EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 13.7.2010
COM(2010) 378 definitief

2010/0209 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming

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

TOELICHTING

1) Achtergrond van het voorstel

- **Motivering en doel van het voorstel**

Dit voorstel maakt deel uit van de maatregelen die de EU neemt voor de ontwikkeling van een integraal immigratiebeleid. "Legale migratie zal een grote rol spelen bij het versterken van de kenniseconomie in Europa en bij de bevordering van de economische ontwikkeling en aldus bijdragen aan de uitvoering van de Lissabon-strategie", stelt het Haags programma van november 2004, waarin de Commissie wordt verzocht met een beleidsplan over legale migratie te komen "waarin toelatingsprocedures zijn opgenomen waarmee snel kan worden ingespeeld op wisselingen in de vraag naar arbeidsmigranten op de arbeidsmarkt".

De daaropvolgende mededeling van de Commissie van december 2005 over *het Beleidsplan legale migratie* (COM(2005) 669) stelde in het vooruitzicht dat tussen 2007 en 2009 vijf wetgevingsvoorstellen over arbeidsmigratie zouden worden goedgekeurd, waaronder een voorstel voor een richtlijn betreffende binnen een onderneming overgeplaatste personen.

Het Europees Pact inzake immigratie en asiel, dat op 15 en 16 oktober 2008 door de Europese Raad werd goedgekeurd, geeft uiting aan het vaste voornemen van de Europese Unie en haar lidstaten om een rechtvaardig, doeltreffend en samenhangend beleid te voeren bij het omgaan met de uitdagingen en kansen die uit migratie voortvloeien.

In het programma van Stockholm, dat op 10 en 11 december 2009 door de Europese Raad werd aangenomen, wordt erkend dat arbeidsimmigratie kan bijdragen tot meer concurrentievermogen en economische vitaliteit en dat een flexibel immigratiebeleid, in de context van de grote demografische uitdagingen waarvoor de Unie zal komen te staan met een stijgende vraag naar arbeid, een belangrijke bijdrage zal leveren tot de economische ontwikkeling en prestaties van de EU op lange termijn. De Commissie en de Raad wordt bijgevolg verzocht het Beleidsplan legale migratie van 2005 te blijven uitvoeren.

De voorstellen betreffende hooggekwalificeerde werknemers ("Europese blauwe kaart") en voor een algemene kaderrichtlijn werden in oktober 2007 ingediend[1]. De Raad keurde het eerste voorstel goed op 25 mei 2009; het tweede wordt momenteel besproken in het Europees Parlement en de Raad.

Gelet op de problemen die ondernemingen ondervinden als gevolg van de complexiteit en diversiteit van de regelgeving, heeft deze richtlijn in de eerste plaats ten doel de overdracht van deskundigheid binnen een onderneming (zowel naar de EU als binnen de EU) te vergemakkelijken ter versterking van het concurrentievermogen van de EU-economie en ter aanvulling van de andere maatregelen die de EU neemt om de doelstellingen van de Europa 2020-strategie te verwezenlijken. Het doel is met name efficiënt en snel in te spelen op de behoefte aan leidinggevende en gekwalificeerde werknemers voor filialen en dochterondernemingen van multinationale ondernemingen door voor deze categorie werknemers transparante en geharmoniseerde toelatingsvoorwaarden vast te stellen, door meer aantrekkelijke voorwaarden voor een tijdelijk verblijf van binnen een onderneming overgeplaatste personen en hun gezinsleden vast te stellen, en door het efficiënt (opnieuw)

[1] COM(2007) 637 en 638 van 23.10.2007.

inzetten van deze personen in verschillende EU-entiteiten te bevorderen. Het bereiken van dit doel zou er ook toe bijdragen dat de internationale EU-verbintenissen inzake handel worden in acht genomen, met inbegrip van specifieke regelingen met betrekking tot binnen een onderneming overgeplaatste personen. Voor de bevordering van dergelijke grensoverschrijdende bewegingen zijn eerlijke concurrentie, eerbiediging van de rechten van werknemers, waaronder een veilige rechtspositie voor binnen een onderneming overgeplaatste personen, noodzakelijk.

