EURÓPSKA KOMISIA

Brusel, 13.7.2010
KOM(2010) 378 v konečnom znení

2010/0209 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

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

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

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1) Kontext návrhu

- **Dôvody a ciele návrhu**

Tento návrh je súčasťou úsilia EÚ o vytvorenie komplexnej politiky prisťahovalectva. V Haagskom programe z novembra 2004 sa uznalo, že „legálna migrácia bude hrať dôležitú úlohu pri posilňovaní európskej znalostnej ekonomiky, pri podpore hospodárskeho rozvoja, a tým prispievať k uskutočňovaniu Lisabonskej stratégie“ a od Komisie sa v ňom požadovalo, aby predložila plán politiky legálnej migrácie „vrátane postupov pre prijímanie, ktoré sú schopné včas reagovať na kolísavý dopyt po migrujúcej pracovnej sile na trhu práce“.

Následné oznámenie Komisie z decembra 2005 s názvom *Plán politiky pre legálnu migráciu* (KOM(2005) 669) obsahovalo výzvu prijať v rozpätí rokov 2007 až 2009 päť legislatívnych návrhov o prisťahovalectve za prácou vrátane návrhu smernice o zamestnancov presunutých v rámci organizácie.

V európskom pakte o prisťahovalectve a azyle, ktorý Európska rada prijala na svojom zasadnutí z 15. a 16. októbra 2008, sa vyjadruje záväzok Európskej únie a jej členských štátov uskutočňovať spravodlivú, účinnú a konzistentnú politiku riešenia výziev a príležitostí, ktoré migrácia vytvára.

Európska rada v Štokholmskom programe, ktorý prijala na svojom zasadnutí 10. a 11. decembra 2009, uznala, že prisťahovalectvo za prácou môže prispievať k zvýšeniu konkurencie a životaschopnosti hospodárstva a že v kontexte dôležitých demografických výziev, ktorým bude Európska únia v budúcnosti čeliť z hľadiska zvýšeného dopytu po pracovnej sile, v dlhodobom horizonte bude dôležitým príspevkom k hospodárskemu rozvoju EÚ pružná migračná politika. Z tohto dôvodu vyzvala Komisiu a Radu, aby pokračovali v uskutočňovaní plánu politiky pre legálnu migráciu z roku 2005.

Návrh týkajúci sa vysokokvalifikovaných pracovníkov („modrá karta EÚ“) a návrh všeobecnej rámcovej smernice boli predložené v októbri 2007[1]. Prvý z týchto dvoch návrhov Rada prijala 25. mája 2009; o druhom sa v súčasnosti rokuje v Európskom parlamente a Rade.

Vzhľadom na prekážky, s ktorými sa podniky stretávajú v súvislosti so zložitosťou a rôznorodosťou pravidiel, cieľom tejto smernice je predovšetkým uľahčiť vnútropodnikové presuny zručností do Európskej únie ako aj v rámci nej, so zámerom posilniť konkurencieschopnosť hospodárstva Európskej únie a doplniť súbor ďalších opatrení, ktoré Európska únia zavádza na dosiahnutie cieľov stratégie EÚ pod názvom Európa 2020. Konkrétnym cieľom tejto smernice je účinne a pohotovo reagovať na dopyt po riadiacich a kvalifikovaných zamestnancoch pre obchodné zastúpenia a dcérske podniky nadnárodných spoločností vytvorením transparentných a harmonizovaných podmienok prijímania tejto kategórie pracovníkov, zatraktívnením podmienok prechodného pobytu pre zamestnancov presunutých v rámci organizácie a ich rodiny a podporovaním efektívneho rozmiestňovania a premiestňovania presunutých zamestnancov medzi subjektmi EÚ. Dosiahnutie tohto cieľa by zároveň pomohlo splniť záväzky EÚ v medzinárodnom obchode vrátane osobitných pravidiel pre zamestnancov presunutých v rámci organizácie. Podpora takýchto medzištátnych pohybov

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

si vyžaduje atmosféru spravodlivej hospodárskej súťaže a rešpektovania práv pracovníkov ako aj vytvorenie bezpečné právne postavenie pre zamestnancov presunutých v rámci organizácie.

- **Všeobecný kontext**

V dôsledku globalizácie podnikania, rastúceho medzinárodného obchodu, rastu a šírenia nadnárodných spoločností a neustálej reštrukturalizácie a konsolidácie mnohých sektorov, sa v posledných rokoch zväčšil význam pohybu riadiacich a technických zamestnancov obchodných zastúpení a dcérskych spoločností nadnárodných spoločností, ktorí sa dočasne presúvajú do iných častí spoločnosti s cieľom vykonať krátkodobé úlohy. Veľmi podstatná je schopnosť podnikov rýchlejšie odpovedať na nové výzvy, odovzdávať know-how svojim budúcim riadiacim pracovníkom a harmonizovať druhy kvalifikácie v každej krajine svojho pôsobenia. Vývoj organizácie práce a rozdeľovania úloh v rámci podnikov si tiež vyžaduje zvýšenú mobilitu.

Niekoľko činiteľov však v súčasnosti obmedzuje rozsah v akom sa medzinárodné spoločnosti môžu spoliehať na mobilitu zamestnancov presunutých v rámci organizácie. Mnohé nadnárodné spoločnosti, ktoré si želajú presúvať svojich zamestnancov, sa stretli s nepružnosťou a obmedzeniami vrátane nedostatku jasných osobitných režimov mobility vo väčšine členských štátov EÚ, zložitosťou požiadaviek, nákladmi, zdržaním pri vydávaní víz alebo pracovných povolení a neistotou v pravidlách a postupoch. Navyše existujú ešte aj veľké rozdiely medzi členskými štátmi v súvislosti s podmienkami prijímania a obmedzeniami práv rodinných príslušníkov.0

- **Existujúce ustanovenia v oblasti návrhu**

Existujúci nástroj EÚ týkajúci sa podmienok prijímania presunutých pracovníkov v rámci organizácie v súvislosti s poskytovaním služieb je uznesenie Rady z roku 1994 o obmedzeniach týkajúcich sa vstupu štátnych príslušníkov tretích krajín na územie členských štátov za účelom zamestnania[2] prijaté podľa článku K.1 Zmluvy o ES. Vymedzili sa v ňom pojmy a zásady, ktorými sa upravuje prijímanie tejto kategórie migrantov.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov podnikmi so sídlom v členskom štáte v rámci poskytovania služieb takisto súvisí s týmto návrhom, keďže sa v jej článku 1 ods. 4 uvádza, že „*podnikom založeným v inom ako členskom štáte nesmú byť poskytnuté výhodnejšie podmienky, než podnikom zriadeným v členskom štáte*“. Týmto návrhom sa následne zabezpečuje, aby podniky so sídlom v nečlenskom štáte, ktoré vysielajú pracovníkov do členského štátu v rámci vnútropodnikového poskytovania služieb, nezískali určitú konkurenčnú výhodu.

Záväzky EÚ-25 podľa Všeobecnej dohody o obchode so službami (ďalej len „dohoda GATS“)[3] otvárajú možnosť využívať zamestnancov presunutých v rámci organizácie v sektore služieb a v súvislosti s poskytovaním služieb zväčša bez prieskumu ekonomických potrieb zväčša maximálne na dobu troch rokov (v prípade riadiacich pracovníkov a odborníkov) alebo jedného roka (v prípade stážistov) za predpokladu, že spĺňajú požiadavky stanovené v príslušnom programe, napríklad predchádzajúce zamestnanie v dĺžke jedného

[2] Ú. v. ES C 274, 19.9.1996, s. 3.
[3] Pozri WTO Doc. S/L/286 a S/C/W/273 doplnok 1 z 18. decembra 2006.

roka. Dohoda o pridružení medzi EÚ a Chile uzatvorená v roku 2002 a Dohoda o hospodárskom partnerstve (EPA) s krajinami zoskupenia CARIFORUM uzatvorená v roku 2008 tiež obsahovali ustanovenia o vnútropodnikových presunoch založené na ustanoveniach v rámci dohody GATS. Obchodné záväzky prijaté v rámci dohody GATS rovnako ako dvojstranné dohody však nie sú určené na to, aby dopodrobna určili podmienky týkajúce sa vstupu, pobytu a práce.

V smernici Rady 2003/86/ES z 22. septembra 2003 sa stanovujú podmienky uplatňovania práva na zlúčenie rodiny. V tejto otázke zachádza predkladaný návrh ďalej ako uvedená smernica, keďže sa v ňom stanovujú výhodnejšie podmienky zlúčenia rodiny.

Formát povolení na pobyt pre štátnych príslušníkov tretích krajín je stanovený v nariadení (ES) č. 1030/2002 a v tomto návrhu sa uplatňuje.

V smernici Rady 2005/71/ES z 12. októbra 2005 o osobitnom postupe prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vedeckého výskumu sa stanovujú podmienky prijímania výskumných pracovníkov do členských štátov na účely realizácie výskumného projektu podľa dohôd o hosťovaní s výskumnými organizáciami, ktoré na tento účel schvaľuje členský štát. Keďže existujú potenciálne presahy medzi rozsahmi pôsobnosti týchto dvoch nástrojov a s cieľom zachovať koherentný súbor pravidiel pre výskumných pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, v tomto návrhu sa výslovne uvádza, že sa nevzťahuje na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí žiadajú o pobyt v členskom štáte ako výskumní pracovníci v zmysle smernice 2005/71/ES s cieľom realizovať výskumný projekt.

Navyše, v návrhu rámcovej smernice[4] predloženom 23. októbra 2007 [KOM(2007) 638] sa stanovujú dve možnosti vylúčenia, pokiaľ ide o: osoby, ktoré vstupujú do členského štátu v rámci záväzkov prijatých v medzinárodnej dohode o zjednodušení vstupu a prechodného pobytu určitých kategórií fyzických osôb z oblasti obchodu a investovania; a vyslaných štátnych príslušníkov tretích krajín bez ohľadu na to, či ich podnik má sídlo v členskom štáte alebo nečlenskej krajine. Zamestnanci presunutí v rámci organizácie, ktorí sú vysielaní na základe pracovnej zmluvy s podnikom z tretej krajiny a zahŕňajú osoby, ktoré na územie členského štátu vstupujú v rámci záväzkov uvedených vyššie, sú preto vylúčení z rozsahu pôsobnosti tohto nástroja a podliehajú príslušným osobitným ustanoveniam v týchto veciach.

