



EURÓPAI PARLAMENT

2009 - 2014

Plenárisülés-dokumentum

A7-0170/2014

12.3.2014

*****I**
JELENTÉS

a harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatról
(COM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD))

Állampolgári Jogi, Bel- és Igazságügyi Bizottság

Előadó: Salvatore Iacolino

A vélemény előadója (*): Liisa Jaakonsaari, Foglalkoztatási és Szociális Bizottság

(*): Társbizottsági eljárás – az eljárási szabályzat 50. cikke

Az eljárások jelölései

- * Konzultációs eljárás
- *** Egyetértési eljárás
- ***I Rendes jogalkotási eljárás (első olvasat)
- ***II Rendes jogalkotási eljárás (második olvasat)
- ***III Rendes jogalkotási eljárás (harmadik olvasat)

(Az eljárás típusa a jogszabálytervezetben javasolt josalaptól függ.)

A jogalkotási aktus tervezetének módosításai

A Parlament kéthasábos módosításai

A törlést *félkövér dőlt* betűk jelzik a baloldali hasáb szövegében. A szövegváltoztatást t *félkövér dőlt* betűk jelzik mindkét hasáb szövegében. Az új szöveget *félkövér dőlt* betűk jelzik a jobb oldali hasáb szövegében.

A módosítások fejlécének első és második sora a vizsgált jogalkotási aktus tervezetének érintett szakaszára utal. Ha a módosítás már létező – a jogalkotási aktus tervezetével módosítani kívánt – jogalkotási aktusra vonatkozik, a fejléc egy harmadik és egy negyedik sort is tartalmaz, amelyek a létező jogalkotási aktusra és annak érintett rendelkezésére utalnak.

A Parlament módosításai konszolidált szöveg formájában

Az új szövegrészeket *félkövér dőlt* betűk jelzik. A törölt szövegrészeket a **█** jel jelzi vagy azok át vannak húzva. A szövegváltoztatást a helyettesítendő szöveg törlésével vagy áthúzásával és a helyébe lépő új szöveg *félkövér dőlt* szedésével jelzik.

Ettől eltérően a szolgálatok által a végleges szöveg kialakítása érdekében bevezetett, kimondottan technikai jellegű módosításokat nem kell jelölni.

TARTALOM

Oldal

AZ EURÓPAI PARLAMENT JOGALKOTÁSI ÁLLÁSFOGLALÁS-TERVEZETE	5
INDOKOLÁS	95
A JOGI BIZOTTSÁG VÉLEMÉNYE A JOGALAPRÓL.....	98
VÉLEMÉNY A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL (*)	104
ELJÁRÁS.....	128

(*) Társbizottsági eljárás – az eljárási szabályzat 50. cikke

AZ EURÓPAI PARLAMENT JOGALKOTÁSI ÁLLÁSFOGLALÁS-TERVEZETE

**a harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatról
(COM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD))**

(Rendes jogalkotási eljárás: első olvasat)

Az Európai Parlament,

- tekintettel a Bizottság Parlamenthez és Tanácshoz intézett javaslatára (COM(2010)0378),
 - tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés 294. cikkének (2) bekezdésére és 79. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontjára, amelyek alapján a Bizottság javaslatát benyújtotta a Parlamenthez (C7-0179/2010),
 - tekintettel a Jogi Bizottságnak a javasolt jogalapról szóló véleményére,
 - tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés 294. cikkének (3) bekezdésére,
 - tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, 2011. május 4-i véleményére¹,
 - tekintettel a Régiók Bizottsága 2011. március 31-i véleményére²,
 - tekintettel a Tanács képviselőjének 2014. február 27-i levelében tett azon vállalására, hogy a Parlament álláspontját az Európai Unió működéséről szóló szerződés 294. cikke (4) bekezdésének megfelelően elfogadják,
 - tekintettel eljárási szabályzata 55. és 37. cikkére,
 - tekintettel az Állampolgári Jogi, Bel- és Igazságügyi Bizottság jelentésére és a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság véleményére (A7-0170/2014),
1. elfogadja első olvasatban az alábbi álláspontot;
 2. tudomásul veszi a Parlament, a Tanács és a Bizottság ezen állásfoglaláshoz csatolt együttes nyilatkozatát;
 3. tudomásul veszi a Bizottság ezen állásfoglaláshoz csatolt nyilatkozatait;
 4. utasítja elnökét, hogy továbbítsa a Parlament álláspontját a Tanácsnak és a Bizottságnak, valamint a nemzeti parlamenteknek.

¹ HL C 218., 2011.7.23., 101. o.

² HL C 166., 2011.6.7., 59. o.

Módosítás 1

AZ EURÓPAI PARLAMENT MÓDOSÍTÁSAI*

a Bizottság javaslatához

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS .../20XX/EU IRÁNYELVE

(...)

a harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő belépésének és tartózkodásának feltételeiről

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

* * Módosítások: az új vagy módosított szöveget félkövér dőlt betűtípus, a törléseket pedig a ■ jel mutatja.

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 79. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontjára,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezetének a nemzeti parlamenteknek való továbbítását követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére²,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

¹ HL C [...], [...], [...]. o.

² HL C [...], [...], [...]. o.

mivel:

- (1) A szabadságon, a biztonságon és a jog érvényesülésén alapuló térség fokozatos létrehozása céljából a Szerződés előírja, hogy a bevándorlás terén a harmadik országbeli állampolgárok tekintetében méltányos intézkedéseket kell elfogadni.
- (2) A Szerződés előírja, hogy az Uniónak közös bevándorlási politikát kell kialakítania, amelynek célja, hogy minden szakaszban hatékonyan kezeljék a migrációs hullámokat, és méltányos elbánást biztosítsanak a harmadik országok azon állampolgárai számára, akik jogszerűen tartózkodnak a tagállamokban. E célból az Európai Parlament és a Tanács intézkedéseket állapít meg a belépés és a tartózkodás feltételeiről, valamint *a hosszú távú* tartózkodásra jogosító vízumoknak és tartózkodási engedélyeknek a tagállamok által történő kiállítására vonatkozó szabályokról, továbbá a tagállamok valamelyikében jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok jogainak meghatározásáról, ideértve a szabad mozgásra és a más tagállamokban való tartózkodás szabadságára irányadó feltételeket is.

- (3) Az „Európa 2020: Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája” című közleményében¹ a Bizottság célul tűzi ki a tudáson és az innováción alapuló uniós gazdaság kialakítását, a vállalkozásokra nehezedő adminisztratív terhek csökkentését és a munkaerő-piaci kereslet és kínálat összehangolását. E tágabb összefüggésben kell szemlélni az azt célzó intézkedéseket, hogy harmadik országbeli vezetők, szakértők vagy **gyakornok-munkavállalók** könnyebben beléphessenek az Unió területére vállalaton belüli áthelyezésük keretében.
- (4) Az Európai Tanács a 2009. december 10–11-i ülésén elfogadott Stockholmi Programban elismeri, hogy a munkaerő-bevándorlás hozzájárulhat a fokozott versenyképességhez és gazdasági életképességhez, továbbá hogy az Unió számára a jövőben jelentkező, megnövekedett munkaerő-kereslettel járó jelentős demográfiai kihívások összefüggésében a rugalmas bevándorlási politikák hosszabb távon számottevő mértékben hozzájárulnak majd az Unió gazdasági fejlődéséhez és teljesítményéhez. Az Európai Tanács ennek megfelelően felkéri a Bizottságot és a Tanácsot, hogy folytassák a legális migrációról szóló 2005. évi szakpolitikai terv² végrehajtását.

¹ COM(2010) 2020.

² COM(2005) 669.

- (5) A vállalkozások globalizálódása, a kereskedelmi forgalom növekedése, valamint a multinacionális vállalatok növekedése és térnyerése nyomán az utóbbi években egyre jelentősebb méreteket ölt a multinacionális vállalkozások fióktelepeinél és leányvállalatainál foglalkoztatott, rövid időszakra ideiglenesen a vállalat más egységeihez áthelyezett *vezetők, szakértők és gyakornok-munkavállalók* mozgása.
- (6) A kulcsfontosságú alkalmazottak vállalaton belüli áthelyezése a fogadó vállalatok számára új készségek és tudás megjelenését, innovációt és jobb gazdasági lehetőségeket jelent, és ezáltal elősegíti az európai tudásalapú gazdaság fejlődését és a beruházások növekedését az Unió egészében. A harmadik országokból kiinduló, *vállalaton belüli* áthelyezések hozzájárulhatnak az Unióból a harmadik országok vállalatai felé irányuló, *vállalaton belüli* áthelyezések megkönnyítéséhez is, ami erősítheti az Unió pozícióját a nemzetközi partnereivel kialakított kapcsolataiban. A vállalaton belüli áthelyezések megkönnyítése a multinacionális vállalkozáscsoportok számára lehetővé teszi az emberi erőforrásaik leghatékonyabb kihasználását.

- (7) Az ezen irányelvben megállapított szabályok előnyök **lehetnek** a migránsok származási országai számára is, mivel ez az ideiglenes migráció **a megfelelően kialakított szabályoknak köszönhetően ösztönözheti** a készségek, a tudás, a technológia és a know-how átadását.
- (8) Ezt az irányelvet az uniós **polgárok előnyben részesítése** elvének sérelme nélkül kell alkalmazni a tagállamok munkaerőpiacaira való belépés tekintetében, az **érintett** csatlakozási okmányok vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően. **■**
- (9) **Ez az irányelv nem érintheti a tagállamok azon jogát, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélytől eltérő, munkavállalási célú tartózkodási engedélyt állítsanak ki abban az esetben, ha az adott harmadik országbeli állampolgár nem tartozik ezen irányelv hatálya alá.**

- (10) Ez az irányelv közös fogalommeghatározások és összehangolt kritériumok alapján átlátható és egyszerűsített eljárást határoz meg a vállalaton belül áthelyezett személyek beutazásának és tartózkodásának engedélyezése tekintetében.
- (11) *A tagállamoknak gondoskodniuk kell a célirányos ellenőrzések és hatékony vizsgálatok elvégzéséről annak érdekében, hogy szavatolhassák ennek az irányelvnek a megfelelő végrehajtását. A vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély kiállítása nem érintheti vagy akadályozhatja azt, hogy a tagállamok a vállalaton belüli áthelyezés során alkalmazzák azon munkajogi rendelkezéseiket, amelyek célja – az uniós joggal összhangban – a 14. cikk (1) bekezdésében említett munkafeltételeknek való megfelelés ellenőrzése.*
- (12) *Nem sérülhet a tagállamok azon lehetősége, hogy nemzeti joguk alapján szankciókat rójanak ki a vállalaton belül áthelyezett személy harmadik országban letelepedett foglalkoztatója ellen.*

- (13) Ezen irányelv alkalmazásában a vállalaton belül áthelyezett személyek körébe a vezetők, a szakértők és a **gyakornok-munkavállalók** tartoznak. A vállalaton belül áthelyezett személyek fogalmának meghatározása a szolgáltatások kereskedelméről szóló általános egyezmény¹ (GATS) és kétoldalú kereskedelmi megállapodások keretében tett konkrét uniós kötelezettségvállalásokra épül. A GATS keretében tett ezen kötelezettségvállalások nem terjednek ki a belépés, a tartózkodás és a munkavégzés feltételeire. Ezért ezen irányelv kiegészíti és megkönnyíti e kötelezettségvállalások alkalmazását. Mindazonáltal az ezen irányelv szerinti, vállalaton belüli áthelyezések köre szélesebb, mint amely a kereskedelmi kötelezettségvállalásokból fakad, mivel az áthelyezésekre nem feltétlenül a szolgáltatói ágazatban kerül sor, és azokat olyan harmadik országból is kezdeményezhetik, amely nem részes fele kereskedelmi megállapodásnak.
- (14) *A vállalaton belül áthelyezett személyek képzéseinek értékeléséhez a tagállamoknak adott esetben az európai képzési keretrendszert (EKKR) kell használniuk annak érdekében, hogy a képzések értékelése összehasonlítható és átlátható módon történjen. Az EKKR-rel foglalkozó nemzeti koordinációs pontok tájékoztatással és iránymutatással szolgálhatnak arról, hogy a nemzeti képzési szintek hogyan viszonyulnak az EKKR-hez.*

- (15) A vállalaton belül áthelyezett személyek számára **legalább** ugyanolyan **munkafeltételeket** kell biztosítani, mint a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvben¹ meghatározottak szerinti olyan kiküldött munkavállalók számára, akiknek a munkáltatója az Európai Unió területén telepedett le. ***A tagállamoknak célszerű előírniuk, hogy a vállalaton belül áthelyezésre kerülő személyek az áthelyezésük teljes időtartama alatt folyósított javadalmazás tekintetében egyenlő bánásmódban részesüljenek a fogadó tagállam állampolgárságával rendelkező, hasonló beosztású alkalmazottakkal. Az egyes tagállamok felelőssége ellenőrizni a vállalaton belül áthelyezett személyek részére a területükön való tartózkodásuk időtartama alatt folyósított javadalmazás mértékét. E követelmény célja a munkavállalók védelme, valamint a tagállamok területén, illetve a harmadik országokban letelepedett vállalkozások közötti tisztességes verseny garantálása, mivel ez biztosítja, hogy az utóbbiak nem juthatnak versenyelőnyhöz az alacsonyabb követelményeket támogató munkaügyi normák kihasználása révén.***
- (16) Annak biztosítása érdekében, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy készségei megfeleljenek a fogadó szervezet sajátos igényeinek, az áthelyezendő személynek ***vezetők és szakértők esetében az áthelyezést megelőző legalább 3–12 hónapban, gyakornok-munkavállalók esetében pedig legalább 3–6 hónapban folyamatos munkaviszonyban kell állnia ugyanazon vállalkozáscsoporton belül.***

¹ HL L 18., 1997.1.21., 1. o., magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 2. kötet, 431. o.

- (17) *Mivel a vállalaton belüli áthelyezések ideiglenes migrációt jelentenek, egy adott, az Európai Unióba való áthelyezés maximális időtartama a tagállamok közötti mobilitással együtt vezetők és szakértők esetében nem haladhatja meg a három évet, gyakornok-munkavállalók esetében pedig az egy évet, és ezt követően az áthelyezett személyeknek vissza kell térniük egy harmadik országba, kivéve, ha nemzeti vagy uniós jogszabálynak megfelelően valamely más alapon tartózkodási engedélyt kapnak. Az áthelyezés maximális időtartama a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló, egymást követően kiállított engedélyek összesített időtartamát foglalja magában. Ezt követően a harmadik országbeli állampolgárt csak azután helyezhetik át az Európai Unió területére, miután visszatért egy harmadik országba.*
- (18) *A vállalaton belüli áthelyezések ideiglenes jellegének garantálása és a visszaélések megelőzése érdekében biztosítani kell, hogy a tagállamok előírassák, hogy bizonyos időnek el kelljen telnie az ezen irányelv céljából való áthelyezés maximális időtartamának letelte és az ugyanazon harmadik országbeli állampolgár ugyanazon tagállamba való áthelyezésére irányuló újabb kérelem benyújtása között.*

- (19) Mivel a vállalaton belüli áthelyezés ideiglenes **kirendelést** jelent, a kérelmezőnek **a munkaszerződés vagy a megbízólevél részeként** igazolnia kell, hogy megbízatása végén a harmadik országbeli állampolgár vissza tud térni egy ugyanahhoz a vállalkozáscsoporthoz tartozó, harmadik országban letelepedett szervezeti egységhez. **Igazolnia kell továbbá, hogy a harmadik országbeli vezető vagy szakértő rendelkezik az abban a fogadó szervezetben** történő munkavégzéshez szükséges szakmai képesítésekkel **és megfelelő szakmai tapasztalattal, amelyhez át fogják helyezni** ■ .
- (20) A **gyakornok-munkavállalóként** való beutazásuk és tartózkodásuk engedélyezését kérelmező harmadik országbeli állampolgároknak igazolniuk kell, hogy rendelkeznek **egyetemi oklevéllel**. Emellett e személyeknek – **erre vonatkozó előírás esetén** – be kell mutatniuk a képzésről szóló megállapodást is, amely tartalmazza többek között a képzési program leírását, annak időtartamát és azokat a feltételeket, amelyek alapján a **gyakornok-munkavállalókat** a képzési program alatt felügyelik, bizonyítandó, hogy valódi képzésben fognak részt venni, és nem szokványos munkavállalóként veszik őket igénybe.
- (21) Nem kell munkaerő-piaci vizsgálatot végezni, ha ez a feltétel nem áll ellentétben az **uniós** ■ **polgárok** előnyben részesítésének **az érintett** csatlakozási okmányok vonatkozó rendelkezései szerinti elvével.

(22) *A tagállamoknak a valamely harmadik országbeli állampolgár által egy másik tagállamban szerzett szakmai képesítéseket az uniós polgárok szakmai képesítéseivel megegyező módon kell elismerniük, a harmadik országban szerzett képesítéseket pedig a szakmai képesítések elismeréséről szóló, 2005. szeptember 7-i 2005/36/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel összhangban kell figyelembe venniük.*

Ez a rendelkezés nem érintheti a szabályozott szakmában való elhelyezkedésre vonatkozó, az Európai Uniónak vagy az Európai Uniónak és tagállamainak a kereskedelmi megállapodások keretében vállalt kötelezettségeivel kapcsolatos fenntartásokból eredő korlátozásokat. Mindazonáltal ez az irányelv a tagállamokban szabályozott szakmában való elhelyezkedés terén nem biztosíthat a vállalaton belül áthelyezett személyek számára kedvezőbb elbánást, mint az uniós vagy az EGT-országok állampolgárai számára.

- (23) Amennyiben az áthelyezés több helyszínt és tagállamot érint, az ellenőrzések megkönnyítése végett a kérelmezőnek tájékoztatnia kell a másodlagos fogadó szervezetek tagállamainak illetékes hatóságait a vonatkozó információkról.
- (24) Ez az irányelv **nem érintheti** a tagállamok azon jogát, hogy meghatározzák, hány fő számára engedélyezik **az Európai Unió működéséről szóló szerződés 79. cikkének (5) bekezdésével összhangban** a beutazást és a területükön való tartózkodást.
- (25) **Az irányelvvel való esetleges visszaélésekkel szembeni küzdelem érdekében biztosítani kell, hogy a tagállamok elutasíthassák a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély iránti kérelmet, illetve visszavonhassák azt vagy megtagadhassák annak meghosszabbítását azokban az esetekben, amikor a fogadó szervezetet elsősorban abból a célból hozták létre, hogy megkönnyítse a vállalaton belül áthelyezett személyeknek a tagállamok területére történő belépését, illetve az nem folytat valódi tevékenységet.**

(26) *Ennek az irányelvnek a célja az, hogy megkönnyítse a vállalaton belül áthelyezett személyeknek az Unión belüli mobilitását, és hogy csökkentse a több tagállamban teljesítendő munkavégzésre irányuló megbízásokkal járó adminisztratív terheket. Az irányelv ennek érdekében az Unión belüli mobilitásra vonatkozóan külön rendszert hoz létre, amelynek keretében a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló, valamely tagállam által kiállított érvényes engedély tulajdonosa ezen irányelv rövid és hosszú távú mobilitásra irányadó rendelkezéseivel összhangban egy vagy több tagállamba is beutazhat, ott tartózkodhat és munkát vállalhat. Ennek az irányelvnek az alkalmazásában rövid távú mobilitáson a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt kiállító tagállamtól eltérő tagállamokban való olyan tartózkodást kell érteni, amely tagállamonként legfeljebb 90 napos lehet. Ennek az irányelvnek az alkalmazásában hosszú távú mobilitáson a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt kiállító tagállamtól eltérő tagállamokban való olyan tartózkodást kell érteni, amely meghaladja a tagállamonkénti 90 napot. A rövid és a hosszú távú mobilitás közötti különbségtétel szabályának kijátszását elkerülendő, a rövid távú mobilitást ugyanabban a tagállamban bármely 180 napos időszakon belül legfeljebb 90 napra kell korlátozni, valamint nem szabad lehetőséget biztosítani arra, hogy a rövid távú mobilitás bejelentése és a hosszú távú mobilitási engedély iránti kérelem benyújtása egyidejűleg történjen. Abban az esetben, ha a hosszú távú mobilitás engedélyezésre vonatkozó igény a vállalaton belül áthelyezett személy rövid távú mobilitásának kezdete után keletkezik, a második tagállam előírhatja, hogy a vonatkozó kérelmet a rövid távú mobilitási időszak végénél legalább 20 nappal korábban nyújtsák be.*

- (27) *Amellett, hogy a vállalaton belül áthelyezett személyeknek a rájuk vonatkozó engedélyt kiállító tagállamtól eltérő tagállamba történő belépésére és munkavégzés céljából történő ott tartózkodására önálló szabályoknak kell vonatkozniuk az ez által az irányelv által létrehozott mobilitási rendszer keretén belül, a személyek határátlépésére irányadó, a schengeni vívmányok szerinti valamennyi egyéb szabálynak továbbra is alkalmazandónak kell maradnia.*
- (28) *Amennyiben a vállalaton belül áthelyezett személyek éltek a mobilitáshoz való jogukkal, a második tagállam számára lehetővé kell tenni, hogy bizonyos feltételek mellett lépéseket tegyen a vállalaton belül áthelyezett személyeknek az irányelv vonatkozó rendelkezéseit sértő tevékenységével szemben.*
- (29) *Az irányelv rendelkezései teljesítésének elmulasztása esetére a tagállamoknak **hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciók** – így például pénzügyi szankciók – alkalmazását kell előírniuk. Az említett szankciók állhatnak többek között az **illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozó minimumszabályokról szóló, 2009. június 18-i 2009/52/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkében foglalt szankciókból is. E szankciókkal az érintett tagállamban letelepedett** fogadó szervezet sújtható.*

- (30) A tartózkodási és a munkavállalási engedélyt egyaránt magában foglaló összevont jogosultsághoz vezető egységes eljárás előírásának célja, hogy elősegítse a tagállamokban jelenleg alkalmazott szabályok egyszerűsítését.
- (31) **Egyszerűsített** eljárás vezethető be az erre feljogosított **szervezetek vagy** vállalkozáscsoportok számára. A jogosultságot **rendszeresen értékelni** kell.
- (32) Amennyiben valamely tagállam úgy határozott, hogy engedélyezi az ezen irányelvben megállapított kritériumokat teljesítő harmadik országbeli állampolgár beutazását és tartózkodását, a harmadik országbeli állampolgár számára külön tartózkodási engedélyt (vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt) kell kibocsátani, amely lehetővé teszi tulajdonosa számára, hogy bizonyos feltételek mellett teljesítse megbízatását az ugyanahhoz a transznacionális vállalathoz tartozó különböző szervezeti egységekben, a más tagállamban található szervezeti egységeket is beleértve.

