COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 13.7.2010
COM(2010) 378 final

2010/0209 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii

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

EXPUNERE DE MOTIVE

1) Contextul propunerii

- **Motivele şi obiectivele propunerii**

Prezenta propunere se înscrie în eforturile UE de a elabora o politică amplă în domeniul migrației. În Programul de la Haga din noiembrie 2004 se recunoaşte faptul că „migrația legală va avea un rol important în consolidarea economiei bazate pe cunoaştere în Europa, în intensificarea dezvoltării economice, contribuind astfel la punerea în aplicare a Strategiei de la Lisabona", Comisia fiind solicitată să prezinte un plan în domeniul politicii privind migrația legală „care să includă proceduri de admisie care să răspundă cu promptitudine fluctuației de pe piața muncii a cererilor de forță de muncă provenind din migrație".

Următoarea Comunicare a Comisiei din decembrie 2005 intitulată *Planul în domeniul politicii privind migrația legală* [COM(2005) 669] a prevăzut adoptarea a cinci propuneri legislative privind imigrația forței de muncă, care au inclus o propunere de directivă privind persoanele transferate în cadrul aceleiaşi companii în perioada 2007-2009.

Pactul european privind imigrația şi azilul, adoptat de Consiliul European la 15 -16 octombrie 2008, exprimă angajamentul Uniunii Europene şi al statelor sale membre de a desfăşura o politică echitabilă, eficace şi coerentă pentru a face față provocărilor şi oportunităților create de migrație.

Programul de la Stockholm, adoptat de Consiliul European din 10 şi 11 decembrie 2009, recunoaşte că migrația forței de muncă poate contribui la creşterea competitivității şi a vitalității economice şi că, în contextul provocărilor demografice importante cu care se va confrunta UE în viitor, în contextul unei cereri crescute de forță de muncă, politicile flexibile în domeniul migrației vor avea o contribuție importantă la dezvoltarea economică şi performanța UE pe termen mai lung. Astfel, Comisia şi Consiliul sunt chemate să aplice în continuare Planul din 2005 în domeniul politicii privind migrația legală.

Propunerile privind lucrătorii cu înaltă calificare („Cartea albastră a UE") şi o directivă-cadru generală au fost prezentate în octombrie 2007[1]. Consiliul a adoptat prima propunere la data de 25 mai 2009; a doua propunere se află în stadiul de negociere la Parlamentul European şi la Consiliu.

Având în vedere obstacolele cu care se confruntă întreprinderile în ceea ce priveşte complexitatea şi diversitatea normelor, directiva îşi propune, în special, să faciliteze transferurile, în cadrul aceleiaşi companii, de competențe atât către UE cât şi în cadrul UE, astfel încât să fie stimulată competitivitatea economiei UE şi să fie adăugate măsuri noi la setul de măsuri pe care UE le introduce în vederea îndeplinirii obiectivelor prevăzute de Strategia UE 2020. Directiva îşi propune în mod special să ofere un răspuns eficient şi prompt la cererea de personal de conducere şi de personal calificat pentru sucursalele şi filialele companiilor multinaționale, prin instituirea unor condiții transparente şi armonizate privind admiterea acestei categorii de lucrători, prin crearea unor condiții mai atractive de şedere temporară a persoanelor transferate în cadrul aceleiaşi companii şi a familiilor acestora şi prin promovarea unei alocări şi realocări eficiente a persoanelor transferate între entitățile UE.

[1] COM(2007) 637 şi 638, 23.10.2007.

Realizarea acestui obiectiv ar contribui, de asemenea, la respectarea angajamentelor UE în domeniul comerțului internațional, inclusiv a normelor specifice referitoare la persoanele transferate în cadrul aceleiași companii. Promovarea unei asemenea mobilități transnaționale necesită un climat de concurență echitabilă și de respect pentru drepturile lucrătorilor, inclusiv crearea unui statut juridic sigur pentru persoanele transferate în cadrul aceleași companii.

- **Contextul general**

Ca o consecință a globalizării afacerilor, a intensificării schimburilor comerciale internaționale, a dezvoltării și răspândirii companiilor multinaționale, precum și a procesului continuu de restructurare și consolidare a multor sectoare, în ultimii ani mobilitatea personalului de conducere și tehnic din sucursalele și filialele corporațiilor multinaționale, relocat temporar pentru misiuni pe termen scurt în alte unități ale companiei, a devenit un aspect crucial. Este esențială capacitatea mediului de afaceri de a reacționa mai rapid la noile provocări, de a transfera know-how viitoarelor cadre de conducere și de a armoniza calificările în fiecare țară în care își desfășoară activitatea compania respectivă. De asemenea, evoluțiile privind organizarea muncii și alocarea în cadrul companiilor necesită o mobilitate sporită.

Cu toate acestea, o serie de factori limitează în prezent oportunitățile de care dispun companiile internaționale pentru a se baza pe mobilitatea persoanelor transferate în cadrul aceleași companii. Multe dintre companiile multinaționale care doresc să-și transfere personalul s-au confruntat cu atitudini inflexibile și cu restricții, inclusiv cu lipsa unor sisteme specifice clare în majoritatea statelor membre UE, complexitatea cerințelor, costurile și întârzierile în acordarea vizelor sau permiselor de muncă, precum și cu nesiguranța în materie de norme și proceduri. În plus, există diferențe majore între statele membre în ceea ce privește condițiile de admisie și restricțiile privind drepturile familiei.

- **Dispozițiile existente în domeniul de aplicare a propunerii**

Instrumentul UE existent care prevede condițiile de admisie a persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii în contextul prestării unui serviciu îl reprezintă Rezoluția Consiliului din 1994 privind restricțiile de admisie a resortisanților din țările terțe pe teritoriul statelor membre în vederea ocupării unui loc de muncă[2], adoptată în temeiul articolului K.1 din Tratatul CE. Această rezoluție a stabilit definițiile și principiile care reglementează admisia acestei categorii de migranți.

Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor de către întreprinderile stabilite într-un stat membru în contextul furnizării de servicii este legată, de asemenea, de actuala propunere, întrucât la articolul 1 alineatul (4) din directiva menționată se prevede că „*Întreprinderile stabilite într-un stat care nu este membru al UE nu trebuie să beneficieze de un tratament mai favorabil decât întreprinderile stabilite într-un stat membru”*. În consecință, această propunere asigură că întreprinderile stabilite într-un stat care nu este membru al UE și care detașează lucrători într-un stat membru în contextul furnizării de servicii la nivelul aceleiași companii nu obțin un avantaj concurențial.

[2] JO C 274, 19.9.1996, p. 3.

Angajamentele asumate de UE-25 în cadrul Acordului general privind comerțul cu servicii (GATS)[3], creează posibilitatea de a se recurge la persoane transferate în cadrul aceleași companii în domeniul serviciilor și în contextul furnizării de servicii, însă fără a se recurge la un test pentru evaluarea necesităților economice, de obicei pe o perioadă maximă de trei ani (cadre de conducere și specialiști) sau de un an (pentru stagiari cu studii superioare), cu condiția ca aceștia să îndeplinească cerințele prevăzute în programul relevant, cum ar fi angajarea anterioară pe o perioadă de un an. Acordul de asociere UE-Chile încheiat în 2002 și Acordul de parteneriat economic (EPA) încheiat cu țările CARIFORUM în 2008 au inclus, de asemenea, dispoziții referitoare la transferurile în cadrul aceleași companii, întemeiate pe angajamentele asumate în cadrul GATS. Angajamentele comerciale asumate în cadrul GATS, precum și acordurile bilaterale, nu sunt menite să acopere în mod exhaustiv condițiile de intrare, ședere și muncă.

Directiva 2003/86/CE a Consiliului din 22 septembrie 2003 stabilește condițiile în care poate fi exercitat acest dreptul la reîntregirea familiei. Actuala propunere extinde cadrul directivei, întrucât prevede condiții mai favorabile pentru reunificarea familiei.

Regulamentul (CE) nr.1030/2002 stabilește formatul permiselor de ședere pentru resortisanții țărilor terțe, fiind aplicabil prezentei propuneri.

Directiva 2005/71/CE a Consiliului din 12 octombrie 2005 privind o procedură specifică de admisie a resortisanților țărilor terțe în scopul desfășurării unei activități de cercetare științifică stabilește condițiile de admisie în statele membre a cercetătorilor din țări terțe în vederea desfășurării unui proiect de cercetare în cadrul unor acorduri de primire încheiate cu instituțiile de cercetare aprobate în acest scop de către statul membru în cauză. Întrucât există posibilitatea unor suprapuneri între domeniile de aplicare ale celor două instrumente și pentru a se menține un set de norme coerente pentru cercetătorii resortisanți ai țărilor terțe, actuala propunere prevede în mod expres că nu se aplică resortisanților țărilor terțe care solicită ședere într-un stat membru în calitate de cercetători, în sensul Directivei 2005/71/CE, în vederea desfășurării unui proiect de cercetare.

În plus, propunerea de directivă-cadru[4], prezentată la 23 octombrie 2007 [COM(2007)638] prevede două excluderi: persoanele care intră pe teritoriul unui stat membru în baza angajamentelor prevăzute de un acord internațional de facilitare a intrării și șederii temporare a anumitor categorii de persoane fizice care desfășoară o activitate în domeniul comercial sau al investițiilor; resortisanții țărilor terțe care sunt detașați, indiferent dacă întreprinderea din care fac parte este stabilită sau nu într-un stat membru sau într-o țară care nu este membră a UE. Prin urmare, persoanele transferate în cadrul aceleași companii, detașate în baza unui contract de muncă încheiat cu o întreprindere a unei țări terțe, din care fac parte persoanele care intră într-un stat membru în cadrul unor angajamente ca cele menționate anterior, sunt excluse din domeniul de aplicare a directivei și, în consecință, beneficiază de dispoziții specifice cu privire la aceste aspecte.

