EUROOPA KOMISJON

Brüssel 13.7.2010
KOM(2010) 378 lõplik

2010/0209 (COD)

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

kolmandate riikide kodanike liikmesriiki sisenemise ja seal elamise tingimuste kohta ettevõtjasisese üleviimise korral

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

SELETUSKIRI

1) Ettepaneku taust

- **Ettepaneku põhjused ja eesmärgid**

Käesolev ettepanek on osa ELi püüdlustest töötada välja laiaulatuslik sisserändepoliitika. 2004. aasta novembris vastuvõetud Haagi programmis tunnistati, et „seaduslikul rändel on tähtis roll Euroopa teadmistepõhise majanduse ja majandusarengu edendamisel ning see toetab Lissaboni strateegia rakendamist", ning selles paluti komisjonil esitada seadusliku rände poliitikakava, „sealhulgas Euroopa Liitu lubamise menetlused, mis võimaldavad viivitamata reageerida võõrtööjõu muutuvale nõudlusele tööturul".

Seejärel 2005. aasta detsembris avaldatud komisjoni teatises „Poliitikakava seadusliku rände kohta" (KOM(2005) 669) nähakse aastateks 2007–2009 ette viie tööjõu sisserännet käsitleva õigusakti ettepaneku vastuvõtmine, sealhulgas ettevõtjasiseseid üleviimisi käsitleva direktiivi ettepanek.

15.–16. oktoobril 2008 toimunud Euroopa Ülemkogu kohtumisel vastuvõetud Euroopa sisserände- ja varjupaigapaktis väljendatakse Euroopa Liidu ja liikmesriikide pühendumust viia rändevaldkonna probleemide ja võimalustega seoses ellu õiglast, tõhusat ja järjekindlat poliitikat.

10.–11. detsembril toimunud 2009 Euroopa Ülemkogu kohtumisel vastuvõetud Stockholmi programmis tunnistatakse, et tööjõu sisseränne võib toetada konkurentsivõime ja majandusaktiivsuse suurenemist ning paindlik sisserändepoliitika annab tulevikus ELi ees seisvate oluliste demograafiliste probleemide ning tööjõunõudluse suurenemise tingimustes olulise panuse ELi majandusarengusse ja majandustulemustesse pikemas perspektiivis. Programmiga kutsutakse seega komisjoni ja nõukogu jätkama 2005. aasta seadusliku rände poliitikakava elluviimist.

2007. aasta oktoobris esitati kõrgelt kvalifitseeritud töötajaid (ELi sinise kaardi omanikud) ja üldist raamdirektiivi käsitlevad ettepanekud[1]. Nõukogu võttis esimese kõnealustest ettepanekutest vastu 25. mail 2009, teist ettepanekut käsitlevad läbirääkimised on praegu Euroopa Parlamendis ja nõukogus pooleli.

Kuna eeskirjade keerukus ja mitmekülgsus tekitab ettevõtjatele takistusi, on käesoleva direktiivi eesmärk lihtsustada oskuste ettevõttesisest üleviimist nii ELi kui ka ELi sees, et parandada ELi majanduse konkurentsivõimet ning täiendada teisi meetmeid, mida EL võtab ELi 2020 strateegia eesmärkide saavutamiseks. Direktiivi eesmärk on eelkõige reageerida tõhusalt ja viivitamata rahvusvaheliste äriühingute filiaalide ja tütarettevõtjate nõudlusele juhtiv- ja kvalifitseeritud töötajate järele, kehtestades kõnealuse kategooria töötajatele läbipaistvad ja ühtlustatud riiki lubamise tingimused, luues ettevõtjasiseselt üleviidud töötajatele ja nende perekondadele ajutiseks viibimiseks soodsamad tingimused ning edendades üleviidud töötajate tõhusat jaotamist ja uuesti jaotamist ELis asuvate üksuste vahel. Kõnealuse eesmärgi saavutamine aitaks kaasa ka ELi rahvusvaheliste kaubanduskohustuste täitmisele, sealhulgas ettevõtjasiseselt üleviidud töötajaid käsitlevate erieeskirjade täitmisele.

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

Sellise riikidevahelise liikumise edendamine eeldab ausat konkurentsi ja töötajate õiguste järgmist, sealhulgas ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate turvalise õigusliku staatuse loomist.

- **Üldine taust**

Äritegevuse üleilmastumise, rahvusvahelise kaubanduse, rahvusvaheliste ettevõtjate majanduskasvu ja laienemise ning mitmete sektorite käimasoleva ümberkorraldamise ja konsolideerimise tulemusena on rahvusvaheliste kontsernide filiaalide ja tütarettevõtjate juhtiv- ja tehniliste töötajate liikumised ning ettevõtja teistesse üksustesse lühikesteks komandeeringuteks ajutised üleviimised muutunud viimastel aastatel üha olulisemateks. On oluline, et ettevõtjad suudaksid uutele väljakutsetele reageerida, edastada tulevastele juhtivtöötajatele oskusteavet ning ühtlustada kutseoskusi igas riigis, kus asjaomane ettevõtja tegutseb. Muudatused ettevõtjatesiseses töökorralduses ja tööülesannete jagamises eeldavad samuti liikuvuse suurendamist.

Praegu piiravad mitmed tegurid rahvusvaheliste ettevõtjate võimalusi toetuda ettevõtjasiseselt üleviidavate töötajate liikuvusele. Paljud rahvusvahelised ettevõtjad, kes soovivad töötajaid üle viia, on kohanud paindumatust ja piiranguid, nagu selgete kavade puudumine enamikus ELi liikmesriikides, nõuete keerukus, kulud, viisade või töölubade andmisega kaasnev viivitus ning eeskirjade ja menetlustega seotud ebaselgus. Lisaks sellele erinevad riiki lubamise tingimused ja perekonnaõigusi käsitlevad piirangud liikmesriigiti suuresti.

- **Ettepaneku valdkonnas kehtivad õigusnormid**

Kehtiv ELi õigusakt, mis käsitleb ettevõtjasiseselt üleviidavate töötajate riiki lubamise tingimusi seoses teenuste osutamisega, on nõukogu 1994. aasta resolutsioon piirangute kohta kolmandate riikide kodanike lubamisele liikmesriikide territooriumile töötamise eesmärgil,[2]mis võeti vastu EÜ asutamislepingu artikli K.1 alusel. Resolutsioonis sätestatakse kõnealusesse kategooriasse kuuluvate rändajate määratlused ja riiki lubamise põhimõtted.

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ, mis käsitleb liikmesriigis asutatud ettevõtja töötajate lähetamist seoses teenuste osutamisega, on samuti seotud käesoleva ettepanekuga, kuna selle artikli 1 lõikes 4 sätestatakse, et „*kolmandas riigis asuvaid ettevõtjaid ei või kohelda soodsamalt kui liikmesriigis asuvaid ettevõtjaid*”. Seega tagatakse käesoleva ettepanekuga, et kolmandates riikides asuvatele ettevõtjatele, kes lähetavad töötajaid mõnda liikmesriiki seoses ettevõtjasisese teenuste osutamisega, ei anta konkurentsieeliseid.

Üldise teenuskaubanduse kokkuleppe (GATS)[3] alusel võetud EL 25 kohustused teevad võimalikuks ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate kasutamise teenuste sektoris ja teenuste osutamisel, ilma et selleks oleks vaja majandusvajaduste testi, kuni kolmeks aastaks (juhtivtöötajate ja spetsialistide puhul) või üheks aastaks (kõrgharidusega praktikantide puhul), tingimusel et nad täidavad asjaomases kavas ettenähtud tingimused nagu näiteks üheaastane varasem töökogemus. 2002. aasta ELi-Tšiili assotsiatsioonileping ja 2008. aastal CARIFORUMi riikidega sõlmitud majanduspartnerlusleping hõlmavad ka ettevõtjasisest üleviimist käsitlevaid sätteid, mille aluseks on GATS. GATSi raames võetud

[2] EÜT C 274, 19.9.1996, lk 3.

[3] Vt WTO 18. detsembri 2006. aasta dokument S/L/286 ja S/C/W/273 Suppl. 1.

kaubanduskohustuste ning samuti kahepoolsete lepingute eesmärk ei ole hõlmata kõiki riiki sisenemist, seal viibimist ja töötamist käsitlevaid tingimusi.

Nõukogu 22. septembri 2003. aasta direktiiviga 2003/86/EÜ on kindlaks määratud tingimused, mille puhul saab kasutada perekonna taasühinemise õigust. Käesolev ettepanek läheb kaugemale kui nimetatud direktiiv, kuna sellega kehtestatakse perekonna taasühinemisele soodsamad tingimused.

Kolmanda riigi kodaniku elamisloa vorm on sätestatud määruses (EÜ) nr 1030/2002 ja seda kohaldatakse käesoleva ettepaneku suhtes.

Nõukogu 12. oktoobri 2005. aasta direktiivis 2005/71/EÜ (kolmandate riikide kodanike teadusuuringute eesmärgil riiki lubamise erimenetluse kohta) sätestatakse liikmesriikidesse lubamise tingimused, mida kohaldatakse kolmandate riikide kodanike suhtes, kes on kaasatud uurimisprojekti teadusasutusega sõlmitud võõrustamislepingu raames. Kuna nende kahe õigusakti reguleerimisala võib kattuda ja et kolmandate riikide kodanikest teadlaste suhtes kehtivad eeskirjad oleksid ühtlustatud, sätestatakse käesolevas ettepanekus selgesõnaliselt, et direktiivi ei kohaldata nende kolmandate riikide kodanike suhtes, kes taotlevad direktiivi 2005/71/EÜ tähenduses teadlasena liikmesriigis elamise luba, et tegeleda uurimisprojektiga.

Lisaks sellele sätestatakse 23. oktoobril 2007. aastal esitatud raamdirektiivi[4] ettepanekus (KOM(2007) 638) kaks erandit: isikud, kes sisenevad liikmesriiki rahvusvaheliste kokkulepetega võetud kohustuste raames, millega hõlbustatakse teatavate kaubanduse ja investeeringute kategooriatega seotud juriidiliste isikute liikmesriiki sisenemist ja nende ajutist viibimist seal; ja kolmandate riikide kodanikud, sõltumata sellest, kas neid lähetanud asutus asub liikmesriigis või kolmandas riigis. Ettevõtjasiseselt üleviidud töötajad, kes on lähetatud kolmanda riigi ettevõtjaga sõlmitud töölepingu alusel ja kelle hulka kuuluvad isikud, kes sisenevad liikmesriiki eespool nimetatud kohustuste alusel, ei kuulu seetõttu käesoleva õigusakti reguleerimisalasse ja nende suhtes kohaldatakse vastavalt erisätteid.

