EIROPAS KOMISIJA

Briselē, 13.7.2010
COM(2010) 378 galīgā redakcija

2010/0209 (COD)

Priekšlikums

# EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

**par uzņēmuma ietvaros pārceltu trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem**

{SEC(2010) 884}
{SEC(2010) 885}

# PASKAIDROJUMA RAKSTS

## 1) Priekšlikuma konteksts

- **Priekšlikuma pamatojums un mērķi**

Šis priekšlikums ir daļa no ES centieniem izstrādāt vispusīgu imigrācijas politiku. Hāgas 2004. gada novembra programmā ir atzīts, ka „likumīgai migrācijai būs nozīmīga loma uz zināšanām balstītas ekonomikas veidošanā Eiropā, ekonomikas attīstības uzlabošanā, tādējādi veicot ieguldījumu Lisabonas stratēģijas īstenošanā", un Komisija ir aicināta iesniegt plānu legālās migrācijas politikai, „tostarp uzņemšanas procedūrām, ar kurām nekavējoties var apmierināt svārstīgo migrējošā darba spēka pieprasījumu darba tirgū".

Pēc tam sniegtajā Komisijas 2005. gada decembra paziņojumā „Legālās migrācijas politikas plāns" (COM(2005)669) tika paredzēts no 2007. līdz 2009. gadam pieņemt piecus tiesību aktu priekšlikumus par darbaspēka imigrāciju, tostarp priekšlikumu direktīvai par uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem.

Eiropadomes 2008. gada 15. un 16. oktobra sanāksmē pieņemtais Eiropas Imigrācijas un patvēruma pakts pauž Eiropas Savienības un tās dalībvalstu apņemšanos īstenot godīgu, efektīvu un konsekventu politiku, lai risinātu jautājumus, kas saistīti ar migrācijas radītajām problēmām un iespējām.

Stokholmas programmā, ko Eiropadome pieņēma 2009. gada 10. un 11. decembrī, ir atzīts, ka darbaspēka imigrācija var sekmēt konkurētspēju un ekonomisko aktivitāti un ka to lielo demogrāfisko problēmu kontekstā, ar kurām ES nāksies saskarties nākotnē, pastiprinoties darbaspēka pieprasījumam, elastīga imigrācijas politika ilgākā termiņā būtiski sekmēs ES ekonomisko attīstību un darbības rezultātus. Tādēļ tā aicina Komisiju un Padomi turpināt īstenot Legālās migrācijas politikas 2005. gada plānu.

Komisija 2007. gada oktobrī[1] iesniedza priekšlikumu par augsti kvalificētu darbinieku uzņemšanu („ES zilās kartes" direktīva) un priekšlikumu vispārīgai pamatdirektīvai. Pirmo no šiem priekšlikumiem Padome pieņēma 2009. gada 25. maijā; otro priekšlikumu pašlaik apspriež Eiropas Parlamentā un Padomē.

Ievērojot šķēršļus, ar kuriem uzņēmumiem jāsaskaras, cenšoties izpildīt sarežģītus un dažādus noteikumus, šīs direktīvas mērķis ir jo īpaši atvieglināt kvalificētu darbinieku pārcelšanu uzņēmuma ietvaros uz ES un ES teritorijā, lai palielinātu ES tautsaimniecības konkurētspēju un papildinātu pasākumu kopumu, ko ES ievieš, lai sasniegtu ES 2020. gada stratēģijas mērķus. Tās konkrētais mērķis ir efektīvi un tūlītēji apmierināt pieprasījumu pēc vadošiem un kvalificētiem darbiniekiem starptautisku uzņēmumu filiālēs un meitasuzņēmumos, nosakot pārredzamus un saskaņotus šīs kategorijas darbinieku uzņemšanas nosacījumus, radot uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem un viņu ģimenēm pievilcīgākus pagaidu uzturēšanās nosacījumus un veicinot pārcelto darbinieku efektīvu izvietošanu un pārvietošanu starp ES struktūrvienībām. Šā mērķa sasniegšana palīdzētu izpildīt arī ES starptautiskās tirdzniecības saistības, tostarp īpašos noteikumus par uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem. Lai veicinātu šādu starptautisku mobilitāti, jānodrošina godīgas konkurences

[1] COM(2007) 637 un 638, 23.10.2007.

apstākļi un jāievēro darba ņēmēju tiesības, tostarp jāgādā, lai uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem būtu drošs juridiskais statuss.

- **Vispārīgais konteksts**

Uzņēmējdarbības globalizācijas, starptautiskās tirdzniecības pieauguma, starptautisku uzņēmumu skaita pieauguma un paplašināšanās un daudzu nozaru pastāvīgās pārstrukturizācijas un konsolidācijas ietekmē pēdējos gados daudz svarīgāka ir kļuvusi starptautisku uzņēmumu filiāļu un meitasuzņēmumu vadošo un tehnisko darbinieku mobilitāte, uz laiku pārceļoties uz citām uzņēmuma struktūrvienībām, lai veiktu īstermiņa uzdevumus. Būtiska ir uzņēmumu spēja straujāk reaģēt uz jaunām problēmām, nodot zinātību nākamajiem vadītājiem un saskaņot kvalifikāciju visās valstīs, kurās uzņēmums darbojas. Mobilitāti liek palielināt arī darba organizācijas attīstība un darbinieku norīkošana darbā uzņēmuma ietvaros

Tomēr pašlaik vairāki faktori ierobežo starptautisku uzņēmumu iespējas izmantot priekšrocības, ko var sniegt darbinieku pārcelšana uzņēmuma ietvaros. Daudziem starptautiskiem uzņēmumiem, kas vēlas pārcelt darbiniekus, ir nācies saskarties ar neelastīgumu un ierobežojumiem, tostarp ar skaidra īpaša režīma trūkumu vairumā ES dalībvalstu, sarežģītām prasībām, izmaksām, kavēšanos ar vīzu vai darba atļauju izsniegšanu un nenoteiktību attiecībā uz noteikumiem un procedūrām. Turklāt dažādās dalībvalstīs ir ļoti atšķirīgi uzņemšanas nosacījumi un ģimenes tiesību ierobežojumi.

- **Spēkā esošie noteikumi priekšlikuma jomā**

Spēkā esošais ES tiesību akts, kas paredz uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku uzņemšanas nosacījumus pakalpojumu sniegšanas kontekstā, ir Padomes 1994. gada Rezolūcija par trešo valstu valstspiederīgo uzņemšanas ierobežojumiem dalībvalstu teritorijā nodarbinātības nolūkā[2], kas pieņemta saskaņā ar EK līguma K.1. pantu. Šajā dokumentā sniegtas definīcijas un izklāstīti principi, kas reglamentē šīs migrantu kategorijas uzņemšanu.

Ar šo priekšlikumu ir saistīta arī Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīva 96/71/EK par dalībvalstīs reģistrētu uzņēmumu darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, jo tās 1. panta 4. punktā ir teikts, ka „*attieksme pret uzņēmumiem, kas reģistrēti valstī, kura nav dalībvalsts, nedrīkst būt labvēlīgāka nekā pret dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem*". Tādējādi šis priekšlikums nodrošina, ka, uzņēmuma ietvaros norīkojot darba ņēmējus darbā kādā dalībvalstī pakalpojumu sniegšanas jomā, uzņēmumi, kas reģistrēti valstī, kura nav dalībvalsts, negūst nekādas konkurences priekšrocības.

Vispārējā nolīgumā par pakalpojumu tirdzniecību (*GATS*) paredzētās ES–25 saistības[3] ļauj pakalpojumu nozarē un pakalpojumu sniegšanas kontekstā nodarbināt uzņēmuma ietvaros pārceltus darbiniekus — parasti bez ekonomisko vajadzību pārbaudes — ilgākais trīs gadus (vadītājus un speciālistus) vai vienu gadu (diplomētus praktikantus) ar noteikumu, ka šie darbinieki atbilst attiecīgā saraksta prasībām, piemēram, iepriekš vienu gadu ir bijuši nodarbināti. ES un Čīles 2002. gadā noslēgtajā asociācijas nolīgumā un 2008. gadā noslēgtajā ekonomisko partnerattiecību (*EPA*) nolīgumā ar *CARIFORUM* valstīm ir iekļauti arī noteikumi par darbinieku pārcelšanu uzņēmuma ietvaros, kuru pamatā ir *GATS* saistību

---

2 OV C 274, 19.9.1996., 3. lpp.

3 Skatīt PTO dokumentu S/L/286 un S/C/W/273, 2006. gada 18. decembra 1. pielikumā.

noteikumi. Nav paredzēts, ka *GATS* un divpusējos nolīgumos iekļautās tirdzniecības saistības varētu aptvert visus ieceļošanas, uzturēšanās un darba nosacījumus.

Padomes 2003. gada 22. septembra Direktīvā 2003/86/EK paredzēti nosacījumi, saskaņā ar kuriem var īstenot tiesības uz ģimenes atkalapvienošanos. Šis priekšlikums pārsniedz minētās direktīvas darbības jomu, paredzot labvēlīgākus ģimenes atkalapvienošanās nosacījumus.

Regulā (EK) Nr. 1030/2002 ir noteiktā trešo valstu valstspiederīgo uzturēšanās atļauju forma, un tā attiecas arī uz šo priekšlikumu.

Padomes 2005. gada 12. oktobra Direktīvā 2005/71/EK par īpašu procedūru trešo valstu valstspiederīgo uzņemšanai zinātniskās pētniecības nolūkos ir izklāstīti nosacījumi trešo valstu pētnieku uzņemšanai dalībvalstīs, lai īstenotu pētniecības projektus saskaņā ar uzņemšanas nolīgumiem, kas noslēgti ar pētniecības organizācijām, kurām attiecīgā dalībvalsts izsniegusi atbilstošu apstiprinājumu. Ņemot vērā, ka abu tiesību aktu darbības jomas var sakrist, un lai saglabātu saskaņotu noteikumu kopumu, ko piemēro trešām valstīm valstspiederīgiem pētniekiem, šajā priekšlikumā skaidri noteikts, ka to nepiemēro trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri iesniedz pieteikumus uzturēšanos atļaujas saņemšanai kādā dalībvalstī pētnieka statusā Direktīvas 2005/71/EK nozīmē, lai īstenotu pētniecības projektu.

Turklāt 2007. gada 23. oktobrī iesniegtajā priekšlikumā pamatdirektīvai[4] (COM(2007) 638) ir paredzēti divi izņēmumi: personām, kas ieceļo kādā no dalībvalstīm saskaņā ar saistībām, kas ietvertas kādā no starptautiskiem nolīgumiem, kas atvieglo ieceļošanu un pagaidu uzturēšanos dažām fizisku personu kategorijām, kuras saistītas ar tirdzniecību un ieguldījumiem; un darbā norīkotiem trešo valstu valstspiederīgajiem neatkarīgi no tā, vai to uzņēmums ir dibināts dalībvalstī vai valstī, kas nav dalībvalsts. Tāpēc minētā priekšlikuma darbības joma neattiecas uz uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem, kurus nosūta darbā, pamatojoties uz darba līgumu, kas noslēgts ar trešās valsts uzņēmumu, un kuri ir personas, kas ieceļo kādā no dalībvalstīm saskaņā ar saistībām, piemēram, iepriekš minētajām, un attiecībā uz šiem aspektiem attiecīgi ir paredzēti īpaši noteikumi.