Directiva referitoare la „Cartea albastră” prevede aceeași excludere ca și directiva-cadru în ceea ce privește categoriile de persoane care intră sub incidența acordurilor comerciale. În

---

[3] Doc. OMC S/L/286 și S/C/W/273 supl. 1 din 18 decembrie 2006.

[4] Propunere de directivă a Consiliului privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții din țări terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru.

plus, solicitanții trebuie să prezinte contracte de muncă. Prin urmare, persoanele transferate în cadrul aceleași companii sunt excluse din domeniul de aplicare a directivei.

- **Coerența cu alte politici și obiective ale UE**

Măsurile menite să atragă resortisanți cu înaltă calificare ai țărilor terțe, cum ar fi personalul-cheie din corporațiile transnaționale, fac parte dintr-un cadru mai amplu identificat de Strategia UE 2020, care a stabilit obiectivul ca Uniunea să devină o economie bazată pe cunoaștere și inovare, să reducă sarcina administrativă a companiilor și să coordoneze mai bine cererea cu oferta de forță de muncă. Facilitarea transferurilor în cadrul aceleiași companii reprezintă, de asemenea, un obiectiv comun al politicii comerciale a UE.

Prezenta propunere respectă drepturile fundamentale, în special articolele 15, 21 și 31 (tratament echitabil și în condiții de egalitate), 12 (libertatea de asociere și afiliere), 34 și 7 (respectarea vieții private și de familie), consacrate de Carta drepturilor fundamentale, întrucât recunoaște și garantează principiul tratamentului în condiții de egalitate a persoanelor transferate în cadrul aceleași companii și include garanții procedurale, precum și dreptul la viața de familie.

Datele cu caracter personal pe care autoritățile trebuie să le prelucreze atunci când pun în aplicare prezenta propunere vor fi tratate în conformitate cu Directiva 46/95/CE privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

2) Consultarea părților interesate și evaluarea impactului

- **Consultarea părților interesate**

Metodele de consultare, principalele sectoare vizate și profilul general al respondenților

A fost întreprinsă o consultare cu privire la Cartea verde referitoare la o abordare la nivelul UE privind gestionarea migrației din domeniul economic, inclusiv o audiere publică la 14 iunie 2005.

Alte consultări au fost organizate în cadrul unor seminare și ateliere. Statele membre au fost consultate în cadrul Comitetului pentru imigrare și azil al Comisiei. Studiul extern comandat pentru susținerea analizei de impact a inclus, de asemenea, consultarea principalelor părți interesate, pe baza chestionarelor și a discuțiilor.

Sinteza răspunsurilor și modul în care acestea au fost luate în considerare

Analiza celor 130 de contribuții trimise pe durata consultării publice au evidențiat susținerea generală pentru o politică UE comună în domeniul imigrației economice, deși există diferențe importante privind abordările care trebuie urmate și rezultatele scontate. De asemenea s-a formulat cu claritate cererea de a se propune soluții simple, nebirocratice și flexibile. Multe state membre nu au fost de acord cu o abordare orizontală, de aceea Comisia a considerat că o abordare sectorială era mai realistă și că ar răspunde mai bine cerințelor de flexibilitate.

- **Obținerea și utilizarea expertizei**

Nu a fost necesară consultarea experților externi.

- **Evaluarea impactului**

Au fost examinate următoarele opțiuni:

Opțiunea 1: Status quo. Evoluțiile actuale din statele membre ar continua în cadrul juridic existent. Totuși, acest lucru ar însemna că UE în ansamblul ei nu ar fi atractivă pentru întreprinderi și companii, care s-ar confrunta în continuare cu dificultăți privind valorificarea optimă a personalului de care dispun, cu toate că va crește necesarul de personal cu înaltă calificare.

Opțiunea 2: Directivă care să prevadă condițiile de intrare și ședere a persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii. Legislația UE va stabili o definiție comună privind persoana transferată în cadrul aceleiași companii, fie prin vizarea unor poziții specifice în cadrul corporației transnaționale, ca și în cazul schemelor anexate la GATS, fie prin identificarea personalului-cheie pe baza criteriilor privind salarizarea și calificările, ca în cazul directivei privind cartea albastră. De asemenea, legislația va prevedea criterii armonizate de intrare, un set comun de drepturi, durata maximă de ședere și dispoziții cu privire la anumite drepturi sociale și economice. Această opțiune ar crea un cadru juridic mai transparent. Cu toate acestea, ar mai exista diferențe între normele statelor membre din punct de vedere procedural și al drepturilor familiei, și nici nu ar fi prevăzută mobilitatea în cadrul UE.

Opțiunea 3: Directivă care prevede mobilitatea în cadrul UE a persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii. În plus față de punctele evidențiate în opțiunea 2, ar fi introduse dispoziții care să permită persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii să se deplaseze în interiorul UE și să muncească în mai multe sedii amplasate în diferite state membre. Cu toate acestea, nu ar fi asigurat transferul rapid și fără dificultăți din țările terțe la companiile UE și nu ar fi soluționate problemele referitoare la familie.

Opțiunea 4: Directivă de facilitare a reîntregirii familiei și accesul la un loc de muncă al soțului/soției. Prin derogare de la Directiva 2003/86/CE, pentru reîntregirea familiei nu s-ar impune condiția de a se dobândi dreptul la ședere permanentă și nici condiția unei perioade minime de ședere a persoanei transferate în cadrul aceleiași companii. Permisele de ședere pentru membrii de familie ar fi acordate mai rapid și, în ceea ce privește accesul la piața muncii, nu s-ar permite statelor membre să aplice perioada limită de 12 luni. În consecință, companiile ar avea posibilitatea de a atrage mai ușor persoane transferate în cadrul aceleiași companii. Cu toate acestea, dreptul la muncă al soților ar putea intra în conflict cu principiul preferinței pentru cetățenii comunitari exprimată în tratatele de aderare.

Opțiunea 5: Directivă de stabilire a procedurilor comune de admisie. În temeiul acestei directive s-ar emite un document unic pe baza căruia titularul acestuia ar avea dreptul de muncă în calitate de persoană transferată în cadrul aceleiași companii și de ședere pe teritoriul statului membru respectiv. În paralel ar fi stabilită o perioadă maximă de prelucrare a cererilor (de exemplu, o lună). Această opțiune ar spori semnificativ capacitatea de a transfera fără dificultăți și cu rapiditate personalul cu atribuții cheie și de a reduce termenele și costurile necesare pentru atragerea persoanelor care să fie transferate în cadrul aceleiași companii.

Opțiunea 6: Comunicare, coordonare și cooperare între statele membre. Această opțiune ar contribui, într-o oarecare măsură, la apropierea practicilor naționale privind transferul pe teritoriul UE, în cadrul aceleiași companii, a resortisanților țărilor terțe și la crearea unui cadru juridic cu un grad mai mare de armonizare. Cu toate acestea, este posibil ca impactul să fie foarte limitat, în cazul în care măsurile nu sunt obligatorii.

Comparând opțiunile și impactul acestora, rezultă că opțiunea preferată este o combinație între opțiunile 2, 3, 4 și 5. O definiție armonizată privind persoana transferată în cadrul aceleiași companii, precum și condiții armonizate de intrare și ședere, dispoziții care să asigure anumite drepturi sociale și economice (opțiunea 2), mobilitatea în interiorul spațiului UE (opțiunea 3), drepturi sporite privind familia (opțiunea 4), fără acces la piața muncii pentru parteneri) și proceduri simplificate (opțiunea 5) ar contribui la o mai bună repartizare a personalului din companii în entitățile țărilor terțe și ale UE, și ar spori atractivitatea UE pentru personalul cu atribuții-cheie din corporațiile multinaționale, resortisanți ai țărilor terțe, în același timp oferindu-se garanții împotriva concurenței neloiale.

3) Elementele juridice ale propunerii

- **Rezumatul acțiunii propuse**

Propunerea stabilește o procedură transparentă și simplificată de admisie a persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii, pe baza unei definiții comune și a criteriilor armonizate: persoana transferată trebuie să ocupe un post de conducere, specialist ori stagiar cu studii superioare, astfel cum se prevede în angajamentele CE asumate în cadrul acordurilor GATS; persoana respectivă trebuie să fi lucrat înainte de transfer în cadrul aceluiași grup de întreprinderi pe o durată minimă de 12 luni, dacă statul membru impune acest lucru; trebuie prezentată o scrisoare de numire care să confirme că resortisantul țării terțe este transferat în țara gazdă și care să prevadă remunerația primită. În afara cazului în care această condiție vine în contradicție cu principiul preferinței pentru cetățenii comunitari, astfel cum se prevede în dispozițiile relevante din Actul de aderare, nu se va efectua nicio testare a pieței. Se are în vedere un regim specific pentru stagiarii cu studii superioare. Persoanele transferate în cadrul aceleiași companii ar primi un permis de ședere specific (cu mențiunea „persoană transferată în cadrul aceleiași companii”), pe baza căruia să-și poată îndeplini atribuțiile în diferitele entități aparținând aceleiași corporații transnaționale, inclusiv, în anumite condiții, în entitățile care au sediul într-un alt stat membru. De asemenea, în baza acestui permis ar beneficia de condiții mai favorabile pentru reunificarea familiei în primul stat membru.

4) Temeiul juridic

Prezenta propunere se referă la condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe, precum și la normele privind procedurile de eliberare a permiselor necesare. De asemenea aceasta stabilește condițiile de ședere în al doilea stat membru a resortisantului unei țări terțe. În consecință, temeiul juridic adecvat este articolul 79 alineatul (2) litera (a) și litera (b) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE).