(33) *Abban az esetben, ha a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt olyan tagállam állította ki, amely nem alkalmazza teljes körűen a schengeni vívmányokat, és a vállalaton belül áthelyezett személy mobilitás keretében az 562/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (a Schengeni határ-ellenőrzési kódex) szerinti külső határt lép át, az adott tagállamnak jogosultnak kell lennie arra, hogy kérje annak bizonyítását, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy valóban vállalaton belüli áthelyezés céljából érkezik a területére. Emellett külső határátlépés esetén a schengeni vívmányokat teljes körűen alkalmazó tagállamoknak le kell kérdezniük a Schengeni Információs Rendszer adatait és nem szabad engedélyezniük azon személyek belépését, vagy kifogást emelnek azon személyek mobilitása ellen, akikkel kapcsolatban a tagállamok területére történő beléptetés vagy az ott tartózkodás megtagadására vonatkozó, az 1987/2006/EK (SIS II) rendelet szerinti figyelmeztető jelzést tartalmaz a rendszer.*

- (34) *A vállalaton belüli áthelyezés során való foglalkoztatással kapcsolatos pontosabb adatszolgáltatás érdekében a tagállamok papír formátumú kiegészítő információkat is feltüntethetnek, illetve az 1030/2002/EK rendelet 4. cikkében és a rendelet melléklete a) pontjának 16. alpontjában említettek szerint elektronikus formában is tárolhatnak ilyen adatokat. Biztosítani kell, hogy ezeknek a kiegészítő információknak a szolgáltatása választható legyen a tagállamok számára, és ne rójon rájuk olyan további kötelezettséget, amely veszélybe sodorhatja az összevont engedélyt és az összevont kérelmezési eljárást.*
- (35) *Ennek az irányelvnek a rendelkezései nem akadályozhatják meg a vállalaton belül áthelyezett személyt abban, hogy specifikus tevékenységet végezzen – az adott tagállamban ezekre a tevékenységekre alkalmazandó rendelkezésekkel összhangban – az ügyfelek azon telephelyein, amelyek a fogadó szervezettel azonos tagállamban találhatóak.*

- (36) Ez az irányelv nem érintheti a Szerződés 56. cikke keretében végzett szolgáltatásnyújtásra vonatkozó feltételeket. Nem érintheti ezen belül azokat a foglalkoztatási feltételeket, amelyek a 96/71/EK irányelv értelmében valamelyik tagállamban letelepedett vállalkozás által egy másik tagállam területén történő szolgáltatásnyújtás céljából kiküldött munkavállalókra vonatkoznak. Ez az irányelv nem alkalmazandó a 96/71/EK irányelvnek megfelelően, szolgáltatásnyújtás keretében valamelyik tagállamban letelepedett vállalkozás által kiküldött harmadik országbeli állampolgárok esetében. A vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedéllyel rendelkező **harmadik országbeli** állampolgárok nem hivatkozhatnak a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvben szereplő rendelkezésekre. Ez az irányelv – a 96/71/EK irányelv 1. cikkének (4) bekezdésével összhangban – nem biztosíthat kedvezőbb elbánást a harmadik országban letelepedett vállalkozások számára, mint a tagállamokban letelepedett vállalkozások számára.
- (37) *Amennyiben vízumkötelezettség áll fenn, és a harmadik országbeli állampolgár megfelel a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély kiállítására vonatkozó kritériumoknak, az adott tagállamnak minden lehetséges módon elő kell segítenie, hogy a harmadik országbeli állampolgár megkapja a szükséges vízumot, és biztosítania kell, hogy az illetékes hatóságok ténylegesen együttműködjenek ebből a célból.*

- (38) *A vállalaton belül áthelyezett személyek és adott esetben családtagjaik megfelelő szociális biztonságáról való gondoskodás lényeges az uniós tartózkodás ideje alatti tisztességes munka- és életkörülmények biztosítása szempontjából. A nemzeti jog alapján egyenlő bánásmódot kell biztosítani a szociális biztonsági rendszernek a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet¹ által meghatározott ágazatai tekintetében. Az irányelv nem harmonizálja a tagállamok szociális biztonsági jogszabályait. Csupán annak előírására szorítkozik, hogy a szociális biztonság területén alkalmazzák az egyenlő bánásmód elvét az irányelv személyi hatálya alá tartozó személyekre. A szociális biztonság területén az egyenlő bánásmódhoz való jogot azon harmadik országbeli állampolgárok esetében kell alkalmazni, akik a társadalombiztosítási jogviszony és a társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultság tekintetében megfelelnek a fogadó tagállam jogszabályaiban meghatározott objektív és megkülönböztetéstől mentes feltételeknek. Számos tagállam a családi ellátásra való jogosultságot attól teszi függővé, hogy az adott személy valamilyen módon kötődjön a szóban forgó tagállamhoz, mivel e juttatások a kedvező demográfiai fejlődés támogatására szolgálnak annak érdekében, hogy a tagállamban a jövőben is biztosított legyen a munkaerő.*

¹ HL L 166., 2004.4.30., 1. o., magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 5. kötet, 72. o.

Ez az irányelv ezért nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a családi ellátás tekintetében bizonyos feltételek mellett korlátozzák az egyenlő bánásmódot, mivel a vállalaton belül áthelyezett személy és azt őt kísérő családtagok ideiglenesen tartózkodnak az első tagállamban. A szociális biztonsági jogokat a származási ország szociális biztonsági rendszerére vonatkozó jogszabályok alkalmazásáról rendelkező nemzeti jogszabályokban, illetve kétoldalú megállapodásokban szereplő rendelkezések sérelme nélkül kell biztosítani. A vállalaton belül áthelyezett személyek szociális biztonsági jogairól szóló, az ennek az irányelvnek a hatálybalépése után elfogadott kétoldalú megállapodások és nemzeti jogszabályok nem tartalmazhatnak a munkavégzés helye szerinti tagállam állampolgárai számára biztosított elbánásnál kedvezőtlenebb elbánást meghatározó rendelkezéseket. Az ilyen megállapodások vagy nemzeti jogszabályok eredménye az is lehet adott esetben, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy továbbra is tagja marad a származási országa szerinti szociális biztonsági rendszernek, amennyiben az e rendszerben való tagságának felfüggesztése kedvezőtlen hatással volna jogosultságaira, vagy a kettős fedezettség költségeinek az adott személyre való hárulását okozná. A tagállamoknak minden esetben célszerű fenntartaniuk a lehetőséget arra, hogy kedvezőbb szociális biztonsági jogokat biztosítsanak a vállalaton belül áthelyezett személyek számára. Ez az irányelv semmilyen módon nem érinti a valamely harmadik országban letelepedett azon túlélő hozzátartozók jogát, akik a vállalaton belül áthelyezett személy után hozzátartozói nyugellátásra jogosultak.

- (39) *A tagállamok közötti mobilitás esetén a 883/2004/EK rendelet és a 987/2009/EK rendelet harmadik országok e rendeletek által csupán állampolgárságuk miatt nem érintett állampolgáraitra való kiterjesztéséről szóló, 2010. november 24-i 1231/2010/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet¹ értelemszerűen alkalmazandó.* Ez az irányelv nem keletkeztethet többletjogot azokhoz a jogokhoz képest, amelyeket a szociális biztonság területére vonatkozó hatályos uniós jogszabályok előírnak a tagállamok közötti határokon átnyúló érdekeltséggel rendelkező, harmadik országbeli állampolgárok számára.
- (40) Annak érdekében, hogy az ezen irányelv által bevezetett konkrét szabályok vonzóbbá váljanak, és lehetőség nyíljon arra, hogy az irányelv révén megvalósuljon az uniós vállalkozások versenyképességére gyakorolt összes elvárt kedvező hatás, a vállalaton belül áthelyezett harmadik országbeli állampolgárok számára kedvező feltételeket kell biztosítani a családegyesítéshez abban a tagállamban, amely ezen irányelv alapján elsőként adja ki a tartózkodási engedélyt. Ez a jog jelentős akadályt hárítana el a tekintetben, hogy a vállalaton belül áthelyezendő potenciális jelöltek elfogadják a megbízatásukat. A család egységének megőrzése érdekében lehetővé kell tenni, hogy a családtagok csatlakozhassanak a vállalaton belül áthelyezett személyhez egy másik tagállamban – az e tagállam nemzeti joga által meghatározott feltételek szerint –, *továbbá meg kell könnyíteni a munkaerőpiacra való belépésüket.*

¹ *HL L 344., 2010.12.29., 1. o.*

- (41) *A kérelmek gyors feldolgozásának elősegítése érdekében a tagállamoknak előnyben kell részesíteniük az elektronikus úton történő információcserét és a vonatkozó dokumentumok elektronikus úton történő továbbítását, kivéve, ha technikai nehézségek merülnek fel vagy ha a tagállamok alapvető érdekei másként kívánják.*
- (42) *Az iratok és az adatok gyűjtését és továbbítását a vonatkozó adatvédelmi és biztonsági szabályok betartásával kell végezni.*
- (43) Ez az irányelv nem alkalmazandó azon harmadik országbeli állampolgárok esetében, akik kutatóként, kutatási projekt végzése céljából kérelmezik valamely tagállamban való tartózkodásukat, mivel ezek a személyek a harmadik országbeli állampolgároknak az Európai Közösség területén folytatott tudományos kutatás céljából való fogadására vonatkozó külön eljárásról szóló, 2005. október 12-i 2005/71/EK tanácsi irányelv¹ hatálya alá tartoznak.
- (44) Mivel a beutazás és a tartózkodás engedélyezésére vonatkozó külön eljárás és a vállalaton belül áthelyezett harmadik országbeli állampolgárok belépésére és tartózkodására vonatkozó feltételek elfogadásának céljait a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért a fellépés mértéke és hatásai miatt azok uniós szinten jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritási elvnek megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányossági elvnek megfelelően ez az irányelv nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket.

¹ HL L 289., 2005.11.3., 15. o.

- (45) Ez az irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat, és összhangban áll az Európai Unió Alapjogi Chartájában elismert elvekkel **■**, *amely charta maga is az Unió és az Európa Tanács által elfogadott szociális chartákból eredő jogokra épül.*
- (46) *A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával összhangban a tagállamok vállalták, hogy az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez indokolt esetben mellékelnek egy vagy több olyan dokumentumot, amely ismerteti az irányelv elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszköz megfelelő részei közötti kapcsolatot. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó úgy ítéli meg, hogy indokolt ilyen dokumentumok átadása.*

- (47) Az Európai Unióról szóló szerződéshez és az Európai Közösséget létrehozó szerződéshez csatolt, az Egyesült Királyság és Írország helyzetéről szóló (21.) jegyzőkönyv 1. és 2. cikke értelmében, és az említett jegyzőkönyv 4. cikkének sérelme nélkül az Egyesült Királyság és Írország nem vesz részt ennek az irányelvnek az elfogadásában, az rájuk nézve nem kötelező és nem alkalmazandó.■
- (48) Az Európai Unióról szóló szerződéshez és az Európai Közösséget létrehozó szerződéshez csatolt, Dánia helyzetéről szóló (22.) jegyzőkönyv 1. és 2. cikke értelmében Dánia nem vesz részt ennek az irányelvnek az elfogadásában, az rá nézve nem kötelező és nem alkalmazandó,

■ ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Tárgy

Ez az irányelv az alábbiakat határozza meg:

- a) a vállalaton belüli áthelyezés keretében a tagállamok területére történő belépés és a **90 napot** meghaladó tartózkodás feltételei harmadik országbeli állampolgárokra és családtagjaikra vonatkozóan, **valamint** az e személyek számára biztosítandó **jogok**;
- b) az a) pontban említett harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozóan **a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt** ezen irányelv alapján a harmadik országbeli állampolgár számára elsőként kiállító tagállamtól eltérő tagállamok területére történő belépés és tartózkodás feltételei, **valamint** az e személyek számára e tagállamokban biztosítandó **jogok**.

2. cikk

Hatály

- (1) Ezt az irányelvet azon harmadik országbeli állampolgárok esetében kell alkalmazni, akik ***kérelmük benyújtásakor*** a tagállamok területén kívül rendelkeznek lakóhellyel, és akik kérelmezik, hogy ***ezen irányelv feltételei szerint vezetőként, szakértőként vagy gyakornok-munkavállalóként*** engedélyezzék számukra a valamelyik tagállam területére vállalaton belüli áthelyezés keretében történő beutazást és ott-tartózkodást, ***vagy akik megkapták ezt az engedélyt.***
- (2) Ez az irányelv nem alkalmazandó azon harmadik országbeli állampolgárok esetében ■ :
- a) akik kutatási projekt végzése céljából, a 2005/71/EK irányelv értelmében vett kutatóként kérelmezik valamely tagállamban való tartózkodásukat;
- b) ■ akik egyrészt az Unió és tagállamai, másrészt harmadik országok közötti megállapodások alapján a szabad mozgás tekintetében az Unió polgáiraival egyenértékű jogokat élveznek, vagy akiket ilyen harmadik országokban letelepedett vállalkozás foglalkoztat;

- c) akik a **96/71/EK irányelv szerinti kiküldetésben vannak;**
 - d) **akik önálló vállalkozóként végzik tevékenységüket;**
 - e) **akik munkaerő-közvetítő, munkaerő-kölcsönző vagy egyéb olyan vállalkozás megbízása alapján dolgoznak, amelynek tevékenysége abból áll, hogy munkaerőt bocsát rendelkezésre egy másik vállalkozás felügyelete és irányítása alatti munkavégzés céljából;**
 - f) **akiknek a beutazását és tartózkodását nappali tagozatos hallgatóként engedélyezték vagy akik tanulmányaik részeként rövid távú, felügyelt szakmai gyakorlaton vesznek részt.**
- (3) **Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló, az ezen irányelvben szabályozott engedélytől eltérő, munkavállalási célú tartózkodási engedélyeket állítsanak ki azon harmadik országbeli állampolgárok részére, akik nem tartoznak az irányelv hatálya alá.**

3. cikk

Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) „harmadik országbeli állampolgár”: minden olyan személy, aki az Európai Unió működéséről szóló szerződés 20. cikkének (1) bekezdése értelmében nem uniós polgár;
- b) „vállalaton belüli áthelyezés”: ***a kérelem benyújtásakor a tagállamok területén kívül lakóhellyel rendelkező*** harmadik országbeli állampolgárok ***foglalkoztatási vagy képzési célú*** ideiglenes kiküldetése a tagállamok területén kívül letelepedett olyan vállalkozástól, amelyhez a harmadik országbeli állampolgárt az ugyanahhoz a vállalkozáshoz vagy vállalkozáscsoporthoz tartozó, ***az adott tagállamban letelepedett szervezethez történő áthelyezést megelőzően és annak idejére, vagy adott esetben az egy vagy több második tagállamban letelepedett fogadó szervezetek közötti mobilitás idejére munkaszerződés köti;***

- c) „vállalaton belül áthelyezett személy”: olyan harmadik országbeli állampolgár, **aki a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély iránti kérelmének benyújtásakor a tagállamok területén kívül rendelkezik lakóhellyel**, és akit vállalaton belül áthelyeztek;
- d) „fogadó szervezet”: az a szervezet, **amelyhez a harmadik országbeli állampolgárt áthelyezik**, és amely jogi formájától függetlenül, az **érintett tagállam területén a nemzeti jognak megfelelően** letelepedett szervezet;
- e) „vezető”: vezető **beosztású személy**, aki **elsősorban** irányító feladatokat lát el a fogadó szervezetben, és aki felett az általános felügyeletet vagy **irányítást** elsődlegesen a vállalkozás igazgatósága vagy részvényesei, illetve az ezeknek megfelelő testület vagy személyek gyakorolják; ez a beosztás **magában foglalja** a fogadó szervezet egészének vagy a fogadó szervezet valamely szervezeti egységének vagy részlegének az irányítását, felügyeleti, szakmai vagy igazgatási feladatokat ellátó más alkalmazottak munkájának a felügyeletét és ellenőrzését ■ , az alkalmazottak felvételének és elbocsátásának ajánlására vonatkozó hatáskör gyakorlását, illetve az egyéb személyzeti feladatokra vonatkozó **hatáskör gyakorlását**;

- f) „szakértő”: a fogadó szervezet *tevékenységi területe, módszerei vagy irányítása* szempontjából nélkülözhetetlen **■** *szaktudással* rendelkező olyan személy, *aki a vállalkozáscsoporton belül dolgozik. Az ilyen ismeretek felmérése során* nem csupán a fogadó szervezet szempontjából lényeges ismereteket *kell figyelembe venni*, hanem azt is, hogy az adott személy rendelkezik-e a különleges szakismereteket igénylő munka vagy tevékenység típusának megfelelő magas szintű képesítéssel, beleértve *a megfelelő szakmai tapasztalatot, és adott esetben az engedélyhez kötött szakmához való tartozást is*;
- g) „gyakornok-munkavállaló”: *egyetemi oklevéllel rendelkező olyan személy, akit szakmai előmenetel, illetve az üzleti eljárásokkal vagy módszerekkel kapcsolatos képzésben való részvétel céljából helyeznek át egy fogadó szervezethez, és aki az áthelyezés idejére fizetést kap*;
-
- i) „családtag”: a 2003/86/EK tanácsi irányelv¹ 4. cikkének (1) bekezdésében említett harmadik országbeli állampolgár;

¹ HL L 251., 2003.10.3., 12. o., magyar nyelvű különkiadás: 19. fejezet, 6. kötet, 224. o.

