

I

(Legislatívne akty)

SMERNICE

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2014/66/EÚ

z 15. mája 2014

o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci vnútropodnikového presunu

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 79 ods. 2 písm. a) a b),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽¹⁾,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov ⁽²⁾,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom ⁽³⁾,

keďže:

- (1) S cieľom postupne vytvárať priestor slobody, bezpečnosti a spravodlivosti sa v Zmluve o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) ustanovujú opatrenia, ktoré sa majú prijať v oblasti prisťahovalectva a ktoré sú spravodlivé voči štátnym príslušníkom tretích krajín.
- (2) V ZFEÚ sa ustanovuje, že Únia má vytvoriť spoločnú prisťahovaleckú politiku s cieľom zabezpečiť vo všetkých fázach účinné riadenie migračných tokov a spravodlivé zaobchádzanie so štátnymi príslušníkmi tretích krajín, ktorí sa oprávnenne zdržiavajú v členských štátoch. Na tento účel musia Európsky parlament a Rada prijať opatrenia týkajúce sa podmienok vstupu a pobytu a normy týkajúce sa vydávania dlhodobých víz a povolení na pobyt členskými štátmi, ako aj vymedzenie práv štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa oprávnenne zdržiavajú v členskom štáte, vrátane podmienok slobody pohybu a pobytu v iných členských štátoch.
- (3) V oznámení Komisie z 3. marca 2010 s názvom Európa 2020: stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu sa stanovuje cieľ Únie stať sa hospodárstvom založeným na znalostiach a inovácii, znížiť administratívne zaťaženie spoločností a lepšie prispôsobiť ponuku pracovnej sily dopytu. Opatrenia na uľahčenie vstupu riadiacich pracovníkov, odborníkov a zamestnancov-stážistov z tretích krajín do Únie v rámci vnútropodnikového presunu sa musia chápať v uvedenom širšom kontexte.

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 218, 23.7.2011, s. 101.

⁽²⁾ Ú. v. EÚ C 166, 7.6.2011, s. 59.

⁽³⁾ Pozícia Európskeho parlamentu z 15. apríla 2014 (zatiaľ neuvverejnená v úradnom vestníku) a rozhodnutie Rady z 13. mája 2014.

- (4) Európska rada v Štokholmskom programe prijatom 11. decembra 2009 uznáva, že prisťahovalectvo za prácou môže prispievať k zvýšeniu konkurencie a životaschopnosti hospodárstva a že v kontexte dôležitých demografických výziev, ktorým bude Únia v budúcnosti čeliť, a teda zvýšeného dopytu po pracovnej sile, bude pružná prisťahovalecká politika dôležitým prínosom k hospodárskemu rozvoju a výkonnosti Únie v dlhodobom horizonte. Štokholmský program tak vyzýva Komisiu a Radu, aby pokračovali vo vykonávaní plánu politiky pre legálnu migráciu stanovenom v oznámení Komisie z 21. decembra 2005.
- (5) V dôsledku globalizácie podnikania, rastúceho obchodu, rastu a rozširovania sa nadnárodných skupín sa v posledných rokoch zintenzívnili pohyby riadiacich pracovníkov, odborníkov a zamestnancov-stážistov organizačných zložiek a dcérskych spoločností nadnárodných spoločností, ktorí sa dočasne presúvajú do iných útvarov spoločnosti na krátkodobý výkon práce.
- (6) Takéto vnútropodnikové presuny kľúčových zamestnancov prinášajú výsledky v podobe nových zručností a znalostí, inovácie a rozšírených hospodárskych príležitostí pre hostiteľské subjekty, čím sa v Únii rozvíja znalostná ekonomika a posilňujú investičné toky v celej Únii. Vnútropodnikové presuny z tretích krajín majú zároveň aj potenciál uľahčiť vnútropodnikové presuny zo spoločností v Únii do spoločností v tretích krajinách a posilniť tak postavenie Únie v jej vzťahoch s medzinárodnými partnermi. Uľahčenie vnútropodnikových presunov umožňuje nadnárodným skupinám čo najlepšie využívať ich ľudské zdroje.
- (7) Súbor pravidiel stanovený v tejto smernici môže byť užitočný aj pre krajiny pôvodu migrantov, pretože táto dočasná migrácia môže, v rámci stanovených pravidiel, podporiť prenos zručností, znalostí, technológie a know-how.
- (8) Touto smernicou by nemala byť dotknutá zásada preferencie pre občanov Únie, pokiaľ ide o prístup na trh práce v členských štátoch v zmysle príslušných ustanovení príslušných aktov o prístúpení.
- (9) Touto smernicou by nemalo byť dotknuté právo členských štátov vydávať iné povolenia, ako sú povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku, na akékoľvek účely zamestnania, ak štátny príslušník tretej krajiny nepatrí do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.
- (10) Touto smernicou by sa mal stanoviť transparentný a zjednodušený postup prijímania zamestnancov presunutých v rámci podniku na základe spoločného vymedzenia pojmov a harmonizovaných kritérií.
- (11) Členské štáty by mali na zaručenie riadneho presadzovania tejto smernice zabezpečiť vykonávanie vhodných kontrol a účinných inšpekcií. Vydanie povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku by nemalo členské štáty ovplyvniť alebo im brániť v tom, aby počas vnútropodnikového presunu uplatňovali ustanovenia pracovného práva, ktorých cieľom je kontrolovať súlad s pracovnými podmienkami uvedenými v článku 18 ods. 1.
- (12) Možnosť členských štátov ukladať na základe vnútroštátneho práva sankcie zamestnávateľovi zamestnancov presunutých v rámci podniku so sídlom v tretej krajine by mala zostať nedotknutá.
- (13) Na účely tejto smernice zamestnanci presunutí v rámci podniku by mali zahŕňať riadiacich pracovníkov, odborníkov a zamestnancov-stážistov. Ich vymedzenie by malo vychádzať z osobitných záväzkov Únie v rámci Všeobecnej dohody o obchode so službami (GATS) a dvojstranných obchodných dohôd. Vzhľadom na to, že záväzky prijaté v rámci GATS sa nevzťahujú na podmienky vstupu, pobytu a zamestnania, táto smernica by mala uvedené záväzky dopĺňať a uľahčiť ich uplatňovanie. Rozsah vnútropodnikových presunov, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, by mal však byť širší, ako je rozsah vyplývajúci z obchodných záväzkov, pretože presuny sa nemusia nevyhnutne uskutočňovať v sektore služieb a môžu mať pôvod v tretej krajine, ktorá nie je stranou obchodnej dohody.
- (14) Členské štáty by na posudzovanie kvalifikácie zamestnancov presunutých v rámci podniku mali v záujme porovnateľného a transparentného hodnotenia vhodne využívať európsky kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie (EQF). Národné koordinačné miesta EQF môžu poskytovať informácie a usmernenia o tom, do akej miery sú národné kvalifikácie porovnateľné s európskym kvalifikačným rámcom.

- (15) Zamestnanci presunutí v rámci podniku by mali mať nárok na aspoň rovnaké podmienky zamestnávania ako vyslaní pracovníci, ktorých zamestnávateľ má sídlo na území Únie, ako sa vymedzuje v smernici Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES ⁽¹⁾. Členské štáty by mali požadovať, aby sa so zamestnancami presunutými v rámci podniku zaobchádzalo v oblasti odmeňovania počas celého presunu rovnako ako so štátnymi príslušníkmi príslušného členského štátu, ktorí sú zamestnaní na porovnateľných pozíciách. Každý členský štát by mal byť zodpovedný za kontrolu odmeňovania zamestnancov presunutých v rámci podniku počas pobytu na území členského štátu. Cieľom je zabezpečiť ochranu pracovníkov a zaručiť spravodlivú hospodársku súťaž medzi podnikmi so sídlom v členskom štáte a podnikmi so sídlom v tretej krajine, pretože sa tým zabezpečuje, aby podniky so sídlom v tretej krajine nemohli využívať nižšie pracovné štandardy a zabezpečiť si tak konkurenčnú výhodu.
- (16) S cieľom zabezpečiť, aby boli zručnosti zamestnanca presunutého v rámci podniku osobitné pre hostiteľský subjekt, by mal byť presunutý zamestnanec zamestnaný v rámci tej istej skupiny podnikov nepretržite aspoň tri až dvanásť mesiacov tesne pred presunom, ak ide o riadiaceho pracovníka a odborníka, a nepretržite aspoň tri až šesť mesiacov, ak ide o zamestnanca-stážistu.
- (17) Keďže vnútropodnikové presuny predstavujú dočasnú migráciu, nemalo by maximálne trvanie jedného presunu do Únie vrátane mobility medzi členskými štátmi prekročiť tri roky v prípade riadiacich pracovníkov a odborníkov a jeden rok v prípade zamestnancov-stážistov, pričom po uplynutí tohto obdobia by títo zamestnanci mali odísť do tretej krajiny, ak nezískajú povolenie na pobyt na inom základe v súlade s právom Únie alebo vnútroštátnym právom. Maximálne trvanie presunu by malo zahŕňať súhrn trvania následne vydaných povolení zamestnanca presunutého v rámci podniku. Následný presun do Únie sa môže uskutočniť až po tom, čo štátny príslušník tretej krajiny opustil územie členských štátov.
- (18) S cieľom zabezpečiť dočasný charakter vnútropodnikového presunu a zabrániť zneužívaniu by členské štáty mali mať možnosť požadovať, aby medzi skončením maximálneho trvania jedného presunu a ďalšou žiadosťou týkajúcou sa toho istého štátneho príslušníka tretej krajiny na účely tejto smernice v prípade toho istého členského štátu uplynulo určité obdobie.
- (19) Keďže vnútropodnikové presuny pozostávajú z dočasného vyslania, žiadateľ by mal ako súčasť pracovnej zmluvy alebo poverovacej listiny predložiť dôkaz, že sa štátny príslušník tretej krajiny bude môcť po ukončení výkonu práce presunúť naspäť do subjektu patriaceho do tej istej skupiny, ktorý má sídlo v tretej krajine. Žiadateľ by mal tiež predložiť dôkaz o tom, že riadiaci pracovník alebo odborník, ktorý je štátnym príslušníkom tretej krajiny, má odbornú kvalifikáciu a zodpovedajúce pracovné skúsenosti potrebné v hostiteľskom subjekte, do ktorého má byť presunutý.
- (20) Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí žiadajú o prijatie ako zamestnanci-stážisti, by mali predložiť dôkaz o ukončení vysokoškolského štúdia. Okrem toho by na požiadanie mali predložiť dohodu o odbornej príprave vrátane opisu programu odbornej prípravy, jej trvania a podmienok, za akých budú zamestnanci-stážisti pod dohľadom pôsobiť, preukazujúcu, že sa im poskytne skutočná odborná príprava a nebudú využití ako bežní pracovníci.
- (21) Ak to neprotirečí zásade uprednostňovania občanov Únie uvedenej v dotknutých ustanoveniach príslušných aktov o prístupí, nemalo by sa požadovať vykonanie prieskumu trhu práce.
- (22) Členský štát by mal uznávať odborné kvalifikácie, ktoré štátny príslušník tretej krajiny nadobudol v inom členskom štáte, rovnako ako kvalifikácie občanov Únie a mal by zohľadniť kvalifikácie nadobudnuté v tretej krajine v súlade so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES ⁽²⁾. Týmto uznávaním by nemali byť dotknuté obmedzenia prístupu k regulovaným povolaniam vyplývajúce z výhrad voči existujúcim záväzkom v oblasti regulovaných povolání, ku ktorým sa zaviazala Únia alebo Únia a jej členovia v rámci obchodných dohôd. Touto smernicou by sa v žiadnom prípade nemalo zamestnancom presunutým v rámci podniku poskytovať výhodnejšie zaobchádzanie v súvislosti s prístupom k regulovaným povolaniam v členskom štáte v porovnaní so štátnymi príslušníkmi Únie alebo Európskeho hospodárskeho priestoru.