5) Principiul subsidiarității

Principiul subsidiarității se aplică în măsura în care propunerea nu intră în sfera competenței exclusive a Uniunii. Obiectivele propunerii nu pot fi realizate într-o măsură suficientă de către statele membre, din următoarele motive:

- tratamentul acordat persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii la nivelul UE, plus condițiile și procedurile care reglementează astfel de detașări, au un impact asupra atractivității UE în ansamblul, influențând în același timp deciziile companiilor multinaționale de a demara o afacere sau de a investi într-un anumit domeniu;

- inflexibilitatea în ceea ce privește transferarea persoanelor străine în cadrul aceleiași companii de la un sediu al companiei aflat în Europa la alt sediu este extrem de importantă pentru companiile multinaționale. Acțiunea la nivelul UE este singura cale de a contracara această inflexibilitate.

- un cadru juridic comun de stabilire a condițiilor de admisie a persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii, inclusiv din punct de vedere al drepturilor sociale și economice, ar preveni riscul concurenței neloiale.

- diferențele majore dintre statele membre din punct de vedere al procedurilor de intrare și al drepturilor la ședere temporară ar putea împiedica aplicarea unitară a angajamentelor internaționale asumate de UE și de statele membre ale acesteia la negocierile din cadrul OMC.

Prin urmare, propunerea respectă principiul subsidiarității.

6) Principiul proporționalității

Propunerea este conformă cu principiul proporționalității din următoarele motive:

Instrumentul ales este o directivă, care oferă statelor membre un nivel ridicat de flexibilitate în ceea ce privește punerea în aplicare.

Directiva este instrumentul adecvat pentru această acțiune: directiva stabilește norme obligatorii minime, însă oferă statelor membre flexibilitate în ceea ce privește forma și metoda de transpunere a principiilor respective în sistemul juridic intern, precum și contextul general. Măsurile neobligatorii ar avea un efect prea limitat, întrucât PTC potențiale și companiile gazdă ale acestora din UE s-ar confrunta în continuare cu o mare varietate de norme de admisie.

Acțiunea se limitează la ceea ce este necesar pentru îndeplinirea obiectivului menționat anterior. Normele propuse se referă la condiții, procedură de admisie și permis de ședere, precum și la drepturile PTC, inclusiv mobilitatea în cadrul UE, prin urmare acele domenii care constituie elementele unei politici comune în domeniul imigrării, conform articolului 79 din tratat. Sarcina administrativă impusă statelor membre în ceea ce privește modificarea legislației (elaborarea unor norme specifice privind transferul în cadrul aceleiași companii) și cooperarea ar fi moderată, întrucât persoanele transferate sunt deja identificate separat prin instrumentele comerciale și această sarcină ar fi compensată de marile beneficii care ar rezulta din posibilitatea sporită de a transfera cu ușurință persoanele din cadrul unei companii dintr-un stat membru în altul.

7) Implicațiile bugetare

Propunerea nu are implicații asupra bugetului UE.

8) Informații suplimentare

- **Clauza de reexaminare/revizuire/privind încetarea de drept a efectelor juridice**

Propunerea cuprinde o clauză de reexaminare.

- **Tabel de corespondență**

Statele membre trebuie să comunice Comisiei textul dispozițiilor naționale prin care este transpusă directiva, împreună cu un tabel de corespondență între aceste dispoziții și directivă.

9) Explicarea detaliată a propunerii

Articolul 1

Propunerea se încadrează în eforturile UE de a institui o politică amplă în domeniul imigrației, care să includă norme comune privind migrația economică. Propunerea are două obiective specifice. Primul obiectiv este de a introduce o procedură specială de intrare și de ședere, precum și norme privind eliberarea de către statele membre a permiselor de ședere pentru resortisanții țărilor terțe care solicită șederea în UE în vederea unui transfer în cadrul aceleiași companii [articolul 79 alineatul (2) litera (a) din TFUE]. Al doilea obiectiv este de a pune în aplicare dispozițiile articolului 79 alineatul (2) litera (b) din TFUE și de a stabili drepturile resortisanților țărilor terțe cu ședere legală într-un stat membru, în condițiile stabilite de prezenta propunere, precum și de a stabili condițiile în care au dreptul la ședere în alte state membre.

Articolul 2

Propunerea nu se aplică cetățenilor UE și membrilor de familie ai acestora, inclusiv cetățenilor al căror drept de a ocupa un loc de muncă într-un anumit stat membru este restricționat prin dispoziții tranzitorii. Prezenta directivă se aplică numai resortisanților țărilor terțe care au reședința în afara teritoriului unui stat membru și solicită să fie admiși pe teritoriul unui stat membru, în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii.

Având în vedere că pot exista eventuale suprapuneri între domeniul de aplicare al Directivei 2005/71 din 12 octombrie 2005 privind cercetătorii care sunt resortisanți ai țărilor terțe și actualul instrument, acest articol exclude în mod expres din domeniul de aplicare al directivei pe resortisanții țărilor terțe care solicită șederea într-un stat membru în calitate de cercetători, în sensul Directivei 2005/71/CE, în vederea desfășurării unui proiect de cercetare. Prezenta directivă exclude, de asemenea, persoanele care beneficiază de același drept la liberă circulație ca și cetățenii UE ori sunt angajați de o întreprindere stabilită într-o țară terță, precum și resortisanții țărilor terțe detașați de întreprinderile care au sediul într-un stat membru în cadrul prestării de servicii în conformitate cu articolul 56 din tratat și cu Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.

Articolele 3 și 4

Propunerea definește conceptul de „persoană transferată în cadrul aceleiași companii”. Această definiție se întemeiază pe angajamentele specifice ale UE-25 asumate în cadrul GATS și pe acordurile comerciale bilaterale, având la bază:

- existența unei corporații transnaționale, inclusiv a uneia una sau a mai multor entități stabilite în afara teritoriului unui stat membru, precum și a uneia sau mai multor entități cu sediul în statele membre („entități gazdă”);

- detașarea temporară a unui resortisant dintr-o țară terță de la întreprinderea cu sediul în acea țară terță, față de care resortisantul este legat prin contract de muncă, la o entitate a UE care aparține aceluiași grup de întreprinderi. Acest transfer nu are loc în mod obligatoriu în sectorul serviciilor sau în contextul prestării unui serviciu și poate proveni dintr-o țară terță

care nu este parte la un acord comercial: prin urmare, domeniul de aplicare al acestei propuneri este mai amplu decât cel pe care îl implică angajamentele comerciale.

De asemenea, acest articol definește conceptele de „cadru de conducere”, „specialist” și „stagiar cu studii superioare”. Definițiile existente se întemeiază pe planul de angajamente ale UE asumate în cadrul GATS, întrucât aceste definiții sunt cunoscute deja de către statele membre. În plus, definiția referitoare la „stagiar cu studii superioare” a fost menționată pentru a se clarifica faptul că formarea trebuie să vizeze pregătirea pentru un post de conducere a persoanei transferate.

Alte definiții fac trimitere la instrumentele existente ale UE, cum ar fi Directiva 2003/86/CE a Consiliului sau Directiva 2009/38/CE a Consiliului.

Aceste articole permit statelor membre să mențină ori să introducă dispoziții care sunt mai favorabile pentru resortisanții țărilor terțe, cu condiția ca acestea să fie mai favorabile persoanelor cărora li se aplică aceste dispoziții. De exemplu, statele membre au opțiunea de a pune în aplicare proceduri mai favorabile sau dispoziții privind membrii de familie.

Articolul 5

Acest articol prevede condițiile pe care trebuie să le îndeplinească solicitantul, cele specifice prezentei propuneri fiind prezentate în continuare.

Trebuie să se prezinte dovada că transferul a avut loc în mod real între entități ale aceluiași grup de întreprinderi.

Având în vedere că admisia este determinată de cerere, trebuie prezentat un document care să descrie atribuțiile primite și să menționeze remunerația, care trebuie să fie conforme cu termenii și condițiile de angajare, astfel cum se prevede la articolul 3 din Directiva 96/71/CE. De regulă, acest document se eliberează sub forma unei scrisori de numire în funcție. Documentul respectiv trebuie să menționeze locul sau locurile și durata numirii și să ofere dovada că persoana transferată va ocupa în entitatea gazdă un post de conducere, de specialist sau de stagiar cu studii superioare. Acest sistem vizează personalul cheie, astfel cum s-a stabilit în general în angajamentele UE în domeniul comerțului, întrucât se consideră că aceste persoane aduc cu ele tehnologii noi și inovare ori servesc drept vehicul pentru cultura corporativă în diverse locații și contribuie la stabilirea unor operațiuni în piețele emergente, în final rezultatul fiind o competitivitate sporită a întreprinderilor UE. Pentru a se asigura că toate competențele persoanei transferate în cadrul aceleiași companii sunt specifice entității gazdă și conforme cu angajamentele UE în domeniul comerțului, există posibilitatea ca statele membre să solicite o perioadă de 12 luni înainte de angajarea în cadrul grupului de întreprinderi. Având în vedere că acest sistem vizează în mod expres migrația temporară, solicitantul trebuie să prezinte dovada conform căreia resortisantul țării terțe se va putea transfera înapoi într-o entitate care face parte din același grup și că se stabilește într-o țară terță la încheierea detașării.

Resortisantul țării terțe trebuie să îndeplinească toate condițiile stabilite de dreptul intern pentru ca cetățenii să poată exercita profesia reglementată menționată în scrisoarea de numire pe post și, în cazul profesiunilor nereglementate, să prezinte documentele din care să rezulte calificările profesionale (de obicei, un *curriculum vitae*). În cazul stagiarului cu studii superioare, solicitantul trebuie să prezinte dovezi ale calificărilor superioare necesare, astfel cum se prevede în angajamentele UE în domeniul comerțului.

În plus, resortisanții țărilor terțe care solicită să fie admiși ca stagiar cu studii superioare trebuie să prezinte documente care să ateste că vor beneficia de o formare profesională reală și nu vor fi utilizați ca lucrători obișnuiți. Prin urmare, este necesar un contract de formare profesională care să prevadă o descriere a programului de formare, durata acestuia și condițiile în care stagiarii vor fi supervizați în cadrul programului.