- j) „vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély”: **olyan** engedély, amelyen az „**ICT**” **mozaikszó** (jelentése: vállalaton belül áthelyezett személy) szerepel, és amely a tulajdonosát feljogosítja **az első tagállam területén való tartózkodásra és munkavállalásra az ezen irányelvben meghatározott feltételek szerint;**
- k) „**hosszú távú mobilitási engedély**”: **olyan engedély, amelyen a „mobilitásban részt vevő ICT” megjelölés szerepel, és amely a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély tulajdonosát feljogosítja a második tagállam területén való tartózkodásra és munkavállalásra az ezen irányelvben meghatározott feltételek szerint;**
- l) „összevont kérelmezési eljárás”: olyan eljárás, amely harmadik országbeli állampolgár részére valamely tagállam területén történő tartózkodás és munkavállalás engedélyezésére irányuló kérelem alapján **az erről a kérelemről szóló határozat megszületését eredményezi;**

- m) „vállalkozáscsoport”: ezen irányelv alkalmazásában két vagy több, a nemzeti jogban a következő módokon összekapcsoltként elismert vállalkozás: valamely vállalkozás egy másik tekintetében közvetlenül vagy közvetve birtokolja ez utóbbi vállalkozás jegyzett tőkéjének a többségét; vagy ellenőrzést gyakorol a vállalkozás kibocsátott részvénytőkéjéhez kapcsolódó szavazati jogok többsége felett; vagy kinevezheti a szóban forgó vállalkozás igazgatási, irányító, illetve felügyelő testületei tagjainak több mint a felét; **vagy mindkét vállalkozást egységes alapon az anyavállalat irányítja;**
- n) „első tagállam”: az a tagállam, amely ezen irányelv alapján elsőként **állít ki vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt** az adott harmadik országbeli állampolgár részére;
- o) **„második tagállam”: az első tagállamtól eltérő minden olyan tagállam, amelyben a vállalaton belül áthelyezett személy gyakorolni kívánja vagy gyakorolja az ezen irányelv szerinti mobilitáshoz való jogot;**
- p) **„szabályozott szakma”: a 2005/36/EK irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerint meghatározott szabályozott szakma.**

4. cikk

Kedvezőbb rendelkezések

- (1) Ezt az irányelvet az alábbiakban foglalt, kedvezőbb feltételeket biztosító rendelkezések sérelme nélkül kell alkalmazni:
 - a) az uniós jog, beleértve az egyrészt az Unió és tagállamai, másrészt egy vagy több harmadik ország között kötött két- vagy többoldalú megállapodásokat;
 - b) egy vagy több tagállam és egy vagy több harmadik ország között létrejött két- vagy többoldalú megállapodások.
- (2) Ez az irányelv nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy a 3. cikk i) pontja, valamint a 12., 14. és 15. cikk tekintetében kedvezőbb rendelkezéseket fogadjanak el vagy tartsanak fenn az irányelv hatálya alá tartozó személyekre vonatkozóan.

II. FEJEZET
A BEUTAZÁS ÉS TARTÓZKODÁS FELTÉTELEI

5. cikk

A beutazás kritériumai

- (1) A 10. cikk sérelme nélkül, az ezen irányelv alapján a beutazás és a tartózkodás engedélyezését kérelmező harmadik országbeli állampolgárnak **vagy a fogadó szervezetnek:**
- a) igazolnia kell, hogy a fogadó szervezet és a harmadik országban letelepedett vállalkozás ugyanahhoz a vállalkozáshoz vagy vállalkozáscsoporthoz tartozik;
 - b) igazolnia kell, hogy a vállalaton belüli áthelyezés időpontját vezetőik és szakértők esetében **legalább 3–12 hónapos, gyakornok-munkavállalók esetében pedig legalább 3–6 hónapos folyamatos munkaviszony előzte meg közvetlenül ugyanazon a vállalkozáscsoporton belül;**

- c) ***munkaszerződést és szükség esetén*** a munkáltatótól származó megbízólevelet kell bemutatnia, ***amely az alábbiakat tartalmazza:***
- i. az áthelyezés időtartamával és a fogadó szervezet vagy szervezetek címével kapcsolatos ***adatokat***;
 - ii. annak igazolását, hogy ***a harmadik országbeli állampolgár*** vezetői, szakértői vagy gyakornok-***munkavállalói*** beosztást kap az érintett tagállamban lévő fogadó szervezetnél vagy szervezeteknél;
 - iii. az áthelyezés idejére biztosított javadalmazás ***és egyéb foglalkoztatási feltételek*** meghatározását;
 - v. ***annak igazolását, hogy megbízatása lejártakor a harmadik országbeli állampolgár visszatérhet az ugyanazon vállalkozáscsoporthoz tartozó és valamely harmadik országban letelepedett szervezethez;***

- d) igazolnia kell, hogy *a harmadik országbeli állampolgár* rendelkezik az abban *a fogadó szervezetben* szükséges szakmai képesítéssel és *tapasztalattal*, amelyhez vezetőként vagy szakértőként áthelyezik, vagy *gyakornok-munkavállalók esetében a szükséges egyetemi oklevéllel*;
- e) *szükség esetén* okirattal kell igazolnia, hogy *a harmadik országbeli állampolgár* teljesíti az uniós polgárokra vonatkozóan *az érintett tagállam* nemzeti jogszabályai alapján meghatározott, *a kérelemben megjelölt* szabályozott szakma gyakorlásának feltételeit;
- f) be kell mutatnia *a harmadik országbeli állampolgárnak* a nemzeti jogban meghatározott, érvényes úti okmányát és – amennyiben szükséges – a vízumkérelmét vagy a vízumot; a *tagállamok előírhatják, hogy az úti okmánynak legalább a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély kezdeti időtartama alatt érvényesnek kell maradnia*;

g) a hatályos kétoldalú megállapodások sérelme nélkül **igazolnia kell**, hogy a kérelmező rendelkezik vagy – ha a nemzeti jog ezt előírja – igényelt az érintett tagállam állampolgárainak tekintetében szokásosan fedezett valamennyi kockázatra kiterjedő betegbiztosítást arra az időszakra, amelyben **az érintett tagállamban való munkavégzése** révén vagy abból adódóan nem részesül betegbiztosításban és nem jogosult az azzal összefüggő, megfelelő ellátásokra;

(2) ***A tagállamok előírhatják, hogy a kérelmező az érintett tagállam hivatalos nyelvén nyújtsa be az (1) bekezdés a), c), d), e) és g) pontjában felsorolt dokumentumokat.***

(3) ***A tagállamok előírhatják, hogy a kérelmező legkésőbb a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély kiállításakor adja meg az érintett harmadik országbeli állampolgárnak a tagállam területén lévő címét.***

(4) A tagállamok előírják, hogy:

- a) a megfelelő foglalkozási ágakban dolgozó, hasonló helyzetben lévő kiküldött munkavállalókra alkalmazandó jogszabályokban vagy adminisztratív rendelkezésekben, illetve általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződésekben előírt összes feltétel teljesüljön **a vállalaton belül áthelyezett személy áthelyezése során biztosított**, a javadalmazástól **eltérő egyéb foglalkoztatási feltételek tekintetében**;*

amennyiben nem létezik a kollektív szerződések **általános alkalmazandóságát** kimondó rendszer, ***a tagállamok dönthetnek úgy, hogy az adott földrajzi területen belül az érintett szakma vagy iparág tekintetében általában minden hasonló vállalkozásokra alkalmazandó kollektív szerződésekre, illetve a leginkább reprezentatív munkáltatói és munkavállalói szervezetek által nemzeti szinten megkötött és az egész tagállam területén alkalmazott kollektív szerződésekre támaszkodnak**;*

b) a harmadik országbeli állampolgár számára az áthelyezés teljes időtartama alatt biztosított javadalmazás ne legyen kedvezőlenebb, mint az érintett fogadó tagállamban a hasonló beosztású alkalmazottaknak biztosított javadalmazás, a fogadó szervezet szerinti tagállamban az alkalmazandó jogszabályoknak, a kollektív szerződéseknek vagy a bevett gyakorlatnak megfelelően.

(5) *Az (1) bekezdés szerint benyújtott dokumentumok alapján a tagállamok előírhatják, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy a tartózkodása során elegendő forrással rendelkezzen ahhoz, hogy eltartsa magát és családtagjait anélkül, hogy az érintett tagállam szociális ellátási rendszerét igénybe venné.*

(6) Az (1) és (2) bekezdésben megjelölt igazolásokon kívül a beutazás és a tartózkodás engedélyezését gyakornok-*munkavállalóként* ■ kérelmező harmadik országbeli állampolgár számára előírható, hogy mutassa be *a vállalkozáscsoporton belüli jövőbeli beosztására való felkészítéséhez kapcsolódó* képzésről szóló megállapodást, amely többek között *a képzési program leírását is tartalmazza, amely bizonyítja, hogy a tartózkodás célja a munkavállalónak a szakmai előmenetel céljából történő képzése, illetve az üzleti eljárásokkal vagy módszerekkel kapcsolatos képzésben való részvétele*, továbbá a képzési program időtartamát és azokat a feltételeket, amelyek mellett a kérelmezőt a képzési program alatt felügyelik.

- I**
- (7) *A kérelmezőnek* értesítenie kell az érintett tagállam illetékes hatóságait *a kérelmezési eljárás során* bekövetkező minden olyan változásról, amely érinti a beutazás és a tartózkodás engedélyezésének e cikkben meghatározott feltételeit.
- (8) *Nem engedélyezhető az ezen irányelv céljából történő beutazás és tartózkodás azon harmadik országbeli állampolgárok számára, akik a közrendet, a közbiztonságot vagy a közegészségügyet veszélyeztető személynek minősülnek.*

5a. cikk

A beutazási és tartózkodási engedéllyel rendelkező személyek száma

Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy meghatározzák, hány fő számára engedélyezik az Európai Unió működéséről szóló szerződés 79. cikkének (5) bekezdésével összhangban a beutazást és a területükön való tartózkodást. A vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély iránti kérelem a fentiek alapján és ezen irányelv alkalmazásában elfogadhatatlannak minősíthető vagy elutasítható.

6. cikk

Az *elutasítás* indokai

(1) A tagállamok **az alábbi esetekben** elutasítják a kérelmet:

*a) ha az 5. cikk rendelkezései **nem teljesülnek**;*

vagy

b) amennyiben a bemutatott dokumentumokat csalárd módon szerezték meg, meghamisították vagy megmásították;

vagy

c) amennyiben a fogadó szervezetet elsősorban abból a célból hozták létre, hogy megkönnyítse a vállalaton belül áthelyezett személyeknek a tagállamok területére történő belépését;

vagy

d) amennyiben letelt a 10a. cikk (1) bekezdésében meghatározott maximális tartózkodási idő.

- (2) *A tagállamok adott esetben elutasítják a kérelmet, ha a munkáltatót vagy a fogadó szervezetet be nem jelentett munkavégzés, illetve illegális foglalkoztatás miatt a nemzeti joggal összhangban szankcióval sújtották.*
- (3) A tagállamok *elutasíthatják* a kérelmet, ha:
- a) a munkáltató vagy a fogadó szervezet *nem teljesítette a szociális biztonságra, az adózásra, a munkajogokra vagy a munkafeltételekre vonatkozó jogi kötelezettségeit;*
- vagy
- b) *a munkáltató vagy a fogadó szervezet vállalkozása a nemzeti fizetésképtelenségi jogszabályok alapján felszámolás alatt áll vagy állt, vagy nem folytat gazdasági tevékenységet;*
- vagy
- c) *a vállalaton belül áthelyezett személy ideiglenes tartózkodásának az a célja vagy a hatása, hogy befolyásolja vagy egyéb módon érintse az alkalmazottak és a vezetőség közötti viták vagy tárgyalások kimenetelét.*

- (4) A tagállamok ezen irányelv alkalmazása során ***a 10a. cikk (2) bekezdésében meghatározott indok alapján*** is elutasíthatják ***a valamely tagállam területére történő beutazás és tartózkodás engedélyezése iránti kérelmeket.***
- (5) ***Az (1) bekezdés sérelme nélkül, a tagállamok a kérelem elutasításáról szóló határozat meghozatala előtt figyelembe veszik az eset sajátos körülményeit, és tiszteletben tartják az arányosság elvét.***

7. cikk

Az engedély visszavonása vagy megújításának megtagadása

- (1) A tagállamok az alábbi esetekben visszavonják ■ a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt:
- a) amennyiben azt csalárd módon szereztek meg, meghamisították vagy megmásították;
- vagy

- b) amennyiben *a vállalaton belül áthelyezett személy* tartózkodási célja a számára engedélyezett tartózkodás céljaitól eltér;

vagy

- c) *amennyiben a fogadó szervezetet elsősorban abból a célból hozták létre, hogy megkönnyítse a vállalaton belül áthelyezett személyeknek a tagállamok területére történő belépését.*

(2) *A tagállamok adott esetben visszavonják a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt, ha a munkáltatót vagy a fogadó szervezetet be nem jelentett munkavégzés és/vagy illegális foglalkoztatás miatt a nemzeti joggal összhangban szankcióval sújtották.*

(3) A tagállamok *megtagadják a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély megújítását az alábbi esetekben:*

- a) *amennyiben azt csalárd módon szerezték meg, meghamisították vagy megmásították;*

vagy

b) amennyiben a vállalaton belül áthelyezett személy tartózkodási célja a számára engedélyezett tartózkodás céljaitól eltér;

vagy

c) amennyiben a fogadó szervezetet elsősorban abból a célból hozták létre, hogy megkönnyítse a vállalaton belül áthelyezett személyeknek a tagállamok területére történő belépését;

vagy

d) amennyiben letelt a 10a. cikk (1) bekezdésében meghatározott maximális tartózkodási idő.

(4) A tagállamok adott esetben megtagadják a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély megújítását, ha a munkáltatót vagy a fogadó szervezetet be nem jelentett munkavégzés és/vagy illegális foglalkoztatás miatt a nemzeti joggal összhangban szankcióval sújtották.

- (5) *A tagállamok a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt az alábbi esetekben visszavonhatják vagy megtagadhatják annak megújítását:*
- a) *amennyiben az 5. cikkben megállapított **kritériumok** nem **teljesülnek** vagy már nem teljesülnek;*
- vagy
- b) *a munkáltató vagy a fogadó szervezet nem teljesítette a társadalombiztosításra, az adózásra, a munkajogokra vagy a munkafeltételekre vonatkozó jogi kötelezettségeit;*
- vagy
- c) *a munkáltató vagy a fogadó szervezet vállalkozása a nemzeti fizetésképtelenségi jogszabályok alapján felszámolás alatt áll vagy állt, vagy ha nem folytat gazdasági tevékenységet;*
- vagy
- d) *amennyiben a vállalaton belül áthelyezett személy nem tartotta be a mobilitásra vonatkozóan a 16a. és 16b. cikkben megállapított szabályokat.*
- (6) *Az (1) és a (2) bekezdés sérelme nélkül, a tagállamok a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély visszavonásáról vagy megújításának megtagadásáról szóló határozat meghozatala előtt figyelembe veszik az eset sajátos körülményeit, és tiszteletben tartják az arányosság elvét.*

8. cikk

Szankciók

- (1) A tagállamok felelősségre vonhatják a fogadó szervezetet a beutazásra, a tartózkodásra és a mobilitásra vonatkozóan ebben az irányelvben meghatározott feltételek teljesítésének elmulasztása esetén.
- (2) A tagállamok szankciókról rendelkeznek arra az esetre vonatkozóan, amikor az (1) bekezdéssel összhangban megállapítást nyer a fogadó szervezet felelőssége. E szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.
- (3) A tagállamok intézkedéseket hoznak az esetleges visszaélések megelőzése és a szabálytalanságok szankcionálása érdekében. Ezen intézkedéseknek nyomon követést, vizsgálatokat és adott esetben helyszíni ellenőrzéseket kell magukban foglalniuk, a nemzeti joggal vagy közigazgatási gyakorlattal összhangban.

III. FEJEZET
ELJÁRÁS ÉS ENGEDÉLY

9. cikk

Tájékoztatás

- (1) A tagállamok *könnyen hozzáférhető formában a kérelmezők rendelkezésére bocsátják a kérelem benyújtásához szükséges igazoló okmányokkal*, valamint a belépéssel és a tartózkodással kapcsolatos információkat, beleértve *a vállalaton belül áthelyezett személyek és családjaik jogait, kötelezettségeit és a rájuk vonatkozó eljárási biztosítékokat is. A tagállamok emellett könnyen hozzáférhető formában a kérelmezők rendelkezésére bocsátják a 16a. cikk (2) bekezdése szerinti rövid távú mobilitásra és a 16b. cikk (1) bekezdése szerinti hosszú távú mobilitásra vonatkozó eljárásokkal kapcsolatos információkat.*
- (2) *Az érintett tagállamok a fogadó szervezet rendelkezésére bocsátják a tagállamok azon jogára vonatkozó információkat, hogy a 8. cikkel és a 16c. cikkel összhangban szankciókat alkalmazzanak.*

10. cikk

A beutazás és tartózkodás engedélyezésének kérelmezése

- (1) A tagállamok meghatározzák, hogy a kérelmeket a harmadik országbeli állampolgárnak vagy a fogadó szervezetnek kell-e *benyújtania*. *A tagállamok úgy is dönthetnek, hogy a kérelmet ezek bármelyike benyújthatja.*
- (2) A kérelmet abban az esetben kell *benyújtani*, ha a harmadik országbeli állampolgár tartózkodási helye annak a tagállamnak a területén kívül van, ahová a beutazás és a tartózkodás engedélyezését meg kívánja kapni.
- (3) A kérelmet *az első tartózkodás helye szerinti* tagállam hatóságaihoz kell *benyújtani*. *Mobilitás esetén a kérelmet azon tagállam hatóságaihoz kell benyújtani, amelyben az áthelyezett személy az áthelyezés ideje alatt összességében a leghosszabb ideig fog tartózkodni.*
- (4) A tagállamok kijelölik a kérelmek fogadására és a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyek kiállítására illetékes *hatóságokat*.

(5) *A kérelmezőnek jogában áll a kérelmét összevont kérelmezési eljárás keretében benyújtani.*

█

(6) *A vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyek, a hosszú távú mobilitási engedélyek, a vállalaton belül áthelyezett személy családtagjainak kiállított engedélyek és a vízumok kiadása tekintetében* egyszerűsített eljárás alkalmazható azon *szervezetek, illetve* vállalkozáscsoportok esetében, amelyek – a nemzeti jogszabályokkal vagy közigazgatási *gyakorlattal* összhangban – a tagállamoktól erre vonatkozó jogosultságot kaptak.

A jogosultságot *rendszeresen felül kell vizsgálni.*

█

(7) A (7) bekezdésben említett egyszerűsített eljárás magában foglalja **legalább** a következőket:

a) a kérelmező mentesítése az 5. cikkben **vagy a 16b. cikk (2) bekezdésének a) pontjában** említett **egyes igazoló dokumentumok** benyújtása alól;

és/vagy

b) a beutazás és tartózkodás gyorsított engedélyezési eljárása, amely lehetővé teszi, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt **és a hosszú távú mobilitási engedélyeket** a 12. cikk (1) bekezdésében **vagy a 16b. cikk (2) bekezdésében** meghatározott időnél rövidebb idő alatt állítsák ki;

és/vagy

c) **könnyített és/vagy gyorsított eljárás a szükséges vízumok kiállítására tekintetében.**

- (8) A (7) bekezdésnek megfelelő jogosultsággal rendelkező *szervezet vagy vállalkozáscsoport* a jogosultság feltételeit érintő bármely változásról *haladéktalanul, de legfeljebb 30 napon belül* értesíti az illetékes hatóságot.
- (9) Az *illetékes hatóság értesítésének* elmulasztása esetére a tagállamok a jogosultság visszavonását is magában foglaló megfelelő szankciókról rendelkeznek.