„Sinist kaarti" käsitlevas direktiivis sätestatakse sama erand, kui raamdirektiivis kaubanduslepingute kohaldamisalasse kuuluvate isikute kohta. Lisaks sellele peavad taotlejad esitama töölepingu. Ettevõtjasiseselt üleviidud töötajad jäävad seetõttu direktiivi reguleerimisalast välja.

- **Kooskõla Euroopa Liidu muude tegevuspõhimõtete ja eesmärkidega**

Meetmed, millega ligi meelitada kõrgelt kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanikke, nagu rahvusvaheliste ettevõtjate juhtivtöötajaid, on osa ELi 2020 strateegias esitatud laiemast raamistikust. ELi 2020 strateegia eesmärk on rajada liidu majandus teadmistele ja innovatsioonile, vähendada ettevõtjate halduskoormust ning ühtlustada tööjõu nõudluse ja pakkumise suhet. Ettevõtjasiseste üleviimiste lihtsustamine kuulub ka ELi kaubanduspoliitika eesmärkide hulka.

Käesolev ettepanek on kooskõlas põhiõigustega, eelkõige põhiõiguste harta artiklitega 15, 21 ja 31 (õiglane ja võrdne kohtlemine), 12 (ühinemisvabadus), 34 (sotsiaalkindlustus) ja 7 (era-

[4] Ettepanek: direktiiv kolmandate riikide kodanikele liikmesriigis elamist ja töötamist ühtse loa taotlemise ühtse menetluse ning liikmesriigis seaduslikult elavate kolmandatest riikidest pärit töötajate ühiste õiguste kohta.

ja perekonnaelu puutumatus), kuna selles tunnistatakse ja kaitstakse ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate võrdset kohtlemist ning see hõlmab menetluslikke tagatisi ja õigust pereelule.

Isikuandmeid, mida ametiasutused peavad käesoleva ettepaneku rakendamisel töötlema, tuleb käsitleda vastavalt direktiivile 95/46/EÜ üksikisikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta.

2) Konsulteerimine huvitatud isikutega ja mõju hindamine

- **Konsulteerimine huvitatud isikutega**

Konsultatsioonimeetodid, peamised sihtvaldkonnad ja vastajate üldiseloomustus

Rohelise raamatu „Euroopa Liidu lähenemisviisi kohta majandusrände juhtimisele" üle konsulteeriti üldsusega ja korraldati 14. juunil 2005 avalik arutelu.

Täiendavad arutelud peeti seminaride ja töörühmade vormis. Liikmesriikidega konsulteeriti komisjoni sisserände- ja varjupaigakomitees. Mõjuhinnangu toetamiseks tellitud välisuuringu raames toimus täiendav arutelu peamiste sidusrühmadega küsimustike ja intervjuude vormis.

Vastuste kokkuvõte ja nende arvessevõtmine

Avaliku arutelu käigus saadud 130 arvamuse analüüs kinnitas, et majanduslikel eesmärkidel toimuva sisserände küsimuses üldiselt toetatakse ELi ühise poliitika väljatöötamist, kuigi ilmnes olulisi erimeelsusi seoses rakendatava lähenemisviisi ja eeldatava lõpptulemusega. Teine laialdast toetust saanud ettepanek hõlmas lihtsate, mittebürokraatlike ja paindlike lahenduste väljatöötamist. Kuna suur hulk liikmesriike ei toetanud horisontaalset lähenemisviisi, asus komisjon seisukohale, et tõenäolisem oleks jõuda kokkuleppele sektoriaalse lähenemisviisi puhul, mis tagaks paremini taotletava paindlikkuse.

- **Eksperdiarvamuste kogumine ja kasutamine**

Välisekspertide arvamusi ei olnud vaja kasutada.

- **Mõju hindamine**

Kaaluti järgmisi võimalusi:

Variant 1: Praeguse olukorra säilitamine. Liikmesriigid lähtuvad ka edaspidi enda õigusraamistikust. See tähendaks aga seda, et EL ei oleks tervikuna ettevõtjate ja äriühingute jaoks ligitõmbav ning ettevõtjatel oleks raske oma töötajaid tõhusalt kasutada, kuigi vajadus kõrge kvalifikatsiooniga siseressursside järele kasvaks.

Variant 2: Direktiiv, mis käsitleb liikmesriiki sisenemise ja seal elamise tingimusi ettevõtjasisese üleviimise korral. ELi õiguses esitataks ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja ühtne määratlus, mis käsitleb kas teatavaid konkreetseid ametikohti rahvusvahelises korporatsioonis, nagu GATSile lisatud loetelus, või kus määratletakse juhtivtöötajad palga ja kutseoskuste kriteeriumite alusel, nagu sinise kaardi direktiivis. Direktiiviga sätestataks ka riiki sisenemise ühtlustatud kriteeriumid, ühised õigused, maksimaalne riigis viibimise kestus ja teatavaid sotsiaalseid ja majanduslikke õigusi käsitlevad sätted. Kõnealuse variandiga loodaks läbipaistvam õiguskeskkond. Eeskirjad oleksid liikmesriigiti menetluste ja perekonnaõiguste osas siiski erinevad ning puuduksid sätted ELi sisese liikuvuse kohta.

Variant 3: Direktiiv, millega sätestatakse ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate liikumine ELi piires. Lisaks variandis 2 hõlmatud punktidele tuleks kasutusele võtta sätted, mis võimaldavad ettevõtjasiseselt üleviidud töötajatel liikuda ELi piires ning töötada erinevates liikmesriikides asuvates üksustes. Lihtne ja sujuv üleviimine kolmandatest riikidest ELi ettevõtjatesse ei oleks siiski tagatud ning perekonnaga seotud küsimusi ei käsitletaks.

Variant 4: Perekonna taasühinemist ja abikaasade juurdepääsu tööturule lihtsustav direktiiv. Erandina direktiivist 2003/86/EÜ ei sõltu perekonna taasühinemine alalise elamisloa saamise õigusest ega ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja riigis elamise miinimumperioodi nõudest. Pereliikmetele antakse elamisluba kiiremini ning liikmesriigid ei kohalda tööturule juurdepääsu suhtes 12 kuu pikkust ajapiirangut. Selle tulemusena on ettevõtjad suutelised ettevõtjasiseselt üleviidavaid töötajaid lihtsamini ligi meelitama. Abikaasade õigus töötada võib siiski olla vastuolus ühinemisaktides väljendatud ELi eelistamise põhimõttega.

Variant 5: Direktiiv, milles sätestatakse riiki lubamise menetlused. Koostatakse üks dokument, mis võimaldab isikul töötada ettevõtjasiseselt üleviidud töötajana ja elada liikmesriigi territooriumil. Samaaegselt kehtestatakse taotluse töötlemise maksimaalne tähtaeg (nt üks kuu). Kõnealuse variandiga parandataks märkimisväärselt juhtivtöötajate lihtsat ja kiiret üleviimist ning vähendataks aega ja kulutusi, mis kuluks ettevõtjasiseselt üleviidud töötajatele ligimeelitamisele.

Variant 6: Liikmesriikide teabevahetus, tegevuse kooskõlastamine ja koostöö. Kõnealuse variandiga edendataks teataval määral kolmandate riikide kodanikest ettevõtjasiseselt üleviidud töötajaid käsitlevate siseriiklike tavade lähendamist ELis ning loodaks senisest ühtlasem õiguslik raamistik. Selle mõju jääb siiski arvatavasti väga piiratuks, kui meetmed ei ole kohustuslikud.

Variante ja mõju võrreldes, osutus kõige eelistatumaks 2., 3., 4. ja 5. variandist koosnev segavariant. Ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja ühtlustatud määratlus ning riiki sisenemise ja seal viibimise ühtlustatud tingimused, sätted, millega tagatakse teatavad sotsiaalsed ja majanduslikud õigused (variant 2), ELi sisene liikuvus (variant 3), tõhustatud perekonnaõigused (variant 4, ilma elukaaslaste juurdepääsuta tööturule) ning kiirmenetlus (variant 5) parandaksid ettevõtjasisese personali jaotamist kolmandates riikides ja ELis asuvate üksuste vahel ning muudaksid ELi kolmandate riikide kodanikest rahvusvaheliste kontsernide juhtivtöötajate jaoks ligitõmbavamaks, samal ajal välditaks siiski ebaausat konkurentsi.

3) Ettepaneku õiguslik külg

- **Kavandatud meetmete kokkuvõte**

Ettepanekuga luuakse ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate riiki lubamiseks läbipaistev ja lihtsustatud menetlus, mille aluseks on ühine määratlus ja ühtlustatud kriteeriumid: üleviidud töötaja peab olema juhtivtöötaja, spetsialist või kõrgharidusega praktikant, nagu on sätestatud GATSi raames võetud ELi kohustustes; tal peab olema vähemalt aastane töösuhe samasse kontserni kuuluvas ettevõtjas, kui liikmesriik seda nõuab; esitada tuleb suunamiskiri, milles kinnitatakse, et kõnealune kolmanda riigi kodanik on vastuvõtvasse üksusesse üleviidud ning täpsustatakse tema palk. Juhul kui kõnealune tingimus ei ole vastuolus ühinemisaktide vastavates sätetes väljendatud liidu eelistamise põhimõttega, ei ole tööturu uuring vajalik. Kõrgharidusega praktikantide jaoks on kavandatud erikord. Riiki lubatud ettevõtjasiseselt üleviidud töötajale antakse spetsiaalne elamisluba (märkega „ettevõtjasiseselt üleviidud

töötaja”), mis võimaldab neil oma ülesandeid täita samasse rahvusvahelisse kontserni kuuluvates erinevates üksustes, kaasa arvatud teatavatel tingimustel teistes liikmesriikides asuvates üksustes. Kõnealuse loaga antaks neile ka soodsad tingimused perekonna taasühendamiseks esimeses liikmesriigis.

4) Õiguslik alus

Käesolevas ettepanekus käsitletakse kolmandate riikide kodanikele esitatavaid liikmesriiki sisenemise ja seal elamise tingimusi ning vajalike lubade andmise menetlusi. Samuti kehtestatakse sellega tingimused, mille puhul võib kolmanda riigi kodanik asuda elama teise liikmesriiki. Sellest tulenevalt on asjakohaseks õiguslikuks aluseks Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 79 lõike 2 punktid a ja b.

