kaut arī ar konkrēto mobilitātes sistēmu, ko izveido saskaņā ar šo direktīvu, nosaka autonomus noteikumus attiecībā uz ieceļošanu un uzturēšanos, kuras mērķis ir strādāt uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka statusā dalībvalstīs, kas nav tā dalībvalsts, kura ir izdevusi uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju, visi pārējie noteikumi, ar ko reglamentē personu pārvietošanos pār robežām, kā noteikts attiecīgajos Šengenas *acquis* noteikumos, joprojām ir piemērojami.
- (27) Lai atvieglotu pārbaudes tādos gadījumos, kad pārcelšana aptver vairākas atrašanās vietas dažādās dalībvalstīs, attiecīgā gadījumā būtu jāsniedz attiecīgā informācija otro dalībvalstu kompetentajām iestādēm.
- (28) Ja uzņēmuma ietvaros pārcelti darbinieki ir izmantojuši savas mobilitātes tiesības, otrajai dalībvalstij noteiktos apstākļos būtu jāspēj veikt pasākumus, lai uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku darbības nebūtu pretrunā šīs direktīvas attiecīgajiem noteikumiem.
- (29) Dalībvalstīm būtu jāparedz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas, piemēram, finansiālas sankcijas, ko piemēro gadījumā, ja netiek pildīta šī direktīva. Minētās sankcijas *inter alia* varētu būt pasākumi, kas paredzēti Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2009/52/EK <sup>(1)</sup> 7. pantā. Minētās sankcijas varētu piemērot uzņemošajai struktūrvienībai, kas veic uzņēmējdarbību attiecīgajā dalībvalstī.
- (30) Vienotai procedūrai, kuras rezultātā tiek izdots viens administratīvs akts, kurā ir apvienota gan uzturēšanās, gan darba atļauja ("vienota atļauja"), būtu jāpalīdz vienkāršot dalībvalstīs pašlaik piemērojamus noteikumus.
- (31) Šajā nolūkā atzītām uzņēmumu struktūrvienībām vai grupām vajadzētu būt iespējamam paredzēt vienkāršotu procedūru. Atzīšana būtu regulāri jānovērtē.
- (32) Tiklīdz dalībvalsts ir nolēmusi uzņemt trešās valsts valstspiederīgo, kurš atbilst kritērijiem, kas noteikti šajā direktīvā, minētajam trešās valsts valstspiederīgajam būtu jāsaņem uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja, kas viņam ļauj saskaņā ar konkrētiem nosacījumiem veikt uzticēto darba uzdevumu dažādās struktūrvienībās, kuras pieder pie tās pašas starptautiskās korporācijas, tostarp struktūrvienībās, kas atrodas citās dalībvalstīs.

<sup>(1)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2009/52/EK (2009. gada 18. jūnijs), ar ko nosaka minimālos standartus sankcijām un pasākumiem pret darba devējiem, kas nodarbina trešo valstu valstspiederīgos, kuri dalībvalstīs uzturas nelikumīgi (OV L 168, 30.6.2009., 24. lpp.).

- (33) Ja ir vajadzīga vīza un trešās valsts valstspiederīgais izpilda kritērijus uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka uzturēšanās atļaujas izdošanai, dalībvalstij būtu jāsniedz trešās valsts valstspiederīgajam visas iespējas iegūt vajadzīgo vīzu un jānodrošina, lai kompetentās iestādes efektīvi sadarbotos minētajā nolūkā.
- (34) Ja uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka uzturēšanās atļauju izdod dalībvalsts, kura pilnībā nepiemēro Šengenas *acquis*, un uzņēmuma ietvaros pārceļts darbinieks saistībā ar ES iekšējo mobilitāti šķērso ārējo robežu Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 562/2006 <sup>(1)</sup> nozīmē, dalībvalstij vajadzētu būt tiesīgai prasīt pierādījumu, kas apliecina, ka uzņēmuma ietvaros pārceļtais darbinieks uz tās teritoriju pārceļas saistībā ar pārceļšanu uzņēmuma ietvaros. Turklāt gadījumā, kad tiek šķērsota ārējā robeža Regulas (EK) Nr. 562/2006 nozīmē, dalībvalstīm, kuras pilnībā piemēro Šengenas *acquis*, būtu jāizmanto Šengenas informācijas sistēma un jāliedz ieceļot tām personām vai jāiebilst pret viņu mobilitāti, attiecībā uz kurām minētajā sistēmā ir izdots brīdinājums, lai šīm personām liegtu ieceļošanu vai uzturēšanos, kā norādīts Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā (EK) Nr. 1987/2006 <sup>(2)</sup>.
- (35) Dalībvalstīm būtu jāspēj norādīt papildu informāciju papīra formātā vai šādu informāciju glabāt elektroniski, kā minēts Padomes Regulas (EK) Nr. 1030/2002 <sup>(3)</sup> 4. pantā un tās pielikuma a) punkta 16. apakšpunktā, lai nodrošinātu precīzāku informāciju par profesionālo darbību, ko veic uzņēmuma ietvaros īstenotas pārceļšanas laikā. Dalībvalstīm šo papildu informāciju būtu jāsniedz brīvprātīgi, un tai nebūtu jārada papildu prasība, kas kavētu vienotas atļaujas un vienotas pieteikšanās procedūru.
- (36) Ar šo direktīvu nebūtu jāliedz uzņēmuma ietvaros pārceļtiem darbiniekiem veikt konkrētas profesionālās darbības pie klientiem dalībvalstī, kurā uzņemošā struktūrvienība veic uzņēmējdarbību, saskaņā ar noteikumiem, ko attiecībā uz šādām darbībām piemēro minētajā dalībvalstī.
- (37) Šī direktīva neietekmē pakalpojumu sniegšanas nosacījumus saskaņā ar LESD 56. pantu. Konkrēti, šī direktīva neietekmē nodarbinātības noteikumus, ko saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK piemēro darba ņēmējiem, kurus uzņēmums, kas veic uzņēmējdarbību kādā dalībvalstī, norīko darbā pakalpojumu sniegšanai kādas citas dalībvalsts teritorijā. Šo direktīvu nebūtu jāpiemēro trešo valstu valstspiederīgajiem, ko uzņēmumi, kuri veic uzņēmējdarbību kādā dalībvalstī, norīko darbā pakalpojumu sniegšanas jomā saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK. Trešo valstu valstspiederīgie, kuriem ir uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka uzturēšanās atļauja, nevar izmantot Direktīvu 96/71/EK. Ar šo direktīvu uzņēmumiem, kas veic uzņēmējdarbību trešā valstī, nebūtu jānodrošina labvēlīgāka attieksme nekā pret uzņēmumiem, kuri veic uzņēmējdarbību kādā dalībvalstī, atbilstīgi Direktīvas 96/71/EK 1. panta 4. punktam.
- (38) Uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka atbilstīgs sociālais nodrošinājums, tostarp attiecīgā gadījumā pabalsti viņa ģimenes locekļiem, ir būtiski, lai uzturēšanās laikā Savienībā nodrošinātu pienācīgus darba un dzīves apstākļus. Tādēļ valsts tiesību aktiem būtu jānodrošina vienlīdzīga attieksme pret tām sociālā nodrošinājuma jomām, kas uzskaitītas Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 883/2004 <sup>(4)</sup> 3. pantā. Ar šo direktīvu nesaskaņo dalībvalstu tiesību aktus sociālā nodrošinājuma jomā. Tās mērķis ir tikai piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu sociālā nodrošinājuma jomā attiecībā uz personām, kas ietilpst tās darbības jomā. Tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi sociālā nodrošinājuma jomā piemēro trešās valsts valstspiederīgajiem, kuri atbilst objektīviem un nediskriminējošiem nosacījumiem, kas ir izklāstīti tās dalībvalsts tiesību aktos, kurā tiek veikts darbs, attiecībā uz iestāšanos sociālā nodrošinājuma shēmā un tiesībām saņemt sociālā nodrošinājuma pabalstus. Daudzās dalībvalstīs tiesības saņemt ģimenes pabalstu ir atkarīgas no konkrētas saiknes ar attiecīgo dalībvalsti, jo pabalsti ir paredzēti pozitīvas demogrāfiskās attīstības atbalstam, lai nodrošinātu nākotnes darbaspēku minētajā dalībvalstī.

Tāpēc, tā kā uzņēmuma ietvaros pārceļtais darbinieks un viņu pavadošie ģimenes locekļi minētajā dalībvalstī uzturas uz noteiktu laiku, šai direktīvai nebūtu jāskar dalībvalsts tiesības konkrētos apstākļos ierobežot vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz ģimenes pabalstiem. Sociālā nodrošinājuma tiesības būtu jāpiešķir, neskarot valsts tiesību aktu un/vai divpusēju nolīgumu noteikumus, kuros paredzēta izcelsmes valsts sociālā nodrošinājuma tiesību aktu piemērošana. Tomēr ar tiem divpusējiem nolīgumiem vai valsts tiesību aktiem par uzņēmuma ietvaros pārceļtu

<sup>(1)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 562/2006 (2006. gada 15. marts), ar kuru ievieš Kopienas Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss) (OV L 105, 13.4.2006., 1. lpp.).

<sup>(2)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 1987/2006 (2006. gada 20. decembris) par otrās paaudzes Šengenas Informācijas sistēmas (SIS II) izveidi, darbību un izmantošanu (OV L 381, 28.12.2006., 4. lpp.).

<sup>(3)</sup> Padomes Regula (EK) Nr. 1030/2002 (2002. gada 13. jūnijs), ar ko nosaka vienotu uzturēšanās atļauju formu trešo valstu pilsoņiem (OV L 157, 15.6.2002., 1. lpp.).

