ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Брюксел, 13.7.2010
COM(2010) 378 окончателен

2010/0209 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер

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

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1) Контекст на предложението

- **Основания и цели на предложението**

Настоящото предложение представлява част от усилията на ЕС да разработи цялостна имиграционна политика. В приетата през ноември 2004 г. Програма от Хага бе признато, че „законната миграция ще играе важна роля за укрепването в Европа на икономиката, основана на знанието, и за икономическия напредък, като по този начин ще допринесе за осъществяването на Лисабонската стратегия“, и Комисията бе призована да представи план за политика относно законната миграция, „включващ процедури за приемане, които да могат да отговорят бързо на непрекъснато променящата се нужда от мигранти на пазара на труда“.

В последващото съобщение на Комисията „*План за политика относно законната миграция*“ (COM (2005) 669) от декември 2005 г. беше предвидено приемането между 2007 и 2009 г. на пет законодателни предложения в областта на трудовата имиграция, включително предложение за директива относно вътрешнокорпоративните трансфери.

В Европейския пакт за имиграцията и убежището, приет от Европейския съвет на 15 и 16 октомври 2008 г., се изразява ангажиментът на Европейския съюз и неговите държави-членки да водят справедлива, ефективна и последователна политика за справяне с предизвикателствата и за оползотворяване на възможностите, създавани от миграцията.

В Програмата от Стокхолм, приета от Европейския съвет на 10 и 11 декември 2009 г., се признава, че трудовата имиграция може да допринесе за повишаване на конкурентоспособността и икономическата жизненост и че в контекста на важните демографски предизвикателства, пред които ще бъде изправен ЕС в бъдеще, свързани с повишеното търсене на работна ръка, провеждането на гъвкави имиграционни политики ще допринесе значително за икономическото развитие и успехи на ЕС в дългосрочен план. Поради това програмата приканва Комисията и Съвета да продължат да прилагат Плана за политика в областта на законната миграция от 2005 г.

Предложенията по отношение на висококвалифицираните работници („Синя карта на ЕС“) и за обща рамкова директива бяха представени през октомври 2007 г.[1] Съветът прие първото от тези предложения на 25 май 2009 г.; по второто понастоящем се преговаря в Европейския парламент и в Съвета.

Предвид пречките, срещани от предприятията във връзка със сложността и разнообразието от правила, целта на настоящата директива е по-специално да се улеснят вътрешнокорпоративните трансфери на умения както към ЕС, така и в рамките на ЕС, с оглед на това да се повиши конкурентоспособността на икономиката на ЕС, а и да се допълни наборът от други мерки, въведени от ЕС за постигане на целите на стратегията „Европа 2020“. Тя е специално насочена към това да се реагира ефективно и своевременно на търсенето на управленски и квалифицирани кадри за клонове и филиали на мултинационални компании чрез създаването на прозрачни и

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

хармонизирани условия за приемане на тази категория работници, чрез осигуряването на по-атрактивни условия за временен престой на лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, и на техните семейства, и чрез насърчаването на ефективното разпределение и преразпределение на преместени служители между структури в ЕС. Постигането на тази цел ще спомогне и за спазване на международните ангажименти на ЕС в областта на търговията, включително конкретните правила по отношение на лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер. За насърчаването на такива транснационални движения е необходима атмосфера на лоялна конкуренция и спазване на правата на работниците, включително въвеждане на защитен правен статут за лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер.

- **Общ контекст**

В резултат на глобализацията на бизнеса, увеличаването на международната търговия, растежа и разширяването на мултинационалните компании и продължаващото преструктуриране и консолидиране на много сектори, движението на управленски и технически кадри от клонове и дъщерни дружества на мултинационални корпорации, които се преместват временно за краткосрочни задачи в други звена на компанията, придоби по-решаващо значение през последните години. Капацитетът на предприятията за по-бързо реагиране на новите предизвикателства, за предаване на ноухау на своите бъдещи ръководители и за хармонизиране на квалификациите във всяка държава, в която компанията развива дейност, е от съществено значение. Развитието в организацията на работа и разпределението в рамките на предприятията също изискват повишаване на мобилността.

Въпреки това редица фактори в момента ограничават възможностите за това международните компании да разчитат на мобилността на служители, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер. Много мултинационални компании, които желаят да преместят своите служители, се сблъскват с липса на гъвкавост и ограничения, включително липса на ясни конкретни схеми в повечето държави-членки на ЕС, сложни изисквания, разходи, закъснения при издаването на визи или разрешения за работа и несигурност по отношение на правилата и процедурите. Освен това съществуват големи различия между държавите-членки по отношение на условията за приемане и ограниченията на правата на семействата.

- **Съществуващи разпоредби в областта на предложението**

Съществуващият инструмент на ЕС, с който се уреждат условията за приемане на лица, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер в контекста на предоставянето на услуга, е Резолюцията на Съвета от 1994 г. относно ограничения за приемането на граждани на трети държави на територията на държавите-членки с цел трудова заетост[2], приета съгласно член К.1 от Договора за ЕО. В резолюцията бяха формулирани определенията и принципите, уреждащи приемането на тази категория мигранти.

Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници от страна на предприятия, установени в държава-членка, в рамките на предоставянето на услуги също е свързана с настоящото

[2] ОВ С 274, 19.9.1996 г., стр. 3.

предложение, тъй като член 1, параграф 4 от нея гласи, че „*предприятията, установени в държави, които не са членки, не трябва да бъдат третирани по-благоприятно отколкото предприятия, установени в държава-членка*“. Настоящото предложение съответно гарантира, че предприятията, установени в държава извън ЕС, които командироват работници в дадена държава-членка в рамките на вътрешнокорпоративно предоставяне на услуги, не получават никакво конкурентно предимство.

Ангажиментите на ЕС-25 по Общото споразумение по търговията с услуги (ГАТС)[3] дават възможност да се прибегне до вътрешнокорпоративни трансфери на служители в сектора на услугите и в контекста на предоставянето на услуги, обикновено без да се прави анализ на икономическите потребности, за не повече от три години (за ръководители и специалисти) или за една година (за дипломирани стажанти), при условие че тези служители отговарят на изискванията, определени в съответния списък, като работа в продължение на една година преди това. Споразумението за асоцииране ЕС—Чили, сключено през 2002 г. и Споразумението за икономическо партньорство (СИП) с държавите от КАРИФОРУМ, сключено през 2008 г., също включват разпоредби относно вътрешнокорпоративните трансфери, които се основават на тези, за които са поети ангажименти в рамките на ГАТС. Ангажиментите в областта на търговията, поети в рамките на ГАТС, както и двустранните споразумения, нямат за цел изчерпателно покриване на условията за влизане, престой и работа.

Директива 2003/86/ЕО на Съвета от 22 септември 2003 г. определя условията, при които може да бъде упражнявано правото на събиране на семейството. Настоящото предложение надхвърля тази директива, тъй като предвижда по-благоприятни условия за събиране на семейството.

Форматът на разрешенията за пребиваване за гражданите на трети държави е посочен в Регламент (ЕО) № 1030/2002 и е приложим за настоящото предложение.

В Директива 2005/71/ЕО на Съвета от 12 октомври 2005 г. относно специфична процедура за приемане на граждани от трети страни за целите на провеждане на научноизследователска дейност се определят условията за приемане в държавите-членки на научни работници от трети държави за целите на провеждането на научноизследователски проекти по споразумения за приемане с научноизследователски организации, одобрени за тази цел от съответната държава-членка. Тъй като съществува възможност за припокриване между приложните полета на двата инструмента и с цел да се поддържа съгласуван набор от правила по отношение на научните работници, които са граждани на трети държави, в настоящото предложение изрично се посочва, че то не се отнася за граждани на трети държави, които кандидатстват за пребиваване в държава-членка като научни работници по смисъла на Директива 2005/71/ЕО с цел осъществяване на изследователски проект.

Освен това предложението за рамкова директива[4], представено на 23 октомври 2007 г. (COM (2007) 638), предвижда две изключения: лица, които влизат в държава-членка по силата на ангажименти, поети в международно споразумение, което улеснява влизането и временния престой на някои категории физически лица във връзка с търговия и

---

[3] Вж. СТО Док. S/L/286 и S/C/W/273 Доп. 1 от 18 декември 2006 г.

[4] Предложение за Директива относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за пребиваване и работа на територията на държава-членка и относно общ набор от права на работници от трети държави, които законно пребивават в държава-членка.

инвестиции; и граждани на трети държави, които са командировани, независимо от това дали тяхното предприятие е установено в държава-членка или в държава извън ЕС. Служителите, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, които са командировани въз основа на договор за работа с предприятие от трета държава, включително лица, влизащи в една държава-членка съгласно ангажименти като тези, посочени по-горе, се изключват от приложното поле на този инструмент и съответно са предмет на особени разпоредби по тези аспекти.