⁽¹⁾ Smernica Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1).

⁽²⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií (Ú. v. EÚ L 255, 30.9.2005, s. 22).

- (23) Touto smernicou by nemalo byť dotknuté právo členských štátov určiť počty prijímaných osôb v súlade s článkom 79 ods. 5 ZFEÚ.
- (24) S cieľom bojovať proti možnému zneužívaniu tejto smernice by členské štáty mali mať možnosť zamietnuť žiadosť o udelenie povolenia, odňať alebo odmietnuť obnoviť povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku, ak bol hostiteľský subjekt založený výlučne s cieľom uľahčovať vstup zamestnancom presunutým v rámci podniku a/alebo nevyvíja skutočnú činnosť.
- (25) Cieľom tejto smernice je uľahčovať mobilitu zamestnancov presunutých v rámci podniku v Únii (ďalej len „mobilita v EÚ“) a znížiť administratívne zaťaženie spojené s výkonom práce vo viacerých členských štátoch. Na tento účel sa touto smernicou ustanovuje osobitný systém mobility v EÚ, v rámci ktorého sa držiteľovi platného povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku vydaného členským štátom povoľuje vstup do jedného alebo viacerých členských štátov, ako aj pobyt a zamestnanie v nich, v súlade s ustanoveniami tejto smernice o krátkodobej a dlhodobej mobilite. Krátkodobá mobilita na účely tejto smernice by sa mala vzťahovať na pobyty v členskom štáte inom než je členský štát, ktorý vydal povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku, v dĺžke do 90 dní na členský štát. Dlhodobá mobilita na účely tejto smernice by sa mala vzťahovať na pobyty v členskom štáte inom než je členský štát, ktorý vydal povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku, v dĺžke presahujúcej 90 dní na členský štát. S cieľom zabrániť obchádzaniu rozlišovania medzi krátkodobou a dlhodobou mobilitou vo vzťahu k danému členskému štátu by sa dĺžka krátkodobej mobility mala obmedziť na 90 dní v rámci 180-dňového obdobia, pričom by nemalo byť možné predložiť oznámenie o krátkodobej mobilite a zároveň podať žiadosť o dlhodobú mobilitu. Ak po začiatku krátkodobej mobility zamestnanca presunutého v rámci podniku vyvstane potreba dlhodobej mobility, môže druhý členský štát požadovať, aby sa žiadosť podala najmenej 20 dní pred skončením krátkodobej mobility.
- (26) Aj keď by mal osobitný systém mobility zavedený touto smernicou stanoviť samostatné pravidlá vstupu a pobytu na účel zamestnania zamestnanca presunutého v rámci podniku v členskom štáte inom než je členský štát, ktorý vydal povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku, naďalej sa však uplatňujú všetky ostatné pravidlá súvisiace s pohybom osôb cez hranice stanovené v príslušných ustanoveniach Schengenského *acquis*.
- (27) Príslušným orgánom druhých členských štátov by sa mali podľa potreby poskytnúť príslušné informácie s cieľom uľahčiť kontroly v prípade, že presun zahŕňa viac lokalít v rôznych členských štátoch.
- (28) Ak si zamestnanci presunutí v rámci podniku uplatnili svoje právo na mobilitu, mal by mať druhý členský štát za určitých podmienok možnosť podniknúť kroky, aby činnosti zamestnancov presunutých v rámci podniku neporušovali príslušné ustanovenia tejto smernice.
- (29) Členské štáty by mali ustanoviť účinné, primerané a odradzujúce sankcie, napríklad finančné sankcie, ktoré sa uložia v prípade nedodržania podmienok tejto smernice. Uvedené sankcie by okrem iného mohli zahŕňať aj opatrenia stanovené v článku 7 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES ⁽¹⁾. Uvedené sankcie by sa mohli uložiť hostiteľskému subjektu so sídlom v príslušnom členskom štáte.
- (30) Ustanovenie jednotného postupu, ktorý vedie k jednému kombinovanému oprávneniu zahŕňajúcemu povolenie na pobyt aj zamestnanie (ďalej len „jednotné povolenie“), by malo prispieť k zjednodušeniu pravidiel, ktoré sa v súčasnosti uplatňujú v členských štátoch.
- (31) Pre subjekty alebo skupiny podnikov, ktoré boli na tento účel uznané, by malo byť možné stanoviť zjednodušený postup. Takéto uznanie by sa malo pravidelne posudzovať.
- (32) Keď členský štát rozhodne o prijatí štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý spĺňa kritériá stanovené v tejto smernici, mal by uvedený štátny príslušník tretej krajiny dostať povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku, ktoré mu umožňuje za určitých podmienok vykonávať jeho prácu v rôznych subjektoch patriacich do tej istej nadnárodnej spoločnosti vrátane subjektov nachádzajúcich sa v iných členských štátoch.

⁽¹⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov (Ú. v. EÚ L 168, 30.6.2009, s. 24).

- (33) Ak sa vyžaduje vízum a štátny príslušník tretej krajiny spĺňa kritériá na udelenie povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku, členský štát by mal takémuto štátnemu príslušníkovi tretej krajiny poskytnúť všetky možnosti na získanie príslušného víza a zabezpečiť účinnú spoluprácu príslušných orgánov na tento účel.
- (34) Ak povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku vydal členský štát, ktorý neuplatňuje schengenské *acquis* v plnom rozsahu a zamestnanec presunutý v rámci podniku prekročí v rámci mobility v EÚ vonkajšiu hranicu v zmysle nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006 ⁽¹⁾, členský štát by mal mať právo požadovať dôkaz o tom, že zamestnanec presunutý v rámci podniku sa presúva na jeho územie na účely vnútropodnikového presunu. Okrem toho by členské štáty, ktoré uplatňujú schengenské *acquis* v plnom rozsahu, mali v prípade prekročenia vonkajšej hranice v zmysle nariadenia (ES) č. 562/2006 nahliadnuť do Schengenského informačného systému a zamietnuť vstup osobám, o ktorých sa v tomto systéme vytvoril zápis na účely odoprenia vstupu alebo pobytu v zmysle nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1987/2006 ⁽²⁾ alebo vzniesť námietku voči mobilite takýchto osôb.
- (35) Členské štáty by mali mať možnosť uviesť doplňujúce informácie v papierovej forme alebo uchovávať takéto informácie v elektronickej forme, ako sa uvádza v článku 4 nariadenia Rady (ES) č. 1030/2002 ⁽³⁾ a v časti a) bodu 16 prílohy k nemu, s cieľom poskytnúť presnejšie informácie o pracovnej činnosti počas vnútropodnikového presunu. Poskytnutie takýchto doplňujúcich informácií by malo byť pre členské štáty dobrovoľné a nemalo by predstavovať dodatočnú požiadavku, ktorá by ohrozila postup vydávania jednotného povolenia a jednotný postup vybavovania žiadostí.
- (36) Táto smernica by zamestnancom presunutým v rámci podniku nemala brániť vykonávať konkrétne pracovné činnosti v prevádzkach klientov v rámci členského štátu, v ktorom má hostiteľský subjekt sídlo v súlade s ustanoveniami platnými v dotknutom členskom štáte týkajúcimi sa takýchto činností.
- (37) Touto smernicou nie sú dotknuté podmienky poskytovania služieb v rámci článku 56 ZFEÚ. Touto smernicou nie sú najmä dotknuté podmienky zamestnávania, ktoré sa podľa smernice 96/71/ES uplatňujú na pracovníkov vyslaných podnikom so sídlom v členskom štáte s cieľom poskytovať službu na území iného členského štátu. Táto smernica by sa nemala uplatňovať na štátnych príslušníkov tretích krajín vyslaných podnikmi so sídlom v niektorom členskom štáte v rámci poskytovania služieb v súlade so smernicou 96/71/ES. Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sú držiteľmi povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku, nemôžu využívať smernicu 96/71/ES. V súlade s článkom 1 ods. 4 smernice 96/71/ES by táto smernica nemala podnikom so sídlom v tretej krajine poskytnúť výhodnejšie zaobchádzanie ako podnikom so sídlom v členskom štáte.
- (38) Na zabezpečenie dôstojných pracovných a životných podmienok počas pobytu v Únii je dôležité vhodné sociálne zabezpečenie zamestnancov presunutých v rámci podniku a prípadne aj dávok pre ich rodinných príslušníkov. Rovnaké zaobchádzanie by sa preto malo zaručiť vo vnútroštátnom práve vo vzťahu k častiam sociálneho zabezpečenia uvedeným v článku 3 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ⁽⁴⁾. Touto smernicou sa neharmonizujú právne predpisy členských štátov v oblasti sociálneho zabezpečenia. Smernica sa obmedzuje na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti sociálneho zabezpečenia na osoby, ktoré patria do jej rozsahu pôsobnosti. Právo na rovnaké zaobchádzanie v oblasti sociálneho zabezpečenia sa uplatňuje na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí spĺňajú objektívne a nediskriminačné podmienky stanovené v práve členského štátu, v ktorom sa práca vykonáva, pokiaľ ide o účasť v systéme sociálneho zabezpečenia a nárok na dávky z tohto systému.