5) Subsidiaarsuse põhimõte

Subsidiaarsuse põhimõtet kohaldatakse ettepaneku selles osas, mis ei kuulu liidu ainupädevusse. Liikmesriigid ei saa ettepaneku eesmärke täiel määral saavutada järgmistel põhjustel:

- ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate kohtlemine ELi tasandil koos selliseid liikumisi reguleerivate tingimuste ja menetlustega mõjutab ELi kui terviku ligitõmbavust ning seda, millises ulatuses rahvusvahelised ettevõtjad kavatsevad teatavas piirkonnas tegutseda või sinna investeerida.

- jäikus välismaalasest töötaja ettevõtjasisesel üleviimisel ühest Euroopas asuvast peakorterist teise puudutab eriliselt just rahvusvahelisi ettevõtjaid. Sellise jäikuse kõrvaldamine on võimalik ainult ELi tasandil võetavate meetmetega.

- ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate riiki lubamise tingimustele ühtse õigusraamistiku kehtestamine võimaldaks ennetada ebaõiglase konkurentsi ohtu. Nimetatud raamistik peaks hõlmama ka sotsiaalseid ja majanduslikke õigusi.

- liikmesriikidevahelised suured erinevused riiki sisenemist käsitlevates menetlustes ja ajutises elamisõiguses võivad takistada WTO läbirääkimistel ELi ja liikmesriikide võetud rahvusvaheliste kohustuste ühtset kohaldamist.

Seepärast on ettepanek kooskõlas subsidiaarsuse põhimõttega.

6) Proportsionaalsuse põhimõte

Ettepanek on proportsionaalsuse põhimõttega kooskõlas järgmistel põhjustel:

Kavandatud õigusakt on direktiiv, mis annab liikmesriikidele selle rakendamisel suurema paindlikkuse.

Kõnealuse meetme puhul on direktiiv sobiv vahend: selles on sätestatud siduvad miinimumnõuded, kuid samas tagatakse liikmesriikidele vabadus kõnealuste põhimõtete rakendusvormi ja –meetodi kehtestamisel siseriiklikes õigussüsteemides ja üldises kontekstis. Mittesiduvatel meetmetel oleks liiga piiratud mõju, kuna võimalikel ettevõtjasiseselt üleviidud töötajatel ning neid vastuvõtvatel ELi ettevõtjatel tuleks ikkagi lahendada mitmetest erinevatest riiki lubamist käsitlevatest eekirjadest tulenevad probleemid.

Meede piirdub eespool kirjeldatu saavutamiseks vajalikuga. Kavandatavad eeskirjad on seotud riiki lubamise tingimuste, menetluste ja lubadega ning samuti ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate õigustega, mis hõlmavad ELi sisest liikuvust ehk valdkondi, mis kujutavad ELi toimimise lepingu artikli 79 alusel osa ühisest sisserändepoliitikast. Õigusaktide muutmise (ettevõtjasisest üleviimist käsitlevate erieeskirjade koostamine) ja koostööga kaasnev halduskoorem ei ole liikmesriikide jaoks suur, kuna ettevõtjasiseselt üleviidud töötajad on kaubanduslepingutes juba eraldiseisva rühmana eraldatud ning vastutasuks nimetatud koormale kaasneks töötajate ettevõtjasisese lihtsama üleviimisega ühest liikmesriigist teise palju kasu.

7) Mõju eelarvele

Ettepanek ei mõjuta ELi eelarvet.

8) Lisateave

- **Ülevaatamis-/läbivaatamis-/aegumisklausel**

Ettepanek sisaldab ülevaatamisklauslit.

- **Vastavustabel**

Liikmesriigid peavad edastama komisjonile direktiivi ülevõtmiseks vastuvõetud siseriiklike õigusnormide teksti ning nende õigusnormide ja käesoleva direktiivi vastavustabeli.

9) Ettepaneku üksikasjalik selgitus

Artikkel 1

Käesolev ettepanek on osa ELi püüdlustest luua terviklik sisserändepoliitika, mis hõlmaks majandusrände ühtseid eeskirju. Sellel on kaks konkreetset eesmärki. Esimene eesmärk on võtta kasutusele eriline riiki sisenemist ning seal elamist käsitlev menetlus ja standardid, mille alusel liikmesriigid annavad elamislube kolmandate riikide kodanikele, kes taotlevad elamisluba ELis ettevõtjasisese üleviimise eesmärgil (ELi toimimise lepingu artikli 79 lõige 2). Teine eesmärk on rakendada ELi toimimise lepingu artikli 79 lõiget 2 ning määratleda kolmandate riikide kodanike õigused, kes elavad käesolevas ettepanekus sätestatud tingimustel seaduslikult mõnes liikmesriigis ning määrata kindlaks tingimused, mille alusel võivad nad asuda elama teistesse liikmesriikidesse.

Artikkel 2

Ettepanek ei hõlma ELi kodanikke ja nende pereliikmeid, sealhulgas neid, kelle õigust töötada teatavas liikmesriigis on piiratud üleminekukorraga. Käesolevat direktiivi kohaldatakse ainult kolmandate riikide kodanike suhtes, kes elavad väljaspool liikmesriigi territooriumi ning kes taotlevad liikmesriigi territooriumile lubamist ettevõtjasisese üleviimise raames.

Kuna kolmandate riikide kodanikest teadlasi käsitleva 12. oktoobri 2005. aasta direktiivi 2005/71/EÜ ja käesoleva direktiivi reguleerimisala võib kattuda, sätestatakse käesolevas artiklis selgesõnaliselt, et direktiivi reguleerimisalast jäetakse välja need kolmandate riikide kodanikud, kes taotlevad direktiivi 2005/71/EÜ tähenduses teadlasena liikmesriigis elamise luba, et tegeleda uurimisprojektiga. Käesoleva direktiivi reguleerimisalast jäetakse välja ka isikud, kellel on samasugune liikumisvabadus kui ELi kodanikel või kes on kolmandas riigis

asuva ettevõtja teenistuses, ning kolmandate riikide kodanikud, kelle liikmesriigis asuv ettevõtja on lähetanud seoses teenuste osutamisega vastavalt ELi toimimise lepingu artiklile 56 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivile 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega).

Artiklid 3 ja 4

Ettepanekus määratletakse „ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja" mõiste. Nimetatud määratlus põhineb GATSi ning kahepoolsete lepingute raames võetud EL 25 kohustustele:

- sellise rahvusvahelise kontserni olemasolu, kuhu kuulub vähemalt üks väljaspool liikmesriigi territooriumi asuv üksus ning vähemalt üks liikmesriigis asuv üksus („vastuvõttev üksus");

- kolmanda riigi kodaniku ajutine lähetamine kolmandas riigis asuvast ettevõtjast, kellega kõnealune kolmanda riigi kodanik on sõlminud töölepingu, samasse kontserni kuuluvasse, ELis asuvasse üksusesse. Kõnealune üleviimine ei pea tingimata toimuma teenustesektoris või teenuste osutamise otstarbel ning see võib toimuda kolmandast riigist, mis ei ole kaubanduslepingu osapool: käesoleva ettepaneku reguleerimisala on seetõttu laiem kui kaubandusalastel kohustustel.

Artiklis esitatakse ka „juhtivtöötaja", „spetsialisti" ja „kõrgharidusega praktikandi" määratlus. Kehtivate määratluste aluseks on GATSi raames võetud ELi kohustuste loend, kuna kõnealused määratlused on liikmesriikidele juba tuttavad. Lisaks sellele on täpsustatud „kõrgharidusega praktikandi" määratlust, et oleks selge, et praktika eesmärk peaks olema üleviidud töötaja ettevalmistamine juhtivtöötaja ametikohal töötamiseks.

Ülejäänud määratluste aluseks on kehtivad ELi õigusaktid nagu nõukogu direktiiv 2003/86/EÜ või nõukogu direktiiv 2009/38/EÜ.

Kõnealused artiklid võimaldava liikmesriikidel säilitada või kasutusele võtta sätteid, mis on kolmandate riikide kodanike suhtes soodsamad, tingimusel et nad on soodsamad isikute suhtes, kelle suhtes neid kohaldatakse. Liikmesriigid võivad näiteks soovida kohaldada pereliikmete suhtes soodsamaid menetlusi või sätteid.

Artikkel 5

Kõnealuses artiklis sätestatakse tingimused, millele taotleja peab vastama. Käesolevat ettepanekut iseloomustavad tingimused on järgmised:

Tuleb esitada tõendid, et samasse kontserni kuuluvate üksuste vaheline üleviimine tõepoolest toimub.

Kuna riiki lubamine põhineb nõudlusel, tuleb esitada dokument, milles kirjeldatakse tööülesanded ning nimetatakse töötasu, mis peab olema kooskõlas direktiivi 96/71/EÜ artiklis 3 osutatud töötingimustega. Tavaliselt koostatakse kõnealune dokument suunamiskirja vormis. Dokumendis tuleb ära märkida lähetuse sihtkoht või –kohad, lähetuse kestus ning esitada tõendid, et üleviidud töötaja hakkab vastuvõtvas üksuses tööle juhtivtöötaja, spetsialisti või kõrgharidusega praktikandina. Kava on suunatud ELi kaubanduskohustustes määratletud juhtivtöötajatele, kuna nemad toovad endaga kaasa uusi tehnoloogiaid, innovatsiooni või kasutatakse neid erinevates sihtkohtades ettevõtluskultuuri juurutamiseks, samuti aitavad nad alustada tegevust uutel turgudel, mille tulemusena paraneb ELi ettevõtjate

konkurentsivõime. Tagamaks seda, et ettevõtjasiseselt üleviidud töötajal on vastuvõtva üksuse jaoks vajalikud oskused ja vastavalt ELi kaubandusalastele kohustustele on sätestatud, et liikmesriikidel on võimalus nõuda varasemat 12kuulist töösuhet kontserni sees. Kuna kava keskendub eelkõige ajutisele rändele, peab taotleja tõestama, et kõnealune kolmanda riigi kodanik on pärast lähetuse lõppu suuteline naasma tagasi samasse kontserni kuuluvasse ja kolmandas riigis asuvasse üksusesse.

Kolmanda riigi kodanik peab vastama riiklike õigusaktidega kehtestatud tingimustele, mida ELi kodanikud peavad suunamiskirjas märgitud reguleeritud kutsealal osalemiseks täitma, ning reguleerimata kutsealade puhul esitama dokumendid, kus esitatakse üksikasjalikult isiku kutseoskused (tavaliselt elulookirjeldus). Kõrgharidusega praktikandi puhul peaks taotleja esitama kõrgharidust tõendavad dokumendid nagu on sätestatud ELi kaubandusalastes kohustustes.