Директивата за „синя карта“ предвижда същото изключение като Рамковата директива по отношение на лицата, обхванати от търговски споразумения. Освен това кандидатите трябва да представят договор за работа. Съответно лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, са изключени от приложното ѝ поле.

- **Съгласуваност с други политики и цели на ЕС**

Мерките за привличане на висококвалифицирани граждани на трети държави, като например служители на важни длъжности в транснационални корпорации, са част от по-широката рамка, установена от стратегията „Европа 2020“, която поставя целта Съюзът да се превърне в икономика, основаваща се на знанието и иновациите, да се намали административната тежест за компаниите и да се постигне по-добро равновесие между предлагането и търсенето на работна ръка. Улесняването на вътрешнокорпоративните трансфери е цел, която важи и за търговската политика на ЕС.

Настоящото предложение е в съответствие с основните права, особено членове 15, 21 и 31 (справедливо и равно третиране), член 12 (свобода на събиране и сдружаване), член 34 (социална сигурност) и член 7 (зачитане на личния и семейния живот) от Хартата на основните права, тъй като признава и защитава принципа на равно третиране на лицата, преместени при вътрешнокорпоративни трансфери, и включва процедурни гаранции и правото на семеен живот.

Когато прилагат настоящото предложение властите ще трябва да обработват съответните лични данни в съответствие с Директива 95/46/ЕО за защита на физическите лица при обработването на лични данни.

2) Консултации със заинтересованите страни и оценка на въздействието

- **Консултации със заинтересованите страни**

Методи за провеждане на консултации, основни целеви сектори и общ профил на участниците в консултациите

Беше проведена обществена консултация по Зелената книга за това какъв да бъде подходът на ЕС за управление на икономическата миграция, която включваше и обществено изслушване на 14 юни 2005 г.

Допълнителни консултации бяха осъществени чрез семинари и работни ателиета. Допитването до държавите-членки се проведе в рамките на Комитета по имиграция и убежище към Комисията. При външното проучване, поръчано, за да се подпомогне изготвянето на оценката на въздействието, се състояха още дискусии с основните заинтересовани лица посредством анкети и събеседвания.

Обобщение на отговорите и на начина, по който са взети предвид

Анализът на изпратените по време на обществената консултация 130 мнения показва, че провеждането на обща политика на ЕС относно икономическата имиграция се подкрепя като цяло въпреки съществените различия в предложените подходи и очакваните крайни резултати. Друго ясно искане бе да се предложат опростени, небюрократични и гъвкави решения. Тъй като голяма част от държавите-членки не подкрепиха прилагането на хоризонтален подход, Комисията реши, че секторният подход е по-реалистичен и ще отговори по-добре на исканията за гъвкавост.

- **Събиране и използване на експертни становища**

Не бяха необходими външни експертни становища.

- **Оценка на въздействието**

Бяха разгледани следните варианти:

Вариант 1: Непроменено положение. Сегашните процеси в държавите-членки продължават в контекста на съществуващата правна рамка. Това обаче означава, че ЕС като цяло няма да бъде привлекателен за предприятията и компаниите, които ще продължат да срещат трудности по отношение на оптималното използване на своя персонал, въпреки че нуждата от висококвалифицирани вътрешни ресурси ще се увеличава.

Вариант 2: Директива, която установява условия за влизане и пребиваване на служители, преместени при вътрешнокорпоративни трансфери. Законодателството на ЕС предоставя общоприето определение на категорията служител, преместен при вътрешнокорпоративен трансфер, като или се спира на специфични позиции в рамките на транснационалната корпорация, както в списъците, приложени към ГАТС, или определя служители на важни длъжности въз основа на критерии, свързани със заплата и квалификации, както в директивата за „синя карта“. В него се определят и хармонизирани критерии за влизане, общ набор от права, максимален срок на престой и разпоредби по отношение на определени социални и икономически права. Този вариант създава по-прозрачна правна среда. Правилата между държавите-членки по отношение на процедурите и правата, свързани със семейството обаче продължават да варират и не се гарантира мобилност в ЕС.

Вариант 3: Директива, предвиждаща мобилност в рамките на ЕС за служители, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер. В допълнение към точките, обхванати от вариант 2, се въвеждат разпоредби, позволяващи на служители, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, да се местят в рамките на ЕС и да работят в няколко обекта, разположени в различни държави-членки. Не е осигурена обаче възможност за бърз и лесен трансфер от трети държави в компании от ЕС, а въпросите, свързани със семейството, не са засегнати.

Вариант 4: Директива, улесняваща събирането на семейството и достъпа до работа за съпрузите. Чрез дерогация от Директива 2003/86/ЕО събирането на семейството не се поставя в зависимост от получаването на право на постоянно пребиваване и от това дали служителят, преместен при вътрешнокорпоративен трансфер, е пребивавал в продължение на определен минимален период. На членовете на семейството се издават

по-бързо разрешения за пребиваване и при зачитане на достъпа до пазара на труда държавите-членки не могат да прилагат времевото ограничение от 12 месеца. В резултат на това компаниите са в състояние да привличат по-лесно служители за вътрешнокорпоративни трансфери. Правото на съпрузите да работят обаче може да противоречи на принципа за отдаване на предпочитание на граждани на ЕС, изразен в актовете за присъединяване.

Вариант 5: Директива, определяща общи процедури за приемане. Издава се единствен документ, който позволява на титуляря си да работи като лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер, и да пребивава на територията на държавата-членка. Успоредно с това се определя максимално време за обработка на заявленията (напр. 1 месец). Този вариант значително подобрява възможността за лесно и бързо прехвърляне на служители на важни длъжности и намалява времето и разходите за привличане на служители за вътрешнокорпоративен трансфер.

Вариант 6: Комуникация, координация и сътрудничество между държавите-членки. Този вариант допринася до известна степен за сближаване на националните практики в рамките на ЕС по отношение на гражданите на трети държави, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, и за създаване на по-хармонизирана правна рамка. Вероятно е обаче въздействието да бъде много ограничено, ако мерките не са задължителни.

При сравнение на вариантите и тяхното въздействие предпочетеният вариант е комбинация от варианти 2, 3, 4 и 5. Наличието на хармонизирано определение за лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер, и на хармонизирани условия за влизане и престой, на разпоредби, гарантиращи определени социални и икономически права (вариант 2), на мобилност в рамките на ЕС (вариант 3), на по-големи права за семейството (вариант 4, без достъп до пазара на труда за партньори) и на ускорени процедури (вариант 5) ще допринесе за по-добро вътрешнокорпоративно разпределение на служителите в структури в трети държави и ЕС и ще направи ЕС по-привлекателен за служители на важни длъжности в мултинационални корпорации, които са граждани на трети държави, като същевременно ще предложи гаранции срещу нелоялната конкуренция.

3) Правни елементи на предложението

- **Обобщение на предлаганото действие**

С предложението се установява прозрачна и опростена процедура за приемане на лица, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, която се основава на едно общо определение и хармонизирани критерии: служителят, преместен при вътрешнокорпоративен трансфер, трябва да заема пост на ръководител, специалист или дипломиран стажант, както е предвидено в ангажиментите на ЕС по силата на ГАТС; периодът, през който служителят е работил в същата група предприятия, трябва да е най-малко 12 месеца, ако това се изисква от държавата-членка; като потвърждение, че гражданинът на трета държава е преместен в приемащата структура трябва да бъде представено писмо за възлагане на задача, като в това писмо се посочва възнаграждението. Ако това условие не противоречи на принципа за отдаване на предпочитание на граждани на Съюза, изразен в съответните разпоредби в Актовете за присъединяване, не се извършва проучване на пазара на труда. Предвижда се специална схема за дипломирани стажанти. На приеманите лица, преместени при

вътрешнокорпоративан трансфер (ЛВТ), ще се издава специално разрешение за пребиваване (с означение „лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер“), позволяващо им да изпълняват задачите си в различни структури, принадлежащи към една и съща транснационална корпорация, включително при определени условия в структури, разположени в други държави-членки. Това разрешение ще им осигури благоприятни условия за събиране на семейството в първата държава-членка.

4) Правно основание

Настоящото предложение се отнася до условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави и процедурите за издаване на необходимите разрешения. То определя също условията, при които гражданин на трета държава може да пребивава във втора държава-членка. Съответно подходящото правно основание е член 79, параграф 2, букви а) и б) от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС).