V smernici o „modrej karte“ sa stanovuje rovnaké vylúčenie z rozsahu pôsobnosti ako v rámcovej smernici v súvislosti s osobami, na ktorých sa vzťahujú obchodné dohody. Žiadatelia musia navyše predložiť pracovnú zmluvu. Z tohto dôvodu sa zamestnanci presunutí v rámci organizácie vylučujú z jej rozsahu pôsobnosti.

- **Súlad s ostatnými politikami a cieľmi EÚ**

Opatrenia na prilákanie vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín, napríklad kľúčových zamestnancov nadnárodných spoločností, sú súčasťou širšieho rámca uvedeného v stratégii EÚ pod názvom Európa 2020, v ktorej sa stanovil cieľ Únie stať sa hospodárstvom založeným na znalostiach a inováciách a dosiahnuť zníženie administratívnej záťaže spoločností a lepšie prispôsobiť ponuku práce voči dopytu po pracovnej sile. Uľahčenie

[4] Návrh smernice o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o povolenie na pobyt a na prácu na území členského štátu vydávané pre štátnych príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pre pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte.

vnútropodnikových presunov je zároveň aj jedným z cieľov obchodnej politiky Európskej únie.

Tento návrh je v súlade so základnými právami, najmä s článkami 15, 21 a 31 (spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie), 12 (sloboda združovania a spolčovania), 34 (sociálne zabezpečenie) a 7 (rešpektovanie súkromného a rodinného života) Charty základných práv, pretože sa v ňom uznáva a zaručuje zásada rovnakého zaobchádzania so zamestnancami presunutými v rámci organizácie a v sebe zahŕňa procesné záruky ako aj právo na rodinný život.

Osobné údaje, s ktorými sú orgány povinné nakladať pri vykonávaní tohto návrhu, sa musia spracovať v súlade so smernicou 95/46/ES o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov.

2) Konzultácie so zainteresovanými stranami a posúdenie vplyvu

- **Konzultácie so zainteresovanými stranami**

Konzultačné metódy, hlavné cieľové sektory a všeobecný profil respondentov

Dňa 14. júna 2005 sa uskutočnili verejné konzultácie o Zelenej knihe o prístupe EÚ k riadeniu ekonomickej migrácie ako aj jej verejné prerokovanie.

Ďalšie konzultácie sa uskutočnili v podobe seminárov a kurzov. Konzultácie s členskými štátmi sa uskutočnili v rámci výboru Komisie pre imigráciu a azyl. V rámci externej štúdie objednanej s cieľom podložiť posúdenie vplyvu sa uskutočnili ďalšie konzultácie s hlavnými zainteresovanými stranami prostredníctvom dotazníkov a pohovorov.

Zhrnutie odpovedí a spôsob, akým boli zohľadnené

Z analýzy 130 príspevkov poslaných počas verejných konzultácií vyplynula všeobecná podpora spoločnej politiky EÚ v oblasti hospodárskeho prisťahovalectva, aj keď s veľkými rozdielmi v navrhovaných prístupoch a očakávaných konečných výsledkoch. Ďalšou jednoznačnou požiadavkou bolo navrhnúť jednoduché, nebyrokratické a pružné riešenia. Keďže mnohé členské štáty neboli naklonené horizontálnemu prístupu, Komisia uvážila, že prístup na základe sektorov je realistickejší a lepšie zodpovedá požiadavkám na flexibilitu.

- **Získavanie a využívanie expertízy**

Externá expertíza nebola potrebná.

- **Posúdenie vplyvu**

Zvažovali sa tieto možnosti:

Možnosť 1: Zachovanie súčasného stavu. Súčasný vývoj v členských štátoch by pokračoval podľa existujúceho právneho rámca. Znamenalo by to však, že Európska únia ako celok by pre podniky a spoločnosti nebola príťažlivá, keďže by museli stále čeliť ťažkostiam v súvislosti s čo najefektívnejším využitím svojich zamestnancov, hoci potreba vysokokvalifikovaných vnútorných zdrojov by narastala.

Možnosť 2: Smernica týkajúca sa podmienok vstupu a pobytu zamestnancov presunutých v rámci organizácie. Právnym predpisom EÚ by sa stanovilo spoločné vymedzenie pojmu zamestnanec presunutý v rámci organizácie, buď so zameraním na určité osobitné pracovné miesta v rámci nadnárodných spoločností, ako je to uvedené v dodatkoch k dohode GATS, alebo identifikáciou kľúčových zamestnancov na základe mzdových a kvalifikačných kritérií, ako je to v prípade smernice o modrej karte. Zároveň by sa v ňom stanovili harmonizované kritériá vstupu, spoločný súbor práv, maximálna dĺžka pobytu a ustanovenia týkajúce sa určitých sociálnych a ekonomických práv. Touto možnosťou by sa vytvorilo transparentnejšie právne prostredie. Zostali by však rozdielne pravidlá v jednotlivých členských štátoch v súvislosti s postupom a právami na rodinný život a nezabezpečila by sa mobilita v rámci EÚ.

Možnosť 3: Smernica, ktorou sa zabezpečí mobilita zamestnancov presunutých v rámci organizácie v Európskej únii. Popri bodoch, ktorých sa týka možnosť 2, by sa zaviedli aj ustanovenia, ktoré by zamestnancom presunutým v rámci organizácie umožnili pohybovať sa v rámci Európskej únie a pracovať vo viacerých organizáciách nachádzajúcich sa v rôznych členských štátoch. Nezabezpečil by sa však rýchly a jednoduchý presun do spoločností v EÚ a neriešili by sa otázky práva na rodinný život.

Možnosť 4: Smernica uľahčujúca zlúčenie rodiny a prístup manželských partnerov k práci. Odchylne od smernice 2003/86/ES by nebolo zlúčenie rodiny podmienené získaním nároku na trvalý pobyt a minimálnou dĺžkou pobytu zamestnanca presunutého v rámci organizácie. Povolenia na pobyt pre rodinných príslušníkov by sa udeľovali rýchlejšie. Pokiaľ ide o prístup na trh práce, členské štáty by nemohli uplatňovať časové obmedzenie v dĺžke 12 mesiacov. Výsledkom by bola možnosť spoločností ľahšie prilákať zamestnancov presunutých v rámci organizácie. Právo pracovať pre manželov by však mohlo protirečiť preferencii EÚ vyjadrenou v aktoch o pristúpení.

Možnosť 5: Smernica, ktorou sa stanovia spoločné postupy prijímania. Vydával by sa jednotný doklad, ktorý držiteľovi umožní pracovať ako zamestnancovi presunutom v rámci organizácie a zdržiavať sa na území členského štátu. Zároveň by sa stanovila maximálna dĺžka spracovania žiadostí (napríklad 1 mesiac). Touto možnosťou by sa výrazne zlepšila možnosť ľahšie a rýchlejšie presúvať kľúčových zamestnancov a skrátil by sa ňou čas a znížili náklady spojené s prilákaním zamestnancov presunutých v rámci organizácie.

Možnosť 6: Komunikácia, koordinácia a spolupráca medzi členskými štátmi. Táto možnosť by v určitej miere prispela k aproximácii vnútroštátnych postupov týkajúcich sa zamestnancov presunutých v rámci organizácie, ktorí sú štátni príslušníci tretích krajín v celej Európskej únii a vytvoreniu lepšie harmonizovaného právneho rámca. Je však pravdepodobné, že vplyv bude veľmi obmedzený, ak opatrenia nebudú povinné.

Na základe porovnania možností a ich vplyvu je uprednostňovanou možnosťou kombinácia možností 2, 3, 4 a 5. Harmonizované vymedzenie pojmu zamestnanec presunutý v rámci organizácie a harmonizované podmienky vstupu a pobytu, ustanovenia zabezpečujúce určité sociálne a ekonomické práva (možnosť 2), mobilita v rámci EÚ (možnosť 3), rozšírené práva na rodinný život (možnosť 4, bez prístupu partnerov na trh práce) a zrýchlené postupy (možnosť 5) by prispeli k lepšiemu rozmiestňovaniu vnútropodnikových zamestnancov medzi subjektmi tretích krajín a EÚ a zatraktívnili by Európsku úniu pre kľúčových zamestnancov nadnárodných spoločností, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, a zároveň by zabezpečili lepšiu ochranu proti nespravodlivej hospodárskej súťaži.

3) Právne prvky návrhu

- **Zhrnutie navrhovaného opatrenia**

Týmto návrhom sa stanovuje transparentný a zjednodušený postup prijímania zamestnancov presunutých v rámci organizácie na základe spoločného vymedzenia pojmov a harmonizovaných kritérií: presunutý zamestnanec musí byť vo funkcii riadiaceho pracovníka, odborníka alebo stážistu v súlade so záväzkami EÚ podľa dohody GATS; predchádzajúce zamestnanie v rámci tej istej skupiny podnikov musí trvať najmenej 12 mesiacov, ak to vyžaduje členský štát; musí sa vydať poverovacia listina, ktorou sa potvrdí, že štátny príslušník tretej krajiny sa presúva do hostiteľského subjektu a uvedie sa výška odmeny. Pokiaľ táto podmienka nie je v rozpore so zásadou preferencie Únie vyjadrenou v príslušných ustanoveniach aktov o pristúpení, nie je potrebné uskutočniť žiadny prieskum trhu práce. V prípade stážistov s vysokoškolským vzdelaním sa plánuje zaviesť osobitný režim. Prijatým zamestnancom presunutým v rámci organizácie sa vydá osobitné povolenie na pobyt (s označením „zamestnanec presunutý v rámci organizácie“), ktoré by im umožňovalo plniť svoje povinnosti v rôznych subjektoch patriacich do tej istej nadnárodnej spoločnosti, za určitých okolností vrátane subjektov nachádzajúcich sa v iných členských štátoch. Toto povolenie by im zabezpečilo zvýhodnené podmienky zlúčenia rodiny v prvom členskom štáte.