Attiecībā uz personām, uz kurām attiecas tirdzniecības nolīgumi, „Zilās kartes" direktīvā ir paredzēti tādi paši izņēmumi kā pamatdirektīvā. Turklāt pieteikumu iesniedzējiem jāuzrāda darba līgums. Tāpēc šīs direktīvas darbības joma neattiecas uz uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem.

- **Atbilstība citiem ES politikas virzieniem un mērķiem**

Pasākumi, lai piesaistītu augsti kvalificētus trešo valstu valstspiederīgos, piemēram, starptautisku korporāciju galvenos darbiniekus, ir ietverti plašākā programmā, kas noteikta ES stratēģijā 2020. gadam, kura Savienībai izvirza mērķi kļūt par ekonomiku, kas balstīta uz zināšanām un inovāciju, samazināt administratīvo slogu uzņēmumiem un nodrošināt labāku atbilsmi starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu. Atvieglināta darbinieku pārcelšana uzņēmuma ietvaros ir arī viens no ES tirdzniecības politikas mērķiem.

Šajā priekšlikumā ir ievērotas pamattiesības, īpaši Pamattiesību hartas 15., 21. un 31. pants (godīga un vienlīdzīga attieksme), 12. pants (pulcēšanās un biedrošanās brīvība), 34. pants

[4] Priekšlikums Padomes direktīvai par apvienotu pieteikšanās procedūru, lai trešo valstu valstspiederīgajiem izsniegtu apvienotu uzturēšanās un darba atļauju dalībvalsts teritorijā, kā arī par vienotu tiesību kopumu trešo valstu darba ņēmējiem, kuri likumīgi uzturas dalībvalstī.

(sociālā nodrošināšana) un 7. pants (privātās un ģimenes dzīves neaizskaramība), jo tajā ir atzīts un garantēts vienlīdzīgas attieksmes princips pret uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem un iekļautas procesuālās garantijas un tiesības uz ģimenes dzīvi.

Ar šā priekšlikuma īstenošanu saistītie personas dati iestādēm būs jāapstrādā saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 95/46/EK par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi.

**2)Apspriešanās ar ieinteresētajām personām un ietekmes novērtējums**

- **Apspriešanās ar ieinteresētajām personām**

*Apspriešanās metodes, galvenās mērķnozares un respondentu vispārīgs raksturojums*

Komisija rīkoja sabiedrisku apspriešanu par Zaļo grāmatu par ES pieeju ekonomiskās migrācijas pārvaldībai, tostarp atklātu uzklausīšanu, kas notika 2005. gada 14. jūnijā.

Turpmāka apspriešanās notika semināros un darbsemināros. Komisijas Imigrācijas un patvēruma komiteja apspriedās ar dalībvalstīm. Ietekmes novērtējuma atbalstam pasūtītā ārējā pētījumā bija ietverta turpmāka apspriešanās ar galvenajām ieinteresētajām personām, izmantojot anketas un intervijas.

*Atbilžu kopsavilkums un tas, kā tās ņemtas vērā*

Iesniegto 130 atsauksmju analīze liecināja, ka respondenti kopumā atbalsta ES kopējo ekonomiskās imigrācijas politiku, lai gan attiecībā uz vēlamo pieeju un paredzamo gala rezultātu bija vērojamas lielas atšķirības. Izskanēja arī nepārprotams lūgums ierosināt vienkāršus, nebirokrātiskus un elastīgus risinājumus. Tā kā liels skaits dalībvalstu neatbalstīja horizontālo pieeju, Komisija par reālistiskāku uzskatīja nozaru pieeju, kas būtu arī labāka atbilde uz lūgumu nodrošināt elastīgumu.

- **Ekspertu atzinumu pieprasīšana un izmantošana**

Neatkarīgu ekspertu atzinums nebija vajadzīgs.

- **Ietekmes novērtējums**

Tika izskatīti šādi varianti.

*1. variants. Saglabāt līdzšinējo situāciju.* Dalībvalstīs notiekošās pārmaiņas turpinātos saskaņā ar spēkā esošo tiesisko regulējumu. Tomēr tas nozīmētu, ka ES kopumā nebūtu pievilcīga uzņēmumiem un uzņēmējsabiedrībām, kurām vēl aizvien būtu jāsastopas ar grūtībām, cenšoties pēc iespējas labāk izmantot savus darbiniekus, lai gan pieaugtu vajadzība pēc augsti kvalificētiem iekšējiem resursiem.

*2. variants. Direktīva, kas attiecas uz uzņēmuma ietvaros pārcelto darbinieku ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem.* ES tiesību aktos tiktu sniegta vienota definīcija, ko piemēro uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem, kurus paredzēts iecelt dažos konkrētos amatos starptautiskajā uzņēmumā, kā tas parādīts *GATS* pievienotajos grafikos, vai arī galveno darbinieku apzināšanai, izmantojot atalgojuma un kvalifikācijas kritērijus, kā noteikts Zilās kartes direktīvā. Tajā arī būtu paredzēti saskaņoti ieceļošanas kritēriji, vienots tiesību kopums, maksimālais uzturēšanās ilgums un noteikumi attiecībā uz dažām sociālām un ekonomiskām

tiesībām. Šajā variantā tiktu radīta pārredzamāka tiesiskā vide. Tomēr noteikumi, kas attiecas uz procedūru un ģimenes tiesībām, dažādās dalībvalstīs joprojām atšķirtos, un nebūtu nodrošināta mobilitāte ES iekšienē.

*3. variants. Direktīva, kurā ir paredzēta uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku mobilitāte ES teritorijā.* Papildus 2. variantā iekļautajiem punktiem tiktu ieviesti noteikumi, kas ļauj pārceltajiem darbiniekiem pārvietoties ES iekšienē un strādāt vairākos uzņēmumos, kuri atrodas dažādās dalībvalstīs. Tomēr netiktu nodrošināta ātra un vienkārša pārcelšana no trešo valstu uz ES uzņēmumiem, un netiktu skarti ar ģimeni saistītie jautājumi.

*4. variants. Direktīva, ar kuru atvieglo ģimenes atkalapvienošanos un laulāto piekļuvi nodarbinātībai.* Atkāpjoties no Direktīvas 2003/86/EK, ģimenes atkalapvienošanās nebūtu atkarīga no pastāvīgās uzturēšanās tiesību iegūšanas un no uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku obligātā uzturēšanās laika. Uzturēšanās atļaujas ģimenes locekļiem tiktu piešķirtas ātrāk, un attiecībā uz piekļuvi darba tirgum dalībvalstīm nebūtu atļauts piemērot 12 mēnešu ierobežojumu. Līdz ar to uzņēmumiem būtu vieglāk piesaistīt uzņēmuma ietvaros pārceltus darbiniekus. Tomēr dzīvesbiedru tiesības strādāt varētu būt pretrunā ES priekšrocības principam, kas noteikts pievienošanās aktos.

*5. variants. Direktīva, kurā paredzētas vienotas uzņemšanas procedūras.* Tiktu izsniegts vienots dokuments, kas tā turētājam ļautu strādāt kā uzņēmuma ietvaros pārceltam darbiniekam un uzturēties attiecīgās dalībvalsts teritorijā. Vienlaikus būtu noteikts maksimālais pieteikumu izskatīšanas laiks (piemēram, viens mēnesis). Šis variants ievērojami uzlabotu uzņēmumu iespējas viegli un ātri pārcelt galvenos darbiniekus un samazinātu laika un naudas tēriņus, kas saistīti ar uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku piesaistīšanu.

*6. variants. Dalībvalstu komunikācija, koordinācija un sadarbība.* Šis variants zināmā mērā palīdzētu tuvināt valstu praksi attiecībā uz uzņēmuma ietvaros pārceltiem trešo valstu valstspiederīgajiem visā ES un sekmētu saskaņotāka tiesiskā regulējuma izveidi. Tomēr, ja pasākumi nebūtu obligāti, šā varianta ietekme, visticamāk, būtu ļoti ierobežota.

Salīdzinot variantus un to ietekmi, ieteicamais risinājums ir 2., 3., 4. un 5. varianta apvienojums. Uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku saskaņota definīcija un saskaņoti ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumi, noteikumi, kas nodrošina dažas sociālās un ekonomiskās tiesības (2. variants), mobilitāte ES teritorijā (3. variants), paplašinātas ģimenes tiesības (4. variants, nenodrošinot partneru piekļuvi darba tirgum) un paātrinātas procedūras (5. variants) palīdzētu labāk izvietot uzņēmuma ietvaros pārceltus darbiniekus trešo valstu un ES struktūrvienībās un padarītu ES pievilcīgāku tiem starptautisko uzņēmumu galvenajiem darbiniekiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, vienlaikus piedāvājot garantijas pret negodīgu konkurenci.

**3) Priekšlikuma juridiskie aspekti**

- **Ierosināto pasākumu kopsavilkums**

Ar šo priekšlikumu izveido pārredzamu un vienkāršotu procedūru uzņēmuma ietvaros pārcelto darbinieku uzņemšanai, pamatojoties uz vienotu definīciju un saskaņotiem kritērijiem — pārceltajam darbiniekam jāieņem vadītāja, speciālista vai diplomēta praktikanta vieta, kā noteikts ES saistībās saskaņā ar *GATS*; jābūt ar vismaz 12 mēnešu iepriekšēju darba pieredzi tajā pašā uzņēmumu grupā, ja to pieprasa dalībvalsts; jāuzrāda norīkojuma vēstule, kurā apstiprināts, ka trešās valsts valstpiederīgo pārceļ uz uzņemošo struktūrvienību, un norādīts atalgojums. Ja vien šis nosacījums nav pretrunā Savienības priekšrocības principam,

kas noteikts pievienošanās aktu attiecīgajos noteikumos, darba tirgus pārbaude nav jāveic. Paredzēta īpaša programma diplomētiem praktikantiem. Uzņemtajiem uzņēmuma ietvaros pārceltajiem darbiniekiem izsniegtu īpašu uzturēšanās atļauju (ar atzīmi „Uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks"), kas ļauj viņiem veikt uzticēto darbu dažādās struktūrvienībās, kuras pieder pie tās pašas starptautiskās korporācijas, tostarp saskaņā ar dažiem noteikumiem — struktūrvienībās, kas atrodas citās dalībvalstīs. Šī atļauja arī nodrošinātu labvēlīgus ģimenes atkalapvienošanās nosacījumus pirmajā dalībvalstī.

**4) Juridiskais pamats**

Šis priekšlikums attiecas uz trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem un vajadzīgo atļauju izsniegšanas procedūrām. Tajā arī ietverti nosacījumi, ar kādiem trešās valsts valstspiederīgais var uzturēties otrā dalībvalstī. Tādējādi atbilstošais tiesiskais pamats ir Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 79. panta 2. punkta a) un b) apakšpunkts.