<sup>(4)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 883/2004 (2004. gada 29. aprīlis) par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp.).

darbinieku tiesībām uz sociālo nodrošinājumu, kuri ir pieņemti pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā, nebūtu jānodrošina tas, ka pret tās dalībvalsts valstspiederīgajiem, kurā tiek veikts attiecīgais darbs, izturas labvēlīgāk nekā pret minētajiem darbiniekiem. Valsts tiesību aktu vai šādu nolīgumu rezultātā, piemēram, var būt tā, ka uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku interesēs ir saglabāt saistību ar savas izcelsmes valsts sociālā nodrošinājuma sistēmu, ja to saistības pārtraukšana negatīvi ietekmētu viņu tiesības vai nozīmētu to, ka viņiem jāsedz divkārtā seguma izmaksas. Dalībvalstīm vienmēr vajadzētu paturēt iespēju uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem piešķirt labvēlīgākas tiesības uz sociālo nodrošinājumu. Šai direktīvai nekādi nebūtu jāietekmē trešā valstī dzīvojošo un apgādnieku zaudējošo personu tiesības saņemt apgādnieka zaudējuma pensiju saistībā ar uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku.

- (39) Gadījumā, kad starp dalībvalstīm notiek mobilitāte, attiecīgi būtu jāpiemēro Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 1231/2010 <sup>(1)</sup>. Ar šo direktīvu nevajadzētu piešķirt vairāk tiesību par tām, kas sociālā nodrošinājuma jomā jau paredzētas spēkā esošajos Savienības tiesību aktos attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kuriem ir saistība ar vairākām dalībvalstīm.
- (40) Lai padarītu pievilcīgāku īpašo noteikumu kopumu, kas izveidots ar šo direktīvu, un lai ar direktīvu varētu nodrošināt visas gaidītās uzņēmējdarbības konkurētspējas priekšrocības Savienībā, uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, būtu jānodrošina labvēlīgi ģimenes atkalapvienošanās nosacījumi dalībvalstī, kura izdevusi uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju, un tajās dalībvalstīs, kuras ļauj uzņēmuma ietvaros pārceltam darbiniekam uzturēties un strādāt savā teritorijā atbilstīgi šīs direktīvas noteikumiem par ilgtermiņa mobilitāti. Šīs tiesības patiešām likvidētu svarīgu šķērslī, kura dēļ potenciāli uzņēmuma ietvaros pārcelti darbinieki noraida norīkojumu. Lai saglabātu ģimenes vienotību, ģimenes locekļiem būtu jādod iespēja pievienoties uzņēmuma ietvaros uz citu dalībvalsti pārceltam darbiniekam un būtu jāvienkāršo viņu piekļuve darba tirgum.
- (41) Lai veicinātu pieteikumu ātru izskatīšanu, dalībvalstīm priekšroka būtu jādod elektroniskai informācijas apmaiņai un attiecīgo dokumentu nosūtīšanai, ja vien nerodas tehniski sarežģījumi vai ja vien būtisku interešu dēļ nav jārikojas citādi.
- (42) Informācijas un datu ieguve un nosūtīšana būtu jāveic saskaņā ar attiecīgajiem datu aizsardzības un drošības noteikumiem.
- (43) Šī direktīva nebūtu jāpiemēro attiecībā uz tiem trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri piesakās uzturēties kādā dalībvalstī pētnieka statusā, lai īstenotu pētniecības projektu, jo uz viņiem attiecas Padomes Direktīvas 2005/71/EK <sup>(2)</sup> darbības joma.
- (44) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus, proti, ieviest īpašu uzņemšanas procedūru un pieņemt iecelšanas un uzturēšanās nosacījumus, kurus piemēro trešo valstu valstspiederīgajiem, ko pārceļ uzņēmuma ietvaros, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, un to, ka darbības mēroga un seku dēļ minētos mērķus var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību (LES) 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.
- (45) Šajā direktīvā ir ievērotas pamattiesības un principi, kas atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā, kura pati balstās uz tiesībām, kas izriet no Sociālās hartas, ko pieņēmusi Savienība un Eiropas Padome.

<sup>(1)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 1231/2010 (2010. gada 24. novembris), ar ko Regulu (EK) Nr. 883/2004 un Regulu (EK) Nr. 987/2009 attiecina arī uz tiem trešo valstu valstspiederīgajiem, uz kuriem minētās regulas neattiecas tikai viņu valstspiederības dēļ (OV L 344, 29.12.2010., 1. lpp.).

<sup>(2)</sup> Padomes Direktīva 2005/71/EK (2005. gada 12. oktobris) par īpašu procedūru trešo valstu valstspiederīgo uzņemšanai zinātniskās pētniecības nolūkos (OV L 289, 3.11.2005., 15. lpp.).

- (46) Saskaņā ar Dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem <sup>(1)</sup> dalībvalstis ir apņēmušās, paziņojot savus transponēšanas pasākumus, pamatotos gadījumos pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un atbilstīgajām daļām valsts pieņemtos transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs uzskata, ka šādu dokumentu nosūtīšana ir pamatota.
- (47) Saskaņā ar 1. un 2. pantu Protokolā (Nr. 21) par Apvienotās Karalistes un Īrijas nostāju saistībā ar brīvības, drošības un tiesiskuma telpu, kas pievienots LES un LESD, un neskarot minētā protokola 4. pantu, minētās dalībvalstis nepiedalās šīs direktīvas pieņemšanā, un tām šī direktīva nav saistoša un nav jāpiemēro.
- (48) Saskaņā ar 1. un 2. pantu Protokolā (Nr. 22) par Dānijas nostāju, kas pievienots LES un LESD, Dānija nepiedalās šīs direktīvas pieņemšanā, un Dānijai šī direktīva nav saistoša un nav jāpiemēro,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

## I NODAĻA

### VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

#### 1. pants

#### Priekšmets

Šī direktīva paredz:

- a) nosacījumus, ar kādiem trešo valstu valstspiederīgie un viņu ģimenes locekļi var ieceļot un ilgāk par 90 dienām uzturēties dalībvalstu teritorijā, kā arī viņu tiesības saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros;
- b) nosacījumus, ar kādiem a) apakšpunktā minētie trešo valstu valstspiederīgie var ieceļot un uzturēties to dalībvalstu teritorijā, kas nav tā dalībvalsts, kura, pamatojoties uz šo direktīvu, pirmā ir piešķirusi uzturēšanās atļauju uzņēmuma ietvaros pārceltam darbiniekam, kas ir trešās valsts valstspiederīgais, kā arī viņu tiesības šajā sakarībā.

#### 2. pants

#### Darbības joma

1. Šo direktīvu piemēro trešo valstu valstspiederīgajiem, kas pieteikuma iesniegšanas brīdī pastāvīgi uzturas ārpus dalībvalstu teritorijas un kas saskaņā ar šīs direktīvas noteikumiem iesniedz pieteikumu uzņemšanai vai kas ir uzņemti kādas dalībvalsts teritorijā saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros vadītāja, speciālista vai darbinieka–praktikanta statusā.

2. Šī direktīva neattiecas uz trešo valstu valstspiederīgajiem:

- a) kuri piesakās uz uzturēšanos kādā dalībvalstī pētnieka statusā Direktīvas 2005/71/EK nozīmē, lai īstenotu pētniecības projektu;
- b) kuru tiesības – saskaņā ar Savienības un tās dalībvalstu un trešo valstu nolīgumiem – brīvi pārvietoties ir līdzvērtīgas Savienības pilsoņu tiesībām brīvi pārvietoties vai kuri ir nodarbināti uzņēmumā, kas veic uzņēmējdarbību minētajās trešās valstīs;

<sup>(1)</sup> OVC 369, 17.12.2011., 14. lpp.

- c) kuri ir norīkoti saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK;
  - d) kuri veic darbības pašnodarbinātas personas statusā;
  - e) kurus ir norīkojušas nodarbinātības aģentūras, pagaidu nodarbinātības aģentūras vai kāds cits uzņēmums, kas nodarbojas ar darbaspēka nodrošināšanu darbam cita uzņēmuma uzraudzībā un vadībā;
  - f) kuri ir uzņemti kā klātienē studenti vai kuri ir īslaicīgā uzraudzītā praksē, kas ir viņu studiju programmas sastāvdaļa.
3. Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības profesionālas darbības nolūkā tiem trešo valstu valstspiederīgajiem, uz kuriem neattiecas šīs direktīvas darbības joma, izdot uzturēšanās atļaujas, kas nav uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja, uz ko attiecas šī direktīva.