Pentru facilitarea verificărilor, în cazul în care transferul implică mai multe locații în diferite state membre, autoritățile competente ale entităților gazdă auxiliare trebuie să fie informate de către solicitant cu privire la acest lucru.

Nu este necesară testarea pieței forței de muncă, întrucât acest criteriu ar fi în contradicție cu obiectivul instituirii unui sistem transparent și simplificat de admisie a persoanelor cu înalte competențe, transferate în cadrul aceleiași companii. În plus, în cazul persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii și care intră sub incidența sistemului, această condiție ar fi contrară angajamentelor UE asumate în cadrul GATS și al angajamentelor asumate în cadrul acordurilor comerciale bilaterale. Cu toate acestea, având în vedere că legislația primară prevalează, în cazul statelor membre care impun o perioadă de tranziție noilor state membre, trebuie să se aplice principiul preferinței pentru cetățenii comunitari.

Articolele 6, 7 și 8

Propunerea nu creează un drept de admisie, întrucât prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a stabili volumele de admisie a resortisanților țărilor terțe care intră pe teritoriile lor în vederea unui transfer în cadrul aceleiași companii. Totuși, acest drept ar trebui utilizat în conformitate cu angajamentele care rezultă din acordurile internaționale care facilitează intrarea și ședera temporară a anumitor categorii de persoane fizice din domeniul comerțului și al investițiilor.

Aceste dispoziții stabilesc motivele obligatorii și potențiale de refuz (și, de asemenea, pentru retragere și refuzul reînnoirii), în special neîndeplinirea criteriilor și sancționarea angajatorului pentru nedeclararea angajării sau pentru angajare ilegală, în conformitate cu Directiva 2009/52/CE din 18 iunie 2009 privind sancțiunile, precum și stabilirea contingentelor. În eventualitatea nerespectării condițiilor stabilite la articolul 5, statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni adecvate, de exemplu sancțiuni financiare impuse entității gazdă, care vor răspunde pentru această încălcare.

Articolele 9, 10, 11 și 12

Solicitanții care îndeplinesc condițiile de admisie vor primi un permis de ședere specific, care va conferi deținătorului dreptul de a lucra în calitate de persoană transferată în cadrul aceleiași companii, în condițiile menționate la articolul 14. Nu poate fi solicitat un permis de muncă suplimentar. Fiecare stat membru trebuie să desemneze autoritatea competentă să primească solicitările și să emită permisele. Această desemnare se va aplica fără a se aduce atingere rolului și responsabilităților altor autorități naționale cu privire la examinarea cererilor și la deciziile adoptate în legătură cu acestea. În plus, desemnarea autorității competente de a primi cererile și de a emite permisele nu trebuie să împiedice statele membre să numească alte autorități (de ex., oficiile consulare) căruia resortisantul țării terțe sau viitorul angajator îi poate prezenta cererea și care poate emite permisul.

Valabilitatea permisului de ședere va fi limitată la o perioadă de trei ani pentru cadre de conducere și specialiști și la un an pentru stagiarii cu studii superioare. Se acordă o perioadă

scurtă (30 de zile) pentru procesarea cererilor, la care se adaugă diferite garanții procedurale, inclusiv posibilitatea inițierii unei acțiuni în justiție împotriva deciziilor prin care se respinge o cerere, precum și condiția ca autoritățile să prezinte justificările care au stat la baza unor asemenea decizii. Trebuie să se pună la dispoziție informații cu privire la condițiile de intrare, inclusiv cu privire la condițiile de muncă.

Poate fi instituită o procedură rapidă pentru grupurile de întreprinderi care au fost recunoscute pentru acest scop.

Articolele 13 și 14

Pentru a asigura egalitatea de tratament a lucrătorilor detașați la care se referă Directiva 96/71, drepturile acordate persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii în ceea ce privește condițiile de muncă sunt aliniate cu drepturile de care beneficiază deja lucrătorii detașați. Articolul stabilește, de asemenea, domeniile în care trebuie recunoscută egalitatea de tratament. Având în vedere caracterul temporar al transferului în cadrul aceleiași companii, egalitatea de tratament cu privire la educație și formare profesională, locuințe sociale și servicii de consiliere din partea serviciilor de ocupare a forței de muncă au fost considerate nerelevante. Se aplică în continuare acordurile bilaterale, în special în domeniul securității sociale. În cazul mobilității între statele membre, ca regulă generală se aplică Regulamentul (CE) nr. 859/2003. Permisul de ședere acordat persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii le permite să muncească, în anumite condiții, în toate entitățile care fac parte din același grup de întreprinderi.

Articolul 15

Acest articol conține derogări de la Directiva 2003/86/CE, considerate necesare pentru stabilirea unui sistem atractiv pentru persoanele transferate în cadrul aceleiași companii, urmând o logică diferită de cea a directivei privind reîntregirea familiei, care este un instrument de promovare a integrării resortisanților țărilor terțe care ar putea deveni, în mod întemeiat, rezidenți cu ședere permanentă. În concordanță cu sistemele similare care există deja în statele membre și în alte țări, se prevede reîntregirea imediată a familiei în primul stat de ședere. Pentru a atinge acest obiectiv, se prevede, de asemenea, că eventualele măsuri naționale de integrare pot fi impuse numai atunci când membrii de familie se află deja pe teritoriul UE.

Articolul 16

Acest articol prevede mobilitatea geografică a persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii și permite acestor persoane să lucreze în diferite entități ale aceleiași companii internaționale situate în diferite state membre și la sediile clienților acestora. În consecință, se poate permite resortisantului unei țări terțe care a fost admis ca persoană transferată în cadrul aceleiași companii să desfășoare o parte din atribuții într-o entitate din același grup situată în alt stat membru, pe baza primului permis de ședere și a unui document suplimentar în care sunt enumerate entitățile grupului de întreprinderi în care resortisantul este autorizat să lucreze. Al doilea stat membru trebuie să fie informat cu privire la principalele condiții ale acestei mobilități. Statul respectiv poate impune existența unui permis de ședere în cazul în care durata de muncă depășește 12 luni, însă nu poate impune ca persoana transferată în cadrul aceleiași companii să iasă de pe teritoriul acestui stat pentru a depune cereri în acest scop.

Articolele 17, 18, 19, 20, 21 și 22

Sunt stabilite dispozițiile uzuale privind punerea în aplicare, statisticile anuale și punctele naționale de contact.

2010/0209 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ŞI A CONSILIULUI

privind condiţiile de intrare şi de şedere a resortisanţilor ţărilor terţe în contextul unui transfer în cadrul aceleiaşi companii

PARLAMENTUL EUROPEAN ŞI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcţionarea Uniunii Europene, în special articolul 79 alineatul (2) litera (a) şi litera (b),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naţionale,

având în vedere avizul Comitetului Economic şi Social European[5],

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor[6],

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

(1) Pentru stabilirea treptată a unui spaţiu de libertate, securitate şi justiţie, tratatul prevede adoptarea de măsuri în domeniul migraţiei, care sunt echitabile faţă de resortisanţii ţărilor terţe.

(2) Tratatul prevede că Uniunea urmează să dezvolte o politică comună în domeniul migraţiei care vizează să asigure, în toate etapele, gestionarea eficientă a fluxurilor de migraţie şi un tratament echitabil faţă de resortisanţii ţărilor terţe cu şedere legală în statele membre. În acest scop, Parlamentul European şi Consiliul urmează să adopte măsuri privind condiţiile de intrare şi de şedere, precum şi norme privind emiterea de către statele membre a vizelor pe termen lung şi a permiselor de şedere, precum şi definirea drepturile resortisanţilor ţărilor terţe cu şedere legală într-un stat membru, inclusiv condiţiile care reglementează libertatea de circulaţie şi de şedere în alte state membre.

(3) Comunicarea Comisiei intitulată „Europa 2020: O strategie pentru o creştere inteligentă, durabilă şi incluzivă[7] stabileşte obiectivul Uniunii de a deveni o economie întemeiată pe cunoaştere şi inovare, de a reduce sarcina administrativă a companiilor şi de a corela mai bine oferta cu cererea de forţă de muncă. Măsurile menite să faciliteze

---

5 JO C […], […], p. […].
6 JO C […], […], p. […].
7 COM(2010) 2020.

intrarea în Europa a cadrelor de conducere, a specialiștilor sau stagiarilor cu studii superioare în cadrul unui transfer în cadrul aceleiași companii ar trebui considerate în acest context mai amplu.

(4) Programul de la Stockholm, adoptat de Consiliul European la reuniunea din 10 și 11 decembrie 2009, recunoaște că migrația forței de muncă poate contribui la creșterea competitivității și a vitalității economice și că, în contextul provocărilor demografice importante cu care se va confrunta Uniunea în viitor, în contextul unei cereri crescute de forță de muncă, politicile flexibile în domeniul imigrației vor avea o contribuție importantă la dezvoltarea economică a Uniunii și la performanța acesteia pe termen mai lung. Astfel, Comisia și Consiliul sunt chemate să aplice în continuare Planul din 2005 în domeniul politicii privind migrația legală[8].

(5) Ca o consecință a globalizării afacerilor, a creșterii schimburilor comerciale, a creșterii și răspândirii companiilor multinaționale, în ultimii ani mobilitatea personalului de conducere și a celui tehnic din sucursalele și filialele corporațiilor multinaționale, relocat temporar pentru misiuni pe termen scurt în alte unități ale companiei, a luat amploare.

(6) Aceste transferuri ale personalului cheie în cadrul aceleiași companii au drept rezultat apariția de noi competențe și cunoștințe, inovare și oportunități economice sporite pentru companiile gazdă, ceea ce contribuie la progresul economiei bazate pe cunoaștere în Europa, stimulând în același timp fluxurile de investiții pe teritoriul Uniunii. De asemenea, transferurile bine gestionate dinspre țări terțe au potențialul de a facilita transferurile dinspre UE spre companiile țărilor terțe și de a situa Uniunea pe o poziție mai puternică în relația acesteia cu partenerii internaționali. Facilitarea transferurilor în cadrul aceleiași companii permite grupurilor multinaționale să valorifice în mod optim resursele umane pe care le dețin.