Lisaks sellele peavad kolmandate riikide kodanikud, kes taotlevad riiki lubamist kõrgharidusega praktikantidena, esitama dokumendid, mis tõendavad, et nad tulevad praktikale ega neid ei kasutata tavatöötajatena. Seetõttu on vajalik esitada ka koolitusleping koos koolitusprogrammi kirjeldusega, selle kestus ning tingimused, mille alusel teostatakse kõnealuse programmi raames praktikantide järelevalvet.

Kui üleviimine hõlmab mitmeid asukohti erinevates liikmesriikides, peab taotleja sellest kontrollide lihtsustamiseks teavitama vastuvõtva üksuse pädevaid asutusi.

Tööturu uuring ei ole vajalik, kuna see oleks vastuolus ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate riiki lubamiseks kehtestatud läbipaistva ja lihtsustatud menetlusega. Lisaks sellele oleks nimetatud tingimus vastuolus GATSi ja kahepoolsete kaubanduslepingutega seotud ELi kohustustega nende ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate puhul, kelle suhtes need kohustused kehtivad. Lähtutakse siiski esmasest õigusest ning nende liikmesriikide puhul, kes kohaldavad uute liikmesriikide suhtes üleminekuperioodi, tuleb kohaldada ELi eelistamise põhimõtet.

Artiklid 6, 7 ja 8

Ettepanekuga ei kehtestata riiki sisenemise õigust, kuna direktiiviga ei piirata liikmesriikide õigust määrata kindlaks nende territooriumile ettevõtjasisese üleviimise eesmärgil sisenevate kolmandate riikide kodanike arvu. Kõnealust õigust tuleks siiski kasutada vastavalt rahvusvaheliste kokkulepetega võetud kohustustele, millega hõlbustatakse teatavate kaubanduse ja investeeringute kategooriatega seotud juriidiliste isikute liikmesriiki sisenemist ja nende ajutist viibimist seal.

Sätetega kehtestatakse kohustuslikud ja võimalikud keeldumise põhjused (ning põhjused loa tühistamiseks või pikendamata jätmiseks). Põhjusteks on eelkõige suutmatus täita kriteeriume, tööandja karistamine mitteametliku või ebaseadusliku töötamise eest vastavalt karistusi käsitlevale 18. juuni 2009. aasta direktiivile 2009/52/EÜ ning kvootide olemasolu. Juhul kui artiklis 5 sätestatud tingimusi ei täideta, peaksid liikmesriigid määrama karistusi nagu finantskaristused, mida kohaldatakse vastuvõtva üksuse suhtes, keda peetakse vastutavaks.

Artiklid 9, 10, 11, ja 12

Riiki lubamise kriteeriumid täitvad taotlejad saavad erilise elamisloa, mis võimaldab töötada ettevõtjasiseselt üleviidud töötajana artiklis 14 sätestatud tingimustel. Eraldi tööluba ei ole vaja. Liikmesriikidel tuleb määrata ametiasutus, kelle pädevuses on vastu võtta taotlused ja

anda load. Selle määramisega ei piirata teiste riiklike ametiasutuste rolli ja ülesandeid taotluste töötlemisel ja otsuste tegemisel. Ametiasutuse määramine taotluste vastuvõtjaks ja lubade andjaks ei tohiks takistada liikmesriikidel määrata teisi ametiasutusi (nt konsulaadid), kellele kolmandate riikide kodanikud või vastuvõttev üksus võivad esitada taotlusi ja kes võivad anda lube.

Elamisloa kestus on juhtivtöötajate ja spetsialistide puhul piiratud kolme aastaga, kõrgharidusega praktikantide puhul ühe aastaga. Taotluste töötlemisprotsess on lühike (30 päeva) ja sellega kaasnevad erinevad menetluslikud tagatised, nagu võimalus tagasi lükatud taotlus vaidlustada, ning nõue, mille kohaselt peavad ametiasutused taotluse tagasi lükkamist põhjendama. Teave riiki sisenemise tingimuste, sealhulgas töötingimuste kohta peab olema kättesaadav.

Kiirmenetlust võidakse kohaldada kontsernide suhtes, kelle puhul see on lubatud.

Artiklid 13 ja 14

Et tagada direktiivi 96/71/EÜ reguleerimisalasse kuuluvate lähetatud töötajatega võrdne kohtlemine, ühtlustatakse ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate õigused töötingimuste osas lähetatud töötajate õigustega. Kõnealuses artiklis loetletakse ka valdkonnad, kus tuleb võrdset kohtlemist tunnistada. Ettevõtjasisese üleviimise ajutise iseloomu tõttu ei peetud võrdset kohtlemist koolituse ja kutseõppe, riigi poolt saadud elamispinna ning nõuandeteenuste puhul asjakohaseks. Olemasolevad kahepoolsed lepingud kehtivad edasi, eelkõige sotsiaalkindlustuse valdkonnas. Liikmesriikide vahelise liikuvuse puhul kehtib reeglina määrus (EÜ) nr 859/2003. Ettevõtjasiseselt üleviidud töötajatele antud elamisluba võimaldab neil teatavatel tingimustel töötada kõigis samasse kontserni kuuluvates üksustes.

Artikkel 15

Kõnealune artikkel sisaldab selliseid erandeid direktiivist 2003/86, mida peetakse vajalikuks ettevõtjasiseselt üleviidud töötajaid ligitõmbava korra kehtestamiseks. Kõnealuses artiklis sätestatud lähenemisviis erineb perekonna taasühinemist käsitleva direktiivi sätetest, millega edendatakse selliste kolmandate riikide kodanike integratsiooni, kellest saavad tõenäoliselt alalised elanikud. Kooskõlas samalaadse, liikmesriikides ja muudes riikides juba kehtiva korraga sätestatakse selles artiklis perekonna kohene taasühinemine esimeses asukohariigis. Selle eesmärgi saavutamiseks sätestatakse võimalike riiklike integratsioonimeetmete kohaldamine ainult juhul, kui pereliikmed elavad ELi territooriumil.

Artikkel 16

Artiklis sätestatakse ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate geograafiline liikuvus ja antakse neile õigus töötada samasse rahvusvahelisse kontserni kuuluvates erinevates üksustes, mis asuvad erinevates liikmesriikides, ja nende üksuste klientide tööruumides. Seega kolmanda riigi kodanik, kes on riiki lubatud ettevõtjasiseselt üleviidud töötajana, võib osa oma tööülesannetest täita teises liikmesriigis asuvas samasse kontserni kuuluvas üksuses esimese elamisloa ja sellise täiendava dokumendi alusel, kus loetletakse kontserni üksused, kus tal on luba töötada. Teist liikmesriiki tuleb sellise liikuvuse peamistest tingimustest teavitada. Teine liikmesriik võib nõuda elamisluba juhul, kui töö kestab kauem kui kaksteist kuud, kuid keelatud on nõuda, et ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja lahkuks taotluse esitamise ajaks tema territooriumilt.

Artiklid 17, 18, 19, 20, 21 ja 22

Kõnealustes artiklites sätestatakse tavapärased rakendamist, iga-aastast statistikat ja riiklike kontaktpunkte käsitlevad sätted.

2010/0209 (COD)

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,

kolmandate riikide kodanike liikmesriiki sisenemise ja seal elamise tingimuste kohta ettevõtjasisese üleviimise korral

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 79 lõike 2 punkti a ja b,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu riikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust[5],

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust[6],

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

ning arvestades järgmist:

(1) Vabadusel, turvalisusel ja õigusel rajaneva ala järkjärguliseks loomiseks on asutamislepingus sätestatud meetmed, mis tuleb võtta sisserände valdkonnas ja mis on kolmandate riikide kodanike suhtes õiglased.

(2) ELi toimimise lepingus sätestatakse, et liit töötab välja ühise sisserändepoliitika, mille eesmärk on tagada kõigil etappidel sisserändevoogude tõhus juhtimine ja liikmesriikides seaduslikult elavate kolmandate riikide kodanike õiglane kohtlemine. Selleks võtavad Euroopa Parlament ja nõukogu vastu meetmed, mis käsitlevad liikmesriiki sisenemise ja seal elamise tingimusi ning liikmesriikide antavaid pikaajalisi viisasid ja elamislube käsitlevaid norme, ning kolmandate riikide kodanike õiguste määratluse, mis hõlmab nende teistes liikmesriikides liikumis- ja elamisvabadusi käsitlevaid tingimusi.

(3) Komisjoni teatises „Euroopa 2020. aastal: aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia”[7] seatakse eesmärgiks rajada liidu majandus teadmistele ja innovatsioonile, vähendada ettevõtjate halduskoormust ning ühtlustada tööjõu nõudluse ja pakkumise suhet. Meetmeid, millega lihtsustatakse kolmandate riikide kodanikest juhtivtöötajate, spetsialistide ja kõrgharidusega praktikantide tulekut liitu ettevõtjasisese üleviimise raames tuleks vaadelda laiemas kontekstis.

---

5 ELT C , , lk .
6 ELT C , , lk .
7 KOM(2010) 2020.

(4) 10.–11. detsembri 2009 toimunud Euroopa Ülemkogu kohtumisel vastuvõetud Stockholmi programmis tunnistatakse, et tööjõu sisseränne võib toetada konkurentsivõime ja majandusaktiivsuse suurenemist ning et paindlik sisserändepoliitika annab tulevikus liidu ees seisvate oluliste demograafiliste probleemide ning tööjõunõudluse suurenemise tingimustes olulise panuse liidu majandusarengusse ja majandustulemustesse pikemas perspektiivis. Programmiga kutsutakse seega komisjoni ja nõukogu jätkama seadusliku rände poliitikakava[8] elluviimist.

(5) Äritegevuse üleilmastumise, kaubanduse ning majanduskasvu hoogustumise ja rahvusvaheliste ettevõtjate laienemise tulemusena on rahvusvaheliste kontsernide filiaalide ja tütarettevõtjate juhtiv- ja tehniliste töötajate liikumised ning ettevõtja teistesse üksustesse lühikesteks komandeeringuteks ajutised üleviimised viimastel aastatel üha tihenenud.