10a. cikk

A vállalaton belüli áthelyezés időtartama

- (1) *A tagállamok területére való áthelyezés maximális időtartama vezetők és szakértők esetében nem haladhatja meg a három évet, gyakornok-munkavállalók esetében pedig az egy évet, és ezt követően az áthelyezett személyeknek el kell hagyniuk a tagállamok területét, kivéve, ha nemzeti vagy uniós jogszabálynak megfelelően valamely más alapon tartózkodási engedélyt kapnak.*
- (2) *A tagállamok a nemzetközi megállapodások szerinti kötelezettségeik sérelme nélkül előírhatják, hogy bizonyos időtartamnak – legfeljebb 6 hónapnak – el kell telnie az áthelyezés (1) bekezdés szerinti maximális időtartamának lejárta és ugyanazon harmadik országbeli állampolgárnak ugyanabba a tagállamba való, az ezen irányelv szerinti célt szolgáló áthelyezésére irányuló újabb kérelem benyújtása között.*

11. cikk

A vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély

- (1) A vállalaton belül áthelyezett azon személyek számára, akik megfelelnek a beutazás és a tartózkodás engedélyezésére vonatkozóan az 5. cikkben meghatározott feltételeknek, és akik esetében az illetékes hatóságok kedvező határozatot hoztak, vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt kell kiállítani.
- (2) A vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély érvényességének időtartama legalább egy év vagy az érintett tagállam területére történő áthelyezés időtartama, amelyik a kettő közül a rövidebb; az engedély vezetők és szakértők esetében legfeljebb három évre, **gyakornok-munkavállalók** esetében pedig egy évre meghosszabbítható.
- (3) A tagállam illetékes hatósága az 1030/2002/EK tanácsi rendeletben¹ meghatározott egységes formátum alkalmazásával állítja ki a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt. ■

¹ HL L 157., 2002.6.15., 1. o., magyar nyelvű különkiadás: 19. fejezet, 6. kötet, 3. o.

- (4) Az „engedély típusa” mezőben a tagállamok *az 1030/2002/EK rendelet melléklete a) pontjának 6.4. alpontjával összhangban* az „ICT” mozaikszót tüntetik fel.

A tagállamok emellett a saját hivatalos nyelvükön vagy nyelveiken is feltüntethetik az ennek megfelelő jelölést.

- (5) A tagállamok más engedélyeket, különösen munkavállalási engedélyeket nem állítanak ki.

- (6) *A tagállamok papír formátumú dokumentumon kiegészítő információkat is feltüntethetnek a harmadik országbeli állampolgárnak a vállalaton belüli áthelyezés során való foglalkoztatásával kapcsolatban, és/vagy az 1030/2002/EK rendelet 4. cikkében és a rendelet melléklete a) pontjának 16. alpontjában említettek szerint elektronikus formában is tárolhatnak ilyen adatokat.*

- (7) *Az érintett tagállam a szükséges vízumok megszerzéséhez minden könnyítést megad azon harmadik országbeli állampolgároknak, akiknek a kérelmét elfogadta.*

11a. cikk

Módosítások a tartózkodás során

A kérelmezőnek értesítenie kell az érintett tagállam illetékes hatóságait a tartózkodás során bekövetkező minden olyan változásról, amely érinti a beutazás és a tartózkodás engedélyezésének az 5. cikkben meghatározott feltételeit.

12. cikk

Eljárási biztosítékok

- (1) Az érintett tagállam illetékes hatóságai határozatot fogadnak el a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély ***kiállítására vagy megújítására*** irányuló kérelemről, és e határozatról – az érintett tagállam nemzeti jogszabályaiban előírt értesítési eljárásoknak megfelelően – ***a lehető leghamarabb, de legkésőbb a hiánytalan kérelem benyújtásának napját követő 90 napon belül*** írásban értesítik a kérelmezőt.

- (2) Amennyiben a kérelem alátámasztására benyújtott információk **vagy dokumentumok hiányosak**, az illetékes hatóságoknak ésszerű határidőn belül tájékoztatniuk kell a kérelmezőt arról, hogy milyen további információkra van szükség, és ésszerű határidőt kell megállapítaniuk ezek benyújtására. **Az (1) bekezdésben említett határidőt fel kell függeszteni addig, amíg a hatóságok meg nem kapják a kért további információkat.**
- (3) A vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély iránti kérelem **elfogadhatatlannak nyilvánításáról** vagy elutasításáról, illetve **az engedély megújításának megtagadásáról** szóló határozat **indokolását** írásban el kell juttatni a kérelmezőhöz. **A vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély visszavonásáról szóló határozat indokolását írásban el kell juttatni mind a vállalaton belül áthelyezett személyhez, mind a fogadó szervezethez.**
- (4) **A kérelem elfogadhatatlannak nyilvánításáról vagy elutasításáról, illetve a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély megújításának megtagadásáról vagy az engedély visszavonásáról hozott határozattal szemben** az érintett tagállamban – a nemzeti joggal összhangban – jogorvoslati lehetőséget kell biztosítani. **Az írásbeli értesítésben pontosan meg kell jelölni azt a bíróságot és/vagy közigazgatási hatóságot, amelyhez fellebbezés nyújtható be, valamint a fellebbezés benyújtásának a határidejét.**

- (5) *A 11. cikk (2) bekezdésében említett időtartamon belül lehetővé kell tenni, hogy a kérelmező a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély lejártá előtt kérelmezze annak megújítását. A tagállamok a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély lejártát megelőző legfeljebb 90 napos határidőt állapíthatnak meg a megújítási kérelem benyújtására.*
- (6) *Amennyiben a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély érvényessége a megújítási eljárás közben lejár, a tagállam engedélyezi a vállalaton belül áthelyezett személy számára, hogy továbbra is jogszerűen tartózkodjon a tagállam területén addig, amíg az illetékes hatóságok nem határoznak a kérelemről. Ilyen esetben a tagállam – amennyiben ezt a nemzeti jog előírja – ideiglenes nemzeti tartózkodási engedélyt vagy ezzel egyenértékű engedélyt állíthat ki.*

12a. cikk

Díjak

A tagállamok a kérelmeknek az ezen irányelvvel összhangban történő feldolgozásáért díjfizetést írhatnak elő. Ezen díjak mértéke nem lehet túlzó vagy aránytalan.

IV. FEJEZET

JOGOK

13. cikk

A vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély alapján biztosított jogok

A vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély érvényességi ideje alatt az engedély tulajdonosát legalább a következő jogok illetik meg:

1. az engedélyt kiállító tagállam területére való belépés és az ott történő tartózkodás joga;
2. az engedélyt kiállító tagállam teljes területén való szabad tartózkodás, a nemzeti jogszabályok által meghatározott korlátok között;

3. jog az engedélyben meghatározott munkatevékenységnek a nemzeti jogszabályokkal összhangban való gyakorlására a vállalkozáscsoporthoz tartozó bármely *fogadó* szervezetben, *az első tagállamban és második tagállamokban*, a 16. cikknek megfelelően.

14. cikk

Az egyenlő bánásmóddhoz való jog

- (1) A munkaviszonyra irányadó jogszabályoktól függetlenül *és az 5. cikk (2) bekezdése b) pontjának sérelme nélkül az ezen irányelv alapján beutazás és tartózkodás céljából engedéllyel rendelkező*, vállalaton belül áthelyezett személyek számára a foglalkoztatási feltételek tekintetében *legalább a 96/71/EK irányelv hatálya alá tartozó személyekkel szemben alkalmazott bánásmóddal azonos bánásmódot kell biztosítani* a munkavégzés helye szerinti tagállamban, *a 96/71/EK irányelv 3. cikkével összhangban*.

(2) *A vállalaton belül áthelyezett személyeket a munkavégzés helye szerinti* ■ tagállam állampolgáraival szemben alkalmazott bánásmóddal azonos bánásmódban kell részesíteni a következők tekintetében:

- a) egyesülési és társulási szabadság, valamint a munkavállalókat vagy a munkaadókat képviselő szervezetekbe történő belépés szabadsága, illetve bármely olyan szervezetbe való belépés szabadsága, amelynek tagjai egy adott foglalkozást űznek, beleértve az ilyen szervezetek által biztosított előnyöket *és jogokat* is, a közrendre és a közbiztonságra vonatkozó nemzeti rendelkezések sérelme nélkül;
- b) oklevelek, bizonyítványok és egyéb szakmai képesítések elismerése a vonatkozó nemzeti eljárásokkal összhangban;

- c) ■ a nemzeti jogszabályokban szereplő, a 883/2004/EK rendelet 3. cikkében meghatározott szociális biztonsági ágakra vonatkozó rendelkezések, *kivéve ha kétoldalú megállapodások vagy a fogadó tagállam nemzeti jogszabályai alapján a származási ország jogszabályait kell alkalmazni, biztosítva, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy az ezen országok egyikének szociális biztonsági rendszerével kapcsolatos jogszabályok hatálya alá tartozzon*. A tagállamok közötti mobilitás esetén, azon ■ kétoldalú megállapodások sérelme nélkül, *amelyek biztosítják, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy a származási ország jogszabályainak hatálya alá tartozik, az 1231/2010/EK¹ tanácsi rendeletet megfelelően alkalmazni kell;*
- d) *az 1231/2010/EK tanácsi rendelet és a ■ kétoldalú megállapodások sérelme nélkül a munkavállaló korábbi munkaviszonyán alapuló, jogszabály szerinti öregségi, rokkantsági és túlélő hozzátartozói nyugdíjak folyósítása, amelyekre vagy a harmadik országba költöző, vállalaton belül áthelyezett személy, vagy pedig az említett személy után ellátásra jogosult, harmadik országban lakó túlélő hozzátartozók szereztek jogosultságot, a 883/2004/EK rendelet 3. cikkében említett jogszabályokkal összhangban, az érintett tagállam harmadik országba költöző állampolgáraitra vonatkozókkal azonos feltételekkel és mértékben;*

- e) áruk és szolgáltatások, illetve a nyilvánosság számára elérhető áru- és szolgáltatásellátás igénybevétele, *kivéve a lakásszerzési eljárásokat a nemzeti jog előírásainak megfelelően, a szerződési szabadság sérelme nélkül, az uniós és a nemzeti jogszabályokkal összhangban*, valamint az *állami* munkaügyi *központok* által biztosított szolgáltatások igénybevétele.

Az ebben a bekezdésben említett kétoldalú megállapodások és nemzeti jogszabályok a 4. cikk szerinti nemzetközi megállapodásokat vagy tagállami rendelkezéseket jelentenek.

- (3) *Az 1231/2010/EK rendelet sérelme nélkül a tagállamok úgy határozhatnak, hogy a (2) bekezdés c) pontja a családi ellátások tekintetében nem alkalmazandó azokra a vállalaton belül áthelyezett személyekre, akik 9 hónapot meg nem haladó időtartamra kaptak engedélyt a valamely tagállam területén történő tartózkodásra és munkavállalásra.*
- (4) *Ez a cikk nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a 7. cikknek megfelelően visszavonják az engedélyt vagy megtagadják annak megújítását.*

15. cikk
Családtagok

- (1) Az e cikkben megállapított eltérések függvényében a 2003/86/EK tanácsi irányelvet alkalmazni kell ***a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt kiállító tagállamokban, valamint azon tagállamokban, amelyek a 16B. cikkel összhangban engedélyezték, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy a területükön tartózkodjon és ott munkát végezzen.***
- (2) A 2003/86/EK irányelv 3. cikkének (1) bekezdésétől és 8. cikkétől eltérve, a **■** tagállamokban a családegyesítés nem tehető függővé attól a követelménytől, hogy ***a szóban forgó tagállamok*** által ezen irányelv alapján kiállított engedély jogosultjának megalapozott kilátásai legyenek az állandó tartózkodáshoz való jog megszerzésére, és hogy minimális tartózkodási idővel rendelkezzen.
- (3) A 2003/86/EK irányelv 4. cikke (1) bekezdésének utolsó albekezdésétől és 7. cikkének (2) bekezdésétől eltérve, az azokban említett beilleszkedési intézkedések a **■ tagállamok** által csak azt követően alkalmazhatók, hogy az érintett személyek számára a családegyesítést engedélyezték.

- (4) A 2003/86/EK irányelv 5. cikke (4) bekezdésének első albekezdésétől eltérve, a tagállam ***a hiánytalan kérelem benyújtásának napját követő 90 napon*** belül megadja a családtagok számára szóló tartózkodási engedélyt, ha a családegyesítés feltételei teljesülnek **■**. ***A tagállam illetékes hatósága egy időben bírálja el a vállalaton belül áthelyezett személy családtagjainak tartózkodási engedély iránti kérelmét és a vállalaton belül áthelyezett személy engedélykérelmét, illetve hosszú távú mobilitási engedély iránti kérelmét, amennyiben a vállalaton belül áthelyezett személy családtagjainak tartózkodási engedély iránti kérelmét az utóbb említett kérelemmel egy időben nyújtották be. A 12. cikkben megállapított eljárási biztosítékok megfelelően alkalmazandók.***
- (5) A 2003/86/EK irányelv 13. cikkének (2) bekezdésétől **■** eltérve, a családtagok számára az adott tagállamban kiállított tartózkodási engedély érvényességének időtartama ***általános szabályként ■ az adott tagállamban kiállított, a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély vagy hosszú távú mobilitási engedély lejártának napján ér véget.***

- (6) *A 2003/86/EK irányelv 14. cikkének (2) bekezdésétől eltérve, valamint az uniós polgárok előnyben részesítésére vonatkozó – a vonatkozó csatlakozási okmányok releváns rendelkezéseiben kifejezett – elv sérelme nélkül, a vállalaton belül áthelyezett személy azon családtagjai, akik esetében biztosították a családegyesítést, a családtag tartózkodási engedélyét kiállító tagállam területén jogosultak foglalkoztatáshoz jutni vagy önálló vállalkozóként tevékenykedni* ■ .

V. FEJEZET

TAGÁLLAMOK KÖZÖTTI MOBILITÁS

16. cikk

Mobilitás

Azon harmadik országbeli állampolgárok, akik az első tagállam által kiállított, vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedéllyel rendelkeznek, ezen engedély és érvényes úti okmány birtokában, a 16a. és a 16b. cikkben meghatározott feltételek szerint és a 16c. cikkre is figyelemmel, beutazhatnak egy vagy több második tagállam területére, ott tartózkodhatnak és munkát végezhetnek.

16a. cikk

Rövid távú mobilitás

- (1) *Azok a harmadik országbeli állampolgárok, akik vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló, az első tagállam által kiállított érvényes engedéllyel rendelkeznek, az e cikkben foglalt feltételek mellett ugyanazon vállalkozáscsoporton belül bármely más szervezetnél, bármely tagállamban tartózkodhatnak és munkát vállalhatnak tagállamonként bármely 180 napos időszakon belül legfeljebb 90 napig tartó időtartamban.*
- (2) *A második tagállam előírhatja, hogy az első tagállambeli fogadó szervezet értesítse az első és a második tagállamot arról, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy egy, a második tagállamban található szervezetben kíván munkát végezni.*
- Ez esetben a második tagállam úgy rendelkezik, hogy az értesítés az alábbi időpontokban történhet:*
- a) *vagy az első tagállamban való kérelmezés során, amennyiben a második tagállamba irányuló mobilitás ekkor már tervbe van véve; vagy*

b) azt követően, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy számára engedélyezték az első tagállamba való beutazást, amint ismertté válik a második tagállamba irányuló mobilitásra vonatkozó szándék.

(3) A második tagállam előírhatja, hogy az értesítésnek magában kell foglalnia az alábbi dokumentumok és információk átadását:

a) az azt igazoló dokumentum, hogy a második tagállambeli fogadó szervezet és a valamely harmadik országban letelepedett vállalkozás ugyanahhoz a vállalkozáshoz vagy vállalkozáscsoporthoz tartozik;

b) a munkaszerződés és szükséges esetben a megbízólevél, melyeket az 5. cikk (1) bekezdésének c) pontjában előírtak szerint továbbítottak az első tagállamnak;

- c) *adott esetben az azt igazoló okirat, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy teljesíti az uniós polgárookra vonatkozóan az érintett tagállam nemzeti jogszabályai alapján meghatározott, a kérelemben megjelölt szabályozott szakma gyakorlásának feltételeit;*
- d) *az 5. cikk (1) bekezdésének f) pontja szerinti érvényes úti okmány; valamint*
- e) *a mobilitás tervezett időtartama és az azzal kapcsolatos időpontok, amennyiben ezek a fenti dokumentumok egyikében sem szerepelnek.*

A második tagállam úgy is rendelkezhet, hogy ezeket a dokumentumokat és információkat az adott tagállam valamely nyelvén kell rendelkezésre bocsátani.

- (4) *Amennyiben az értesítést a (2) bekezdés a) pontja szerinti időpontban küldték, és amennyiben a második tagállam nem jelezte az első tagállamnak, hogy a (6) bekezdés szerinti kifogása lenne, a vállalaton belül áthelyezett személynek a második tagállamba irányuló mobilitására a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély érvényességi ideje alatt bármikor sor kerülhet.*
- (5) *Amennyiben az értesítést a (2) bekezdés b) pontja szerinti időpontban küldték, a mobilitásra azonnal sor kerülhet a második tagállam értesítését követően, illetve egy későbbi időpontban a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély érvényességi ideje alatt.*
- (6) *A (2) bekezdés szerinti értesítés alapján a második tagállam az értesítés kézhezvételét követő 20 napon belül kifogást emelhet a vállalaton belül áthelyezett személynek a második tagállamba irányuló mobilitása ellen, amennyiben:*

- a) az 5. cikk (2) bekezdésének b) pontjában vagy az e cikk (3) bekezdésének a), ba) vagy c) pontjában meghatározott feltételek nem teljesülnek;*
- b) a bemutatott dokumentumokat csalárd módon szerezték meg, meghamisították vagy megmásították;*
- c) letelt a 10a. cikk (1) bekezdésében vagy a 16a. cikk (1) bekezdésében meghatározott maximális tartózkodási idő.*

A második tagállam illetékes hatóságai haladéktalanul értesítik az első tagállam illetékes hatóságait és az első tagállambeli fogadó szervezetet a mobilitás elleni kifogásukról.

- (7) *Amennyiben a második tagállam a (6) bekezdéssel összhangban kifogást emel a mobilitás ellen és a mobilitásra még nem került sor, a vállalaton belül áthelyezett személy nem dolgozhat vállalaton belül áthelyezés keretében a második tagállamban. Ha a mobilitásra már sor került, akkor a 16c. cikk (2) és (2a) bekezdését kell alkalmazni.*
- (8) *Amennyiben az első tagállam a 10a. cikk (1) bekezdése szerinti maximális időtartamon belül megújítja a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt, e megújított engedély továbbra is biztosítja, hogy tulajdonosa a 16a. cikk (1) bekezdésében meghatározott maximális időtartamon belül dolgozhasson az értesített második tagállamban.*
- (9) *Nem engedélyezhető a második tagállam területére történő beutazás és az ott tartózkodás azon vállalaton belül áthelyezett személyek számára, akik a közrend, a közbiztonság vagy a közegészségügy szempontjából veszélyt jelentő személynek tekinthetők.*

16b. cikk
Hosszú távú mobilitás

- (1) *Azon harmadik országbeli állampolgárok esetében, akik vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló, az első tagállam által kiállított érvényes engedéllyel rendelkeznek, és a tagállamonkénti 90 napnál tovább kívánnak tartózkodni és munkát végezni ugyanazon vállalkozáscsoporton belül egy vagy több más szervezetenél, egy vagy több más tagállamban, a második tagállam az alábbiak közül választhat:*
- a) *a 16a. cikkben említett rendelkezéseket alkalmazva engedélyezi, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy az első tagállam által kiállított, vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély alapján és annak érvényességi ideje alatt a tagállam területén tartózkodjon és dolgozzon;*
- vagy*
- b) *a (2)–(5) bekezdésben előírt eljárást alkalmazza.*

(2) *Hosszú távú mobilitás iránti kérelem esetén:*

a) *A második tagállam előírhatja, hogy a kérelmezőnek továbbítania kell részére az alábbi dokumentumok mindegyikét vagy közülük néhányat, amennyiben a második tagállamban az első kérelmek esetében is ugyanezeket a dokumentumokat kell benyújtani:*

- i. *az azt igazoló dokumentum, hogy a második tagállambeli fogadó szervezet és a valamely harmadik országban letelepedett vállalkozás ugyanahhoz a vállalkozáshoz vagy vállalkozáscsoporthoz tartozik;*
- ii. *munkaszerződés és szükséges esetben megbízólevél, az 5. cikk (1) bekezdésének c) pontjában előírtak szerint;*
- iii. *adott esetben az azt igazoló okirat, hogy a harmadik országbeli állampolgár teljesíti az uniós polgárokra vonatkozóan az érintett tagállam nemzeti jogszabályai alapján meghatározott, a kérelemben megjelölt szabályozott szakma gyakorlásának feltételeit;*

- iv. az 5. cikk (1) bekezdésének f) pontja szerinti érvényes úti okmány;*
- v. az 5. cikk (1) bekezdésének g) pontja szerinti betegségbiztosítás meglétét vagy – ha a nemzeti jog előírja – a kérelmezését igazoló dokumentum.*

A második tagállam előírhatja, hogy a kérelmező legkésőbb a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedély kiállításakor adja meg az érintett, vállalaton belül áthelyezett személy második tagállambeli címét.