5) Принцип на субсидиарност

Принципът на субсидиарност се прилага доколкото предложението не попада в област, в която Съюзът има изключителни правомощия. Целите на предложението не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите-членки поради следните причини:

- Действията на равнище ЕС спрямо лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, в съчетание с условията и процедурите за уреждане на такива премествания оказват въздействие върху привлекателността на ЕС като цяло и влияят върху степента, в която мултинационалните компании решават да развиват дейност или да инвестират в определена област.

- Липсата на гъвкавост при преместването на служители чрез вътрешнокорпоративен трансфер от едно европейско седалище на дадена корпорация в друго, е изключително важна за мултинационалните компании. Предприемането на действия на равнище ЕС е единственият начин да се премахне тази липса на гъвкавост.

- Наличието на обща правна рамка за определяне на общите условия за приемане на лица, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, включително за социалните и икономическите права, ще премахне риска от нелоялна конкуренция.

- Големите различия между държавите-членки по отношение на процедурите за влизане и правата на временно пребиваване могат да възпрепятстват еднаквото прилагане на международните ангажименти, поети от ЕС и неговите държави-членки в преговорите в рамките на СТО.

Поради това предложението е в съответствие с принципа на субсидиарност.

6) Принцип на пропорционалност

Настоящото предложение е в съответствие с принципа на пропорционалност поради следните причини:

Избраният инструмент е директива, която дава на държавите-членки висока степен на гъвкавост по отношение на изпълнението.

Подходящият инструмент за това действие е директива: тя определя задължителни минимални стандарти, но дава на държавите-членки гъвкавост по отношение на формата и метода за въвеждане на тези принципи в сила в тяхната национална правна система и общия контекст. Незадължителните мерки биха имали твърде ограничен ефект, тъй като потенциалните ЛВТ и приемащите ги компании в ЕС ще продължат да бъдат изправени пред множество различни правила за приемане.

Действието се ограничава до това, което е необходимо за постигане на посочената по-горе цел. Предложените правила са свързани с условията, реда и разрешенията за приемане, както и правата на ЛВТ, включително мобилност в рамките на ЕС, а поради това и с областите, които представляват елементи на общата имиграционна политика в съответствие с член 79 от Договора. Административната тежест, която се налага на държавите-членки във връзка с промяната на законодателството (създаване на специални правила за вътрешнокорпоративни трансфери) и осъществяването на сътрудничество ще бъдат умерени, тъй като лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, вече се третират като специална категория в търговските инструменти и тъй като тази тежест ще бъде компенсирана от големите предимства, които ще произтекат от увеличените възможности за лесно преместване на служители на една корпорация от една държава-членка в друга.

7) Отражение върху бюджета

Предложението няма отражение върху бюджета на ЕС.

8) Допълнителна информация

- **Клауза за преглед/преразглеждане/автоматично прекратяване**

Предложението съдържа клауза за преразглеждане.

- **Таблица на съответствието**

От държавите-членки се изисква да съобщят на Комисията текста на националните си разпоредби, транспониращи директивата, заедно с таблица на съответствието между тези разпоредби и настоящата директива.

9) Подробно обяснение на предложението

Член 1

Предложението е част от усилията на ЕС да създаде цялостна имиграционна политика, включително общи правила за икономическата миграция. То има две конкретни цели. Първата е да се въведе специална процедура за влизане и пребиваване, както и стандарти за издаване от държавите-членки на разрешения за пребиваване на граждани на трети държави, които кандидатстват за пребиваване в ЕС с цел вътрешнокорпоративен трансфер (член 79, параграф 2, буква а) от ДФЕС). Втората цел е да се приложи член 79, параграф 2, буква б) от ДФЕС и да се определят правата на гражданите на трети държави, които законно пребивават в държава-членка съгласно условията на настоящото предложение, както и да се определят условията, при които те могат да пребивават в други държави-членки.

Член 2

Предложението не обхваща граждани на ЕС и членове на техните семейства, включително тези, чието право на трудова заетост в определена държава-членка е ограничено от преходни договорености. Настоящата директива се прилага само за граждани на трети държави, които пребивават извън територията на държава-членка и кандидатстват да бъдат приети на територията на държава-членка в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер.

Тъй като е възможно припокриване между приложното поле на Директива 2005/71/ЕО от 12 октомври 2005 г. относно приемането на научни работници, граждани на трети държави, и това на настоящия инструмент, този член изрично изключва от приложното поле на директивата гражданите на трети държави, които кандидатстват за пребиваване в държава-членка като научни работници по смисъла на Директива 2005/71 с цел осъществяване на изследователски проект. Настоящата директива също така изключва лицата, които се ползват с право на свободно движение, равностойно на това на гражданите на ЕС, или са наети от предприятие, установено в трета държава, както и граждани на трети държави, командировани от предприятия, установени в държава-членка в рамките на предоставянето на услуги в съответствие с член 56 от Договора и Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги.

Членове 3 и 4

В предложението се дава определение на понятието „лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер“. Това определение се опира на конкретни ангажименти на ЕС-25 в рамките на ГАТС и двустранни търговски споразумения и се основава на:

- съществуването на транснационална корпорация, включваща една или повече структури, установени извън територията на държава-членка, и една или повече структури, разположени в държавите-членки („приемащи структури“);

- временно командироване на гражданин на трета държава от компанията, установена в третата държава, с която гражданинът на третата държава е обвързан с договор за работа, в структура в ЕС, принадлежаща към същата група от предприятия. Не е задължително този трансфер да се осъществи в рамките на сектора на услугите или в контекста на предоставянето на услуга и може да има за отправна точка трета държава, която не е страна по търговско споразумение: съответно приложното поле на настоящото предложение е по-широко от това, заложено в търговските ангажименти.

В този член също така се определят понятията „ръководител“, „специалист“ и „дипломиран стажант“. Съществуващите определения се основават на списъка с ангажиментите на ЕС в рамките на ГАТС, тъй като тези определения вече са познати на държавите-членки. Допълнително е уточнено определението за „дипломирани стажанти“ с цел да се поясни, че обучението следва да бъде насочено към подготовката на преместеното лице за ръководни длъжности.

Други определения се позовават на съществуващи инструменти на ЕС, като Директива 2003/86/ЕО на Съвета или Директива 2009/38/ЕО на Съвета.

Тези членове позволяват на държавите-членки да запазят или да въведат разпоредби, които са по-благоприятни за гражданите на трети държави, при условие че те са по-благоприятни за лицата, към които се прилагат. Държавите-членки могат да поискат,

например, да прилагат по-благоприятни процедури или разпоредби по отношение на членовете на семейството.

Член 5

Този член определя условията, на които кандидатите трябва да отговарят, като условията, специфични за настоящото предложение, са посочени по-долу.

Трябва да се представят доказателства, че преместването се осъществява между структури от една и съща група предприятия.

Тъй като приемането се диктува от търсенето, трябва да бъде представен документ, описващ възложените задачи и посочващ възнаграждението, които да бъдат в съответствие с правилата и условията за наемане на работа, посочени в член 3 от Директива 96/71/ЕО. Той обикновено е под формата на писмо за възлагане на задача. В този документ трябва да е посочено мястото или местата и продължителността на задачата и да се съдържат доказателства, че преместеното лице поема пост в приемащата структура като ръководител, специалист или дипломиран стажант. Тази схема е насочена към служители на важни длъжности според обичайното определение в ангажиментите на ЕС в областта на търговията, тъй като тези служители носят със себе си нови технологии и иновации или са мост за корпоративната култура на различни места и съдействат за установяване на дейности в развиващите се пазари, което води в крайна сметка до стимулиране на конкурентоспособността на бизнеса в ЕС. За да се гарантира, че уменията на лицето, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер, са специфични за приемащата структура и са в съответствие с ангажиментите на ЕС в областта на търговията, държавите-членки имат възможност да поставят изискване лицето да е работило преди това в рамките на групата от предприятия в продължение на 12 месеца. Тъй като схемата е насочена конкретно към временната миграция, заявителят трябва да представи доказателства, че гражданинът на трета държава ще може да се върне в установена в трета държава структура от същата група предприятия след края на задачата.

Гражданинът на трета държава трябва също така да отговаря на условията, предвидени в националното законодателство за упражняване на регулирана професия от гражданите на ЕС, ако в писмото за възлагане на задача е посочена регулирана професия, а ако е посочена нерегулирана професия – да представи документи, показващи подробности относно своята професионална квалификация (обикновено автобиография). За дипломирани стажанти, заявителят следва да представи доказателства за изискваното висше образование, както е предвидено в ангажиментите на ЕС в областта на търговията.