- **Algemene context**

Ten gevolge van de globalisering van ondernemingen, de toenemende internationale handel, de groei en verspreiding van multinationals en de voortdurende herstructurering en consolidatie van vele sectoren, is het voor multinationale ondernemingen in de afgelopen jaren steeds belangrijker geworden om leidinggevende en technische werknemers van hun filialen en dochterondernemingen voor opdrachten van korte duur tijdelijk over te plaatsen naar andere eenheden van de onderneming. Het is van essentieel belang dat ondernemingen in staat zijn sneller te reageren op nieuwe uitdagingen, knowhow te verschaffen aan toekomstige leidinggevenden en de kwalificaties te harmoniseren in elk land waar de betrokken ondernemingen actief zijn. Ook voor nieuwe ontwikkelingen op het gebied van arbeidsorganisatie en voor personeelsverschuivingen binnen ondernemingen is meer mobiliteit noodzakelijk.

Momenteel ondervinden internationale ondernemingen echter een aantal belemmeringen die de mobiliteit van binnen een onderneming overgeplaatste personen beperken. Talrijke multinationals die werknemers willen overplaatsen krijgen te maken met een gebrek aan flexibiliteit en barrières, waaronder het ontbreken van duidelijke, specifieke regelingen in de meeste EU-lidstaten, complexe voorwaarden, kosten, vertragingen bij de afgifte van visa of arbeidsvergunningen en onzekerheid over de toepasselijke regels en procedures. Bovendien bestaan er tussen de lidstaten grote verschillen op het vlak van toelatingsvoorwaarden en de rechten van gezinsleden.

- **Bestaande bepalingen op het door het voorstel bestreken gebied**

De resolutie van de Raad van 1994 inzake de beperking van de toelating van onderdanen van derde landen tot het grondgebied van de lidstaten met het oog op tewerkstelling[2], die is aangenomen op grond van artikel K.1 van het EG-Verdrag, is het EU-instrument met betrekking tot de voorwaarden voor toelating van binnen een onderneming overgeplaatste personen met het oog op het verrichten van diensten. Die resolutie bevat definities en beginselen voor de toelating van deze categorie migranten.

Ook Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten heeft gevolgen voor dit voorstel, aangezien in artikel 1, lid 4, het volgende wordt bepaald: *"Ondernemingen die gevestigd zijn in een land dat geen lidstaat is, mogen geen gunstiger behandeling krijgen dan in een lidstaat gevestigde ondernemingen"*. Dit voorstel zorgt er bijgevolg voor dat ondernemingen die gevestigd zijn in een land dat geen lidstaat is en die in een lidstaat werknemers ter beschikking stellen om binnen een onderneming diensten te verrichten geen concurrentievoordeel hebben.

---

[2] PB C 274 van 19.9.1996, blz. 3.

De verbintenissen van de EU-25 in het kader van de Algemene Overeenkomst betreffende de handel in diensten (GATS)[3] maken de overplaatsing van personen binnen een onderneming mogelijk in de dienstensector en in de context van de verrichting van diensten, zonder toetsing van de economische behoeften en doorgaans voor maximaal drie jaar (voor leidinggevenden en specialisten) of een jaar (voor afgestudeerde stagiairs), op voorwaarde dat zij voldoen aan de in de desbetreffende lijst omschreven vereisten, zoals reeds een jaar werkzaam zijn bij de betrokken onderneming. De associatieovereenkomst tussen de EU en Chili van 2002 en de met de CARIFORUM-landen gesloten economische partnerschapsovereenkomst (EPO) van 2008, bevatten ook bepalingen inzake overplaatsingen binnen een onderneming, die zijn gebaseerd op de in het kader van de GATS vastgestelde voorschriften. Noch de handelsverbintenissen in het kader van de GATS noch de bilaterale overeenkomsten hebben tot doel de voorwaarden voor toegang, verblijf en werk in detail te regelen.

In Richtlijn 2003/86/EG van de Raad van 22 september 2003 wordt vastgesteld onder welke voorwaarden het recht op gezinshereniging kan worden uitgeoefend. Het huidige voorstel bevat gunstiger voorwaarden inzake gezinshereniging en gaat dus verder dan die richtlijn.