4) Právny základ

Tento návrh sa týka podmienok vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín a postupov vydávania potrebných povolení. Stanovuje aj podmienky, za ktorých sa štátny príslušník tretej krajiny môže zdržiavať v druhom členskom štáte. Príslušným právnym základom je preto článok 79 ods. 2 písm. a) a písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“).

5) Zásada subsidiarity

Zásada subsidiarity sa uplatňuje, pokiaľ návrh nepatrí do výlučnej právomoci Únie. Členské štáty nemôžu uspokojivo dosiahnuť ciele tohto návrhu z týchto dôvodov:

- Zaobchádzanie so zamestnancami presunutými v rámci organizácie poskytované na úrovni EÚ spolu s podmienkami a postupmi, ktorými sa takéto pohyby upravujú, majú vplyv na ekonomickú príťažlivosť Európskej únie ako celku a ovplyvňujú rozsah, v akom sa nadnárodné spoločnosti rozhodujú podnikať alebo investovať v určitej oblasti.

- Nepružnosť v súvislosti s presunom zahraničných zamestnancov presunutých v rámci organizácie z jedného jej európskeho sídla do iného je pre nadnárodné spoločnosti nesmierne dôležitá. Opatrenie na úrovni EÚ je jediný spôsob ako túto nepružnosť odstrániť.

- Spoločný právny rámec, v ktorom sa stanovujú spoločné podmienky prijímania zamestnancov presunutých v rámci organizácie aj v súvislosti so sociálnymi a ekonomickými právami, by zabránil riziku nespravodlivej hospodárskej súťaže.

- Veľké rozdiely medzi členskými štátmi v súvislosti s postupmi pri vybavovaní vstupu a nárokmi na prechodný pobyt by mohli brániť jednotnému uplatňovaniu medzinárodných záväzkov, ktoré EÚ a jej členské štáty prijali v rámci rokovaní Svetovej obchodnej organizácie.

Návrh je preto v súlade so zásadou subsidiarity.

6) Zásada proporcionality

Návrh je v súlade so zásadou proporcionality z týchto dôvodov:

Zvoleným nástrojom je smernica, ktorá pokiaľ ide o jej vykonávanie, ponecháva členským štátom veľkú mieru pružnosti.

Smernica je na toto opatrenie vhodných nástrojom: stanovuje záväzné minimálne štandardy, ale poskytuje členským štátom pružnosť, pokiaľ ide o formu a metódu vykonávania týchto zásad v rámci ich vnútroštátnych právnych systémov a všeobecný kontext. Nezáväzné opatrenia by mali príliš obmedzený účinok, pretože potencionálni zamestnanci presunutí v rámci organizácie a ich hostiteľské spoločnosti v EÚ by museli naďalej čeliť súboru rôznych pravidiel prijímania.

Toto opatrenie je obmedzené na podmienky nevyhnutné na dosiahnutie vyššie uvedeného cieľa. Navrhované pravidlá sa týkajú podmienok prijímania, postupu a povolenia ako aj práv zamestnancov presunutých v rámci organizácie vrátane mobility v rámci EÚ, teda oblastí, ktoré tvoria prvky spoločnej prisťahovaleckej politiky podľa článku 79 ZFEÚ. Administratívna záťaž uložená členským štátom v rámci zmeny právnych predpisov (vytvorenie osobitných pravidiel pre vnútropodnikový presun) a spolupráce by bola mierna, pretože zamestnanci preložení v rámci organizácie sú už vyčlenení obchodnými nástrojmi a túto záťaž by vyvážili veľké výhody vyplývajúce z rozšírenej možnosti jednoduchého presunu zamestnancov v rámci organizácie z jedného členského štátu do iného.

7) Vplyv na rozpočet

Návrh nemá žiadny vplyv na rozpočet EÚ.

8) Dodatočné informácie

- **Doložka o preskúmaní/revízii/ukončení platnosti**

Návrh obsahuje doložku o preskúmaní.

- **Tabuľka zhody**

Členské štáty sú povinné oznámiť Komisii znenie vnútroštátnych ustanovení, ktorými vykonajú transpozíciu smernice, spolu s tabuľkou zhody medzi vnútroštátnymi ustanoveniami a touto smernicou.

9) Podrobné vysvetlenie návrhu

Článok 1

Tento návrh je súčasťou úsilia EÚ zaviesť komplexnú politiku prisťahovalectva vrátane spoločných pravidiel pre ekonomickú migráciu. Má dva osobitné účely. Prvým je zaviesť osobitný postup pre vstup a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí žiadajú o povolenie na pobyt v EÚ na účely vnútropodnikového presunu (článok 79 ods. 2 písm. a) ZFEÚ). Druhým účelom je vykonávať článok 79 ods. 2 písm. b) ZFEÚ a vymedziť práva štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí majú legálny pobyt v niektorom členskom štáte

podľa podmienok tohto návrhu a stanoviť podmienky, za ktorých sa môžu zdržiavať v iných členských štátoch.

Článok 2

Tento návrh sa nevzťahuje na občanov EÚ a ich rodinných príslušníkov vrátane tých, ktorých oprávnenie na zamestnanie v konkrétnom členskom štáte je obmedzené prechodnými opatreniami. Táto smernica sa uplatňuje iba v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín s bydliskom mimo územia členského štátu, ktorí žiadajú o povolenie vstupu na územie členského štátu v rámci vnútropodnikového presunu.

Keďže existujú potenciálne presahy medzi rozsahom pôsobnosti smernice 2005/71 z 12. októbra 2005 o výskumných pracovníkoch, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín a rozsahom pôsobnosti predkladaného nástroja, v tomto článku sa z rozsahu pôsobnosti smernice výslovne vylučujú štátni príslušníci tretích krajín, ktorí žiadajú o pobyt v členskom štáte ako výskumní pracovníci v zmysle smernice 2005/71/ES s cieľom realizovať výskumný projekt. Táto smernica sa nevzťahuje ani na osoby, ktoré môžu využívať práva na voľný pohyb ekvivalentné s právami občanov EÚ, alebo ktoré zamestnáva podnik so sídlom v tretej krajine, ako ani na štátnych príslušníkov tretích krajín vyslaných podnikmi so sídlom v členskom štáte v rámci poskytovania služieb v súlade s článkom 56 ZFEÚ a smernicou Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

Články 3 a 4

V tomto návrhu sa vymedzuje pojem „zamestnanec presunutý v rámci organizácie“. Toto vymedzenie pojmu vychádza z osobitných záväzkov EÚ-25 na základe dohody GATS a dvojstranných dohôd o obchode a je založené na:

- existencii nadnárodnej spoločnosti, ktorú tvorí jeden alebo viac subjektov so sídlom mimo územia členského štátu a jeden alebo viac subjektov nachádzajúcich sa v členských štátoch („hostiteľské subjekty“);

- dočasnom vyslaní štátneho príslušníka tretej krajiny zo spoločnosti nachádzajúcej sa v tretej krajine, s ktorým je štátny príslušník tretej krajiny viazaný pracovnou zmluvou, do subjektu v EÚ, ktorý patrí do tej istej skupiny podnikov. Tento presun sa nemusí nevyhnutne uskutočniť v sektore služieb alebo v súvislosti s poskytovaním služieb a môže mať pôvod v tretej krajine, ktorá nie je stranou obchodnej dohody: rozsah pôsobnosti tohto návrhu je preto širší ako rozsah pôsobnosti vyplývajúci z obchodných záväzkov.

V tomto článku sa vymedzujú aj pojmy „riadiaci pracovník“, „odborník“ a „stážista“. Existujúce vymedzenia pojmov vychádzajú zo záväzkov EÚ obsiahnutých v dodatkoch k dohode GATS. nakoľko sú členské štáty s tými vymedzeniami oboznámené. Okrem toho sa vymedzil pojem „stážista s vysokoškolským vzdelaním“ s cieľom vysvetliť, že cieľom odborného vzdelávania tejto kategórie presunutého pracovníka by mala byť jeho príprava na riadiace pozície.

Ostatné vymedzenia pojmov vychádzajú z existujúcich nástrojov EÚ, ako je smernica Rady 2003/86/ES alebo smernica Rady 2009/38/ES.

Tieto články umožňujú členským štátom zachovať si alebo zaviesť ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie pre príslušníkov tretích krajín, za predpokladu, že sú výhodnejšie pre osoby, na

ktoré sa vzťahujú. Členské štáty môžu chcieť napríklad uplatniť výhodnejšie postupy alebo ustanovenia vzťahujúce sa na rodinných príslušníkov.

Článok 5

V tomto článku sa stanovujú podmienky, ktoré žiadatelia musia spĺňať a ktoré sú špecifické pre tento návrh:

Musí sa predložiť dôkaz, že sa presun skutočne uskutočňuje medzi subjektmi tej istej skupiny podnikov.

Keďže prijímanie závisí od dopytu, musí sa vyhotoviť doklad, v ktorom je uvedený opis pridelených úloh a výška odmeny, ktorá musí byť v súlade s podmienkami zamestnávania uvedenými v článku 3 smernice 96/71/ES. Na tomto doklade sa musí uviesť miesto alebo miesta a čas uskutočnenia úlohy spolu s dôkazom, že presunutý zamestnanec v hostiteľskom subjekte zaujme funkciu riadiaceho pracovníka, odborníka alebo stážistu. Tento režim je zameraný na kľúčových zamestnancov v súlade s bežným vymedzením tohto pojmu v rámci obchodných záväzkov EÚ, pretože títo zamestnanci prinášajú so sebou nové technológie, inovácie alebo slúžia ako nositelia podnikovej kultúry v rôznych lokalitách a pomáhajú vytvárať prevádzky na nových trhoch a výsledkom ich činností je v konečnom dôsledku posilnenie konkurencieschopnosti podnikov EÚ. S cieľom zabezpečiť, aby boli zručnosti zamestnanca presunutého v rámci organizácie špecifické pre hostiteľský subjekt v súlade s obchodnými záväzkami EÚ, členské štáty majú možnosť vyžadovať dôkaz o predchádzajúcom zamestnaní v príslušnej skupine podnikov počas obdobia 12 mesiacov. Keďže sa tento režim konkrétne zameriava na prechodnú migráciu, žiadateľ musí predložiť dôkaz, že štátny príslušník tretej krajiny sa bude môcť po ukončení úlohy presunúť naspäť do subjektu patriaceho do tej istej skupiny a so sídlom v tretej krajine.