**5) Subsidiaritātes princips**

Subsidiaritātes principu piemēro tad, ja priekšlikums nav Savienības ekskluzīvā kompetencē. Dalībvalstis nevar pilnībā sasniegt priekšlikuma mērķus turpmāk minēto iemeslu dēļ:

- uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem ES līmenī piemērojamais režīms apvienojumā ar nosacījumiem un procedūrām, kas reglamentē šādu mobilitāti, ietekmē ES kopējo pievilcību un iespaido apjomu, kādā starptautiski uzņēmumi noteiktā teritorijā ir gatavi nodarboties ar uzņēmējdarbību vai veikt ieguldījumus;

- starptautiskus uzņēmumus ievērojami ietekmē šķēršļi, kas kavē ārvalstu darbinieku pārcelšanu uzņēmuma ietvaros no viena Eiropas uzņēmuma galvenās mītnes uz citu. ES līmeņa rīcība ir vienīgais šo šķēršļu likvidēšanas veids;

- vienots tiesiskais regulējums, kurā uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem būtu paredzēti vienoti uzņemšanas nosacījumi, tostarp sociālās un ekonomiskās tiesības, novērstu negodīgas konkurences risku;

- lielās atšķirības starp dalībvalstu ieceļošanas procedūrām un pagaidu uzturēšanās tiesībām varētu kavēt vienādi piemērot saistības, ko ES un tās dalībvalstis ir uzņēmušās sarunās ar PTO.

Tādējādi priekšlikums atbilst subsidiaritātes principam.

**6) Proporcionalitātes princips**

Priekšlikums atbilst proporcionalitātes principam šādu iemeslu dēļ.

Izraudzītais tiesību akts ir direktīva, kas nodrošina dalībvalstīm lielu elastību tās īstenošanā.

Direktīva ir šai rīcībai piemērotākais tiesību akts — tā nosaka saistošo standartu minimumu, bet nodrošina dalībvalstīm elastību attiecībā uz šo principu īstenošanas veidu un metodēm valsts tiesiskajā sistēmā un vispārējā kontekstā. Nesaistošiem pasākumiem būtu pārāk ierobežota ietekme, jo iespējamie uzņēmuma ietvaros pārceltie darbinieki un viņus uzņemošie ES uzņēmumi turpinātu saskarties ar virkni atšķirīgu uzņemšanas noteikumu.

Šī rīcība aprobežojas ar to, kas ir nepieciešams, lai sasniegtu iepriekšminēto mērķi. Priekšlikumā ietvertie noteikumi attiecas uz uzņemšanas nosacījumiem, procedūru un atļauju, kā arī uz uzņēmuma ietvaros pārvietotu darbinieku tiesībām, tostarp mobilitāti ES teritorijā, proti, jomām, kuras ir kopējās imigrācijas politikas elementi saskaņā ar Līguma 79. pantu. Administratīvais slogs, kas uzlikts dalībvalstij saistībā ar izmaiņām tiesību aktos (īpašu noteikumu izveide attiecībā uz pārcelšanu uzņēmuma ietvaros) un sadarbību būtu mērens, jo uzņēmuma ietvaros pārceltie darbinieki jau ir nodalīti ar tirdzniecības instrumentu palīdzību un šo slogu atsvērtu lielās priekšrocības, ko dotu plašākas iespējas uzņēmuma ietvaros pārceltus darbiniekus viegli pārcelt no vienas dalībvalsts uz citu.

**7) Ietekme uz budžetu**

Priekšlikums neietekmē ES budžetu.

**8) Papildu informācija**

- **Pārbaude, pārskatīšana un turpināmība**

Priekšlikumā ir ietverta pārbaudes klauzula.

- **Atbilstības tabula**

Dalībvalstīm jāpaziņo Komisijai valsts tiesību akti, ar kuriem transponē šo direktīvu, kā arī jāiesniedz minēto tiesību aktu un šīs direktīvas atbilstības tabula.

**9) Priekšlikuma sīks skaidrojums**

*1. pants*

Priekšlikums ir daļa no ES centieniem izstrādāt vispusīgu imigrācijas politiku, tostarp kopīgus ekonomiskās migrācijas noteikumus. Priekšlikumam ir divi konkrēti mērķi. Pirmais ir ieviest īpašu ieceļošanas un uzturēšanās procedūru un standartus, saskaņā ar kuriem dalībvalstis izsniedz uzturēšanās atļaujas trešo valstu valstspiederīgajiem, kas iesniedz pieteikumu, lai uzturētos ES uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku statusā (LESD 79. panta 2. punkta a) apakšpunkts). Otrais mērķis ir izpildīt LESD 79. panta 2. punkta b) apakšpunkta prasības un definēt to trešo valstu valstspiederīgo tiesības, kuri likumīgi uzturas dalībvalstī saskaņā ar šā priekšlikuma noteikumiem, un paredzēt nosacījumus, ar kādiem tie var uzturēties citās dalībvalstīs.

*2. pants*

Priekšlikums neattiecas uz ES pilsoņiem un viņu ģimenes locekļiem, tostarp tiem, kuru tiesības strādāt konkrētā dalībvalstī ir ierobežotas saskaņā ar pārejas režīma noteikumiem. Šo direktīvu piemēro tikai trešo valstu valstspiederīgajiem, kas uzturas ārpus dalībvalsts teritorijas un piesakās uzņemšanai dalībvalsts teritorijā sakarā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros.

Ievērojot to, ka Padomes 2005. gada 12. oktobra Direktīvas 2005/71/EK par trešo valstu pētniekiem un šā tiesību akta darbības jomas var sakrist, šajā pantā ir skaidri noteikts, ka direktīvu nepiemēro trešo valstu valstspiederīgajiem, kas piesakās uz uzturēšanos kādā dalībvalstī pētnieka statusā Direktīvas 2005/71/EK nozīmē, lai īstenotu pētniecības projektu. Šo direktīvu nepiemēro arī personām, kuru pārvietošanās tiesības ir līdzvērtīgas ES pilsoņu

pārvietošanās tiesībām vai kuras ir nodarbinātas trešās valstīs reģistrētos uzņēmumos, kā arī trešo valstu valstspiederīgajiem, ko dalībvalstīs reģistrēti uzņēmumi norīko darbā pakalpojumu sniegšanas jomā saskaņā ar Līguma 56. pantu un Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

*3. un 4. pants*

Priekšlikumā ir definēts jēdziens „uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks". Šī definīcija pamatojas uz īpašām ES–25 saistībām saskaņā ar *GATS* un divpusējiem tirdzniecības nolīgumiem, un tās pamatā ir šādi nosacījumi:

- jābūt starptautiskai korporācijai, kurā ietilpst viena vai vairākas struktūrvienības, kas reģistrētas ārpus dalībvalsts teritorijas, un viena vai vairākas struktūrvienības, kas atrodas dalībvalstīs („uzņemošās struktūrvienības");

- trešās valsts valstspiederīgais jānorīko pagaidu darbā no uzņēmuma, kas atrodas trešā valstī un ar kuru šim trešās valsts valstspiederīgajam ir noslēgts darba līgums, uz ES struktūrvienību, kas pieder tai pašai uzņēmumu grupai. Šai pārcelšanai nav noteikti jānotiek pakalpojumu nozarē vai pakalpojumu sniegšanas kontekstā, un tā var notikt no trešās valsts, kas nav tirdzniecības nolīguma līgumslēdzēja puse; tāpēc priekšlikuma darbības joma ir plašāka nekā tirdzniecības saistību darbības joma.

Šajā pantā definēti arī jēdzieni „vadītājs", „speciālists" un „diplomēts praktikants". Spēkā esošo definīciju pamatā ir ES saistību saraksts saskaņā ar *GATS*, jo dalībvalstis jau zina šīs definīcijas. Turklāt ir precizēta "diplomētu praktikantu" definīcija, lai paskaidrotu, ka mācībām jābūt vērstām uz to, lai pārcelto darbinieku sagatavotu vadošiem amatiem.

Citās definīcijās ir atsauces uz spēkā esošiem ES tiesību aktiem, piemēram, uz Padomes Direktīvu 2003/86/EK vai Padomes Direktīvu 2009/38/EK.

Saskaņā ar šiem pantiem dalībvalstis var paturēt spēkā vai pieņemt noteikumus, kas ir labvēlīgāki attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem, ja tie ir labvēlīgāki pret personām, kurām tos piemēro. Dalībvalstis, piemēram, varētu vēlēties piemērot labvēlīgākas procedūras vai noteikumus attiecībā uz ģimenes locekļiem.

*5. pants*

Šajā pantā paredzēti nosacījumi, kas jāievēro pieteikumu iesniedzējiem; no tiem īpaši uz šo priekšlikumu attiecas turpmāk norādītie nosacījumi.

Jāsniedz pierādījumi par to, ka pārcelšana tiešām notiek starp tās pašas uzņēmumu grupas struktūrvienībām.

Tā kā uzņemšanu nosaka pieprasījums, jāuzrāda dokuments, kurā aprakstīti pieteikuma iesniedzējam uzticētie uzdevumi un norādīts atalgojums, kam jāatbilst nodarbinātības nosacījumiem, kas minēti Direktīvas 96/71/EK 3. pantā. Parasti tā ir norīkojuma vēstule. Šajā dokumentā jānorāda norīkojuma vieta vai vietas un ilgums un jāsniedz pierādījumi, ka pārceltais darbinieks uzņemošajā struktūrvienībā ieņems vadītāja, speciālista vai diplomēta praktikanta vietu. Šā režīma mērķgrupa ir galvenie darbinieki atbilstoši definīcijai, ko parasti sniedz ES tirdzniecības saistībās, jo to ienākšana ir saistīta ar jaunām tehnoloģijām un inovāciju, vai arī tie veido uzņēmējdarbības kultūru dažādās vietās un palīdz izveidot darbību

strauji augošajos tirgos, tādējādi uzlabojot ES uzņēmējdarbības konkurētspēju. Lai nodrošinātu, ka uzņēmuma ietvaros pārceltajam darbiniekam piemīt prasmes, kuras īpašas uzņemošajai struktūrvienībai, kā arī ir saskaņā ar ES tirdzniecības saistībām, dalībvalstīm ir iespēja pieprasīt, lai šie darbinieki būtu ar iepriekšēju 12 mēnešu darba pieredzi uzņēmumu grupā. Tā kā šajā režīmā īpaša uzmanība tiek pievērsta pagaidu migrācijai, pieteikuma iesniedzējam jāsniedz pierādījumi par to, ka norīkojuma beigās trešās valsts valstspiederīgais varēs pārcelties atpakaļ uz struktūrvienību, kas pieder pie tās pašas uzņēmumu grupas un ir reģistrēta trešā valstī.

Lai strādātu norīkojuma vēstulē norādītajā regulētajā profesijā, trešās valsts valstspiederīgajam jāizpilda valsts tiesību aktos paredzētie nosacījumi, kas jāievēro ES pilsoņiem, un neregulēto profesiju pārstāvjiem jāiesniedz dokumenti, kuros sniegta informācija par viņu profesionālo kvalifikāciju (parasti īsa autobiogrāfija). Diplomēta praktikanta gadījumā pieteikuma iesniedzējam jāsniedz pierādījumi par vajadzīgo augstākās izglītības kvalifikāciju, kā paredzēts ES tirdzniecības saistībās.