Het in Verordening (EG) 1030/2002 vastgestelde model voor verblijfstitels voor onderdanen van derde landen geldt ook in het kader van dit voorstel.

In Richtlijn 2005/71/EG van de Raad van 12 oktober 2005 betreffende een specifieke procedure voor de toelating van onderdanen van derde landen met het oog op wetenschappelijk onderzoek, zijn de voorwaarden vastgesteld voor de toelating van onderzoekers van derde landen tot de lidstaten voor het verrichten van een onderzoeksproject in het kader van een gastovereenkomst met onderzoeksorganisaties die voor dat doel door de betrokken lidstaat zijn erkend. Om overlappingen tussen de toepassingsgebieden van beide rechtsinstrumenten te vermijden en om een samenhangend geheel van voorschriften voor onderzoekers van derde landen te behouden, is in dit voorstel uitdrukkelijk bepaald dat het niet van toepassing is op onderdanen van derde landen die een aanvraag indienen om als onderzoeker in de zin van Richtlijn 2005/71/EG in een lidstaat te mogen verblijven om daar een onderzoeksproject uit te voeren.

Bovendien voorziet het voorstel voor een kaderrichtlijn[4], dat op 23 oktober 2007 is ingediend (COM(2007) 638), in twee uitsluitingen: personen die een lidstaat binnenkomen op grond van verplichtingen uit hoofde van een internationale overeenkomst die de toegang en het tijdelijke verblijf van bepaalde categorieën natuurlijke personen in verband met handel en investeringen gemakkelijker maakt; en onderdanen van derde landen die ter beschikking worden gesteld, ongeacht of hun onderneming gevestigd is in een lidstaat of een derde land. Personen die binnen een onderneming worden overgeplaatst op basis van een arbeidsovereenkomst met een onderneming uit een derde land en waarbij personen een lidstaat binnenkomen op grond van de hierboven vermelde verplichtingen, worden derhalve uitgesloten van het toepassingsgebied van dit instrument en zijn bijgevolg onderworpen aan specifieke regelingen.

De "blauwekaartrichtlijn" voorziet in dezelfde uitsluiting als de kaderrichtlijn wat de personen betreft die onder handelsovereenkomsten vallen. Bovendien moeten aanvragers een

---

3 Zie WTO doc. S/L/286 en S/C/W/273 suppl. 1 van 18 december 2006.

4 Voorstel voor een richtlijn betreffende een enkele aanvraagprocedure voor onderdanen van derde landen om op het grondgebied van een lidstaat te verblijven en te werken en betreffende een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven.

arbeidsovereenkomst overleggen. Binnen een onderneming overgeplaatste personen vallen derhalve buiten het toepassingsgebied van die richtlijn.

- **Samenhang met andere EU-beleidsgebieden en -doelstellingen**

Maatregelen om hooggekwalificeerde onderdanen van derde landen (zoals personeelsleden met een sleutelpositie van multinationals) aan te trekken, maken deel uit van het bredere kader dat wordt geschetst in de Europa 2020-strategie, die als doel heeft in de Unie een op kennis en innovatie gebaseerde economie tot stand te brengen, de administratieve lasten voor ondernemingen te verminderen, en vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Het vergemakkelijken van overplaatsingen binnen een onderneming is ook een doelstelling van het EU-handelsbeleid.

Dit voorstel strookt met de grondrechten, met name met de artikelen 15, 21 en 31 (rechtvaardige en gelijke behandeling), artikel 12 (vrijheid van vereniging en vergadering), artikel 34 (sociale zekerheid) en artikel 7 (eerbiediging van het privéleven en van het familie- en gezinsleven) van het Handvest van de grondrechten, aangezien het voorstel het beginsel van gelijke behandeling van binnen een onderneming overgeplaatste personen erkent en waarborgt en voorziet in procedurele waarborgen en het recht op een gezinsleven.

Persoonsgegevens die de autoriteiten bij de tenuitvoerlegging van dit voorstel moeten behandelen, moeten worden verwerkt overeenkomstig Richtlijn 95/46/EG betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens.