(7) Setul de măsuri stabilit prin această directivă este avantajos, de asemenea, pentru țările de origine ale „migranților”, întrucât această migrație temporară stimulează transferurile de competențe, cunoștințe, tehnologie și know-how.

(8) Această directivă ar trebui să fie pusă în aplicare fără a se aduce atingere principiului priorității UE în ceea ce privește accesul la piața forței de muncă a statelor membre, astfel cum este exprimat în dispozițiile relevante din Actele de aderare. În conformitate cu acest principiu, în cursul oricărei perioade de aplicare a măsurilor naționale sau a celor care rezultă din acordurile bilaterale, statele membre trebuie să acorde prioritate, din punct de vedere al accesului la propriile piețe ale forței de muncă, lucrătorilor care sunt cetățeni ai statelor membre, față de lucrătorii care sunt resortisanți ai țărilor terțe.

(9) Prezenta directivă stabilește o procedură transparentă și simplificată de admisie a persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii, pe baza unor definiții comune și a criteriilor armonizate.

(10) În sensul prezentei directive, din categoria persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii fac parte cadrele de conducere, specialiștii și stagiarii cu studii superioare. Definirea acestei categorii se întemeiază pe angajamentele Uniunii asumate în cadrul

[8] COM(2005) 669.

Acordului general privind comerțul cu servicii[9] (GATS) și în cadrul acordurilor comerciale bilaterale. Angajamentele asumate în cadrul Acordului general privind comerțul cu servicii nu se referă la condițiile de intrare, de ședere și de muncă. Prin urmare, directiva completează și facilitează aplicarea acestor angajamente. Cu toate acestea, domeniul de aplicare al transferurilor în cadrul aceleiași companii la care se referă prezenta directivă este mai amplu decât domeniul de aplicare al angajamentelor comerciale, întrucât transferurile nu au loc în mod obligatoriu în sectorul serviciilor și pot avea originea într-o țară terță care nu este parte la un acordul comercial.

(11) Persoanele transferate în cadrul aceleiași companii ar trebui să beneficieze de aceleași condiții de lucru cu cele ale lucrătorilor detașați al căror angajator este stabilit pe teritoriul Uniunii Europene, astfel cum se prevede în Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii[10]. Această condiție are rolul de a proteja lucrătorii și de a garanta concurența loială între întreprinderile stabilite într-un stat membru și întreprinderile stabilite într-o țară terță, întrucât asigură că acestea din urmă nu vor beneficia de standarde de muncă mai scăzute pentru a obține avantaje concurențiale.

(12) Pentru a asigura că persoana transferată în cadrul aceleiași companii are competențele specifice entității gazdă, statele membre pot solicita ca persoana transferată să fi fost angajată în cadrul aceluiași grup de întreprinderi pe o perioadă minimă de 12 luni anterioare transferului.

(13) Având în vedere că transferurile în cadrul aceleiași companii constau într-o migrație temporară, solicitantul trebuie să prezinte dovada conform căreia resortisantul țării terțe se va putea transfera înapoi într-o entitate care face parte din același grup și că se stabilește într-o țară terță la încheierea detașării. Această dovadă poate consta din dispozițiile relevante prevăzute prin contractul de muncă. Trebuie să se prezinte o scrisoare de numire pe post care să ateste că persoana cu funcția de conducere sau specialistul care este resortisantul unei țări terțe deține calificările necesare în statul membru în care a fost admis să ocupe postul sau profesia reglementată.

(14) Resortisanții țărilor terțe care solicită să fie admiși în calitate de stagiari cu studii superioare trebuie să prezinte dovada calificărilor superioare necesare, și anume o diplomă, un certificat sau altă dovadă a calificărilor dobândite în mod oficial, care atestă absolvirea unui program de studii superioare post-liceale de cel puțin trei ani. În plus, aceste persoane trebuie să prezinte un contract de formare profesională, inclusiv descrierea acestui program de formare profesională, durata programului și condițiile în care stagiarii vor fi supervizați, care să ateste că aceștia vor beneficia de o formare profesională reală și nu vor fi utilizați ca lucrători obișnuiți.

(15) Sub rezerva cazului în care această condiție vine în contradicție cu principiul preferinței pentru cetățenii comunitari menționat anterior, astfel cum se prevede în dispozițiile relevante din actele de aderare, nu este necesară nicio testare a pieței, întrucât acest criteriu ar fi în contradicție cu obiectivul de a se stabili un sistem

---

[9] Doc. OMC S/L/286 și S/C/W/273 supl. 1 din 18 decembrie 2006.

[10] JO L 18, 21.1.1997, p. 1.

transparent și simplificat de admisie a persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii.

(16) Pentru facilitarea verificărilor, în cazul în care transferul implică mai multe locații în diferite state membre, autoritățile competente din statele membre în care se află entitățile gazdă auxiliare trebuie să primească din partea solicitantului informații relevante.

(17) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a stabili măsura în care acceptă resortisanții din țările terțe care intră pe teritoriile lor în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii și nu trebuie să acorde permise de ședere pentru ocuparea unui loc de muncă, în general, sau în anumite profesiuni, sectoare economice sau regiuni.

(18) Statele membre trebuie să prevadă sancțiuni adecvate, de exemplu sancțiuni financiare, care să fie impuse în eventualitatea nerespectării condițiilor stabilite în prezenta directivă. Aceste sancțiuni ar putea fi impuse entității gazdă.

(19) Dispozițiile privind instituirea unei proceduri unice care să conducă la un singur titlu combinat, incluzând atât permisul de ședere, cât și cel de muncă, ar trebui să contribuie la simplificarea normelor care se aplică în prezent în statele membre.

(20) Poate fi instituită o procedură rapidă pentru grupurile de întreprinderi care au fost recunoscute pentru acest scop. Recunoașterea trebuie acordată pe baza criteriilor obiective puse la dispoziție publicului de către statul membru, asigurându-se egalitatea de tratament a solicitanților. Recunoașterea trebuie acordată pentru o perioadă maximă de trei ani, întrucât criteriile trebuie reevaluate cu regularitate. O astfel de recunoaștere trebuie limitată la corporațiile transnaționale care prezintă acte doveditoare din care rezultă capacitatea acestora de a-și respecta obligațiile și care furnizează informații cu privire la viitoarele transferuri în cadrul aceleiași companii. Orice modificare majoră de natură să afecteze capacitatea corporației respective de a-și respecta obligațiile, precum și orice informații suplimentare privind viitoarele transferuri trebuie raportate fără întârziere autorității relevante. Trebuie prevăzute sancțiuni adecvate, de exemplu sancțiunile financiare, posibilitatea de a se retrage recunoașterea, precum și respingerea cererilor viitoare de permise.

(21) Odată ce un stat membru a decis să admită un resortisant al unei țări terțe care îndeplinește criteriile stabilite de prezenta directivă, resortisantul țării terțe trebuie să primească un permis de ședere specific (permis de persoană transferată în cadrul aceleiași companii) pe baza căruia posesorul acestuia oaste desfășura, în anumite condiții, atribuțiile care îi revin, în diferite entități care aparțin aceleiași corporații transnaționale, inclusiv entitățile cu sediul în alt stat membru.

(22) Prezenta directivă nu trebuie să afecteze condițiile privind furnizarea de servicii în conformitate cu dispozițiile articolului 56 din tratat. În special, prezenta directivă nu trebuie să afecteze termenii și condițiile privind angajarea care, conform Directivei 96/71/CE, se aplică lucrătorilor detașați de o întreprindere stabilită într-un stat membru pentru a presta un serviciu pe teritoriul altui stat membru. Prezenta directivă nu se aplică resortisanților țărilor terțe detașați de întreprinderile stabilite într-un stat membru în cadrul unei prestări de servicii, în conformitate cu Directiva 96/71/CE. În consecință, resortisanții țărilor terțe care dețin un permis de persoană transferată în

cadrul aceleiași companii nu se pot prevala de dispozițiile Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii. Prezenta directivă nu trebuie să confere întreprinderilor stabilite într-o țară terță un tratament mai favorabil decât în cazul întreprinderilor stabilite într-un stat membru, conform articolului 1 alineatul (4) din Directiva 96/71/CE.

(23) Trebuie să se asigure egalitatea de tratament, în temeiul dreptului intern, sectoarelor de securitate socială definite la articolul 3 din Regulamentul (CE) nr. 883/04 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială[11]. Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor prevăzute de acordurile bilaterale, astfel încât drepturile în materie de securitate socială de care beneficiază resortisanții țărilor terțe care sunt persoane transferate în cadrul aceleiași companii pe baza acordurilor bilaterale încheiate între statul membru în care această persoană a fost admisă și țara de origine a acesteia, ar putea fi consolidate în raport cu drepturile în materie de securitate socială care ar fi acordate, în temeiul dreptului intern, persoanei transferate. Prezenta directivă nu trebuie să confere mai multe drepturi decât cele pe care legislația comunitară existentă în domeniul securității sociale le acordă deja în cazul resortisanților din țările terțe care desfășoară activități transfrontaliere între statele membre.

(24) Pentru ca acest set de norme specific introdus de prezenta directivă să fie mai atractiv, astfel încât să producă toate avantajele scontate în ceea ce privește competitivitatea mediului de afaceri în Uniune, resortisantului țării terțe care este persoană transferată în cadrul aceleiași companii trebuie să i se acorde condiții mai favorabile pentru reîntregirea familiei în statul membru care acordă pentru prima dată permisul de ședere în baza prezentei directive. Acest drept ar fi de natură de a înlătura în mod real un obstacol important în ceea ce privește acceptarea unei misiuni de către persoanele care vor fi transferate în cadrul aceleiași companii. Pentru a se menține unitatea familiei, membrii de familie trebuie să aibă posibilitatea de a se alătura persoanei transferate în cadrul aceleiași companii în alt stat membru, în condițiile stabilite de legislația națională a statului membru respectiv.

