EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Bryssel den 13.7.2010
KOM(2010) 378 slutlig

2010/0209 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern överföring av personal

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

MOTIVERING

1) Bakgrund

- **Motiv och syfte**

Detta förslag är ett led i EU:s strävanden att utarbeta en heltäckande migrationspolitik. I Haagprogrammet från november 2004 erkändes att laglig migration ”kommer att ha stor betydelse för att stärka den kunskapsbaserade ekonomin i Europa och främja ekonomisk utveckling och på så sätt bidra till genomförandet av Lissabonstrategin”. Kommissionen uppmanades i enlighet med detta att lägga fram en strategisk plan för laglig migration ”som inbegriper förfaranden för inresetillstånd som snabbt kan svara på fluktuerande efterfrågan på migrerande arbetskraft”.

I det meddelande från kommissionen om en strategisk plan för laglig migration (KOM(2005) 669) som följde i december 2005 föreskrivs att fem lagstiftningsförslag om arbetskraftsinvandring, inklusive ett direktiv om företagsinternt utstationerad personal, skulle antas mellan 2007 och 2009.

I den europeiska pakten för invandring och asyl, som antogs av Europeiska rådet vid dess möte den 15–16 oktober 2008, anges Europeiska unionens och dess medlemsstaters åtagande att föra en rättvis, effektiv och enhetlig politik som svar på de utmaningar och möjligheter som migrationen innebär.

I Stockholmsprogrammet, som antogs av Europeiska rådet vid dess möte den 10–11 december 2009, medges att arbetskraftsinvandring kan bidra till ökad konkurrenskraft och ekonomisk livskraft samtidigt som en flexibel invandringspolitik kommer att utgöra ett viktigt bidrag till unionens ekonomiska utveckling och styrka på lång sikt, mot bakgrund av de stora demografiska utmaningarna och det därmed sammanhängande ökade behovet av arbetskraft som EU kommer att ställas inför i framtiden. Europeiska rådet uppmanar i programmet kommissionen och rådet att fortsätta att genomföra den strategiska planen för laglig migration från 2005.

Förslagen om högutbildade arbetstagare (”EU-blåkort”) och ett allmänt ramdirektiv lades fram i oktober 2007.[1] Rådet antog det första av förslagen den 25 maj 2009. Det andra diskuteras för närvarande av Europaparlamentet och rådet.

Mot bakgrund av de hinder som företag står inför till följd av att reglerna är många och invecklade är syftet med detta direktiv framför allt att underlätta företagsintern överföring av kompetens både till och inom EU för att stärka EU-ekonomins konkurrenskraft och att komplettera EU:s övriga åtgärder för att uppnå målen i Europa 2020-strategin. Det syftar framför allt till att snabbt och effektivt åtgärda efterfrågan på chefer och kvalificerad personal vid filialer och dotterbolag till multinationella företag genom att inrätta transparenta och harmoniserade villkor för tillträde för denna kategori arbetstagare samt attraktivare villkor för temporär vistelse för personer som är föremål för företagsintern överföring och deras familjer. Syftet är också att skapa förutsättningar för en effektiv fördelning och omfördelning av överförd personal mellan enheter inom EU. Att uppnå detta övergripande mål skulle också hjälpa EU att uppfylla internationella handelsåtaganden, däribland särskilda regler för

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

personer som är föremål för företagsintern överföring. För att främja sådan transnationell rörlighet krävs ett klimat med sund konkurrens och respekt för arbetstagarnas rättigheter, bland annat genom att personer som är föremål för företagsintern överföring får en säker rättslig status.

- **Allmän bakgrund**

Till följd av näringslivets globalisering, den ökande internationella handeln, de multinationella företagens tillväxt och utbredning och den pågående omstruktureringen och konsolideringen av många sektorer har temporära överföringar av chefer och teknisk personal för kortare uppdrag vid andra enheter inom företagen ökat i betydelse under de senaste åren. Företagens förmåga att snabbt reagera på nya utmaningar, överföra know-how till nya chefer och harmonisera kvalifikationer i alla länder där företagen är verksamma, är oerhört viktigt. Utvecklingen i organisationen och fördelningen av arbetet inom företag kräver också ökad rörlighet.

Möjligheterna för internationella företag att förlita sig på rörlighet i form av företagsinterna överföringar av personal begränsas emellertid av ett antal faktorer. Många multinationella företag som vill överföra personal har stött på bristande flexibilitet och restriktioner, bland annat brist på tydliga särskilda ordningar i flertalet EU-medlemsstater, invecklade krav, kostnader, förseningar i fråga om beviljande av viseringar eller arbetstillstånd och osäkerhet om regler och förfaranden. Dessutom råder stora skillnader mellan medlemsstaterna när det gäller villkor för tillträde och begränsningar i familjerättigheterna.

- **Gällande bestämmelser**

Den befintliga lagstiftning på EU-nivå som tar upp villkoren för tillträde för personer som tillfälligt överförs internt av sitt företag är rådets resolution från 1994 om begränsning av rätten till inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare till medlemsländerna för anställning,[2] som antogs under artikel K.1 i EG-fördraget. Här fastställs definitioner och principer för inresa och vistelse för denna kategori migranter.

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 som rör utstationeringen av arbetstagare av företag som är etablerade i en medlemsstat i samband med tillhandahållande av tjänster har också anknytning till detta förslag då det i artikel 1.4 fastställs att företag som är etablerade i en icke-medlemsstat inte får behandlas förmånligare än företag som är etablerade i en medlemsstat. Detta förslag säkerställer därför att företag som är etablerade i en icke-medlemsstat och som utstationerar arbetstagare till en medlemsstat inom ramen för företagsinternt tillhandahållande av tjänster inte får någon konkurrensfördel.

De åtaganden som EU-25 gjort inom ramen för allmänna tjänstehandelsavtalet (Gats)[3] öppnar för möjligheten att företagsinternt överföra personal inom tjänstesektorn och i samband med tillhandahållande av tjänster, normalt utan ekonomiskt behovstest, för en period av högst tre år (för chefer och specialister) eller ett år (för traineer), förutsatt att de uppfyller kraven i den relevanta listan, t.ex. tidigare anställning i minst ett år. I associeringsavtalet mellan EU och Chile som ingicks 2002 och avtalet om ekonomiskt partnerskap med Cariforumländerna som ingicks 2008 ingår också bestämmelser om företagsinterna överföringar, vilka bygger på

---

2 EGT C 274, 19.9.1996, s. 3.

3 Se WTO-dokumenten S/L/286 och S/C/W/273 Suppl. 1 av den 18 december 2006.

åtagandena inom ramen för Gats. Handelsåtaganden inom ramen för Gats och bilaterala avtal syftar inte till att uttömmande täcka villkoren för inresa, vistelse och arbete.

I rådets direktiv 2003/86/EG av den 22 september 2003 fastställs villkoren för att utöva rätten till familjeåterförening. Detta förslag går längre än det direktivet genom mer gynnsamma regler för familjeåterförening.

Utformningen av uppehållstillstånd för tredjelandsmedborgare fastställs i förordning (EG) nr 1030/2002 och är tillämplig på detta förslag.

I rådets direktiv 2005/71/EG av den 12 oktober 2005 om ett särskilt förfarande för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse i forskningssyfte fastställs villkoren för inresa och vistelse i medlemsstaterna för forskare från tredjeländer som avser att under mer än tre månader genomföra ett forskningsprojekt inom ramen för mottagningsavtal med forskningsorgan som har förhandsgodkänts för detta ändamål av medlemsstaten. Eftersom det kan förekomma överlappningar mellan de båda rättsakternas tillämpningsområden och i syfte att bibehålla enhetliga regler för forskare från tredjeländer anges det uttryckligen i detta förslag att det inte gäller tredjelandsmedborgare som ansöker om rätt att vistas i en medlemsstat som forskare, i den mening som avses i direktiv 2005/71/EG, i syfte att genomföra ett forskningsprojekt.

Dessutom omfattar det förslag till ramdirektiv[4] som lades fram den 23 oktober 2007 (KOM(2007) 638) två undantag; personer som reser in i en medlemsstat med stöd av åtaganden i ett internationellt avtal om underlättande av inresa och tillfällig vistelse för vissa kategorier av fysiska personer med anknytning till handel och investeringar och tredjelandsmedborgare som är utstationerade, oavsett om deras företag är etablerat i en medlemsstat eller i ett land utanför EU. Personer som är föremål för företagsintern överföring och som utstationeras på grundval av ett anställningsavtal med ett företag i ett tredjeland, och som omfattar personer som reser in i en medlemsstat enligt ovan nämna åtaganden undantas därför från tillämpningsområdet för denna rättsakt och omfattas följaktligen att särskilda bestämmelser i dessa avseenden.

I blåkortsdirektivet fastställs samma undantag som i ramdirektivet i fråga om personer som omfattas av handelsavtal. Dessutom måste de sökande visa upp ett anställningsavtal. Personer som är föremål för företagsintern överföring omfattas därför inte av dess tillämpningsområde.