Štátny príslušník tretej krajiny musí splniť podmienky stanovené vo vnútroštátnych predpisoch pre občanov EÚ týkajúce sa vykonávania regulovaného povolania uvedeného v poverovacej listine a v prípade neregulovaných povolaní, predložiť dokumenty obsahujúce podrobné údaje o jeho odbornej kvalifikácii (zvyčajne profesijný životopis). Pokiaľ ide o stážistu s vysokoškolským vzdelaním, žiadateľ by mal predložiť dôkazy o požadovanej kvalifikácii vyššieho vzdelania, ako je to ustanovené v obchodných záväzkoch EÚ.

Navyše, štátni príslušníci tretích krajín, ktorí žiadajú o povolenie na vstup ako stážisti, musia predložiť dokumenty potvrdzujúce, že pobyt využijú na skutočnú odbornú prípravu a že nedôjde k ich použitiu ako bežných pracovníkov. Preto sa vyžaduje dohoda o odbornej príprave, ktorá obsahuje opis programu odbornej prípravy, jej dĺžku a podmienky dohľadu nad stážistami v rámci tohto programu.

S cieľom uľahčiť kontroly v prípade, že presun zahŕňa viac miest v rôznych členských štátoch, žiadateľ musí informovať príslušné orgány dodatočných hostiteľských subjektov.

Prieskum trhu práce sa nevyžaduje, keďže toto kritérium by bolo v rozpore s účelom vytvoriť transparentný a zjednodušený režim prijímania takýchto kvalifikovaných zamestnancov presunutých v rámci organizácie. V prípade zamestnancov presunutých v rámci organizácie, na ktorých sa tieto ustanovenia vzťahujú, by táto podmienka navyše bola v rozpore so záväzkami EÚ v rámci dohody GATS ako aj dvojstranných obchodných dohôd. Keďže primárne právne predpisy majú prednosť, v prípade členských štátov uplatňujúcich prechodné obdobie voči novým členským štátom, sa však musí uplatňovať preferencia EÚ.

Články 6, 7 a 8

Návrh nezakladá právo na prijatie, pretože táto smernica sa nedotýka práva členských štátov určovať počet prijatí štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí môžu vstúpiť na ich územie na účely vnútropodnikového presunu. Toto právo by sa však malo využívať v súlade so záväzkami vyplývajúcimi z medzinárodných dohôd umožňujúcich vstup a dočasný pobyt určitých kategórií fyzických osôb súvisiacich s obchodom a investíciami.

Týmito ustanoveniami sa stanovujú povinné a možné dôvody zamietnutia (ako aj zrušenia a neobnovenia), najmä nesplnenie kritérií, a sankcie voči zamestnávateľovi za nelegálnu prácu alebo nelegálne zamestnávanie v súlade so smernicou o sankciách 2009/52/ES z 18. júna 2009 a existencia kvót. V prípade nedodržania podmienok stanovených v článku 5 by mali členské štáty stanoviť primerané sankcie, napríklad finančné, ktoré sa uložia zodpovednému hostiteľskému subjektu.

Články 9, 10, 11, a 12

Žiadatelia, ktorí splnia kritéria prijatia, získajú osobitné povolenie na pobyt, ktoré oprávňuje držiteľa pracovať ako zamestnanec presunutý v rámci organizácie podľa podmienok stanovených v článku 14. Nie je potrebné požiadať o dodatočné pracovné povolenie. Členský štát musí určiť príslušný orgán, ktorý bude prijímať žiadosti a vydávať povolenia. Toto určenie sa bude uplatňovať bez toho, aby bola dotknutá úloha a povinnosti iných vnútroštátnych orgánov, pokiaľ ide o preskúmanie a schvaľovanie žiadostí. Toto určenie príslušného orgánu, ktorý má prijímať žiadosti a vydávať povolenia, by nemalo brániť členským štátom v určovaní iných orgánov (napríklad konzulárnych úradov), kde môže štátny príslušník tretej krajiny alebo hostiteľský subjekt podať žiadosť a ktoré môžu povolenie vydať.

Dĺžka povolenia na pobyt bude obmedzená na tri roky pre riadiacich pracovníkov a odborníkov a jeden rok pre stážistov. Povoľuje sa krátka lehota (30 dní) na spracovanie žiadostí, ktorú sprevádzajú rôzne procesné záruky vrátane možnosti právne napadnúť rozhodnutia o zamietnutí žiadosti a požiadavky, aby orgány predložili dôvody takýchto rozhodnutí. Informácie o podmienkach vstupu vrátane pracovných podmienok musia byť dostupné.

Pre skupiny podnikov, ktoré boli na tento účel uznané, sa môže vytvoriť zrýchlený postup.

Články 13 a 14

S cieľom zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie s vyslanými pracovníkmi, na ktorých sa vzťahuje smernica 96/71 sú práva udelené zamestnancom presunutým v rámci organizácie, týkajúce sa pracovných podmienok, zjednotené s právami, ktoré už vyslaní pracovníci majú. V tomto článku sa zároveň uvádzajú oblasti, v ktorých sa musí uznávať rovnaké zaobchádzanie. Pre dočasnú povahu vnútropodnikového presunu sa za irelevantné považovalo rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na služby v oblasti vzdelávania a odborného vzdelávania, bývania financovaného z verejných zdrojov a poradenských služieb úradov práce. Existujúce dvojstranné dohody sa naďalej uplatňujú, najmä v oblasti sociálneho zabezpečenia. V prípade mobility medzi členskými štátmi sa spravidla uplatňuje nariadenie (ES) č. 859/2003. Povolenie na pobyt udelené zamestnancom presunutým v rámci organizácie im za určitých podmienok umožňuje pracovať vo všetkých subjektoch patriacich do tej istej skupiny podnikov.

Článok 15

Tento článok obsahuje odchýlky od smernice 2003/86, ktoré sa javili potrebné na stanovenie príťažlivého režimu pre zamestnancov presunutých v rámci organizácie a riadi sa zásadami odlišnými od zásad uvedených v smernici o zlúčení rodín, ktorá je nástrojom na podporu integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí majú odôvodnený predpoklad stať sa osobami s dlhodobým pobytom. V zhode s podobnými režimami, ktoré už existujú v členských štátoch a iných krajinách, zabezpečuje okamžité zlúčenie rodín v prvom členskom štáte pobytu. Na dosiahnutie tohto cieľa taktiež stanovuje, že prípadné vnútroštátne integračné opatrenia môžu byť uplatnené až potom, keď už budú rodinní príslušníci na území EÚ.

Článok 16

Tento článok poskytuje zamestnancom presunutým v rámci organizácie geografickú mobilitu a umožňuje im pracovať v rôznych subjektoch tej istej nadnárodnej spoločnosti nachádzajúcich sa v rôznych členských štátoch ako aj v priestoroch klientov týchto subjektov. Podľa toho sa štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý získal povolenie na vstup ako zamestnanec presunutý v rámci organizácie, môže povoliť uskutočniť časť úlohy v subjekte tej istej skupiny nachádzajúcom sa v inom členskom štáte na základe prvého povolenia na pobyt a dodatočného dokladu, na ktorom sa uvedie zoznam subjektov skupiny podnikov, v ktorých má oprávnenie pracovať. Druhému členskému štátu sa musia oznámiť hlavné podmienky tejto mobility. Môže požadovať povolenie na pobyt, ak čas práce prekročí dvanásť mesiacov, ale zamestnanca presunutého v rámci organizácie nemusí požiadať, aby opustil jeho územie s cieľom podať žiadosť.

Články 17, 18, 19, 20, 21 a 22

Stanovujú sa bežné ustanovenia týkajúce sa vykonávania, ročnej štatistiky a národných kontaktných miest.

2010/0209 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

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 písm. b),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu právneho predpisu parlamentom členských štátov,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru[5],

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov[6],

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

(1) S cieľom postupne vytvárať priestor slobody, bezpečnosti a spravodlivosti zmluva stanovuje opatrenia, ktoré sa majú prijať v oblasti prisťahovalectva a ktoré majú byť spravodlivé voči štátnym príslušníkom tretích krajín.

(2) V zmluve sa stanovuje, 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 legálne zdržiavajú na území členských štátov. Na tento účel musí 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 legálne zdržiavajú na území členského štátu, vrátane podmienok slobody pohybu a pobytu v iných členských štátoch.

(3) V oznámení Komisie s názvom „Európa 2020: Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu“[7] je stanovený cieľ Únie stať sa hospodárstvom založeným na znalostiach a inováciách, znížiť administratívnu záťaž spoločností a lepšie prispôsobiť ponuku práce voči dopytu po pracovnej sile.

---

5 Ú. v. EÚ C , , s. .
6 Ú. v. EÚ C , , s. .
7 KOM (2010) 2020.

Opatrenia na uľahčenie vstupu riadiacich pracovníkov, odborníkov a stážistov z tretích krajín do Únie v rámci vnútropodnikového presunu by sa mali chápať v tomto širšom kontexte.

(4) Európska rada v Štokholmskom programe, ktorý prijala na svojom zasadaní 10. a 11. decembra 2009, uznala, 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 z hľadiska zvýšeného dopytu po pracovnej sile, bude pružná migračná politika dôležitým príspevkom k hospodárskemu rozvoju Únie v dlhodobom horizonte. Z tohto dôvodu vyzvala Komisiu a Radu, aby pokračovali v uskutočňovaní plánu politiky pre legálnu migráciu z roku 2005[8].

(5) V dôsledku globalizácie podnikania, rastúceho obchodu, rastu a šírenia nadnárodných spoločností sa v posledných rokoch zväčšil význam pohybov vedúcich a technických zamestnancov obchodných zastúpení a dcérskych spoločností nadnárodných spoločností, ktorí sa dočasne presúvajú do iných častí spoločnosti s cieľom plniť krátkodobé úlohy.