Vo viacerých členských štátoch je právo na rodinné dávky podmienené určitou formou spojenia s daným členským štátom, keďže dávky sú určené na podporu pozitívneho demografického vývoja s cieľom zabezpečiť v danom členskom štáte budúcu pracovnú silu. Touto smernicou by preto nemalo byť dotknuté právo členského štátu obmedziť za určitých podmienok rovnaké zaobchádzanie vo vzťahu k rodinným dávkam, keďže zamestnanec presunutý v rámci podniku a členovia jeho rodiny, ktorá ho sprevádza, sa v členskom štáte zdržiavajú

⁽¹⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006 z 15. marca 2006, ktorým sa ustanovuje kódex Spoločenstva o pravidlách upravujúcich pohyb osôb cez hranice (Kódex schengenských hraníc) (Ú. v. EÚ L 105, 13.4.2006, s. 1).

⁽²⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1987/2006 z 20. decembra 2006 o zriadení, prevádzke a využívaní Schengenského informačného systému druhej generácie (SIS II) (Ú. v. EÚ L 381, 28.12.2006, s. 4).

⁽³⁾ Nariadenie Rady (ES) č. 1030/2002 z 13. júna 2002, ktorým sa stanovuje jednotný formát povolení na pobyt pre štátnych príslušníkov tretích štátov (Ú. v. ES L 157, 15.6.2002, s. 1).

⁽⁴⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1).

dočasne. Práva v oblasti sociálneho zabezpečenia by sa mali poskytovať bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia vnútroštátneho práva a/alebo dvojstranných dohôd, ktorými sa ustanovuje uplatňovanie právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia platných v krajine pôvodu. Avšak v bilaterálnych dohodách alebo vnútroštátnom práve týkajúcom sa práv v oblasti sociálneho zabezpečenia zamestnancov presunutých v rámci podniku, ktoré sa prijímajú po nadobudnutí účinnosti tejto smernice, by sa nemalo ustanoviť menej priaznivé zaobchádzanie než je zaobchádzanie so štátnymi príslušníkmi členského štátu, kde sa práca vykonáva. V dôsledku vnútroštátneho práva alebo takýchto dohôd môže byť napríklad v záujme zamestnancov presunutých v rámci podniku neodhlásiť sa zo systému sociálneho zabezpečenia v ich krajine pôvodu, ak by prerušenie ich zabezpečenia nepriaznivo ovplyvnilo ich práva alebo ak by v dôsledku ich zabezpečenia museli znášať náklady dvojitého krytia. Členské štáty by si vždy mali zachovať možnosť udeliť zamestnancom presunutým v rámci podniku výhodnejšie práva v oblasti sociálneho zabezpečenia. Žiadnym ustanovením tejto smernice by nemalo byť dotknuté právo pozostalých, ktorých práva sa odvodzujú od zamestnanca presunutého v rámci podniku, poberať pozostalostné dôchodky pri pobyte v tretej krajine.

- (39) V prípade mobility medzi členskými štátmi sa zodpovedajúcim spôsobom uplatňuje nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1231/2010 ⁽¹⁾. Touto smernicou by sa štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorých záujmy v členských štátoch majú cezhraničný charakter, nemalo poskytovať viac práv v oblasti sociálneho zabezpečenia, ako sa už poskytuje v existujúcom práve Únie.
- (40) S cieľom zabezpečiť, aby bol konkrétny súbor pravidiel stanovený touto smernicou príťažlivejší a mohol priniesť všetky očakávané výhody pre konkurencieschopnosť podnikov v Únii, zamestnancom presunutým v rámci podniku, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, by sa mali poskytovať priaznivé podmienky pre zlúčenie rodiny v členskom štáte, ktorý vydal povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku, a v tých členských štátoch, ktoré zamestnancom presunutým v rámci podniku povoľujú zdržiavať sa a pracovať na ich území v súlade s ustanoveniami tejto smernice o dlhodobej mobilite. Týmto právom by sa skutočne odstránila významná prekážka pre potenciálnych zamestnancov presunutých v rámci podniku, pokiaľ ide o ich súhlas s výkonom práce. S cieľom zachovať jednotu rodiny by sa malo rodinným príslušníkom umožniť pripojiť sa k zamestnancovi presunutému v rámci organizácie v inom členskom štáte a mal by sa tiež uľahčiť ich prístup na trh práce.
- (41) S cieľom uľahčiť rýchle spracovanie žiadostí by členské štáty mali uprednostňovať výmenu informácií a zasielanie relevantných dokumentov elektronicky okrem prípadov, keď vzniknú technické problémy alebo keď si to vyžadujú základné záujmy.
- (42) Zhromažďovanie a zasielanie spisov a údajov by sa malo uskutočňovať v súlade s príslušnými predpismi v oblasti ochrany a bezpečnosti údajov.
- (43) Táto smernica by sa nemala vzťahovať na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí žiadajú o pobyt v členskom štáte ako výskumní pracovníci s cieľom vykonať výskumný projekt, pretože na nich sa vzťahuje smernica Rady 2005/71/ES ⁽²⁾.
- (44) Keďže ciele tejto smernice, a to osobitný postup prijímania a prijatie podmienok vstupu a pobytu na účel vnútro podnikových presunov štátnych príslušníkov tretích krajín nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni samotných členských štátov, ale z dôvodu rozsahu a dôsledkov činnosti ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii (Zmluva o EÚ). V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.
- (45) Touto smernicou sa rešpektujú základné práva a dodržiavajú zásady uznané Chartou základných práv Európskej únie, ktorá vychádza z práv odvodených od sociálnej charty, ktorú prijala Únia a Rada Európy.

⁽¹⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1231/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa rozširuje nariadenie (ES) č. 883/2004 a nariadenie (ES) č. 987/2009 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa tieto nariadenia doteraz nevzťahovali výhradne z dôvodu ich štátnej príslušnosti (Ú. v. EÚ L 344, 29.12.2010, s. 1).

⁽²⁾ Smernica Rady 2005/71/ES z 12. októbra 2005 o osobitnom postupe prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vedeckého výskumu (Ú. v. EÚ L 289, 3.11.2005, s. 15).

- (46) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 ⁽¹⁾ týkajúcim sa vysvetľujúcich dokumentov, sa členské štáty zaviazali v odôvodnených prípadoch pripojiť k oznámeniu o transpozíčných opatreniach jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi zložkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych transpozíčných nástrojov. Pokiaľ ide o túto smernicu, zákonodarca sa domnieva, že predloženie takýchto dokumentov je odôvodnené.
- (47) V súlade s článkami 1 a 2 Protokolu č. 21 o postavení Spojeného kráľovstva a Írska s ohľadom na priestor slobody, bezpečnosti a spravodlivosti, ktorý je pripojený k Zmluve o EÚ a k ZFEÚ, a bez toho, aby bol dotknutý článok 4 uvedeného protokolu, sa tieto členské štáty nezúčastňujú na prijatí tejto smernice a nie sú ňou viazané ani nepodliehajú jej uplatňovaniu.
- (48) V súlade s článkami 1 a 2 Protokolu č. 22 o postavení Dánska, ktorý je pripojený k Zmluve o EÚ a k ZFEÚ, sa Dánsko nezúčastňuje na prijímaní tejto smernice, nie je ňou viazané ani nepodlieha jej uplatňovaniu,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Predmet úpravy

V tejto smernici sa stanovujú:

- a) podmienky vstupu a pobytu presahujúceho 90 dní na území členských štátov a práva štátnych príslušníkov tretích krajín a ich rodinných príslušníkov v rámci vnútro podnikového presunu;
- b) podmienky vstupu a pobytu a práva štátnych príslušníkov tretích krajín uvedených v písmene a) v iných členských štátoch, ako je členský štát, ktorý štátnemu príslušníkovi tretej krajiny prvý udelí povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku na základe tejto smernice.

Článok 2

Rozsah pôsobnosti

1. Táto smernica sa uplatňuje na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa v čase podania žiadosti zdržiavajú mimo územia členských štátov a žiadajú o prijatie alebo boli podľa tejto smernice prijatí na územie členského štátu v rámci vnútro podnikového presunu ako riadiaci pracovníci, odborníci alebo zamestnanci-stážisti.
2. Táto smernica sa neuplatňuje na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí:
 - a) žiadajú o pobyt v niektorom členskom štáte ako výskumní pracovníci v zmysle smernice 2005/71/ES s cieľom vykonať výskumný projekt;
 - b) na základe dohôd uzatvorených medzi Úniou a jej členskými štátmi a tretími krajinami majú právo na voľný pohyb, ktoré je rovnocenné s právom občanov Únie, alebo ktorých zamestnáva podnik so sídlom v týchto tretích krajinách;

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

- c) sú vyslaní podľa smernice 96/71/ES;
 - d) pôsobia ako samostatne zárobkovo činné osoby;
 - e) sú pridelení pracovnými agentúrami, agentúrami dočasného zamestnávania alebo akýmkoľvek inými podnikmi zaoberajúcimi sa zamestnávaním pracovných síl pod dohľadom a vedením iného podniku;
 - f) sú prijatí ako študenti v dennej forme štúdia alebo ktorí v rámci svojho štúdia absolvujú pod dohľadom krátkodobú odbornú prax.
3. Touto smernicou nie je dotknuté právo členských štátov vydávať iné povolenia na pobyt, ako sú povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, na akýkoľvek účel zamestnania štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí nepatria do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