(25) Prezenta directivă nu se aplică resortisanților țărilor terțe care solicită șederea într-un stat membru în calitate de cercetători pentru desfășurarea unui proiect de cercetare, întrucât aceștia intră sub incidența domeniului de aplicare a Directivei 2005/71/CE a Consiliului din 12 octombrie 2005 privind o procedură specială de admisie a resortisanților țărilor terțe în scopul desfășurării unei activități de cercetare științifică[12].

(26) Având în vedere că obiectivele de introducere a unei proceduri speciale de admisie și de adoptare a condițiilor de intrare și ședere în vederea unor transferuri în cadrul aceleiași companii de către resortisanții țărilor terțe nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre și, prin urmare, din motive legate de amploarea și efectele acțiunii, aceste obiective pot fi îndeplinite mai bine la nivelul Uniunii, Uniunea poate adopta măsuri conforme cu principiul subsidiarității prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul

[11] JO L 166, 30.4.2004, p. 1.
[12] JO L 289, 3.11.2005, p. 15.

proporționalității enunțat la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru îndeplinirea obiectivelor în cauză.

(27) Prezenta directivă respectă drepturile fundamentale, precum și principiile recunoscute în special de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

(28) [În conformitate cu articolele 1 și 2 din Protocolul nr. 21 privind poziția Regatului Unit și a Irlandei cu privire la Spațiul de libertate, securitate și justiție, anexat la Tratatul privind Uniunea Europeană și la Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și fără a aduce atingere articolului 4 din protocolul menționat, aceste state membre nu participă la adoptarea prezentei directive și nu au nicio obligație în temeiul acesteia, nici nu fac obiectul aplicării sale.]

(29) În conformitate cu articolele 1 și 2 din Protocolul nr. 22 privind poziția Danemarcei anexat la Tratatul privind Uniunea Europeană și la Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, Danemarca nu participă la adoptarea prezentei decizii, nu are obligații în temeiul acordului și nu face obiectul aplicării acestuia,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1
Obiect

Prezenta directivă stabilește:

(a) condițiile de intrare și de ședere pe o perioadă mai mare de trei luni pe teritoriul statelor membre a resortisanților țărilor terțe și a membrilor de familie ai acestora, în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii;

(b) condițiile de intrare și ședere pe o perioadă mai mare de trei luni a resortisanților țărilor terțe menționați la litera (a), în state membre altele decât statul membru care a acordat pentru prima dată un permis de ședere unui resortisant al unei țări terțe, în temeiul prezentei directive.

Articolul 2
Domeniu de aplicare

1. Prezenta directivă se aplică resortisanților țărilor terțe cu ședere în afara teritoriului unui stat membru, care solicită să fie admiși pe teritoriul unui stat membru în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii.

2. Prezenta directivă nu se aplică:

   (a) resortisanților țărilor terțe care solicită să aibă drept de ședere într-un stat membru în calitate de cercetători, în sensul Directivei 2005/71/CE, în vederea desfășurării unui proiect de cercetare;

   (b) resortisanților țărilor terțe care beneficiază, în temeiul acordurilor dintre UE și statele sale membre și țările terțe, de dreptul la liberă circulație echivalent cu dreptul cetățenilor Uniunii ori sunt angajați de o întreprindere stabilită în țările terțe respective;

   (c) resortisanții țărilor terțe care desfășoară activități în numele întreprinderilor stabilite într-un stat membru în cadrul unei prestări de servicii în sensul articolului 56 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, inclusiv resortisanții care sunt detașați în cadrul prestării de servicii de întreprinderile stabilite într-un stat membru, în conformitate cu Directiva 96/71/CE.

Articolul 3
Definiții

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

(a) „resortisantul unei țări terțe” înseamnă orice persoană care nu este cetățean al Uniunii în sensul articolului 20 alineatul (1) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene;

(b) „transfer în cadrul aceleiași companii” înseamnă detașarea temporară a unui resortisant al unei țări terțe de la o întreprindere stabilită în afara teritoriului unui stat membru față de care resortisantul țării terțe este obligat prin contract de muncă, la o entitate care aparține întreprinderii sau aceluiași grup de întreprinderi stabilite în interiorul acestui teritoriu;

(c) „persoană transferată în cadrul aceleiași companii” înseamnă orice resortisant al unei țări terțe care face obiectul unui transfer în cadrul aceleiași companii;

(d) „entitate gazdă” înseamnă entitatea, indiferent de forma juridică, stabilită pe teritoriul unui stat membru în care este transferat un resortisant al unei țări terțe;

(e) „cadru de conducere” înseamnă orice persoană care lucrează într-o funcție de conducere, responsabilă, în principal, de gestionarea entității gazdă sub conducerea generală sau îndrumarea consiliului de administrație, în principal, sau a acționarilor întreprinderii sau a echivalentului acestora; această acțiune include: conducerea entității gazdă sau a unui departament sau a unei subdivizii a entității gazdă, supervizarea și controlarea activității altor angajați cu atribuții de supervizare, profesionale sau de conducere, având în același timp autoritatea de a face angajări și de a concedia sau recomanda angajarea ori concedierea sau alte acțiuni în domeniul resurselor umane;

(f) „specialist” înseamnă orice persoană care deține cunoștințe speciale, esențiale și specifice pentru entitatea gazdă, fiind luate în considerare nu numai cunoștințele specifice entității gazdă, ci și faptul dacă persoana în cauză deține un înalt nivel de calificare legat de tipul de activitate sau de ocupație care necesită cunoștințe tehnice specifice;

(g) „stagiar cu studii superioare” înseamnă orice persoană cu studii superioare care este transferată în vederea dezvoltării cunoștințelor și a experienței în cadrul unei companii pentru a se pregăti să ocupe o funcție de conducere în compania respectivă;

(h) „studii superioare” înseamnă orice diplomă, certificat sau alt document care atestă calificările dobândite într-o instituție de învățământ superior, emis de către o autoritate competentă care certifică absolvirea unui program de învățământ superior, și anume o serie de cursuri furnizate de o instituție de învățământ superior recunoscută drept instituție de învățământ superior de către statul în care se află;

(i) „membri de familie” înseamnă resortisanții unei țări terțe, conform definiției prevăzute la articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2003/86/CE a Consiliului[13];

(j) „permis pentru persoană transferată în cadrul aceleiași companii” înseamnă orice autorizație care menționează textul „persoană transferată în cadrul aceleiași companii” și care conferă posesorului acesteia dreptul la ședere și la muncă pe teritoriul unui stat membru în conformitate cu dispozițiile prezentei directive;

(k) „procedură unică de solicitare ” înseamnă procedura care atrage după sine, în baza unei solicitări de autorizare a șederii unui resortisant al unei țări terțe și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul unui stat membru, o decizie privind solicitarea în cauză”;

(l) în sensul prezentei directive, „grup de întreprinderi” înseamnă două sau mai multe întreprinderi recunoscute ca fiind legate, în temeiul dreptului intern, astfel: o întreprindere, legată direct sau indirect de altă întreprindere; deține majoritatea capitalului subscris al întreprinderii; sau controlează majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de întreprindere; sau poate numi mai mult de jumătate din membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supraveghere a întreprinderii;

(m) „primul stat membru” înseamnă statul membru care acordă primul permisul de ședere resortisantului unei țări terțe, în baza prezentei directive;

(n) „acord colectiv cu aplicare universală” înseamnă un acord colectiv care trebuie respectat de către toate întreprinderile din raza geografică și din profesiunea sau ramura industrială relevante. În absența unui sistem de declarare a acordurilor universale cu aplicabilitate universală, statele membre se pot întemeia pe acordurile colective aplicabile în ansamblu tuturor întreprinderilor similare din raza geografică și din profesiunea sau ramura industrială relevante și/sau acordurile colective încheiate de organizațiile cele mai reprezentative la nivel național ale angajatorilor sau ale angajaților, aplicate pe teritoriul național respectiv.

Articolul 4
Dispoziții mai favorabile

1. Prezenta directivă se aplică fără a aduce atingere dispozițiilor mai favorabile prevăzute de:

   (a) dreptul comunitar, inclusiv de acordurile bilaterale și multilaterale încheiate între Uniune și statele membre, pe de o parte, și una sau mai multe țări terțe, pe de altă parte;

   (b) acordurile bilaterale sau multilaterale încheiate între unul sau mai multe state membre și una sau mai multe țări terțe.

2. Prezenta directivă nu afectează dreptul statelor membre de a adopta sau de a emite dispoziții mai favorabile pentru persoanele care intră sub incidența articolului 3 litera (i), articolelor 12, 14 și 15.

[13] JO L 251, 3.10.2003, p. 12.