(6) Tieto vnútropodnikové presuny kľúčových zamestnancov prinášajú výsledky v podobe nových zručností a znalostí, inovácií a rozšírených hospodárskych príležitostí pre hostiteľské spoločnosti, vďaka ktorým sa v Európe rozvíja znalostná ekonomika a posilňujú investičné toky v celej Únii. Dobre riadené presuny z tretích krajín majú zároveň aj potenciál uľahčiť presuny zo spoločností v Únii do spoločností v tretích krajinách a posilniť tak postavenie Úniu vo vzťahoch s medzinárodnými partnermi. Uľahčenie vnútropodnikových presunov umožňuje nadnárodným skupinám čo najlepšie využívať svoje ľudské zdroje.

(7) Súbor pravidiel stanovený v rámci tejto smernice je užitočný aj pre krajiny pôvodu migrantov, pretože táto dočasná migrácia podporuje prenos zručností, znalostí, technológie a know-how.

(8) Táto smernica by sa mala uplatňovať bez toho, aby bola dotknutá zásada preferencie Únie, pokiaľ ide o prístup na trhy práce členských štátov v zmysle príslušných ustanovení aktov o pristúpení. V súlade s touto zásadou by členské štáty mali počas obdobia uplatňovania vnútroštátnych opatrení alebo opatrení vyplývajúcich z dvojstranných dohôd uprednostňovať pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi členských štátov, pred pracovníkmi, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, pokiaľ ide o prístup na ich trh práce.

(9) Touto smernicou sa ustanovuje transparentný a zjednodušený postup prijímania zamestnancov presunutých v rámci organizácie na základe spoločného vymedzenia pojmov a harmonizovaných kritérií.

(10) Na účel tejto smernice kategória zamestnancov presunutých v rámci organizácie zahŕňa riadiacich pracovníkov, odborníkov a stážistov s vysokoškolskou kvalifikáciou. Ich vymedzenie vychádza z osobitných záväzkov Únie v rámci Všeobecnej dohody

[8] KOM(2005) 669 v konečnom znení.

o obchode so službami[9] (ďalej len „dohoda GATS“) a dvojstranných obchodných dohôd. Záväzky prijaté v rámci Všeobecnej dohody o obchode so službami sa nevzťahujú na podmienky vstupu, pobytu a práce. Táto smernica ich preto dopĺňa a umožňuje ich uplatňovanie. Rozsah vnútropodnikových presunov, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, je však 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.

(11) Zamestnanci presunutí v rámci organizácie by mali využívať rovnaké pracovné podmienky ako vyslaní pracovníci, ktorých zamestnávateľ má sídlo na území Európskej únie, podľa vymedzení uvedených v smernici 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb[10]. Táto požiadavka má chrániť pracovníkov a zaručiť spravodlivú hospodársku súťaž medzi podnikmi so sídlom v členskom štáte a podnikmi so sídlom v tretej krajine, pretože sa ňou zabezpečuje, aby podniky so sídlom v tretej krajine nemohli využívať nižšie pracovné štandardy a zabezpečiť si tak konkurenčnú výhodu.

(12) S cieľom zabezpečiť, aby boli zručnosti zamestnanca presunutého v rámci organizácie charakteristické pre hostiteľský subjekt, môžu členské štáty vyžadovať, aby bol presunutý zamestnanec preukázal trvanie zamestnania v dĺžke aspoň 12 mesiacov v tej istej skupine podnikov pred samotným presunom.

(13) Keďže vnútropodnikové presuny pozostávajú z prechodnej migrácie, žiadateľ by mal predložiť dôkaz, že štátny príslušník tretej krajiny sa bude môcť po ukončení úlohy presunúť naspäť do subjektu patriaceho do tej istej skupiny a so sídlom v tretej krajine. Takýmto dôkazom môžu byť príslušné ustanovenia pracovnej zmluvy. Mala by sa predložiť poverovacia listina, ktorou sa preukáže, že riadiaci pracovník alebo odborník, ktorý je štátnym príslušníkom tretej krajiny, má odbornú kvalifikáciu potrebnú v členskom štáte, do ktorého bol prijatý, na obsadenie pracovného miesta alebo regulovanej profesie.

(14) Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí žiadajú o povolenie vstupu ako stážisti s vysokoškolským vzdelaním, by mali predložiť dôkaz o požadovanej vysokoškolskej kvalifikácii, konkrétne diplom, osvedčenie alebo iný doklad o formálnej kvalifikácii, ktorým potvrdia úspešné ukončenie programu vysokoškolského vzdelávania v dĺžke trvania najmenej tri roky. Okrem toho musia predložiť dohodu o odbornom vzdelávaní vrátane opisu programu odborného vzdelávania, jeho trvania a podmienok, za akých budú stážisti vedení, ktorou sa dokáže, že využijú na skutočnú odbornú prípravu a nedôjde k ich použitiu ako bežných pracovníkov.

(15) Pokiaľ táto podmienka nie je v rozpore so zásadou preferencie Únie vyjadrenej v príslušných ustanoveniach aktov o pristúpení, nemal by sa vyžadovať žiadny prieskum trhu práce, pretože takéto kritérium by bolo v rozpore s účelom vytvoriť transparentný a zjednodušený režim prijímania zamestnancov presunutých v rámci organizácie.

---

[9] WTO Doc. S/L/286 a S/C/W/273 doplnok 1 z 18. decembra 2006.

[10] Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1.

(16) S cieľom uľahčiť kontroly v prípade, že presun zahŕňa viac miest v rôznych členských štátoch, musí žiadateľ príslušným orgánom členských štátov, v ktorých sa nachádzajú ďalšie hostiteľské subjekty, poskytnúť príslušné informácie.

(17) Táto smernica by sa nemala dotýkať práva členských štátov určovať počet prijatí štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí môžu vstúpiť na ich územie na účely vnútropodnikového presunu a ich práva neudeliť povolenie na pobyt na účel zamestnania vo všeobecnosti alebo v prípade určitých povolaní, sektorov hospodárstva alebo regiónov.

(18) Členské štáty by mali stanoviť primerané sankcie, napríklad peňažné pokuty, ktoré sa uložia v prípade nedodržania podmienok stanovených v tejto smernici. Sankcie by sa mohli uložiť hostiteľskému subjektu.

(19) Ustanovenie jednotného postupu, ktorý vedie k jednému kombinovanému oprávneniu zahŕňajúcemu povolenie na pobyt aj pracovné povolenie, by malo prispieť k zjednodušeniu pravidiel v súčasnosti uplatňovaných v členských štátoch

(20) Pre skupiny podnikov, ktoré boli na tento účel uznané, možno vytvoriť zrýchlený postup. Takéto uznanie by sa malo udeľovať na základe objektívnych kritérií, ktoré členský štát zverejní a tak, aby sa zaručilo rovnaké zaobchádzanie so žiadateľmi. Malo by sa udeľovať najviac na tri roky, pretože kritériá sa musia pravidelne znovu posudzovať. Toto uznanie by sa malo obmedziť na nadnárodné spoločnosti, ktoré predložia doklady, ktorými preukážu svoju schopnosť plniť si svoje povinnosti a ktoré poskytnú informácie o očakávaných vnútropodnikových presunoch. Každá veľká zmena ovplyvňujúca schopnosť spoločnosti plniť si uvedené povinnosti a všetky doplňujúce informácie o budúcich presunoch by sa mali bezodkladne oznámiť príslušnému orgánu. Mali by sa stanoviť primerané sankcie, napríklad peňažné pokuty, možnosť zrušiť uznanie a zamietnuť budúce žiadosti o povolenie.

(21) Keď členský štát rozhodne o prijatí štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý splní kritériá stanovené v tejto smernici, štátny príslušník tretej krajiny by mal dostať osobitné povolenie na pobyt (povolenie pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie), ktoré držiteľovi umožňuje za určitých podmienok vykonávať jeho úlohu v rôznych subjektoch patriacich do tej istej nadnárodnej spoločnosti vrátane subjektov nachádzajúcich sa v inom členskom štáte.

(22) Táto smernica by nemala ovplyvniť podmienky poskytovania služieb v rámci článku 56 ZFEÚ. Táto smernica by najmä nemala ovplyvniť podmienky zamestnávania, ktoré sa podľa smernice 96/71/ES vzťahujú na pracovníkov vyslaných podnikom so sídlom v členskom štáte s cieľom poskytovať službu na území iného členského štátu. Táto smernica sa neuplatňuje v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín vyslaných podnikmi so sídlom v niektorom členskom štáte v rámci poskytovania služieb v súlade so smernicou 96/71/ES. V dôsledku toho, štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sú držiteľmi povolenia pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie, nemôžu využívať ustanovenia smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb. 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, .

(23) Rovnaké zaobchádzanie by sa malo zaručiť v rámci vnútroštátnych právnych predpisov vo vzťahu k oblastiam sociálneho zabezpečenia vymedzeným v článku 3 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/04 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia[11]. Keďže sa táto smernica netýka ustanovení uvedených v dvojstranných dohodách, práva v oblasti sociálneho zabezpečenia, ktoré využívajú zamestnanci presunutí v rámci organizácie so štátnou príslušnosťou tretej krajiny, by sa na základe dvojstrannej dohody uzavretej medzi členským štátom, do ktorého bola osoba prijatá a jej krajinou pôvodu, mohli posilniť v porovnaní s právami v oblasti sociálneho zabezpečenia, ktoré by takáto osoba získala na základe vnútroštátnych právnych predpisov. V oblasti sociálneho zabezpečenia pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorých záujmy v členských štátoch majú cezhraničný charakter, by táto smernica nemala poskytovať viac práv, ako už právne predpisy Únie poskytujú.