Článok 3

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

- a) „štátny príslušník tretej krajiny“ je každá osoba, ktorá nie je občanom Únie v zmysle článku 20 ods. 1 ZFEÚ;
- b) „vnútropodnikový presun“ je dočasné vyslanie štátneho príslušníka tretej krajiny na účely zamestnania alebo odbornej prípravy, ktorý sa v čase podania žiadosti o povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku nachádza mimo územia členských štátov, a to z podniku so sídlom mimo územia členského štátu, s ktorým má štátny príslušník tretej krajiny pred presunom a počas presunu uzavretú pracovnú zmluvu, do subjektu patriaceho podniku alebo tej istej skupine podnikov so sídlom v tomto členskom štáte, a prípadne aj mobilita medzi hostiteľskými subjektmi so sídlom v jednom alebo niekoľkých členských štátoch;
- c) „zamestnanec presunutý v rámci podniku“ je každý štátny príslušník tretej krajiny, ktorý sa v čase podania žiadosti o povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku zdržiava mimo územia členských štátov a ktorého sa týka vnútropodnikový presun;
- d) „hostiteľský subjekt“ je subjekt, do ktorého je zamestnanec presunutý v rámci podniku, bez ohľadu na jeho právnu formu, a ktorý má podľa vnútroštátneho práva sídlo na území členského štátu;
- e) „riadiaci pracovník“ je osoba vo vedúcej funkcii, ktorá predovšetkým riadi vedenie hostiteľského subjektu, pričom v zásade podlieha všeobecnému dohľadu alebo usmerneniam správnej rady alebo akcionárov podniku alebo podobnému vzťahu; uvedená pozícia zahŕňa: riadenie hostiteľského subjektu alebo odboru alebo oddelenia hostiteľského subjektu, dohľad nad prácou a kontrolu práce iných zamestnancov vykonávajúcich dozorné, odborné alebo riadiace činnosti, právomoc odporučiť prijatie do zamestnania či prepustenie alebo prijatie iného opatrenia týkajúceho sa zamestnancov;
- f) „odborník“ je osoba, ktorá pracuje v rámci skupiny podnikov a disponuje osobitnými znalosťami kľúčovými pre oblasť činnosti, techniky alebo riadenie hostiteľského subjektu. Pri posudzovaní takýchto znalostí sa zohľadňujú nielen znalosti osobitné pre hostiteľský subjekt, ale aj to, či má osoba vysokú úroveň kvalifikácie, vrátane zodpovedajúcich pracovných skúseností, v súvislosti s druhom práce alebo činnosti, ktorá si vyžaduje osobitné technické znalosti vrátane prípadnej príslušnosti k akreditovanému povolaniu;
- g) „zamestnanec-stážista“ je osoba s vysokoškolským vzdelaním, ktorá je presunutá do hostiteľského subjektu na účely profesijného rastu alebo s cieľom získať odbornú prípravu v oblasti podnikateľských techník alebo metód a počas presunu dostáva finančnú odmenu;
- h) „rodinní príslušníci“ sú štátni príslušníci tretích krajín uvedení v článku 4 ods. 1 smernice Rady 2003/86/ES⁽¹⁾;
- i) „povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku“ je povolenie označené skratkou „ICT“, oprávňujúce jeho držiteľa zdržiavať sa a pracovať na území prvého členského štátu a prípadne aj druhých členských štátov za podmienok stanovených v tejto smernici;

(1) Smernica Rady 2003/86/ES z 22. septembra 2003 o práve na zlúčenie rodiny (Ú. v. EÚ L 251, 3.10.2003, s. 12).

- j) „povolenie na dlhodobú mobilitu“ je povolenie, na ktorom je uvedený výraz „mobile ICT“, oprávňujúce držiteľa povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku zdržiavať sa a pracovať na území druhého členského štátu za podmienok stanovených v tejto smernici;
- k) „jednotný postup vybavovania žiadostí“ je postup založený na jednej žiadosti o povolenie na pobyt a zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny na území členského štátu, ktorý vedie k rozhodnutiu o danej žiadosti;
- l) „skupina podnikov“ sú dva alebo viac podnikov, ktoré sú uznané za navzájom prepojené v zmysle vnútroštátneho práva takýmto spôsobmi: podnik v priamom alebo nepriamom vzťahu k inému podniku má v tomto druhom podniku pod kontrolou väčšinu jeho upísaného kapitálu; kontroluje väčšinu hlasov spojených s akciovým kapitálom emitovaným týmto podnikom; je oprávnený vymenovať viac ako polovicu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu tohto podniku; alebo podniky na zjednotenom základe riadi materský podnik;
- m) „prvý členský štát“ je členský štát, ktorý ako prvý vydá štátnemu príslušníkovi tretej krajiny povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku;
- n) „druhý členský štát“ je ktorýkoľvek iný členský štát ako prvý členský štát, v ktorom má zamestnanec presunutý v rámci podniku v úmysle uplatňovať si alebo si uplatňuje právo na mobilitu v zmysle tejto smernice;
- o) „regulované povolanie“ je regulované povolanie podľa článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2005/36/ES.

Článok 4

Priaznivejšie ustanovenia

1. Táto smernica sa uplatňuje bez toho, aby boli dotknuté priaznivejšie ustanovenia:
 - a) práva Únie vrátane dvojstranných a viacstranných dohôd uzavretých medzi Úniou a jej členskými štátmi na strane jednej a jednou alebo viacerými tretími krajinami na strane druhej;
 - b) dvojstranných alebo viacstranných dohôd uzavretých medzi jedným alebo viacerými členskými štátmi a jednou alebo viacerými tretími krajinami.
2. Touto smernicou nie je dotknuté právo členských štátov prijať alebo zachovať v oblasti pôsobnosti článku 3 písm. h) a článkov 15, 18 a 19 priaznivejšie ustanovenia pre štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa uplatňuje.

KAPITOLA II

PODMIENKY PRIJÍMANIA

Článok 5

Kritériá prijímania

1. Bez toho, aby bol dotknutý článok 11 ods. 1, štátny príslušník tretej krajiny, ktorý žiada o prijatie podľa podmienok tejto smernice, alebo hostiteľský subjekt:
 - a) poskytne dôkaz, že hostiteľský subjekt a podnik so sídlom v tretej krajine patria k tomu istému podniku alebo k tej istej skupine podnikov;
 - b) poskytne dôkaz o tom, že bol bezprostredne pred dátumom vnútro podnikového presunu v rámci toho istého podniku alebo tej istej skupiny podnikov zamestnaný nepretržite aspoň tri až dvanásť mesiacov v prípade riadiacich pracovníkov a odborníkov a nepretržite aspoň tri až šesť mesiacov v prípade zamestnancov-stážistov;
 - c) predloží pracovnú zmluvu a v prípade potreby aj poverovaciu listinu od zamestnávateľa obsahujúce:
 - i) podrobné údaje o trvaní presunu a mieste hostiteľského subjektu alebo subjektov;
 - ii) dôkaz, že štátny príslušník tretej krajiny nastupuje do funkcie riadiaceho pracovníka, odborníka alebo zamestnanca-stážistu v hostiteľskom subjekte alebo subjektoch v dotknutom členskom štáte;

- iii) výšku odmeny, ako aj ostatné podmienky zamestnávania, ktoré sa budú uplatňovať počas vnútropodnikového presunu;
 - iv) dôkaz, že štátny príslušník tretej krajiny sa po ukončení vnútropodnikového presunu bude môcť presunúť späť do subjektu patriaceho k danému podniku alebo danej skupine podnikov, ktorý má sídlo v tretej krajine;
- d) poskytne dôkaz, že štátny príslušník tretej krajiny má odbornú kvalifikáciu a skúsenosti potrebné v hostiteľskom subjekte, do ktorého má byť presunutý ako riadiaci pracovník alebo odborník, alebo v prípade zamestnanca-stážistu požadované vysokoškolské vzdelanie;
- e) podľa potreby predloží doklad potvrdzujúci, že štátny príslušník tretej krajiny spĺňa podmienky stanovené vnútroštátnym právom dotknutého členského štátu pre občanov Únie na vykonávanie regulovaného povolania, ktorého sa týka jeho žiadosť;
- f) predloží platný cestovný doklad štátneho príslušníka tretej krajiny, ako sa určuje vo vnútroštátnom práve, a žiadosť o vízum alebo vízum, ak sa vyžadujú; členské štáty môžu vyžadovať, aby bol cestovný doklad platný aspoň počas obdobia platnosti povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku stanovenej pri jeho prvom vydaní;
- g) bez toho, aby boli dotknuté existujúce dvojstranné dohody, poskytne dôkaz o tom, že má zdravotné poistenie, alebo ak sa tak ustanovuje vo vnútroštátnom práve, dôkaz o prihlásení do zdravotného poistenia pokrývajúceho všetky riziká, ktoré bežne zahŕňa poistenie štátnych príslušníkov dotknutého členského štátu, na obdobie, na ktoré sa nevzťahuje poistné krytie a príslušné nároky na dávky v súvislosti s prácou vykonávanou v uvedenom členskom štáte alebo z nej vyplývajúce.

2. Členské štáty môžu od žiadateľa požadovať, aby doklady uvedené v odseku 1 písm. a), c), d), e) a g) predložil v úradnom jazyku dotknutého členského štátu.

3. Členské štáty môžu od žiadateľa požadovať, aby najneskôr v čase vydania povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku poskytol adresu dotknutého štátneho príslušníka tretej krajiny na území členského štátu.

4. Členské štáty požadujú, aby:

- a) počas vnútropodnikového presunu boli splnené všetky podmienky stanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo vo všeobecne platných kolektívnych zmluvách, ktoré sa v príslušných profesijných odboroch vzťahujú na vyslaných pracovníkov v podobnej situácii, pokiaľ ide o podmienky zamestnávania okrem odmeňovania.

Ak neexistuje systém na vyhlasovanie všeobecnej platnosti kolektívnych zmlúv, členské štáty môžu vychádzať z kolektívnych zmlúv, ktoré sú všeobecne platné pre všetky podobné podniky v danej geografickej oblasti a v príslušnom povolaní alebo odvetví, a/alebo z kolektívnych zmlúv, ktoré uzavreli najvýznamnejšie organizácie zamestnávateľov a zamestnancov na vnútroštátnej úrovni a ktoré sú platné na celom území príslušného štátu;

- b) odmena, ktorá sa štátnemu príslušníkovi tretej krajiny poskytne počas celého vnútropodnikového presunu, nebola menej priaznivá ako odmena, ktorá sa poskytuje štátnym príslušníkom dotknutého členského štátu, v ktorom sa práca vykonáva, v porovnateľnej funkcii v súlade s príslušnými právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami alebo praxou v členskom štáte, v ktorom má hostiteľský subjekt sídlo.