CAPITOLUL II
CONDIȚII DE ADMISIE

Articolul 5
Criterii de admisie

1. Fără a se aduce atingere articolului 10, resortisantul unei țări terțe care solicită să fie admis în condițiile prevăzute de directivă trebuie:

(a) să prezinte dovada că entitatea gazdă și întreprinderea stabilită într-o țară terță aparțin de aceeași întreprindere sau grup de întreprinderi;

(b) să prezinte dovada angajării în același grup de întreprinderi timp de cel puțin 12 luni în perioada care precede imediat data transferului în cadrul aceleiași companii, dacă se prevede astfel de către dreptul intern și că persoana în cauză va putea reveni într-o entitate care aparține grupului de întreprinderi respectiv și se află într-o țară terță la încheierea detașării;

(c) să prezinte o scrisoare de numire pe post care să includă:

(i) durata transferului și localizarea entității gazdă sau a entităților gazdă ale statului membru în cauză;

(ii) să facă dovada că ocupă o poziție de conducere, de specialist sau de stagiar cu studii superioare în entitatea gazdă sau în entitățile din statul membru respectiv;

(iii) remunerația acordată în perioada transferului;

(d) să prezinte dovada că deține calificările necesare în statul membru în care a fost admisă pentru postul de conducere, de specialist sau, în cazul stagiarilor cu studii superioare, calificările necesare, dobândite prin absolvirea unei instituții de învățământ superior;

(e) să prezinte documentația care certifică faptul că îndeplinește condițiile stabilite de legislația națională pentru ca cetățenii Uniunii să-și exercite profesia reglementată pe care o va desfășura persoana transferată;

(f) să prezinte un document de călătorie valabil, astfel cum prevede legislația națională, precum și o cerere de viză sau o viză, dacă este cazul;

(g) fără a se aduce atingere acordurilor bilaterale în vigoare, să prezinte dovezi că deține sau, dacă se prevede astfel în legislația națională, că a solicitat asigurare de sănătate pentru toate riscurile prevăzute în mod normal de cetățenii statului membru în cauză pentru perioade în cazul cărora nu este prevăzută o astfel de acoperire a riscului prin asigurare și dreptul la prestații corespunzătoare în legătură cu contractul de muncă sau ca efect al contractului de muncă;

(h) să nu fie considerat drept o amenințare pentru ordinea publică, siguranța publică sau sănătatea publică.

2. Statele membre solicită să fie îndeplinite toate condițiile privind remunerarea acordată în timpul transferului, prevăzute de actele cu putere de lege sau actele administrative și/sau acordurile colective cu aplicabilitate universală referitoare la detașarea lucrătorilor aflați într-o situație similară în ramurile profesionale relevante.

În absența unui sistem pe baza căruia să se declarare aplicabilitatea universală a acordurilor colective, statele membre se pot baza, dacă decid astfel, pe contractele colective aplicabile în ansamblu tuturor întreprinderilor similare din raza geografică și din profesiunea sau ramura industrială relevante și/sau contractele colective încheiate de organizațiile cele mai reprezentative la nivel național ale angajatorilor sau ale angajaților, aplicate pe teritoriul național respectiv.

3. Pe lângă documentele de atestare prevăzute la alineatele (1) și (2), orice resortisant al unei țări terțe care solicită să fie admis în calitate de stagiar cu studii superioare trebuie să prezinte un contract de formare profesională, precum și descrierea programului de formare, durata acestuia și condițiile în care solicitantul este supervizat în cadrul programului.

4. În cazul în care transferul vizează entități gazdă cu sediul în mai multe state membre, orice resortisant al unei țări terțe care solicită să fie admis în condițiile stabilite de prezenta directivă trebuie să prezinte dovada notificării necesare în conformitate cu articolul 16 alineatul (1) litera (b).

5. Orice modificare care afectează condițiile de admisie stabilite în prezentul articol se notifică autorităților competente din statul membru în cauză.

Articolul 6
Motive de refuz

1. Statele membre resping o solicitare atunci când nu sunt îndeplinite condițiile stabilite la articolul 5 sau atunci când documentele prezentate au fost dobândite prin fraudă, care au fost falsificate sau modificate.

2. Statele membre resping o solicitare în cazul în care angajatorul sau entitatea gazdă au fost sancționate în temeiul legislației naționale pentru muncă nedeclarată și/sau angajare ilegală.

3. Statele membre pot respinge o solicitare din cauza volumelor de admisie a resortisanților țărilor terțe.

4. Atunci când transferul vizează entități gazdă din mai multe state membre, statul membru în care se depune solicitarea va limita dimensiunea geografică a valabilității permisului la acele state membre în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 5.

Articolul 7
Retragerea sau refuzul reînnoirii permisului de ședere

1. Statele membre pot retrage sau pot refuza reînnoirea unui permis pentru persoana transferată în cadrul aceleiași companii în următoarele cazuri:

   (a) dacă a fost dobândit prin fraudă, a fost falsificat ori a fost modificat;

   sau

   (b) atunci când posesorul permisului are șederea într-un stat membru în alte scopuri decât cele pentru care i s-a acordat autorizația de ședere.

2. Statele membre pot retrage sau pot refuza reînnoirea permisului de persoană transferată în cadrul aceleiași companii, în următoarele cazuri:

   (a) atunci când condițiile prevăzute la articolul 5 nu sunt îndeplinite sau nu mai sunt îndeplinite;

   sau

   (b) din motive de ordine publică, siguranță publică sau sănătate publică.

Articolul 8
Sancțiuni

Statele membre pot face răspunzătoare entitatea gazdă și pot să prevadă sancțiuni pentru nerespectarea condițiilor de admisie. Sancțiunile respective trebuie să fie eficiente, proporționale și disuasive.

CAPITOLUL III
ROCEDURA ȘI PERMISUL

Articolul 9
Accesul la informații

Statele membre iau măsurile necesare pentru a pune la dispoziție informații referitoare la intrare și la ședere, inclusiv la drepturile aferente, precum și toate actele doveditoare necesare în vederea prezentării unei cereri.

Articolul 10
Cererile de admisie

1. Statele membre stabilesc dacă solicitările urmează să fie efectuate de resortisantul țării terțe sau de către entitatea gazdă.

2. Cererea este luată în considerare și este examinată numai atunci când resortisantul țării terțe are șederea în afara teritoriului statului membru pentru care se solicită admisia.

3. Solicitarea se prezintă pe teritoriul statului membru în care va avea loc, în principal, transferul în cadrul aceleiași companii.

4. Statele membre desemnează autoritatea competentă să primească cererile și să emită permisul pentru persoană transferată în cadrul aceleiași companii.

5. Cererea privind admisia se prezintă în cadrul unei proceduri unice de solicitare.

6. Statul membru în cauză acordă resortisanților țărilor terțe a căror cerere de admisie a fost acceptată toate facilitățile pentru obținerea vizei necesare.

7. Pot beneficia de proceduri simplificate grupurile de întreprinderi care au fost recunoscute în acest scop de către statele membre, în conformitate cu legislația internă sau cu practica administrativă internă.

Recunoașterea se acordă pentru o perioadă maximă de trei ani, pe baza următoarelor informații:

(a) informații privind situația financiară a grupului de întreprinderi pentru a se asigura că persoanei transferate în cadrul aceleiași companii i se va garanta nivelul necesar de remunerare și drepturile, conform articolului 14;

(b) dovezi din care să rezulte că au fost respectate condițiile de admisie privind transferurile anterioare;

(c) dovezi din care să rezulte că legislația și regulamentele în domeniul fiscal au fost respectate în țara gazdă;

(d) informații referitoare la transferurile avute în vedere.

8. Procedurile simplificate prevăzute la alineatul (7) cuprind:

(a) scutirea solicitantului de a prezenta documentele menționate la articolul 5 în cazul în care au fost prezentate anterior și sunt valabile în continuare;

(b) o procedură rapidă de admisie pe baza căreia permisele pentru persoana transferată în cadrul aceleiași companii să poată fi emise într-o perioadă de timp mai scurtă decât cea prevăzută la articolul 12 alineatul (1)

sau

(c) facilități specifice în materie de vize.

9. Un grup de întreprinderi care a fost recunoscut în conformitate cu alineatul (7) notifică autorității relevante orice modificări de natură să afecteze condițiile de recunoaștere.

10. Statele membre prevăd sancțiuni adecvate, inclusiv revocarea recunoașterii, în cazul în care nu se respectă obligația de a se furniza dovezile și informațiile menționate la alineatul (7).

Articolul 11
Permis pentru persoană transferată în cadrul aceleiași companii

1. Persoanele transferate în cadrul aceleiași companii care îndeplinesc criteriile prevăzute la articolul 5 și în legătură cu care autoritățile competente au luat o decizie pozitivă primesc un permis pentru persoană transferată în cadrul aceleiași companii.

2. Perioada de valabilitate a permisului pentru persoana transferată în cadrul aceleiași companii este de cel puțin un an sau durata transferului în teritoriul statului membru în cauză, oricare dintre cele două este mai scurtă, și poate fi extinsă la o durată maximă de trei ani pentru cadrele de conducere și pentru specialiști și la un an pentru stagiarii cu studii superioare.

3. Permisul pentru persoana transferată în cadrul aceleiași companii se emite de către autoritățile competente ale statului membru prin utilizarea formatului uniform stabilit de Regulamentul (CE) nr. 1030/2002 al Consiliului[14]. În conformitate cu punctul 7.5-9 litera (a) din anexa la regulamentul menționat, statele membre înscriu în permisul de ședere toate informațiile privind permisiunea de a munci în condițiile stabilite de articolul 13.

4. Sub rubrica „tip de permis”, statele membre menționează „persoană transferată în cadrul aceleiași companii”, precum și numele grupului de întreprinderi în cauză. Statele membre eliberează persoanei care deține un permis de persoană transferată în cadrul aceleiași companii un document suplimentar în care se prevede lista entităților autorizate să primească resortisantul țării terțe și revizuiesc acest document atunci când se modifică lista.

5. Statele membre nu emit permise suplimentare, în special permise de muncă, indiferent de natura acestora.

Articolul 12
Garanții procedurale

1. Autoritățile competente ale statelor membre în cauză adoptă o decizie cu privire la cererea de admisie într-un stat membru în calitate de persoană transferată în cadrul aceleiași companii sau la revizuirea documentului suplimentar menționat la articolul 11 alineatul (4) și notifică în scris solicitantul, în conformitate cu procedurile de notificare stabilite de legislația națională a statului membru în cauză, în termen de 30 de zile de la depunerea cererii complete. În cazuri excepționale care implică cereri complexe, inclusiv cereri privind entități gazdă din mai multe state membre, termenul poate fi extins pentru o perioadă maximă de 60 de zile suplimentare.

[14] JO L 157, 15.6.2002, p. 1.

2. În cazul în care informațiile furnizate pe care se întemeiază cererea sunt necorespunzătoare, autoritățile competente îi comunică solicitantului, în timp util, informațiile suplimentare cerute și stabilesc un termen rezonabil pentru trimiterea acestora.