(24) S cieľom zabezpečiť, aby bol konkrétny súbor pravidiel zavedený touto smernicou príťažlivejší a mohol priniesť všetky očakávané výhody pre konkurencieschopnosť podnikov v Únii, zamestnancom presunutým v rámci organizácie, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, by sa mali poskytovať zvýhodnené podmienky zlúčenia rodiny v členskom štáte, ktorý im na základe tejto smernice ako prvý udelí povolenie na pobyt. Týmto právom by sa skutočne odstránila významná prekážka pre potenciálnych zamestnancov presunutých v rámci organizácie, pokiaľ ide o prijatie zverenej úlohy. S cieľom zachovať jednotu rodiny by sa malo rodinným príslušníkom umožniť pripojiť sa k zamestnancovi presunutému v rámci organizácie v inom členskom štáte za podmienok určených vo vnútroštátnych právnych predpisoch tohto členského štátu.

(25) Táto smernica by sa nemala vzťahovať na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa zdržiavajú v členskom štáte ako výskumní pracovníci s cieľom vykonať výskumný projekt, pretože sa na nich vzťahuje rozsah pôsobnosti smernice Rady 2005/71/ES z 12. októbra 2005 o osobitnom postupe prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vedeckého výskumu[12].

(26) Keďže ciele osobitného postupu prijímania a prijatia podmienok vstupu a pobytu na účel vnútropodnikových presunov štátnych príslušníkov tretích krajín nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni samotných členských štátov, a pretože z dôvodu rozsahu a účinkov takéhoto opatrenia ich možno uspokojivejšie dosiahnuť na úrovni Únie, Únia môže prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.

(27) Táto smernica rešpektuje základné práva a dodržiava zásady uznané najmä Chartou základných práv Európskej únie.

(28) [V súlade s článkom 1 a 2 Protokolu č. 21 o postavení Spojeného kráľovstva a Írska v súvislosti s oblasťou slobody, bezpečnosti a spravodlivosti, ktorý je pripojený k Zmluve o Európskej únii a k Zmluve o fungovaní Európskej únie, a bez toho, aby

[11] Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1.
[12] Ú. v. EÚ L 289, 3.11.2005, s. 15.

bol dotknutý článok 4 uvedeného protokolu, tieto členské štáty sa nezúčastňujú na prijatí tejto smernice a nie sú ňou viazané ani sa na ne nevzťahuje.]

(29) V súlade s článkami 1 a 2 Protokolu č. 22 o postavení Dánska pripojeného k Zmluve o Európskej únii a k Zmluve o fungovaní Európskej únie, sa Dánsko nezúčastňuje prijímania tejto smernice a 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 pre vstup a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín a ich rodinných príslušníkov na území členských štátov v rámci vnútropodnikového presunu;

b) podmienky vstupu a viac ako trojmesačného pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín uvedených v bode a) na území členských štátov iných, ako je členský štát, ktorý štátnemu príslušníkovi tretej krajiny prvý udelí povolenie na pobyt na základe tejto smernice.

Článok 2
Rozsah pôsobnosti

1. Táto smernica sa vzťahuje na štátnych príslušníkov tretích krajín s bydliskom mimo územia členského štátu, ktorí žiadajú o prijatie na územie členského štátu v rámci vnútropodnikového presunu.

2. Táto smernica sa nevzťahuje na:

   (a) štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí žiadajú o pobyt v niektorom členskom štáte ako výskumní pracovníci v zmysle smernice 2005/71/ES s cieľom realizovať výskumný projekt;

   b) štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí na základe dohôd uzatvorených medzi Úniou a jej členskými štátmi a týmito tretími krajinami môžu uplatňovať právo na voľný pohyb, ktoré je rovnocenné s právom občanov Európskej únie, alebo ktorých zamestnáva podnik so sídlom v týchto tretích krajinách;

   c) štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí vykonávajú činnosti v mene podnikov so sídlom v inom členskom štáte v rámci poskytovania služieb v zmysle článku 56 Zmluvy fungovaní Európskej únie, vrátane takýchto osôb vyslaných podnikmi so sídlom v členskom štáte v rámci poskytovania služieb v súlade so smernicou 96/71/ES.

Článok 3
Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

a) „štátny príslušník tretej krajiny“ je každá osoba, ktorá nie je občanom Únie v zmysle článku 20 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie;

b) „vnútropodnikový presun“ znamená dočasné vyslanie štátneho príslušníka tretej krajiny z podniku so sídlom mimo územia členského štátu, s ktorým je príslušník tretej krajiny viazaný pracovnou zmluvou, do subjektu patriacemu podniku alebo tej istej skupine podnikov, ktorý má sídlo na tomto území;

c) „zamestnanec presunutý v rámci organizácie“ je každý štátny príslušník tretej krajiny, ktorého sa týka vnútropodnikový presun;

d) „hostiteľský subjekt“ je subjekt, bez ohľadu na jeho právnu formu, so sídlom na území členského štátu, do ktorého sa štátny príslušník tretej krajiny presúva;

e) „riadiaci pracovník“ je každá osoba pracujúca vo vedúcej funkcii, ktorá v prvom rade usmerňuje riadenie hostiteľského subjektu, v zásade podlieha všeobecnému dohľadu alebo usmerneniu správnej rady alebo akcionárov podniku a podobne; táto pozícia zahŕňa: riadenie hostiteľského subjektu alebo oddelenia alebo sekcie hostiteľského subjektu, dohľad a kontrola práce iných dozorných, odborných alebo riadiacich pracovníkov, právomoc osobne prijať do zamestnania a prepustiť zamestnancov alebo odporučiť prijatie do zamestnania, prepustenie alebo prijatie iných opatrení týkajúcich sa zamestnancov;

f) „odborník“ je každá osoba, ktorá disponuje mimoriadnymi znalosťami podstatnými a osobitnými pre hostiteľský subjekt, pričom sa zohľadňujú nie len znalosti charakteristické pre hostiteľský subjekt, ale aj to, či má osoba vysokú úroveň kvalifikácie zodpovedajúcu druhu práce alebo činnosti, ktorá si vyžaduje osobitné technické znalosti;

g) „stážista“ je každá osoba s kvalifikáciou vyššieho vzdelania, ktorá sa presúva s cieľom rozšíriť si znalosti a skúsenosti v spoločnosti v rámci prípravy na miesto riadiaceho pracovníka v spoločnosti;

h) „vysokoškolské vzdelanie“ je akýkoľvek diplom, osvedčenie alebo iný doklad o formálnej kvalifikácii, vydané príslušným orgánom, ktoré osvedčujú úspešné ukončenie programu vysokoškolského vzdelávania v dĺžke trvania najmenej tri roky, a to súboru kurzov poskytnutých vzdelávacou ustanovizňou uznanou za inštitúciu vysokoškolského vzdelávania v štáte, kde sa nachádza;

i) „rodinní príslušníci“ sú štátni príslušníci tretích krajín uvedení v článku 4 ods. 1 smernice Rady 2003/86/ES[13];

[13] Ú. v. EÚ L 251, 3.10.2003, s. 12.

j) „povolenie pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie“ je povolenie, v ktorom je uvedený výraz „zamestnanec presunutý v rámci organizácie“, oprávňujúce jeho držiteľa za podmienok ustanovených v tejto smernici zdržiavať sa a pracovať na území členského štátu;

k) „jednotný postup vybavovania žiadostí“ je každý postup založený na jedinej žiadosti štátneho príslušníka tretej krajiny o vydanie povolenia na pobyt a na prácu na území členského štátu, ktorý vedie k rozhodnutiu o žiadosti;

(l) „skupina podnikov“ na účely tejto smernice sa rozumie dva alebo viac podnikov, ktoré sú navzájom prepojené v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov takýmito spôsobmi: určitý podnik v priamom alebo nepriamom vzťahu k inému podniku: má v tomto druhom podniku pod kontrolou väčšinu jeho upísaného kapitálu, alebo kontroluje väčšinu hlasov viazaných na akciový kapitál emitovaný týmto podnikom, alebo môže vymenovať viac ako polovicu členov správnej, riadiacej alebo dozornej rady tohto podniku;

m) „prvý členský štát“ je členský štát, ktorý ako prvý vydal štátnemu príslušníkovi tretej krajiny povolenie na pobyt na základe tejto smernice;

n) „všeobecne platná kolektívna dohoda“ je kolektívna dohoda, ktorú musia všetky podniky v príslušnej geografickej oblasti a príslušnom povolaní alebo odvetví dodržiavať. V prípade absencie systému na vyhlasovanie všeobecnej platnosti kolektívnych dohôd mali by sa členské štáty opierať o kolektívne dohody, ktoré sú všeobecne platné pre všetky podobné podniky v príslušnej geografickej oblasti a v príslušnom povolaní alebo odvetví, a/alebo o kolektívne dohody, ktoré boli uzatvorené zástupcami väčšiny zamestnávateľov a odborových organizácií na vnútroštátnej úrovni a ktoré sú platné na celom území príslušného členského štátu.

Článok 4
Výhodnejšie ustanovenia

1. Táto smernica sa uplatňuje bez toho, aby boli dotknuté výhodnejšie ustanovenia:

   (a) v právnych predpisoch Únie vrátane dvojstranných a viacstranných dohôd medzi Úniou jej členskými štátmi na jednej strane a jednou alebo viacerými tretími krajinami na druhej strane;

   (b) dvojstranných alebo viacstranných dohôd uzavretých medzi jedným alebo viacerými členskými štátmi a jednou alebo viacerými tretími krajinami.

2. So zreteľom na jej článok 3 ods. i), článok 12, článok 14 a článok 15 nebude mať táto smernica vplyv na právo členských štátov prijímať alebo zachovávať výhodnejšie ustanovenia pre osoby, v prípade ktorých sa uplatňuje.