### 3. pants

#### Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- a) “trešās valsts valstspiederīgais” ir jebkura persona, kas nav Savienības pilsonis LESD 20. panta 1. punkta nozīmē;
- b) “pārcelšana uzņēmuma ietvaros” ir trešās valsts valstspiederīgā, kas brīdī, kad iesniegts pieteikums par uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju, pastāvīgi uzturas ārpus dalībvalstu teritorijas, pagaidu norīkošana profesionālos vai apmācības nolūkos no uzņēmuma, kurš veic uzņēmējdarbību ārpus kādas dalībvalsts teritorijas un ar kuru trešās valsts valstspiederīgajam pirms pārcelšanas un pārcelšanas laikā ir noslēgts darba līgums, uz šim uzņēmumam vai tai pašai uzņēmumu grupai piederošu struktūrvienību, kas veic uzņēmējdarbību minētajā dalībvalstī, un attiecīgā gadījumā mobilitāte starp uzņemošajām struktūrvienībām, kas veic uzņēmējdarbību vienā vai vairākās otrās dalībvalstīs;
- c) “uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks” ir jebkurš trešās valsts valstspiederīgais, kurš uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas pieteikuma iesniegšanas brīdī pastāvīgi uzturas ārpus dalībvalstu teritorijas un kuru pārceļ uzņēmuma ietvaros;
- d) “uzņemošā struktūrvienība” ir struktūrvienība – neatkarīgi no tās juridiskās formas –, uz kuru uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks tiek pārcelts un kura saskaņā ar valsts tiesību aktiem dalībvalsts teritorijā veic uzņēmējdarbību;
- e) “vadītājs” ir persona, kura ieņem augstu amatu un kuras galvenais pienākums ir vadīt uzņemošo struktūrvienību, un kuru vispārīgi uzrauga vai kuram sniedz norādes galvenokārt uzņēmuma direktoru vai akcionāru valde vai līdzvērtīga struktūra; minētā amata pienākumos ietilpst: uzņemošās struktūrvienības vai tās nodaļas vai apakšnodaļas vadīšana; pārējo uzraudzības, profesionālo vai vadošo darbinieku darba uzraudzība un kontrole; pilnvaras ieteikt pieņemt darbiniekus darbā, atlaist no darba vai veikt citu ar personālu saistītu darbību;
- f) “speciālists” ir persona, kura strādā uzņēmumu grupā un kurai ir specifiskas zināšanas, kas ir būtiskas saistībā ar uzņemošās struktūrvienības darbības jomām, metodēm vai vadību. Novērtējot šādas zināšanas, ņem vērā ne tikai zināšanas, kas ir specifiskas saistībā ar uzņemošo struktūrvienību, bet arī to, vai personai ir augsts kvalifikācijas līmenis, tostarp atbilstīga profesionālā pieredze, attiecībā uz darba veidu vai darbību, kuras veikšanai ir vajadzīgas specifiskas tehniskas zināšanas, tostarp iespējama pieredze akreditētai profesijai;
- g) “darbinieks–praktikants” ir persona ar augstskolas izglītību, kura profesionālās pilnveidošanās nolūkā vai lai apgūtu uzņēmējdarbības paņēmienus vai metodes, tiek pārcelta uz uzņemošo struktūrvienību un kura pārcelšanas laikā saņem atalgojumu;
- h) “ģimenes loceklis” ir trešās valsts valstspiederīgais, kā noteikts 4. panta 1. punktā Padomes Direktīvā 2003/86/EK <sup>(1)</sup>;
- i) “uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja” ir atļauja, kurā ir ierakstīts akronīms “ICT” un kura tās turētājam saskaņā ar šīs direktīvas noteikumiem paredz tiesības uzturēties un strādāt pirmās dalībvalsts un, attiecīgā gadījumā, otro dalībvalstu teritorijā;

<sup>(1)</sup> Padomes Direktīva 2003/86/EK (2003. gada 22. septembris) par tiesībām uz ģimenes atkalapvienošanu (OV L 251, 3.10.2003., 12. lpp.).



- j) "ilgtermiņa mobilitātes uzturēšanās atļauja" ir atļauja, kurā ir norāde "mobile ICT" un kura uzņēmuma ietvaros pārceļ darbinieka uzturēšanās atļaujas turētājam saskaņā ar šīs direktīvas noteikumiem paredz tiesības uzturēties un strādāt otrās dalībvalsts teritorijā;
- k) "vienota pieteikšanās procedūra" ir procedūra, kuras rezultātā, pamatojoties uz vienu trešās valsts valstspiederīgā iesniegtu pieteikumu atļaut uzturēties un strādāt kādas dalībvalsts teritorijā, pieņem lēmumu par minēto pieteikumu;
- l) "uzņēmumu grupa" ir divi vai vairāki uzņēmumi, kuri saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir atzīti par saistītiem šādos veidos: uzņēmums attiecībā pret citu uzņēmumu tieši vai netieši ir īpašnieks lielākajai daļai šā uzņēmuma parakstītā kapitāla; vai kontrolē to balsu vairākumu, kas saistītas ar minētā uzņēmuma emitētajām kapitāla daļām; vai ir tiesīgs iecelt vairāk nekā pusi minētā uzņēmuma vadības, pārvaldes vai uzraudzības struktūras locekļu; vai uzņēmumus vienoti vada mātesuzņēmums;
- m) "pirmā dalībvalsts" ir dalībvalsts, kura ir pirmā, kas trešās valsts valstspiederīgajam izdod uzņēmuma ietvaros pārceļ darbinieka uzturēšanās atļauju;
- n) "otrā dalībvalsts" ir jebkura dalībvalsts, kurā uzņēmuma ietvaros pārceļtais darbinieks ir iecerējis izmantot vai izmanto mobilitātes tiesības šīs direktīvas nozīmē un kura nav pirmā dalībvalsts;
- o) "reglamentēta profesija" ir reglamentēta profesija, kā noteikts Direktīvas 2005/36/EK 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā.

#### 4. pants

#### Labvēlīgāki noteikumi

1. Šo direktīvu piemēro, neskarot labvēlīgākus noteikumus, kas ietverti:
  - a) Savienības tiesību aktos, tostarp divpusējos un daudzpusējos nolīgumos, kas noslēgti starp Savienību un tās dalībvalstīm, no vienas puses, un vienu vai vairākām trešām valstīm, no otras puses;
  - b) divpusējos vai daudzpusējos nolīgumos, kas noslēgti starp vienu vai vairākām dalībvalstīm un vienu vai vairākām trešām valstīm.
2. Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības pieņemt vai paturēt labvēlīgākus noteikumus trešo valstu valstspiederīgajiem, kam tā piemērojama attiecībā uz 3. panta h) apakšpunktu un 15., 18. un 19. pantu.

#### II NODAĻA

#### UZŅEMŠANAS NOSACĪJUMI

#### 5. pants

#### Uzņemšanas kritēriji

1. Neskarot 11. panta 1. punktu, trešās valsts valstspiederīgais, kas iesniedz uzņemšanas pieteikumu saskaņā ar šīs direktīvas noteikumiem, vai uzņemošā struktūrvienība:
  - a) pierāda, ka uzņemošā struktūrvienība un uzņēmums, kas veic uzņēmējdarbību trešā valstī, pieder pie viena un tā paša uzņēmuma vai uzņēmumu grupas;
  - b) pierāda, ka līdz pat dienai, kad notiek pārceļšana uzņēmuma ietvaros, viņš tajā pašā uzņēmumā vai uzņēmumu grupā bijis nodarbināts vismaz trīs līdz divpadsmit mēnešus bez pārtraukuma vadītāju un speciālistu gadījumā un vismaz trīs līdz sešus mēnešus bez pārtraukuma darbinieku–praktikantu gadījumā;
  - c) iesniedz darba līgumu un vajadzības gadījumā darba devēja norīkojuma vēstuli, kurā iekļauta:
    - i) precīza informācija par pārceļšanas ilgumu un uzņemošās struktūrvienības vai uzņemošo struktūrvienību atrašanās vieta;
    - ii) pierādījums tam, ka trešās valsts valstspiederīgais ieņems vadītāja, speciālista vai darbinieka–praktikanta amatu attiecīgās dalībvalsts uzņemošajā struktūrvienībā vai uzņemošajās struktūrvienībās;

- iii) informācija par atalgojumu, ko piešķirs pārcelšanas uzņēmuma ietvaros laikā, kā arī par citiem nodarbinātības noteikumiem;
  - iv) pierādījums tam, ka pārcelšanas uzņēmuma ietvaros beigās trešās valsts valstspiederīgais varēs pārcelties atpakaļ uz struktūrvienību, kas pieder pie tā paša uzņēmuma vai uzņēmumu grupas un kas veic uzņēmējdarbību trešā valstī;
  - d) pierāda, ka trešās valsts valstspiederīgajam ir profesionālā kvalifikācija un pieredze, kas vajadzīga uzņemošajai struktūrvienībai, uz kuru viņu ir paredzēts pārcelt par vadītāju vai speciālistu, vai darbinieka–praktikanta gadījumā pierāda, ka viņam ir vajadzīgā augstskolas izglītība;
  - e) attiecīgā gadījumā iesniedz dokumentāciju, kas apliecina, ka trešās valsts valstspiederīgais atbilst attiecīgās dalībvalsts tiesību aktos paredzētajiem nosacījumiem, kuri jāievēro Savienības pilsoņiem, lai strādātu reglamentētā profesijā, uz ko attiecas pieteikums;
  - f) uzrāda derīgu trešās valsts valstspiederīgā ceļošanas dokumentu, kā noteikts valsts tiesību aktos, un, ja vajadzīgs, vīzas pieteikumu vai vīzu; dalībvalstis var prasīt, lai ceļošanas dokumenta derīguma termiņš ietvertu vismaz uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas derīguma termiņu;
  - g) neskarot spēkā esošos divpusējos nolīgumus, sniedz pierādījumu, ka pieteikuma iesniedzējam ir veselības apdrošināšana vai, ja tas paredzēts valsts tiesību aktos, viņš ir pieteicies veselības apdrošināšanai saistībā ar visiem riska veidiem, ko parasti apdrošināšana sedz attiecīgās dalībvalsts valstspiederīgajiem, attiecībā uz laikposmiem, kad šāds apdrošināšanas segums un atbilstīgās tiesības uz pabalstiem netiek nodrošinātas saistībā ar darbu, ko veic minētajā dalībvalstī, vai tā rezultātā;
2. Dalībvalstis var prasīt, lai pieteikuma iesniedzējs dokumentus, kas uzskaitīti 1. punkta a), c), d), e) un g) apakšpunktā, iesniegtu attiecīgās dalībvalsts oficiālajā valodā.
  3. Dalībvalstis var prasīt, lai pieteikuma iesniedzējs vēlākais līdz uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas izsniegšanai uzrādītu attiecīgā trešās valsts valstspiederīgā adresi dalībvalsts teritorijā.
  4. Dalībvalstis pieprasa, lai:
    - a) uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka pārcelšanas uzņēmuma ietvaros laikā attiecībā uz nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem, izņemot atalgojumu, tiktu ievēroti visi nosacījumi, ko līdzīgā situācijā piemēro norīkoti darba ņēmējiem attiecīgajās profesionālajās nozarēs, kā noteikts normatīvajos un administratīvajos aktos un/vai vispārēji piemērojamos koplīgumos;