A második tagállam úgy is rendelkezhet, hogy ezeket a dokumentumokat és információkat az adott tagállam valamely nyelvén kell rendelkezésre bocsátani.

- b) A második tagállam döntést hoz a hosszú távú mobilitás iránti kérelemről, és a lehető leghamarabb, de legfeljebb a kérelemnek és az a) pontban említett dokumentumoknak a második tagállam általi kézhezvételét követő 90 napon belül írásban értesíti a kérelmezőt a döntésről.*
- c) A vállalaton belül áthelyezett személy nem kötelezhető arra, hogy a kérelem benyújtása érdekében elhagyja a tagállamok területét, és nem vonatkozhat rá vízumkötelezettség.*
- d) A vállalaton belül áthelyezett személy számára engedélyezni kell, hogy mindaddig a második tagállamban dolgozzon, amíg az illetékes hatóságok meg nem hozzák a döntést a hosszú távú mobilitás iránti kérelemről, feltéve hogy:*

- *a 16a. cikk (1) bekezdésében említett időtartam, valamint a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló, az első tagállam által kiállított engedély érvényességi ideje még nem járt le; és*
 - *amennyiben a második tagállam ezt előírja, a hiánytalan kérelmet legalább a vállalaton belül áthelyezett személy hosszú távú mobilitásának megkezdése előtt 20 nappal benyújtották a második tagállamnak.*
- e) *Hosszú távú mobilitás iránti kérelem nem nyújtható be a rövid távú mobilitásra vonatkozó értesítéssel egyidejűleg. Abban az esetben, ha a hosszú távú mobilitásra vonatkozó igény a vállalaton belül áthelyezett személy rövid távú mobilitásának kezdete után merül fel, a második tagállam előírhatja, hogy a vonatkozó kérelmet legalább 20 nappal a rövid távú mobilitási időszak vége előtt nyújtsák be.*

(3) A tagállamok elutasíthatják a hosszú távú mobilitás iránti kérelmet, amennyiben:

a) a (2) bekezdés a) pontjában előírt feltételek vagy az 5. cikk (2), (2b) és (5) bekezdésében előírt kritériumok nem teljesülnek;

vagy

b) fennáll a 6. cikk (1) bekezdésének b) és d) pontja, illetve a 6. cikk (1a), (2) és (3) bekezdése szerinti indokok egyike;

vagy

c) a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló, az első tagállam által kiállított engedély érvényessége az eljárás időtartama alatt lejár.

(4) Amennyiben a második tagállam kedvező döntést hoz a (2) bekezdésben említett, hosszú távú mobilitás iránti kérelemről, vállalaton belüli áthelyezéshez kapcsolódó hosszú távú mobilitási engedélyt állít ki a vállalaton belül áthelyezett személy számára, amely lehetővé teszi, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy a tagállam területén tartózkodjon és munkát végezzen. Az engedélyt az 1030/2002/EK tanácsi rendeletben meghatározott egységes formátum alkalmazásával kell kiállítani. Az „engedély típusa” mezőben a tagállamok az 1030/2002/EK rendelet melléklete a) pontjának 6.4. alpontjával összhangban a következő bejegyzést tüntetik fel: „mobilitásban részt vevő ICT”. A tagállamok emellett a saját hivatalos nyelvükön vagy nyelveiken is feltüntethetik az ennek megfelelő jelölést.

A tagállamok papír formátumú dokumentumon kiegészítő információkat is feltüntethetnek a harmadik országbeli állampolgárnak a vállalaton belüli áthelyezés során való foglalkoztatásával kapcsolatban, és/vagy az 1030/2002/EK rendelet 4. cikkében és a rendelet melléklete a) pontjának 16. alpontjában említettek szerint elektronikus formában is tárolhatnak ilyen adatokat.

- (5) A hosszú távú mobilitási engedély megújítása nem sérti a 10. cikk (3) bekezdését.**
- (6) A második tagállam tájékoztatja az első tagállam illetékes hatóságait, amennyiben hosszú távú mobilitási engedélyt állít ki.**

- (7) *A hosszú távú mobilitás iránti kérelemről szóló tagállami döntés meghozatalakor a 7. cikk, a 12. cikk (2)–(6) bekezdése és a 12a. cikk rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.*

16c. cikk

Biztosítékok és szankciók

- (1) *Ha a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt olyan tagállam állítja ki, amely nem alkalmazza teljes körűen a schengeni vívmányokat, és a vállalaton belül áthelyezett személy külső határt lép át, akkor a második tagállam a következők valamelyikét igényelheti annak bizonyítékeként, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy a vállalaton belüli áthelyezés keretében a második tagállamba utazik:*
- a) *az első tagállambeli fogadó szervezet által a 16a. cikk (2) bekezdésével összhangban küldött értesítés másolata;*

vagy

 - b) *a második tagállambeli fogadó szervezet azon levele, amely tartalmazza legalább az áthelyezés időtartamára, valamint a második tagállambeli fogadó szervezet vagy fogadó szervezetek elhelyezkedésére vonatkozó adatokat.*

- (2) *Amennyiben az első tagállam visszavonja a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt, erről haladéktalanul értesíti a második tagállam hatóságait.*
- (3) *A második tagállambeli fogadó szervezet értesíti a második tagállam illetékes hatóságait a mobilitás engedélyezésének alapját képező feltételeket érintő bármely változásról.*
- (4) *A második tagállam előírhatja, hogy a vállalaton belül áthelyezett személy haladéktalanul hagyjon fel a munkavégzéssel és hagyja el a tagállam területén, amennyiben:*
- a) *a tagállam nem kapott a 16a. cikk (2) és (3) bekezdése szerinti értesítést, noha azt előírta;*

- b) a tagállam 16a. cikk (6) bekezdésével összhangban kifogást emelt a mobilitás ellen;*
 - d) a tagállam a 16b. cikk (3) bekezdésével összhangban elutasította a mobilitás iránti kérelmet;*
 - e) a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt nem arra a célra használják, amelyre kiállították;*
 - f) a mobilitás engedélyezésének alapját képező feltételek már nem teljesülnek.*
- (5) A (2) bekezdésben említett esetekben az első tagállam a második tagállam kérésére haladéktalanul és formások nélkül engedélyezi a vállalaton belül áthelyezett személy és adott esetben családtagjai visszautazását az első tagállamba. Ez abban az esetben is alkalmazandó, ha a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló, az első tagállam által kiállított engedély lejárt vagy visszavonásra került a második tagállamba irányuló mobilitás ideje alatt.*

- (6) *Azokban az esetekben, amikor a vállalaton belül áthelyezett személy átlépi egy a schengeni vívmányokat teljes körűen alkalmazó tagállam külső határát, az említett tagállam lekérdezi a Schengeni Információs Rendszer adatait. Az említett tagállam megtagadja a beutazást, illetve kifogást emel a mobilitás ellen azon személyek esetében, akikre vonatkozóan a Schengeni Információs Rendszerben beléptetési és tartózkodási tilalmat elrendelő figyelmeztető jelzés van érvényben.*
- (7) *A tagállamok a 8. cikkel összhangban szankciókat hozhatnak a területükön letelepedett fogadó szervezettel szemben, amennyiben:*
- a) a fogadó szervezet nem teljesítette azon kötelezettségét, hogy a 16a. cikk (2) és (3) bekezdésének megfelelően értesítést küldjön a vállalaton belül áthelyezett személy mobilitásáról;*
 - b) a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt nem arra a célra használják, amelyre kiállították;*

- c) *a beutazás engedélyezésére vonatkozó, a 10. cikk szerinti kérelmet nem ahhoz a tagállamhoz nyújtották be, amelyben a vállalaton belül áthelyezett személy összességében a leghosszabb ideig tartózkodik;*
- d) *a vállalaton belül áthelyezett személy már nem felel meg a mobilitás engedélyezésének alapját képező kritériumoknak és feltételeknek, a fogadó szervezet pedig nem értesíti a második tagállam illetékes hatóságait erről a változásról;*
- e) *a vállalaton belül áthelyezett személy annak ellenére megkezdte a munkát a második tagállamban, hogy a mobilitás feltételei nem teljesültek a 16a. cikk (5) bekezdése, illetve a 16b. cikk (2) bekezdésének d) pontja szerinti esetben.*

VI. FEJEZET
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

17. cikk

Statisztikák

- (1) A tagállamok statisztikát küldenek a Bizottságnak arra vonatkozóan, hogy hány személynek állítottak ki első alkalommal *vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedélyt és hosszú távú mobilitási engedélyt, adott esetben arra vonatkozóan, hogy hány értesítést kaptak a 16a. cikk (2) bekezdése értelmében*, valamint – lehetőség szerint – arra vonatkozóan, hogy hány *vállalaton belül áthelyezett személy engedélyét újították meg vagy vonták vissza. Ezeket a statisztikai adatokat* az állampolgárság, az engedély érvényességi idejének hossza és – *amennyire lehetséges* – gazdasági ágazat és *beosztás* szerint lebontva kell benyújtani.
- (2) Az (1) bekezdésben **■ említett** statisztikai adatoknak **■** egy naptári évet felölelő tárgyidőszakokra kell vonatkozniuk, és a tárgyév végét követő hat hónapon belül *el kell juttatni* azokat a Bizottsághoz. Az első referenciaév *[a 20. cikk (1) bekezdésében említett időpontot követő év]*.
- (3) *Az (1) bekezdésben említett statisztikai adatokat a 862/2007/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletnek megfelelően kell továbbítani.*

18. cikk

Jelentések

A Bizottság legkésőbb [három évvel ezen irányelv átültetését követően], majd azt követően háromévenként jelentést tesz az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak ezen irányelvnek a tagállamokban való alkalmazásáról, az esetleg szükséges javaslatokkal együtt. ***A Bizottság a jelentésben elsősorban az EU-n belüli mobilitási rendszer megfelelő működésének értékelésére, a rendszerrel való esetleges visszaélésekre, valamint a rendszernek a schengeni vívmányokkal való kölcsönhatásaira tér ki. A Bizottság részletesen értékeli a 16., a 16a., a 16b., a 16c. és a 19. cikk gyakorlati alkalmazását.***

19. cikk

Kapcsolattartó pontok közötti együttműködés

- (1) A tagállamok kapcsolattartó pontokat jelölnek ki, melyek feladata, hogy ***hatékonyan együttműködve fogadják és továbbítsák a 16a., 16b. és 16c. cikk végrehajtásához szükséges információkat. E tekintetben a tagállamoknak előnyben kell részesíteniük az elektronikus információcserét.***

- (2) *Az egyes tagállamok az (1) bekezdésben említett kapcsolattartó pontjukon keresztül tájékoztatják a többi tagállamot a 10. cikk (3) bekezdésében említett kijelölt hatóságokról, valamint a 16a. és a 16b. cikk szerinti mobilitásra alkalmazott eljárásról.*

20. cikk

Átültetés a nemzeti jogba

- (1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb [a hatálybalépéstől számított **30 hónapon** belül] megfeleljenek. E rendelkezések szövegét haladéktalanul közlik a Bizottsággal **■** .

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

- (2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguknak azokat a főbb rendelkezéseit, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

21. cikk
Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő ... napon lép hatályba.

22. cikk
Címzettek

Ennek az irányelvnek az Európai Unió működéséről szóló szerződésnek megfelelően a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, ...

az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök

AZ EURÓPAI PARLAMENT, A TANÁCS ÉS A BIZOTTSÁG NYILATKOZATAI

„Ez az irányelv önálló mobilitási rendszert hoz létre, és az EUMSZ 79. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontja alapján elfogadott egyedi szabályokat ír elő a harmadik országok állampolgárainak a rájuk vonatkozó áthelyezési engedélyt kiállító tagállamtól eltérő tagállamokba, vállalaton belüli áthelyezésem alapuló munkavégzés céljából történő belépésére, ott tartózkodására és mozgási szabadságára vonatkozóan, mely szabályok a schengeni vívmányok viszonylatában lex specialis-ként kezelendők.

Az Európai Parlament és a Tanács tudomásul veszi, hogy a Bizottság meg kívánja vizsgálni, hogy szükség van-e valamilyen intézkedésre a két jogrendszer közötti interakció tekintetében a jogbiztonság növelése céljából, valamint különösen, hogy szükséges-e aktualizálni a Schengeni kézikönyvet.”

A BIZOTTSÁG NYILATKOZATA

1) Nyilatkozat a „szakértő” fogalom meghatározása vonatkozásában

„A Bizottság úgy véli, hogy a „szakértő” ezen irányelv 3. cikkének f) pontja szerinti fogalom meghatározása összhangban áll az Uniónak a szolgáltatások kereskedelméről szóló általános WTO-egyezmény (GATS) keretében tett egyedi kötelezettségvállalásaira vonatkozó jegyzékben használt megfelelő fogalom meghatározással („különleges tudással rendelkező személy”). A „szakosodott” szó használata a „különleges” szó helyett nem jelenti a GATS-ban használt fogalom meghatározás megváltoztatását vagy kiterjesztését, hanem csak a jelenleg használatos szóhasználatához igazodik.”

2) Nyilatkozat a 14. cikk (2) bekezdésének c) és d) pontjában említett kétoldalú megállapodások vonatkozásában:

„A Bizottság nyomon fogja követni ezen irányelv 14. cikke (2) bekezdése c) és d) pontjának végrehajtását annak érdekében, hogy értékelni lehessen az ebben a cikkben említett kétoldalú megállapodások lehetséges hatását a vállalaton belül áthelyezett személyekkel való elbánásra és az 1231/2010/EK rendelet alkalmazására, továbbá szükség esetén megteszi a megfelelő intézkedéseket.”

INDOKOLÁS

Az Európai Tanács 2009. december 10–11-i ülésén elfogadott többéves terv, a Stockholmi Program elismeri a legális bevándorlás olyan tényezőként meglévő jelentőségét, amely hosszú távon hozzájárulhat az EU gazdasági növekedéséhez és versenyképességéhez.

A Stockholmi Programmal a Bizottság – többek között – elismerte a legális bevándorlás jelentőségét, amely kérdést már a 2004. novemberi hágai program is prioritásként jelölt meg; ezt a Bizottság 2005. decemberi „Politikai terv a legális migrációról” című közleménye (COM(2005)0669) követte.

A politikai terv öt, a legális migráció területére vonatkozó jogalkotási javaslatból álló csomagot irányoz elő: a magasan képzett munkaerőre vonatkozó irányelv (ún. kék kártya); a tartózkodási és munkavállalási engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról szóló keretirányelv (ún. összevont engedély); a szezonális munkavállalókról szóló irányelv; a fizetett gyakornokok belépéséről szóló, még elő nem terjesztett irányelv; végül a harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő belépésével és tartózkodásával kapcsolatos eljárásokról szóló irányelv.

A Bizottság 2010. július 13-án nyújtotta be a szezonális munkavállalókról és a vállalaton belül áthelyezett munkavállalókról szóló irányelvekre irányuló javaslatait, amelyekkel kapcsolatban a LIBE és az EMPL bizottságok készítettek részletes elemzést.

Bár mind a vállalaton belül áthelyezett munkavállalókról szóló irányelvre irányuló javaslat, mind a kék kártyáról szóló irányelv célja a magasan képzett munkaerő migrációját szabályozó eszközök kidolgozása, alkalmazási területük nagyon különböző: a kék kártyáról szóló irányelv olyan harmadik országbeli állampolgárok belépésének és tartózkodásának feltételeit határozza meg, akik magas szakképzettséget igénylő munkát vállalnak valamely uniós munkáltatónál, időbeli korlátozás nélkül; a vállalaton belül áthelyezett munkavállalókról szóló irányelvre irányuló javaslat ezzel szemben előírja, hogy a kérelmezőknek már rendelkezniük kell a munkáltatóval kötött munkaszerződéssel, és hogy – az adott munkavállalóval fennálló szerződéses viszony típusától függően – 1–3 évig terjedő időszakra kell őket ugyanazon ipari csoporton belül áthelyezni.

A globalizáció jelensége a multinacionális vállalatok szervezeti modelljeinek szerkezetváltását hozta magával, amely vállalatokban egyre gyakrabban fordul elő a munkavállalók abból a célból történő ideiglenes áthelyezése, hogy egy csoport leányvállalatánál vagy fióktelepeinél alkalmazzák őket. A munkavégzésnek a mobilitást illetően történő alakulására az európai intézményeknek is reagálniuk kell azért, hogy meg tudjanak felelni az ezek által körvonalazott új kihívásoknak.

A tagállamokban alkalmazott eljárások egységességének hiánya és az ezzel kapcsolatos bürokratikus akadályok jelenleg nehézkessé teszik az EU-n kívüli székhellyel rendelkező vagy Európán belül működő transznacionális társaságok Közösségen kívüli munkavállalóinak

(akik nem valamely tagállamban rendelkeznek lakóhellyel) vállalaton belüli áthelyezését.

A Bizottság javaslatának célkitűzései és előnyei az eljárások fokozatos egyszerűsítése, a jogi keret egyértelmű összehangolása és a munka világában tapasztalható, fokozódó rugalmasság: három olyan tényező, amelyek hosszú távon hozzájárulnak a gazdasági növekedéshez és a multinacionális vállalatok versenyképességéhez, előmozdítva ezzel az Európa 2020 stratégia célkitűzéseinek megvalósítását és lehetővé téve a GATS (a szolgáltatások kereskedelméről szóló általános egyezmény) szerinti uniós kötelezettségek tiszteletben tartását.

A szöveg elemzése során, valamint a Bizottság javaslatait kiegészítő vagy azok alternatíváiként szolgáló megoldások kidolgozásakor az előadó – a visszaélések bármely kockázatának elkerülése céljából – kitart amellett, hogy a lehető legnagyobb mértékben összehangolt, egyszerűsített és átláthatóvá tett eljárásokra kell összpontosítani, összeegyeztetve ugyanakkor a munkalehetőségeket a kapcsolódó piac dinamizmusával.

A Bizottság javaslata egy különleges eljárást vezetne be azon harmadik országbeli állampolgárok tartózkodási engedélyének kiadására, akik lakóhelye az Unió határain kívül található, és akik vállalaton belüli áthelyezés keretében folyamodnak tartózkodási engedélyért.

Annak ellenére, hogy nem rendelkezik teljes körű adatokkal, az Európai Bizottság úgy véli, hogy a vállalatcsoportokon belül áthelyezett munkavállalók száma évente megközelítőleg 16 000 főt tesz ki az Európai Unióban, ami az ideiglenesen külföldön dolgozó munkavállalók 4%-át teszi ki.

A munkavállalók tehetsége fejlődési és növekedési tényezőt jelent az EU jövője szempontjából, ezért a Bizottság javaslata oldani kívánja a jelenlegi rendszer merevségét, amely korlátozza a magasan képzett munkavállalók alkalmazását az európai területen leányvállalattal rendelkező társaságok esetében.

Az előadó egyetért a Bizottság javaslatának célkitűzéseivel és szándékaival, de fenntartja, hogy a javaslat hatályának és hatásának jobb meghatározása érdekében még szükség van néhány módosításra.

Az előadó fontosnak tartja a (3. cikkben meghatározott) vállalatcsoporton belüli áthelyezés, a fogadó szervezet és az irányelv hatálya alá tartozó munkavállalók definíciójának módosítását, hogy az irányelv szövege pontosabb legyen, mérhető kritériumok beillesztése révén is – mint a humán és pénzügyi erőforrásokkal való rendelkezés –, egyértelműen meghatározva a beavatkozás területét.

A befogadás feltételei (5. cikk) kapcsán az előadó egységesíteni kívánja a tagállamok által az áthelyezett munkavállalóktól megkövetelt feltételeket, csökkentve az áthelyezést igénylő vállalatcsoporton belüli korábbi alkalmazás idejét – a munkaviszony folytonossága mellett.

A befogadási kérelmeket (10. cikk) illetően néhány módosítást javaslunk a szöveg érthetőbbé tétele és a tagállamok, valamint a vállalatcsoporton belüli áthelyezésekben érdekelt vállalatcsoportok közti jobb információáramlás ösztönzése érdekében. A fast track, azaz az

eljárások egyszerűsítése bizonyos vállalatcsoportok esetében megfelel a karcsúsítási és egyszerűsítési célkitűzéseknek, amelyeket az irányelv elő kíván mozdítani.