Освен това гражданите на трети държави, които кандидатстват за приемане като дипломирани стажанти, трябва да представят документи, доказващи, че те наистина ще се обучават, а няма да бъдат използвани като обикновени работници. Поради това се изисква споразумение за обучение, включително описание на програмата за обучение, нейната продължителност и условията, при които обучаващите се ще бъдат наставлявани по време на тази програма.

За да се улеснят проверките, ако преместването включва няколко места в различни държави-членки, заявителят трябва да информира компетентните органи на мястото на допълнителните приемащи структури.

Не се изисква проучване на пазара на труда, тъй като този критерий би бил в противоречие с целта за създаване на прозрачна и опростена схема за приемане на такива квалифицирани лица, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер. Това условие би противоречало и на ангажиментите на ЕС в рамките на ГАТС и в рамките на двустранни търговски споразумения по отношение на обхванатите от тях лица, преместени при вътрешнокорпоративни трансфери. Тъй като първичното право има предимство, държавите-членки, които прилагат преходни периоди за новите държави-членки, трябва да прилагат принципа за отдаване на предпочитание на граждани на ЕС.

Членове 6, 7 и 8

С предложението не се създава право на приемане, тъй като настоящата директива не засяга правото на държавите-членки да определят броя на гражданите на трети държави, които да приемат на своя територия с цел вътрешнокорпоративен трансфер. Това право обаче следва да се използва в съответствие с ангажиментите, произтичащи от международни споразумения за улесняване на влизането и временния престой на някои категории физически лица от секторите на търговията и инвестициите.

Тези разпоредби определят задължителните и възможните основания за отказ (както и за отнемане и неподновяване на разрешения), а именно неизпълнението на критериите и санкционирането на работодателя за недекларирaн труд и нелегална заетост в съответствие с Директива 2009/52/ЕО от 18 юни 2009 г. относно санкциите, както и наличието на квоти. При неспазване на условията, предвидени в член 5, държавите-членки трябва да предвидят подходящи санкции, като например финансови санкции, които да бъдат наложени на приемащата структура, от която ще се търси отговорност.

Членове 9, 10, 11 и 12

Кандидатите, които отговарят на критериите за приемане, ще получават специално разрешение за пребиваване, което дава право на титуляря да работи като ЛВТ при условията, посочени в член 14. Няма да може да се изисква допълнително разрешение за работа. Държавите-членки трябва да посочат компетентен орган, който да приема заявленията и да издава разрешенията. Посочването на тези органи ще става, без да се засягат ролята и отговорностите на други национални органи по отношение на разглеждането и вземането на решение по заявленията. Освен това посочването на орган, който да приема заявленията и да издава разрешенията, не бива да възпрепятства държавите-членки да посочат други органи (напр. консулски служби), в които гражданинът на трета държава или приемащата структура могат да подадат заявлението и които могат да издадат разрешението.

Продължителността на разрешението за пребиваване ще бъде ограничена до три години за ръководители и специалисти и до една година за дипломирани стажанти. Времето за обработване на заявленията ще бъде кратко (30 дни), като заедно с това ще бъдат предвидени различни процедурни предпазни мерки, включително възможността за оспорване в съда на решенията за отхвърляне на заявления, както и изискването за това властите да мотивират такива решения. Трябва да има достъпна информация за условията за влизане, включително условията за работа.

Може да се създаде ускорена процедура за групи от предприятия, които са били признати за тази цел.

Членове 13 и 14

За да се гарантира равно третиране с командированите работници, обхванати от Директива 96/71, правата, предоставени на ЛВТ по отношение на условията за работа, са приведени в съответствие с правата, с които се ползват командированите работници. В този член се посочват и областите, в които трябва да бъде признато равно третиране. Поради временния характер на вътрешнокорпоративния трансфер беше счетено, че равното третиране по отношение на образованието и професионалното обучение, жилищното настаняване и услугите по консултиране от страна на службите по заетостта не е от значение. Съществуващите двустранни споразумения продължават да се прилагат, по-специално в областта на социалната сигурност. В случай на мобилност между държавите-членки по принцип се прилага Регламент (ЕО) № 859/2003. Разрешенията за пребиваване, предоставени на ЛВТ, им позволяват при определени условия да работят във всички структури от една и съща група от предприятия.

Член 15

В този член се съдържат дерогациите от Директива 2003/86/ЕО, считани за необходими с оглед на установяването на привлекателен режим за ЛВТ, и се следва логика, различна от тази на директивата относно събиране на семейството, която е инструмент за насърчаване на интеграцията на граждани на трети държави, за които има голяма вероятност да станат постоянно пребиваващи. В съответствие с подобни схеми, които вече съществуват в държавите-членки и в други държави, в този член се предвижда незабавно събиране на семейството в първата държава на пребиваване. За постигането на тази цел в него се предвижда също така, че прилагането на евентуални национални

мерки за интеграция може да стане само след като членовете на семейството вече са на територията на ЕС.

Член 16

Този член предвижда географска мобилност за ЛВТ и им позволява да работят в различни структури на една и съща транснационална корпорация, които са разположени в различни държави-членки, както и в обектите на техните клиенти. Съответно на гражданин на трета държава, който е бил приет като ЛВТ, може да бъде разрешено да изпълни част от задачата си в структура от същата група, която се намира в друга държава-членка, въз основа на първоначалното разрешение за пребиваване и на допълнителен документ, в който са изброени структурите от групата от предприятия, в които той има право да работи. Втората държава-членка трябва да бъде информирана за основните условия за тази мобилност. Тя може да изиска разрешение за пребиваване, ако продължителността на работата надвишава дванайсет месеца, но не може да задължи ЛВТ да напусне нейната територия, за да подаде заявление.

Членове 17, 18, 19, 20, 21 и 22

По отношение на изпълнението, годишната статистика и националните звена за контакт са предвидени обичайните разпоредби.

2010/0209 (COD)

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 79, параграф 2, букви а) и б) от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след като проектът на законодателния акт беше предаден на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет[5],

като взеха предвид становището на Комитета на регионите[6],

като действат в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

(1) За постепенното изграждане на пространство на свобода, сигурност и правосъдие Договорът предвижда приемането на мерки в областта на имиграцията, които са справедливи спрямо гражданите на трети държави.

(2) Договорът предвижда, че Съюзът следва да изработи обща имиграционна политика, имаща за цел да гарантира на всички етапи ефективно управление на миграционните потоци и справедливо третиране на гражданите на трети държави, пребиваващи законно в държавите-членки. За тази цел Европейският парламент и Съветът следва да приемат мерки по отношение на условията за влизане и пребиваване, както и стандарти за издаване от държавите-членки на дългосрочни визи и разрешения за пребиваване, и да определят правата на гражданите на трети държави, които пребиват законно в държава-членка, включително условията за свободно движение и пребиваване в други държави-членки.

(3) Съобщението на Комисията, озаглавено „Европа 2020: Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“[7] се поставя целта Съюзът да се превърне в икономика, основаваща се на знанието и иновациите, да се намали

---

5 ОВ С […], […], стр. […].
6 ОВ С […], […], стр. […].
7 COM(2010) 2020.

административната тежест за компаниите и да се постигне по-добро равновесие между предлагането и търсенето на работна ръка. Мерките за улесняване на влизането в Съюза на ръководители, специалисти или дипломирани стажанти от трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер следва да се разглеждат в този по-широк контекст.

(4) В Програмата от Стокхолм, приета от Европейския съвет на 10 и 11 декември 2009 г., се признава, че трудовата имиграция може да допринесе за повишаване на конкурентоспособността и икономическата жизненост и че в контекста на важните демографски предизвикателства, пред които ще бъде изправен ЕС в бъдеще, свързани с повишеното търсене на работна ръка, провеждането на гъвкави имиграционни политики ще допринесе значително за икономическото развитие и успехи на ЕС в дългосрочен план. Поради това програмата приканва Комисията и Съвета да продължат да прилагат Плана за политика в областта на законната миграция от 2005 г.[8]

(5) В резултат на глобализацията на бизнеса, увеличаването на търговията и растежа и разширяването на мултинационалните корпорации движението на управленски и технически кадри от клонове и дъщерни дружества на мултинационални корпорации, които се преместват временно за краткосрочни задачи в други звена на компанията, придоби по-голямо значение през последните години.

(6) Тези вътрешнокорпоративни трансфери на служители на важни длъжности водят до нови умения и знания, до иновации и до увеличаване на икономическите възможности за приемащите структури, като по този начин се подпомага напредъкът в Европа към изграждане на икономика, основаваща се на знанието, като същевременно се стимулират инвестиционните потоци в целия Съюз. Доброто управление на трансферите от трети държави има потенциал да улесни и трансферите от компании в Съюза в трети държави и да постави Съюза в по-силна позиция в отношенията му с международните партньори. Улесняването на вътрешнокорпоративните трансфери дава възможност на мултинационалните компании да използват най-добре своите човешки ресурси.