Ja nav sistēmas, ar ko koplīgumus pasludina par vispārēji piemērojamiem, dalībvalstis var balstīties uz koplīgumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai nozarē, un/vai koplīgumiem, kurus ir noslēgušas valsts līmenī visplašāk pārstāvētās darba devēju un darbinieku organizācijas un kurus piemēro visā valsts teritorijā;
    - b) atalgojums, ko trešās valsts valstspiederīgajam piešķir visā pārcelšanas uzņēmuma ietvaros laikā, nebūtu ar mazāk labvēlīgiem nosacījumiem kā atalgojums, ko dalībvalstī, kurā tiek veikts darbs, piešķir tās valstspiederīgajiem, kas ieņem līdzīgus amatus, saskaņā ar piemērojamiem tiesību aktiem vai koplīgumiem vai praksi dalībvalstī, kurā uzņemošā struktūrvienība veic uzņēmējdarbību.
5. Pamatojoties uz dokumentiem, ko iesniedz saskaņā ar 1. punktu, dalībvalstis var pieprasīt, lai uzņēmuma ietvaros pārceltam darbiniekam uzturēšanās laikā būtu pietiekami līdzekļi savu un savas ģimenes locekļu uzturēšanās izmaksu segšanai, neizmantojot dalībvalstu sociālās palīdzības sistēmas.
  6. Papildus 1. punktā prasītajiem pierādījumiem ikvienam trešās valsts valstspiederīgajam, kas piesakās uzņemšanai darbinieka–praktikanta statusā, var prasīt, lai viņš iesniegtu mācību līgumu, kas ir saistīts ar gatavošanos viņa turpmākajam amatam uzņēmumā vai uzņēmumu grupā, tostarp mācību programmas aprakstu, kurā norādīts, ka uzturēšanās mērķis ir apmācīt darbinieku–praktikantu profesionālās pilnveidošanās nolūkā vai ļaut viņam apgūt uzņēmējdarbības paņēmienus vai metodes, kā arī tās ilgums un darbinieka–praktikanta uzraudzības nosacījumi programmas laikā.
  7. Par jebkādam izmaiņām pieteikšanās procedūras laikā, kas ietekmē šajā pantā paredzētos uzņemšanas kritērijus, pieteikuma iesniedzējs ziņo attiecīgās dalībvalsts kompetentajām iestādēm.

8. Saskaņā ar šo direktīvu neuzņem trešo valstu valstspiederīgos, kurus uzskata par tādiem, kas apdraud sabiedrisko kārtību, sabiedrības drošību vai sabiedrības veselību.

#### 6. pants

### Uzņemšanas apjomi

Šī direktīva neietekmē dalībvalsts tiesības noteikt trešo valstu valstspiederīgo uzņemšanas apjomus atbilstīgi LESD 79. panta 5. punktam. Pamatojoties uz minēto, pieteikumu uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujai var vai nu uzskatīt par nepieņemamu, vai noraidīt.

#### 7. pants

### Noraidīšanas iemesli

1. Dalībvalstis noraida pieteikumu uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujai jebkurā no šādiem gadījumiem:

- a) ja nav ievērots 5. pants;
- b) ja iesniegtie dokumenti ir iegūti krāpnieciskā ceļā vai ir viltoti, vai tajos ir izdarītas izmaiņas;
- c) ja uzņemošā struktūrvienība ir izveidota ar galveno mērķi vienkāršot uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku ieceļošanu;
- d) ja ir sasniegts maksimālais uzturēšanās ilgums, kā noteikts 12. panta 1. punktā.

2. Dalībvalstis vajadzības gadījumā noraida pieteikumu, ja darba devējs vai uzņemošā struktūrvienība atbilstīgi valsts tiesību aktiem ir sodīti par nedeklarētu darbu un/vai nelegālu nodarbināšanu.

3. Dalībvalstis pieteikumu uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujai var noraidīt jebkurā no šādiem gadījumiem:

- a) ja darba devējs vai uzņemošā struktūrvienība nav izpildījusi savas juridiskās saistības attiecībā uz sociālo nodrošinājumu, nodokļiem, darba tiesībām vai darba apstākļiem;
- b) ja darba devējs vai uzņemošā struktūrvienība ir pieteikusi uzņēmuma maksātnespēju vai uzņēmums ir likvidēts saskaņā ar valsts tiesību aktiem maksātnespējas jomā, vai ja netiek veikta nekāda saimnieciskā darbība;
- c) ja uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka pagaidu klātbūtnes nolūks vai sekas ir traucēt vai kaut kā citādi ietekmēt jebkādu darbaspēka un vadības strīda vai sarunu rezultātu.

4. Dalībvalstis pieteikumu uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujai var noraidīt, pamatojoties uz 12. panta 2. punktā izklāstītajiem iemesliem.

5. Neskarot 1. punktu, jebkurā lēmumā noraidīt pieteikumu ņem vērā attiecīgās lietas konkrētos apstākļus un ievēro proporcionalitātes principu.

#### 8. pants

### Uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas atsaukšana vai neatjaunošana

1. Dalībvalstis atsauc uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju jebkurā no šādiem gadījumiem:

- a) ja tā ir iegūta krāpnieciskā ceļā vai ir viltota, vai ja tajā ir izdarītas izmaiņas;
- b) ja uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks uzturas attiecīgajā dalībvalstī citos nolūkos, nevis tajos, kādos viņam bija atļauts uzturēties;
- c) ja uzņemošā struktūrvienība ir izveidota ar galveno mērķi vienkāršot uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku ieceļošanu.

2. Dalībvalstis vajadzības gadījumā atsauc uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju, ja darba devējs vai uzņemošā struktūrvienība saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir sodīti par nedeklarētu darbu un/vai nelegālu nodarbināšanu.
3. Dalībvalstis atsakās atjaunot uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju jebkurā no šādiem gadījumiem:
  - a) ja tā ir iegūta krāpnieciskā ceļā vai ir viltota, vai ja tajā ir izdarītas izmaiņas;
  - b) ja uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks uzturas attiecīgajā dalībvalstī citos nolūkos, nevis tajos, kādos viņam bija atļauts uzturēties;
  - c) ja uzņemošā struktūrvienība ir izveidota ar galveno mērķi vienkāršot uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku ieceļošanu;
  - d) ja ir sasniegts maksimālais uzturēšanās ilgums, kā noteikts 12. panta 1. punktā.
4. Dalībvalstis vajadzības gadījumā atsakās atjaunot uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju, ja darba devējs vai uzņemošā struktūrvienība saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir sodīti par nedeklarētu darbu un/vai nelegālu nodarbināšanu.
5. Dalībvalstis var atsaukt uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju vai atteikties to atjaunot jebkurā no šādiem gadījumiem:
  - a) ja nav vai vairs netiek ievērots 5. pants;
  - b) ja darba devējs vai uzņemošā struktūrvienība nav izpildījusi savas juridiskās saistības attiecībā uz sociālo nodrošinājumu, nodokļiem, darba tiesību aktiem vai darba apstākļiem;
  - c) ja darba devējs vai uzņemošā struktūrvienība ir pieteikusi sava uzņēmuma maksātnespēju vai uzņēmums ir likvidēts saskaņā ar valsts tiesību aktiem maksātnespējas jomā, vai ja netiek veikta nekāda saimnieciskā darbība;
  - d) ja uzņēmuma ietvaros pārceltais darbinieks nav ievērojis 21. un 22. pantā paredzētos mobilitātes noteikumus;
6. Neskarot 1. un 3. punktu, jebkurā lēmumā atsaukt vai atteikties atjaunot uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju ņem vērā attiecīgās lietas konkrētos apstākļus un ievēro proporcionalitātes principu.

#### 9. pants

### Sankcijas

1. Dalībvalstis var saukt pie atbildības uzņemošo struktūrvienību par šajā direktīvā paredzēto uzņemšanas, uzturēšanās un mobilitātes nosacījumu nepildīšanu.
2. Attiecīgā dalībvalsts paredz sankcijas, ja uzņemošā struktūrvienība tiek saukta pie atbildības saskaņā ar 1. punktu. Šīs sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas.
3. Dalībvalstis paredz pasākumus, kuru mērķis ir novērst iespējamu šīs direktīvas ļaunprātīgu izmantošanu un sodīt par tās pārkāpumiem. Pasākumi ietver uzraudzību, novērtēšanu un attiecīgā gadījumā pārbaudes saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai administratīvo praksi.