A 15. cikkben szereplő családegyesítés kérdésére megoldást jelent a családtagok munkához való hozzáféréseinek megkönnyítése és az, hogy egy időben foglalkoznak a vállalatcsoporton belüli áthelyezés engedélyezésére vonatkozó kérelemmel és az áthelyezett munkavállaló családtagjainak tartózkodási engedély iránti kérelmével.

A Bizottság javaslatának innovatív eleme az áthelyezett munkavállalók „európai mobilitása” (16. cikk), akik ezáltal elmehetnek dolgozni az adott vállalatcsoporthoz tartozó más tagállamban elhelyezkedő vállalathoz. Ez a modus operandi új és szilárd együttműködési mechanizmusokat és feladatmegosztást igényel a tagállamok között, amelyek között így egyre magasabb szintű kölcsönös bizalom alakulhat ki.

A harmadik országbeli magasan képzett állampolgárok belépését hatékonyan szabályozó, a legális migrációról szóló jogi keret meghatározása kihívást jelent, ugyanakkor olyan lehetőséget is, amely vitathatatlan társadalmi-gazdasági horderóval bír az Európai Unió számára, amely jelenleg a folytonosan ismétlődő, szabálytalan migrációs áramlások jelenségével él együtt.

Összefoglalásképpen, az előadó fenntartja, hogy az eljárások összehangolása összességében javítani fogja a bevándorlás kezelését, és szeretné, ha a magasan képzettek legális migrációjának szabályozása az együttműködés szintjén hozzájárulhatna a konkrét és pontos közösségi fellépések mechanizmusainak felélénkítéséhez.

A JOGI BIZOTTSÁG VÉLEMÉNYE A JOGALAPRÓL

Juan Fernando López Aguilar
elnök
Állampolgári Jogi, Bel- és Igazságügyi Bizottság
BRÜSSZEL

Másolatot kap: Pervenche Berès
elnök
Foglalkoztatási és Szociális Bizottság
BRÜSSZEL

Tárgy: ***Harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslat (COM(2010) 378) jogalapjának vizsgálata***

Tisztelt Elnök Úr!

2011. július 4-i levelében az eljárási szabályzat 50. cikke értelmében társbizottságként eljáró Foglalkoztatási és Szociális Bizottság elnöke (az illetékes bizottság ez esetben az Állampolgári Jogi, Bel- és Igazságügyi Bizottság) felkérte a Jogi Bizottságot, hogy az eljárási szabályzat 37. cikke értelmében foglalkozzon a fent említett irányelvre irányuló javaslat jogalapjának kérdésével.

A bizottság az alábbiak alapján alaposan megvizsgálta a kérést.

A Bizottság által a javasolt irányelv számára javasolt jogalap az EUMSZ 79. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontja, amely az EUMSZ harmadik részének (Az Unió belső politikái és tevékenységei) V. címe (A szabadságin, a biztonságon és a jog érvényesülésén alapuló térség) alá tartozik. Nem szabad elfelejteni, hogy e rendelkezésre az Egyesült Királyság és Írország helyzetéről szóló 21. jegyzőkönyv és a Dánia helyzetéről szóló 22. jegyzőkönyv érvényes. E jegyzőkönyvek értelmében Dánia semmilyen esetben sem vesz részt az intézkedések elfogadásában, az Egyesült Királyság és Írország pedig dönthet arról, hogy részt vesz-e vagy sem.

A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság úgy véli, hogy a javasolt jogalap nem elégséges az irányelv számára és javasolja a jogalap kiegészítését az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének

a), b) és g) pontjaival, amelyek a Szerződés harmadik részének (Az Unió belső politikái és tevékenységei) X. címe (Szociálpolitika) alá tartoznak. Az újabb jogalappal történő kiegészítés oka az, hogy az irányelvre irányuló javaslat nem csupán bevándorlással kapcsolatos kérdéseket szabályoz, hanem az érintett munkavállalói csoportok foglalkoztatási jogaival kapcsolatos kérdéseket is.

I. HÁTTÉR

A Bizottság 2010. július 13-án nyújtotta be a harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló irányelvre irányuló javaslatot (COM(2010) 378) a Bizottság „Politikai terv a legális migrációról” című közleményének (COM(2005) 669) nyomon követéseként, amely a munkavállalás témájáról szóló jogalkotási javaslatok, többek között a vállalaton belül áthelyezettokről szóló irányelvre irányuló javaslat elfogadásáról rendelkezett.

Az Európai Tanács 2009. december 10–11-i ülésén elfogadott Stockholmi Program elismeri, hogy a munkavállalási célú bevándorlás hozzájárulhat a versenyképesség és a gazdasági növekedés erősítéséhez, és – tekintettel az Unió előtt álló, a munkaerő iránti igények növekedéséhez vezető jövőbeli demográfiai kihívásokra – a rugalmas bevándorlási politika fontos szerepet tölt majd be az EU hosszú távú gazdasági fejlődésében és teljesítményében. A program ennek megfelelően felkéri a Bizottságot és a Tanácsot, hogy folytassák a 2005. évi legális migrációról szóló szakpolitikai terv végrehajtását.

II. A BIZOTTSÁG ÁLTAL JAVASOLT JOGALAP

A javaslat indokolásában a Bizottság megállapítja, hogy a megfelelő jogalap az EUMSZ 79. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontja, amely a következőképpen szól:

„79. cikk

1. Az Unió közös bevándorlási politikát alakít ki, amelynek célja a migrációs hullámok hatékony kezelése azok minden szakaszában, méltányos bánásmód biztosítása a harmadik országok azon állampolgárai számára, akik jogszerűen tartózkodnak valamely tagállamban, valamint az illegális bevándorlás és az emberkereskedelem megelőzése és az ezek elleni megerősített küzdelem.

2. Az (1) bekezdésben foglaltak céljából az Európai Parlament és a Tanács rendes jogalkotási eljárás keretében intézkedéseket állapít meg a következőkre vonatkozóan:

a) a beutazás és a tartózkodás feltételei, valamint a hosszú távú tartózkodásra jogosító vízumok és a hosszú távú tartózkodási engedélyek tagállamok által történő kiadására vonatkozó szabályok, beleértve a családegyesítési célúakat is,

b) a tagállamok valamelyikében jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok jogainak meghatározása, ideértve a más tagállamokban való szabad mozgásra és tartózkodásra irányadó feltételeket is”.

III. KIEGÉSZÍTÉSRE JAVASOLT JOGALAP

A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság a jogalapnak a 153. cikk (1) bekezdése a), b) és g) pontjával történő kiegészítését javasolja, amely a következő:

„153. cikk

1. A 151. cikkben foglalt célkitűzések¹ megvalósítása érdekében az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken:

a) különösen a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében;

b) munkafeltételek;

(...)

g) az Unió területén jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának feltételei”.

E rendelkezéseket a 153. cikk (2) bekezdésével összefüggésben kell értelmezni, amelynek szövege a következő:

„2. Ennek érdekében az Európai Parlament és a Tanács

a) kizárva azonban a tagállamok törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseinek bármilyen összehangolását, olyan intézkedéseket fogadhat el, amelyek arra szolgálnak, hogy ösztönözzék az együttműködést a tagállamok között olyan kezdeményezések révén, amelyek célja az ismeretek gyarapítása, az információk és a bevált gyakorlatok cseréjének fejlesztése, az innovatív megközelítések támogatása és a tapasztalatok kiértékelése;

b) az (1) bekezdés a)–i) pontjában említett területeken irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és műszaki szabályokat. Ezek az irányelvek nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését.

¹ Az alapvető szociális jogokat, többek között az 1961. október 18-án Torinóban aláírt Európai szociális chartában, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989. évi közösségi chartában meghatározott jogokat szem előtt tartva, az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása — lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását —, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében.

E célból az Unió és a tagállamok olyan intézkedéseket hajtanak végre, amelyek figyelembe veszik — különösen a szerződéses kapcsolatok terén — a nemzeti gyakorlatok sokszínűségét, valamint az Unió gazdasági versenyképessége fenntartásának szükségességét.

Úgy vélik, hogy ez a fejlődés nemcsak a szociális rendszerek összehangolását előnyben részesítő belső piac működéséből következik, hanem a Szerződésekben megállapított eljárásokból, valamint a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések közelítéséből is.

Az Európai Parlament és a Tanács a Gazdasági és Szociális Bizottsággal, valamint a Régiók Bizottságával folytatott konzultációt követően rendes jogalkotási eljárás keretében határoz.

Az (1) bekezdés c), d), f) és g) pontjában említett területeken különleges jogalkotási eljárás keretében eljárva a Tanács az Európai Parlamenttel és az említett bizottságokkal folytatott konzultációt követően, egyhangúlag határoz.

A Tanács a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően egyhangúlag úgy határozhat, hogy az (1) bekezdés d), f) és g) pontjára a rendes jogalkotási eljárást kell alkalmazni.¹

IV. AZ EURÓPAI BÍRÓSÁG MEGKÖZELÍTÉSE

Az Európai Bíróság bevett ítélkezési gyakorlata értelmében valamely jogi aktus jogalapja megválasztásának „objektív, bírói úton ellenőrizhető tényezőkön kell alapulnia, amelyek magukban foglalják különösen az intézkedés célját és tartalmát”².

Amennyiben a jogi aktus vizsgálata „azzal a megállapítással zárul, hogy annak kettős célja van, vagy két összetevőből áll, és ezek egyike fő vagy elsődleges célként vagy összetevőként határozható meg, míg a másik csupán járulékos, akkor a jogi aktusnak egyetlen jogalapra kell épülnie, nevezetesen a fő vagy elsődleges cél vagy összetevő által megkövetelt jogalapra”³.

Kivételként „amennyiben megállapításra kerül, hogy az intézkedés egyszerre több, egymástól elválaszthatatlan célkitűzéssel rendelkezik, amelyek közül egyik sem alacsonyabb rangú a másikonál és a másikkal képest nem közvetett, az intézkedésnek a megfelelő jogalapokra kell épülnie”⁴.

Nem választható azonban „kettős jogalap abban az esetben, ha az egyes jogalapok tekintetében megállapított eljárások egymással összeegyeztethetetlenek”⁵.

V. A JAVASLAT CÉLJA ÉS TARTALMA

A javasolt irányelv (2) preambulumbekkezdése emlékeztet rá, hogy „[a] Szerződés rendelkezik arról, hogy az Unió közös bevándorlási politikát alakít ki, amelynek célja a migrációs hullámok hatékony kezelése azok minden szakaszában és méltányos bánásmód biztosítása a harmadik országok azon állampolgárai számára, akik jogszerűen tartózkodnak valamely tagállamban. Ebből a célból az Európai Parlament és a Tanács intézkedéseket állapítanak meg

¹ Utólagos kiemelés.

² C-178/03. sz. ügy, *Bizottság kontra Európai Parlament és Tanács* [2006] EBHT I-107., 41. pont.

³ I.m., 42. pont.

⁴ C-338/01. eset, *Bizottság kontra Tanács*, EBHT 2004, I-4829. o., (55) bek.

⁵ I.m., 56. pont.

a beutazás és a tartózkodás feltételei, valamint a hosszú távú tartózkodásra jogosító vízumok és a hosszú távú tartózkodási engedélyek tagállamok által történő kiadására vonatkozó szabályokról [...].”

A javaslat 5–12. cikkei meghatározzák a fenti feltételekre és előírásokra vonatkozó szabályokat.

A (2) preambulumbekkezdés arról is rendelkezik, hogy az elfogadott intézkedések meghatározzák „a tagállamok valamelyikében jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok [jogait], ideértve a más tagállamokban való szabad mozgásra és tartózkodásra irányadó feltételeket is”.

A 13–15. cikkek meghatározzák az említett jogokat, beleértve a családegyesítésre vonatkozó jogokat.

VI. A MEGFELELŐ JOGALAP MEGHATÁROZÁSA

Tekintettel arra, hogy a javaslat célja és tartalma egyrészt az, hogy külön eljárást vezessen be a vállalaton belüli áthelyezés céljából uniós tartózkodást kérelmező harmadik országbeli állampolgárok belépésére és tartózkodására vonatkozóan, és ezzel kapcsolatban meghatározza a tagállamok által kibocsátandó tartózkodási engedélyek kiállításának követelményeit, másrészt hogy meghatározza a fenti munkavállalói kategóriába tartozó harmadik országbeli állampolgárok jogait, az EUMSZ 79. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontja megfelelő jogalapot képez a javaslat számára.

VII. A KIEGÉSZÍTÉSKÉNT JAVASOLT JOGALAP ELEMZÉSE

Az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének a) és b) pontja a munkakörnyezetre és az alkalmazottak munkafeltételeinek nem javadalmazási szempontjaival foglalkozik. A szakasz olyan kérdéseket érint, mint a munka szervezése, a munkatevékenységek, a képzés, készségek és foglalkoztathatóság, egészség, biztonság és jólét.

A fenti elemzés fényében az ilyen kérdések nem képezik a javaslat alapvető szempontjait, így a Bíróság által megfogalmazott megszorításoknak megfelelően nem indokolt e rendelkezések kiegészítő jogalapként történő felhasználása.

Az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének g) pontja az Unió területén jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának feltételeiről szól. A 153. cikk (2) bekezdésének harmadik albekezdése azonban különleges jogalkotási eljárást határoz meg a 153. cikk (1) bekezdésének g) pontja esetében („különleges jogalkotási eljárás keretében eljárva a Tanács az Európai Parlamenttel és az említett bizottságokkal folytatott konzultációt követően, egyhangúlag határoz”). E jogalap tehát összeegyeztethetetlen az EUMSZ 79. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontjával, amelyek a rendes jogalkotási eljárást írják elő (lásd a fent hivatkozott C-338/01. sz. *Bizottság kontra Tanács* ügyet).

Ez azonban az összeegyeztethetetlenségnek nem az egyetlen esete. Úgy véljük, hogy az

EUMSZ 153. cikke, melynek értelmében az egész Unióra érvényes jogi szabályozást fogadnak el, nem alkalmazható együtt az EUMSZ 79. cikkével, mivel Dánia egyáltalán nem vesz részt az e cikk szerinti jogszabályok elfogadásában, az Egyesült Királyságnak és Írországnak pedig joga van ahhoz, hogy ne vegyenek részt benne.

VII. KÖVETKEZTETÉS

A fenti elemzés alapján az EUMSZ 79. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontja az egyedüli megfelelő jogalap a javasolt irányelv esetében.

2011. november 22-i ülésén a Jogi Bizottság ennek megfelelően 18 mellette szavazat és 1 tartózkodás mellett¹ úgy döntött, hogy azt javasolja, hogy az EUMSZ 79. cikke (2) bekezdésének a) és b) pontját tartsák meg a javasolt irányelv egyedüli megfelelő jogalapjaként.

Kérem, fogadja megkülönböztetett nagyrabecsülésem.

¹ A következő képviselők voltak jelen a zárószavazáson: Klaus-Heiner Lehne (elnök), Luigi Berlinguer (alelnök), Raffaele Baldassarre (alelnök), Evelyn Regner (alelnök), Sebastian Valentin Bodu (alelnök), Philippe Boulland, Christian Engström, Marielle Gallo, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Kurt Lechner, Toine Manders, Antonio Masip Hidalgo, Jiří Maštálka, Gabriel Mato Adrover, Alajos Mészáros, Bernhard Rapkay, Alexandra Thein, Diana Wallis, Rainer Wieland.

12.12.2011

VÉLEMÉNY A FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG RÉSZÉRŐL (*)

az Állampolgári Jogi, Bel- és Igazságügyi Bizottság részére

a harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatról
(COM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD))

A vélemény előadója: Liisa Jaakonsaari

(*) Társbizottsági eljárás – az eljárási szabályzat 50. cikke

RÖVID INDOKOLÁS

A globalizáció gyors ütemben változtatja meg a világot. Az Európai Uniónak alkalmazkodnia kell a globalizált világ és az egymáshoz szorosan kapcsolódó gazdaságok teremtette új helyzethez, illetve ehhez kell igazítani jogszabályait és előírásait. A magasan képzett munkavállalók ideiglenes mobilitása a mai üzleti modell elengedhetetlen vonása, és különösen a multinacionális vállalatok támaszkodnak nagy mértékben olyan szakemberekre, akik képesek világszerte különböző projekteken dolgozni, gyakran rövid határidőn belül. Emiatt ért egyet az előadó általánosságban azzal, hogy létrehozzanak egy egységes szabályrendszert, és könnyítsék az Európai Unióba beutazó, vállalaton belül áthelyezett személyekre vonatkozó szabályok kapcsán az adminisztratív terheket.

A vállalaton belül áthelyezett személyek belépése és mobilitása eddig az egyes tagállamok hatáskörébe tartozott, és ez az irányelv változásokat fog hozni. Remélhetőleg az új helyzet többletértéket jelent az összes érintett számára. Az új szabályoknak egységesnek és átláthatónak kell lenniük, illetve nem engedhetnek meg kiskapukat és a szabályoktól való eltekintéseket a vállalatoknak és a tagállamoknak.

Üdvözlendőek a Bizottságnak a bürokrácia csökkentésére vonatkozó rendelkezései. Nélkülözhetetlen az egyablakos elv a vállalatok számára, mivel ez egy kevésbé bürokratikus és hatékonyabb kérelmezési eljáráshoz vezet. Mivel ez egy elv, munkaerő-piaci vizsgálatot

nem kell végezni.

A Bizottság javaslatának kritériumait és fogalommeghatározásait javítani, illetve pontosítani kell. A vezető és szakemberek meghatározásokat úgy kell javítani, hogy azok jogilag helytállóak és elkerüljék a félreérthetőséget. E tekintetben az előadó hasznosnak találja a fogalommeghatározásokat a kék kártyáról szóló, egységes szerkezetbe foglalt irányelvben. Bár a kék kártya birtokosai nem társaságon belül áthelyezett személyek, magasan képzett munkavállalók vagy szakképzett egyének, akik kék kártyát igényelnek, és ugyanolyan paraméterekkel rendelkeznek, ami képzettségük szintjét és szakmai tapasztalatukat illeti.

Az előadó alapvetően nem ért egyet a Bizottsággal a vállalaton belül áthelyezett személyekre vonatkozó szabályok alkalmazását illetően. A Bizottság által tervezett, a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvre történő hivatkozás számos ok miatt nem tűnik megfelelőnek ebben az irányelvben. Meg kell jegyezni, hogy nem világos, hogy a kiküldetésben lévő munkavállalókról szóló irányelv alkalmazandó-e, és milyen mértékben a harmadik országbeli állampolgárokra. Továbbá, amikor is a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv jelenleg felülvizsgálat alatt áll, felmerülhet a kérdés, hogy mi értelme egy olyan jogszabályra hivatkozni, amely jelenleg már nem szolgálja eredeti célját. Az irányelvet felülvizsgálják, és nem tudjuk, hogy a végleges szöveg hogy fog kinézni a végén. Végezetül, a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv célja különbözik a vállalaton belül áthelyezett személyekre vonatkozó irányelvtől. Amíg a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv a szolgáltatások szabad mozgását hivatott biztosítani, addig a vállalaton belül áthelyezett személyekre vonatkozó irányelv célja a munkaerő szabad mozgás biztosítása.

Az Európai Unió szerződesei, valamint az Alapjogi Charta is megállapítja, hogy a harmadik ország állampolgárait az uniós polgárokkal egyenlően kell kezelni. Ennek az irányelvnek egyértelműen ki kell mondania, hogy alapelv a helyi munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód. Ezt az elvet követve mind a tagállamok, mind a vállalatok számára az lenne a legegyszerűbb kiút, ha tudnák, hogy mely jogszabályokat kell alkalmazniuk.

A Bizottság javaslatában kijelenti, hogy az általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződéseket alkalmazni kell a vállalaton belül áthelyezett személyekre. Ez egy jó kiindulópont, bár nem elegendő, mivel e megállapodások nem fednek le minden ágazatot az Európai Unióban. E hiányosság kiegyenlítése érdekében a kollektív szerződéseket minden szinten – ideértve a vállalati megállapodásokat is – alkalmazni kell a társaságon belül áthelyezett személyekre, nem csak az általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződéseket. Ez egy közös egységes feltételrendszert eredményezne, valamint minden munkavállaló számára azonos szabályok alkalmazását biztosítaná, akár hazai munkaerő, akár harmadik országokból származó munkavállaló.