- **Förenlighet med Europeiska unionens politik och mål på andra områden**

Åtgärder för att locka högkvalificerade tredjelandsmedborgare, som t.ex. nyckelpersonal för transnationella företag, är den del av den bredare ram som fastställs genom Europa 2020-strategin, där det anges som mål att unionen ska bli en ekonomi baserad på kunskap och innovation och att den ska minska företagens administrativa börda och uppnå en bättre matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft. Att underlätta företagsintern överföring av personal är ett mål även för EU:s handelspolitik.

Förslaget är förenligt med de grundläggande rättigheterna, särskilt artiklarna 15, 21 och 31 (rättvis och jämlik behandling), artikel 12 (mötes- och föreningsfrihet), artikel 34 (social

[4] Förslag till rådets direktiv om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat.

trygghet) samt artikel 7 (respekt för privatlivet och familjelivet) i stadgan om de grundläggande rättigheterna, eftersom det erkänner och värnar om principen om lika behandling för personer som är föremål för företagsintern överföring och omfattar rättssäkerhetsgarantier och rätten till familjeliv.

Personuppgifter som myndigheter måste handha vid genomförandet av detta förslag ska behandlas i enlighet med direktiv 95/46/EG om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter.

2) Samråd med berörda parter och konsekvensanalys

- **Samråd med berörda parter**

Metoder, målsektorer och deltagarnas allmänna profil

Ett offentligt samråd har hållits om grönboken om en gemensam syn på ekonomisk migration i EU, vilket inbegrep en offentlig utfrågning den 14 juni 2005.

Ytterligare samråd har hållits i form av seminarier och workshoppar. Medlemsstaterna har konsulterats inom ramen för kommissionens kommitté för frågor om invandring och asyl. I en extern studie som beställdes som underlag för konsekvensanalysen gavs de viktigaste aktörerna möjlighet att yttra sig i frågeformulär och intervjuer.

Sammanfattning av svaren och av hur de har beaktats

Analysen av de 130 bidrag som kom in under det offentliga samrådet visade att det finns ett allmänt stöd för en gemensam EU-politik om ekonomisk invandring, även om det råder stora skillnader när det gäller vilka strategier som bör följas och det förväntade slutresultatet. Ett annat tydligt önskemål var att förslaget skulle innehålla enkla, obyråkratiska och flexibla lösningar. Ett stort antal medlemsstater ville inte ha någon övergripande lösning och kommissionen ansåg därför att åtgärder på sektorsnivå var mer realistiska och bättre skulle motsvara önskemålen om flexibilitet.

- **Extern experthjälp**

Någon extern experthjälp har inte behövts.

- **Konsekvensanalys**

Följande alternativ undersöktes:

Alternativ 1: Ingen åtgärd. Den nuvarande utvecklingen i medlemsstaterna skulle fortsätta inom den befintliga rättsliga regelramen. Detta skulle dock betyda att EU som helhet inte skulle vara attraktivt för företag som fortfarande skulle ha svårigheter att utnyttja sin personal optimalt, trots ett ökande behov av högkvalificerad intern personal.

Alternativ 2: Ett direktiv som tar upp villkoren för inresa och vistelse för personer som är föremål för företagsintern överföring. EU-lagstiftningen skulle innehålla en gemensam definition av personer som är föremål för företagsintern överföring, antingen genom att inriktas på särskilda tjänster inom transnationella företag, i likhet med de listor som är fogade till Gats, eller genom att identifiera nyckelpersonal genom löne- och kvalifikationskriterier, i likhet med blåkortsdirektivet. Det skulle också fastställa harmoniserade kriterier för inresa, en

gemensam uppsättning rättigheter, vistelsens maximala längd och bestämmelser i fråga om vissa sociala och ekonomiska rättigheter. Detta alternativ skulle skapa en mer transparent rättslig ram. Reglerna om förfaranden och familjerättigheter skulle dock fortfarande variera mellan medlemsstaterna och rörligheten inom EU skulle inte säkerställas.

Alternativ 3: Direktiv om rörlighet inom EU för personer som är föremål för företagsintern överföring. Utöver de punkter som tas upp under alternativ 2 skulle bestämmelser införas så att personer som är föremål för företagsintern överföring skulle kunna röra sig inom EU och arbeta vid flera anläggningar belägna i olika medlemsstater. Detta skulle dock inte säkerställa snabba och enkla överföringar från tredjeländer till företag i EU och familjefrågor skulle inte omfattas.

Alternativ 4: Direktiv som underlättar familjeåterförening och tillträde till arbetsmarknaden för makar. Genom undantag från direktiv 2003/86/EG skulle familjeåterförening inte göras avhängigt av att den person som överförs erhåller varaktigt uppehållstillstånd och har vistats i landet under en viss minimiperiod. Uppehållstillstånd för familjemedlemmar skulle beviljas snabbare och när det gäller tillträde till arbetsmarknaden skulle medlemsstaterna inte få lov att tillämpa tidsbegränsningen på 12 månader. Företagen skulle därigenom lättare hitta personal som var intresserade av en överföring inom företaget. Rätten för makar att arbeta skulle dock strida mot principen om EU-preferens såsom den uttrycks i anslutningsakterna.

Alternativ 5: Direktiv om gemensamma förfaranden för tillträde. En enda handling skulle utfärdas som ger innehavaren rätt att arbeta som företagsinternt överförd person och att vistas på medlemsstatens territorium. Parallellt skulle det fastställas en maximal handläggningstid av ansökningar (t.ex. en månad). Detta alternativ skulle betydligt öka möjligheterna att snabbt och lätt överföra personal samt förkorta tiden och minska kostnaderna för att hitta personal som är intresserade av en överföring inom företaget.

Alternativ 6: Kommunikation, samordning och samarbete mellan medlemsstaterna. Detta alternativ skulle i viss utsträckning innebära tillnärmning av nationell praxis för personer som är föremål för företagsintern överföring inom hela EU och skapa en mer harmoniserad rättslig ram. Effekterna skulle förmodligen bli mycket begränsade om åtgärderna inte gjordes obligatoriska.

Vid en jämförelse mellan de olika alternativen och konsekvenserna av dessa framstår det bästa alternativet som en kombination av alternativen 2, 3, 4 och 5. En harmoniserad definition av personer som är föremål för företagsintern överföring och harmoniserade villkor för inresa och vistelse, bestämmelser som säkerställer vissa sociala och ekonomiska rättigheter (alternativ 2), rörlighet inom EU (alternativ 3), förbättrade familjerättigheter (alternativ 4, utan tillträde till arbetsmarknaden för partner) och påskyndade förfaranden (alternativ 5) skulle bidra till en bättre fördelning av företagsinternt överförd personal mellan enheter i tredjeländer och i EU och göra EU mer attraktivt för nyckelpersonal vid multinationella företag som är tredjelandsmedborgare samtidigt som det skulle ge garantier mot illojal konkurrens.

3) Rättsliga aspekter

- **Sammanfattning av den föreslagna åtgärden**

Genom förslaget införs ett transparent, förenklat förfarande för tillträde för personer som är föremål för företagsintern överföring, grundat på gemensamma definitioner och

harmoniserade villkor. Personen i fråga måste inneha en tjänst som chef, specialist eller trainee i enlighet med EU:s åtaganden enligt Gats, och måste ha varit anställd inom samma företagsgrupp i minst 12 månader före överföringen, om medlemsstaten så kräver. En uppdragsskrivelse måste visas upp som bekräftar att tredjelandsmedborgaren överförs till värdenheten och som innehåller uppgifter om lönen. Om detta villkor inte strider mot principen om unionspreferens såsom den kommer till uttryck i anslutningsakterna utförs ingen arbetsmarknadsprövning. En särskild ordning planeras för traineer. Personer som är föremål för företagsintern överföring och som fått tillstånd för inresa och vistelse skulle få ett särskilt uppehållstillstånd (försett med uppgiften ”person som är föremål för företagsintern överföring”) som skulle göra det möjligt för dem att utföra sitt uppdrag vid olika enheter tillhörande samma transnationella företag däribland, på särskilda villkor, enheter i andra medlemsstater. Tillståndet skulle också ge dem förmånliga villkor för familjeåterförening i den första medlemsstaten.

4) Rättslig grund

Detta förslag rör villkoren för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare och förfarandena för utfärdande av de nödvändiga tillstånden. Det reglerar även på vilka villkor en tredjelandsmedborgare får vistas i en andra medlemsstat. Lämplig rättslig grund är därför artikel 79.2 a och b i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

5) Subsidiaritetsprincipen

Subsidiaritetsprincipen gäller utom där förslaget avser ett område där unionen är ensamt behörig. Medlemsstaterna kan av följande skäl inte i tillräcklig utsträckning uppnå målen med förslaget:

- Behandlingen av personer som är föremål för företagsintern överföring på EU-nivå, tillsammans med de villkor och förfaranden som reglerar sådan rörlighet, inverkar på hur attraktivt EU är som helhet och påverkar i vilken omfattning multinationella företag beslutar att bedriva verksamhet eller investera i ett visst område.