#### III NODAĻA

### PROCEDŪRA UN ATĻAUJA

#### 10. pants

### Piekļuve informācijai

1. Dalībvalstis nodrošina, lai pieteikuma iesniedzējiem būtu viegli pieejama informācija par visiem dokumentārajiem pierādījumiem, kas nepieciešami, lai iesniegtu pieteikumu, un informācija par ieceļošanu un uzturēšanos, tostarp uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku un viņu ģimenes locekļu tiesībām, pienākumiem un procesuālajām garantijām. Dalībvalstis arī nodrošina, lai viegli pieejama būtu informācija par procedūrām, kas piemērojamas attiecībā uz 21. panta 2. punktā minēto īstermiņa mobilitāti un 22. panta 1. punktā minēto ilgtermiņa mobilitāti.

2. Attiecīgās dalībvalstis uzņemošajai struktūrvienībai dara pieejamu informāciju par dalībvalstu tiesībām noteikt sankcijas saskaņā ar 9. un 23. pantu.

#### 11. pants

### **Pieteikumi uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujai vai ilgtermiņa mobilitātes uzturēšanās atļaujai**

1. Dalībvalstis nosaka, vai pieteikums uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujai jāiesniedz trešās valsts valstspiederīgajam vai uzņemošajai struktūrvienībai. Dalībvalstis var arī nolemt, ka pieteikumu var iesniegt jebkurš no tiem.
2. Pieteikumu uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujai iesniedz, ja trešās valsts valstspiederīgais pastāvīgi uzturas ārpus tās dalībvalsts teritorijas, kurā viņš vēlas tikt uzņemts.
3. Pieteikumu uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujai iesniedz tās dalībvalsts iestādēm, kurā ir paredzēta pirmā uzturēšanās. Ja pirmā uzturēšanās nav visilgākā, pieteikumu iesniedz tās dalībvalsts iestādēm, kurā notiks ilgākā kopējā uzturēšanās pārceļšanas laikā.
4. Dalībvalstis ieceļ kompetentās iestādes, kas pieņem pieteikumus un izdod uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas vai ilgtermiņa mobilitātes uzturēšanās atļaujas.
5. Pieteikuma iesniedzējam ir tiesības pieteikumu iesniegt vienotā pieteikuma procedūrā.
6. Vienkāršotas procedūras, lai izdotu uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas, ilgtermiņa mobilitātes atļaujas, uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka ģimenes locekļiem piešķirtas uzturēšanās atļaujas un vīzas, var darīt pieejamas tām struktūrvienībām vai uzņēmumiem vai uzņēmumu grupām, kuras saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem vai administratīvo praksi dalībvalstis ir atzinušas par šim nolūkam piemērotām.

Atzīšanu regulāri novērtē.

7. Vienkāršotās procedūras, kas paredzētas 6. punktā, ietver vismaz:
  - a) pieteikuma iesniedzēja atbrīvojumu no pienākuma uzrādīt dažus no 5. pantā vai 22. panta 2. punkta a) apakšpunktā minētajiem pierādījumiem;
  - b) paātrinātu uzņemšanas procedūru, saskaņā ar kuru uzņēmuma ietvaros pārceļtu darbinieku uzturēšanās atļaujas un ilgtermiņa mobilitātes atļaujas izdod īsākā laikā, nekā norādīts 15. panta 1. punktā vai 22. panta 2. punkta b) apakšpunktā; un/vai
  - c) vienkāršotas un/vai paātrinātas procedūras saistībā ar nepieciešamo vīzu izdošanu.
8. Struktūrvienības vai uzņēmumi vai uzņēmumu grupas, kas atzītas saskaņā ar 6. punktu, nekavējoties un jebkurā gadījumā 30 dienu laikā paziņo attiecīgajai iestādei par jebkādam izmaiņām, kas ietekmē atzīšanas nosacījumus.
9. Gadījumā, ja netiek informēta attiecīgā iestāde, dalībvalstis paredz atbilstošas sankcijas, tostarp atzīšanas atsaukšanu.

#### 12. pants

### **Uzņēmuma ietvaros veiktas pārceļšanas ilgums**

1. Attiecībā uz vadītājiem un speciālistiem pārceļšanas uzņēmuma ietvaros maksimālais ilgums ir trīs gadi, un attiecībā uz darbiniekiem–praktikantiem – viens gads, pēc kura viņi atstāj dalībvalstu teritoriju, ja vien viņi saskaņā ar Savienības vai valsts tiesību aktiem nav saņēmuši uzturēšanās atļauju citu iemeslu dēļ.

2. Neskarot pienākumus, kas tām noteikti saskaņā ar starptautiskiem nolīgumiem, dalībvalstis var prasīt, lai attiecībā uz vienu un to pašu trešās valsts valstspiederīgo pēc tam, kad ir beidzies 1. punktā minētais maksimālais pārceļšanas laiks, līdz nākamajam saskaņā ar šo direktīvu iesniegtajam pieteikumam tajā pašā dalībvalstī būtu pagājis kāds noteikts laikposms, kas nepārsniedz sešus mēnešus.

### 13. pants

#### **Uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka uzturēšanās atļauja**

1. Uzņēmuma ietvaros pārceļtiem darbiniekiem, kuri atbilst 5. pantā izklāstītajiem uzņemšanas kritērijiem un attiecībā uz kuriem kompetentās iestādes ir pieņēmušas labvēlīgu lēmumu, izdod uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka uzturēšanās atļauju.
2. Uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka uzturēšanās atļauju izsniedz ar derīguma termiņu vismaz uz vienu gadu vai uz visu pārceļšanas laiku attiecīgās dalībvalsts teritorijā atkarībā no tā, kurš termiņš ir īsāks, un to var pagarināt ilgākais līdz trim gadiem vadītājiem un speciālistiem un līdz vienam gadam – darbiniekiem–praktikantiem.
3. Uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka uzturēšanās atļauju izdod dalībvalsts kompetentās iestādes, izmantojot vienoto formu, kas noteikta Regulā (EK) Nr. 1030/2002.
4. Saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1030/2002 pielikuma a) punkta 6.4. apakšpunktu zem virsraksta “uzturēšanās atļaujas veids” dalībvalstis ieraksta “ICT”

Dalībvalstis var pievienot arī norādi savā oficiālajā valodā vai valodās.

5. Dalībvalstis neizdod papildu atļaujas, it īpaši nekāda veida darba atļaujas.
6. Papildu informāciju saistībā ar profesionālo darbību uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka uzturēšanās laikā dalībvalstis var norādīt papīra formā un/vai uzglabāt šādus datus elektroniskā formātā, kā minēts Regulas (EK) Nr. 1030/2002 4. pantā un tās pielikuma a) punkta 16. apakšpunktā.
7. Attiecīgā dalībvalsts trešās valsts valstspiederīgajiem, kuru uzņemšanas pieteikums ir pieņemts, nodrošina visas iespējas iegūt nepieciešamās vīzas.

### 14. pants

#### **Izmaiņas, kas ietekmē uzņemšanas nosacījumus uzturēšanās laikā**

Par jebkādam izmaiņām uzturēšanās laikā, kas ietekmē 5. pantā paredzētos uzņemšanas nosacījumus, pieteikuma iesniedzējs ziņo attiecīgās dalībvalsts kompetentajām iestādēm.

### 15. pants

#### **Procesuālās garantijas**

1. Attiecīgās dalībvalsts kompetentās iestādes pieņem lēmumu par pieteikumu uzņēmuma ietvaros pārceļta darbinieka uzturēšanās atļaujai vai par šādas atļaujas atjaunošanu un cik drīz vien iespējams, bet ne vēlāk kā 90 dienas pēc pilnīga pieteikuma iesniegšanas rakstiski par to paziņo pieteikuma iesniedzējam saskaņā ar valsts tiesību aktos noteiktajām paziņošanas procedūrām.

2. Ja informācija vai dokumenti, kas iesniegti, lai pamatotu pieteikumu, ir nepilnīgi, kompetentās iestādes saprātīgā laikposmā paziņo pieteikuma iesniedzējam, kāda papildu informācija ir nepieciešama, un nosaka pieņemamu termiņu tās sniegšanai. Šā panta 1. punktā minēto laikposmu aptur, kamēr kompetentās iestādes nav saņēmušas nepieciešamo papildu informāciju.

3. Pieteikuma iesniedzējam rakstiski paziņo iemeslus, kuru dēļ ir nolemts, ka pieteikums ir nepieņemams vai ir noraidīts, vai kuru dēļ ir atteikts atļauju atjaunot. Iemeslus, kuru dēļ ir nolemts atsaukt uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju, rakstiski sniedz uzņēmuma ietvaros pārceļtam darbiniekam un uzņēmuma struktūrvienībai.

4. Jebkuru lēmumu, ar kuru pieteikumu pasludina par nepieņemamu vai noraida vai atsaka atjaunot vai atceļ uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju, var juridiski apstrīdēt attiecīgajā dalībvalstī saskaņā ar tās tiesību aktiem. Ar rakstisku paziņojumu tiek precizēts, kurā tiesā vai administratīvā iestādē var lēmumu pārsūdzēt un kāds ir pārsūdzības iesniegšanas termiņš.

5. Pirms uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas derīguma termiņa beigām 12. panta 1. punktā noteiktajā laikposmā pieteikuma iesniedzējs var iesniegt pieteikumu atļaujas atjaunošanai. Atjaunošanas pieteikuma iesniegšanai dalībvalstis var noteikt 90 dienu maksimālo termiņu pirms uzņēmuma iekšienē norīkota darbinieka uzturēšanās atļaujas derīguma termiņa beigām.