5. Na základe dokumentácie poskytnutej v zmysle odseku 1 môžu členské štáty požadovať, aby zamestnanec presunutý v rámci podniku disponoval počas svojho pobytu dostatočnými zdrojmi na svoje hmotné zabezpečenie a na hmotné zabezpečenie svojich rodinných príslušníkov bez toho, aby musel využívať systémy sociálnej pomoci členských štátov.

6. Okrem dôkazov požadovaných podľa odseku 1 sa od každého štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý žiada o prijatie ako zamestnanec-stážista, môže požadovať, aby predložil dohodu o odbornej príprave súvisiacej s prípravou na jeho budúcu funkciu v rámci podniku alebo skupiny podnikov vrátane opisu programu odbornej prípravy, na základe ktorej sa preukáže, že účelom pobytu je zamestnanca-stážistu odborne pripraviť na účely profesijného rastu alebo získať odbornú prípravu v oblasti podnikateľských techník alebo metód, jej trvanie a podmienky dohľadu nad zamestnancom-stážistom počas programu.

7. Každú zmenu, ktorá nastane počas postupu vybavovania žiadostí a ktorá má vplyv na kritériá prijímania stanovené v tomto článku, oznámi žiadateľ príslušným orgánom dotknutého členského štátu.

8. Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sa považujú za osoby predstavujúce hrozbu pre verejný poriadok, verejnú bezpečnosť alebo verejné zdravie, sa na účely tejto smernice neprijímajú.

Článok 6

Počty prijímaných osôb

Touto smernicou nie je dotknuté právo členského štátu určiť počty prijímaných osôb, ktoré sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín v súlade s článkom 79 ods. 5 ZFEÚ. Na uvedenom základe sa žiadosť o povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku môže považovať za neprijateľnú alebo sa môže zamietnuť.

Článok 7

Dôvody zamietnutia

1. Členské štáty žiadosť o povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku zamietnu v týchto prípadoch:

- a) ak nie je splnený článok 5;
- b) ak sa predložené doklady získali podvodom, alebo boli sfaľované alebo sa do nich neoprávnenne zasahovalo;
- c) ak bol hostiteľský subjekt založený s hlavným cieľom uľahčovať vstup zamestnancom presunutým v rámci podniku;
- d) ak sa dosiahla maximálna dĺžka pobytu, ako sa vymedzuje v článku 12 ods. 1.

2. Členské štáty v relevantných prípadoch zamietnu žiadosť, ak bol zamestnávateľ alebo hostiteľský subjekt v súlade s vnútroštátnym právom sankcionovaný za nelegálnu prácu a/alebo nelegálne zamestnávanie.

3. Členské štáty môžu žiadosť o povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku zamietnuť v týchto prípadoch:

- a) ak si zamestnávateľ alebo hostiteľský subjekt nespĺnil právne povinnosti týkajúce sa sociálneho zabezpečenia, daní, pracovných práv alebo pracovných podmienok;
- b) ak je podnik zamestnávateľa alebo hostiteľského subjektu v likvidácii podľa vnútroštátnych zákonov o konkurze, alebo nevykonáva žiadnu hospodársku činnosť;
- c) ak úmyslom alebo účinkom dočasnej prítomnosti zamestnanca presunutého v rámci podniku je zasahovať alebo inak ovplyvňovať výsledok akéhokoľvek sporu medzi zamestnancami a vedením alebo vyjednávania.

4. Členské štáty môžu žiadosť o povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku zamietnuť z dôvodov uvedených v článku 12 ods. 2.

5. Bez toho, aby bol dotknutý odsek 1, rozhodnutie o zamietnutí žiadosti zohľadní špecifické okolnosti daného prípadu a rešpektuje zásadu proporcionality.

Článok 8

Odnatie alebo neobnovenie povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku

1. Členské štáty odnímu povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku v týchto prípadoch:

- a) ak k jeho získaniu došlo podvodom, alebo bolo sfaľované, alebo sa do neho neoprávnenne zasahovalo;
- b) ak sa zamestnanec presunutý v rámci podniku v dotknutom členskom štáte zdržiava z iných dôvodov, ako sú dôvody, na základe ktorých mu bol pobyt povolený;
- c) ak bol hostiteľský subjekt založený s hlavným cieľom uľahčenia vstupu zamestnancom presunutým v rámci podniku.

2. Členské štáty v relevantných prípadoch odnímu povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku, ak bol zamestnávateľ alebo hostiteľský subjekt v súlade s vnútroštátnym právom sankcionovaný za nelegálnu prácu a/alebo nelegálne zamestnávanie.
3. Členské štáty odmietnu obnoviť povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku v týchto prípadoch:
 - a) ak k jeho získaniu došlo podvodom, alebo bolo sfaľované, alebo sa do neho neoprávnenne zasahovalo;
 - b) ak sa zamestnanec presunutý v rámci podniku zdržiava v dotknutom členskom štáte z iných dôvodov, ako sú dôvody, na základe ktorých mu bol pobyt povolený;
 - c) ak bol hostiteľský subjekt založený s hlavným cieľom uľahčenia vstupu zamestnancom presunutým v rámci podniku;
 - d) ak sa dosiahla maximálna dĺžka pobytu, ako sa vymedzuje v článku 12 ods. 1.
4. Členské štáty v relevantných prípadoch odmietnu obnoviť povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku, ak bol zamestnávateľ alebo hostiteľský subjekt v súlade s vnútroštátnym právom sankcionovaný za nelegálnu prácu a/alebo nelegálne zamestnávanie.
5. Členské štáty môžu odňať alebo odmietnuť obnoviť povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku v týchto prípadoch:
 - a) ak už článok 5 nie je dodržaný;
 - b) ak si zamestnávateľ alebo hostiteľský subjekt nespĺnil právne povinnosti týkajúce sa sociálneho zabezpečenia, daní, pracovných práv alebo pracovných podmienok;
 - c) ak je podnik zamestnávateľa alebo hostiteľského subjektu v likvidácii podľa vnútroštátnych zákonov o konkurze, alebo ak alebo nevykonáva žiadnu hospodársku činnosť;
 - d) ak zamestnanec presunutý v rámci podniku nedodržiava pravidlá mobility stanovené v článkoch 21 a 22.
6. Bez toho, aby bol dotknutý odsek 1 a 3, rozhodnutie o odňatí povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku alebo o odmietnutí obnoviť toto povolenie zohľadní špecifické okolnosti daného prípadu a dodržiava zásadu proporcionality.

Článok 9

Sankcie

1. Členské štáty môžu vziať hostiteľský subjekt na zodpovednosť za nedodržanie podmienok prijímania, pobytu a mobility stanovených v tejto smernici.
2. Dotknutý členský štát stanoví sankcie, ak sa hostiteľský subjekt berie na zodpovednosť v súlade s odsekom 1. Tieto sankcie sú účinné, primerané a odradzujúce.
3. Členské štáty ustanovia opatrenia na predchádzanie možnému zneužívaniu a na sankcionovanie porušení tejto smernice. Medzi tieto opatrenia patrí monitorovanie, posudzovanie a prípadné inšpekcie v súlade s vnútroštátnym právom alebo správnymi postupmi.

KAPITOLA III

POSTUP A POVOLENIE

Článok 10

Prístup k informáciám

1. Členské štáty jednoduchým spôsobom sprístupnia žiadateľom informácie o všetkých dokladoch potrebných na vybavenie žiadosti, ako aj informácie o vstupe a pobyte vrátane práv a povinností a procesných záruk týkajúcich sa zamestnanca presunutého v rámci podniku a jeho rodinných príslušníkov. Členské štáty tiež jednoduchým spôsobom sprístupnia informácie o postupoch, ktoré sa uplatňujú v prípade krátkodobej mobility podľa článku 21 ods. 2 a dlhodobej mobility podľa článku 22 ods. 1.

2. Dotknuté členské štáty sprístupnia hostiteľskému subjektu informácie o práve členských štátov uložiť sankcie v súlade s článkami 9 a 23.

Článok 11

Žiadosti o povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku alebo o povolenie na dlhodobú mobilitu

1. Členské štáty určia, či má žiadosť podať štátny príslušník tretej krajiny alebo hostiteľský subjekt. Členské štáty môžu tiež povoliť podať žiadosť ktorémukoľvek z nich.
2. Žiadosť o povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku sa predloží, ak sa štátny príslušník tretej krajiny zdržiava mimo územia členského štátu, u ktorého sa uchádza o prijatie.
3. Žiadosť o povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku sa predkladá orgánom členského štátu, v ktorom sa uskutoční prvý pobyt. Ak prvý pobyt nie je pobytom s celkovo najdlhším trvaním, žiadosť sa predkladá orgánom členského štátu, v ktorom sa počas presunu má uskutočniť pobyt s celkovo najdlhším trvaním.
4. Členský štát určí orgány príslušné na prijímanie žiadostí a vydávanie povolení zamestnancov presunutých v rámci podniku alebo povolení na dlhodobú mobilitu.
5. Žiadateľ má právo podať žiadosť v rámci jednotného postupu vybavovania žiadostí.
6. Zjednodušené postupy vydávania povolení zamestnanca presunutého v rámci podniku, povolení na dlhodobú mobilitu, povolení pre rodinných príslušníkov zamestnanca presunutého v rámci podniku a víz sa môžu poskytnúť subjektom alebo podnikom alebo skupinám podnikov, ktoré boli na tento účel uznané členskými štátmi v súlade s vnútroštátnym právom alebo správnu praxou.

Takéto uznanie sa pravidelne preskúmava.

7. Zjednodušené postupy stanovené v odseku 6 zahŕňajú aspoň:
 - a) oslobodenie žiadateľa od povinnosti predložiť niektoré dôkazy uvedené v článku 5 alebo v článku 22 ods. 2 písm. a);
 - b) zrýchlený postup prijímania, ktorý umožňuje vydávať povolenia zamestnancov presunutých v rámci podniku a povolenia na dlhodobú mobilitu rýchlejšie, ako je stanovené v článku 15 ods. 1 alebo v článku 22 ods. 2 písm. b), a/alebo
 - c) zjednodušené a/alebo zrýchlené postupy týkajúce sa vydania požadovaných víz.
8. Subjekty alebo podniky alebo skupiny podnikov, ktoré boli uznané v súlade s odsekom 6, oznámia príslušnému orgánu každú zmenu, ktorá ovplyvňuje podmienky uznania bezodkladne a v každom prípade do tridsiatich dní.
9. Členské štáty ustanovia primerané sankcie vrátane zrušenia uznania, ktoré sa uložia v prípade neoznámia zmien príslušnému orgánu.