2) Raadpleging van belanghebbende partijen en effectbeoordeling

- **Raadpleging van belanghebbende partijen**

Wijze van raadpleging, belangrijkste geraadpleegde sectoren en algemeen profiel van de respondenten

In het kader van het groenboek "over het beheer van de economische migratie: een EU-aanpak" is een openbare raadpleging gehouden, met onder meer een openbare hoorzitting op 14 juni 2005.

Verder zijn raadplegingen gehouden door middel van studiebijeenkomsten en workshops. De lidstaten zijn geraadpleegd in het Comité voor immigratie en asiel van de Commissie. In het kader van de externe studie waartoe opdracht werd gegeven ter ondersteuning van de effectbeoordeling, werden de belangrijkste belanghebbenden verder geraadpleegd door middel van vragenlijsten en interviews.

Samenvatting van de reacties en hoe daarmee rekening is gehouden

Uit de analyse van de 130 bijdragen die tijdens de openbare raadplegingen werden ingediend, is naar voren gekomen dat er algemene steun bestaat voor een gemeenschappelijk EU-beleid inzake economische immigratie, maar dat de meningen over de te volgen aanpak en het te verwachten eindresultaat sterk uiteenlopen. Een ander punt dat duidelijk naar voren kwam was de vraag naar eenvoudige, niet-bureaucratische en flexibele oplossingen. Omdat een groot aantal lidstaten gekant was tegen een horizontale aanpak, was de Commissie van mening dat een sectorale benadering realistischer was en beter zou beantwoorden aan de vraag naar flexibiliteit.

- **Bijeenbrengen en benutten van deskundigheid**

Er behoefde geen beroep te worden gedaan op externe deskundigheid.

- **Effectbeoordeling**

De volgende opties zijn overwogen:

Optie 1: status quo. De huidige ontwikkelingen in de lidstaten worden voortgezet, binnen het bestaande rechtskader. Dit zou evenwel betekenen dat de EU als geheel weinig aantrekkelijk zou zijn voor ondernemingen, die nog steeds moeilijkheden zouden ondervinden om hun personeel op de meest efficiënte manier in te zetten, terwijl de behoefte aan hooggekwalificeerde interne werknemers stijgt.

Optie 2: richtlijn betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van binnen een onderneming overgeplaatste personen. De EU-wetgeving zou voorzien in een gemeenschappelijke definitie van het begrip binnen een onderneming overgeplaatste persoon, door zich te richten op een aantal specifieke functies binnen transnationale ondernemingen (cfr. de aan de GATS gehechte lijsten), of door de omschrijving van personeel met een sleutelpositie op basis van salaris- en getuigschriftvereisten (cfr. de blauwekaartrichtlijn). In de richtlijn zouden ook geharmoniseerde criteria voor toegang, een gemeenschappelijk pakket rechten, de maximale verblijfsduur en bepalingen met betrekking tot bepaalde sociale en economische rechten worden vastgesteld. Deze optie zou een transparanter juridisch kader tot stand brengen. De procedureregels zouden echter nog steeds verschillen van lidstaat tot lidstaat en de gezinsrechten en de mobiliteit binnen de EU zouden niet worden geregeld.

Optie 3: richtlijn die voorziet in mobiliteit binnen de EU voor binnen een onderneming overgeplaatste personen. Naast de in optie 2 vermelde punten zouden bepalingen worden opgenomen om binnen een onderneming overgeplaatste personen de mogelijkheid te geven zich binnen de EU te verplaatsen en in verschillende vestigingen in diverse lidstaten te werken. Een snelle en eenvoudige overplaatsing vanuit ondernemingen in derde landen naar EU-ondernemingen zou evenwel niet worden gewaarborgd en gezinskwesties zouden niet worden geregeld.

Optie 4: richtlijn ter vergemakkelijking van gezinshereniging en van de toegang tot werk voor echtgenoten. In afwijking van Richtlijn 2003/86/EG zou aan gezinshereniging niet de voorwaarde worden verbonden dat de binnen een onderneming overgeplaatste persoon een permanent verblijfsrecht krijgt en dat hij of zij al gedurende een bepaalde minimumperiode in de lidstaat verblijft. Verblijfsvergunningen voor gezinsleden zouden sneller worden verleend en lidstaten zouden met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt de termijn van twaalf maanden niet mogen toepassen. Bijgevolg zouden ondernemingen gemakkelijker binnen een onderneming overgeplaatste personen kunnen aantrekken. Het recht op werk voor echtgenoten zou evenwel in strijd kunnen zijn met het in de toetredingsakten neergelegde beginsel van EU-preferentie.