(7) Наборът от правила, установени от настоящата директива, е от полза за държавите на произход на мигрантите, тъй като тази временна миграция стимулира трансфера на знания, умения, технологии и ноухау.

(8) Настоящата директива се прилага, без да се засяга принципът за отдаване на предпочитание на граждани на Съюза при достъпа до пазарите на труда на държавите-членки, изразен в съответните разпоредби на Актовете за присъединяване. Съгласно този принцип за периода на прилагане на национални мерки или на мерки, произтичащи от двустранни споразумения, държавите-членки следва да отдават предпочитание на работници, които са граждани на държавите-членки, пред работници, които са граждани на трети държави, когато става въпрос за достъпа до техните пазари на труда.

(9) Настоящата директива установява прозрачна и опростена процедура за приемане на лица, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, която се основава на общи определения и хармонизирани критерии.

---

[8] COM(2005) 669.

(10) За целите на настоящата директива лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, включват ръководители, специалисти и дипломирани стажанти с висше образование. Определението за тези лица се основава на конкретни ангажименти на Съюза по силата на Общото споразумение по търговията с услуги[9] (ГАТС) и двустранни търговски споразумения. Тези ангажименти, поети съгласно Общото споразумение по търговията с услуги, не обхващат условията за влизане, престой и работа. Съответно настоящата директива допълва и улеснява прилагането на тези ангажименти. Обхватът на вътрешнокорпоративните трансфери, които се уреждат с настоящата директива, обаче е по-широк от този съгласно търговски ангажименти, тъй като трансферите не са непременно в сектора на услугите и могат да имат за отправна точка трета държава, която не е страна по търговско споразумение.

(11) За лицата, преместени при вътрешнокорпоративни трансфери, следва да се прилагат същите условия за работа като за командированите работници, чийто работодател е установен на територията на Европейския съюз, както е посочено в Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги[10]. Това изискване има за цел да защити работниците и да гарантира лоялна конкуренция между предприятия, установени в държава-членка, и такива, установени в трета държава, чрез гарантиране на това, че предприятията от трети държави няма да могат да се възползват от съществуването на по-ниски трудови стандарти, за да получат конкурентно предимство.

(12) За да удостоверят, че уменията на лицето, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер, са специфични за приемащата структура, държавите-членки могат да поставят изискването ЛВТ да е било на работа в същата група предприятия за период от поне 12 месеца преди преместването.

(13) Тъй като вътрешнокорпоративните трансфери водят до временна миграция, заявителят следва да представи доказателства, че гражданинът на трета държава ще може да се върне в установена в трета държава структура от същата група предприятия след края на задачата. Тези доказателства могат да бъдат съответните разпоредби от договора за работа. Необходимо е ръководителят или специалистът, който е гражданин на трета държава, да представи писмо за възлагане на задача, съдържащо доказателства, че той притежава професионалната квалификация, необходима, за да заеме съответната длъжност или за да изпълнява съответната регулирана професия в държавата-членка, в която е бил приет.

(14) Гражданите на трети държави, които кандидатстват за приемане като дипломирани стажанти, следва да представят доказателства за изискваното висше образование, а именно диплома, удостоверение или друг документ за професионална квалификация, удостоверяващи успешното завършване на висше образование с продължителност най-малко три години. Освен това те трябва да представят споразумение за обучение, включително описание на програмата за обучение, нейната продължителност и условията, при които обучаващите се ще

---

[9] СТО Док. S/L/286 и S/C/W/273 Доп. 1 от 18 декември 2006 г.

[10] ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1.

бъдат наставлявани, чрез които да се доказва, че те наистина ще се обучават, а няма да бъдат използвани като нормални работници.

(15) Освен ако това условие не противоречи на принципа за отдаване на предпочитание на граждани на Съюза, изразен в съответните разпоредби на Актовете за присъединяване, проучване на пазара на труда не се изисква, тъй като този критерий би бил в противоречие с целта за създаване на прозрачна и опростена схема за приемане на лица, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер.

(16) За да се улеснят проверките, ако преместването включва няколко места в различни държави-членки, заявителят трябва да изпрати необходимата информация на компетентните органи на държавите-членки, в които се намират допълнителните приемащи структури.

(17) Настоящата директива не следва да засяга правото на държавите-членки да определят броя на гражданите на трети държави, които влизат на тяхна територия с цел вътрешнокорпоративен трансфер, и правото им да не издават разрешения за пребиваване за работа по принцип или за определени професии, икономически сектори или региони.

(18) Държавите-членки трябва да предвидят подходящи санкции, като например финансови санкции, които да бъдат наложени в случай на неспазване на условията, предвидени в настоящата директива. Санкциите могат да бъдат наложени на приемащата структура.

(19) Въвеждането на единна процедура, чрез която да се издава един комбиниран документ, представляващ едновременно разрешение за пребиваване и разрешение за работа, ще допринесе за опростяване на правилата, приложими понастоящем в държавите-членки.

(20) Може да се създаде ускорена процедура за групи от предприятия, които са били признати за тази цел. Признаването следва да е въз основа на обективни критерии, които съответната държава-членка е направила обществено достъпни, и при осигуряване на равно третиране на кандидатите. То следва да важи за максимален срок от три години, тъй като е необходимо критериите да бъдат преразглеждани периодично. Това признаване следва да се ограничава до транснационалните корпорации, които са представили документи, показващи способността им да изпълняват задълженията си, и предоставили информация за очакваните вътрешнокорпоративни трансфери. Всяка съществена промяна, която засяга способността на корпорацията да изпълнява тези задължения, и всяка допълнителна информация за бъдещи трансфери следва да се докладват незабавно на съответния компетентен орган. Следва да се предвидят подходящи санкции, като например финансови санкции, възможност за отнемане на признаването, както и отхвърляне на бъдещи заявления за разрешения.

(21) Когато държава-членка реши да приеме гражданин на трета държава, който отговаря на критериите, определени в настоящата директива, гражданинът на третата държава следва да получи специално разрешение за пребиваване (разрешение за ЛВТ), което позволява на титуляря да изпълнява при определени условия задачата си в различни структури, принадлежащи към една и съща

транснационална корпорация, включително структури, намиращи се в друга държава-членка.

(22) Настоящата директива не следва да засяга условията за предоставяне на услуги в рамките на член 56 от Договора. По-специално настоящата директива не следва да засяга реда и условията на работа, които се прилагат по силата на Директива 96/71/ЕО за работниците, командировани от предприятие със седалище в държава-членка, за да предоставят услуги на територията на друга държава-членка. Настоящата директива не се отнася за граждани на трети държави, които са командировани от предприятия със седалище в държава-членка в рамките на предоставянето на услуги в съответствие с Директива 96/71/ЕО. В резултат на това гражданите на трети държави, притежаващи разрешение за ЛВТ не могат да се възползват от разпоредбите на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги. В съответствие с член 1, параграф 4 от Директива 96/71/ЕО настоящата директива не следва да предоставя на предприятията, установени в трета държава, по-благоприятно третиране, отколкото на предприятията, установени в държава-членка.

(23) По силата на националното законодателство следва да се предостави равно третиране по отношение на клоновете на социалната сигурност, определени в член 3 от Регламент (ЕО) № 883/04 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. относно координирането на системите за на социалната сигурност[11]. Тъй като настоящата директива не засяга разпоредбите, включени в двустранни споразумения, социалноосигурителните права, с които се ползва дадено лице, гражданин на трета държава, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер, въз основа на двустранно споразумение, сключено между държавата-членка, в която лицето е било прието, и неговата държава на произход, може да са по-големи от социалноосигурителните права, които ЛВТ би получило по силата на националното законодателство. Настоящата директива не следва да предоставя повече права от вече предвидените в законодателството на Съюза в областта на социалната сигурност по отношение на гражданите на трети държави, чийто трансграничен статут засяга повече от една държава-членка.

(24) С цел конкретният набор от правила, въведени с настоящата директива, да бъдат направени по-привлекателни и за да се даде възможност директивата да доведе до осъществяване на всички очаквани ползи за конкурентоспособността на бизнеса в Съюза, на гражданите на трети държави, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, следва да се предоставят благоприятни условия за събиране на семейството в държавата-членка, която първоначално е предоставила разрешение за пребиваване въз основа на настоящата директива. Това право наистина ще отстрани важна пречка пред това потенциални ЛВТ да приемат дадена задача. С цел запазване на целостта на семейството, членове на семейството следва да могат да се присъединят към ЛВТ в друга държава-членка съгласно условията, определени от националното законодателство на тази държава-членка.