Turklāt trešās valsts valstspiederīgajiem, kas piesakās uzņemšanai diplomētu praktikantu statusā, jāiesniedz dokumenti, kas apliecina, ka viņi uzņēmumā tiešām mācīsies, nevis strādās parastu darba ņēmēju statusā. Tādēļ jābūt noslēgtam mācību nolīgumam, kurā jāiekļauj mācību programmas apraksts, jānorāda tās ilgums un praktikanta uzraudzības nosacījumi šajā programmā.

Lai atvieglotu pārbaudes gadījumos, kad pārcelšana aptver vairākas atrašanās vietas dažādās dalībvalstīs, pieteikuma iesniedzējam jāinformē sekundāro uzņemošo struktūrvienību kompetentās iestādes.

Darba tirgus pārbaude nav jāveic, tāpēc ka šis kritērijs būtu pretrunā mērķim radīt pārredzamu un vienkāršotu šādu uzņēmuma ietvaros pārceltu kvalificētu darbinieku uzņemšanas režīmu. Turklāt šis nosacījums būtu pretrunā ES saistībām saskaņā ar *GATS* un divpusējiem tirdzniecības nolīgumiem attiecībā uz tiem uzņēmuma iekšienē pārvietotajiem darbiniekiem, uz kuriem attiecas šie nolīgumi un saistības. Tomēr noteicošie ir primārie tiesību akti, tapēc attiecībā uz dalībvalstīm, kuras jaunajām dalībvalstīm piemēro pārejas periodu, ir jāpiemēro ES priekšrocības princips.

*6., 7. un 8. pants*

Ar priekšlikumu netiek radītas uzņemšanas tiesības, jo šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības noteikt apjomu, kādā uzņemami trešo valstu valstspiederīgie, kas ieceļo to teritorijā pārcelšanas uzņēmuma ietvaros nolūkā. Tomēr šīs tiesības būtu jāizmanto saskaņā ar saistībām, kas ietvertas starptautiskajos nolīgumos, kuri atvieglo ieceļošanu un pagaidu uzturēšanos dažām fizisku personu kategorijām, kas saistītas ar tirdzniecību un ieguldījumiem.

Šajos noteikumos paredzēti obligātie un iespējamie atteikuma (kā arī atļaujas atsaukšanas un neatjaunošanas) iemesli, īpaši kritēriju neievērošana, un darba devēja sodīšana par nedeklarētu darbu vai nelegālu nodarbināšanu saskaņā ar 2009. gada 18. jūnija Direktīvu 2009/52/EK par sankcijām, kā arī kvotu pastāvēšana. Ja netiek ievēroti 5. pantā izklāstītie nosacījumi, dalībvalstīm būtu jāparedz atbilstošas sankcijas, piemēram, finansiālas sankcijas, ko uzliek uzņemošajai struktūrvienībai, kura uzskatāma par atbildīgu.

*9., 10., 11. un 12. pants*

Pieteikumu iesniedzējiem, kas atbilst uzņemšanas kritērijiem, izsniedz īpašu uzturēšanās atļauju, kura tās turētājam dod tiesības strādāt uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka statusā, ievērojot 14. pantā minētos nosacījumus. Nedrīkst pieprasīt papildu darba atļauju. Dalībvalstīm jāieceļ kompetenta iestāde, kas pieņem pieteikumus un izsniedz atļaujas. Šo funkciju piemēro, neskarot citu valsts iestāžu lomu un pienākumus pieteikumu izskatīšanā un lēmumu pieņemšanā. Turklāt šīs pieteikumu pieņemšanas un atļauju izsniegšanas funkcijas izveide nedrīkstētu traucēt dalībvalstīm iecelt citas iestādes (piemēram, konsulātus), kurās trešo valstu valstspiederīgie vai uzņemošā struktūrvienība var iesniegt pieteikumus un kuras var izsniegt atļaujas.

Vadītāju un speciālistu uzturēšanās atļaujai derīguma termiņš ir trīs gadi, bet diplomētu praktikantu uzturēšanās atļaujai — viens gads. Pieteikumi jāizskata īsā laikā (30 dienās), turklāt ir pieejamas dažādas procesuālas garantijas, tostarp iespēja pieteikuma noraidīšanas gadījumā lēmumu apstrīdēt, un iestādēm šādi lēmumi ir jāpamato. Jābūt pieejamai informācijai par ieceļošanas, tostarp darba nosacījumiem.

Šajā nolūkā atzītām uzņēmumu grupām var piemērot paātrinātu procedūru.

*13. un 14. pants*

Lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi ar norīkotajiem darba ņēmējiem, uz kuriem attiecas Direktīva 96/71, tiesības, kas attiecībā uz darba apstākļiem piešķirtas uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem, tiek saskaņotas ar tiesībām, kuras jau tiek nodrošinātas norīkotajiem darba ņēmējiem. Šajā pantā arī noteiktas jomas, kurās jāatzīst vienlīdzīgas attieksmes princips. Uzņēmuma ietvaros pārcelto darbinieku pagaidu statusa dēļ par nebūtisku uzskatāma vienlīdzīga attieksme tādās jomās kā izglītība un arodizglītība, valsts mājokļi un nodarbinātības dienestu palīdzības pakalpojumi. Turpina piemērot noslēgtos divpusējos nolīgumus, jo īpaši sociālā nodrošinājuma jomā. Mobilitātes gadījumos starp dalībvalstīm parasti piemēro Regulu (EK) Nr. 859/2003. Uzņēmuma ietvaros pārceltajiem darbiniekiem piešķirtā uzturēšanās atļauja, ievērojot dažus nosacījumus, dod tiesības strādāt visās struktūrvienībās, kas pieder pie tās pašas uzņēmumu grupas.

*15. pants*

Šajā pantā ietvertas tās atkāpes no Direktīvas 2003/86, kas uzskatāmas par vajadzīgām, lai izveidotu uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem pievilcīgu režīmu, un tā pamatojums atšķiras no Ģimenes atkalapvienošanās direktīvas, kas ir līdzeklis, lai veicinātu to trešo valstu valstspiederīgo integrāciju, kuri pamatoti varētu kļūt par pastāvīgajiem iedzīvotājiem. Saskaņā ar līdzīgiem režīmiem, kas jau ir ieviesti dalībvalstīs un citās valstīs, tajā paredzēta tūlītēja ģimenes atkalapvienošanās pirmajā uzturēšanās valstī. Lai sasniegtu šo mērķi, tajā turklāt paredzēts, ka iespējamus valstu integrācijas pasākumus drīkst piemērot tikai tad, kad ģimenes locekļi atrodas ES teritorijā.

*16. pants*

Šajā pantā ir paredzēta uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku ģeogrāfiskā mobilitāte un iespēja strādāt tās pašas starptautiskās korporācijas dažādās struktūrvienībās, kas atrodas dažādās dalībvalstīs, un to klientu telpās. Līdz ar to trešās valsts valstspiederīgais, kas uzņemts uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka statusā, izmantojot pirmās dalībvalsts uzturēšanās atļauju un papildu dokumentu, kurā uzskaitītas uzņēmumu grupas struktūrvienības, kurās viņam atļauts strādāt, var veikt daļu uzticētā darba tās pašas uzņēmumu grupas struktūrvienībā, kura atrodas citā dalībvalstī. Par šīs mobilitātes galvenajiem nosacījumiem ir jāinformē otrā dalībvalsts. Tā drīkst pieprasīt uzturēšanās atļauju, ja darba ilgums pārsniedz divpadsmit mēnešus, bet nedrīkst noteikt, ka uzņēmuma ietvaros pārceltajam darbiniekam jāatstāj tās teritorija, lai iesniegtu pieteikumus.

*17., 18., 19., 20., 21. un 22. pants*

Šajos pantos izklāstīti parastie noteikumi par īstenošanu, ikgadējo statistiku un valstu kontaktpunktiem.

2010/0209 (COD)

Priekšlikums

**EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA**

**par uzņēmuma ietvaros pārceltu trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem**

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

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

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu[5],

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu[6],

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

1) Lai pakāpeniski izveidotu brīvības, drošības un tiesiskuma telpu, Līgumā paredzēti pasākumi, kas jāpieņem imigrācijas jomā, kas ir taisnīgi attiecībā pret trešo valstu valstspiederīgajiem.

2) Līgumā noteikts, ka Savienībai jāizstrādā kopēja imigrācijas politika, kuras mērķis ir visos posmos nodrošināt efektīvu migrācijas plūsmas vadību un taisnīgu attieksmi pret trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri likumīgi uzturas dalībvalstīs. Minētajā nolūkā Eiropas Parlaments un Padome pieņem pasākumus attiecībā uz ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem un dalībvalstu ilgtermiņa vīzu un uzturēšanās atļauju izsniegšanas standartus, kā arī nosaka to trešo valstu pilsoņu tiesības, kuri likumīgi uzturas dalībvalstī, ietverot nosacījumus, kas attiecas uz pārvietošanās un uzturēšanās brīvību citās dalībvalstīs.

3) Komisijas paziņojumā "Eiropa 2020 - Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei"[7] Savienībai ir izvirzīts mērķis kļūt par ekonomiku, kas balstīta uz zināšanām un inovāciju, samazināt administratīvo slogu uzņēmumiem un nodrošināt labāku atbilsmi starp darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu. Pasākumi, kuru mērķis ir atvieglot vadītājiem, speciālistiem un praktikantiem no trešām valstīm

---

5 OV C , . lpp.
6 OV C , . lpp.
7 COM(2010) 2020.

ieceļošanu Savienībā uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku statusā, būtu jāaplūko šajā plašākajā kontekstā.

4) Stokholmas programmā, ko Eiropadome pieņēma savā 2009. gada 10. un 11. decembra sanāksmē, atzīts, ka darbaspēka imigrācija var sekmēt konkurētspēju un ekonomisko aktivitāti un ka to lielo demogrāfisko problēmu kontekstā, ar kurām Savienībai nāksies saskarties nākotnē, pastiprinoties darbaspēka pieprasījumam, elastīga imigrācijas politika ilgākā termiņā būtiski sekmēs Savienības ekonomisko attīstību un darbības rezultātus. Tādēļ tā aicina Komisiju un Padomi turpināt īstenot 2005. gadā pieņemto Legālās migrācijas politikas plānu[8].

5) Uzņēmējdarbības globalizācijas, tirdzniecības pieauguma, starptautisku uzņēmumu skaita pieauguma un paplašināšanās ietekmē pēdējos gados ir kļuvusi daudz izplatītāka starptautisku korporāciju filiāļu un meitasuzņēmumu vadošo un tehnisko darbinieku mobilitāte, kas uz laiku tiek pārcelti uz citām uzņēmuma struktūrvienībām, lai veiktu īstermiņa uzdevumus.