6. Ja uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas derīguma termiņš beidzas atjaunošanas procedūras laikā, dalībvalstis ļauj uzņēmuma ietvaros pārceļtam darbiniekam uzturēties to teritorijā līdz brīdim, kad kompetentās iestādes ir pieņēmušas lēmumu attiecībā uz pieteikumu. Šādā gadījumā tās var izdot valsts pagaidu uzturēšanās atļaujas vai līdzvērtīgas atļaujas, ja tāda prasība ir noteikta valsts tiesību aktos.

16. pants

#### **Nodevas**

Dalībvalstis var pieprasīt nodevu maksu par pieteikuma izskatīšanu saskaņā ar šo direktīvu. Šādu nodevu apjoms nav nesamērīgs vai pārmērīgi liels.

IV NODAĻA

#### **TIESĪBAS**

17. pants

#### **Tiesības, pamatojoties uz uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju**

Uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas derīguma laikā tās turētājam ir vismaz šādas tiesības:

- a) tiesības ieceļot un uzturēties pirmās dalībvalsts teritorijā;
- b) tiesības brīvi piekļūt visai pirmās dalībvalsts teritorijai saskaņā ar tās tiesību aktiem;
- c) tiesības veikt konkrēto profesionālo darbību, kas atļauts uzturēšanās atļaujā, saskaņā ar valsts tiesību aktiem jebkurā uzņēmuma struktūrvienībā, kas pieder pie uzņēmuma vai uzņēmumu grupas pirmajā dalībvalstī.

Šā panta pirmās daļas a) līdz c) apakšpunktā minētās tiesības var izmantot otrā dalībvalstī saskaņā ar 20. pantu.

18. pants

#### **Tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi**

1. Neatkarīgi no tā, kādus tiesību aktus piemēro darba attiecībām, un neskarot 5. panta 4. punkta b) apakšpunktu, tajā dalībvalstī, kurā tiek veikts darbs, pret uzņēmuma ietvaros pārceļtiem darbiniekiem, kuri uzņemti saskaņā ar šo direktīvu, attieksme ir vismaz tāda pati kā pret personām, uz kurām attiecas Direktīva 96/71/EK, saistībā ar nodarbinātības noteikumiem saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 3. pantu.

2. Attieksme pret uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem ir tāda pati kā pret tās dalībvalsts valstspiederīgajiem, kurā tiek veikts darbs, attiecībā uz:
- biedrošanās brīvību un piederību organizācijai/dalību organizācijā, kas pārstāv darba ņēmējus vai darba devējus, vai jebkurā organizācijā, kuras locekļi ir konkrētu profesiju pārstāvji, ieskaitot šo organizāciju piešķirtās tiesības un priekšrocības, neskarot valsts tiesību aktu noteikumus par sabiedrisko kārtību un sabiedrības drošību;
  - diplomu, sertifikātu un citu profesionālo kvalifikāciju atzīšanu saskaņā ar attiecīgajām valsts procedūrām;
  - valsts tiesību aktu noteikumiem par sociālā nodrošinājuma jomām, kas noteiktas Regulas (EK) Nr. 883/2004 3. pantā, ja vien netiek piemēroti izcelsmes valsts tiesību akti atbilstīgi divpusējiem nolīgumiem vai tās dalībvalsts tiesību aktiem, kurā tiek veikts darbs, nodrošinot, ka uz uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku attiecas sociālā nodrošinājuma tiesību akti vienā no šīm valstīm. ES iekšējās mobilitātes gadījumos un neskarot divpusējus nolīgumus, kas nodrošina, ka uz uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku attiecas izcelsmes valsts tiesību akti, attiecīgi tiek piemērota Regula (ES) Nr. 1231/2010;
  - neskarot Regulu (ES) Nr. 1231/2010 un divpusējos nolīgumus, vecuma, invaliditātes un apgādnieka zaudējuma valsts noteikto pensiju izmaksāšanu, kuras pamatā ir uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku iepriekšēja nodarbinātība un kura piešķirta uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem, kas pārceļas uz trešo valsti, vai šādus uzņēmuma ietvaros pārceltus darbiniekus pārdzīvojušām apgādājamām personām, kuras dzīvo trešā valstī un kurām pienākas uzņēmuma ietvaros pārcelto darbinieku tiesības, saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 883/2004 3. pantā noteiktajiem tiesību aktiem, atbilstīgi tādiem pašiem nosacījumiem un ar tādām pašām likmēm, kādas piemēro attiecīgās dalībvalsts valstspiederīgajiem, kad viņi pārceļas uz trešo valsti;
  - piekļuvi precēm un pakalpojumiem un tādu preču un pakalpojumu piegādi, kurus dara publiski pieejamus, izņemot procedūras mājokļa saņemšanai, kā paredzēts valsts tiesību aktos, neskarot līgumu brīvību saskaņā ar Savienības un valsts tiesību aktiem, un valsts nodarbinātības dienestu sniegtos pakalpojumus.

Šajā punktā minētie divpusējie nolīgumi vai valsts tiesību akti ir starptautiski nolīgumi vai dalībvalstu noteikumi 4. panta nozīmē.

3. Neskarot Regulu (ES) Nr. 1231/2010, dalībvalstis var nolemt, ka 2. punkta c) apakšpunktu attiecībā uz ģimenes pabalstiem nepiemēro uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem, kuriem ir atļauts uzturēties un strādāt dalībvalsts teritorijā uz laika posmu, kas nepārsniedz deviņus mēnešus.

4. Šis pants neskar dalībvalsts tiesības uzturēšanās atļauju atsaukt vai atteikties to atjaunot saskaņā ar 8. pantu.

#### 19. pants

#### Ģimenes locekļi

1. Direktīvu 2003/86/EK piemēro pirmajā dalībvalstī un otrajās dalībvalstīs, kuras ļauj uzņēmuma ietvaros pārceltam darbiniekam uzturēties un strādāt savā teritorijā saskaņā ar šīs direktīvas 22. pantu, ņemot vērā šajā pantā paredzētās atkāpes.

2. Atkāpjoties no Direktīvas 2003/86/EK 3. panta 1. punkta un 8. panta, ģimenes atkalapvienošanās dalībvalstīs nav atkarīga no prasības, lai saskaņā ar šo direktīvu attiecīgo dalībvalstu izdotās atļaujas turētājam būtu pamatotas cerībām iegūt pastāvīgas uzturēšanās tiesības un minimālu uzturēšanās laiku.

3. Atkāpjoties no Direktīvas 2003/86/EK 4. panta 1. punkta trešās daļas un 7. panta 2. punkta, tajos minētos integrācijas pasākumus dalībvalstis var piemērot tikai pēc tam, kad attiecīgajām personām ir atļauta ģimenes atkalapvienošanās.

4. Atkāpjoties no Direktīvas 2003/86/EK 5. panta 4. punkta pirmās daļas, ja ir izpildīti ģimenes atkalapvienošanās nosacījumi, dalībvalsts ģimenes locekļiem piešķir uzturēšanās atļaujas 90 dienu laikā no pilnīga pieteikuma iesniegšanas dienas. Dalībvalsts kompetentā iestāde uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka ģimenes locekļu uzturēšanās atļaujas pieteikumu izskata vienlaicīgi ar uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas vai ilgtermiņa mobilitātes



uzturēšanās atļaujas pieteikumu gadījumos, kad uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka ģimenes locekļu uzturēšanās atļaujas pieteikums ir iesniegts vienlaicīgi. Attiecīgi tiek piemērotas 15. pantā izklāstītās procesuālās garantijas.

5. Atkāpjoties no Direktīvas 2003/86/EK 13. panta 2. punkta, ģimenes locekļu uzturēšanās atļaujas derīguma termiņš dalībvalstī parasti beidzas dienā, kad beidzas minētās dalībvalsts izdotās uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas vai ilgtermiņa mobilitātes uzturēšanās atļaujas termiņš.

6. Atkāpjoties no Direktīvas 2003/86/EK 14. panta 2. punkta un neskarot principu, ka priekšroka tiek dota Savienības pilsoņiem, kā noteikts attiecīgo pievienošanās aktu attiecīgajos noteikumos, uzņēmuma ietvaros pārcelta un uz ģimenes atkalapvienošanas tiesīga darbinieka ģimenes locekļiem ir tiesības uz piekļuvi nodarbinātībai un pašnodarbinātībai tās dalībvalsts teritorijā, kura ir izdevusi ģimenes locekļa uzturēšanās atļauju.

#### V NODAĻA

### ES IEKŠĒJĀ MOBILITĀTE

#### 20. pants

#### Mobilitāte

Trešās valsts valstspiederīgie, kuriem ir derīga uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja, ko izdevusi pirmā dalībvalsts, var, pamatojoties uz šo atļauju un derīgu ceļošanas dokumentu un saskaņā ar 21. un 22. pantā paredzētajiem nosacījumiem, un ņemot vērā 23. pantu, iecerot, uzturēties un strādāt vienā vai vairākās otrās dalībvalstīs.

#### 21. pants

#### Īstermiņa mobilitāte

1. Trešās valsts valstspiederīgie, kuriem ir derīga uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja, ko izdevusi pirmā dalībvalsts, ir tiesīgi uz laiku, kas nepārsniedz 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā katrā dalībvalstī, saskaņā ar šajā pantā paredzētajiem nosacījumiem uzturēties jebkurā otrajā dalībvalstī un strādāt jebkurā citā struktūrvienībā, kura veic uzņēmējdarbību pēdēja no minētajām dalībvalstīm un pieder pie tā paša uzņēmuma vai uzņēmumu grupas.