KAPITOLA II
PODMIENKY PRIJÍMANIA

Článok 5
Kritériá prijímania

1. Bez toho, aby bol dotknutý článok 10, každý štátny príslušník tretej krajiny, ktorý žiada o prijatie podľa podmienok tejto smernice, musí:

a) poskytnúť dôkazy, že hostiteľský subjekt a podnik so sídlom v tretej krajine patria k tomu istému podniku alebo k tej istej skupine podnikov;

b) poskytnúť dôkazy o zamestnaní v tej istej skupine podnikov v dĺžke aspoň 12 mesiacov bezprostredne pred dátumom vnútropodnikového presunu, ak to vyžadujú vnútroštátne predpisy, a dôkazy o tom, že sa bude môcť po ukončení úlohy presunúť naspäť do subjektu patriaceho do tej istej skupiny a so sídlom v tretej krajine;

c) predložiť poverovaciu listinu vydanú zamestnávateľom, ktorá obsahuje:

(i) uviesť dĺžku vyslania a miesto hostiteľského subjektu alebo subjektov nachádzajúcich sa v príslušnom členskom štáte;

ii) poskytnúť dôkaz, že nastupuje do funkcie riadiaceho pracovníka, odborníka alebo stážistu s vysokoškolským vzdelaním v hostiteľskom subjekte alebo subjektoch v príslušnom členskom štáte;

iii) uviesť výšku odmeny poskytovanej počas vyslania;

d) poskytnúť dôkazy, že má odbornú kvalifikáciu potrebnú v členskom štáte, do ktorého bol prijatý, na vykonávanie funkcie riadiaceho pracovníka alebo odborníka, alebo v prípade stážistov, požadované vysokoškolské vzdelanie;

e) predložiť doklad potvrdzujúci, že spĺňa podmienky stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi pre občanov Únie na vykonávanie regulovaného povolania, ktoré bude vykonávať;

f) predložiť platný cestovný doklad tak, ako to určujú vnútroštátne právne predpisy a žiadosť o vízum alebo samotné vízum, ak sa vyžaduje;

g) bez toho, aby boli dotknuté existujúce dvojstranné dohody, a ak sa vyžaduje podľa vnútroštátneho práva, predložiť dôkaz o zdravotnom poistení žiadateľa alebo o tom, že oň požiadal, na všetky riziká, ktoré bežne zahŕňa poistenie štátnych príslušníkov dotknutého členského štátu na obdobie, na ktoré sa v súvislosti s pracovnou zmluvou neposkytuje takéto poistenie a prislúchajúci nárok na dávky alebo z nej takéto krytie ani nárok nevyplýva;

h) sa považovať za osobu, ktorá nie je hrozbou pre verejný poriadok, verejnú bezpečnosť, ani verejné zdravie.

2. Členské štáty vyžadujú splnenie všetkých podmienok stanovených v právnych predpisoch, nariadeniach alebo správnych ustanoveniach a/alebo všeobecne uplatniteľných kolektívnych dohodách, ktoré sa v podobných situáciách vzťahujú na vyslaných pracovníkov v príslušných profesijných odboroch, pokiaľ ide o odmenu poskytovanú počas vyslania.

V prípade absencie systému na vyhlasovanie všeobecnej platnosti kolektívnych dohôd sa členské štáty môžu, ak sa tak rozhodnú, opierať o kolektívne dohody, ktoré sú všeobecne platné pre všetky podobné podniky v príslušnej geografickej oblasti a v príslušnom povolaní alebo odvetví, a/alebo o kolektívne dohody, ktoré boli uzatvorené zástupcami väčšiny zamestnávateľov a odborových organizácií na vnútroštátnej úrovni a ktoré sú platné na celom území príslušného členského štátu.

3. Okrem dôkazov stanovených v odseku 1 a odseku 2 každý štátny príslušník tretej krajiny, ktorý žiada o prijatie ako stážista, musí predložiť dohodu o odbornej príprave, ktorá obsahuje opis programu odbornej prípravy, jej dĺžku a podmienky dohľadu nad ním počas tohto programu.

4. Keď sa presun týka hostiteľských subjektov nachádzajúcich sa v rôznych členských štátoch, každý štátny príslušník tretej krajiny, ktorý žiada o prijatie podľa podmienok tejto smernice, musí predložiť dôkaz o oznámení, ktoré sa vyžaduje podľa článku 16 ods. 1 písm. b).

5. Každá zmena, ktorá má vplyv na podmienky prijatia stanovené v tomto článku, sa musí oznámiť príslušným orgánom príslušného členského štátu.

Článok 6
Dôvody zamietnutia

1. Členské štáty zamietnu žiadosť, ak nie sú splnené podmienky stanovené v článku 5, alebo ak sa predložené doklady získali podvodom, boli sfalšované alebo neoprávnene pozmenené.

2. Členské štáty 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 zamietnuť žiadosť na základe počtu prijatí štátnych príslušníkov tretích krajín.

4. V prípade, že sa presun týka hostiteľských subjektov nachádzajúcich sa v rôznych členských štátoch, členský štát, v ktorom je žiadosť podaná, musí obmedziť geografický rozsah platnosti povolenia na členské štáty, v ktorých sú splnené podmienky stanovené v článku 5.

Článok 7
Zrušenie alebo neobnovenie povolenia

1. Členské štáty odoberú alebo odmietnu obnoviť povolenie pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie v týchto prípadoch:

a) ak k jeho získaniu došlo podvodom alebo bolo sfalšované alebo neoprávnene pozmenené;

alebo

b) v prípade, že sa ukáže, že podmienky stanovené v článku 5 už nie sú splnené, alebo keď sa držiteľ na území zdržiava na iné účely, ako na účely, na ktoré povolenie získal;

2. Členské štáty môžu odobrať alebo odmietnuť obnoviť povolenie pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie v týchto prípadoch:

a) vždy, keď sa neplnia alebo sa prestali plniť podmienky stanovené v článku 5

alebo

b) z dôvodov verejného poriadku, verejnej bezpečnosti alebo verejného zdravia.

Článok 8
Pokuty

Členské štáty môžu vziať hostiteľský subjekt na zodpovednosť a uložiť mu pokuty za nedodržanie podmienok prijímania. Tieto pokuty musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

KAPITOLA III
POSTUP A POVOLENIE

Článok 9
Prístup k informáciám

Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia s cieľom sprístupniť informácie o vstupe a pobyte vrátane práv a všetkých listinných dôkazov potrebných na vybavenie žiadosti.

Článok 10
Žiadosti o prijatie

1. Členské štáty určia, či má žiadosť o udelenie povolenia na pobyt podať štátny príslušník tretej krajiny alebo hostiteľský subjekt.

2. Žiadosť sa posúdi a preskúma iba v prípade, že príslušný štátny príslušník tretej krajiny má pobyt mimo územia členského štátu, ktorému je jeho žiadosť o prijatie určená.

3. Žiadosť sa predkladá orgánom členského štátu, v ktorom sa zrealizuje väčšia časť vnútropodnikového presunu.

4. Členský štát vymenuje orgán zodpovedný za prijímanie žiadostí a vydávanie povolení pre zamestnancov presunutých v rámci organizácie.

5. Žiadosť sa podáva v rámci jednotného postupu.

6. Príslušný členský štát poskytne štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorého žiadosť bola prijatá, všetky možnosti na získanie požadovaného víza.

7. Zjednodušené postupy možno poskytnúť určitým skupinám podnikov, ktoré boli na takýto účel členskými štátmi uznané v súlade s ich vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo správnou praxou.

   Uznanie sa udelí najviac na tri roky na základe:

   a) informácií týkajúcich sa finančnej situácie príslušnej skupiny podnikov s cieľom zabezpečiť, aby zamestnanec presunutý v rámci organizácie mal zaručenú požadovanú úroveň odmeny a práv, ako je stanovené v článku 14;

   b) dôkazu o splnení podmienok prijímania týkajúcich sa predchádzajúcich presunov ;

   c) dôkazu o dodržiavaní daňových zákonov a nariadení v hostiteľskej krajine;

   d) informácií týkajúcich sa budúcich presunov.

8. Zjednodušené postupy stanovené v odseku 7 musia obsahovať:

   a) oslobodenie žiadateľa od povinnosti predložiť doklady uvedené v článku 5, ak sa poskytli skôr a sú stále platné;

   b) zrýchlený administratívny postup, ktorý umožňuje vydávať povolenia pre zamestnancov presunutých v rámci organizácie rýchlejšie, ako je stanovené v článku 12 ods. 1

   alebo

   c) osobitné zjednodušenia pri udeľovaní víz.

9. Skupina podnikov, ktorá bola uznaná v súlade s odsekom 7 musí oznámiť príslušnému orgánu každú zmenu, ktorá ovplyvňuje podmienky uznania.

10. Členské štáty stanovia primerané pokuty, vrátane zrušenia uznania, pre prípad neposkytnutia dôkazu a informácií uvedených v odseku 7.

Článok 11
Povolenie pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie

1. Zamestnancom presunutým v rámci organizácie, ktorí spĺňajú kritériá prijatia stanovené v článku 5 a v prípade ktorých príslušné orgány kladne rozhodli, sa vydá povolenie pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie.

2. Doba platnosti povolenia pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie je – v závislosti od toho, ktoré časové obdobie je kratšie – aspoň jeden rok alebo sa rovná dĺžke trvania vyslania na územie príslušného členského štátu, a v prípade riadiacich

pracovníkov a odborníkov ju možno predĺžiť najviac na tri roky a v prípade stážistov s vysokoškolským vzdelaním na jeden rok.

3. Povolenie pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie vydávajú príslušné orgány členského štátu v jednotnom formáte stanovenom v nariadení Rady (ES) č. 1030/2002[14]. V súlade s bodom a) 7.5–9. prílohy k uvedenému nariadeniu členské štáty na povolení na pobyt uvedú informácie týkajúce sa pracovného povolenia podľa podmienok stanovených v článku 13.

4. V kolónke s nadpisom „druh povolenia“ členské štáty uvedú „zamestnanec presunutý v rámci organizácie“ a názov príslušnej skupiny podnikov. Členské štáty vystavia držiteľovi povolenia pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie dodatočný dokument obsahujúci zoznam subjektov oprávnených prijať štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý upravia vždy, keď sa zoznam zmení.

5. Členské štáty nevydávajú žiadne dodatočné povolenia, najmä pokiaľ ide o akékoľvek pracovné povolenia.