6) Uzņemošajiem uzņēmumiem šī galveno darbinieku pārcelšana uzņēmuma ietvaros palīdz iegūt jaunas prasmes, zināšanas un inovāciju un uzlabo to ekonomiskās iespējas, tādējādi attīstot uz zināšanām balstīto Eiropas ekonomiku un vienlaikus veicinot ieguldījumu plūsmas visā Savienības teritorijā. Labi pārvaldīta darbinieku pārcelšana no trešām valstīm var atvieglināt arī darbinieku pārcelšanu no Savienības uz trešo valstu uzņēmumiem un nostiprināt Savienības pozīcijas attiecībās ar starptautiskajiem partneriem. Atvieglināta darbinieku pārcelšana uzņēmuma ietvaros ļauj starptautisku uzņēmumu grupām optimāli izmantot to cilvēkresursus.

7) Šajā direktīvā ieviesto noteikumu kopums ir labvēlīgs arī migrantu izcelsmes valstīm, jo šī pagaidu migrācija sekmē prasmju, zināšanu, tehnoloģiju un zinātības pārnesi.

8) Šī direktīva būtu jāpiemēro, neskarot Savienības priekšrocību principu attiecībā uz piekļuvi dalībvalstu darba tirgum, kas noteikts attiecīgajos pievienošanās aktu noteikumos. Saskaņā ar minēto principu visos laikposmos, kad tiek īstenoti valstu pasākumi vai pasākumi, kas izriet no divpusējiem nolīgumiem, dalībvalstīm saistībā ar piekļuvi savam darba tirgum būtu jādod priekšroka darba ņēmējiem, kas ir dalībvalstu valstspiederīgie, nevis darba ņēmējiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie.

9) Ar šo direktīvu, pamatojoties uz vienotām definīcijām un saskaņotiem kritērijiem, izveido pārredzamu un vienkāršotu procedūru uzņēmuma ietvaros pārcelto darbinieku uzņemšanai.

10) Šajā direktīvā uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku kategorijā ietilpst vadītāji, speciālisti un diplomēti praktikanti ar augstākās izglītības kvalifikāciju. Viņu definīcija pamatojas uz īpašām Savienības saistībām saskaņā ar Vispārējo vienošanos par pakalpojumu tirdzniecību[9] (*GATS*) un divpusējiem tirdzniecības nolīgumiem. Minētās saistības saskaņā ar Vispārējo vienošanos par pakalpojumu tirdzniecību neattiecas uz ieceļošanas, uzturēšanās un darba nosacījumiem. Tādējādi ar šo direktīvu tiek papildināta un atvieglināta minēto saistību piemērošana. Tomēr darbinieku pārcelšanas uzņēmuma ietvaros joma, uz ko attiecas šī direktīva, ir plašāka nekā tirdzniecības

---

8 COM(2005) 669.

9 PTO dokuments S/L/286 un S/C/W/273, 1. pielikums, 2006. gada 18. decembris.

saistību darbības joma, jo šī pārcelšana ne vienmēr notiek pakalpojumu nozarē, un tā var notikt no trešās valsts, kas nav vienošanās par tirdzniecību līgumslēdzēja puse.

11) Uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem jānodrošina tādi paši darba nosacījumi kā norīkotiem darbiniekiem, kuru darba devējs ir reģistrēts Eiropas Savienībā, kā definēts Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvā 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā[10]. Minētās prasības mērķis ir aizsargāt darba ņēmējus un nodrošināt godīgu konkurenci starp uzņēmumiem, kas reģistrēti kādā dalībvalstī, un uzņēmumiem, kas reģistrēti trešā valstī, jo šī prasība nodrošina, ka pēdējie nevarēs gūt konkurences priekšrocības zemāku nodarbinātības standartu dēļ.

12) Lai nodrošinātu, ka uzņēmuma ietvaros pārceltā darbinieka prasmes ir īpašas uzņemošajai struktūrvienībai, dalībvalstis var pieprasīt, lai uzņēmuma ietvaros pārceltais darbinieks pirms pārcelšanas vismaz 12 mēnešus būtu bijis nodarbināts tajā pašā uzņēmumu grupā.

13) Tā kā pārcelšana uzņēmuma ietvaros ir saistīta ar pagaidu migrāciju, pieteikuma iesniedzējam būtu jāsniedz pierādījumi par to, ka norīkojuma beigās trešās valsts valstspiederīgais varēs pārcelties atpakaļ uz struktūrvienību, kas pieder pie tās pašas uzņēmumu grupas un ir reģistrēta trešā valstī. Minētie pierādījumi var būt darba līguma attiecīgie noteikumi. Jāuzrāda norīkojuma vēstule, kas apliecina, ka trešās valsts valstspiederīgajam ir vajadzīgā profesionālā kvalifikācija, lai ieņemtu vadītāja vai speciālista vietu dalībvalstī, kurā viņš uzņemts, lai ieņemtu šo amatu vai speciālista vietu regulētā profesijā.

14) Trešo valstu valstspiederīgajiem, kas piesakās uzņemšanai diplomētu praktikantu statusā, jāiesniedz pierādījumi par to, ka viņiem ir vajadzīgā augstākās izglītības kvalifikācija, proti, jebkādi diplomi, sertifikāti vai citi oficiālas kvalifikācijas apliecinājumi par to, ka ir sekmīgi apgūta pēcvidusskolas līmeņa augstākās izglītības vismaz trīs gadu programma. Turklāt viņiem ir jāiesniedz mācību nolīgums, kurā jāiekļauj mācību programmas apraksts, jānorāda tās ilgums un praktikanta uzraudzības nosacījumi šajā programmā, apliecinot, ka viņi uzņēmumā tiešām mācīsies, nevis strādās parastu darba ņēmēju statusā.

15) Ja vien šis nosacījums nav pretrunā Savienības priekšrocības principam, kā pausts attiecīgajos Pievienošanās aktu noteikumos, darba tirgus pārbaude nav jāveic, jo šis kritērijs būtu pretrunā mērķim radīt pārredzamu un vienkāršotu šādu uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku uzņemšanas režīmu.

16) Lai atvieglotu pārbaudes gadījumos, kad pārcelšana aptver vairākas atrašanās vietas dažādās dalībvalstīs, pieteikuma iesniedzējam attiecīgi jāinformē uzņemošo struktūrvienību kompetentās iestādes tajās dalībvalstīs, kurās atrodas sekundārās uzņemošās struktūrvienības.

17) Šai direktīvai nevajadzētu skart dalībvalstu kompetenci noteikt apjomu, kādā uzņemami trešo valstu valstspiederīgie, kas ieceļo to teritorijā pārcelšanas uzņēmuma ietvaros nolūkā, un ar to nevajadzētu piešķirt uzturēšanās atļaujas nodarbinātības nolūkā kopumā vai konkrētām profesijām, tautsaimniecības nozarēm vai reģioniem.

---

[10] OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.

18) Dalībvalstīm jāparedz atbilstoši sodi, piemēram, finansiāli sodi, ko piemēro gadījumā, ja netiek pildīti šajā direktīvā minētie nosacījumi. Sodus varētu uzlikt uzņemošajai struktūrvienībai.

19) Vienotai procedūrai, saskaņā ar kuru izsniedz vienu administratīvu aktu, kurā apvienota gan uzturēšanās, gan darba atļauja, būtu jāpalīdz vienkāršot pašlaik dalībvalstīs piemērojamos noteikumus.

20) Šajā nolūkā atzītām uzņēmumu grupām var piemērot paātrinātu procedūru. Atzīšana būtu jāpiešķir, pamatojoties uz objektīviem kritērijiem, kurus dalībvalsts ir darījusi publiski pieejamus un kuri nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret pieteikumu iesniedzējiem. Tā piešķirama ilgākais uz trim gadiem, jo šie kritēriji ir regulāri jāpārskata. Minētā atzīšana būtu jāattiecina vienīgi uz starptautiskām korporācijām, kuras uzrāda pilnvarojumu, kas apliecina to spēju pildīt savas saistības, un kuras sniedz informāciju par gaidāmo pārcelšanu uzņēmuma ietvaros. Par jebkurām būtiskām izmaiņām, kas ietekmē korporācijas spēju pildīt minētās saistības, nekavējoties jāziņo attiecīgajai iestādei, un jādara tai zināma jebkāda papildu informācija par turpmākām pārcelšanām. Jāparedz iespēja noteikt atbilstošas sankcijas, piemēram, finansiālas sankcijas, iespēja atsaukt atzīšanu un noraidīt turpmākus pieteikumus atļauju saņemšanai.

21) Kad dalībvalsts ir nolēmusi uzņemt trešo valstu valstspiederīgo, kurš atbilst kritērijiem, kas noteikti šajā direktīvā, trešās valsts valstspiederīgajam ir jāsaņem īpaša uzturēšanās atļauja ("uzņēmuma ietvaros pārvietota darbinieka atļauja"), kas ļauj atļaujas turētājam, ievērojot dažus nosacījumus, veikt uzticēto darbu dažādās struktūrvienībās, kuras pieder pie tās pašas starptautiskās korporācijas, tostarp struktūrvienībās, kas atrodas citā dalībvalstī.

22) Šai direktīvai nevajadzētu ietekmēt pakalpojumu sniegšanas nosacījumus saskaņā ar Līguma 56. pantu. Īpaši šai direktīvai nevajadzētu ietekmēt nodarbinātības nosacījumus, ko saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK piemēro darba ņēmējiem, kurus kādā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums norīko darbā pakalpojumu sniegšanai kādas citas dalībvalsts teritorijā. Šo direktīvu nepiemēro trešo valstu valstspiederīgajiem, ko dalībvalstīs reģistrēti uzņēmumi norīko darbā pakalpojumu sniegšanas jomā saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK. Rezultātā trešo valstu valstspiederīgie, kuriem ir uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja, nevar izmantot noteikumus, kas paredzēti Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvā 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā. Saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 1. panta 4. punktu šai direktīvai pret uzņēmumiem, kas reģistrēti trešā valstī, nevajadzētu nodrošināt labvēlīgāku attieksmi nekā pret dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem.

23) Saskaņā ar valsts tiesību aktiem būtu jāievēro vienlīdzīga attieksme attiecībā uz tām sociālā nodrošinājuma jomām, kas definētas 3. pantā Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Regulā (EK) Nr. 883/04 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu[11]. Tā kā šī direktīva neskar nosacījumus, kas ietverti divpusējos nolīgumos, uzņēmuma ietvaros pārcelto trešo valstu valstspiederīgo darbinieku sociālā nodrošinājuma tiesības, kas balstītas uz divpusēju nolīgumu, ko noslēgusi dalībvalsts,

[11] OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp.

kurā šī persona tiek uzņemta, un tās izcelsmes valsts, varētu tikt pastiprinātas salīdzinājumā ar sociālā nodrošinājuma tiesībām, kas uzņēmuma ietvaros pārceltajam darbiniekam būtu piešķirtas saskaņā ar savas valsts tiesību aktiem. Ar šo direktīvu nedrīkstētu piešķirt vairāk tiesību nekā tās, kas jau paredzētas spēkā esošajos Savienības tiesību aktos sociālā nodrošinājuma jomā attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem, kuriem ir saistība ar vairākām dalībvalstīm.