Článok 12

Trvanie vnútro podnikového presunu

1. Maximálne trvanie vnútro podnikového presunu je tri roky v prípade riadiacich pracovníkov a odborníkov a jeden rok v prípade zamestnancov-stážistov, pričom uvedené osoby po uplynutí týchto období opustia územie členských štátov, ak nezískajú povolenie na pobyt na inom základe v súlade s právom Únie alebo vnútroštátnym právom.

2. Bez toho, aby boli dotknuté záväzky členských štátov vyplývajúce z medzinárodných dohôd, môžu členské štáty požadovať, aby medzi skončením maximálneho trvania presunu uvedeným v odseku 1 a ďalšou žiadosťou týkajúcou sa toho istého štátneho príslušníka tretej krajiny na účely tejto smernice v prípade toho istého členského štátu uplynulo obdobie v dĺžke do šiestich mesiacov.

Článok 13

Povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku

1. Zamestnancom presunutým v rámci podniku, ktorí spĺňajú kritériá prijímania stanovené v článku 5 a v ktorých prípade príslušné orgány rozhodli kladne, sa vydá povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku.
2. Doba platnosti povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku je aspoň jeden rok alebo sa rovná dĺžke trvania presunu na územie dotknutého členského štátu – v závislosti od toho, ktoré obdobie je kratšie, a jeho platnosť možno predĺžiť najviac na tri roky v prípade riadiacich pracovníkov a odborníkov a na jeden rok v prípade zamestnancov-stážistov.
3. Povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku vydávajú príslušné orgány členského štátu v jednotnom formáte stanovenom v nariadení (ES) č. 1030/2002.
4. V kolónke „typ povolenia“ v súlade s bodom 6.4 písm. a) prílohy k nariadeniu Rady (ES) č. 1030/2002 členské štáty uvedú „ICT“.

Členské štáty môžu doplniť aj označenie vo svojom úradnom jazyku alebo jazykoch.

5. Členské štáty nevydávajú žiadne dodatočné povolenia, predovšetkým žiadne pracovné povolenia.
6. Členské štáty môžu uviesť aj ďalšie informácie týkajúce sa pracovnej činnosti počas vnútro podnikového presunu štátneho príslušníka tretej krajiny v papierovej forme a/alebo môžu takéto údaje uchovávať v elektronickej forme, ako sa uvádza v článku 4 nariadenia (ES) č. 1030/2002 a v bode 16 písm. a) prílohy k nemu.
7. Dotknutý členský štát poskytne štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorého žiadosť o prijatie bola prijatá, všetky možnosti na získanie požadovaného víza.

Článok 14

Zmeny ovplyvňujúce podmienky prijímania počas pobytu

Každú zmenu počas pobytu, ktorá má vplyv na podmienky prijímania stanovené v článku 5, oznámi žiadateľ príslušným orgánom dotknutého členského štátu.

Článok 15

Procesné záruky

1. Príslušné orgány dotknutého členského štátu prijímú rozhodnutie o žiadosti o povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku alebo o jeho obnovení a oznámia žiadateľovi rozhodnutie v písomnej podobe v súlade s postupmi oznamovania podľa vnútroštátneho práva, a to čo najskôr, najneskôr však do 90 dní od podania úplnej žiadosti.

2. Ak sú informácie alebo dokumentácia poskytnuté na podporu žiadosti neúplné, príslušné orgány v primeranej lehote upovedomia žiadateľa o ďalších informáciách, ktoré sa vyžadujú, a určia primeranú lehotu na ich poskytnutie. Plynutie lehoty uvedenej v odseku 1 sa pozastavuje dovtedy, kým príslušné orgány nedostanú požadované ďalšie informácie.
3. Odôvodnenie rozhodnutia o vyhlásení žiadosti za neprijateľnú, o jej zamietnutí alebo o zamietnutí obnovenia sa žiadateľovi oznámi písomne. Odôvodnenie rozhodnutia o odňatí povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku sa písomne oznámi zamestnancovi presunutému v rámci podniku a aj hostiteľskému subjektu.
4. Proti každému rozhodnutiu o vyhlásení žiadosti za neprijateľnú, o zamietnutí žiadosti, o zamietnutí obnovenia alebo odňatí povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku je možné v dotknutom členskom štáte podať opravný prostriedok v súlade s vnútroštátnym právom. V písomnom oznámení sa uvedie súd alebo správny orgán, na ktorom je možné podať odvolanie, a lehota na podanie odvolania.
5. V lehote uvedenej v článku 12 ods. 1 môže žiadateľ podať žiadosť o obnovenie pred uplynutím platnosti povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku. Členské štáty môžu na predloženie žiadosti o obnovenie stanoviť maximálnu lehotu 90 dní pred uplynutím platnosti povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku.
6. Ak platnosť povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku uplynie počas konania o obnovení, členský štát povolí zamestnancovi presunutému v rámci podniku zdržiavať sa na jeho území dovtedy, kým príslušné orgány neprijmú rozhodnutie o žiadosti. V takom prípade môže členský štát vydať dočasné vnútroštátne povolenie na pobyt alebo rovnocenné povolenie, ak sa požaduje podľa vnútroštátneho práva.

Článok 16

Poplatky

Členské štáty môžu za vybavovanie žiadostí v súlade s touto smernicou požadovať úhradu poplatkov. Výška takýchto poplatkov nesmie byť neprimeraná alebo nadmerná.

KAPITOLA IV

PRÁVA

Článok 17

Práva vyplývajúce z povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku

Počas obdobia platnosti povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku požíva jeho držiteľ aspoň tieto práva:

- a) právo na vstup a pobyt na území prvého členského štátu;
- b) voľný prístup na celé územie prvého členského štátu v súlade s jeho vnútroštátnym právom.
- c) právo vykonávať konkrétnu pracovnú činnosť schválenú v rámci povolenia v súlade s vnútroštátnym právom v ktoromkoľvek hostiteľskom subjekte patriacom podniku alebo skupine podnikov v prvom členskom štáte.

Práva uvedené v písmenách a) až c) prvého odseku tohto článku sa využívajú v druhých členských štátoch podľa článku 20.

Článok 18

Právo na rovnaké zaobchádzanie

1. Bez ohľadu na právo uplatniteľné na pracovnoprávny vzťah a bez toho, aby bol dotknutý článok 5 ods. 4 písm. b), sa so zamestnancami presunutými v rámci podniku prijatými podľa tejto smernice zaobchádza prinajmenšom rovnako ako s osobami, na ktoré sa vzťahuje smernica 96/71/ES, pokiaľ ide o podmienky zamestnávania v súlade s článkom 3 smernice 96/71/ES v členskom štáte, v ktorom sa práca vykonáva.

2. So zamestnancami presunutými v rámci podniku sa zaobchádza rovnako ako so štátnymi príslušníkmi členského štátu, v ktorom sa práca vykonáva, pokiaľ ide o:
- a) slobodu združovania a spolčovania sa a členstva v organizácii zastupujúcej pracovníkov alebo zamestnávateľov alebo v akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane práv a výhod poskytovaných takýmito organizáciami, bez toho, aby tým boli dotknuté vnútroštátne ustanovenia o verejnom poriadku a verejnej bezpečnosti;
 - b) uznávanie diplomov, osvedčení a iných odborných kvalifikácií v súlade s príslušnými vnútroštátnymi postupmi;
 - c) ustanovenia vnútroštátneho práva týkajúce sa časti sociálneho zabezpečenia vymedzených v článku 3 nariadenia (ES) č. 883/2004, ak sa na základe dvojstranných dohôd alebo vnútroštátneho práva členského štátu, v ktorom sa práca vykonáva, neuplatňuje právo krajiny pôvodu zabezpečujúce, že sa na zamestnanca presunuté v rámci podniku vzťahujú právne predpisy v oblasti sociálneho zabezpečenia platné v jednej z týchto krajín. V prípade mobility v EÚ a bez toho, aby boli dotknuté bilaterálne dohody zabezpečujúce, že sa na zamestnanca presunuté v rámci podniku vzťahuje vnútroštátne právo krajiny pôvodu, sa zodpovedajúcim spôsobom uplatňuje nariadenie (ES) č. 1231/2010;
 - d) platbu zákonom stanovených starobných a invalidných dôchodkov a dávok v prípade smrti na základe predchádzajúceho pracovného pomeru zamestnanca presunuté v rámci podniku, ktoré nadobudli zamestnanci presunutí v rámci podniku pri presťahovaní do tretej krajiny, alebo pozostalí po zamestnancoch presunutých v rámci podniku, ktorí sa zdržiavajú v tretej krajine a ktorých práva sú od zamestnancov presunutých v rámci podniku odvodené, v súlade s právnymi predpismi uvedenými v článku 3 nariadenia (ES) č. 883/2004, za tých istých podmienok a v takej istej výške ako štátnym príslušníkom dotknutého členského štátu, a to bez toho, aby bolo dotknuté nariadenie (ES) č. 1231/2010 a existujúce dvojstranné dohody;
 - e) prístup k verejne dostupnému tovaru a službám a k poskytovaniu tovarov a služieb s výnimkou postupov na získanie ubytovania podľa vnútroštátneho práva, bez toho, aby bola dotknutá zmluvná sloboda v súlade s právom Únie a vnútroštátnym právom, a služby poskytované verejnými úradmi práce.

Bilaterálne dohody alebo vnútroštátne právo uvedené v tomto odseku predstavujú medzinárodné dohody alebo ustanovenia členských štátov v zmysle článku 4.

3. Bez toho, aby bolo dotknuté nariadenie Rady (EÚ) č. 1231/2010 sa členské štáty môžu rozhodnúť, že odsek 2 písm. c) v súvislosti s rodinnými dávkami sa nebude uplatňovať na zamestnancov presunutých v rámci podniku, ktorým bol povolené zdržiavať sa a pracovať na území členského štátu počas obdobia nepresahujúceho deväť mesiacov.