- Bristande flexibilitet vid företagsintern överföring av personal från länder utanför EU mellan europeiska huvudkontor spelar mycket stor roll för multinationella företag. Åtgärder på EU-nivå är det enda sättet att öka flexibiliteten.

- En gemensam rättslig ram med gemensamma villkor för tillträde för personer som är föremål för företagsintern överföring, däribland sociala och ekonomiska rättigheter, skulle förebygga risken för illojal konkurrens.

- De stora skillnaderna mellan medlemsstaterna vad gäller förfaranden för inresa och rätt till tillfälligt uppehållstillstånd kan hindra en enhetlig tillämpning av de internationella åtaganden som EU och dess medlemsstater har gjort i WTO-förhandlingarna.

Förslaget är sålunda förenligt med subsidiaritetsprincipen.

6) Proportionalitetsprincipen

Förslaget är förenligt med proportionalitetsprincipen av följande skäl:

Den regleringsform som valts är ett direktiv, vilket ger medlemsstaterna en hög grad av flexibilitet i genomförandet.

Ett direktiv är det lämpliga instrumentet för denna åtgärd: Det fastställer bindande miniminormer men ger medlemsstaterna flexibilitet att välja form och metoder för att genomföra dessa principer i sina nationella rättssystem och på ett allmänt plan. Icke-bindande bestämmelser skulle få en alltför begränsad effekt eftersom det fortsatt skulle finnas en mängd olika regler för tillträde för personer som omfattas av företagsinterna överföringar och deras värdföretag i EU.

Åtgärden är begränsad till vad som är nödvändigt för att uppnå ovanstående mål. De föreslagna reglerna gäller villkor, förfaranden och tillstånd för tillträde samt rättigheter för personer som är föremål för företagsintern överföring, närmare bestämt på de områden som ingår i en gemensam invandringspolitik enligt artikel 79 i fördraget. Den administrativa bördan för medlemsstaterna när det gäller ändringen av lagstiftningen (utarbeta särskilda regler för företagsinterna överföringar) och samarbete skulle bli rimlig eftersom personer som är föremål för företagsintern överföring redan behandlas i handelsinstrument, och skulle uppvägas av de stora fördelarna med bättre möjligheter att enkelt flytta sådan personal mellan medlemsstaterna.

7) Budgetkonsekvenser

Förslaget påverkar inte EU:s budget.

8) Övriga upplysningar

- **Översyn/ändring/tidsbegränsning**

Förslaget innehåller en bestämmelse om översyn.

- **Jämförelsetabell**

Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de nationella bestämmelser genom vilka direktivet införlivas, tillsammans med en jämförelsetabell över dessa bestämmelser och direktivet.

9) Närmare redogörelse för förslaget

Artikel 1

Detta förslag är ett led i EU:s strävanden att utarbeta en heltäckande migrationspolitik som inbegriper gemensamma regler om ekonomisk migration. Det har två syften. Det första är att införa ett särskilt förfarande för inresa och vistelse samt normer för medlemsstaternas utfärdande av uppehållstillstånd för tredjelandsmedborgare som ansöker om att få vistas i EU med anledning av en företagsintern överföring (artikel 79.2 a i EUF-fördraget). Det andra är att genomföra artikel 79.2 b i EUF-fördraget och fastställa rättigheterna för tredjelandsmedborgare som är lagligt bosatta i en medlemsstat i enlighet med detta förslag och på vilka villkor de får vistas i andra medlemsstater.

Artikel 2

Förslaget omfattar inte EU-medborgare och deras familjemedlemmar, inte heller de som på grund av övergångsbestämmelser har begränsade möjligheter till anställning i vissa medlemsstater. Detta direktiv ska tillämpas endast på tredjelandsmedborgare som vistas

utanför en medlemsstats territorium och ansöker om inresa till en medlemsstats territorium inom ramen för företagsintern överföring.

Eftersom det kan förekomma överlappningar mellan tillämpningsområdet för direktiv 2005/71/EG av den 12 oktober 2005 rörande forskare som är tredjelandsmedborgare och den här rättsakten utesluts uttryckligen i denna artikel tredjelandsmedborgare som ansöker om rätt att vistas i en medlemsstat som forskare, i den mening som avses i direktiv 2005/71/EG, i syfte att genomföra ett forskningsprojekt. Det här direktivet utesluter också personer som åtnjuter samma rätt till fri rörlighet som unionsmedborgare eller som är anställda av ett företag som är etablerat i ett tredjeland, liksom tredjelandsmedborgare som utstationeras av företag som är etablerade i en medlemsstat inom ramen för tillhandahållande av tjänster i enlighet med artikel 56 i fördraget samt Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

Artiklarna 3 och 4

I förslaget definieras begreppet ” person som är föremål för företagsintern överföring”. Definitionen bygger på särskilda åtaganden som gjorts av EU-25 inom ramen för Gats och bilaterala handelsavtal och utgår från följande:

- Ett transnationellt företag, som omfattar en eller flera enheter som är etablerade utanför en medlemsstats territorium och en eller flera enheter som är belägna i medlemsstaterna (värdenheter).

- Temporär överföring av en tredjelandsmedborgare från ett företag i ett tredjeland till vilket tredjelandsmedborgaren är knuten genom ett anställningsavtal, till en enhet i EU som tillhör samma företagsgrupp. Överföringen måste inte nödvändigtvis äga rum inom tjänstesektorn eller i samband med tillhandahållande av tjänster och kan ha sitt ursprung i ett tredjeland som inte är part i ett handelsavtal: Tillämpningsområdet för detta förslag är därför vidare än tillämpningsområdet för handelsåtaganden.

I denna artikel definieras också begreppen chef, specialist och trainee. De befintliga definitionerna bygger på EU:s listor för åtaganden enligt Gats, eftersom medlemsstaterna redan är förtrogna med dessa definitioner. Dessutom har definitionen av traineer specificerats i syfte att klargöra att utbildningen bör syfta till att förbereda den person som överförs för en ledande ställning.

Andra definitioner hänvisar till befintlig EU-lagstiftning, t.ex. rådets direktiv 2003/86/EG eller rådets direktiv 2009/38/EG.

Genom dessa artiklar kan medlemsstaterna behålla eller införa bestämmelser som är gynnsammare för tredjelandsmedborgare under förutsättning att de är gynnsammare för de personer som de tillämpas på. Medlemsstaterna kan t.ex. vilja tillämpa gynnsammare förfaranden eller bestämmelser för familjemedlemmar.

Artikel 5

I denna artikel fastställs de villkor som de sökande måste uppfylla, varav följande är specifika för detta förslag:

Sökande måste visa att överföringen faktiskt äger rum mellan enheter inom en och samma företagsgrupp.

Eftersom möjligheterna till tillträde styrs av efterfrågan, måste en handling uppvisas med en beskrivning av uppdraget och uppgifter om lönen, som måste vara i överensstämmelse med de arbets- och anställningsvillkor som avses i artikel 3 i direktiv 96/71/EG. Denna handling är vanligen en uppdragsskrivelse. Den måste innehålla uppgifter om den eller de platser där uppdraget ska genomföras liksom uppdragets längd och visa att personen i fråga tillträder en tjänst som chef, specialist eller trainee. Denna ordning riktar sig till nyckelpersonal, som vanligen definieras i EU:s åtaganden på handelsområdet, eftersom de för med sig ny teknik och innovation eller bidrar till att skapa företagskultur på olika platser och till att upprätta verksamhet på framväxande marknader, vilket i slutändan resulterar i ökad konkurrenskraft för företag i EU. I syfte att säkerställa att den person som är föremål för företagsintern överföring har kompetens som är specifik för värdenheten och i enlighet med EU:s åtaganden på handelsområdet får medlemsstater möjlighet att kräva att personen i fråga ska ha varit anställd inom samma företagsgrupp under en period av 12 månader före överföringen. Eftersom ordningen särskilt avser temporär migration, bör den som inger en ansökan tillhandahålla bevis för att den tredjelandsmedborgare som ansökan gäller kommer att kunna överföras till en enhet i ett tredjeland som tillhör samma företagsgrupp, när hans eller hennes uppdrag slutförts.

Tredjelandsmedborgaren måste uppfylla villkoren i nationell lagstiftning för EU-medborgares utövande av det reglerade yrke som anges i uppdragsskrivelsen samt, för icke reglerade yrken, uppvisa handlingar med detaljerade uppgifter om hans eller hennes yrkeskvalifikationer (vanligen meritförteckningen). För traineer bör den sökande visa upp bevis på högre utbildning i enlighet EU:s åtaganden på handelsområdet.

Dessutom måste tredjelandsmedborgare som ansöker om inresa som trainee visa upp handlingar som bevisar att de kommer att få verklig utbildning och inte utnyttjas som vanliga arbetstagare. Därför krävs det ett traineeavtal innehållande en beskrivning av traineeprogrammet samt uppgifter om dess varaktighet och om hur traineen kommer att handledas under programmet.