24) Lai padarītu pievilcīgāku īpašo noteikumu kopumu, ko ievieš ar šo direktīvu, un ļautu tai nodrošināt visas gaidītās uzņēmējdarbības konkurētspējas priekšrocības Savienībā, uzņēmuma ietvaros pārceltajiem darbiniekiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, būtu jānodrošina labvēlīgi ģimenes atkalapvienošanās nosacījumi dalībvalstī, kura, pamatojoties uz šo direktīvu, pirmā piešķīrusi uzturēšanās atļauju. Šīs tiesības reāli likvidētu svarīgu šķērsli, kura dēļ potenciālie uzņēmuma ietvaros pārceltie darbinieki noraida norīkojumu. Lai saglabātu ģimenes vienotību, ģimenes locekļiem ir jābūt iespējai pievienoties uzņēmuma ietvaros pārceltajam darbiniekam citā dalībvalstī saskaņā ar noteikumiem, kas paredzēti minētās dalībvalsts tiesību aktos.

25) Šī direktīva nebūtu jāpiemēro tiem trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri piesakās uz uzturēšanos kādā dalībvalstī pētnieka statusā, lai īstenotu pētniecības projektu, jo uz viņiem attiecas Padomes 2005. gada 12. oktobra Direktīvas 2005/71/EK par īpašu procedūru trešo valstu valstspiederīgo uzņemšanai zinātniskās pētniecības nolūkos[12] darbības joma.

26) Ņemot vērā to, ka atsevišķās dalībvalstīs nevar pietiekami labi sasniegt īpašās uzņemšanas procedūras mērķus un pieņemt ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumus, kurus piemēro trešo valstu valstspiederīgajiem uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem, un to, ka rīcības un iedarbības mēroga dēļ šos mērķus var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredzēti vienīgi tie pasākumi, kas vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.

27) Šajā direktīvā ir ievērotas pamattiesības un principi, kas jo īpaši atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā.

28) [Saskaņā ar 1. un 2. pantu 21. Protokolā par Apvienotās Karalistes un Īrijas nostāju saistībā ar brīvības, drošības un tiesiskuma telpu, kas pievienots Līgumam par Eiropas Savienību un Līgumam par Eiropas Savienības darbību, un neskarot minētā protokola 4. pantu, minētās dalībvalstis nepiedalās šīs direktīvas pieņemšanā, un tādēļ šī direktīva tām nav saistoša un nav jāpiemēro.]

29) Saskaņā ar 1. un 2. pantu 22. protokolā par Dānijas nostāju, kas pievienots Līgumam par Eiropas Savienību un Līgumam par Eiropas Savienības darbību, Dānija nepiedalās šīs direktīvas pieņemšanā, un tādēļ šī direktīva tai nav saistoša un nav jāpiemēro,

---

[12] OV L 289, 3.11.2005., 15. lpp.

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

## I. NODAĻA

## VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

*1. pants*
*Priekšmets*

Šī direktīva paredz:

a) nosacījumus, ar kādiem trešo valstu valstspiederīgie un viņu ģimenes locekļi var ieceļot dalībvalstu teritorijā un tur uzturēties ilgāk par trim mēnešiem saistībā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros;

b) nosacījumus, ar kādiem a) punktā minētie trešo valstu valstspiederīgie var ieceļot to dalībvalstu teritorijā un tur uzturēties ilgāk par trim mēnešiem, kura nav dalībvalsts, kas, pamatojoties uz šo direktīvu, pirmā piešķīrusi uzturēšanās atļauju trešās valsts valstspiederīgajam.

*2. pants*
*Darbības joma*

1. Šo direktīvu piemēro trešo valstu valstspiederīgajiem, kas uzturas ārpus kādas dalībvalsts teritorijas un iesniedz pieteikumu uzņemšanai kādas dalībvalsts teritorijā sakarā ar pārcelšanu uzņēmuma ietvaros.

2. Šo direktīvu nepiemēro:

   a) trešo valstu valstspiederīgajiem, kas piesakās uz uzturēšanos kādā dalībvalstī pētnieka statusā Direktīvas 2005/71/EK nozīmē, lai īstenotu pētniecības projektu;

   b) trešo valstu valstspiederīgajiem, kuru tiesības brīvi pārvietoties saskaņā ar Savienības un tās dalībvalstu un attiecīgo trešo valstu starpā noslēgtiem nolīgumiem ir līdzvērtīgas Savienības pilsoņu tiesībām brīvi pārvietoties vai kuri ir nodarbināti šajās trešās valstīs reģistrētos uzņēmumos;

   c) trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri veic darbības citā dalībvalstī reģistrētu uzņēmumu uzdevumā saistībā ar pakalpojumu sniegšanu Līguma par Eiropas Savienības darbību 56. panta nozīmē, tostarp trešo valstu valstspiederīgajiem, ko citā dalībvalstī reģistrēti uzņēmumi norīko darbā pakalpojumu sniegšanas jomā saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK.

*3. pants*
*Definīcijas*

Šajā direktīvā izmanto šādas definīcijas:

a) „trešās valsts valstspiederīgais” ir jebkura persona, kas nav Savienības pilsonis Līguma par Eiropas Savienības darbību 20. panta 1. punkta nozīmē;

b) „pārcelšana uzņēmuma ietvaros” ir trešās valsts valstspiederīgā norīkošana pagaidu darbā no uzņēmuma, kurš reģistrēts ārpus kādas dalībvalsts teritorijas un ar kuru trešās valsts valstspiederīgajam ir noslēgts darba līgums, uz šim uzņēmumam vai tai pašai uzņēmumu grupai piederošu struktūrvienību, kas ir reģistrēta šajā teritorijā;

c) „uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks” ir jebkurš trešās valsts valstspiederīgais, ko pārceļ uzņēmuma ietvaros;

d) „uzņemošā struktūrvienība” neatkarīgi no tās juridiskās formas ir dalībvalsts teritorijā reģistrētā struktūrvienība, uz kuru pārceļ trešās valsts valstspiederīgo;

e) „vadītājs” ir jebkura persona, kura ieņem augstu amatu un kuras galvenais pienākums ir uzņemošās struktūrvienības pārvaldes vadīšana, un kuru vispārīgi uzrauga un vada galvenokārt uzņēmuma direktoru vai akcionāru valde vai līdzvērtīga struktūra; šis amats ietver: uzņemošās struktūrvienības vai tās nodaļas vai apakšnodaļas vadīšanu, uzraudzību un kontroli pār citu pārraudzības, profesionālo vai vadošo darbinieku darbu, tiesības pieņemt darbā un atlaist no darba vai ieteikt pieņemt darbā, ieteikt atlaist darbiniekus no darba, vai veikt citas ar personālu saistītas darbības;

f) „speciālists” ir jebkura persona, kam ir neikdienišķas zināšanas, kuras uzņemošajai struktūrvienībai ir būtiskas un īpašas, ņemot vērā ne tikai uzņemošajai struktūrvienībai specifiskās zināšanas, bet arī to, vai šai personai ir augsta līmeņa kvalifikācija saistībā ar darba vai aroda veidu, kam nepieciešamas specifiskas tehniskas zināšanas;

g) „diplomēts praktikants” ir jebkura persona ar augstākās izglītības kvalifikāciju, kas tiek pārcelta, lai paplašinātu savas zināšanas un pieredzi uzņēmumā, gatavojoties ieņemt vadošu amatu uzņēmumā;

h) „augstākās izglītības kvalifikācija” ir jebkādi diplomi, sertifikāti vai citi oficiālas kvalifikācijas apliecinājumi, ko izdevusi kompetenta iestāde, apliecinot, ka sekmīgi apgūta pēcvidusskolas līmeņa augstākās izglītības vismaz trīs gadu programma, proti, kursu kopums, kuri pasniegti izglītības iestādē, kas valstī, kurā tā atrodas, ir atzīta par augstākās izglītības iestādi;

i) „ģimenes locekļi” ir trešās valsts valstspiederīgie, kā noteikts 4. panta 1. punktā Padomes Direktīvā 2003/86/EK[13];

j) „uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja” ir jebkura atļauja, kurā ir norāde „uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks” un kura tās turētājam dod tiesības likumīgi dzīvot un strādāt kādas dalībvalsts teritorijā saskaņā ar šajā direktīvā noteikto;

[13] OV L 251, 3.10.2003., 12. lpp.

k) „vienota pieteikšanās procedūra” ir procedūra, saskaņā ar kuru, pamatojoties uz vienu pieteikumu, ko trešās valsts valstspiederīgais iesniedz, lai iegūtu uzturēšanās un darba atļauju kādas dalībvalsts teritorijā, pieņem lēmumu par šo pieteikumu;

l) „uzņēmumu grupa” šajā direktīvā ir divi vai vairāki uzņēmumi, kuri saskaņā ar valsts tiesību aktiem atzīti par saistītiem šādos veidos: uzņēmums attiecībā pret citu uzņēmumu, ja tas citā uzņēmumā tieši vai netieši ir īpašnieks lielākajai daļai šā uzņēmuma parakstītā kapitāla; vai kontrolē balsu vairākumu, kuras saistītas ar minētā uzņēmuma emitētajām kapitāla daļām; vai var iecelt vairāk nekā pusi minētā uzņēmuma vadības, pārvaldes vai uzraudzības struktūras locekļu;

m) „pirmā dalībvalsts” ir dalībvalsts, kura trešās valsts valstspiederīgajam ir pirmā piešķīrusi uzturēšanās atļauju, pamatojoties uz šo direktīvu.

n) “vispārēji piemērojams kolektīvais līgums” ir kolektīvais līgums, kas jāievēro visiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai nozarē. Ja nav sistēmas kolektīvu līgumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, dalībvalstis var balstīties uz kolektīviem līgumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai nozarē, un/vai kolektīviem līgumiem, ko ir noslēgušas plašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī.

*4. pants*
*Labvēlīgāki noteikumi*

1. Šo direktīvu piemēro, neierobežojot labvēlīgākus noteikumus, kas ietverti:

   a) Savienības tiesību aktos, tostarp divpusējos un daudzpusējos nolīgumos, kas noslēgti starp Savienību un tās dalībvalstīm, no vienas puses, un vienu vai vairākām trešām valstīm, no otras puses;

   b) divpusējos vai daudzpusējos nolīgumos, kas noslēgti starp vienu vai vairākām dalībvalstīm un vienu vai vairākām trešām valstīm.

2. Šī direktīva attiecībā uz 3. panta i) punktu un 12., 14. un 15. pantu neietekmē dalībvalstu tiesības pieņemt vai paturēt labvēlīgākus noteikumus personām, uz kurām tā attiecas.