3. Orice decizie prin care se respinge o cerere, precum și orice decizie de reînnoire sau de retragere a permiselor pentru persoană transferată în cadrul aceleiași companii se notifică în scris solicitantului și pot fi atacate în instanță în statul membru respectiv, în conformitate cu dreptul intern. Notificarea trebuie să precizeze motivele care au stat la baza deciziei, posibilele căi de atac de care dispune solicitantul și termenul de introducere a căilor de atac.

CAPITOLUL IV
DREPTURI

Articolul 13
Drepturi conferite de permisul pentru persoană transferată în cadrul aceleiași companii

În perioada de valabilitate a unui permis pentru persoană transferată în cadrul aceleiași întreprinderi, posesorul acestuia beneficiază de cel puțin următoarele drepturi:

1. dreptul de intrare și de ședere pe teritoriul statului membru care emite permisul;

2. accesul neîngrădit la întreg teritoriul statului membru care emite permisul, în limitele prevăzute de legislația națională;

3. dreptul de a exercita activitatea specifică locului de muncă, autorizată pe baza permisului, în conformitate cu dreptul intern, în orice altă entitate care aparține de grupul de întreprinderi menționat pe lista din documentul suplimentar prevăzut la articolul 11 alineatul (4), în conformitate cu articolul 16;

4. dreptul de a-și exercita atribuțiile la sediul clienților acelor entități care aparțin de grupul de întreprinderi menționate în documentul suplimentar prevăzut de articolul 11 alineatul (4), atâta timp cât relația de muncă este menținută cu întreprinderea stabilită într-o țară terță.

Articolul 14
Drepturi

Oricare ar fi legea aplicabilă relației de muncă, persoanele transferate în cadrul aceleiași întreprinderi au dreptul la:

1. termenii și condițiile de ocupare a unui loc de muncă aplicabile lucrătorilor detașați într-o situație similară, astfel cum se prevede în actele cu putere de lege și în actele administrative și/sau în acordurile colective cu aplicabilitate universală din statul membru în care aceste persoane au fost admise în temeiul prezentei directive.

În absența unui sistem pe baza căruia să se declarare că acordurile colective au aplicabilitate universală, statele membre se pot prevala, dacă decid astfel, de acordurile colective aplicabile în ansamblu tuturor întreprinderilor similare din raza geografică și din profesia sau ramura industrială relevante și/sau acordurile colective încheiate de organizațiile cele mai reprezentative la nivel național ale angajatorilor sau ale angajaților, aplicate pe teritoriul național respectiv.

2. acordarea unui tratament egal cu al cetățenilor statului membru de primire, în ceea ce privește:

(a) libertatea de asociere, afiliere și participare la o organizație de reprezentare a lucrătorilor sau angajatorilor sau la orice organizație ai cărei membri desfășoară o ocupație specifică, inclusiv avantajele conferite de astfel de organizații, fără a se aduce atingere dispozițiilor de drept intern privind ordinea publică și securitatea publică;

(b) recunoașterea diplomelor, certificatelor și a altor calificări profesionale, în conformitate cu procedurile naționale aplicabile;

(c) fără a se aduce atingere acordurilor bilaterale existente, dispozițiile din dreptul intern referitoare la sectoarele securității sociale definite la articolul 3 din Regulamentul (CE) nr. 883/04. În eventualitatea circulației între statele membre și fără a se aduce atingere acordurilor bilaterale în vigoare, se aplică în mod corespunzător Regulamentul (CE) nr. 859/2003 al Consiliului[15];

(d) fără a se aduce atingere Regulamentului (CE) nr. 859/2003 și acordurilor bilaterale existente, plata prestațiilor aferente pensiei cuvenite de drept la data plecării într-o țară terță în baza activității salariale desfășurate anterior de lucrător;

(e) accesul la bunuri și servicii și la furnizarea bunurilor și serviciilor puse la dispoziția populației, cu excepția serviciilor de obținere a locuințelor publice și la asistența acordată de serviciile de ocupare a forței de muncă.

Dreptul la egalitatea de tratament prevăzut la alineatul (2) nu aduce atingere dreptului statului membru de a retrage sau de a refuza reînnoirea permisului, în conformitate cu articolul 7.

Articolul 15
Membrii de familie

1. Se aplică Directiva 2003/86/CE a Consiliului, cu derogările stabilite de prezentul articol.

2. Prin derogare de la articolul 3 alineatul (1) și articolul 8 din Directiva 2003/86/CE, reîntregirea familiei în primul stat membru nu este condiționată de cerința ca posesorul permisului emis în temeiul acestei directive să aibă perspective întemeiate de a obține dreptul de ședere permanentă și de a fi avut o perioadă minimă de ședere.

---

15 JO L 124, 20.5.2003, p. 1.

3. Prin derogare de la articolul 4 alineatul (1) ultimul paragraf și de la articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/86/CE, măsurile de integrare menționate în acest document pot fi aplicate de către primul stat membru numai după ce persoanelor în cauză li s-a acordat dreptul la reîntregirea familiei.

4. Prin derogare de la articolul 5 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 2003/86/CE, permisele de ședere pentru membrii de familie se acordă de către primul stat membru, în cazul în care sunt îndeplinite condițiile pentru reîntregirea familiei, în cel mult două luni de la data la care a fost depusă cererea.

5. Prin derogare de la articolul 13 alineatele (2) și (3) din Directiva 2003/86/CE, durata perioadei de valabilitate a permiselor de ședere ale membrilor de familie în primul stat membru este aceeași cu a permisului de ședere eliberat persoanei transferate în cadrul aceleiași companii, în măsura în care acest lucru este posibil în baza perioadei de valabilitate a documentelor de călătorie ale acestora.

CAPITOLUL V
MOBILITATEA ÎNTRE STATELE MEMBRE

Articolul 16
Mobilitatea între statele membre

1. Resortisanții țărilor terțe cărora li s-a acordat permisul de persoană transferată în cadrul aceleiași companii într-un prim stat membru și care îndeplinesc criteriile de admisie stabilite la articolul 5 și solicită eliberarea unui permis de persoană transferată în cadrul aceleiași companii în alt stat membru au dreptul de a lucra în orice altă entitate care face parte din același grup de întreprinderi și este stabilită în statul membru respectiv, precum și la sediile clienților entității gazdă dacă sunt îndeplinite condițiile stabilite la articolul 13 alineatul (4), pe baza permisului de ședere emis de primul stat membru și a documentelor suplimentare prevăzute la articolul 11 alineatul (4), cu condiția ca:

   (a) durata transferului în celălalt stat membru (celelalte state membre) să nu depășească 12 luni;

   (b) înainte de transferul în acel stat membru, solicitantul să fi depus la autoritatea competentă din celălalt stat membru documentele menționate la articolul 5 alineatele (1), (2) și (3) referitoare la transferul în statul membru respectiv și să fi prezentat dovada depunerii acestor documente în primul stat membru.

2. În cazul în care durata transferului în celălalt stat membru depășește 12 luni, celălalt stat membru poate solicita să se prezinte o cerere nouă pentru un permis de ședere în acel stat membru în calitate de persoană transferată în cadrul aceleiași companii.

   În cazul în care legislația relevantă prevede necesitatea unei vize sau a unui permis de ședere în vederea exercitării mobilității, viza sau permisul respectiv se acordă în timp util într-un interval care nu împiedică desfășurarea misiunii, lăsând în același timp autorităților competente timp suficient pentru prelucrarea cererilor.

Statele membre nu solicită persoanelor transferate în cadrul aceleiași companii să-și părăsească teritoriul pentru a depune cereri de viză sau de permise de ședere.

3. Durata maximă a transferului în Uniunea Europeană nu trebuie să depășească trei ani pentru cadre de conducere și specialiști și doi ani pentru stagiari cu studii superioare.

CAPITOLUL VI
DISPOZIȚII FINALE

Articolul 17
Date statistice

1. Comisiei i se comunică de către statele membre datele statistice privind numărul de permise de ședere emise pentru prima dată sau reînnoite și, pe cât posibil, numărul de permise de ședere retrase în cazul transferului în cadrul aceleiași companii al persoanelor care sunt resortisanți ai țărilor terțe, date defalcate în funcție de cetățenie, vârstă și sex, de poziția ocupată de persoana transferată (cadru de conducere, specialist și stagiar cu studii superioare), precum și în funcție de durata valabilității permisului și de sectorul economic.

2. Datele statistice menționate la alineatul (1) se comunică în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 862/2007 al Comisiei[16].

3. Datele statistice menționate la alineatul (1) se referă la perioade de referință de un an calendaristic și se furnizează Comisiei în termen de șase luni de la încheierea anului de referință. Primul an de referință este […….].

Articolul 18
Raportare

În cel mult [trei ani de la data transpunerii prezentei directive] și în continuare din trei în trei ani, Comisia prezintă un raport Parlamentului European și Consiliului cu privire la punerea în aplicare a prezentei directive în statele membre, precum și orice propunere pe care o consideră necesară.

Articolul 19
Puncte de contact

1. Statele membre numesc puncte de contact a căror responsabilitate este de a primi și de a transmite informațiile necesare pentru punerea în aplicare a dispozițiilor prevăzute la articolul 16.

2. Statele membre asigură cooperarea corespunzătoare în ceea ce privește schimbul de informații și de documente prevăzute la alineatul (1).

---

16 JO L 199, 31.7.2007, p. 23.

Articolul 20
Transpunere

1. Statele membre pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la [doi ani de la intrarea în vigoare]. Statele membre comunică de îndată Comisiei textele acestor acte, precum și un tabel de corespondență între respectivele acte și prezenta directivă.

   Atunci când statele membre adoptă aceste acte, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

2. Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 21
Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în a […] zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 22
Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre, în conformitate cu Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.

Adoptată la Bruxelles, [...]

Pentru Parlamentul European
Președintele

Pentru Consiliu
Președintele