---

[11] ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1.

(25) Настоящата директива не се прилага за граждани на трети държави, които кандидатстват за пребиваване в държава-членка като научни работници с цел осъществяване на изследователски проект, тъй като те попадат в приложното поле на Директива 2005/71/ЕО на Съвета от 12 октомври 2005 г. относно специфична процедура за прием на граждани от трети страни за целите на провеждане на научноизследователска дейност[12].

(26) Тъй като целите на разглежданата специална процедура за приемане и одобряването на условия за влизане и пребиваване на граждани на трети държави, преместени при вътрешнокорпоративни трансфери, не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите-членки, а поради мащаба и последиците на действието могат да бъдат постигнати по-добре на равнище ЕС, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, посочен в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, посочен в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигането на тези цели.

(27) Настоящата директива е съобразена с основните права и съблюдаве принципите, признати по-специално в Хартата на основните права на Европейския съюз.

(28) [В съответствие с членове 1 и 2 от Протокол № 21 относно позицията на Обединеното кралство и Ирландия по отношение на пространството на свобода, сигурност и правосъдие, приложен към Договора за Европейския съюз и към Договора за функционирането на Европейския съюз, и без да се засяга член 4 от посочения протокол, тези държави-членки не участват в приемането на настоящата директива и тя не ги обвързва, нито се прилага спрямо тях.]

(29) В съответствие с членове 1 и 2 от Протокол № 22 относно позицията на Дания, приложен към Договора за Европейския съюз и Договора за функционирането на Европейския съюз, Дания не участва в приемането на настоящата директива и тя не я обвързва, нито се прилага спрямо нея.

[12] ОВ L 289, 3.11.2005 г., стр. 15.

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1
Предмет

Настоящата директива определя:

а) условията за влизане и пребиваване за повече от три месеца на територията на държавите-членки на граждани на трети държави и на членове на техните семейства в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер;

б) условията за влизане и пребиваване за повече от три месеца на посочените в буква а) граждани на трети държави в държави-членки, които са различни от държавата-членка, издала първоначалното разрешение за пребиваване на гражданина на трета държава въз основа на настоящата директива.

Член 2
Обхват

1. Настоящата директива се прилага само за граждани на трети държави, които пребивават извън територията на държава-членка и кандидатстват да бъдат допуснати на територията на държава-членка в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер.

2. Настоящата директива не се прилага за:

   а) граждани на трети държави, които кандидатстват за пребиваване в държава-членка като научни работници по смисъла на Директива 2005/71/ЕО с цел осъществяване на научноизследователски проект;

   б) граждани на трети държави, които по силата на споразумения между Съюза и неговите държави-членки с трети държави се ползват с право на свободно движение, равностойно на това на гражданите на Съюза, или са наети от предприятие със седалище в тези трети държави;

   в) граждани на трети държави, които осъществяват дейности от името на предприятия, установени в друга държава-членка в рамките на предоставянето на услуги по смисъла на член 56 от Договора за функционирането на Европейския съюз, включително тези граждани, които са командировани от предприятия, установени в държава-членка в рамките на предоставянето на услуги в съответствие с Директива 96/71/ЕО.

Член 3
Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

а) „гражданин на трета държава“ означава всяко лице, което не е гражданин на Съюза по смисъла на член 20, параграф 1 от Договора за функционирането на Европейския съюз;

б) „вътрешнокорпоративен трансфер“ означава временно командироване на гражданин на трета държава от предприятие, установено извън територията на държава-членка, с което гражданинът на третата държава е обвързан с договор за работа, в структура, принадлежаща към предприятието или към същата група от предприятия, установена в рамките на тази територия;

в) „лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер“ означава всеки гражданин на трета държава, който е преместен при вътрешнокорпоративен трансфер;

г) „приемаща структура“ означава структурата, без оглед на нейната юридическа форма, със седалище на територията на държава-членка, в която гражданинът на третата държава е преместен;

д) „ръководител“ означава всяко лице, работещо на висша длъжност, което основно ръководи управлението на приемащата структура и чиято работа се контролира или направлява като цяло от съвет на директорите, от акционери на дружеството или от еквивалентен орган; тази длъжност включва: управление на приемащата структура или на подразделение или отдел на приемащата структура, упражняване на контрол и надзор над други професионални или управленски кадри и служители, извършващи контрол, и притежаване на правомощия лично да назначават и освобождават служители или да дават препоръки при назначаване, освобождаване от длъжност или други въпроси, свързани с персонала;

е) „специалист“ означава всяко лице, притежаващо рядко срещани познания, които са от основно значение и са специфични за приемащата структура с оглед не само на знанията, характерни за приемащата структура, но и на това дали лицето е с високо ниво на квалификация предвид даден вид работа или професия, изискваща особени технически познания;

ж) „дипломиран стажант“ означава всяко лице с висше образование, което е преместено в компания с цел да разшири познанията и опита като подготовка за заемане на ръководна длъжност в рамките на компанията;

з) „висше образование“ означава диплома, удостоверение или друг документ за официална квалификация, издаден от компетентен орган, чрез който се доказва успешното завършване на програма за висше образование от поне три години, а именно набор от курсове, осигурени от образователна институция, която е призната като висше учебно заведение от държавата, в която се намира;

и) „членове на семейството“ означава посочените в член 4, параграф 1 от Директива 2003/86/ЕО на Съвета[13] граждани на трети държави;

й) „разрешение за лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер“ означава всеки документ с обозначението „лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер“, който дава право на титуляря си да пребивава и работи на територията на държава-членка съгласно условията на настоящата директива;

к) „единна процедура за кандидатстване“ означава процедура, при която въз основа на заявление за издаване на разрешение на гражданин на трета държава да пребивава и работи на територията на държава-членка се взема решение по това заявление;

л) „група от предприятия“ за целите на настоящата директива означава две или повече предприятия, признати за свързани съгласно националното законодателство по начин, при който едно предприятие по отношение на друго предприятие пряко или непряко: притежава преимуществен дял от записания капитал на това предприятие; или контролира по-голямата част от гласовете, свързани с емитирания от това предприятие акционерен капитал; или може да назначава повече от половината от членовете на административния, управителния или надзорния орган на това предприятие;

м) „първа държава-членка“ означава държавата-членка, която първа предоставя на гражданина на трета държава разрешение за пребиваване въз основа на настоящата директива;

н) „колективен трудов договор с общо приложение“ означава колективен трудов договор, който трябва да се спазва от всички предприятия в съответния географски район или в съответната професия или отрасъл. При отсъствието на система за деклариране на колективните трудови договори за такива с общо приложение, държавите-членки могат, ако решат, да се основат на колективните трудови договори, които обикновено са приложими за всички подобни предприятия в съответния географски район и съответната професия или отрасъл, и/или на колективни трудови договори, сключени от най-представителните организации на работодатели и работници на национално равнище, които се прилагат на цялата територия на държавата.

Член 4
По-благоприятни разпоредби

1. Настоящата директива се прилага, без да се засягат по-благоприятните разпоредби на:

   а) законодателството на Съюза, включително на двустранни и многостранни споразумения между Съюза и неговите държави-членки, от една страна, и една или повече трети държави, от друга страна;

[13] ОВ L 251, 3.10.2003 г., стр. 12.

б) двустранните или многостранните споразумения, сключени между една или повече държави-членки и една или повече трети държави;

2. Настоящата директива не засяга правото на държавите-членки да приемат или запазят по-благоприятни разпоредби за лицата, за които директивата се прилага по силата на член 3, буква и), член 12, член 14 и член 15.

ГЛАВА II
УСЛОВИЯ ЗА ПРИЕМАНЕ

Член 5
Критерии за приемане

1. Без да се засяга член 10 гражданинът на трета държава, който кандидатства за приемане при условията на настоящата директива:

а) предоставя доказателство, че приемащата структура и предприятието със седалище в трета държава принадлежат към едно и също предприятие или група от предприятия;

б) предоставя доказателство за работа в рамките на същата група от предприятия за период от поне 12 месеца непосредствено преди датата на вътрешнокорпоративния трансфер, ако това се изисква съгласно националното законодателство, както и за това че той ще може да се върне в установена в трета държава структура от същата група от предприятия след края на задачата;

в) представя писмо от работодателя за възлагане на задача, съдържащо:

i) продължителността на трансфера и местонахождението на приемащата структура или структури в съответната държава-членка;

ii) доказателство, че той поема длъжност като ръководител, специалист или дипломиран стажант в приемащата структура или структури в съответната държава-членка;

iii) възнаграждението, получавано по време на трансфера;

г) предоставя доказателство, че той притежава професионалната квалификация, необходима в приемащата държава-членка за заемане на длъжността ръководител или специалист или, когато става въпрос за дипломирани стажанти, изискваното висше образование;

д) представя документи, удостоверяващи, че той отговаря на условията, предвидени в националното законодателство за упражняване от страна на гражданите на Съюза на регулираната професия, която ЛВТ ще упражнява;

е) представя валиден документ за пътуване, както е определено в националното законодателство, както и заявление за издаване на виза или на виза, ако е необходимо;

ж) без да се засягат съществуващите двустранни споразумения, да представи доказателство, че е той има здравна осигуровка или че е кандидатствал за такава осигуровка във връзка с всички рискове, които обикновено се покриват за гражданите на съответната държава-членка, за периодите, за които такова застрахователно покритие и съответно право на обезщетение не се предоставя във връзка с договора за работа или в резултат на него;

з) не е възприеман като представляващ заплаха за обществения ред, обществената сигурност и общественото здраве.