Az Unión belüli mobilitást érinti az egyik legfontosabb jogszabály, azaz az irányelv 16. cikke. Az előadó sajnálja, hogy a bizottság nem alkothat jogszabályokat e cikkel kapcsolatban, amely az irányelv központi kérdését érinti és a bizottság hatáskörének tekinthető, mivel a munkavállalók Unión belüli mobilitásával foglalkozik.

MÓDOSÍTÁS

a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság felkéri az Állampolgári Jogi, Bel- és Igazságügyi Bizottságot mint illetékes bizottságot, hogy jelentésébe foglalja be az alábbi módosításokat:

módosítás 1

Irányelvre irányuló javaslat 1 bevezető hivatkozás

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló *szerződés* 79. cikke (2) *bekezdésének a) és b) pontjára,*

módosítás

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló *szerződésre és különösen annak* 79. cikke (5) *bekezdésére,*

módosítás 2

Irányelvre irányuló javaslat 5 a bevezető hivatkozás (új)

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

– tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájára, és különösen 15. cikkének (3) bekezdésére, valamint 27., 28., 31. és 33. cikkére,

módosítás

módosítás 3

Irányelvre irányuló javaslat 5 b bevezető hivatkozás (új)

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

– tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet szociális biztonságról (minimumszabályok) szóló 102. egyezményére,

módosítás

módosítás 4

Irányelvre irányuló javaslat 5 c bevezető hivatkozás (új)

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

– tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyenlő bánásmódról (szociális

módosítás

biztonság) szóló 118. egyezményére,

módosítás 5

**Irányelvre irányuló javaslat
5 d bevezető hivatkozás (új)**

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

– tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet migráns munkavállalókról szóló 143. egyezményére (kiegészítő rendelkezések),

módosítás 6

**Irányelvre irányuló javaslat
5 e bevezető hivatkozás (új)**

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

– tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet munkavállalás céljából történő bevándorlásról szóló 97. egyezményére,

módosítás 7

**Irányelvre irányuló javaslat
5 a preambulumbekzdés (új)**

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

(5a) Azok a harmadik országbeli állampolgárok, akik engedéllyel rendelkeznek a tagállamok területén történő munkavégzésre, az uniós polgárokéval egyenlő munkakörülményekre jogosultak.

Indokolás

Ez a rendelkezés összhangban áll az Alapjogi Chartával.

módosítás 8

Irányelvre irányuló javaslat 8 preambulumbekzdés

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

(8) Ezt az irányelvet a csatlakozási okmányok vonatkozó rendelkezéseiben meghatározott, a tagállamok munkaerőpiacaihoz történő hozzáférésre vonatkozó uniós preferencia elvének sérelme nélkül kell alkalmazni. Ezen elv szerint a tagállamoknak a munkaerőpiacaikhoz való hozzáférés tekintetében nemzeti intézkedések vagy kétoldalú megállapodásokból következő intézkedések bármely alkalmazása esetén előnyben kell részesíteniük azokat a munkavállalókat, akik a tagállamok állampolgárai azon munkavállalókkal szemben, akik harmadik országok állampolgárai.

módosítás

(8) Ezt az irányelvet a csatlakozási okmányok vonatkozó rendelkezéseiben meghatározott, a tagállamok munkaerőpiacaihoz történő hozzáférésre vonatkozó uniós preferencia elvének sérelme nélkül kell alkalmazni. Ezen elv szerint a tagállamoknak a munkaerőpiacaikhoz való hozzáférés tekintetében nemzeti intézkedések vagy kétoldalú megállapodásokból következő intézkedések bármely alkalmazása esetén előnyben kell részesíteniük azokat a munkavállalókat, akik a tagállamok állampolgárai azon munkavállalókkal szemben, akik harmadik országok állampolgárai. ***Ennek során a nemzeti minimálbéreket és a foglalkozás gyakorlása szerinti állam minimumszabályait (munkavégzés helyének elve) kötelezően tiszteletben kell tartani mind az uniós polgárok, mind pedig a harmadik országok polgárai érdekében. Az uniós preferencia elvének oltalmazása mellett ez nem használható fel az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás elvétől való eltérésre, sem a tagállamok, sem pedig a harmadik országok állampolgárainak esetében. Ezt az irányelvet a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásának elvét teljes körűen tiszteletben tartva kell alkalmazni, felszámolva minden, állampolgárságon alapuló megkülönböztetést a foglalkoztatás, a díjazás és az egyéb munkakörülmények és foglalkoztatási feltételek terén.***

módosítás 9

Irányelvre irányuló javaslat 8 a preambulumbekzdés (új)

(8a) Ezen irányelvnek az ILO vonatkozó egyezményeinek teljes körű tiszteletben tartásával kell meghatároznia a harmadik országbeli állampolgárokat a vállalaton belüli áthelyezés keretében megillető jogokat és feltételeket.

módosítás 10

Irányelvre irányuló javaslat 10 preambulumbekzdés

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

(10) Ezen irányelv alkalmazásában a vállalaton belül áthelyezett személyek körébe a vezetők, szakértők és felsőfokú képesítéssel rendelkező, diplomás gyakornokok tartoznak. A vállalaton belül áthelyezett személyek fogalmának meghatározása a szolgáltatások kereskedelméről szóló általános **egyezmény (GATS) és kétoldalú kereskedelmi megállapodások keretében tett uniós kötelezettségvállalásokra épül. A GATS keretében tett e kötelezettségvállalások nem terjednek ki a belépés, tartózkodás és munkavégzés feltételeire. Ezért a jelen irányelv kiegészíti és megkönnyíti e kötelezettségvállalások alkalmazását. Az irányelv azonban a vállalaton belüli áthelyezéseknek a kereskedelmi kötelezettségvállalásokból következőnél tágabb körét érinti, mivel a szolgáltató ágazaton kívüli és a kereskedelmi megállapodásokban nem részes fél harmadik országból történő áthelyezésekre is kiterjed.**

(10) Ezen irányelv alkalmazásában a vállalaton belül áthelyezett személyek körébe a vezetők, szakértők és felsőfokú képesítéssel **és felsőfokú szakmai képesítéssel** rendelkező, diplomás gyakornokok tartoznak. A vállalaton belül áthelyezett **személyeket magas szintű képzettséget igénylő munkakörben kell alkalmazni. A vállalaton belül áthelyezett** személyek fogalmának meghatározása **az európai képesítési keretrendszerhez kapcsolódik, amely összehasonlítható és átlátható módon határozza meg a képesítések értékelésére szolgáló európai referenciakeretet, miközben összeegyeztethető a szolgáltatások kereskedelméről szóló általános egyezménnyel (GATS) és a kétoldalú kereskedelmi megállapodásokkal.**

Módosítás 11

Irányelvre irányuló javaslat 10 a preambulumbekkezdés (új)

A Bizottság által javasolt szöveg

Módosítás

(10a) A vállalaton belül áthelyezettek képesítéseinek értékeléséhez a tagállamoknak a képesítések értékelésére összehasonlítható és átlátható európai hivatkozási keretet létrehozó európai képesítési keretrendszeren belül létrehozott nemzeti koordinációs pontjaikat kell alkalmazniuk.

módosítás 12

Irányelvre irányuló javaslat 11 preambulumbekkezdés

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

(11) A vállalaton belül áthelyezett személyek számára ugyanolyan munkafeltételeket kell biztosítani, mint ***azon kiküldött munkavállalók számára, akiknek munkaadója az Európai Unió területén telepedett le, a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv szerint.*** E követelmény célja a munkavállalók védelme és a tagállamok területén, illetve a harmadik országokban letelepedett vállalkozások közötti tisztességes verseny biztosítása, ***mivel e követelmény garantálja, hogy az utóbbiak nem juthatnak versenyelőnyhöz az alacsonyabb követelményeket előíró munkaiügyi normák kihasználása révén.***

(11) A vállalaton belül áthelyezett személyek számára ugyanolyan munkafeltételeket kell biztosítani, mint ***a helyi munkavállalók számára. A vállalaton belül áthelyezett személyeknek az adott munkahelyen a fogadó tagállam állampolgáraival vagy az állandó személyi állománnyal egyenlő bánásmódban kell részesülniük a foglalkoztatás valamennyi feltétele tekintetében.*** E követelmény célja a munkavállalók védelme és a tagállamok területén, illetve a harmadik országokban letelepedett vállalkozások közötti tisztességes verseny biztosítása, ***és különösen a szociális dömping elkerülése. Fokozott figyelmet kell fordítani a vonatkozó uniós jogszabályokkal való összhangra.***

Indokolás

A vállalaton belül áthelyezett személyeknek a helyi munkavállalókkal egyenlő bánásmódban kell részesülniük. A kiküldetési irányelv alkalmazása nem megfelelő, mivel az nem garantálja

ezt az elvet, és ezért nem kellene ezt az irányelvet idevenni.

módosítás 13

Irányelvre irányuló javaslat (új) (11a) preambulumbekzdés

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

(11a) A tagállamok biztosítják, hogy megfelelő ellenőrzési mechanizmusokat hozzanak létre és hatékony ellenőrzéseket végeznek ezen irányelv szabályos végrehajtásának garntálása érdekében. E célból szükség van arra, hogy a tagállamok megfelelő hatáskörökkel és erőforrásokkal lássák el az illetékes hatóságokat. Ezen ellenőrzések eredményét megfelelő jelentésben kell összefoglalni, amelyet ezen irányelv végrehajtásának javítására kell felhasználni.

módosítás 14

Irányelvre irányuló javaslat 11 b preambulumbekzdés (új)

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

(11b) Az ezen irányelvben említett munkafeltételek úgy értelmezendők, hogy magukban foglalják legalább a díjazást és az elbocsátást, a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, a munkaidőt és a szabadságot, valamint a családi és szakmai életet, figyelembe véve az érvényben lévő kollektív megállapodásokat.

módosítás 15

Irányelvre irányuló javaslat 13 preambulumbekkezdés

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

(13) Mivel vállalaton belüli áthelyezés esetében ideiglenes migrációról van szó, a kérelmezőnek igazolnia kell, hogy megbízatása végén a harmadik országbeli állampolgár vissza tud térni egy ugyanahhoz a vállalkozáscsoporthoz tartozó, harmadik országban letelepedett szervezeti egységhez. Ennek igazolásául a munkaszerződés vonatkozó rendelkezései szolgálhatnak. Megbízólevéllel kell igazolni azt, hogy a harmadik országbeli vezető vagy szakértő rendelkezik a befogadó tagállamban az állás betöltéséhez vagy szabályozott szakma gyakorlásához szükséges szakmai képesítésekkel.

módosítás

(13) Mivel vállalaton belüli áthelyezés esetében ideiglenes migrációról van szó, a kérelmezőnek igazolnia kell, hogy megbízatása végén a harmadik országbeli állampolgár vissza tud térni egy ugyanahhoz a vállalkozáscsoporthoz tartozó, harmadik országban letelepedett szervezeti egységhez. Ennek igazolásául a munkaszerződés vonatkozó rendelkezései szolgálhatnak. Megbízólevéllel kell igazolni azt, hogy a harmadik országbeli vezető vagy szakértő rendelkezik a befogadó tagállamban az állás betöltéséhez vagy szabályozott szakma gyakorlásához szükséges **felsőfokú** szakmai **képesítéssel, felsőfokú** képesítésekkel **és szakmai gyakorlattal**.

módosítás 16

Irányelvre irányuló javaslat 22 preambulumbekkezdés

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

(22) Ez az irányelv nem érinti a Szerződés 56. cikke keretében végzett szolgáltatásnyújtásra vonatkozó feltételeket. Nem érinti ezen belül azokat a foglalkoztatási feltételeket, amelyek a 96/71/EK irányelv értelmében egy tagállamban letelepedett vállalkozás által egy másik tagállam területén történő szolgáltatásnyújtás céljából kiküldött munkavállalókra vonatkoznak. Ez az irányelv nem vonatkozik a 96/71/EK irányelv értelmében a szolgáltatások nyújtása keretében, egy tagállamban letelepedett vállalkozás által kiküldött

módosítás

törölve

harmadik országbeli állampolgárokra. Ennek eredményeként a vállalaton belül áthelyezett személy számára szóló engedéllyel rendelkező harmadik országbeli állampolgárok nem vehetik igénybe a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv rendelkezéseit. A 96/71/EK irányelv 1. cikke (4) bekezdésével összhangban ez az irányelv nem biztosíthat harmadik országban letelepedett vállalkozás számára a tagállamokban letelepedett vállalkozások számára biztosítottnál kedvezőbb elbánást.

Indokolás

A vállalaton belül áthelyezett személyeknek a helyi munkavállalókkal egyenlő bánásmódban kell részesülniük. A kiküldetési irányelvre történő hivatkozás nem megfelelő, mivel az nem garantálja ezt az elvet, és ezért nem kellene ezt az irányelvet idevenni.

módosítás 17

Irányelvre irányuló javaslat 23 preambulumbekkezdés

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

*(23) A **nemzeti jogban** egyenlő elbánást kell biztosítani azon szociális biztonsági ágak tekintetében, amelyeket a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet határoz meg. **Mivel ez az irányelv nem érinti** a kétoldalú megállapodások rendelkezéseit, **a vállalaton belül áthelyezett személy számára származási országa és a befogadó tagállam között megkötött kétoldalú megállapodások alapján biztosított** szociális biztonsági jogok **a nemzeti jog alapján az áthelyezett személy számára biztosítandó szociális jogokhoz képest megerősíthetők. Ez az***

módosítás

*(23) A **vállalaton belül áthelyezett személyek és családtagjaik megfelelő szociális biztonsági fedezete ezen irányelv kulcsfontosságú elemét képezi, és fontos szerepe van a tisztességes élet- és munkakörülmények biztosításában az Unióban való tartózkodás idején.** Egyenlő elbánást kell biztosítani **a vállalaton belüli áthelyezés által érintett harmadik országbeli állampolgároknak. Külön figyelmet kell fordítani** azon rendelkezésekre, amelyek **a nemzeti jog alapján a szociális biztonság terén garantálják az egyenlő elbánást azon szociális** biztonsági ágak tekintetében, amelyeket a szociális biztonsági rendszerek*

irányelv ugyanakkor nem biztosíthat több jogot, mint amennyiről a szociális biztonság területén már meglévő uniós jogszabályok rendelkeznek a harmadik országok azon állampolgárai számára, akiknek érdeke több tagállamot is érint.

koordinálásáról szóló, 2004. április 29-i 883/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet határoz meg. ***A jobb szociális biztonsági fedezetet biztosító kétoldalú megállapodások sérelme nélkül ennek az irányelvnek ki kell alakítania azokat a mechanizmusokat, amelyek tényleges szociális biztonsági fedezetet biztosítanak a tartózkodás idején, továbbá azokat a mechanizmusokat, amelyek adott esetben a megszerzett jogosultságok átvitelére szolgálnak.***

Ezen irányelv keretében a szociális biztonság terén az egyenlő bánásmód bármilyen korlátozása nem sértheti a 883/2004/EK rendelet és a 987/2009/EK rendelet harmadik országok e rendeletek által csupán állampolgárságuk miatt nem érintett állampolgáraitra való kiterjesztéséről szóló, 2010. november 24-i 1231/2010/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet¹ alkalmazása során átruházott jogokat.

¹ HL L 344., 2010.12.29., 1. o.

Módosítás 18

Irányelvre irányuló javaslat 23 a preambulumbekkezdés (új)

A Bizottság által javasolt szöveg

Módosítás

(23a) A szociális biztonsági előírások tekintetében való egyenlő elbánás elvén belül a vállalaton belüli áthelyezések kettős fedezetét el kell kerülni, és a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy ez az Unió ide vonatkozó kötelező jogi aktusaival összhangban történjen.

módosítás 19

**Irányelvre irányuló javaslat
29 a preambulumbekkezdés (új)**

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

(29a) A munkaviszonyra alkalmazandó jogtól függetlenül legalább a munkahely szerinti jogszabályokat, szabályozásokat és rendelkezéseket alkalmazni kell.

módosítás 20

**Irányelvre irányuló javaslat
29 b preambulumbekkezdés (új)**

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

(29b) A tagállamoknak haladéktalanul ratifikálniuk kell az ENSZ Közgyűlése által 1990. december 18-án elfogadott, a migráns munkavállalók és családtagjaik jogainak védelméről szóló nemzetközi egyezményt.

módosítás 21

**Irányelvre irányuló javaslat
29 c preambulumbekkezdés (új)**

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

(29c) Ez az irányelv az 1961. október 18-i Európai Szociális Chartában és a migráns munkavállalók jogállásáról szóló, 1977. november 24-i európai egyezményben szereplő jogok és elvek sérelme nélkül alkalmazandó.

módosítás 22

**Irányelvre irányuló javaslat
2 cikk – 2 bekezdés – c pont**

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

(c) azon harmadik országbeli

törölve

**állampolgárokra, akik másik tagállamban
letelepedett vállalkozás nevében,
szolgáltatások nyújtása keretében
végeznek tevékenységet az Európai Unió
működéséről szóló szerződés 56. cikke
értelmében, beleértve azokat, akiket a
96/71/EK irányelv értelmében
szolgáltatások nyújtása keretében küldött
ki valamely tagállamban letelepedett
vállalkozás.**

Indokolás

A kiküldetésben lévő munkavállalókról szóló irányelv nem alkalmas a vállalaton belül áthelyezett harmadik országbeli állampolgárok kezelésére. Ezt nem szabad összetéveszteni az EU-n belüli belső mobilitással.

módosítás 23

**Irányelvre irányuló javaslat
2 cikk – 2 bekezdés – c a pont (új)**

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

***ca) azon harmadik országbeli
állampolgárokra, akik kölcsönzött
munkaerőként egy önálló munkaerő-
kölcsönző cégnek vagy egy konzernen
vagy vállalatcsoporton belüli munkaerő-
kölcsönző cégnek dolgoznak, vagy akiket
egyéb olyan vállalkozás alkalmaz és
kölcsönöz ki, amelynek tevékenysége
munka elérhetővé tételéből áll, egy másik
vállalkozás felügyelete és irányítása alatt;***

módosítás 24

Irányelvre irányuló javaslat 2 cikk – 2 a bekezdés (új)

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

2a. A tagállamok a nemzeti vagy uniós szintű szociális partnerek egyetértésével bizonyos tevékenységi területeket kizárhatnak ezen irányelv alkalmazási köréből.

módosítás 25

Irányelvre irányuló javaslat 3 cikk – b pont

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

b) „vállalaton belüli áthelyezés”: harmadik országbeli állampolgár ideiglenes **kiküldetése** a tagállamok területén kívül letelepedett vállalkozástól, amelyhez a harmadik országbeli állampolgárt munkaszerződés köti, ugyanahhoz a vállalkozáshoz vagy vállalkozáscsoporthoz tartozó, a tagállamok területén belül letelepedett szervezethez;

b) „vállalaton belüli áthelyezés”: **a tagállam területén állandó lakóhellyel nem rendelkező** harmadik országbeli állampolgár **munkavégzés céljából történő** ideiglenes **áthelyezése** a tagállamok területén kívül letelepedett vállalkozástól, amelyhez a harmadik országbeli állampolgárt munkaszerződés köti, ugyanahhoz a vállalkozáshoz vagy vállalkozáscsoporthoz tartozó, a tagállamok területén belül letelepedett szervezethez;

módosítás 26

Irányelvre irányuló javaslat 3 cikk – c pont

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

c) „vállalaton belül áthelyezett személy”: vállalaton belül áthelyezett harmadik országbeli **állampolgár**;

c) „vállalaton belül áthelyezett személy”: vállalaton belül áthelyezett, **a tagállam területén lakóhellyel nem rendelkező** harmadik országbeli **munkavállaló**;

módosítás 27

Irányelvre irányuló javaslat

3 cikk – e pont

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

e) „vezető”: vezető beosztásban dolgozó személy, aki elsődlegesen irányítja a fogadó szervezetet, és aki felett az általános felügyeletet vagy irányítást elsődlegesen a vállalkozás igazgatóságának tagjai, részvényesei vagy az ezeknek megfelelő testületek gyakorolják; ***ez a beosztás magában foglalja a fogadó szervezet vagy a fogadó szervezet valamely szervezeti egységének vagy részlegének irányítását, a felügyeleti, szakmai vagy igazgatási feladatokat ellátó más alkalmazottak munkájának felügyeletét és ellenőrzését, az alkalmazottak felvételére és elbocsátására, illetve a felvételt és elbocsátást érintő javaslattételre és egyéb személyzeti feladatok ellátására vonatkozó jogkör személyes gyakorlását;***

módosítás

e) „vezető”: ***a vállalati struktúrán belül*** vezető beosztásban dolgozó személy, aki elsődlegesen irányítja a fogadó szervezetet, ***elsődlegesen vezetői feladatokat lát el,*** és aki felett az általános felügyeletet vagy irányítást elsődlegesen a vállalkozás igazgatóságának tagjai, részvényesei vagy az ezeknek megfelelő testületek gyakorolják;