2. Otrā dalībvalsts var pieprasīt, lai uzņemošā struktūrvienība pirmajā dalībvalstī paziņo pirmajai dalībvalstij un otrajai dalībvalstij par uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka nodomu strādāt struktūrvienībā, kas veic uzņēmējdarbību otrajā dalībvalstī.

Šādos gadījumos otrā dalībvalsts nosaka, ka paziņošana notiek vai nu:

- a) pieteikuma iesniegšanas brīdī pirmajā dalībvalstī, ja mobilitāte uz otro dalībvalsti šajā posmā jau ir paredzēta; vai
- b) pēc tam, kad uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks tika uzņemts pirmajā dalībvalstī, tiklīdz paredzētā mobilitāte uz otro dalībvalsti ir zināma.

3. Otrā dalībvalsts par pieprasīt, lai paziņojumā tiktu iekļauta šāda informācija un nosūtīti šādi dokumenti:

- a) pierādījumi, ka otrās dalībvalsts uzņemošā struktūrvienība un uzņēmums, kas veic uzņēmējdarbību trešā valstī, pieder pie viena un tā paša uzņēmuma vai uzņēmumu grupas;
- b) darba līgums un, ja nepieciešams, norīkojuma vēstule, kas ir nosūtīta uz pirmo dalībvalsti saskaņā ar 5. panta 1. punkta c) apakšpunktu;

- c) attiecīgos gadījumos dokumentācija, kas apliecina, ka uzņēmuma ietvaros pārceltais darbinieks atbilst attiecīgās dalībvalsts tiesību aktos paredzētajiem nosacījumiem attiecībā uz Savienības pilsoņiem, lai strādātu reglamentētā profesijā, uz kuru attiecas pieteikums;
- d) derīgs ceļošanas dokuments, kā paredzēts 5. panta 1. punkta f) apakšpunktā; un
- e) plānotais mobilitātes ilgums un datumi, ja tie nav norādīti nevienā no iepriekš minētajiem dokumentiem.

Otrā dalībvalsts var pieprasīt, lai minētie dokumenti un minētā informācija tiktu iesniegta minētās dalībvalsts oficiālajā valodā.

4. Ja paziņošana ir notikusi saskaņā ar 2. punkta a) apakšpunktu un ja otrā dalībvalsts nav cēlusi nekādus iebildumus pret pirmo dalībvalsti saskaņā ar 6. punktu, uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka mobilitāte uz otro valsti var notikt jebkurā brīdī uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas derīguma laikā.

5. Ja paziņošana ir notikusi saskaņā ar 2. punkta b) apakšpunktu, mobilitāti var sākt tūlīt pēc paziņošanas otrajai dalībvalstij vai jebkurā brīdī pēc tās uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas derīguma laikā.

6. Uz 2. punktā minētās paziņošanas pamata otrā dalībvalsts 20 dienu laikā no paziņojuma saņemšanas var iebilst pret uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka mobilitāti uz tās teritoriju, ja:

- a) nav ievēroti 5. panta 4. punkta b) apakšpunktā vai šā panta 3. punkta a), c) vai d) apakšpunktā izklāstītie nosacījumi;
- b) iesniegtie dokumenti ir iegūti krāpnieciskā ceļā vai ir viltoti, vai tajos ir izdarītas izmaiņas;
- c) ja ir sasniegts maksimālais uzturēšanās ilgums, kā noteikts 12. panta 1. punktā vai šī panta 1. punktā.

Otrās dalībvalsts kompetentās iestādes bez kavēšanās informē pirmās dalībvalsts kompetentās iestādes un pirmās dalībvalsts uzņemošo struktūrvienību par saviem iebildumiem pret mobilitāti.

7. Ja otrā dalībvalsts iebilst pret mobilitāti saskaņā ar šā panta 6. punktu un mobilitāte vēl nav notikusi, uzņēmuma ietvaros pārceltam darbiniekam nav atļauts strādāt otrajā dalībvalstī šajā pārcelšanas uzņēmuma ietvaros laikā. Ja mobilitāte jau ir notikusi, piemēro 23. panta 4. un 5. punktu.

8. Ja pirmā dalībvalsts uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju ir atjaunojusi uz maksimālo termiņu, kas paredzēts 12. panta 1. punktā, atjaunotā uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja tās turētājam joprojām ļauj strādāt otrajā dalībvalstī, ievērojot šā panta 1. punktā noteikto maksimālo uzturēšanās ilgumu.

9. Uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem, kurus uzskata par tādiem, kas apdraud sabiedrisko kārtību, sabiedrības drošību vai sabiedrības veselību, neļauj iecelot vai uzturēties otrās dalībvalsts teritorijā.

## 22. pants

### Ilgtermiņa mobilitāte

1. Attiecībā uz trešās valsts valstspiederīgo, kuram ir derīga uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja, ko izdevusi pirmā dalībvalsts, un kurš plāno uzturēties jebkurā otrajā dalībvalstī un strādāt jebkurā citā struktūrvienībā, kas veic uzņēmējdarbību pēdējā no minētajām dalībvalstīm un pieder pie viena un tā paša uzņēmuma vai uzņēmumu grupas, ilgāk par 90 dienām katrā dalībvalstī, otrā dalībvalsts var nolemt:

- a) piemērot 21. pantu un ļaut uzņēmuma ietvaros pārceltam darbiniekam uzturēties un strādāt tās teritorijā, pamatojoties uz pirmās dalībvalsts izdotu uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju un tās derīguma laikā; vai
- b) piemērot 2. līdz 7. punktā noteikto procedūru.

2. Ja ir iesniegts pieteikums ilgtermiņa mobilitātei:
- a) otrā dalībvalsts var prasīt, lai pieteikuma iesniedzējs nosūtītu dažus vai visus no šādiem dokumentiem, ja tos prasa otrā dalībvalsts saistībā ar sākotnējo pieteikumu:
- i) pierādījumu, ka otrās dalībvalsts uzņemošā struktūrvienība un uzņēmums, kas veic uzņēmējdarbību trešā valstī, pieder pie viena un tā paša uzņēmuma vai uzņēmumu grupas;
  - ii) darba līgumu un, ja nepieciešams, norīkojuma vēstuli, kā noteikts 5. panta 1. punkta c) apakšpunktā;
  - iii) attiecīgos gadījumos dokumentāciju, kas apliecina, ka trešās valsts valstspiederīgais atbilst attiecīgās dalībvalsts tiesību aktos paredzētajiem nosacījumiem attiecībā uz Savienības pilsoņiem, lai strādātu reglamentētā profesijā, uz kuru attiecas pieteikums;
  - iv) derīgu ceļošanas dokumentu, kā paredzēts 5. panta 1. punkta f) apakšpunktā;
  - v) pierādījumu, ka viņam ir veselības apdrošināšana, kā noteikts 5. panta 1. punkta g) apakšpunktā, vai, ja tas ir noteikts valsts tiesību aktos, ka viņš ir viņš ir iesniedzis pieteikumu minētās apdrošināšanas saņemšanai.

Otrā dalībvalstis var prasīt, lai pieteikuma iesniedzējs vēlākais brīdī, kad tiek izdota ilgtermiņa mobilitātes uzturēšanās atļauja, uzrādītu attiecīgā uzņēmuma ietvaros pārceltā darbinieka adresi otrās dalībvalsts teritorijā.

Otrā dalībvalsts var pieprasīt, lai minētie dokumenti un minētā informācija tiktu iesniegta minētās dalībvalsts oficiālajā valodā;

- b) otrā dalībvalsts pieņem lēmumu par pieteikumu ilgtermiņa mobilitātei un cik drīz vien iespējams, bet ne vēlāk kā 90 dienu laikā pēc dienas, kad otrās dalībvalsts kompetentajām iestādēm tika iesniegts pieteikums un a) apakšpunktā paredzētie dokumenti, rakstiski paziņo lēmumu pieteikuma iesniedzējam;
- c) lai iesniegtu pieteikumu, uzņēmuma ietvaros pārceltam darbiniekam nav jāatstāj dalībvalstu teritorija, un uz viņu neattiecas vīzas prasība;
- d) uzņēmuma ietvaros pārceltam darbiniekam ir atļauts strādāt otrajā dalībvalstī, kamēr kompetentās iestādes nav pieņēmušas lēmumu par pieteikumu ilgtermiņa mobilitātei, ar noteikumu, ka:
- i) nav beidzies 21. panta 1. punktā noteiktais laikposms un derīguma termiņš uzturēšanās atļaujai, ko uzņēmuma ietvaros pārceltajam darbiniekam izdevusi pirmā dalībvalsts; un
  - ii) ja otrā dalībvalsts to pieprasa, otrai dalībvalstij pilnīgu pieteikumu iesniedz vismaz 20 dienas, pirms sākas uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka ilgtermiņa mobilitāte;
- e) pieteikumu ilgtermiņa mobilitātei nevar iesniegt vienlaikus ar paziņojumu par īstermiņa mobilitāti. Ja pēc tam, kad ir sākusies uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka īstermiņa mobilitāte, rodas vajadzība pēc ilgtermiņa mobilitātes, otrā dalībvalsts var lūgt, lai pieteikumu ilgtermiņa mobilitātei iesniedz vismaz 20 dienas pirms īstermiņa mobilitātes beigām.
3. Dalībvalstis var noraidīt pieteikumu ilgtermiņa mobilitātei, ja:
- a) nav izpildīti šā panta 2. punkta a) apakšpunktā izklāstītie nosacījumi vai 5. panta 4. punktā, 5. panta 5. punktā vai 5. panta 8. punktā minētie kritēriji;
  - b) pastāv viens no 7. panta 1. punkta b) vai d) apakšpunktā vai 7. panta 2., 3. vai 4. punktā minētajiem iemesliem; vai
  - c) uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas derīguma termiņš beidzas šīs procedūras laikā.