4. Týmto článkom nie je dotknuté právo členského štátu odňať povolenie alebo odmietnuť obnovenie povolenia v súlade s článkom 8.

Článok 19

Rodinní príslušníci

1. Smernica 2003/86/ES sa uplatňuje v prvom členskom štáte a v druhých členských štátoch, ktoré zamestnancom presunutým v rámci podniku povoľujú zdržiavať sa a pracovať na ich území v súlade s článkom 22 tejto smernice, s výhradou odchýlok stanovených v tomto článku.

2. Odchylné od článku 3 ods. 1 a článku 8 smernice 2003/86/ES sa zlúčenie rodiny v členských štátoch neviaže na požiadavku, aby mal držiteľ povolenia vydaného uvedenými členskými štátmi na základe tejto smernice odôvodnené vyhladky na získanie práva na trvalý pobyt a zdržiaval sa na jeho území stanovenú minimálnu dobu.

3. Odchylné od článku 4 ods. 1 tretieho pododseku a článku 7 ods. 2 smernice 2003/86/ES môžu členské štáty uplatniť integračné opatrenia, ktoré sa v nej uvádzajú, až potom, keď dotknuté osoby získajú povolenie na zlúčenie rodiny.

4. Odchylné od článku 5 ods. 4 prvého pododseku smernice 2003/86/ES povolenia na pobyt pre rodinných príslušníkov členský štát udelí, ak sú splnené podmienky zlúčenia rodiny, najneskôr do 90 dní odo dňa podania úplnej žiadosti. Príslušný orgán členského štátu spracuje žiadosť o povolenie na pobyt pre rodinných príslušníkov zamestnanca presunuté v rámci podniku v rovnakom čase ako žiadosť o povolenie zamestnanca presunuté v rámci podniku

alebo povolenie na dlhodobú mobilitu, ak bola žiadosť o povolenie na pobyt pre rodinných príslušníkov zamestnanca presunutého v rámci podniku predložená v rovnakom čase. Zodpovedajúcim spôsobom sa uplatňujú procesné záruky stanovené v článku 15.

5. Odchyľne od článku 13 ods. 2 smernice 2003/86/ES trvanie platnosti povolení na pobyt udelených rodinným príslušníkom v členskom štáte spravidla končí dňom, keď uplynie platnosť povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku alebo povolenia na dlhodobú mobilitu vydaného príslušným štátom.

6. Odchyľne od článku 14 ods. 2 smernice 2003/86/ES a bez toho, aby bola dotknutá zásada preferencie pre občanov Únie v zmysle príslušných ustanovení príslušných Aktov o prístúpení, majú rodinní príslušníci zamestnanca presunutého v rámci podniku, ktorým bolo udelené povolenie na zlúčenie rodiny, nárok na prístup k zamestnaniu a samostatnej zárobkovej činnosti na území členského štátu, ktorý vydal povolenie na pobyt pre rodinného príslušníka.

KAPITOLA V

MOBILITA V EÚ

Článok 20

Mobilita

Štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí sú držiteľmi platného povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku vydaného prvým členským štátom, sa na základe tohto povolenia a platného cestovného dokladu a za podmienok stanovených v článkoch 21 a 22 a s výhradou článku 23, povoľuje vstup do jedného alebo viacerých druhých členských štátov, ako aj pobyt a práca v nich.

Článok 21

Krátkodobá mobilita

1. Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sú držiteľmi platného povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku vydaného prvým členským štátom, sú oprávnení počas obdobia nepresahujúceho 90 dní v ktoromkoľvek 180-dňovom období zdržiavať sa v akomkoľvek druhom členskom štáte a pracovať v súlade s podmienkami stanovenými v tomto článku v akomkoľvek inom subjekte so sídlom v akomkoľvek druhom členskom štáte, ktorý patrí do toho istého podniku alebo tej istej skupiny podnikov.

2. Druhý členský štát môže požiadať hostiteľský subjekt v prvom členskom štáte, aby prvému členskému štátu a druhému členskému štátu oznámil zámer zamestnanca presunutého v rámci podniku zamestnať sa v subjekte so sídlom v druhom členskom štáte.

V takýchto prípadoch umožní druhý členský štát vykonať oznámenie buď:

- a) v čase podania žiadosti v prvom členskom štáte, ak sa mobilita do druhého členského štátu predpokladá už v tomto štádiu, alebo
 - b) po tom, ako bol zamestnanec presunutý v rámci podniku prijatý do prvého členského štátu, a to bezprostredne po tom, keď vznikne vedomosť o plánovanej mobilite do druhého členského štátu.
3. Druhý členský štát môže požadovať, aby sa spolu s oznámením zaslali aj nasledujúce doklady a informácie:
- a) dôkaz, že hostiteľský subjekt v druhom členskom štáte a podnik so sídlom v tretej krajine patria k tomu istému podniku alebo k tej istej skupine podnikov;
 - b) pracovná zmluva a v prípade potreby aj poverovacia listina, ktoré sa prvému členskému štátu zaslali v súlade s článkom 5 ods. 1 písm. c);

- c) podľa potreby doklad potvrdzujúci, že zamestnanec presunutý v rámci podniku spĺňa podmienky stanovené vo vnútroštátnom práve dotknutého členského štátu pre občanov Únie na vykonávanie regulovaného povolania, ktorého sa týka jeho žiadosť;
- d) platný cestovný doklad podľa článku 5 ods. 1 písm. f) a
- e) plánované trvanie a dátumy mobility, ak sa neuvádzajú v žiadnom z predchádzajúcich dokladov.

Druhý členský štát môže požadovať, aby sa uvedené doklady a informácie predložili v úradnom jazyku uvedeného členského štátu.

4. Ak sa oznámenie vykonalo v súlade s odsekom 2 písm. a) a ak druhý členský štát neoznámil v súlade s odsekom 6 prvému členskému štátu žiadne námietky, mobilita zamestnanca presunutého v rámci podniku do druhého členského štátu sa môže uskutočniť kedykoľvek v rámci obdobia platnosti povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku.

5. Ak sa oznámenie vykonalo v súlade s odsekom 2 písm. b), mobilita sa môže začať po zaslaní oznámenia druhému členskému štátu okamžite alebo kedykoľvek po ňom v rámci obdobia platnosti povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku.

6. Na základe oznámenia uvedeného v odseku 2 môže druhý členský štát v lehote 20 dní od obdržania oznámenia vzniesť námietku voči mobilite zamestnanca presunutého v rámci podniku na jeho územie, ak:

- a) neboli splnené podmienky stanovené v článku 5 ods. 4 písm. b) alebo v tomto článku v ods. 3 písm. a), c) alebo d);
- b) predložené doklady sa nadobudli podvodným spôsobom, alebo boli sfaľované alebo sa do nich neoprávnene zasahovalo;
- c) dosiahla sa maximálna dĺžka pobytu vymedzená v článku 12 ods. 1 alebo v ods. 1 tohto článku.

Príslušné orgány druhého členského štátu bezodkladne informujú o námietkach voči mobilite príslušné orgány prvého členského štátu a hostiteľský subjekt v prvom členskom štáte.

7. Ak druhý členský štát namieta voči mobilite podľa odseku 6 tohto článku a mobilita sa ešte neuskutočnila, zamestnanec presunutý v rámci podniku nemôže v rámci vnútropodnikového presunu pracovať v druhom členskom štáte. Ak sa mobilita už uskutočnila, uplatňuje sa článok 23 ods. 4 a 5.

8. Ak prvý členský štát obnoví povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku na maximálne trvanie stanovené v článku 12 ods. 1, je držiteľ obnoveného povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku oprávnený naďalej pracovať v druhom členskom štáte, a to v rámci maximálneho trvania stanoveného v odseku 1 tohto článku.

9. Zamestnanci presunutí v rámci podniku, ktorí sa považujú za hrozbu pre verejný poriadok, verejnú bezpečnosť alebo verejné zdravie, sa nemôžu zdržiavať alebo pracovať na území druhého členského štátu.

Článok 22

Dlhodobá mobilita

1. V súvislosti so štátnymi príslušníkmi tretích krajín, ktorí sú držiteľmi platného povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku vydaného prvým členským štátom a majú v úmysle zdržiavať sa v akomkoľvek druhom členskom štáte a pracovať v akomkoľvek inom subjekte so sídlom v akomkoľvek druhom členskom štáte, ktorý patrí do toho istého podniku alebo tej istej skupiny podnikov počas obdobia presahujúceho 90 dní na členský štát, sa môže druhý členský štát rozhodnúť, že:

- a) uplatní článok 21 a umožní zamestnancovi presunutému v rámci podniku zdržiavať sa a pracovať na jeho území na základe povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku vydaného prvým štátom a počas obdobia platnosti tohto povolenia, alebo
- b) uplatní postup stanovený v odsekoch 2 až 7.

2. V prípade podania žiadosti o dlhodobú mobilitu:
- a) druhý členský štát môže požiadať žiadateľa o zaslanie niektorých alebo všetkých nasledujúcich dokladov, ak ich druhý členský štát vyžaduje pri úvodnej žiadosti:
 - i) dôkaz, že hostiteľský subjekt v druhom členskom štáte a podnik so sídlom v tretej krajine patria k tomu istému podniku alebo k tej istej skupine podnikov;
 - ii) pracovná zmluva a v prípade potreby aj poverovacia listina, v súlade s článkom 5 ods. 1 písm. c);
 - iii) podľa potreby doklad potvrdzujúci, že štátny príslušník tretej krajiny spĺňa podmienky stanovené vnútroštátnym právom dotknutého členského štátu pre občanov Únie na vykonávanie regulovaného povolania, ktorého sa týka jeho žiadosť;
 - iv) platný cestovný doklad podľa článku 5 ods. 1 písm. f);
 - v) potvrdenie o zdravotnom poistení, alebo ak sa tak ustanovuje vo vnútroštátnom práve, dôkaz o prihlásení do zdravotného poistenia podľa článku 5 ods. 1 písm. g);

Druhý členský štát môže od žiadateľa požadovať, aby najneskôr v čase vydania povolenia na dlhodobú mobilitu poskytol adresu dotknutého zamestnanca presunutého v rámci podniku na území druhého členského štátu.