(6) Juhtivtöötajate ettevõtjasiseste üleviimiste tulemusena antakse vastuvõtvatele ettevõtjatele edasi uusi oskusi ja teadmisi, innovaatilisi ideid ja paremaid majanduslikke võimalusi, edendades seega Euroopa teadmistel põhinevat majandust ning investeeringuid kogu liidus. Hästi juhitud üleviimised kolmandatest riikidest võivad lihtsustada ka üleviimisi liidust kolmandate riikide ettevõtjatesse ning kinnitada liidu positsiooni suhetes rahvusvaheliste partneritega. Ettevõtjasiseste üleviimiste lihtsustamine võimaldab rahvusvahelistel ettevõtjatel oma inimressursse paremini hallata.

(7) Käesoleva direktiiviga kehtestatud eeskirjad on kasulikud ka rändajate päritoluriikidele, kuna ajutine ränne aitab edendada oskuste, teadmiste, tehnoloogia ja oskusteabe edasiandmist.

(8) Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada selliselt, et see ei piiraks liikmesriikide tööturule juurdepääsu suhtes kohaldatavat ELi eelistamise põhimõtet nagu seda on väljendatud ühinemisaktide vastavates sätetes. Vastavalt kõnealusele põhimõttele peaksid liikmesriigid siseriiklike meetmete või kahepoolsetest lepingutest tulenevate meetmete kohaldamisel eelistama tööturule juurdepääsu võimaldamisel kolmandate riikide kodanikest töötajatele liikmesriikide kodanikest töötajaid.

(9) Käesoleva direktiiviga luuakse ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate riiki lubamiseks läbipaistev ja lihtsustatud menetlus, mille aluseks on ühine määratlus ja ühtlustatud kriteeriumid.

(10) Käesolevas direktiivis hõlmavad ettevõtjasiseselt üleviidud töötajad juhtivtöötajaid, spetsialiste ja kõrgharidusega praktikante. Nende määratluste aluseks on üldise teenuskaubanduse kokkuleppe[9] (GATS) ja kahepoolsete lepingute raames võetud kohustused. Üldise teenuskaubanduse kokkuleppe raames võetud kohustused ei hõlma riiki sisenemist, seal viibimist ja töötamist käsitlevaid tingimusi. Seetõttu täiendatakse ja lihtsustatakse käesoleva direktiiviga nende kohustuste rakendamist. Direktiivi reguleerimisalasse kuuluvad ettevõtjasisesed üleviimised on siiski ulatuslikumad kui kaubanduskohustustes ette nähtud, kuna üleviimised ei pea tingimata toimuma

---

8 KOM(2005) 669.

9 WTO 18. detsembri 2006. aasta dokument S/L/286 ja S/C/W/273 Suppl. 1.

teenustesektoris ning neid võib teostada kolmandast riigist, mis ei ole lepinguosaline kaubanduslepingus.

(11) Ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate töötingimused peaksid olema samasugused kui Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivis 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega)[10] määratletud lähetatud töötajatel, kelle tööandja asub Euroopa Liidu territooriumil. Nimetatud tingimuse eesmärk on kaitsta töötajaid ja tagada liikmesriikides asuvate ja kolmandates riikides asuvate ettevõtjate aus konkurents, kuna sellega tagatakse, et viimati nimetatud ei saa madalamate töönormide tõttu konkurentsi eelist.

(12) Tagamaks, et ettevõtjasiseselt üleviidud töötajal on vastuvõtva üksuse jaoks vajalikud oskused, võivad liikmesriigid nõuda üleviidavalt töötajalt, et tal oleks enne üleviimist vähemalt 12kuune töösuhe samasse kontserni kuuluva ettevõtjaga.

(13) Kuna ettevõtjasisesed üleviimised kujutavad endast ajutist rännet, peaks taotleja tõestama, et kõnealune kolmanda riigi kodanik on pärast lähetuse lõppu suuteline naasma tagasi samasse kontserni kuuluvasse ja kolmandas riigis asuvasse üksusesse. Tõendina võib kasutada töölepingu asjaomaseid sätteid. Tuleks esitada suunamiskiri, milles kinnitatakse, et kolmanda riigi kodanikust juhtivtöötajal või spetsialistil on teda vastuvõtnud liikmesriigis vastava ametikoha või reguleeritud kutseala jaoks vajalikud kutseoskused.

(14) Kolmandate riikide kodanikud, kes taotlevad riiki lubamist kõrgharidusega praktikantidena, peaksid esitama tõendid kõrghariduse kohta (diplom, tunnistus või muu dokument, mis tõendab keskharidusjärgse vähemalt kolmeaastase kõrgharidusprogrammi edukat läbimist). Lisaks sellele peavad nad esitama praktikat käsitleva lepingu koos praktika programmi kirjeldusega, kus on esitatud selle kestus ning tingimused, mille alusel teostatakse kõnealuse programmi raames praktikantide järelevalvet ning millega kinnitatakse, et nad tulevad praktikale ning neid ei kasutata tavatöötajatena.

(15) Juhul kui kõnealune tingimus ei ole vastuolus eespool nimetatud liidu eelistamise põhimõttega nagu seda on kirjeldatud ühinemisaktide asjakohastes sätetes, ei ole tööturu uuringu teostamine vajalik, kuna see oleks vastuolus ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate riiki lubamiseks kehtestatud läbipaistva ja lihtsustatud menetlusega.

(16) Kui üleviimine hõlmab mitmeid asukohti erinevates liikmesriikides, peab taotleja kontrollide lihtsustamiseks sellest teavitama nende liikmesriikide pädevaid asutusi, kus asuvad vastuvõtvad üksused.

(17) Käesoleva direktiiviga ei tohiks piirata liikmesriikide õigust määrata kindlaks nende territooriumile ettevõtjasisese üleviimise eesmärgil lubatavate kolmandate riikide kodanike arv või õigust anda elamisluba töötamise eesmärgil üldisemas mõttes või teatavate ametite, majandussektorite või piirkondade puhul.

(18) Liikmesriigid peaksid määrama asjakohaseid karistusi, nagu finantskaristused, mida kohaldatakse juhul, kui rikutakse käesolevas direktiivis sätestatud tingimusi. Karistusi võib määrata vastuvõtvate üksuste suhtes.

---

[10] EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1.

(19) Ühtse menetluse sätestamine, mille tulemuseks on nii elamis- kui ka tööluba hõlmav ühtne luba, peaks kaasa aitama praegu liikmesriikides kohaldatavate eeskirjade lihtsustamisele.

(20) Kiirmenetlust võidakse kohaldada kontsernide suhtes, keda on asjakohaselt tunnustatud. Tunnustamist peaks võimaldama liikmesriikide poolt avalikult kättesaadavaks tehtud objektiivsete kriteeriumide alusel, millega tagatakse taotlejate võrdne kohtlemine. Tunnustamise kestus peaks olema maksimaalselt kolm aastat, kuna kriteeriume tuleb korrapäraselt uuesti hinnata. Selline tunnustamine peaks piirduma rahvusvaheliste kontsernidega, kes esitavad oma saavutusi käsitlevad tõendid, mis näitavad nende võimet täita oma kohustusi ja anda teavet kavandatavate ettevõtjasiseste üleviimiste kohta. Olulistest muudatustest, mis mõjutavad kontserni võimet täita nimetatud kohustusi, ja tulevasi üleviimisi käsitlev täiendav teave tuleb viivitamata esitada asjaomasele ametiasutusele. Sätestada tuleks asjakohased karistused, nagu finantskaristused ning võimalus tunnustus tühistada või tulevaste loataotluste tagasilükkamine.

(21) Kui liikmesriik on otsustanud riiki lubada kolmanda riigi kodaniku, kes vastab käesolevas direktiivis sätestatud kriteeriumidele, peaks selline kolmanda riigi kodanik saama spetsiaalse elamisloa („ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja luba”), mis võimaldab selle omanikul täita teatud tingimustel tööülesandeid samasse rahvusvahelisse kontserni kuuluvates erinevates üksustes, kaasa arvatud teatavatel tingimustel teistes liikmesriikides asuvates üksustes.

(22) Käesolev direktiiv ei peaks mõjutama tingimusi, mis käsitlevad teenuste osutamist ELi toimimise lepingu artikli 56 raames. Eelkõige ei peaks käesolev direktiiv mõjutama töötingimusi, mida vastavalt direktiivile 96/71/EÜ kohaldatakse töötajate suhtes, kes on lähetatud liikmesriigis asuvate ettevõtja poolt teise liikmesriigi territooriumile teatavat teenust osutama. Käesolevat direktiivi ei kohaldata kolmandate riikide kodanike suhtes, kes on direktiivi 96/71/EÜ alusel lähetatud liikmesriigis asuva ettevõtja poolt seoses teenuste osutamisega. Selle tulemusena ei saa ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja luba omavad kolmandate riikide kodanikud kasutada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) sätetest tulenevaid õigusi. Vastavalt direktiivi 96/71/EÜ artikli 1 lõikele 4 ei peaks käesoleva direktiiviga kohtlema kolmandas riigis asuvaid ettevõtjaid soodsamalt kui mõnes liikmesriigis asuvaid ettevõtjaid.

(23) Riiklikes õigusaktides tuleks tagada võrdne kohtlemine nende sotsiaalkindlustuse valdkondade osas, mis on määratletud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määruse (EÜ) nr 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta)[11] artiklis 3. Kuna direktiiv ei mõjuta kahepoolsetes lepingutes kokku lepitud sätteid, võivad kolmandate riikide kodanikest ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate sotsiaalkindlustusalased õigused, mille aluseks on selle liikmesriigi, kuhu talle on antud luba siseneda, ja tema päritoluriigi vaheline kahepoolne leping, olla suuremad kui need sotsiaalkindlustusalased õigused, mis üleviidud töötajal oleksid riiklike õigusaktide alusel. Käesoleva direktiiviga ei tohi anda kolmandate riikide kodanikele, kellel on liikmesriikidevahelisi piiriüleseid huvisid, ulatuslikumaid õigusi

[11] ELT L 166, 30.4.2004, lk 1.

sotsiaalkindlustuse valdkonnas kui need, mis on ette nähtud kehtivate ELi õigusaktidega.

(24) Muutmaks käesoleva direktiiviga kehtestatud eeskirjad ligitõmbavamaks ning võimaldamaks neil tekitada liidu ettevõtjate konkurentsivõimele loodetud kasu, tuleks kolmandate riikide kodanikest ettevõtjasiseselt üleviidud töötajatele kehtestada soodsamad tingimused perekonna taasühinemiseks liikmesriigis, mis väljastab esimesena elamisloa käesoleva direktiivi alusel. Sellega kõrvaldataks potentsiaalsetelt ettevõtjasiseselt üleviidavatelt töötajatelt oluline põhjus lähetusest loobuda. Pereliikmete kokkujäämise huvides peaks pereliikmetel olema võimalik ühineda ettevõtjasiseselt üleviidud töötajaga teises liikmesriigis tingimustel, mis on kehtestatud selle liikmesriigi siseriikliku õigusega.