Indokolás

Egyértelművé kell tenni a vezetők meghatározását, és azt azokra kell korlátozni, akik magas szintű képzettséggel és különleges készségekkel rendelkeznek, és akiknek személyes képességei elengedhetetlenek a vállalat speciális tevékenységeinek megfelelő folytatásához a fogadó országban. Ez azt jelenti, hogy a befogadás kritériuma a képesítés és a vállalaton belüli munkahely, nem pedig a fizetés. Az inkluzív vagy kizáró módon is értelmezhető teljes körű felsorolás nem tisztázza a helyzetet.

módosítás 28

Irányelvre irányuló javaslat

3 cikk – f pont

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

f) „szakértő”: a fogadó szervezet szempontjából ***lényeges és specifikus, különleges tudással rendelkező személy, figyelembe véve nemcsak a fogadó szervezet vonatkozásában specifikus tudást, hanem azt is, hogy az illető rendelkezik-e a specifikus technikai tudást***

módosítás

f) „szakértő”: ***olyan személy, akit egy magas képzettséget igénylő munkakörre küldenek ki, és aki magas szintű szakképesítéssel, szakismeretekkel és folyamatos szakmai tapasztalattal rendelkezik, valamint olyan egyedi ismeretek birtokában van, amelyek a***

igénylő munka ellátása tekintetében magas szintű képesítéssel;

fogadó szervezet **sajátos tevékenysége** szempontjából **jelentősek vagy fontosak;**

Indokolás

Egyértelművé kell tenni a szakértők meghatározását, és azt azokra kell korlátozni, akik magas képzettségűek és különleges készségekkel rendelkeznek, és akik személyes képességei elengedhetetlenek a vállalat speciális tevékenységeinek megfelelő folytatásához a fogadó országban. Ez azt jelenti, hogy a befogadás kritériuma a képesítés és a vállalatban belüli munkahely, nem pedig a fizetés.

módosítás 29

Irányelvre irányuló javaslat 3. cikk – g pont

A Bizottság által javasolt szöveg

g) „diplomás gyakornok”: felsőfokú képesítéssel rendelkező személy, aki egy vállalattal kapcsolatos tudásának és vállalati tapasztalatának bővítése céljából, a vállalatnál betöltendő vezetői beosztásra való felkészülés érdekében kerül áthelyezésre.

módosítás

g) „diplomás gyakornok”: felsőfokú képesítéssel rendelkező személy, aki egy vállalattal kapcsolatos tudásának és vállalati tapasztalatának bővítése céljából, a vállalatnál betöltendő vezetői **vagy szakértői** beosztásra való felkészülés érdekében **legalább egy évre szóló fizetett szerződés keretében** kerül áthelyezésre **állandó szerződés megkötésének céljával, és akinek a feladatai megfelelnek az adott személy által elvégzett felsőfokú képzésnek;**

módosítás 30

Irányelvre irányuló javaslat 3 cikk – g a pont (új)

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

ga) „magas szintű képzettséget igénylő munkakör”: olyan munkakör, amely:
– **a fogadó szervezet szempontjából lényeges és specifikus, különleges tudást igényel;**
– **fizetett; továbbá**
– **megfelelő munkafeltételeket garantál.**

Indokolás

Az irányelv céljainak egyértelművé tétele érdekében felülvizsgált fogalom meghatározásokra van szükség. Ezért az irányelvbe be kell illeszteni a magas szintű képzettséget igénylő munkakör már kodifikált és működő fogalom meghatározását, annak biztosítása érdekében, hogy a vállalaton belül áthelyezett személyeket az ezen irányelvben előírt feltételek mellett foglalkoztatják. A fogalom meghatározás a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló, 2009. május 25-i 2009/50/EK tanácsi irányelvből („kék kártya” irányelv) származik.

módosítás 31

Irányelvre irányuló javaslat 3 cikk – g b pont (új)

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

***gb) „felsőfokú szakmai képesítések”:
olyan képesítések, amelyeket felsőfokú
képesítés megszerzését tanúsító okirat
igazol, vagy ettől eltérve – amennyiben azt
a nemzeti jogszabályok lehetővé teszik –
legalább ötéves, a felsőfokú képesítéssel
összehasonlítható olyan szakmai
tapasztalat, amely a munkaszerződésben
vagy a kötelező érvényű állásajánlatban
meghatározott szakma vagy ágazat terén
releváns;***

Indokolás

Az irányelv céljainak egyértelművé tétele és pontosítása érdekében felülvizsgált fogalom meghatározásokra van szükség. Ennek érdekében már kodifikált és működő európai meghatározást kell beilleszteni az irányelvbe a felsőfokú szakmai képesítések vonatkozásban annak biztosítása érdekében, hogy a vállalaton belül áthelyezett személyek rendelkezzenek a megfelelő szakmai képesítésekkel. E képzettségeket a Bizottság javaslatának 5. cikke d) pontjában is említetteknek megfelelően a lehető legvilágosabbá kell tenni. A fogalom meghatározás a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló, 2009. május 25-i 2009/50/EK tanácsi irányelvből („kék kártya” irányelv) származik.

módosítás 32

Irányelvre irányuló javaslat 3 cikk – g c pont (új)

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

gc) „szakmai tapasztalat”: az érintett szakma tényleges és jogszerű gyakorlása;

Indokolás

Az irányelv céljainak egyértelművé tétele érdekében felülvizsgált fogalom meghatározásokra van szükség. Ennek érdekében már kodifikált és működő európai meghatározást kell beilleszteni az irányelvbe a szakmai tapasztalatra vonatkozóan annak biztosítása érdekében, hogy a vállalaton belül áthelyezett személyeket az ezen irányelvben meghatározott feltételeknek megfelelően alkalmazzák. A fogalom meghatározás a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló, 2009. május 25-i 2009/50/EK tanácsi irányelvből („kék kártya” irányelv) származik.

módosítás 33

Irányelvre irányuló javaslat 3 cikk – n pont

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

módosítás

n) „általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződés”: olyan kollektív szerződés, amelyet az adott földrajzi területen és az érintett szakmában vagy iparágban működő valamennyi vállalkozásnak be kell tartania; amennyiben nem létezik a kollektív szerződések általános alkalmazandóságát kimondó rendszer, a tagállamok dönthetnek úgy, hogy az adott földrajzi területen belül az érintett szakma vagy iparág tekintetében általában minden hasonló vállalkozásokra alkalmazandó kollektív szerződésekre és/vagy a leginkább reprezentatív munkáltatói és munkavállalói szervezetek

törölve

által nemzeti szinten megkötött és az egész tagállam területén alkalmazott kollektív szerződésekre támaszkodhatnak.

módosítás 34

Irányelvre irányuló javaslat 4 cikk – 2 bekezdés

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

2. Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a 3. cikk i) pontja, valamint a 12., 14. és 15. cikk tekintetében kedvezőbb rendelkezéseket fogadjanak el vagy tartsanak fenn az irányelv hatálya alá tartozó személyekre vonatkozóan.

módosítás

2. Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a 3. cikk i) pontja, **a 11. cikk (2) bekezdése**, valamint a 12., 14. és 15. cikk tekintetében kedvezőbb rendelkezéseket fogadjanak el vagy tartsanak fenn az irányelv hatálya alá tartozó személyekre vonatkozóan.

módosítás 35

Irányelvre irányuló javaslat 5 cikk – 1 bekezdés – d pont

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

d) igazolja, hogy rendelkezik a vezetői vagy szakértői pozíció betöltéséhez **a befogadó tagállamban** szükséges szakmai képesítéssel, vagy diplomás gyakornok esetében a szükséges felsőfokú képesítéssel;

módosítás

d) igazolja, hogy rendelkezik a vezetői vagy szakértői pozíció betöltéséhez szükséges **felsőfokú** szakmai képesítéssel **vagy felsőfokú képesítéssel**, vagy diplomás gyakornok esetében a szükséges felsőfokú képesítéssel;

Indokolás

A cikket összhangba kell hozni a 3. cikkben szereplő felülvizsgált fogalommeghatározásokkal.

módosítás 36

Irányelvre irányuló javaslat 5 cikk – 2 bekezdés

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

2. A tagállamok megkövetelik, hogy a megfelelő foglalkozási ágakban ***dolgozó, hasonló*** helyzetben ***lévő kiküldött munkavállalókra alkalmazandó*** jogszabályokban vagy adminisztratív rendelkezésekben és/vagy ***általánosan alkalmazandónak nyilvánított*** kollektív szerződésekben előírt összes feltétel ***teljesüljön*** az áthelyezés során ***biztosított javadalmazás*** tekintetében. ***amennyiben nem létezik a kollektív szerződések általános alkalmazandóságát kimondó rendszer, a tagállamok dönthetnek úgy, hogy az adott földrajzi területen belül az érintett szakma vagy iparág tekintetében általában minden hasonló vállalkozásokra alkalmazandó kollektív szerződésekre és/vagy a leginkább reprezentatív munkáltatói és munkavállalói szervezetek által nemzeti szinten megkötött és az egész tagállam területén alkalmazott kollektív szerződésekre támaszkodhatnak.***

módosítás

2. A tagállamok megkövetelik, hogy a megfelelő foglalkozási ágakban, ***összehasonlítható*** helyzetben ***a munkahelyen teljesüljön a*** jogszabályokban vagy adminisztratív rendelkezésekben és/vagy kollektív szerződésekben előírt összes feltétel az áthelyezés során ***a munkafeltételekre vonatkozóan, többek között az ellátások és a fizetés tekintetében is. Fokozott figyelmet kell fordítani a vonatkozó kötelező uniós jogszabályokkal való összhangra.***

Indokolás

A kiküldetésben lévő munkavállalókról szóló irányelv szövegét törölni kell annak biztosítása érdekében, hogy mindenfajta kollektív szerződés alkalmazható legyen a vállalaton belüli áthelyezésekre.

módosítás 37

Irányelvre irányuló javaslat 14 cikk

Az Európai Bizottság által javasolt szöveg

A munkaviszonyra irányadó jogtól függetlenül a vállalaton belül áthelyezett személyek jogosultak ***arra, hogy:***

módosítás

A munkaviszonyra irányadó jogtól függetlenül a vállalaton belül áthelyezett személyek ***a fogadó tagállam állampolgáraival azonos elbánásra***

1. az őket ezen irányelv értelmében befogadó tagállamokban a hasonló helyzetben lévő kiküldött munkavállalókra alkalmazandó jogszabályokban, adminisztratív rendelkezésekben és/vagy általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív szerződésekben előírt foglalkoztatási feltételekben részesüljenek;

Amennyiben nem létezik a kollektív szerződések általános alkalmazandóságát kimondó rendszer, a tagállamok dönthetnek úgy, hogy olyan kollektív szerződésekre támaszkodnak, amelyek az adott földrajzi területen belül az érintett foglalkozás vagy iparág tekintetében általában minden hasonló vállalkozásra alkalmazandók, és/vagy a nemzeti szinten leginkább reprezentatív munkáltatói és munkavállalói szervezetek által megkötött kollektív szerződésekre, amelyeket az egész tagállam területén alkalmaznak;

2. a fogadó tagállam állampolgáraival egyenlő elbánásban részesüljenek a következők tekintetében:

a) egyesülési és társulási szabadság, valamint a munkavállalókat vagy munkáltatókat képviselő szervezetekben, illetve bármely olyan szervezetben való tagság szabadsága, amelynek tagjai egy meghatározott foglalkozást űznek, beleértve az ilyen szervezetek által *nyújtott* előnyöket is, a közrendre és a közbiztonságra vonatkozó nemzeti rendelkezések sérelme nélkül;

b) oklevelek, bizonyítványok és más szakképesítések elismerése a vonatkozó nemzeti eljárásokkal összhangban;

c) a 883/2004/EK rendelet 3. cikkében meghatározott szociális biztonsági *ágakra* vonatkozó *nemzeti jogszabályok rendelkezései*, a meglévő kétoldalú megállapodások sérelme nélkül; a tagállamok közötti mobilitás esetén és a

jogosultak az *alábbiak tekintetében*:

1. a munkavégzés szerinti tagállamban a munkahelyen alkalmazandó jogszabályokban, adminisztratív rendelkezésekben és/vagy *választott bírósági határozatokban* és kollektív szerződésekben előírt foglalkoztatási feltételekben részesüljenek;

2. egyesülési és társulási szabadság, valamint a munkavállalókat vagy munkáltatókat képviselő szervezetekben, illetve bármely olyan szervezetben való tagság szabadsága, amelynek tagjai egy meghatározott foglalkozást űznek, beleértve az ilyen szervezetek által *biztosított* előnyöket és *jogokat* is, a közrendre és a közbiztonságra vonatkozó nemzeti rendelkezések sérelme nélkül;

3. oklevelek, bizonyítványok és más szakképesítések elismerése a vonatkozó nemzeti eljárásokkal összhangban;

4. a 883/2004/EK rendelet 3. cikkében meghatározott szociális biztonsági *ágak a jobb feltételeket biztosító*, meglévő kétoldalú megállapodások sérelme nélkül; *Uniós szintű harmonizáció hiányában továbbra is az egyes tagállamok felelősek*

meglévő kétoldalú megállapodások sérelme nélkül a 859/2003/EK tanácsi **rendeletet**¹⁵ kell megfelelően alkalmazni;

d) a 859/2003/EK rendelet és a meglévő kétoldalú megállapodások sérelme nélkül a munkavállaló korábbi munkaviszonyán alapuló törvényes nyugdíjak folyósítása, harmadik országban történő letelepedés esetén;

e) az árukhoz és szolgáltatásokhoz, illetve a nyilvánosság számára elérhető áru- és szolgáltatásellátáshoz való hozzáférés, kivéve a szociális lakásellátáshoz és **a** munkaügyi **központok által biztosított tanácsadáshoz** való hozzáférést.

A 2. bekezdésben meghatározott, egyenlő elbánáshoz való jog a tagállamok arra vonatkozó jogára való sérelem nélkül alkalmazandó, hogy a 7. cikk szerint biztosított engedélyt visszavonják, vagy

azért, hogy jogszabályaikban az uniós jogszabályoknak megfelelően meghatározzák a megkülönböztetés-mentességre vonatkozó szabályokat a társadalombiztosítási ellátás biztosítása, az ilyen ellátás összege és időtartama tekintetében. a tagállamok közötti mobilitás esetén és a jobb feltételeket biztosító, meglévő kétoldalú megállapodások sérelme nélkül a 1231/2010/EU rendeletet és – amennyiben alkalmazandó – a 859/2003/EK tanácsi rendeletet kell megfelelően alkalmazni;

5. az árukhoz és szolgáltatásokhoz, illetve a nyilvánosság számára elérhető áru- és szolgáltatásellátáshoz való hozzáférés, kivéve a szociális lakásellátáshoz és **az állami** munkaügyi **központokhoz** való hozzáférést.

A harmadik országból származó és harmadik országba költöző munkavállalók vagy az ilyen munkavállalók harmadik országban élő túlélő hozzátartozói, akik a munkavállaló után jogokat élveznek, a nyugdíjkorhatár elérése, rokkantság vagy halál esetén a munkavállaló korábbi munkaviszonyán alapuló és a 883/2004/EK rendelet 3. cikkében meghatározott jogszabályok szerint megszerzett kötelező nyugdíjban részesülnek az érintett tagállam harmadik országba költöző állampolgáira vonatkozókkal azonos feltételek mellett és mértékben;

Az e cikkben rögzített egyenlő elbánáshoz való jog nem sérti a tagállam azon jogát, hogy a 7. cikkel összhangban visszavonja az engedélyt, vagy elutasítsa az engedély megújítását.

annak meghosszabbítását megtagadják.

ELJÁRÁS

Cím	A harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő belépésének és tartózkodásának feltételei			
Hivatkozások	COM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD)			
Illetékes bizottság A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	LIBE 7.9.2010			
Véleménynyilvánításra felkért bizottság(ok) A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	EMPL 7.9.2010			
Társbizottság(ok) - a plenáris ülésen való bejelentés dátuma	12.5.2011			
Előadó(k) A kijelölés dátuma	Liisa Jaakonsaari 9.9.2010			
Vizsgálat a bizottságban	16.6.2011	13.7.2011	5.10.2011	22.11.2011
Az elfogadás dátuma	5.12.2011			
A zárószavazás eredménye	+: -: 0:	37 5 1		
A zárószavazáson jelen lévő tagok	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennahmias, Philippe Boulland, Milan Cabrnoc, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Sergio Gaetano Cofferati, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Liisa Jaakonsaari, Danuta Jazłowiecka, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Őry, Siiri Oviir, Rovana Plumb, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Elisabeth Schroedter, Traian Ungureanu, Andrea Zaroni			
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok)	Georges Bach, Raffaele Baldassarre, Julie Girling, Sergio Gutiérrez Prieto, Gesine Meissner, Ria Oomen-Ruijten, Evelyn Regner, Csaba Sógor, Emilie Turunen, Gabriele Zimmer			
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok) (187. cikk (2) bekezdés)	Cornelia Ernst, Sylvie Guillaume, Phil Prendergast			

ELJÁRÁS

Cím	A harmadik országbeli állampolgárok vállalaton belüli áthelyezés keretében történő belépésének és tartózkodásának feltételei			
Hivatkozások	COM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD)			
Az Európai Parlamentnek történő benyújtás dátuma	13.7.2010			
Illetékes bizottság A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	LIBE 7.9.2010			
Véleménynyilvánításra felkért bizottság(ok) A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	EMPL 7.9.2010	FEMM 7.9.2010		
Nem nyilvánított véleményt A határozat dátuma	FEMM 2.9.2010			
Társbizottság(ok) A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	EMPL 12.5.2011			
Előadó(k) A kijelölés dátuma	Salvatore Iacolino 27.9.2010			
A jogalap vizsgálata A JURI véleményének dátuma	JURI 22.11.2011			
Vizsgálat a bizottságban	26.10.2010	1.2.2011	16.6.2011	31.8.2011
	23.11.2011	20.2.2014	10.3.2014	
Az elfogadás dátuma	10.3.2014			
A zárószavazás eredménye	+: -: 0:	44 8 0		
A zárószavazáson jelen lévő tagok	Jan Philipp Albrecht, Roberta Angelilli, Edit Bauer, Emine Bozkurt, Arkadiusz Tomasz Bratkowski, Salvatore Caronna, Philip Claeys, Carlos Coelho, Ioan Enciu, Frank Engel, Cornelia Ernst, Tanja Fajon, Kinga Gál, Kinga Göncz, Nathalie Griesbeck, Sylvie Guillaume, Ágnes Hankiss, Salvatore Iacolino, Sophia in 't Veld, Livia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Timothy Kirkhope, Juan Fernando López Aguilar, Baroness Sarah Ludford, Monica Luisa Macovei, Svetoslav Hristov Malinov, Clemente Mastella, Véronique Mathieu Houillon, Anthea McIntyre, Claude Moraes, Judith Sargentini, Nils Torvalds, Wim van de Camp, Axel Voss, Renate Weber, Josef Weidenholzer, Cecilia Wikström, Auke Zijlstra			
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok)	Vilija Blinkevičiūtė, Michael Cashman, Jean Lambert, Jan Mulder, Marie-Christine Vergiat			

A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok) (187. cikk (2) bekezdés)	Josefa Andrés Barea, Zoltán Bagó, Jürgen Creutzmann, Christian Engström, Béla Glattfelder, Ádám Kósa, Jens Nilsson, József Szájer, Csaba Öry
Benyújtás dátuma	12.3.2014