Druhý členský štát môže požadovať, aby sa uvedené doklady a informácie predložili v úradnom jazyku uvedeného členského štátu.

- b) druhý členský štát prijme rozhodnutie o žiadosti o dlhodobú mobilitu a rozhodnutie čo najskôr písomne oznámi žiadateľovi, najneskôr však do 90 dní odo dňa, keď bola predložená žiadosť a doklady uvedené v písmene a) príslušným orgánom druhého členského štátu;
- c) zamestnanec presunutý v rámci podniku nie je povinný opustiť územie členských štátov na účely predloženia žiadosti a nepodlieha vízovej povinnosti;
- d) zamestnanec presunutý v rámci podniku môže v období, pokiaľ príslušné orgány nerozhodnú o žiadosti o dlhodobú mobilitu, pracovať v druhom členskom štáte, ak:
 - i) neuplynula dĺžka obdobia stanoveného v článku 21 ods. 1 ani platnosť povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku vydaného prvým štátom a
 - ii) ak to druhý členský štát požaduje, úplná žiadosť bola podaná najmenej 20 dní pred začiatkom dlhodobej mobility zamestnanca presunutého v rámci podniku;
- e) žiadosť o dlhodobú mobilitu nie je možné podať v rovnakom čase ako oznámenie o krátkodobej mobilite. Ak po začiatku krátkodobej mobility zamestnanca presunutého v rámci podniku vyvstane potreba dlhodobej mobility, môže druhý členský štát požadovať, aby sa žiadosť o dlhodobú mobilitu podala najmenej 20 dní pred skončením krátkodobej mobility.

3. Členské štáty môžu žiadosť o dlhodobú mobilitu zamietnuť, ak:

- a) nie sú splnené podmienky uvedené v odseku 2 písm. a) tohto článku alebo nie sú splnené kritériá uvedené v článku 5 ods. 4, 5 alebo 8;
- b) sa uplatňuje jeden z dôvodov uvedených v článku 7 ods. 1) písm. b) alebo d) alebo článku 7 ods. 2 ods. 3 alebo odseku 4, alebo
- c) platnosť povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku uplynie počas postupu.

4. Ak druhý členský štát prijal kladné rozhodnutie o žiadosti o dlhodobú mobilitu podľa odseku 2, zamestnancovi presunutému v rámci podniku sa vydá povolenie na dlhodobú mobilitu, ktorým sa zamestnancovi presunutému v rámci podniku umožňuje zdržiavať sa a pracovať na jeho území. Povolenie sa vydáva v jednotnom formáte stanovenom v nariadení (ES) č. 1030/2002. V kolónke „typ povolenia“ v súlade s bodom 6.4 písm. a) prílohy k nariadeniu Rady (ES) č. 1030/2002 členské štáty uvedú: „mobile ICT“. Členské štáty môžu doplniť aj označenie vo svojom úradnom jazyku alebo jazykoch.

Členské štáty môžu uviesť aj ďalšie informácie týkajúce sa pracovnej činnosti počas dlhodober mobility zamestnanca presunutého v rámci podniku v papierovej forme a/alebo môžu takéto údaje uchovávať v elektronickej forme, ako sa uvádza v článku 4 nariadenia (ES) č. 1030/2002 a v bode 16 písm. a) prílohy k nemu.

5. Obnovením povolenia na dlhodobú mobilitu nie je dotknutý článok 11 ods. 3.
6. Druhý členský štát informuje o vydaní povolenia na dlhodobú mobilitu príslušné orgány v prvom členskom štáte.
7. Pri rozhodovaní členského štátu o žiadosti o dlhodobú mobilitu sa zodpovedajúcim spôsobom uplatňujú článok 8, článok 15 ods. 2 až 6 a článok 16.

Článok 23

Záruky a sankcie

1. Ak povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku vydal členský štát, ktorý neuplatňuje schengenské *acquis* v plnom rozsahu a zamestnanec presunutý v rámci podniku prekročí vonkajšiu hranicu, druhý členský štát má právo požadovať ako dôkaz o tom, že zamestnanec presunutý v rámci podniku sa presúva do druhého členského štátu na účely vnútropodnikového presunu:

- a) kópiu oznámenia, ktoré zaslal hostiteľský subjekt v prvom členskom štáte podľa článku 21 ods. 2 alebo
- b) list od hostiteľského subjektu v druhom členskom štáte, v ktorom sú uvedené aspoň podrobné údaje o trvaní mobility v EÚ a mieste hostiteľského subjektu alebo subjektov v druhom členskom štáte.

2. Ak prvý členský štát odníme povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku, bezodkladne o tom informuje orgány druhého členského štátu.

3. Hostiteľský subjekt druhého členského štátu informuje príslušné orgány druhého členského štátu o všetkých zmenách, ktoré majú vplyv na podmienky, na základe ktorých sa povolilo uskutočnenie mobility.

4. Druhý členský štát môže požadovať, aby zamestnanec presunutý v rámci podniku bezodkladne prestal vykonávať akúkoľvek pracovnú činnosť a opustil jeho územie, ak:

- a) nebol upovedomený v súlade s článkom 21 ods. 2 a 3, pričom takéto oznámenie vyžaduje;
- b) vzniesol námietku voči mobilite v súlade s článkom 21 ods. 6;
- c) zamietol žiadosť o dlhodobú mobilitu v súlade s článkom 22 ods. 3;
- d) povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku alebo povolenie na dlhodobú mobilitu sa používa na iné účely, ako sú účely, na ktoré bolo vydané;
- e) podmienky, na základe ktorých sa uskutočnenie mobility povolilo, už nie sú splnené.

5. V prípadoch uvedených v odseku 4 povolí prvý členský štát na žiadosť druhého členského štátu zamestnancovi presunutému v rámci podniku, a prípadne aj jeho rodinným príslušníkom opätovný vstup bez formalít a bezodkladne. Uvedené ustanovenie sa uplatňuje aj vtedy, ak uplynula platnosť povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku vydaného prvým štátom alebo ak bolo povolenie odňaté počas mobility v druhom členskom štáte.

6. Ak držiteľ povolenia zamestnanca presunutého v rámci podniku prekročí vonkajšiu hranicu členského štátu, ktorý uplatňuje schengenské *acquis* v plnom rozsahu, uvedený členský štát nahliadne do Schengenského informačného systému. Dotknutý členský štát zamietne vstup alebo vznesie námietku voči mobilite osôb, o ktorých sa v Schengenskom informačnom systéme vytvoril zápis na účely odoprenia vstupu alebo pobytu.
7. Členské štáty môžu voči hostiteľskému subjektu so sídlom na svojom území uložiť sankcie v súlade s článkom 9, ak:
- hostiteľský subjekt neoznámil mobilitu zamestnanca presunutého v rámci podniku v súlade s článkom 21 ods. 2 a 3;
 - povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku alebo povolenie na dlhodobú mobilitu sa používa na iné účely, ako sú účely, na ktoré bolo vydané;
 - žiadosť o povolenie zamestnanca presunutého v rámci podniku bola podaná členskému štátu, ktorý nie je štátom, v ktorom sa uskutoční pobyt s celkovo najdlhším trvaním;
 - zamestnanec presunutý v rámci podniku už nespĺňa kritériá a podmienky, na základe ktorých sa povolilo uskutočnenie mobility a hostiteľský subjekt túto zmenu neoznámí príslušným orgánom druhého členského štátu;
 - sa uplatňuje článok 21 ods. 5 alebo článok 22 ods. 2 písm. d) a zamestnanec presunutý v rámci podniku začal pracovať v druhom členskom štáte, hoci neboli splnené podmienky mobility.

KAPITOLA VI

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 24

Štatistické údaje

- Členské štáty oznámia Komisii štatistické údaje o počtoch povolení zamestnanca presunutého v rámci podniku a povolení na dlhodobú mobilitu vydaných po prvýkrát a prípadne aj oznámení prijatých podľa článku 21 ods. 2 a podľa možnosti údaje o počte zamestnancov presunutých v rámci podniku, ktorým boli povolenia obnovené alebo odňaté. Uvedené štatistické údaje sa rozčlenia podľa občianstva, obdobia platnosti povolenia a podľa možnosti aj podľa hospodárskeho odvetvia a funkcie presunutého zamestnanca.
- Štatistické údaje sa týkajú referenčných období jedného kalendárneho roka a Komisii sa oznamujú do šiestich mesiacov od skončenia referenčného roka. Prvým referenčným rokom je rok 2017.
- Štatistické údaje sa oznamujú v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 862/2007 ⁽¹⁾.

Článok 25

Podávanie správ

Každé tri roky a prvýkrát do 29. novembra 2019 Komisia predloží správu Európskemu parlamentu a Rade o uplatňovaní tejto smernice v členských štátoch a navrhne akékoľvek potrebné zmeny. Správa sa zameria najmä na hodnotenie riadneho fungovania systému mobility v rámci EÚ a na možné zneužívanie tohto systému, ako aj na jeho vzťah k schengenskému *acquis*. Komisia posúdi najmä praktické uplatňovanie článkov 20, 21, 22, 23 a 26.

⁽¹⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 862/2007 z 11. júla 2007 o štatistike Spoločenstva o migrácii a medzinárodnej ochrane, ktorým sa zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 311/76 o zostavovaní štatistik zahraničných pracovníkov (Ú. v. EÚ L 199, 31.7.2007, s. 23).

Článok 26

Spolupráca kontaktných bodov

1. Členské štáty zriadia kontaktné body, ktoré budú účinne spolupracovať a budú zodpovedné za prijímanie a zasielanie informácií nevyhnutných na vykonávanie článkov 21, 22 a 23. Členské štáty uprednostnia uskutočňovanie výmeny informácií elektronicky.
2. Každý členský štát informuje prostredníctvom národných kontaktných bodov uvedených v odseku 1 ostatné členské štáty o určených orgánoch uvedených v článku 11 ods. 4 a o postupe uplatňovanom pri mobilite podľa článkov 21 a 22.

Článok 27

Transpozícia

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 29. novembra 2016. Komisii bezodkladne oznámia znenie týchto ustanovení.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravujú členské štáty.

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímajú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

Článok 28

Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 29

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom v súlade so zmluvami.

V Bruseli 15. mája 2014

Za Európsky parlament
predseda
M. SCHULZ

Za Radu
predseda
D. KOURKOULAS