Optie 5: richtlijn waarin gemeenschappelijke toelatingsprocedures worden vastgesteld. Een enkel document zou worden afgegeven, op grond waarvan de houder als een binnen een onderneming overgeplaatste persoon mag werken en op het grondgebied van de betrokken lidstaat mag verblijven. Daarnaast zou een maximumtermijn voor de behandeling van aanvragen worden vastgesteld (bijvoorbeeld een maand). Deze optie zou de overplaatsing van personeelsleden met een sleutelpositie aanzienlijk vergemakkelijken en versnellen, en zou de

wachttijden en de kosten voor het overplaatsen van personen binnen een onderneming terugdringen.

Optie 6: communicatie, coördinatie en samenwerking tussen de lidstaten. Deze optie zou de nationale praktijken inzake onderdanen van derde landen die binnen een onderneming worden overgeplaatst in de gehele EU, in een zekere mate beter op elkaar afstemmen en zou een meer geharmoniseerd rechtskader tot stand brengen. Doch indien de maatregelen niet-bindend zijn, zal het effect waarschijnlijk zeer gering zijn.

Bij de vergelijking van de opties en hun impact komt naar voren dat de voorkeursoptie een combinatie is van de opties 2, 3, 4 en 5. Een geharmoniseerde definitie van binnen een onderneming overgeplaatste personen, geharmoniseerde voorwaarden voor toegang en verblijf, bepalingen die sociale en economische rechten garanderen (optie 2), mobiliteit binnen de EU (optie 3), betere gezinsrechten (optie 4, zonder dat de echtgenoten toegang krijgen tot de arbeidsmarkt) en versnelde procedures (optie 5) zouden de verdeling van personeel tussen ondernemingsentiteiten uit derde landen en EU-ondernemingsentiteiten vergemakkelijken en zouden de EU aantrekkelijker maken voor personeelsleden uit derde landen die in multinationale ondernemingen een sleutelpositie hebben, en zouden tegelijkertijd waarborgen bieden tegen oneerlijke concurrentie.

3) Juridische elementen van het voorstel

- **Samenvatting van de voorgestelde maatregel**

Met dit voorstel wordt een transparante en vereenvoudigde procedure voor de toelating van binnen een onderneming overgeplaatste personen vastgesteld, op basis van een gemeenschappelijke definitie en geharmoniseerde criteria: de overgeplaatste persoon moet conform de EU-verbintenissen in het kader van de GATS een functie hebben van leidinggevende, specialist of afgestudeerde stagiair; indien de betrokken lidstaat dit voorschrijft, moet hij of zij op het ogenblik van de overplaatsing reeds minstens twaalf maanden in dienst zijn bij hetzelfde concern; een opdrachtbrief moet worden opgesteld waarin wordt bevestigd dat de onderdaan van een derde land wordt overgeplaatst naar de gastentiteit en waarin de bezoldiging staat vermeld. Tenzij dit in strijd is met het in de desbetreffende bepalingen van de toetredingsakten geformuleerde beginsel van EU-preferentie, zou geen arbeidsmarkttoets worden uitgevoerd. Voor afgestudeerde stagiairs wordt een specifieke regeling voorgesteld. Binnen een onderneming overgeplaatste personen die zijn toegelaten, krijgen een specifieke verblijfsvergunning (met de vermelding "binnen een onderneming overgeplaatste persoon"), op grond waarvan zij hun opdracht in verschillende entiteiten van dezelfde transnationale onderneming en onder bepaalde voorwaarden ook in entiteiten in andere lidstaten mogen uitvoeren. Op grond van deze vergunning zouden voor hen in de eerste lidstaat ook gunstige voorwaarden voor gezinshereniging gelden.

4) Rechtsgrondslag

Dit voorstel heeft betrekking op de voorwaarden voor toegang en verblijf voor onderdanen van derde landen en op procedures voor de afgifte van de nodige vergunningen. Het bepaalt ook onder welke voorwaarden onderdanen van derde landen in een tweede lidstaat mogen verblijven. Bijgevolg is de correcte rechtsgrondslag artikel 79, lid 2, onder a) en b), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU).