För att underlätta kontroller måste den sökande, om överföringen gäller flera enheter i olika medlemsstater, underrätta de behöriga myndigheterna i de medlemsstater där de andra värdenheterna är belägna.

Det krävs ingen arbetsmarknadsprövning eftersom detta kriterium skulle strida mot målet att införa ett transparent och förenklat förfarande för tillträde för sådan kvalificerad personal som är föremål för företagsintern överföring. Dessutom skulle det, för de personer som är föremål för företagsintern överföring och som omfattas av dessa, vara oförenligt med EU:s åtaganden inom ramen för Gats och bilaterala handelsavtal. Eftersom det är primärrätten som gäller måste dock principen om EU-preferens tillämpas i de medlemsstater som tillämpar en övergångsperiod för nya medlemsstater.

Artiklarna 6, 7 och 8

Genom förslaget inrättas inte någon rätt till tillträde eftersom detta direktiv inte påverkar medlemsstaternas rätt att besluta om antalet tredjelandsmedborgare som ska beviljas inresa på deras territorium inom ramen för företagsinterna överföringar. Denna rätt bör dock tillämpas i enlighet med åtagandena i internationella avtal som underlättar inresa och tillfällig vistelse för vissa kategorier av fysiska personer med anknytning till handel och investeringar

I dessa bestämmelser fastställs obligatoriska och möjliga grunder för avslag (liksom för att återkalla eller inte förlänga tillstånd), bland annat bristande uppfyllelse av kriterierna, sanktioner mot arbetsgivare för svart arbete eller olaglig anställning i enlighet med direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om sanktioner liksom eventuella kvoter. Medlemsstaterna bör föreskriva lämpliga påföljder, exempelvis finansiella sanktioner, mot värdenheten som ska hållas ansvarig om villkoren i artikel 5 inte uppfylls.

Artiklarna 9, 10, 11 och 12

Sökande som uppfyller kriterierna för tillträde kommer att få ett särskilt uppehållstillstånd som ger innehavaren rätt att arbeta som personer som är föremål för företagsintern överföring enligt villkoren i artikel 14. Inget ytterligare arbetstillstånd får krävas. Medlemsstaterna ska utse en myndighet som ska vara behörig att ta emot ansökningar om och utfärda tillstånd. Att en behörig myndighet utses påverkar inte andra nationella myndigheters roll och ansvar i fråga om att pröva och fatta beslut om ansökningar. Det bör inte heller hindra medlemsstaterna från att utse andra myndigheter (t.ex. konsulat) dit tredjelandsmedborgare eller värdenheter kan lämna ansökningar och som är behöriga att utfärda tillstånd.

Uppehållstillståndets giltighetstid ska begränsas till tre år för chefer och specialister och ett år för traineer. Tidsfristen för handläggningen av ansökningar är kort (30 dagar) och kompletteras av olika rättssäkerhetsgarantier som inbegriper möjlighet att överklaga beslut om avslag på en ansökan och en skyldighet för myndigheterna att motivera ett sådant beslut. Information om villkoren för inresa liksom om arbetsvillkor måste finnas tillgängliga.

Ett påskyndat förfarande bör införas för företagsgrupper som har godkänts för sådana förfaranden.

Artiklarna 13 och 14

I syfte att säkerställa att personer som är föremål för företagsintern överföring behandlas på samma sätt som utstationerade arbetstagare som omfattas av direktiv 96/71/EG, anpassas de rättigheter som beviljas personer som är föremål för företagsintern överföring i fråga om arbetsvillkor till de rättigheter som redan gäller för utstationerade arbetstagare. I denna artikel fastställs också på vilka områden lika behandling måste iakttas. Eftersom företagsinterna överföringar är temporära ansågs lika behandling inte relevant i fråga om utbildning, allmännyttiga bostäder och vägledning på arbetsförmedling. Befintliga bilaterala avtal fortsätter att gälla, särskilt på området social trygghet. När det gäller rörlighet mellan medlemsstater gäller som regel förordning (EG) nr 859/2003. Uppehållstillståndet för personer som är föremål för företagsintern överföring ger dem möjlighet att på vissa villkor arbeta i samtliga enheter som tillhör samma företagsgrupp.

Artikel 15

Denna artikel innehåller de undantag från direktiv 2003/86/EG som anses nödvändiga för att erbjuda attraktiva villkor för personer som är föremål för företagsintern överföring. Den bygger således på en annan logik än direktivet om familjeåterförening, som är ett verktyg för att främja integrationen av tredjelandsmedborgare som kan förväntas bli permanent bosatta. I överensstämmelse med liknande system som redan finns i medlemsstaterna och andra länder, föreskrivs i artikeln möjlighet till omedelbar familjeåterförening i den första vistelsestaten. För att uppnå detta mål anges också att eventuella integrationsåtgärder på nationell nivå får vidtas först när familjemedlemmarna befinner sig på EU:s territorium.

Artikel 16

Denna artikel innehåller bestämmelser om geografisk rörlighet för personer som är föremål för företagsintern överföring och ger dem möjlighet att arbeta vid olika enheter som tillhör samma transnationella företag men som är belägna i olika medlemsstater, och hos enheternas kunder. En tredjelandsmedborgare som har beviljats inresa som person som är föremål för företagsintern överföring får därför genomföra en del av uppdraget vid en enhet inom samma grupp som är belägen i en annan medlemsstat, på grundval av det första uppehållstillståndet och en ytterligare handling där det anges vid vilka av företagsgruppens enheter som han eller hon har tillstånd att arbeta. Den andra medlemsstaten måste underrättas om de viktigaste villkoren för denna rörlighet. Den får kräva uppehållstillstånd om arbetet pågår i mer än tolv månader men får inte kräva att den person som är föremål för företagsintern överföring lämnar dess territorium för att göra ansökan.

Artiklarna 17, 18, 19, 20, 21 och 22

De sedvanliga bestämmelserna om genomförande, årlig statistik och nationella kontaktpunkter.

2010/0209 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern överföring av personal

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 79.2 a och b,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande[5],

med beaktande av Regionkommitténs yttrande[6],

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

(1) Med tanke på det stegvisa upprättandet av ett område med frihet, säkerhet och rättvisa ska det enligt fördraget om Europeiska unionens funktionssätt fattas beslut om åtgärder på området invandring som är rättvisa för medborgare i tredjeländer.

(2) I fördraget om Europeiska unionens funktionssätt anges att unionen ska utforma en gemensam invandringspolitik i syfte att i alla lägen säkerställa en effektiv förvaltning av migrationsströmmarna och en rättvis behandling av tredjelandsmedborgare som vistas lagligen i medlemsstaterna. Enligt fördraget ska Europaparlamentet och rådet för detta ändamål bl.a. besluta om åtgärder i fråga om villkoren för inresa och vistelse, normerna för medlemsstaternas utfärdande av visering och uppehållstillstånd för längre tid och fastställandet av rättigheterna för tredjelandsmedborgare som vistas lagligen i en medlemsstat, inbegripet villkoren för fri rörlighet och vistelse i övriga medlemsstater.

(3) I kommissionens meddelande *Europa 2020 – En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*[7] anges som mål att unionen ska bli en ekonomi baserad på kunskap och innovation och att den ska minska företagens administrativa börda och uppnå en bättre

---

5 EUT C [...], [...], s. [...].
6 EUT C [...], [...], s. [...].
7 KOM(2010) 2020.

matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft. Åtgärder för att göra det lättare för chefer, specialister och traineer från tredjeländer att komma in i unionen i samband med företagsinterna överföringar av personal bör ses i detta större sammanhang.

(4) I Stockholmsprogrammet, som Europeiska rådet antog vid sitt möte den 10–11 december 2009, konstaterar detta att arbetskraftsinvandring kan bidra till ökad konkurrenskraft och ekonomisk vitalitet och att en flexibel invandringspolitik kommer att utgöra ett viktigt bidrag till unionens ekonomiska utveckling och resultat på längre sikt mot bakgrund av de betydande demografiska utmaningar som unionen kommer att stå inför i framtiden med en ökad efterfrågan på arbetskraft. Europeiska rådet uppmanar i programmet kommissionen och rådet att fortsätta att genomföra den strategiska planen från 2005 för laglig migration[8].

(5) Till följd av näringslivets globalisering, den ökande handeln och de multinationella företagens tillväxt och utbredning har antalet temporära överföringar av chefer och specialister vid enheter i multinationella företag (filialer, dotterbolag, etc.) till andra enheter i företagen ökat under de senaste åren.

(6) Sådana företagsinterna överföringar av nyckelpersonal från tredjeländer till unionen ger värdenheterna nya färdigheter och kunskaper och leder till innovationer i och förbättrade ekonomiska möjligheter för dessa, vilket befrämjar den kunskapsbaserade ekonomin i unionen och investeringsflödena inom denna. Ett välskött system för överföringar av personal från tredjeländer till unionen kan också leda till att överföringar från unionen till tredjeländer underlättas och ge unionen en starkare ställning i dess förbindelser med de internationella partnerna. Genom att underlätta företagsinterna överföringar gör man det möjligt för multinationella företag att använda sin personal på bästa möjliga sätt.