2. Държавите-членки изискват всички условия в законовите и подзаконовите актове и в административните разпоредби и/или в колективните трудови договори с общо приложение, които са приложими за командировани работници в подобна ситуация в съответните сектори на заетост, да бъдат изпълнени по отношение на възнаграждението, предоставяно по време на трансфера.

При отсъствието на система за деклариране на колективните трудови договори за такива с общо приложение държавите-членки могат, ако решат, да се основат на колективните трудови договори, които обикновено са приложими за всички подобни предприятия в съответния географски район и съответната професия или отрасъл, и/или на колективни трудови договори, сключени от най-представителните организации на работодатели и работници на национално равнище, които се прилагат на цялата територия на държавата.

3. В допълнение към доказателствата, предвидени в параграфи 1 и 2, всеки гражданин на трета държава, кандидатстващ да бъде приет като дипломиран стажант, следва представя споразумение за обучение, включително описание на програмата за обучение, нейната продължителност и условията, при които кандидатстващият ще бъде наставляван по време на тази програма.

4. Ако трансферът засяга приемащи структури, разположени в няколко държави-членки, всеки гражданин на трета държава, който кандидатства за приемане при условията на настоящата директива, представя доказателство за уведомлението, което се изисква по член 16, параграф 1, буква б).

5. За всяка промяна, която засяга условията за приемане, посочени в настоящия член, се съобщава на компетентните органи на съответната държава-членка.

Член 6
Основания за отказ

1. Държавите-членки отхвърлят дадено заявление, когато условията, посочени в член 5, не са изпълнени или когато представените документи са придобити чрез измама или са фалшифицирани или подправени.

2. Държавите-членки отхвърлят дадено заявление, ако работодателят или приемащата структура са били санкционирани по националното законодателство за недекларирана работа и/или незаконно наемане на работа.

3. Държавите-членки могат да отхвърлят дадено заявление въз основа на съображения, свързани с броя приемани граждани на трети държави.

4. Ако прехвърлянето засяга приемащи структури, разположени в няколко държави-членки, държавата-членка, в която е подадено заявлението, ограничава географския обхват на валидността на разрешението до държавите-членки, в които условията, определени в член 5, са изпълнени.

Член 7
Отнемане или неподновяване на разрешението

1. Държавите-членки отнемат или отказват да подновят разрешението на лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер, в следните случаи:

   а) когато разрешението е било придобито чрез измама, било е фалшифицирано или подправено;

   или

   б) когато титулярят пребивава с цел, различна от тази, за която е получил разрешението за пребиваване.

2. Държавите-членки могат да отнемат или да откажат да подновят разрешението на лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер, в следните случаи:

   а) когато условията, посочени в член 5, не са изпълнени или вече не се изпълняват;

   или

   б) по съображения, свързани с обществения ред, обществената сигурност или общественото здраве.

Член 8
Санкции

Държавите-членки могат да държат приемащата структура отговорна и да предвидят санкции за неспазване на условията за приемане. Санкциите са ефективни, пропорционални и с възпиращ ефект.

ГЛАВА III
ПРОЦЕДУРА И РАЗРЕШЕНИЕ

Член 9
Достъп до информация

Държавите-членки предприемат необходимите мерки за предоставянето на информация за влизането и пребиваването, включително за правата, както и за всички документни доказателства, необходими за подаването на заявление.

Член 10
Заявления за приемане

1. Държавите-членки определят дали дадено заявление трябва да се подаде от гражданина на трета държава или от приемащата структура.

2. Заявлението се обработва и разглежда единствено докато съответният гражданин на трета държава пребивава извън територията на държавата-членка, в която кандидатства да бъде приет.

3. Заявлението се подава до органите на държавата-членка, на чиято територия основно протича вътрешнокорпоративният трансфер.

4. Държавите-членки определят органа, компетентен да приема заявленията и да издава разрешенията на лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер.

5. Заявлението се подава при една единна процедура за кандидатстване.

6. Съответната държава-членка осигурява на гражданите на трети държави, чиито заявления са били приети, всички улеснения за получаване на изискваната виза.

7. Опростени процедури могат да се предоставят на групи от предприятия, които са били признати за тази цел от държавите-членки в съответствие с националното им законодателство или административна практика.

Признаването се предоставя за максимален срок от три години въз основа на следната информация:

а) информация, свързана с финансовото състояние на групата от предприятия, с цел да се гарантира, че на лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, ще бъде осигурено необходимото ниво на възнаграждение и правата, предвидени в член 14;

б) доказателства, че условията за приемане при предишни трансфери са били изпълнени;

в) доказателства, че се спазват данъчните закони и разпоредби в приемащата държава;

г) информация, свързана с предстоящи трансфери.

8. Опростените процедури, предвидени в параграф 7, включват:

а) освобождаване на заявителя от задължението да представи документите, посочени в член 5, в случаите, когато тези документи вече са били предоставени и все още са валидни;

б) ускорена процедура за приемане, позволяваща разрешенията на лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, да се издават по-бързо, отколкото е посочено в член 12, параграф 1;

или

в) специални улеснения за визи.

9. Група от предприятия, която е била призната в съответствие с параграф 7, уведомява съответния орган за всяка промяна, свързана с условията за признаване.

10. Държавите-членки предвиждат подходящи санкции, включително отнемане на признаването, в случай че не бъдат предоставени доказателствата и информацията, посочени в параграф 7.

Член 11

Разрешение за лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер

1. На лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, които отговарят на критериите за приемане, посочени в член 5, и за които компетентните органи са взели положително решение, се издава разрешение за лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер.

2. Срокът на валидност на разрешението за ЛВТ е поне една година или за срока на трансфера на територията на съответната държава-членка, в зависимост от това кой период е по-кратък и може да бъде удължен до максимум три години за ръководители и специалисти и една година за дипломирани стажанти.

3. Разрешението за ЛВТ се издава от компетентните органи на държавата-членка, като се използва единният формат, посочен в Регламент (ЕО) № 1030/2002 на Съвета[14]. В съответствие с буква а) 7.5-9 от приложението към този регламент държавите-членки посочват в разрешението за пребиваване информацията, свързана с разрешението за работа при условията, предвидени в член 13.

4. В полето „тип разрешение“ държавите-членки следва да впишат „лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер“ и името на съответната група от предприятия. Държавите-членки издават на титуляря на разрешението за ЛВТ допълнителен документ, съдържащ списък на структурите, имащи право да приемат гражданина на трета държава, и преразглеждат този документ при промяна на списъка.

5. Държавите-членки не издават допълнителни разрешения, по-специално разрешения за работа от какъвто и да е тип.

Член 12

Процедурни гаранции

1. Компетентните органи на съответната държава-членка вземат решение по заявлението за приемане на лицето в държавата-членка като ЛВТ или за преразглеждане на допълнителния документ, предвиден в член 11, параграф 4, и уведомяват заявителя в писмен вид в съответствие с процедурите за уведомяване, предвидени в националното законодателство на съответната държава-членка, в срок от 30 дни от датата на подаване на пълното заявление. В извънредни случаи, включващи сложни заявления, включително заявления,

[14] ОВ L 157, 15.6.2002 г., стр. 1.

свързани с приемащи структури в няколко държави-членки, срокът може да бъде удължен с още най-много 60 дни.

2. Ако информацията, предоставена в подкрепа на заявлението, е недостатъчна, компетентните органи уведомяват заявителя в разумен срок за изискваната допълнителна информация и определят разумен срок за предоставянето ѝ.

3. Заявителят получава писмено уведомление за всяко решение за отхвърляне на заявление, за неподновяване на разрешение за ЛВТ или за отнемане на разрешение за ЛВТ и това решение подлежи на обжалване в съответната държава-членка съгласно националното законодателство. В уведомлението се посочват основанията за решението, възможните съществуващи процедури за обжалване и срокът за предприемане на действия.