(25) Käesolevat direktiivi ei kohaldata kolmandate riikide kodanike suhtes, kes taotlevad teadlasena liikmesriigis elamise luba, et tegeleda uurimisprojektiga, kuna nad kuuluvad nõukogu 12. oktoobri 2005. aasta direktiivi 2005/71/EÜ (kolmandate riikide kodanike teadusuuringute eesmärgil riiki lubamise erimenetluse kohta)[12] kohaldamisalasse.

(26) Kuna liikmesriigid ei suuda piisaval määral saavutada riiki lubamise erimenetluse eesmärke ning kehtestada sissesõidu- ja elamistingimusi, mida kohaldatakse kolmandate riikide kodanikest ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate suhtes, ning seda oleks võimalik meetme ulatuse või toime tõttu parem saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nende eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale.

(27) Käesolevas direktiivis austatakse põhiõigusi ja peetakse kinni iseäranis Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga tunnustatud põhimõtetest.

(28) [Euroopa Liidu lepingule ja Euroopa Liidu toimimise lepingule lisatud protokolli nr 21 (Ühendkuningriigi ja Iirimaa seisukoha kohta vabadusel, turvalisusel ja õigusel rajaneva ala suhtes) artiklite 1 ja 2 kohaselt ja ilma et see piiraks kõnealuse protokolli artikli 4 kohaldamist, ei osale need liikmesriigid käesoleva direktiivi vastuvõtmisel ning see ei ole nende suhtes siduv ega kohaldatav.]

(29) Euroopa Liidu lepingule ja Euroopa Liidu toimimise lepingule lisatud Taani seisukohta käsitleva protokolli nr 22 artiklite 1 ja 2 kohaselt ei osale Taani käesoleva direktiivi vastuvõtmisel, mistõttu see ei ole tema suhtes siduv ega kohaldatav,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

[12] ELT L 289, 3.11.2005, lk 15.

I PEATÜKK

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1
Sisu

Käesolevas direktiivis määratakse kindlaks:

a) kolmandate riikide kodanike ja nende pereliikmete rohkem kui kolmeks kuuks ettevõtjasisese üleviimise eesmärgil liikmesriigi territooriumile sisenemise ja seal elamise tingimused;

b) tingimused, mis käsitlevad punktis a osutatud kolmandate riikide kodanike riiki sisenemist ja rohkem kui kolm kuud elamist muus liikmesriigis, kui see liikmesriik, kes annab esimesena kolmanda riigi kodanikule elamisloa käesoleva direktiivi alusel.

Artikkel 2
Reguleerimisala

1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse kolmandate riikide kodanike suhtes, kes elavad väljaspool liikmesriigi territooriumi ning taotlevad liikmesriigi territooriumile lubamist ettevõtjasisese üleviimise raames.

2. Käesolevat direktiivi ei kohaldata:

   a) kolmandate riikide kodanike suhtes, kes taotlevad direktiivi 2005/71/EÜ tähenduses teadlasena liikmesriigis elamise luba, et tegeleda uurimisprojektiga;

   b) kolmandate riikide kodanike suhtes, kellel on liidu ja liikmesriikide ning kolmandate riikide vaheliste lepingute alusel samasugune liikumisvabadus kui liidu kodanikel või neile, kes on kolmandas riigis asuva ettevõtja teenistuses;

   c) kolmandate riikide kodanike suhtes, kes täidavad tööülesandeid teises liikmesriigis asuva ettevõtja eest Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 56 sätestatud teenuste osutamise raames, kaasa arvatud need, kes on lähetatud liikmesriigis asuva ettevõtja poolt teenuste osutamise raames vastavalt direktiivile 96/71/EÜ.

Artikkel 3
Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) „kolmanda riigi kodanik” – isik, kes ei ole liidu kodanik Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 20 lõike 1 tähenduses;

b) „ettevõtjasisene üleviimine” – kolmanda riigi kodaniku ajutine lähetamine väljaspool liikmesriigi territooriumit asuvast ettevõtjast, millega kolmanda riigi kodanik on

seotud töölepingu kaudu, liikmesriigi territooriumil asuvasse üksusesse, mis kuulub samasse ettevõtjasse või samasse ettevõtjate kontserni;

c) „ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja" – ettevõtjasiseselt üleviidud kolmanda riigi kodanik;

d) „vastuvõttev üksus" – liikmesriigi territooriumil asuv üksus, kuhu kolmanda riigi kodanik on üleviidud, sõltumata üksuse õiguslikust vormist;

e) „juhtivtöötaja" – juhtival kohal töötav isik, kes põhimõtteliselt juhib vastuvõtvat üksust ja kelle tegevust jälgib või juhib äriühingu juhatus või aktsionäride nõukogu või samalaadne organ; nimetatud ametikoht hõlmab järgmisi ülesandeid: vastuvõtva üksuse või selle osakonna või allüksuse juhtimine, muude järelevalve-, spetsialisti või juhtivülesandeid täitvate töötajate juhtimine ja kontrollimine, isiklik pädevus värvata või vallandada töötajaid või anda soovitusi töötajate värbamiseks ja vallandamiseks ning võtta muid personaliga seotud meetmeid;

f) „spetsialist" – isik, kes omab vastuvõtva üksuse seisukohalt olulisi ja eriomaseid teadmisi; võttes arvesse mitte ainult vastuvõtvale üksusele omaseid teadmisi, vaid ka selliseks tööks või tegevuseks vajalikke erialaoskusi, mis eeldavad tehnilisi eriteadmisi, sealhulgas kuulumine töötajate hulka, kelle erialal tegutsemiseks on nõutav luba;

g) „kõrgharidusega praktikant" – kõrgharidusega isik, kes viiakse üle selleks, et laiendada tema teadmisi ettevõtja kohta ning hankima kogemusi, et valmistada teda ette juhtivtöötaja ametikohale ettevõtja sees;

h) „kõrgharidust tõendav dokument" – diplom, tunnistus või muu kvalifikatsiooni tõendav dokument, mille on väljastanud pädev asutus ja mis tõendab keskharidusjärgse vähemalt kolmeaastase kõrgharidusprogrammi, täpsemalt haridusasutuse pakutavate kursuste edukat läbimist, mida riik, kus see asutus asub, tunnustab kõrgharidusasutusena.

i) „pereliikmed" – direktiivi 2003/86/EÜ[13] artikli 4 lõikes 1 osutatud kolmandate riikide kodanikud;

j) „ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja luba" – luba, millele on märgitud „ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja" ning mis annab loa omanikule õiguse elada ja töötada liikmesriigi territooriumil vastavalt käesoleva direktiivi sätetele;

k) „ühtne taotlusmenetlus" – menetlus, mille käigus tehakse otsus taotluse kohta lubada kolmanda riigi kodanikul elada ja töötada liikmesriigi territooriumil;

l) „kontsern" – käesoleva direktiivi kohaldamisel kaks või enamat ettevõtjat, keda tunnustatakse rahvusvahelise õiguse alusel omavahel seotuks: kui ettevõtjal on otseselt või kaudselt enamik selle ettevõtte märgitud kapitalist, kui ettevõtjal on kontroll selle ettevõtja emiteeritud aktsiakapitaliga seotud häälteenamuse üle või kui ettevõtjal on võimalik ametisse nimetada üle poole nimetatud ettevõtja haldus-, juht- või järelevalveorgani liikmetest;

---

[13] ELT L 251, 3.10.2003, lk 12.

m) „esimene liikmesriik” – liikmesriik, kes annab esimesena käesoleva direktiivi alusel kolmanda riigi kodanikule elamisloa.

n) „üldiselt kohaldatav kollektiivleping” – kollektiivleping, mida peavad järgima kõik asjaomases geograafilises piirkonnas asuvad ja asjaomases valdkonnas või tööstusharus tegutsevad ettevõtjad. Kui puudub kollektiivlepingute üldiselt kohaldatavaks tunnistamise süsteem, võivad liikmesriigid aluseks võtta kollektiivlepingud, mida tavaliselt kohaldatakse kõigi asjaomases geograafilises piirkonnas asuvate ja asjaomases valdkonnas või tööstusharus tegutsevate ettevõtjate suhtes ja/või kollektiivlepingud, mille on sõlminud riigi tasandil kõige esindavamad tööandjate ja töötajate organisatsioonid ning mida kohaldatakse kogu riigi territooriumil.

Artikkel 4
Soodsamad sätted

1. Käesolev direktiiv ei piira järgmiste õigusaktide soodsamate sätete kohaldamist:

   a) liidu õigus, sealhulgas ühelt poolt liidu ja tema liikmesriikide ning teiselt poolt ühe või enama kolmanda riigi vahel sõlmitud kahe- ja mitmepoolsed lepingud;

   b) kahe- või mitmepoolsed lepingud, mis on sõlmitud ühe või mitme liikmesriigi ning ühe või mitme kolmanda riigi vahel.

2. Käesolev direktiiv ei mõjuta liikmesriikide õigust võtta käesoleva direktiivi reguleerimisalasse kuuluvate isikute suhtes vastu soodsamaid sätteid või neid kehtima jätta seoses artikli 3 punktiga i ja artiklitega 12, 14 ja 15.