# II NODAĻA
# UZŅEMŠANAS NOSACĪJUMI

*5. pants*
*Uzņemšanas kritēriji*

1. Neskarot 10. pantu, ikviens trešās valsts valstspiederīgais, kas iesniedz uzņemšanas pieteikumu saskaņā ar šīs direktīvas noteikumiem:

a) sniedz pierādījumus par to, ka uzņemošā struktūrvienība un trešā valstī reģistrētais uzņēmums pieder pie tā paša uzņēmuma vai uzņēmumu grupas;

b) sniedz pierādījumus par to, ka līdz pat dienai, kad notiek pārcelšana uzņēmuma ietvaros, viņš tajā pašā uzņēmumu grupā bijis nodarbināts vismaz 12 mēnešus, ja šāda prasība ir noteikta valsts tiesību aktos, un ka norīkojuma termiņa beigās viņš varēs pārcelties atpakaļ uz struktūrvienību, kas pieder pie tās pašas uzņēmumu grupas un ir reģistrēta trešā valstī;

c) uzrāda darba devēja norīkojuma vēstuli, tostarp:

   i) pārcelšanas ilgumu un attiecīgās dalībvalsts uzņemošās struktūrvienības vai struktūrvienību atrašanās vietu;

   ii) pierādījumus par to, ka viņš ieņems vadītāja, speciālista vai diplomēta praktikanta vietu attiecīgās dalībvalsts uzņemošajā struktūrvienībā vai struktūrvienībās;

   iii) atalgojumu, kas piešķirts pārcelšanas laikā;

d) sniedz pierādījumus par to, ka viņam ir vajadzīgā profesionālā kvalifikācija, lai dalībvalstī, kurā viņš uzņemts, ieņemtu vadītāja vai speciālista vietu, vai — diplomēta praktikanta gadījumā — vajadzīgā augstākās izglītības kvalifikācija;

e) uzrāda dokumentu, kas apliecina, ka uzņēmuma ietvaros pārceltais darbinieks ir izpildījis valsts tiesību aktos paredzētos nosacījumus, kas jāievēro Savienības pilsoņiem, lai strādātu attiecīgajā regulētajā profesijā;

f) uzrāda derīgu ceļošanas dokumentu, kā noteikts attiecīgās valsts tiesību aktos, un vīzas pieteikumu vai vīzu, ja tāda ir vajadzīga;

g) neskarot spēkā esošos divpusējos nolīgumus, sniedz pierādījumus par to, ka viņam ir veselības apdrošināšana vai, ja tas noteikts valsts tiesību aktos, viņš ir iesniedzis pieteikumu veselības apdrošināšanai, kas aptver visus riskus, ko parasti aptver attiecīgās dalībvalsts valstspiederīgo apdrošināšana par laikposmu, kad šāds apdrošināšanas segums un atbilstīgās tiesības uz pabalstiem netiek nodrošinātas saskaņā ar darba līgumu vai tā rezultātā;

h) nav uzskatāms par draudu sabiedriskajai kārtībai, sabiedrības drošībai vai sabiedrības veselībai.

2. Dalībvalstis pieprasa, lai attiecībā uz atalgojumu pārcelšanas laikā tiktu izpildīti visi tiesību, normatīvo vai administratīvo aktu un/vai vispārēji piemērojamu kolektīvo līgumu nosacījumi, ko līdzīgā situācijā piemēro norīkotiem darba ņēmējiem attiecīgajās profesionālajās nozarēs.

Ja nav sistēmas kolektīvu līgumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, dalībvalstis, ja tās vēlas, var balstīties uz kolektīviem līgumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai nozarē, un/vai kolektīviem līgumiem, ko ir noslēgušas plašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī.

3. Papildus 1. un 2. punktā minētajiem pierādījumiem ikviens trešās valsts valstspiederīgais, kas piesakās uzņemšanai diplomēta praktikanta statusā, uzrāda mācību nolīgumu, kurā iekļauts mācību programmas apraksts, norādīts tās ilgums un praktikanta uzraudzības nosacījumi šīs programmas laikā.

4. Ja pārcelšana attiecas uz uzņemošajām struktūrvienībām, kuras atrodas vairākās dalībvalstīs, ikviens trešās valsts valstspiederīgais, kurš piesakās uzņemšanai saskaņā ar šīs direktīvas noteikumiem, uzrāda pierādījumus par to, ka ir sniegts 16. panta 1. punkta b) apakšpunktā noteiktais paziņojums.

5. Par jebkurām pārmaiņām, kas ietekmē šajā pantā paredzētos uzņemšanas nosacījumus, ziņo attiecīgās dalībvalsts kompetentajām iestādēm.

*6. pants*
*Atteikšanas iemesli*

1. Dalībvalstis noraida uzņemšanas pieteikumus, ja nav ievēroti 5. pantā izklāstītie nosacījumi vai ja uzrādītie dokumenti ir iegūti krāpnieciskā ceļā vai ir viltoti vai izmainīti.

2. Dalībvalstis noraida uzņemšanas pieteikumus, ja darba devējs vai uzņemošā struktūrvienība atbilstoši valsts tiesību aktiem ir sodīti par nedeklarētu darbu un/vai nelegālu nodarbināšanu.

3. Dalībvalstis var noraidīt uzņemšanas pieteikumus, pamatojoties uz trešo valstu valstpiederīgo uzņemšanas apjomu.

4. Ja pārcelšana attiecas uz uzņemošajām struktūrvienībām, kuras atrodas vairākās dalībvalstīs, dalībvalsts, kurā iesniedz pieteikumu, attiecina atļaujas derīguma ģeogrāfisko diapazonu vienīgi uz dalībvalstīm, kurās ir izpildīti 5. pantā paredzētie nosacījumi.

*7. pants*
*Atļaujas atsaukšana vai neatjaunošana*

1. Dalībvalstis atsauc uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju vai atteikt tās atjaunošanu šādos gadījumos:

   a) ja tā ir iegūta krāpnieciskā ceļā vai ir viltota vai izmainīta;

   vai

   b) ja atļaujas turētājs uzturas citos nolūkos nekā tie, kuros viņam bija atļauts uzturēties.

2. Dalībvalstis var atsaukt uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka atļauju vai atteikt tās atjaunošanu šādos gadījumos:

   a) ja tiek konstatēts, ka nav izpildīti vai vairs netiek izpildīti 5. pantā paredzētie nosacījumi;

vai

b) sabiedriskās kārtības, sabiedrības drošības vai sabiedrības veselības apsvērumu dēļ.

*8. pants*
*Sodi*

Dalībvalstis var saukt pie atbildības uzņemošo struktūrvienību un paredzēt sodus par uzņemšanas nosacījumu neizpildi. Minētie sodi ir efektīvi, samērīgi un preventīvi.

# III NODAĻA
# PROCEDŪRA UN ATĻAUJA

*9. pants*
*Piekļuve informācijai*

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai darītu pieejamu informāciju par ieceļošanu un uzturēšanos, tostarp tiesībām, un visiem pieteikuma pamatojumā sniedzamajiem dokumentārajiem pierādījumiem.

*10. pants*
*Uzņemšanas pieteikumi*

1. Dalībvalstis izlemj, vai pieteikums jāiesniedz trešās valsts valstspiederīgajam vai uzņemošajai struktūrvienībai.

2. Pieteikumu izskata un izvērtē tikai tad, ja trešās valsts valstspiederīgais uzturas ārpus tās dalībvalsts teritorijas, kurā iesniegts pieteikums uzņemšanai.

3. Pieteikumu iesniedz tās dalībvalsts iestādēm, kurā galvenokārt notiek pārcelšana uzņēmuma ietvaros.

4. Dalībvalstis ieceļ kompetento iestādi, kas pieņem pieteikumus un izsniedz uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas.

5. Pieteikumu iesniedz saskaņā ar vienotu pieteikšanās procedūru.

6. Attiecīgā dalībvalsts nodrošina trešās valsts valstspiederīgajam, kura pieteikums ir pieņemts, visas iespējas iegūt nepieciešamās vīzas.

7. Uzņēmumu grupām, kuras minētajā nolūkā atbilstoši saviem tiesību aktiem vai administratīvajai praksei ir atzinušas dalībvalstis, var darīt pieejamas vienkāršotas procedūras.

Atzīšanu piešķir ilgākais uz trim gadiem, pamatojoties uz šādu informāciju:

a) informācija par uzņēmumu grupas finansiālo stāvokli, kuras mērķis ir nodrošināt, ka uzņēmuma ietvaros pārceltajam darbiniekam tiks garantēts vajadzīgais atalgojuma līmenis un tiesības, kā noteikts 14. pantā;

b) pierādījumi par to, ka iepriekšējos pārcelšanas gadījumos ir ievēroti uzņemšanas nosacījumi;

c) pierādījumi par to, ka ir ievēroti nodokļu tiesību akti un noteikumi uzņēmējā valstī;

d) informācija, kas saistīta ar gaidāmajām pārvietošanām.

8. Vienkāršotās procedūras, kas paredzētas 7. punktā, ietver:

a) pieteikuma iesniedzēja atbrīvojumu no pienākuma uzrādīt 5. pantā minētos dokumentus, ja tie uzrādīti iepriekš un joprojām ir derīgi;

b) paātrinātu uzņemšanas procedūru, saskaņā ar kuru uzņēmuma ietvaros pārvietotu darbinieku uzturēšanās atļaujas izsniedz īsākā laikā, nekā norādīts 12. panta 1. punktā;

vai

c) īpašus vīzu atvieglojumus.

9. Uzņēmumu grupa, kas atzīta saskaņā ar 7. punktu, paziņo attiecīgajai iestādei par jebkuriem grozījumiem, kas ietekmē atzīšanas nosacījumus.

10. Dalībvalstis paredz atbilstošus sodus, tostarp atzīšanas atsaukšanu, gadījumos, kad netiek sniegti pierādījumi un informācija, kas minēta 7. punktā.

*11. pants*
*Uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja*

1. Uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem, kas atbilst 5. pantā izklāstītajiem uzņemšanas kritērijiem un attiecībā uz kuriem kompetentās iestādes ir pieņēmušas pozitīvu lēmumu, izsniedz uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju.

2. Uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju izsniedz vismaz uz vienu gadu vai uz pārcelšanas termiņu attiecīgās dalībvalsts teritorijā atkarībā no tā, kurš termiņš ir īsāks, un to var pagarināt ilgākais līdz trim gadiem vadītājiem un speciālistiem un līdz vienam gadam - diplomētiem praktikantiem.

3. Uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju izsniedz dalībvalsts kompetentās iestādes, izmantojot vienoto formu, kas noteikta Padomes Regulā (EK) Nr. 1030/2002[14]. Saskaņā ar minētās regulas pielikuma a) daļas 7.5.–9. punktu dalībvalstis uzturēšanās atļaujā norāda informāciju attiecībā uz atļauju strādāt saskaņā ar 13. pantā paredzētajiem nosacījumiem.

[14] OV L 157, 15.6.2002., 1. lpp.

4. Uzturēšanās atļaujas iedaļā „atļaujas veids” dalībvalstis izdara ierakstu „uzņēmuma ietvaros pārcelts darbinieks” un norāda attiecīgās uzņēmumu grupas nosaukumu. Dalībvalstis uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas turētājam izsniedz papildu dokumentu ar to struktūrvienību sarakstu, kurām ir atļauts uzņemt trešās valsts valstspiederīgo, un pārskata dokumentu, tiklīdz tiek izdarītas izmaiņas minētajā sarakstā.