(7) De regler som fastläggs i detta direktiv är till fördel även för migranternas ursprungsländer, eftersom den temporära migrationen befrämjar överföring av färdigheter, kunskaper, teknik och know-how.

(8) Detta direktiv bör tillämpas utan att det påverkar tillämpningen av principen om unionspreferens vad beträffar tillträde till medlemsstaternas arbetsmarknader, såsom denna princip kommer till uttryck i de relevanta bestämmelserna i anslutningsakterna. Enligt principen om unionspreferens ska medlemsstaterna under alla perioder då nationella åtgärder eller sådana åtgärder som är följden av bilaterala avtal tillämpas ge arbetstagare som är medborgare i medlemsstaterna företräde framför arbetstagare som är medborgare i tredjeländer vad beträffar tillträde till deras arbetsmarknader.

(9) Genom detta direktiv införs ett transparent, förenklat förfarande för tillträde för personer som är föremål för företagsinterna överföringar (*intra-corporate transferees*), grundat på gemensamma definitioner och harmoniserade villkor.

(10) I detta direktiv omfattar begreppet personer som är föremål för företagsinterna överföringar chefer, specialister samt traineer med bevis på högre utbildning. Direktivets definitioner av dessa kategorier bygger på särskilda åtaganden från unionens sida inom ramen för allmänna tjänstehandelsavtalet[9] (Gats) och bilaterala

---

8 KOM(2005) 669.

9 Se WTO-dokumenten S/L/286 och S/C/W/273 Suppl. 1 av den 18 december 2006.

handelsavtal. Åtagandena inom ramen för allmänna tjänstehandelsavtalet täcker inte villkoren för inresa och vistelse och arbetsvillkoren. Direktivet utgör därför ett komplement till dessa åtaganden och gör det enklare att tillämpa dem. Tillämpningsområdet för de företagsinterna överföringar som omfattas av direktivet är vidare än tillämpningsområdet för handelsåtagandena, eftersom överföringarna inte nödvändigtvis äger rum inom tjänstesektorn och med hänsyn till att de kan ha sitt ursprung i ett tredjeland som inte är part i ett handelsavtal.

(11) Personer som är föremål för företagsinterna överföringar måste ha rätt till samma arbets- och anställningsvillkor som utstationerade arbetstagare vars arbetsgivare är etablerade inom Europeiska unionens territorium, såsom dessa villkor fastställs i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster[10]. Detta krav syftar till att skydda arbetstagarna och trygga sund konkurrens mellan företag som är etablerade i en medlemsstat och företag som är etablerade i ett tredjeland, eftersom det gör det möjligt att se till att de senare inte kommer att kunna dra nytta av mindre stränga arbets- och anställningsnormer för att skaffa sig konkurrensfördelar.

(12) I syfte att säkerställa att de färdigheter som en person som är föremål för företagsintern överföring har är specifika för värdenheten får medlemsstaterna kräva att den person det gäller ska ha varit anställd inom samma företagsgrupp under minst 12 månader före överföringen.

(13) Eftersom företagsintern överföring utgör temporär migration, bör den som inger en ansökan om tillträde tillhandahålla bevis för att den person som ansökan gäller när hans uppdrag slutförts kommer att kunna överföras till en enhet som tillhör samma företagsgrupp och är belägen i ett tredjeland. Sådan bevisning kan utgöras av bestämmelser i anställningsavtalet. Vidare bör det läggas fram en uppdragsskrivelse omfattande uppgifter av vilka det framgår att chefen eller specialisten från tredjeland har de yrkeskvalifikationer som krävs i den medlemsstat till vilken tillträde söks för att besätta den berörda tjänsten eller utöva det berörda reglerade yrket.

(14) En tredjelandsmedborgare som ansöker om tillträde som trainee måste tillhandahålla det erforderliga beviset på högre utbildning, nämligen ett examens-, utbildnings- eller annat behörighetsbevis på formella kvalifikationer som styrker slutförandet av ett minst treårigt program för eftergymnasial högre utbildning. Han måste dessutom lägga fram ett traineeavtal med en redovisning av traineeprogrammet omfattande uppgifter om dess varaktighet och om hur han kommer att handledas under programmet, så att det framgår att han kommer att ges verklig utbildning och inte sättas in som en ”vanlig arbetstagare”.

(15) Om det inte strider mot principen om unionspreferens såsom denna kommer till uttryck i de relevanta bestämmelserna i anslutningsakterna bör det inte utföras något arbetsmarknadstest, eftersom detta skulle stå i strid med syftet med att införa ett transparent, förenklat förfarande för tillträde för personer som är föremål för företagsinterna överföringar.

[10] EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

(16) Om en överföring gäller värdenheter i mer än en medlemsstat, måste sökanden förse de behöriga myndigheterna i de medlemsstater där de andra värdenheterna är belägna med relevanta uppgifter i syfte att underlätta kontroller från dessa myndigheters sida.

(17) Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas rätt att fastställa antalet tredjelandsmedborgare som ska beviljas inresa på medlemsstaternas territorium inom ramen för företagsintern överföring och att neka att bevilja uppehållstillstånd för anställning rent allmänt eller för vissa yrken, ekonomiska sektorer eller regioner.

(18) Medlemsstaterna bör föreskriva lämpliga påföljder (t.ex. bötesstraff) för underlåtenhet att uppfylla villkoren i detta direktiv. Dessa påföljder kan åläggas värdenheten.

(19) Bestämmelser om ett enda ansökningsförfarande som leder till ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd torde bidra till att förenkla de regler som för närvarande gäller i medlemsstaterna.

(20) Förenklade förfaranden bör göras tillgängliga för företagsgrupper som medlemsstaterna godkänt för sådana förfaranden. Godkännande bör beviljas på grundval av objektiva kriterier som offentliggjorts av medlemsstaterna och tryggar likabehandling av sökande. Godkännande bör beviljas för högst tre år, eftersom kriterierna behöver utvärderas regelbundet. Endast transnationella företag som kan visa att de är i stånd att fullgöra sina skyldigheter samt går med på att tillhandahålla information om framtida företagsinterna överföringar bör kunna beviljas godkännande. Alla större förändringar som påverkar ett företags förmåga att fullgöra sina skyldigheter samt eventuella kompletterande uppgifter om framtida överföringar bör rapporteras till den behöriga myndigheten utan dröjsmål. Medlemsstaterna bör föreskriva lämpliga påföljder (såsom bötesstraff, återkallande av godkännande eller avslag på framtida ansökningar om tillstånd) för underlåtenhet att fullgöra skyldigheterna.

(21) När en medlemsstat har beslutat att bevilja tillträde för en tredjelandsmedborgare som uppfyller villkoren i detta direktiv bör denne erhålla ett särskilt uppehållstillstånd (tillstånd för person som är föremål för företagsintern överföring) som på vissa villkor gör det möjligt för honom att utföra sitt uppdrag vid flera enheter som tillhör samma transationella företag, även enheter belägna i en annan medlemsstat.

(22) Detta direktiv bör inte påverka villkoren för tillhandahållande av tjänster inom ramen för artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Det bör i synnerhet inte påverka de arbets- och anställningsvillkor som i enlighet med direktiv 96/71/EG gäller för arbetstagare som utstationerats av ett i en medlemsstat etablerat företag för att tillhandahålla tjänster på en annan medlemsstats territorium. Detta direktiv bör inte tillämpas på tredjelandsmedborgare som utstationerats av ett i en medlemsstat etablerat företag inom ramen för tillhandahållande av tjänster i enlighet med direktiv 96/71/EG. Till följd av detta får tredjelandsmedborgare som innehar ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern överföring inte begagna sig av bestämmelserna i direktiv 96/71/EG. I överensstämmelse med artikel 1.4 i direktiv 96/71/EG bör detta direktiv inte ge företag som är etablerade i ett tredjeland förmånligare behandling än företag som är etablerade i en medlemsstat.

(23) Personer från tredjeland som är föremål för företagsintern överföring bör beviljas likabehandling enligt nationell rätt med medborgare i värdmedlemsstaten med

avseende på de grenar av den sociala tryggheten som anges i artikel 3 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen[11]. Eftersom detta direktiv inte påverkar bestämmelser i bilaterala avtal, kan de rättigheter i fråga om social trygghet som en person från tredjeland som är föremål för företagsintern överföring åtnjuter på grundval av ett bilateralt avtal mellan den medlemsstat som han har givits tillträde till och hans ursprungsland vara större än de rättigheter som han skulle beviljas enligt nationell rätt. Detta direktiv bör inte ge fler rättigheter än de som redan föreskrivs i gällande unionslagstiftning om social trygghet för tredjelandsmedborgare som befinner sig i en situation med intressen i flera medlemsstater.