II PEATÜKK
RIIKI LUBAMISE TINGIMUSED

Artikkel 5
Liikmesriiki lubamise kriteeriumid

1. Ilma et see piiraks artikli 10 kohaldamist, peab käesolevas direktiivis sätestatud tingimuste alusel liikmesriiki lubamist taotlev kolmanda riigi kodanik:

   a) esitama tõendid, et vastuvõttev üksus ja kolmandas riigis asuv ettevõtja kuuluvad samasse ettevõtjasse või kontserni;

   b) esitama tõendid, et ta on töötanud sama kontserni ettevõtjas vähemalt 12 kuud vahetult enne ettevõtjasisese üleviimise kuupäeva, kui seda nõuavad riiklikud õigusaktid, ja et ta võib pärast lähetuse lõppu naasta kõnealusesse kontserni kuuluvasse ettevõtjasse, mis asub kolmandas riigis;

   c) esitama tööandja suunamiskirja, milles on märgitud:

      i) üleviimise kestus ja vastuvõtva üksuse või üksuste asukoht kõnealuses liikmesriigis;

ii) tõendid selle kohta, et ta võtab vastu juhtivtöötaja, spetsialisti või kõrgharidusega praktikandi ametikoha kõnealuses liikmesriigis asuvas vastuvõtvas üksuses või üksustes;

iii) üleviimise ajal makstav palk;

d) esitama tõendid, et tal on vastuvõtvas liikmesriigis juhtivtöötaja või spetsialisti ametikoha jaoks vajalikud kutseoskused või kõrgharidusega praktikandi puhul vajalik kõrgharidus;

e) esitama dokumendid, mis tõendavad, et taotleja vastab riiklike õigusaktidega kehtestatud tingimustele, mida ELi kodanikud peavad töölepingus või siduvas tööpakkumises täpsustatud reguleeritud kutsealal osalemiseks täitma;

f) esitama siseriikliku õigusega ettenähtud kehtiva reisidokumendi ning vajaduse korral viisataotluse või viisa;

g) esitama tõendid, mille kohaselt on taotlejal ravikindlustus või, kui see on siseriiklikus õiguses ette nähtud, ta on taotlenud ravikindlustust, mis katab kõik üldiselt asjaomase liikmesriigi kodanike puhul kaetud riskid ning kehtib ajavahemikul, mil selline kindlustuskaitse ja vastav õigus hüvitistele on ette nähtud seoses töölepinguga või sellest tulenevalt, ilma, et see piiraks kehtivate kahepoolsete lepingute kohaldamist;

h) olema isik, kes ei kujuta ohtu avalikule korrale, avalikule julgeolekule ega rahvatervisele.

2. Liikmesriigid nõuavad, et seaduste, määruste, õigusnormide ja/või üldiselt asjaomases tegevusvaldkonnas kohaldatavate kollektiivlepingutega ette nähtud tingimused, mida kohaldatakse sarnases olukorras olevate lähetatud töötajate suhtes, on üleviimisel kestel makstava palga osas täidetud.

Kui puudub kollektiivlepingute üldiselt kohaldatavaks tunnistamise süsteem, võivad liikmesriigid, kui nad seda soovivad, aluseks võtta kollektiivlepingud, mida tavaliselt kohaldatakse kõigi asjaomases geograafilises piirkonnas asuvate ja asjaomases valdkonnas või tööstusharus tegutsevate ettevõtjate suhtes ja/või kollektiivlepingud, mille on sõlminud riigi tasandil kõige esindavamad tööandjate ja töötajate organisatsioonid ning mida kohaldatakse kogu riigi territooriumil.

3. Lisaks lõigetes 1 ja 2 nimetatud tõenditele esitavad kolmandate riikide kodanikud, kes taotlevad riiki lubamist kõrgharidusega praktikantidena praktikat käsitleva lepingu, milles on esitatud praktika programmi kirjeldus, selle kestus ning tingimused, mille alusel teostatakse kõnealuse programmi raames praktikantide järelevalvet.

4. Juhul kui üleviimine hõlmab mitmes liikmesriigis asuvaid vastuvõtvaid üksusi, esitavad käesoleva direktiivi alusel riiki lubamist taotlevad kolmandate riikide kodanikud tõendid artikli 16 lõike 1 punkti b kohase teavitamise kohta.

5. Kõigist muudatustest, mis mõjutavad kõnealuse artikliga sätestatud riiki lubamise tingimusi, tuleb teavitada asjaomase liikmesriigi pädevaid ametiasutusi.

Artikkel 6
Taotluse tagasilükkamise põhjused

1. Liikmesriigid lükkavad taotluse tagasi juhul, kui ei ole täidetud artiklis 5 sätestatud tingimused või kui esitatud dokumendid on omandatud pettusega, need on võltsitud või neid on omavoliliselt muudetud.

2. Liikmesriigid lükkavad taotluse tagasi juhul, kui tööandjat või vastuvõtvat üksust on kooskõlas siseriiklike õigusaktidega karistatud mitteametliku töö ja/või ebaseadusliku töölevõtmise eest.

3. Liikmesriigid võivad taotlus tagasi lükata riiki lubatavate kolmandate riikide kodanike arvu alusel.

4. Juhul kui üleviimine hõlmab mitmes liikmesriigis asuvaid vastuvõtvaid üksusi, piirab liikmesriik, kus taotlus esitati, loa kehtivuse geograafilise ulatuse liikmesriikidega, kus on täidetud artiklis 5 sätestatud tingimused.

Artikkel 7
Lao tühistamine või pikendamata jätmine

1. Liikmesriigid võivad elamisloa tühistada või selle pikendamisest keelduda järgmistel juhtudel:

   a) kui see on omandatud pettusega, see on võltsitud või seda on omavoliliselt muudetud;

   või

   b) kui loa omanik viibib riigis muudel põhjustel kui need, milleks tal lubati sinna elama asuda.

2. Liikmesriigid võivad elamisloa tühistada või selle pikendamisest keelduda järgmistel juhtudel:

   a) kui artiklis 5 sätestatud tingimused ei ole täidetud või neid enam ei täideta;

   või

   b) avaliku korra, avaliku julgeoleku või rahvatervise kaalutlusel.

Artikkel 8
Karistused

Liikmesriigid võivad pidada vastuvõtvat üksust vastutavaks ning määrata üleviimist käsitlevate tingimuste rikkumise eest karistusi. Karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

III PEATÜKK
MENETLUS JA LUBA

Artikkel 9
Juurdepääs teabele

Liikmesriigid võtavad vajalike meetmeid, et oleks tagatud juurdepääs teabele riiki lubamise ja seal elamise, sealhulgas õiguste ning taotluse esitamise jaoks vajalike dokumentide kohta.

Artikkel 10
Riiki lubamise taotlus

1. Liikmesriigid määravad kindlaks, kas taotluse esitab kolmanda riigi kodanik või vastuvõttev üksus.

2. Taotlus võetakse vastu ja vaadatakse läbi ainult juhul, kui asjaomane kolmanda riigi kodanik elab väljaspool selle liikmesriigi territooriumi, kuhu ta soovib tööle minna.

3. Taotlus esitatakse selle liikmesriigi ametiasutustele, kus ettevõtjasisene üleviimine peamiselt aset leiab.

4. Liikmesriik määrab ametiasutuse, kelle pädevuses on vastu võtta taotlus ja anda ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja luba.

5. Taotlus esitatakse ühtse menetluse raames.

6. Asjaomane liikmesriik tagab kolmanda riigi kodanikule, kelle riiki lubamise taotlus on rahuldatud, kõik võimalused nõutava viisa saamiseks.

7. Lihtsustatud menetlust võib kohaldada teatavate kontsernide suhtes, keda liikmesriigid on tunnustanud vastavalt siseriiklikele õigusaktidele või haldustavadele.

   Tunnustus antakse kuni kolmeks aastaks ja selle aluseks on järgmine teave:

   a) teave kontserni majandusliku olukorra kohta, et tagada ettevõtjasiseselt üleviidud töötajale nõutaval tasemel palk ja artiklis 14 sätestatud õigused;

   b) tõendid selle kohta, et varasemaid üleviimisi käsitlevad riiki lubamise tingimused on täidetud;

   c) tõendid selle kohta, et vastuvõtvas riigis täidetakse maksuseadust ja -eeskirju;

   d) tulevasi üleviimisi käsitlev teave.

8. Lõikes 7 esitatud lihtsustatud menetlus hõlmab järgmist:

   a) taotleja vabastamine artiklis 5 osutatud dokumentide esitamise kohustusest, juhul kui need on esitatud varem ja on veel kehtivad;

b) riiki lubamise kiirmenetlus, mis võimaldab ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate lube väljastada kiiremini kui on sätestatud artikli 12 lõikes 1;

või

c) viisade andmise lihtsustamine.

9. Kontsern, kes on saanud lõikele 7 vastava tunnustuse, teavitab asjaomast ametiasutust kõigist tunnustamise tingimusi mõjutavatest muudatustest.

10. Liikmesriigid määravad asjakohaseid karistusi, sealhulgas tühistavad tunnustuse juhul, kui ei suudeta esitada lõikes 7 osutatud tõendeid ja teavet.

Artikkel 11
Ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja luba

1. Ettevõtjasiseselt üleviidud töötajatele, kes täidavad artiklis 5 esitatud tingimused ja kelle kohta pädevad ametiasutused on teinud positiivse otsuse, antakse ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja luba.

2. Ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja loa kehtivusaeg peab olema vähemalt üks aasta või võrdväärne asjaomase liikmesriigi territooriumile tehtava üleviimise kestusega, olenevalt sellest, kumb on lühem ning seda võib pikendada juhtivtöötajate ja spetsialistide puhul maksimaalselt kolmeks aastaks ning kõrgharidusega praktikantide puhul üheks aastaks.

3. Ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja loa annavad liikmesriigi pädevad ametiasutused, kasutades selleks nõukogu määrusega (EÜ) nr 1030/2002[14] kindlaks määratud ühtset vormi. Vastavalt kõnealuse määruse lisa punkti a) alapunktile 7.5–9 märgivad liikmesriigid elamisloale andmed, mis on seotud loaga töötada vastavalt artiklis 13 sätestatud tingimustele.

4. Rubriigis „loa liik” märgivad liikmesriigid „ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja” ja asjaomase kontserni nime. Liikmesriigid annavad ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja loa omanikule täiendava dokumendi, mis sisaldab üksuste loetelu, kellel on volitused kõnealune kolmanda riigi kodanik vastu võtta ja nimetatud loetelu läbi vaadata iga kord, kui seda muudetakse.

5. Liikmesriigid ei anna täiendavaid lubasid, eelkõige erinevaid töölubasid.

Artikkel 12
Menetluslikud tagatised

1. Asjaomase liikmesriigi pädevad ametiasutused võtavad vastu otsuse ettevõtjasiseselt üleviidud töötajana liikmesriiki lubamist käsitleva taotluse kohta või artikli 11 lõikes 4 sätestatud täiendava dokumendi läbivaatamise kohta ning teavitavad taotlejat kirjalikult vastavalt asjaomase liikmesriigi siseriiklikus õiguses sätestatud

[14] EÜT L 157, 15.6.2002, lk 1.

teavitamismenetlustele 30 päeva jooksul alates täieliku taotluse esitamisest. Erandjuhtudel, kui tegemist on keerukate taotlustega, mis hõlmavad erinevates liikmesriikides asuvaid vastuvõtvaid üksusi, võib tähtaega pikendada veel 60 päeva võrra.