5. Dalībvalstis neizsniedz papildu atļaujas, jo īpaši nekāda veida darba atļaujas.

*12. pants*
*Procesuālās garantijas*

1. Attiecīgās dalībvalsts kompetentās iestādes pieņem lēmumu par pieteikumu uzņemšanai dalībvalstī uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka statusā vai par papildu dokumenta pārskatīšanu, kā noteikts 11. panta 4. punktā, un saskaņā ar paziņošanas procedūrām, kas noteiktas attiecīgās dalībvalsts tiesību aktos, 30 dienās no pilnībā aizpildīta pieteikuma iesniegšanas dienas rakstiski par to paziņo pieteikuma iesniedzējam. Izņēmuma gadījumos, ja pieteikums ir sarežģīts, tostarp attiecas uz uzņemošajām struktūrvienībām vairākās dalībvalstīs, termiņu var pagarināt ilgākais vēl par 60 dienām.

2. Ja pieteikuma pamatojumā sniegtā informācija nav pietiekama, kompetentās iestādes pieņemamā termiņā paziņo pieteikuma iesniedzējam, kāda papildu informācija nepieciešama, un nosaka pieņemamu termiņu tās sniegšanai.

3. Lēmumu noraidīt atļaujas pieteikumu vai lēmumu neatjaunot vai atcelt uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju rakstiski dara zināmu pieteikuma iesniedzējam, un to var apstrīdēt attiecīgajā dalībvalstī saskaņā ar tās tiesību aktiem. Paziņojumā norāda lēmuma iemeslus, pieejamās pārsūdzības procedūras un lēmuma izpildes termiņu.

# IV NODAĻA
# TIESĪBAS

*13. pants*
*Tiesības, pamatojoties uz uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauju*

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

1. tiesības ieceļot un uzturēties tās dalībvalsts teritorijā, kura izsniegusi atļauju;

2. brīvi piekļūt visai tās dalībvalsts teritorijai, kura izsniegusi atļauju, ievērojot ierobežojumus, kas noteikti valsts tiesību aktos;

3. tiesības veikt īpašās nodarbinātības darbības, kas saskaņā ar atļauju ir atļautas atbilstīgi valsts tiesību aktiem, jebkurā citā struktūrvienībā, kas pieder tai pašai uzņēmumu grupai, kura uzskaitīta 11. panta 4. punktā minētajā papildu dokumentā, saskaņā ar 16. pantu;

4. tiesības pildīt darba pienākumus 11. panta 4. punktā minētajā papildu dokumentā uzskaitītajai uzņēmumu grupai piederošo struktūrvienību klientu darbavietās, ja tiek saglabātas darba attiecības ar trešā valstī reģistrēto uzņēmumu.

*14. pants*
*Tiesības*

Neatkarīgi no tiesību aktiem, ko piemēro darba attiecībām, uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem ir tiesības uz

1. darba nosacījumiem, ko līdzīgā situācijā piemēro norīkotiem darba ņēmējiem, kā noteikts tās dalībvalsts normatīvajos un administratīvajos aktos un/vai vispārēji piemērojamos kolektīvajos līgumos, kurā tie ir uzņemti saskaņā ar šo direktīvu.

   Ja nav sistēmas kolektīvu līgumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, dalībvalstis, ja tās vēlas, var balstīties uz kolektīviem līgumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai nozarē, un/vai kolektīviem līgumiem, ko ir noslēgušas plašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī;

2. vienlīdzīgu attieksmi ar uzņemošās dalībvalsts valstspiederīgajiem attiecībā uz

   a) biedrošanās brīvību un piederību organizācijai, dalību organizācijā, kas pārstāv darba ņēmējus vai darba devējus, vai jebkurā organizācijā, kuras locekļi ir iesaistīti īpašā darbā, ieskaitot šo organizāciju piešķirtos labumus, neskarot valsts likumdošanas aktus par sabiedrisko kārtību un sabiedrības drošību;

   b) diplomu, sertifikātu un citu profesionālo kvalifikāciju atzīšanu saskaņā ar attiecīgajām valsts procedūrām;

   c) neskarot spēkā esošos divpusējos nolīgumus, attiecībā uz valsts tiesību aktu noteikumiem, kas attiecas uz sociālā nodrošinājuma jomām, kuras definētas 3. pantā Regulā (EK) Nr. 883/2004. Mobilitātes gadījumos starp dalībvalstīm, neskarot spēkā esošos divpusējos nolīgumus, attiecīgi piemēro Padomes Regulu (EK) Nr. 859/2003[15];

   d) neskarot Regulu (EK) Nr. 859/2003 un spēkā esošos divpusējos nolīgumus, valsts noteikto pensiju izmaksāšanu, pamatojoties uz darba ņēmēja iepriekšēju nodarbinātību, pārceļoties uz trešo valsti;

   e) piekļuvi precēm un pakalpojumiem un sabiedriski pieejamu preču un pakalpojumu piegādi, izņemot valsts mājokļus un palīdzības pakalpojumus, ko nodrošina nodarbinātības dienesti.

   Šā panta 2. punktā paredzētās tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi piemēro, neskarot dalībvalsts tiesības saskaņā ar 7. pantu atsaukt atļauju vai atteikties to atjaunot.

---

15 OV L 124, 20.5.2003., 1. lpp.

*15. pants*
*Ģimenes locekļi*

1. Piemēro Padomes Direktīvu 2003/86/EK ar šajā pantā noteiktajām atkāpēm.

2. Atkāpjoties no Direktīvas 2003/86/EK 3. panta 1. punkta un 8. panta, ģimenes atkalapvienošanās pirmajā dalībvalstī nav atkarīga no prasības, lai saskaņā ar šo direktīvu izsniegtas atļaujas turētājam būtu pamatotas cerības iegūt pastāvīgās uzturēšanās tiesības un uzturēties dalībvalstī minimālo uzturēšanās laiku.

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

4. Atkāpjoties no Direktīvas 2003/86/EK 5. panta 4. punkta pirmās daļas, ja ir izpildīti nosacījumi ģimenes atkalapvienošanai, uzturēšanās atļaujas ģimenes locekļiem piešķir pirmā dalībvalsts vēlākais divu mēnešu laikā no pieteikuma iesniegšanas dienas.

5. Atkāpjoties no Direktīvas 2003/86/EK 13. panta 2. un 3. punkta, ģimenes locekļu uzturēšanās atļauju derīguma termiņš pirmajā dalībvalstī ir tāds pats kā uzņēmuma ietvaros pārceltā darbinieka uzturēšanās atļaujas termiņš, ja to pieļauj viņu ceļošanas dokumentu derīguma termiņš.

# V NODAĻA
# MOBILITĀTE STARP DALĪBVALSTĪM

*16. pants*
*Mobilitāte starp dalībvalstīm*

1. Uzņēmuma ietvaros pārceltiem trešo valstu valstspiederīgajiem, kuriem izsniegta uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja pirmajā dalībvalstī un kuri atbilst 5. pantā izklāstītajiem uzņemšanas kritērijiem, un kuri iesniedz pieteikumu uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas saņemšanai citā dalībvalstī, ir atļauts strādāt jebkurā citā struktūrvienībā, kas reģistrēta minētajā dalībvalstī un pieder tai pašai uzņēmumu grupai, kā arī minētās uzņemošās struktūrvienības klientu darbavietās, ja ir izpildīti 13. panta 4. punktā paredzētie nosacījumi, pamatojoties uz uzturēšanās atļauju, ko izsniegusi pirmā dalībvalsts, un uz papildu dokumentu, kas paredzēts 11. panta 4. punktā, ja:

   a) pārcelšanas ilgums citā(-s) dalībvalstī(-s) nepārsniedz divpadsmit mēnešus;

   b) pieteikuma iesniedzējs pirms pārcelšanas uz citu dalībvalsti ir iesniedzis minētās valsts kompetentajai iestādei dokumentus, kas minēti 5. panta 1., 2. un 3. punktā un ir saistīti ar pārcelšanu uz minēto dalībvalsti, un ir sniedzis pirmajai dalībvalstij pierādījumus par minēto pieteikumu.

2. Ja pārcelšanas ilgums citā dalībvalstī pārsniedz divpadsmit mēnešus, šī cita dalībvalsts var pieprasīt jaunu pieteikumu uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļaujas saņemšanai minētajā dalībvalstī.

Ja mobilitātes īstenošanai saskaņā ar attiecīgo tiesību aktu noteikumiem ir vajadzīga vīza vai uzturēšanās atļauja, vīzas vai atļaujas piešķir savlaicīgi tādā laikposmā, kas nekavē uzticētā darba izpildi, vienlaikus dodot kompetentajām iestādēm pietiekamu laiku, lai apstrādātu pieteikumus.

Dalībvalstis nepieprasa, lai uzņēmuma ietvaros pārceltie darbinieki atstāj to teritoriju, lai iesniegtu vīzas vai uzturēšanās atļaujas pieteikumu.

3. Maksimālais pārcelšanas ilgums uz Eiropas Savienību ir trīs gadi vadītājiem un speciālistiem un viens gads diplomētiem praktikantiem.

# VI NODAĻA
# Nobeiguma noteikumi

*17. pants*
*Statistika*

1. Dalībvalstis paziņo Komisijai statistikas datus par uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem, kas ir trešo valstu valstspiederīgie, pirmo reizi izsniegto vai atjaunoto un, ja iespējams, atsaukto uzturēšanās atļauju skaitu sadalījumā pēc pilsonības, vecuma un dzimuma, pēc pārcelto darbinieku statusa (vadītājs, speciālists un diplomēts praktikants), pēc atļauju derīguma termiņa un pēc tautsaimniecības nozarēm.

2. Statistikas datus, kas minēti 1. punktā, paziņo saskaņā ar Regulu (EK) Nr. 862/2007[16].

3. Šā panta 1. punktā minētie statistikas dati attiecas uz viena kalendārā gada pārskata periodiem un to iesniedz Komisijai sešu mēnešu laikā pēc pārskata gada beigām. Pirmais pārskata gads ir [..].

*18. pants*
*Ziņojumi*

Ne vēlāk kā līdz [trīs gadus pēc šīs direktīvas transponēšanas dienas] un pēc tam reizi trijos gados Komisija iesniedz ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei par šīs direktīvas piemērošanu dalībvalstīs, tostarp ierosina visus vajadzīgos priekšlikumus.

*19. pants*
*Kontaktpunkti*

1. Dalībvalstis ieceļ kontaktpunktus, kuri ir atbildīgi par informācijas, kas vajadzīga 16. panta īstenošanai, saņemšanu un nosūtīšanu.

2. Dalībvalstis nodrošina pienācīgu sadarbību 1. punktā minētās informācijas un dokumentu apmaiņā.

---

[16] OV L 199, 31.7.2007., 23. lpp.

*20. pants*
*Transponēšana*

1. Dalībvalstis nodrošina to, ka, vēlākais, [divus gadus pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā] stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis tūlīt dara zināmus Komisijai minēto noteikumu tekstus, kā arī minēto noteikumu un šīs direktīvas atbilstības tabulu.

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

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

*21. pants*
*Stāšanās spēkā*

Šī direktīva stājas spēkā […] dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

*22. pants*
*Adresāti*

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm saskaņā ar Līgumu par Eiropas Savienības darbību.

Briselē, [... ]

| | |
|---|---|
| *Eiropas Parlamenta vārdā –* | *Padomes vārdā –* |
| *priekšsēdētājs* | *priekšsēdētājs* |