(24) I syfte att göra de regler som fastläggs i detta direktiv mer tilltalande för personer som kan bli föremål för företagsintern överföring och se till att direktivet leder till de förväntade vinsterna i konkurrenskraft för företagen i unionen bör en person som är föremål för företagsintern överföring beviljas gynnsamma villkor för familjeåterförening i den medlemsstat som först beviljade honom ett uppehållstillstånd på grundval av direktivet. Detta skulle undanröja ett betydande hinder för personer som kan bli föremål för företagsintern överföring att tacka ja till ett uppdrag. I syfte att hålla samman familjen bör familjemedlemmar kunna ansluta sig till personen som är föremål för företagsintern överföring i en annan medlemsstat, på de villkor som fastläggs i den berörda medlemsstatens nationella rätt.

(25) Detta direktiv bör inte tillämpas på tredjelandsmedborgare som ansöker om rätt att vistas i en medlemsstat som forskare i syfte att genomföra ett forskningsprojekt, eftersom detta faller inom ramen för rådets direktiv 2005/71/EG av den 12 oktober 2005 om ett särskilt förfarande för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse i forskningssyfte[12].

(26) Eftersom målen för den föreslagna åtgärden – att införa ett särskilt förfarande för tillträde och anta villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern överföring av personal – inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och de därför, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

(27) Detta direktiv står i överensstämmelse med de grundläggande rättigheter och principer som erkänns särskilt i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

(28) [I enlighet med artiklarna 1 och 2 i det till fördraget om Europeiska unionen och fördraget om Europeiska unionens funktionssätt fogade protokollet om Förenade kungarikets och Irlands ställning med avseende på området med frihet, säkerhet och rättvisa (protokoll nr 21) och utan att det påverkar tillämpningen av artikel 4 i protokollet deltar Förenade kungariket och Irland inte i antagandet av detta direktiv och är länderna inte bundna av direktivet eller underkastade tillämpningen av detta.]

---

[11] EUT L 166, 30.4.2004, s. 1.

[12] EUT L 289, 3.11.2005, s. 15.

(29) I enlighet med artiklarna 1 och 2 i det till fördraget om Europeiska unionen och fördraget om Europeiska unionens funktionssätt fogade protokollet om Danmarks ställning (protokoll nr 22) deltar Danmark inte i antagandet av detta direktiv och är landet inte bundet av direktivet eller underkastat tillämpningen av detta.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1
Syfte

I detta direktiv fastställs

a) villkoren för inresa och vistelse i mer än tre månader på medlemsstaternas territorium för tredjelandsmedborgare och deras familjemedlemmar inom ramen för företagsintern överföring av personal,

b) villkoren för inresa och vistelse i mer än tre månader för en tredjelandsmedborgare enligt punkt a i en annan medlemsstat än den som först beviljade honom ett uppehållstillstånd på grundval av detta direktiv.

Artikel 2
Tillämpningsområde

1. Detta direktiv ska tillämpas på tredjelandsmedborgare som vistas utanför en medlemsstats territorium och ansöker om tillträde till en medlemsstats territorium inom ramen för företagsintern överföring.

2. Detta direktiv ska inte tillämpas på

   a) tredjelandsmedborgare som ansöker om rätt att vistas i en medlemsstat som forskare i den mening som avses i direktiv 2005/71/EG i syfte att genomföra ett forskningsprojekt,

   b) tredjelandsmedborgare som enligt överenskommelser mellan unionen och dess medlemsstater, å ena sidan, och de berörda tredjeländerna, å andra sidan, åtnjuter samma rätt till fri rörlighet som unionsmedborgare eller är anställda av ett företag som är etablerat i tredjeländerna i fråga,

   c) tredjelandsmedborgare som på ett i en annan medlemsstat etablerat företags vägnar tillhandahåller tjänster inom ramen för artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, inbegripet tredjelandsmedborgare som utstationerats av ett i en medlemsstat etablerat företag inom ramen för tillhandahållande av tjänster i enlighet med direktiv 96/71/EG.

Artikel 3
Definitioner

I detta direktiv avses med

a) *tredjelandsmedborgare*: en person som inte är unionsmedborgare i den mening som avses i artikel 20.1 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

b) *företagsintern överföring*: temporär överföring av en tredjelandsmedborgare från ett utanför en medlemsstats territorium etablerat företag till vilket tredjelandsmedborgaren är knuten med ett anställningsavtal till en inom en medlemsstats territorium etablerad enhet som tillhör samma företagsgrupp.

c) *person som är föremål för företagsintern överföring*: en tredjelandsmedborgare som är föremål för en sådan överföring.

d) *värdenhet*: den inom en medlemsstats territorium etablerade enhet – oavsett rättslig form – till vilken tredjelandsmedborgaren överförs.

e) *chef*: en person i ledande ställning som framför allt leder värdenhetens administration och som står under allmänt överinseende av och får instruktioner från i första hand styrelsen eller bolagets aktieägare eller motsvarande. Hit hör personer som leder värdenheten eller en avdelning eller underavdelning av värdenheten, övervakar och kontrollerar det arbete som utförs av annan tillsyns- eller ledningspersonal eller personal med särskilda fackkunskaper, har behörighet att personligen anställa och avskeda eller tillstyrka anställning, avskedande och andra personalåtgärder.

f) *specialist*: en person som har ovanliga kunskaper som är väsentliga för värdenheten. Vid sidan av kunskaper som är specifika för värdenheten får man vid bedömningen av dessa kunskaper också beakta en hög kvalifikationsnivå för en typ av arbete eller bransch som kräver särskilt tekniskt kunnande.

g) *trainee*: en person med bevis på högre utbildning som överförs för att han ska bredda sina kunskaper om och erfarenheter av ett företag som förberedelse för att ta över en ledande ställning inom företaget.

h) *bevis på högre utbildning*: examens-, utbildnings- eller annat behörighetsbevis på formella kvalifikationer som utfärdats av en behörig instans och som styrker slutförandet av ett minst treårigt program för eftergymnasial högre utbildning, nämligen en uppsättning kurser som tillhandahålls av en högre utbildningsanordnare som erkänns som lärosäte av den stat där den är belägen.

i) *familjemedlemmar*: tredjelandsmedborgare enligt definitionen i artikel 4.1 i rådets direktiv 2003/86/EG[13].

j) *tillstånd för person som är föremål för företagsintern överföring*: tillstånd som är försett med uppgiften ”Person som är föremål för företagsintern överföring” och berättigar innehavaren att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium på de villkor som fastläggs i detta direktiv.

---

[13] EUT L 251, 3.10.2003, s. 12.

k) *ett enda ansökningsförfarande*: förfarande som på grundval av en enda ansökan från en tredjelandsmedborgare om tillstånd att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium leder till ett beslut om ansökan.

l) *företagsgrupp*: två eller flera företag som enligt nationell rätt anses knutna till varandra genom att ett företag direkt eller indirekt äger majoriteten av ett annat företags tecknade egenkapital, kontrollerar majoriteten av de röster som är knutna till ett annat företags emitterade aktiekapital eller har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i ett annat företags administrativa organ eller lednings- eller tillsynsorgan.

m) *första medlemsstat*: den medlemsstat som först beviljade tredjelandsmedborgaren i fråga ett uppehållstillstånd på grundval av detta direktiv.

n) *kollektivavtal med allmän giltighet*: kollektivavtal som ska följas av alla företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området. Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal har allmän giltighet, kan medlemsstaterna utgå ifrån kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området och/eller kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

Artikel 4
Förmånligare bestämmelser

1. Detta direktiv ska tillämpas utan att det påverkar tillämpningen av förmånligare bestämmelser i

   a) unionslagstiftningen, inbegripet i bilaterala och multilaterala avtal mellan unionen och dess medlemsstater, å ena sidan, och ett eller flera tredjeländer, å andra sidan,

   b) bilaterala eller multilaterala avtal mellan en eller flera medlemsstater och ett eller flera tredjeländer.

2. Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas rätt att anta eller behålla förmånligare bestämmelser för de personer som det är tillämpligt på, när det gäller artiklarna 3 i, 12, 14 och 15.