2. Kui taotlusega seoses esitatud teave on puudulik, teatavad pädevad ametiasutused taotlejale mõistliku aja jooksul, millist täiendavat teavet on vaja esitada ning seavad selleks mõistliku tähtaja.

3. Otsusest, millega lükatakse taotlus tagasi või millega ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja luba jäetakse pikendamata või tühistatakse, teatatakse taotlejale kirjalikult. Nimetatud otsust on võimalik vajaduse korral asjaomases liikmesriigis vastavalt siseriiklikule õigusele vaidlustada. Teates osutatakse otsuse põhjustele, võimalikele apellatsioonimenetlustele ja nendega seotud tähtaegadele.

IV PEATÜKK
ÕIGUSED

Artikkel 13
Ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja loast tulenevad õigused

Ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja loa kehtivusajal on selle loa omanikul vähemalt järgmised õigused:

1. õigus siseneda loa andnud liikmesriigi territooriumile ja seal viibida;

2. liikuda vabalt loa andnud liikmesriigi kogu territooriumil siseriikliku õigusega sätestatud piires;

3. õigus teha loaga lubatud konkreetset tööd vastavalt siseriiklikule õigusele kõigis teistes kontserni kuuluvates üksustes, mis on loetletud artikli 11 lõikes 4 esitatud täiendavas dokumendis, kooskõlas artikliga 16;

4. õigus täita tööülesandeid artikli 11 lõikes 4 sätestatud täiendavas dokumendis loetletud kontserni kuuluvate üksuste klientide ruumides, kuni töösuhe kolmandas riigis asuva ettevõtjaga säilib.

Artikkel 14
Õigused

Olenemata töösuhte suhtes kohaldatavatest õigusaktidest on ettevõtjasiseselt üleviidud töötajatel järgmised õigused:

1. sarnases olukorras olevate lähetatud töötajate suhtes kohaldatavad töötingimused, mis on ette nähtud kas seaduste, määruste, õigusnormide sätetega ja/või üldiselt kohaldatavate kollektiivlepingutega, mida kohaldatakse liikmesriigis, kuhu neil käesoleva direktiivi alusel on lubatud siseneda.

Kui puudub kollektiivlepingute üldiselt kohaldatavaks tunnistamise süsteem, võivad liikmesriigid, kui nad seda soovivad, aluseks võtta kollektiivlepingud, mida tavaliselt kohaldatakse kõigi asjaomases geograafilises piirkonnas asuvate ja asjaomases valdkonnas või tööstusharus tegutsevate ettevõtjate suhtes ja/või kollektiivlepingud, mille on sõlminud riigi tasandil kõige esindavamad tööandjate ja töötajate organisatsioonid ning mida kohaldatakse kogu riigi territooriumil.

2. Kõnealuseid töötajaid koheldakse võrdselt vastuvõtva liikmesriigi kodanikega järgmistel juhtudel:

a) ühinemisvabadus, õigus liituda töötajate või tööandjate organisatsioonidega ja kutseühingutega ning olla nende liikmeks, sealhulgas selliste organisatsioonide pakutavad eelised, ilma et see piiraks avalikku korda ja julgeolekut käsitlevaid riiklikke sätteid;

b) diplomite, tunnistuste ja muude kvalifikatsiooni tõendavate dokumentide tunnustamine riikide asjaomase menetluse kohaselt;

c) ilma, et see piiraks kahepoolsete lepingute kohaldamist, sotsiaalkindlustuse valdkondi käsitlevad siseriikliku õiguse sätted, mis on määratletud määruse (EÜ) nr 883/2004 artiklis 3. Liikmesriikide vahelise liikuvuse puhul kehtib reeglina nõukogu määrus (EÜ) nr 859/2003,[15] ilma, et see piiraks kehtivate kahepoolsete lepingute kohaldamist;

d) töötaja varasematel töösuhetel põhineva kohustusliku pensioni väljamaksmine pensioni maksmine kolmandasse riiki kolimisel, ilma, et see piiraks määruse (EÜ) nr 859/2003 ja kehtivate kahepoolsete lepingute kohaldamist;

e) juurdepääs kaupadele ja teenustele ning üldsusele kättesaadavate kaupade ja teenuste pakkumisele, välja arvatud riigilt saadud elamispind ja tööhõiveametite pakutav nõustamine.

Lõikes 2 sätestatud õigus võrdsele kohtlemisele ei piira liikmesriigi õigust luba tühistada või keelduda selle pikendamisest vastavalt artiklile 7.

Artikkel 15
Pereliikmed

1. Kohaldatakse nõukogu direktiivi 2003/86/EÜ, võttes arvesse käesolevas artiklis sätestatud erandeid.

2. Erandina direktiivi 2003/86/EÜ artikli 3 lõikest 1 ja artiklist 8 ei seata perekonna taasühinemise eeltingimuseks esimeses liikmesriigis nõuet, mille kohaselt käesoleva direktiivi alusel antud loa omanikul peab olema põhjust eeldada, et ta saab riigis alalise elamise õiguse ja ta on täitnud asjaomases liikmesriigis elamise miinimumperioodi nõude.

[15] ELT L 124, 20.5.2003, lk 1.

3. Erandina direktiivi 2003/86/EÜ artikli 4 lõike 1 viimasest lõigust ja artikli 7 lõikest 2 võib esimene liikmesriik seal nimetatud integratsioonimeetmeid kohaldada ainult pärast seda, kui asjaomasele isikule on luba perekonna taasühinemiseks antud.

4. Erandina direktiivi 2003/86/EÜ artikli 5 lõike 4 esimesest lõigust annab esimene liikmesriik pereliikmete elamisload juhul, kui taasühinemise tingimused on täidetud, kahe kuu jooksul alates taotluse esitamise kuupäevast.

5. Erandina direktiivi 2003/86/EÜ artikli 13 lõigetest 2 ja 3 on pereliikmete elamisloa kehtivusaeg esimeses liikmesriigis võrdne ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja loa omanikule antud loa kehtivusajaga, kui nende reisidokumentide kehtivusaeg seda võimaldab.

V PEATÜKK
LIIKMESRIIKIDEVAHELINE LIIKUVUS

Artikkel 16
Liikmesriikidevaheline liikuvus

1. Kolmandate riikide kodanikele, kellele on esimeses liikmesriigis antud ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja luba, kes vastavad artiklis 5 sätestatud riiki lubamise kriteeriumidele ning kes taotlevad ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja luba mõnes teises liikmesriigis, lubatakse töötada selles liikmesriigis asuvas mistahes muus üksuses, mis kuuluvad samasse kontserni, ja artikli 13 lõikes 4 sätestatud tingimuste täitmise korral kõnealuse vastuvõtva üksuse klientide ruumides esimese liikmesriigi väljastatud elamisloa ja artikli 11 lõikes 4 sätestatud täiendava dokumendi alusel, juhul:

   a) kui teise liikmesriiki (teistesse liikmesriikidesse) üleviimise kestus ei ületa kahteteist kuud;

   b) kui taotleja on esitanud teise liikmesriigi pädevale ametiasutusele enne oma üleviimist kõnealusesse liikmesriiki artikli 5 lõigetes 1–3 osutatud, kõnealusesse liikmesriiki üleviimist käsitlevad dokumendid ning on esitanud esimesele liikmesriigile tõendid selliste dokumentide esitamise kohta.

2. Kui teise liikmesriiki üleviimise kestus ületab kahteteist kuud, võib teine liikmesriik nõuda uue ettevõtjasiseselt üleviidud töötaja elamisloa taotluse esitamist kõnealuses liikmesriigis.

   Kui asjaomastes õigusaktides nõutakse liikuvuse võimaldamiseks viisa või elamisloa olemasolu, tuleb selline viisa või luba aegsasti anda aja jooksul, mis ei takista lähetuse teostamist, kuid samas jätab pädevatele ametiasutustele piisavalt aega taotluse menetlemiseks.

   Liikmesriigid ei nõua ettevõtjasiseselt üleviidud töötajatelt viisa- või elamisloa taotluse esitamiseks oma territooriumilt lahkumist.

3. Euroopa Liitu üleviimiseks vajaliku elamisloa maksimaalne kestus ei ületa juhtivtöötajate ja spetsialistide puhul kolme aastat, kõrgharidusega praktikantide puhul ühte aastat.

VI PEATÜKK
LÕPPSÄTTED

Artikkel 17
Statistika

1. Liikmesriigid edastavad komisjonile statistika kolmandate riikide kodanikele ettevõtjasisese üleviimisega seoses esmakordselt antud või uuendatud elamislubade arvu kohta, võimaluse korral ka tühistatud elamislubade arvu kohta kodakondsuse, vanuse, soo, üleviidava ametikoha (juhtivtöötaja, spetsialist, kõrgharidusega praktikant), loa kehtivusaja pikkuse ja majandusvaldkonna kaupa.

2. Lõikes 1 osutatud statistika edastatakse vastavalt määrusele (EÜ) nr 862/2007[16].

3. Lõikes 1 nimetatud statistika vaatlusperiood on üks kalendriaasta ning see esitatakse komisjonile kuue kuu jooksul pärast vaatlusaasta lõppu. Esimene vaatlusaasta on […].

Artikkel 18
Aruanded

Komisjon esitab hiljemalt [kolm aastat pärast käesoleva direktiivi ülevõtmist] ja seejärel iga kolme aasta tagant Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande käesoleva direktiivi kohaldamise kohta liikmesriikides ning teeb vajadusel ettepanekuid.

Artikkel 19
Kontaktpunktid

1. Liikmesriigid nimetavad kontaktpunktid, kes vastutavad artikli 16 rakendamiseks vajaliku teabe vastuvõtmise ja edastamise eest.

2. Liikmesriigid teevad asjakohast koostööd lõikes 1 osutatud teabe ja dokumentide vahetamisel.

Artikkel 20
Ülevõtmine

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt [kahe aasta pärast alates käesoleva direktiivi jõustumisest].

[16] ELT L 199, 31.7.2007, lk 23.

Nad edastavad kõnealuste normide teksti ning kõnealuste normide ja käesoleva direktiivi vahelise vastavustabeli viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid need normid vastu võtavad, lisavad nad nendesse normidesse või nende normide ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastuvõetavate põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.

Artikkel 21
Jõustumine

Käesolev direktiiv jõustub […] päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

Artikkel 22
Adressaadid

Käesolev direktiiv on Euroopa Liidu toimimise lepingu kohaselt adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, [...]

Euroopa Parlamendi nimel	*Nõukogu nimel*
President	*eesistuja*