Článok 12
Procesné záruky

1. Príslušné úrady členského štátu prijmú rozhodnutie o každej kompletnej žiadosti o prijatie zamestnancov presunutých v rámci organizácie do členského štátu alebo o revíziu dodatočného dokumentu stanoveného v článku 11 ods. 4 a písomne oznámia žiadateľovi, v súlade s oznamovacími postupmi stanovenými vo vnútroštátnych predpisoch príslušného členského štátu, do 30 dní od podania úplnej žiadosti. Vo výnimočných prípadoch, v ktorých ide o zložité žiadosti obsahujúce aj žiadosti, ktoré sa týkajú hostiteľských subjektov vo viacerých členských štátoch, lehotu možno predĺžiť najviac o ďalších 60 dní.

2. Ak sú informácie predložené na podporu žiadosti neprimerané, príslušné úrady v primeranej lehote upovedomia žiadateľa o dodatočných informáciách, ktoré sa vyžadujú a určia primeranú lehotu na ich predloženie.

3. Každé rozhodnutie o zamietnutí žiadosti alebo každé rozhodnutie o neobnovení alebo zrušení povolenia pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie sa žiadateľovi oznámia písomne a v príslušnom členskom štáte je možné odvolať sa proti nim v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi. V oznámení sa uvedú dôvody rozhodnutia, možné opravné prostriedky a lehota na ich uplatnenie.

[14] Ú. v. ES L 157, 15.6.2002, s. 1.

KAPITOLA IV
PRÁVA

Článok 13
Práva vyplývajúce z povolenia pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie

Počas obdobia platnosti povolenia pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie môže jeho držiteľ využívať aspoň tieto práva:

1. právo na vstup a pobyt na území členského štátu, ktorý povolenie vydal;

2. voľný prístup na celé územie členského štátu, ktorý povolenie vydal v rámci obmedzení stanovených vo vnútroštátnych právnych predpisoch;

3. právo vykonávať konkrétnu pracovnú činnosť schválenú v rámci povolenia v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi v ktoromkoľvek inom subjekte patriacom do skupiny podnikov uvedenej v dodatočnom dokumente stanovenom v článku 11 ods. 4 v súlade s článkom 16;

4. právo plniť si svoje úlohy v priestoroch klientov subjektov patriacich do skupiny podnikov uvedenej v dodatočnom dokumente stanovenom v článku 11 ods. 4, počas trvania zamestnaneckého vzťahu s podnikom so sídlom v tretej krajine.

Článok 14
Práva

Bez ohľadu na zákony uplatniteľné na pracovný vzťah majú zamestnanci presunutí v rámci organizácie nárok na:

1. pracovné podmienky vzťahujúce sa na vyslaných pracovníkov v podobnej situácii, stanovené zákonom, nariadením alebo správnym ustanovením a/alebo všeobecne uplatniteľnými kolektívnymi dohodami v členskom štáte, do ktorého boli prijatí podľa tejto smernice.

   V prípade absencie systému na vyhlasovanie všeobecnej platnosti kolektívnych dohôd sa členské štáty môžu, ak sa tak rozhodnú, opierať o kolektívne dohody, ktoré sú všeobecne platné pre všetky podobné podniky v príslušnej geografickej oblasti a v príslušnom povolaní alebo odvetví, a/alebo o kolektívne dohody, ktoré boli uzatvorené zástupcami väčšiny zamestnávateľov a odborových organizácií na vnútroštátnej úrovni a ktoré sú platné na celom území príslušného členského štátu;

2. rovnaké zaobchádzanie ako štátni príslušníci hostiteľského členského štátu, 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 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) bez toho, aby boli dotknuté existujúce dvojstranné dohody, ustanovenia vnútroštátneho práva týkajúce sa oblastí sociálneho zabezpečenia vymedzené v článku 3 nariadenia (ES) č. 883/04. V prípade mobility medzi členskými štátmi a bez toho, aby boli dotknuté existujúce dvojstranné dohody, sa zodpovedajúcim spôsobom uplatňuje nariadenie Rady (ES) č. 859/2003[15];

d) bez toho, aby bolo dotknuté nariadenie (ES) č. 859/2003 a existujúce dvojstranné dohody, platbu zákonných dávok na základe predchádzajúceho zamestnania pracovníka po presťahovaní sa do tretej krajiny;

e) prístup k tovarom a službám a k poskytovaniu tovarov a služieb dostupných pre verejnosť, s výnimkou bývania financovaného z verejných zdrojov a poradenských služieb poskytovaných úradmi práce.

Právo na rovnaké zaobchádzanie stanovené v odseku 2 sa uplatňuje bez toho, aby bolo dotknuté právo členského štátu zrušiť alebo odmietnuť obnoviť povolenie v súlade s článkom 7.

Článok 15
Rodinní príslušníci

1. Smernica Rady 2003/86/ES sa uplatňuje podľa odchýlok uvedených v tomto článku.

2. Odchylne od článku 3 ods. 1 a článku 8 smernice 2003/86/ES sa zlúčenie rodiny v prvom členskom štáte sa nesmie viazať na požiadavku, aby mal držiteľ povolenia vydaného na základe tejto smernice odôvodnené vyhliadky na získanie nároku na trvalý pobyt a zdržoval sa na jeho území stanovenú minimálnu dobu.

3. Odchylne od posledného pododseku článku 4 ods. 1 a článku 7 ods. 2 smernice 2003/86/ES môže prvý členský štát uplatňovať integračné opatrenia v nich uvedené až potom, keď príslušné osoby získajú povolenie na zlúčenie rodiny.

4. Odchylne od článku 5 ods. 4 prvého pododseku smernice 2003/86/ES povolenia na pobyt pre rodinných príslušníkov udeľuje prvý členský štát, ak sú splnené podmienky zlúčenia rodiny najneskôr do dvoch mesiacov odo dňa podania žiadosti.

5. Odchylne od článku 13 ods. 2 a 3 smernice 2003/86/ES je dĺžka platnosti povolení na pobyt rodinných príslušníkov rovnaká ako pri povolení pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie, pokiaľ to umožňuje lehota platnosti ich cestovných dokladov.

[15] Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 1.

KAPITOLA V
MOBILITA MEDZI ČLENSKÝMI ŠTÁTMI

Článok 16
Mobilita medzi členskými štátmi

1. Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí získali povolenie pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie v prvom členskom štáte, ktorí spĺňajú kritériá prijatia stanovené v článku 5 a ktorí žiadajú o povolenie pre zamestnanca presunutého v rámci organizácie v inom členskom štáte, môžu pracovať v akomkoľvek inom subjekte so sídlom v tomto členskom štáte, ktorý patrí do tej istej skupiny podnikov a v priestoroch klientov tohto hostiteľského subjektu, ak sú splnené podmienky stanovené v článku 13 ods. 4, na základe povolenia na pobyt vydaného prvým členským štátom a dodatočného dokumentu stanoveného v článku 11 ods. 4, za predpokladu, že:

   a) trvanie vyslania do iného(-ých) členského(-ých) štátu(-ov) neprekročí dvanásť mesiacov alebo také dlhšie obdobie, na ktorom sa môžu dohodnúť príslušné členské štáty;

   b) žiadateľ predložil príslušnému orgánu iného členského štátu pred svojím presunom do tohto členského štátu dokumenty uvedené v článku 5 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 týkajúce sa presunu do tohto členského štátu a poskytol dôkazy o predložení týchto dokumentov prvému členskému štátu.

2. Ak trvanie vyslania do iného členského štátu prekročí dvanásť mesiacov alebo dohodnuté maximálne trvanie uvedené v odseku 1 písm. a), iný členský štát môže požadovať novú žiadosť o povolenie na pobyt v príslušnom členskom štáte pre zamestnanca presunutého v rámci podniku.

   Ak príslušné právne predpisy vyžadujú vízum alebo povolenie na pobyt na uskutočnenie mobility, takéto víza alebo povolenia sa udelia včas v lehote, ktorá nebráni plneniu úlohy, pričom príslušným orgánom zostane dostatočný čas na spracovanie žiadostí.

   Členské štáty nevyžadujú, aby zamestnanci presunutí v rámci organizácie opustili ich územie s cieľom predložiť žiadosti o víza alebo o udelenie povolenia na pobyt.

3. Maximálna dĺžka vyslania do Európskej únie nesmie prekročiť tri roky v prípade riadiacich pracovníkov a odborníkov a jeden rok v prípade stážistov s vysokoškolským vzdelaním.

KAPITOLA VI
záverečné ustanovenia

Článok 17
Štatistické údaje

1. Členské štáty oznámia Komisii štatistické údaje o počte povolení na pobyt vydaných, obnovených alebo zrušených na účel vnútropodnikového presunu osôb, ktoré sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, rozdelené podľa občianstva, veku a pohlavia, funkcie presunutého zamestnanca (riadiaci pracovník, odborník a stážista s vysokoškolským vzdelaním), dĺžky platnosti povolenia a hospodárskeho sektora.

2. Štatistické údaje uvedené v odseku 1 sa poskytujú v súlade s nariadením (ES) č. 862/2007[16].

3. Štatistické údaje uvedené v odseku 1 sa týkajú referenčných období jedného kalendárneho roka a Komisii sa poskytujú do šiestich mesiacov po skončení referenčného roka. Prvý referenčný rok je rok […….].

Článok 18
Správy

Najneskôr do [troch rokov od dátumu transpozície tejto smernice] a potom každé tri roky Komisia predloží správu Európskemu parlamentu a Rade o uplatňovaní tejto smernice v členských štátoch vrátane prípadných potrebných návrhov.

Článok 19
Kontaktné miesta

1. Členské štáty zriadia kontaktné miesta, ktoré budú zodpovedné za prijímanie a odosielanie informácií nevyhnutných na vykonávanie článku 16.

2. Členské štáty zabezpečia potrebnú spoluprácu pri výmene informácií a dokumentácie uvedenej v odseku 1.

Článok 20
Transpozícia

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do [dvoch rokov po nadobudnutí jej účinnosti]. Komisii bezodkladne oznámia znenie týchto ustanovení a tabuľku zhody medzi týmito ustanoveniami a touto smernicou.

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

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

---

[16] Ú. v. EÚ L 199, 31.7.2007, s. 23.

Článok 21
Nadobudnutie účinnosti

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

Článok 22
Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom v súlade so Zmluvou o fungovaní Európskej únie.

V Bruseli [...]

Za Európsky parlament	*Za Radu*
predseda	*predseda*