KAPITEL II

TILLTRÄDESVILLKOR

Artikel 5
Villkor för tillträde

1. Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 10 ska en tredjelandsmedborgare som ansöker om tillträde på grundval av detta direktiv

a) visa att värdenheten och det i tredjeland etablerade företag som han är knuten till tillhör samma företagsgrupp,

b) visa att han har varit anställd inom samma företagsgrupp under minst 12 månader omedelbart före tidpunkten för den företagsinterna överföringen, om detta krävs i nationell lagstiftning, och att han när hans uppdrag slutförts kommer att kunna överföras till en enhet som tillhör samma företagsgrupp och är belägen i ett tredjeland,

c) lägga fram en uppdragsskrivelse från arbetsgivaren

i) med uppgifter om överföringens varaktighet och om var värdenheten (eller värdenheterna) i den berörda medlemsstaten är belägen (belägna),

ii) som visar att han ska ha ställning som chef, specialist eller trainee i värdenheten (eller värdenheterna) i den berörda medlemsstaten,

iii) med uppgifter om lönen under den period som överföringen varar,

d) visa att han, ifall han söker tillträde som chef eller specialist, har de yrkeskvalifikationer som krävs i den medlemsstat till vilken tillträde söks eller att han, ifall han söker tillträde som trainee, har det erforderliga beviset på högre utbildning,

e) lägga fram handlingar som visar att han uppfyller de i nationell lagstiftning fastlagda villkoren för unionsmedborgare för att utöva det reglerade yrke som han ska arbeta i,

f) lägga fram en giltig resehandling, enligt vad som anges i nationell rätt, och en viseringsansökan eller en visering, där så krävs,

g) utan att det påverkar tillämpningen av bilaterala avtal lägga fram bevis för att han har eller, om så föreskrivs i nationell rätt, har ansökt om en sjukförsäkring som täcker alla risker som normalt täcks för medborgare i den berörda medlemsstaten, för perioder när sådant försäkringsskydd och motsvarande förmåner inte tillhandahålls i samband med eller som en följd av anställningsavtalet,

h) inte anses utgöra ett hot mot allmän ordning, säkerhet och hälsa.

2. Medlemsstaterna ska vad beträffar lönen under den period som överföringen varar kräva att de villkor i lagar och andra författningar och/eller kollektivavtal med allmän giltighet som är tillämpliga på utstationerade arbetstagare i en liknande situation i de relevanta branscherna ska vara uppfyllda.

Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal har allmän giltighet, kan medlemsstaterna, om de så beslutar, utgå ifrån kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området och/eller kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

3. Utöver vad som krävs i punkterna 1 och 2 ska en tredjelandsmedborgare som ansöker om tillträde som trainee lägga fram ett traineeavtal med en redovisning av traineeprogrammet omfattande uppgifter om dess varaktighet och om hur han kommer att handledas under programmet.

4. Om en överföring gäller värdenheter i mer än en medlemsstat, ska en tredjelandsmedborgare som ansöker om tillträde på grundval av detta direktiv tillhandahålla bevis för den underrättelse som krävs enligt artikel 16.1 b.

5. Alla förändringar som berör de i denna artikel fastlagda villkoren för tillträde ska meddelas de behöriga myndigheterna i den berörda medlemsstaten.

Artikel 6
Grunder för avslag

1. Medlemsstaterna ska avslå en ansökan om tillträde om villkoren i artikel 5 inte är uppfyllda eller om de handlingar som läggs fram till stöd för ansökan har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende.

2. Medlemsstaterna ska avslå en ansökan om arbetsgivaren eller värdenheten har påförts sanktioner i enlighet med nationell lagstiftning för svart arbete och/eller olaglig sysselsättning.

3. Medlemsstaterna får avslå en ansökan med hänvisning till inresekvoter för tredjelandsmedborgare.

4. Om en överföring gäller värdenheter i mer än en medlemsstat, ska den medlemsstat där ansökan inges begränsa det geografiska giltighetsområdet för tillståndet till de medlemsstater där villkoren i artikel 5 är uppfyllda.

Artikel 7
Grunder för att återkalla eller inte förlänga ett tillstånd

1. Medlemsstaterna ska återkalla ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern överföring eller avslå en begäran om förlängning av ett sådant tillstånd

   a) om tillståndet har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende, eller

   b) om innehavaren vistas i den berörda medlemsstaten av andra skäl än de för vilka han beviljades tillstånd.

2. Medlemsstaterna får återkalla ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern överföring eller avslå en ansökan om förlängning av ett sådant tillstånd

   a) om villkoren i artikel 5 inte uppfylldes eller inte längre är uppfyllda, eller

   b) av hänsyn till allmän ordning, säkerhet och hälsa.

Artikel 8
Påföljder

Medlemsstaterna får hålla värdenheten ansvarig för underlåtenhet att uppfylla villkoren för tillträde och föreskriva påföljder för sådan underlåtenhet. Påföljderna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

KAPITEL III

FÖRFARANDE OCH TILLSTÅND

Artikel 9
Tillgång till uppgifter

Medlemsstaterna ska vidta de nödvändiga åtgärderna för att göra uppgifter om inresa och vistelse (inbegripet rättigheter) samt alla underlag som krävs till stöd för en ansökan tillgängliga.

Artikel 10
Ansökan om tillträde

1. Medlemsstaterna ska fastställa huruvida ansökan ska göras av den berörda tredjelandsmedborgaren eller av värdenheten.

2. Ansökan ska tas upp till prövning endast om tredjelandsmedborgaren befinner sig utanför den medlemsstat som han söker tillträde till.

3. Ansökan ska inges till myndigheterna i den medlemsstat som huvudsakligen berörs av den företagsinterna överföringen.

4. Medlemsstaterna ska utse den myndighet som ska vara behörig att ta emot ansökningar och utfärda tillstånd för personer som är föremål för företagsintern överföring.

5. Ansökan ska inges inom ramen för ett enda ansökningsförfarande.

6. Den berörda medlemsstaten ska ge tredjelandsmedborgare vars ansökan om tillträde har beviljats all hjälp de behöver för att erhålla nödvändiga viseringar.

7. Förenklade förfaranden får göras tillgängliga för företagsgrupper som medlemsstaterna på grundval av nationell lagstiftning eller förvaltningspraxis godkänt för sådana förfaranden.

   Godkännandet ska beviljas för en period av högst tre år, på grundval av följande:

   a) Information om företagsgruppens finansiella ställning, för att trygga att en person som är föremål för företagsintern överföring garanteras den erforderliga lönenivån och de rättigheter som anges i artikel 14.

   b) Bevis för att villkoren för tillträde iakttagits i samband med tidigare överföringar.

c) Bevis för att skattereglerna iakttagits i värdlandet.

d) Information om framtida överföringar.

8. Förenklade förfaranden enligt punkt 7 ska bestå i

a) att sökande befrias från kravet på att lägga fram sådana handlingar som avses i artikel 5 ifall de lagts fram tidigare och fortfarande är giltiga,

b) ett påskyndat tillträdesförfarande som gör det möjligt att utfärda tillstånd för personer som är föremål för företagsintern överföring på kortare tid än vad som anges i artikel 12.1, eller

c) särskilda viseringslättnader.

9. En företagsgrupp som godkänts enligt punkt 7 ska meddela den behöriga myndigheten alla förändringar som berör villkoren för godkännande.

10. Medlemsstaterna ska föreskriva lämpliga påföljder (inbegripet återkallande av godkännande) för underlåtenhet att tillhandahålla sådan bevisning och information som avses i punkt 7..

Artikel 11
Tillstånd för person som är föremål för företagsintern överföring

1. En tredjelandsmedborgare som uppfyller villkoren för tillträde i artikel 5 och har fått sin ansökan beviljad av de behöriga myndigheterna ska tilldelas ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern överföring.

2. Tillståndet ska vara giltigt under ett år eller under den tid som överföringen till den berörda medlemsstatens territorium avses vara, beroende på vilken tid som är kortast; ett tillstånd kan förlängas så att det som längst gäller tre år för en chef eller specialist och ett år för en trainee.

3. Den behöriga myndigheten i medlemsstaten ska utfärda tillståndet med användning av den enhetliga utformning av uppehållstillstånd som föreskrivs i rådets förordning (EG) nr 1030/2002[14]. I enlighet med a 7.5–9 i bilagan till förordningen ska medlemsstaterna i uppehållstillståndet ange upplysningar om tillståndet att arbeta på de villkor som anges i artikel 13.

4. I uppehållstillståndets fält för ”Typ av tillstånd” ska medlemsstaterna ange ”Person som är föremål för företagsintern överföring” och namnet på den berörda företagsgruppen. Medlemsstaterna ska till innehavaren av ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern överföring utfärda en kompletterande handling innehållande en förteckning över de enheter som får vara värd för tredjelandsmedborgaren i fråga; de ska omarbeta dennna handling vid varje ändring av förteckningen.

[14] EGT L 157, 15.6.2002, s. 1.

5. Medlemsstaterna ska inte utfärda några andra tillstånd, i synnerhet inte något arbetstillstånd.

Artikel 12
Rättssäkerhetsgarantier

1. Inom 30 dagar efter det att en ansökan om tillträde inom ramen för företagsintern överföring eller om omarbetning av den kompletterande handling som avses i artikel 11.4 har ingivits ska de behöriga myndigheterna i den berörda medlemsstaten fatta beslut om ansökan och skriftligen underrätta sökanden om beslutet i enlighet med förfarandena för detta i den nationella lagstiftningen i medlemsstaten. I undantagsfall som gäller komplicerade ansökningar, t.ex. ansökningar där det rör sig om värdenheter i mer än en medlemsstat, får tidsfristen enligt ovan dock förlängas med upp till 60 dagar.

2. Om de uppgifter som lämnats till stöd för en ansökan är otillräckliga, ska de behöriga myndigheterna inom rimlig tid underrätta sökanden om vilka ytterligare uppgifter som krävs och fastställa en rimlig tidsfrist för inlämnandet av dessa uppgifter.