ГЛАВА IV
ПРАВА

Член 13
Права въз основа на разрешението за ЛВТ

През периода на валидност на разрешението за ЛВТ титулярят се ползва с права, които включват поне:

1. право на влизане и престой на територията на държавата-членка, издала разрешението;

2. свободен достъп до цялата територия на държавата-членка, издала разрешението, в рамките на ограниченията, предвидени в националното законодателство;

3. право да извършва в съответствие с националното законодателство определена трудова дейност, позволена съгласно разрешението, във всяка друга структура, принадлежаща към групата от предприятия, изброени в допълнителния документ, посочен в член 11, параграф 4, в съответствие с член 16;

4. право да изпълнява своите задачи в обектите на клиентите на структурите, принадлежащи към групата от предприятия, изброени в допълнителния документ, посочен в член 11, параграф 4, за времето, през което съществува трудово правоотношение с предприятието, установено в трета държава.

Член 14
Права

Без значение какво е приложимото право по отношение на трудовото правоотношение, лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, имат право да се ползват с:

1. реда и условията на работа, приложими за командировани работници в подобна ситуация, както са предвидени в законовите и подзаконовите актове и в административните разпоредби и/или в колективните трудови договори с общо

приложение в държавата-членка, в която ЛВТ са били приети по силата на настоящата директива.

При отсъствието на система за деклариране на колективните трудови договори за такива с общо приложение, държавите-членки могат, ако решат да се основат на колективните трудови договори, които обикновено са приложими за всички подобни предприятия в съответния географски район и съответната професия или отрасъл, и/или на колективни трудови договори, сключени от най-представителните организации на работодатели и работници на национално равнище, които се прилагат на цялата територия на държавата.

2. равно третиране с гражданите на приемащата държава-членка, що се отнася до:

а) свободата на сдружаване, принадлежност и членство в организация на работници или работодатели или във всяка друга организация, чиито членове упражняват определена професия, включително предимствата, които тези организации предлагат, без да се засягат националните разпоредби в областта на обществения ред и обществената сигурност;

б) признаването на дипломи, удостоверения и други професионални квалификации в съответствие с приложимите национални процедури;

в) разпоредбите в националното законодателство по отношение на клоновете на социалната сигурност, определени в член 3 от Регламент (ЕО) № 883/04, без да се засягат съществуващите двустранни споразумения. В случай на мобилност между държавите-членки се прилага Регламент (ЕО) № 859/2003 на Съвета[15], без да се засягат съществуващите двустранни споразумения;

г) изплащането на задължителна пенсия въз основа на предишна заетост на работника при преместване в трета държава, без да се засягат разпоредбите на Регламент (ЕО) № 859/2003 и съществуващите двустранни споразумения;

д) достъпа до стоки и услуги и доставянето на стоки и услуги, които са на разположение на обществеността, включително процедури за жилищно настаняване и консултации, предоставяни от службите по заетостта.

Правото на равно третиране, посочено в параграф 2, не засяга правото на държавите-членки да отнемат или да откажат да подновят разрешението в съответствие с член 7.

Член 15
Членове на семейството

1. Директива 2003/86/ЕО на Съвета се прилага при спазване на дерогациите, посочени в настоящия член.

[15] ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 1.

2. Чрез дерогация от член 3, параграф 1 и член 8 от Директива 2003/86/ЕО събирането на семейството не е обвързано с изискването титулярят на издаденото въз основа на настоящата директива разрешение да има реални перспективи да получи право на постоянно пребиваване и да е пребивавал в продължение на определен минимален период.

3. Чрез дерогация от член 4, параграф 1, последна алинея и член 7, параграф 2 от Директива 2003/86/ЕО първата държава-членка може да прилага посочените в тях мерки за интегриране само след като съответните лица получат право на събиране на семейството.

4. Чрез дерогация от член 5, параграф 4, първа алинея от Директива 2003/86/ЕО първата държава-членка издава разрешенията за пребиваване на членовете на семейството, ако условията за събиране на семейството са изпълнени, не по-късно от два месеца след датата на подаване на заявлението.

5. Чрез дерогация от член 13, параграфи 2 и 3 от Директива 2003/86/ЕО срокът на валидност на разрешенията за пребиваване на членовете на семейството в първата държава-членка е същият като този на разрешението за пребиваване на ЛВТ, доколкото срокът на валидност на техните документи за пътуване го позволява.

ГЛАВА V
Мобилност между държавите-членки

Член 16
Мобилност между държавите-членки

1. Гражданите на трети държави, получили разрешение за ЛВТ в първата държава-членка, които отговарят на критериите за приемане, посочени в член 5, и кандидатстват за разрешение за ЛВТ в друга държава-членка, имат право да работят във всяка друга структура, установена в тази държава-членка и принадлежаща към същата група от предприятия, както и в обектите на клиентите на приемащата структура, ако условията, посочени в член 13, параграф 4, са изпълнени, въз основа на разрешението за пребиваване, издадено от първата държава-членка, и допълнителния документ, предвиден в член 11 параграф 4, при условие че:

   а) продължителността на трансфера в другата/ите държава/и-членка/и не надвишава дванадесет месеца;

   б) преди трансфера си на територията на другата държава-членка, заявителят е предал на компетентния орган на тази държава-членка документите, посочени в член 5, параграфи 1, 2 и 3, свързани с трансфера в тази държава-членка, и е представил доказателства за това предаване на първата държава-членка.

2. Ако срокът на трансфера в другата държава-членка надвишава дванадесет месеца, другата държава-членка може да изиска подаването на ново заявление за разрешение за пребиваване като ЛВТ в тази държава-членка.

Когато съгласно съответното законодателство е необходимо лицето да притежава виза или разрешение за пребиваване, за да се ползва с мобилност, такава виза или разрешение се издава своевременно в срок, който не възпрепятства изпълнението на задачата, като същевременно оставя на компетентните органи достатъчно време за обработка на заявленията.

Държавите-членки не трябва да изискват от лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, да напуснат територията им, за да подадат заявления за визи или разрешения за пребиваване.

3. Максималната продължителност на трансфера в Европейския съюз не трябва да надвишава три години за ръководители и специалисти и една година за дипломирани стажанти.

ГЛАВА VI
Заключителни разпоредби

Член 17
Статистика

1. Държавите-членки следва да предоставят на Комисията статистически данни относно броя на издадените за първи път или подновените разрешения за пребиваване, както и, доколкото е възможно, относно броя на отнетите разрешения за пребиваване в рамките на вътрешнокорпоративни трансфери на лица, които са граждани на трети държави, като тези данни са разбити по гражданство, възраст и пол, позиция на ЛВТ (ръководител, специалист и дипломиран стажант), срок на валидност на разрешението и стопански сектор.

2. Статистическите данни, посочени в параграф 1, следва да се предоставят в съответствие с Регламент (ЕО) № 862/2007[16].

3. Статистическите данни, посочени в параграф 1, се отнасят до референтни периоди от една календарна година и се предоставят на Комисията в срок от шест месеца след края на референтната година. Първата референтна година е […….].

Член 18
Доклади

До [три години след датата на транспониране на настоящата директива] най-късно и на всеки три години след това Комисията представя доклад на Европейския парламент и

[16] ОВ L 199, 31.7.2007 г., стр. 23.

на Съвета за прилагането на настоящата директива в държавите-членки, включително всякакви необходими предложения.

Член 19
Звена за контакт

1. Държавите-членки посочват звена за контакт, които отговарят за получаването и предаването на информацията, необходима за изпълнението на член 16.

2. Държавите-членки оказват необходимото сътрудничество при посочения в параграф 1 обмен на информация и документация.

Член 20
Транспониране

1. Държавите-членки въвеждат в сила законовите и подзаконовите актове и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива не по-късно от [две години от датата на нейното влизане в сила]. Те незабавно предоставят на Комисията текста на тези разпоредби и прилагат таблица на съответствието между разпоредбите и настоящата директива.

   В тези разпоредби, приети от държавите-членки, се съдържа позоваване на настоящата директива или такова позоваване се прави при официалното им публикуване. Държавите-членки определят начина, по който да бъде направено това позоваване.

2. Държавите-членки предоставят на Комисията текста на основните разпоредби от националното законодателство, приети в областта, уредена с настоящата директива.

Член 21
Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на […] ден след публикуването си в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 22
Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите-членки в съответствие с Договора за функционирането на Европейския съюз.

Съставено в Брюксел на […] година.

За Европейския парламент	*За Съвета*
Председател […]	*Председател […]*