4. Ja otrā dalībvalsts pieņem pozitīvu lēmumu par 2. punktā minēto pieteikumu ilgtermiņa mobilitātei, uzņēmuma ietvaros pārceltam darbiniekam izdod ilgtermiņa mobilitātes uzturēšanās atļauju, ļaujot uzņēmuma ietvaros pārceltajam darbiniekam uzturēties un strādāt tās teritorijā. Šo atļauju izdod, izmantojot vienotu formu, kā noteikts Regulā (EK) Nr. 1030/2002. Saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 1030/2002 pielikuma a) punkta 6.4. apakšpunktu zem virsraksta "Uzturēšanās atļaujas veids" dalībvalstis ieraksta: "mobile ICT". Dalībvalstis var pievienot arī norādi savā oficiālajā valodā vai valodās.

Papildu informāciju saistībā ar profesionālo darbību uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka ilgtermiņa mobilitātes laikā dalībvalstis var norādīt papīra formā un/vai uzglabāt šādus datus elektroniskā formātā, kā minēts Regulas (EK) Nr. 1030/2002 4. pantā un tās pielikuma a) punkta 16. apakšpunktā.

5. Ilgtermiņa mobilitātes uzturēšanās atļaujas atjaunošana neskar 11. panta 3. punktu.

6. Otrā dalībvalsts informē pirmās dalībvalsts kompetentās iestādes, ja tiek izdota ilgtermiņa mobilitātes uzturēšanās atļauja.

7. Ja dalībvalsts pieņem lēmumu par pieteikumu ilgtermiņa mobilitātei, attiecīgi piemēro 8. pantu, 15. panta 2. līdz 6. punktu un 16. pantu.

### 23. pants

#### Aizsardzības pasākumi un sankcijas

1. Ja uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju izdod dalībvalsts, kura Šengenas *acquis* nepiemēro pilnībā, un uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks šķērso ārēju robežu, otrā dalībvalsts ir tiesīga prasīt pierādījumus, ka uzņēmuma ietvaros pārceltais darbinieks pārceļas uz otro dalībvalsti uzņēmuma ietvaros veiktas pārcelšanas nolūkā:

- a) pirmās dalībvalsts uzņemošās struktūrvienības paziņojuma kopiju saskaņā ar 21. panta 2. punktu; vai
- b) otrās dalībvalsts uzņemošās struktūrvienības vēstuli, kurā ir precizēta vismaz informācija par ES iekšējās mobilitātes ilgumu un otrās dalībvalsts uzņemošās struktūrvienības vai saņēmēju struktūrvienību atrašanās vietu.

2. Ja pirmā dalībvalsts atsauc uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju, tā nekavējoties par to informē otrās dalībvalsts iestādes.

3. Otrās dalībvalsts uzņemošā struktūrvienība informē otrās dalībvalsts kompetentās iestādes par jebkādam izmaiņām, kas ietekmē nosacījumus, uz kuru pamata mobilitāte tika atļauta.

4. Otrā dalībvalsts var pieprasīt, lai uzņēmuma ietvaros pārceltais darbinieks nekavējoties pārtrauc visas profesionālās darbības un atstāj tās teritoriju, ja:

- a) tā nav saņēmusi paziņojumu atbilstīgi 21. panta 2. un 3. punktam un pieprasa šādu paziņojumu;
- b) tā ir iebildusi pret mobilitāti atbilstīgi 21. panta 6. punktam;
- c) tā ir noraidījusi pieteikumu ilgtermiņa mobilitātei atbilstīgi 22. panta 3. punktam;
- d) uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja vai ilgtermiņa mobilitātes uzturēšanās atļauja tiek izmantota citiem nolūkiem, nevis tiem, attiecībā uz kuriem tā tika izdota;
- e) nosacījumi, pamatojoties uz kuriem mobilitāte tika atļauta, vairs netiek izpildīti.

5. Gadījumos, kas minēti 4. punktā, pirmā dalībvalsts pēc otrās dalībvalsts lūguma ļauj uzņēmuma ietvaros pārceltam darbiniekam un attiecīgos gadījumos viņa ģimenes locekļiem bez formalitāšu kārtošā nekavējoties atkārtoti ieceļot. To piemēro arī tad, ja pirmās dalībvalsts izdota uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas derīguma termiņš ir beidzies vai ja tā ir atsaukta mobilitātes laikā otrajā dalībvalstī.

6. Ja uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas turētājs šķērso ārējo robežu dalībvalstij, kura pilnībā piemēro Šengenas *acquis*, minētā dalībvalsts pārbauda Šengenas informācijas sistēmu. Minētā dalībvalsts liedz to personu ieceļošanu vai iebilst pret to mobilitāti, par kurām Šengenas informācijas sistēmā ir izdots brīdinājums, lai liegtu to ieceļošanu un uzturēšanos.

7. Dalībvalstis saskaņā ar 9. pantu var noteikt sankcijas pret uzņemošo struktūrvienību, kas veic uzņēmējdarbību tās teritorijā, ja:

- a) uzņemošā struktūrvienība nav paziņojusi par uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka mobilitāti saskaņā ar 21. panta 2. un 3. punktu;
- b) uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja vai ilgtermiņa mobilitātes uzturēšanās atļauja tiek izmantota citiem nolūkiem, nevis tiem, attiecībā uz kuriem tā tika izdota;
- c) pieteikums uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujai ir iesniegts citai dalībvalstij, nevis tai, kurā kopumā uzturēšanās ir visilgākā;
- d) uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks vairs neatbilst kritērijiem un nosacījumiem, pamatojoties uz kuriem mobilitāte tika atļauta, un uzņemošā struktūrvienība nepaziņo otrās dalībvalsts kompetentajām iestādēm par šādām izmaiņām;
- e) uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks sāka darbu otrajā dalībvalstī, kaut arī mobilitātes nosacījumi netika izpildīti tajos gadījumos, kad piemēro 21. panta 5. punktu vai 22. panta 2. punkta d) apakšpunktu.

## VI NODAĻA

### NOBEIGUMA NOTEIKUMI

#### 24. pants

#### Statistikas dati

1. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus statistikas datus par pirmo reizi izdotu uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku uzturēšanās atļauju un ilgtermiņa mobilitātes uzturēšanās atļauju skaitu un attiecīgos gadījumos par saskaņā 21. panta 2. punktu saņemtajiem paziņojumiem, un, cik vien iespējams, par to uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku uzturēšanās atļauju skaitu, kuras ir atjaunotas vai atsauktas. Minētos statistikas datus iedala pēc valstspiederības un atļaujas derīguma laika un, cik vien iespējams, pēc ekonomikas nozares un pārceļotās personas amata.

2. Statistikas dati attiecas uz viena kalendārā gada pārskata periodiem, un tos paziņo Komisijai sešu mēnešu laikā pēc pārskata gada beigām. Pirmais pārskata gads ir 2017.

3. Statistikas datus paziņo saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 862/2007 <sup>(1)</sup>.

#### 25. pants

#### Ziņojumu sniegšana

Ik pēc trim gadiem un pirmo reizi līdz 2019. gada 29. novembrim Komisija iesniedz Eiropas Parlamentam un Padomei ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu dalībvalstīs un ierosina jebkādos nepieciešamos grozījumus. Ziņojumā jo īpaši uzmanību pievērš tam, lai izvērtētu ES iekšējās mobilitātes shēmas pareizu darbību un šādas shēmas iespējamu nepareizu izmantojumu, kā arī tās mijiedarbību ar Šengenas *acquis*. Komisija jo īpaši izvērtē 20., 21., 22., 23. un 26. panta praktisko piemērošanu.

<sup>(1)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 862/2007 (2007. gada 11. jūlijs) par Kopienas statistiku attiecībā uz migrāciju un starptautisko aizsardzību, kā arī lai atceltu Padomes Regulu (EEK) Nr. 311/76 attiecībā uz statistikas vākšanu par ārvalstu darba ņēmējiem (OV L 199, 31.7.2007., 23. lpp.).

## 26. pants

**Sadarbība starp kontaktpunktiem**

1. Dalībvalstis izraugās kontaktpunktus, kas efektīvi sadarbojas un kas ir atbildīgi par tādas informācijas saņemšanu un nosūtīšanu, kura ir vajadzīga 21., 22. un 23. panta īstenošanai. Dalībvalstis priekšroku dod informācijas apmaiņai ar elektroniskiem saziņas līdzekļiem.
2. Katra dalībvalsts ar 1. punktā minēto valstu kontaktpunktu starpniecību informē citas dalībvalstis par 11. panta 4. punktā minētajām izraudzītajām iestādēm un par procedūru, ko piemēro 21. un 22. pantā minētajai mobilitātei.

## 27. pants

**Transponēšana**

1. Dalībvalstis nodrošina to, ka vēlākais 2016. gada 29. novembrī stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis tūlīt dara Komisijai zināmus minētos noteikumus.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Dalībvalstis Komisijai dara zināmus valsts tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

## 28. pants

**Stāšanās spēkā**

Šī direktīva stājas spēkā nākamajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

## 29. pants

**Adresāti**

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm saskaņā ar Līgumiem.

Briselē, 2014. gada 15. maijā

*Eiropas Parlamenta vārdā –*  
priekšsēdētājs  
M. SCHULZ

*Padomes vārdā –*  
priekšsēdētājs  
D. KOURKOULAS