3. Varje beslut om att avslå en ansökan och varje beslut om att återkalla eller inte förlänga ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern överföring ska meddelas sökanden skriftligen och ska kunna vara föremål för rättslig prövning i den berörda medlemsstaten i enlighet med nationell lagstiftning. Det skriftliga meddelandet ska innehålla en motivering av beslutet och ange vilka prövningsförfaranden som står till buds och inom vilken tid ett sådant förfarande ska inledas.

KAPITEL IV

RÄTTIGHETER

Artikel 13
Rättigheter på grundval av tillståndet för person som är föremål för företagsintern överföring

Under giltighetstiden för ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern överföring ska innehavaren åtnjuta särskilt följande rättigheter:

(1) Rätt till inresa till och vistelse på det territorium som tillhör den medlemsstat som utfärdat tillståndet.

(2) Fri tillgång till hela territoriet i den medlemsstat som utfärdat tillståndet, med de begränsningar som föreskrivs i nationell lagstiftning.

(3) Rätt att i enlighet med artikel 16 och nationell lagstiftning utöva den specifika verksamhet för vilken tillståndet beviljats i någon annan enhet som tillhör företagsgruppen och förtecknas i den kompletterande handling som avses i artikel 11.4.

(4) Rätt att utföra sitt uppdrag hos kunder till de enheter som tillhör företagsgruppen och förtecknas i den kompletterande handling som avses i

artikel 11.4, så länge anställningsförhållandet med det i tredjeland etablerade företag som han är knuten till består.

Artikel 14
Andra rättigheter

Oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet ska en person som är föremål för företagsintern överföring vara berättigad till följande:

(1) De arbets- och anställningsvillkor i lagar och andra författningar och/eller kollektivavtal med allmän giltighet som är tillämpliga på utstationerade arbetstagare i en liknande situation i den medlemsstat som den person som är föremål för företagsintern överföring givits tillträde till på grundval av detta direktiv.

Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal har allmän giltighet, kan medlemsstaterna, om de så beslutar, utgå ifrån kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området och/eller kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

(2) Likabehandling med medborgarna i värdmedlemsstaten med avseende på följande:

a) Föreningsfrihet och frihet att tillhöra en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller någon annan organisation vars medlemmar utövar ett visst yrke, inklusive de förmåner som sådana organisationer tillhandahåller, utan att det påverkar tillämpningen av nationella bestämmelser om allmän ordning och allmän säkerhet.

b) Erkännande av examensbevis, utbildningsbevis för teoretiska utbildningar och andra yrkeskvalifikationer i enlighet med relevanta nationella förfaranden.

c) Utan att det påverkar tillämpningen av bilaterala avtal, bestämmelser i nationell lagstiftning om de grenar av den sociala tryggheten som anges i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/2004. Vid rörlighet mellan medlemsstater och utan att det påverkar tillämpningen av bilaterala avtal ska rådets förordning (EG) nr 859/2003[15] tillämpas i enlighet med detta.

d) Utan att det påverkar tillämpningen av förordning (EG) nr 859/2003 och bilaterala avtal, utbetalning av de på det arbete som personen i fråga haft grundade avtalsenliga pensionerna vid flytt till ett tredjeland.

e) Tillgång till varor och tjänster och leveranser av allmänt tillgängliga varor och tjänster, utom allmännyttiga bostäder och rådgivningstjänster som tillhandahålls av arbetsförmedlingar.

Rätten till likabehandling enligt punkt 2 ska inte påverka medlemsstatens rätt att i enlighet med artikel 7 återkalla eller inte förlänga tillståndet.

---

[15] EUT L 124, 20.5.2003, s. 1.

Artikel 15
Familjemedlemmar

1. Rådets direktiv 2003/86/EG ska tillämpas, med förbehåll för de undantag som föreskrivs i denna artikel.

2. Med avvikelse från artiklarna 3.1 och 8 i direktiv 2003/86/EG ska familjeåterförening i den första medlemsstaten inte göras beroende av kravet på att innehavaren av det tillstånd som utfärdats på grundval av det här direktivet ska ha välgrundade utsikter att få ett varaktigt uppehållstillstånd och av kravet på att han ska ha vistats i medlemsstaten under en viss minimiperiod.

3. Med avvikelse från artikel 4.1 sista stycket och artikel 7.2 i direktiv 2003/86/EG får den första medlemsstaten inte tillämpa de integrationsåtgärder som avses i de bestämmelserna förrän efter det att de berörda personerna har beviljats familjeåterförening.

4. Med avvikelse från artikel 5.4 första stycket i direktiv 2003/86/EG ska den första medlemsstaten ifall villkoren för familjeåterförening är uppfyllda bevilja uppehållstillstånd för familjemedlemmarna senast två månader efter det att ansökan lämnades in.

5. Med avvikelse från artikel 13.2 och 13.3 i direktiv 2003/86/EG ska uppehållstillstånd för familjemedlemmar i den första medlemsstaten ifall giltighetstiden för familjemedlemmarnas resehandlingar medger detta gälla till samma datum som tillståndet för den person som är föremål för företagsintern överföring.

KAPITEL V
RÖRLIGHET MELLAN MEDLEMSSTATER

Artikel 16
Rörlighet mellan medlemsstater

1. En tredjelandsmedborgare som beviljats ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern överföring i en första medlemsstat, som uppfyller villkoren för tillträde i artikel 5 och som ansöker om ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern överföring i en annan medlemsstat ska på grundval av uppehållstillståndet från den första medlemsstaten och den kompletterande handling som avses i artikel 11.4 tillåtas att arbeta vid alla enheter i den andra medlemsstaten som tillhör samma företagsgrupp och, om villkoren i artikel 13.4 är uppfyllda, hos kunder till dessa enheter under förutsättning

   a) att varaktigheten för överföringen till den andra medlemsstaten inte överstiger tolv månader, och

   b) att sökanden före överföringen till den andra medlemsstaten har överlämnat de handlingar som avses i artikel 5.1, 5.2 och 5.3 och rör överföringen till den behöriga myndigheten i den medlemsstaten och tillhandahållit den första medlemsstaten bevis för denna underrättelse.

2. Om varaktigheten för överföringen till den andra medlemsstaten överstiger tolv månader, får den medlemsstaten kräva att sökanden där inger en ny ansökan om uppehållstillstånd för person som är föremål för företagintern överföring.

Om det i den tillämpliga lagstiftningen krävs visering eller uppehållstillstånd för utövande av rörlighet, ska sådan visering eller sådant tillstånd beviljas med erforderlig skyndsamhet, inom en frist som inte verkar hämmande på fullföljandet av den berörda personens uppdrag och som samtidigt ger de behöriga myndigheterna tillräckligt med tid att behandla ansökningarna.

Medlemsstaterna ska inte kräva att personer som är föremål för företagsintern överföring lämnar deras territorium för att inge ansökningar om visering eller uppehållstillstånd.

3. En överföring till Europeiska unionen får som längst vara tre år för en chef eller specialist och ett år för en trainee.

KAPITEL VI
Slutbestämmelser

Artikel 17
Statistik

1. Medlemsstaterna ska tillhandahålla kommissionen uppgifter om antalet uppehållstillstånd som utfärdats för första gången eller förnyats till tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern överföring samt, i den utsträckning som det är möjligt, om antalet uppehållstillstånd som återkallats från tredjelandsmedborgare inom ramen för sådan överföring, uppdelade efter nationalitet, ålder och kön, efter tredjelandsmedborgarens ställning i värdenheten (chef, specialist eller trainee), efter uppehållstillståndets giltighetstid och efter ekonomisk sektor.

2. Den statistik som avses i punkt 1 ska tillhandahållas i överensstämmelse med förordning (EG) nr 862/2007[16].

3. Den statistik som avses i punkt 1 ska hänföra sig till referensperioder på ett kalenderår och ska tillhandahållas kommissionen inom sex månader efter utgången av referensåret. Det första referensåret ska vara […….].

Artikel 18
Rapporter

Kommissionen ska senast [tre år efter genomförandet] och vart tredje år därefter lägga fram en rapport för Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av detta direktiv i medlemsstaterna och föreslå de eventuella ändringar som krävs.

[16] EUT L 199, 31.7.2007, s. 23.

Artikel 19
Kontaktpunkter

1. Medlemsstaterna ska utse kontaktpunkter som ska ansvara för att motta och översända sådan information som behövs för tillämpningen av artikel 16.

2. Medlemsstaterna ska samarbeta på lämpligt sätt vid utbytet av sådan information och dokumentation som avses i punkt 1.

Artikel 20
Genomförande

1. Medlemsstaterna ska senast [två år efter ikraftträdandet] sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska till kommissionen genast överlämna texten till dessa bestämmelser tillsammans med en jämförelsetabell över dessa bestämmelser och detta direktiv.

   När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 21
Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den […] dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 22
Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna i enlighet med fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

Utfärdat i Bryssel den [...].

På Europaparlamentets vägnar

Ordförande

[…]

På rådets vägnar
Ordförande

[…]