5) Subsidiariteitsbeginsel

Het subsidiariteitsbeginsel is van toepassing voor zover het voorstel niet onder de exclusieve bevoegdheid van de Unie valt. De doelstellingen van het voorstel kunnen om de volgende redenen niet voldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt:

- De behandeling van binnen een onderneming overgeplaatste personen op EU-niveau en de voorwaarden en procedures voor dergelijke overplaatsingen hebben gevolgen voor de aantrekkelijkheid van de EU als geheel en beïnvloeden beslissingen van multinationale ondernemingen om in een bepaald gebied zaken te doen of te investeren.

- Het gebrek aan flexibiliteit bij overplaatsingen van buitenlanders van een Europees hoofdkantoor naar een andere vestiging, is een zeer belangrijk probleem voor multinationale ondernemingen. Maatregelen op Europees niveau zijn de enige manier om dit probleem aan te pakken.

- Door een gemeenschappelijk rechtskader met gemeenschappelijke voorwaarden voor toelating van binnen een onderneming overgeplaatste personen, waaronder sociale en economische rechten, zou het risico op oneerlijke concurrentie worden vermeden.

- De grote verschillen tussen de lidstaten wat de toegangsprocedures en het tijdelijke verblijfsrecht betreft, kunnen een belemmering vormen voor de uniforme toepassing van de internationale verbintenissen die door de EU en haar lidstaten zijn aangegaan tijdens de WTO-onderhandelingen.

Het voorstel is derhalve in overeenstemming met het subsidiariteitsbeginsel.

6) Evenredigheidsbeginsel

Het voorstel is om de volgende redenen in overeenstemming met het evenredigheidsbeginsel:

Er is gekozen voor een richtlijn, een instrument dat de lidstaten een hoge mate van flexibiliteit bij de uitvoering verleent.

Een richtlijn is voor deze maatregel het geschikte instrument: er worden bindende minimumnormen vastgesteld, maar de lidstaten behouden veel speelruimte ten aanzien van de vorm en methode voor de tenuitvoerlegging van deze beginselen in hun eigen nationale rechtsstelsel en algemene situatie. Niet-bindende maatregelen hebben een te beperkt effect, aangezien potentiële kandidaten voor een overplaatsing binnen een onderneming en hun EU-gastondernemingen nog steeds zouden worden geconfronteerd met verschillende regelingen inzake toelating.

De maatregel wordt beperkt tot hetgeen noodzakelijk is om de bovenvermelde doelstelling te bereiken. De voorgestelde voorschriften hebben betrekking op toelatingsvoorwaarden, procedures en vergunningen, alsook op de rechten van binnen een onderneming overgeplaatste personen, waaronder mobiliteit binnen de EU, met andere woorden op de gebieden die deel uitmaken van een gemeenschappelijk immigratiebeleid overeenkomstig artikel 79 van het Verdrag. De administratieve lasten voor de lidstaten in verband met de wijziging van hun wetgeving (het opstellen van specifieke voorschriften voor overplaatsingen binnen een onderneming) en samenwerking zouden beperkt blijven, aangezien handelsinstrumenten reeds een specifieke regeling bevatten voor binnen een onderneming overgeplaatste personen; bovendien zouden deze lasten worden gecompenseerd door de aanzienlijke voordelen die voortvloeien uit het feit dat het binnen ondernemingen gemakkelijker wordt personeel over te plaatsen van de ene lidstaat naar de andere.

7) Gevolgen voor de begroting

Het voorstel heeft geen gevolgen voor de begroting van de Unie.

8) Aanvullende informatie

- **Evaluatie-/herzienings-/vervalbepaling**

Het voorstel bevat een evaluatiebepaling.

- **Transponeringstabel**

De lidstaten delen de Commissie de tekst van hun nationale bepalingen tot omzetting van de richtlijn mee, alsmede een transponeringstabel ter weergave van het verband tussen die bepalingen en de richtlijn.

9) Nadere uitleg van het voorstel

Artikel 1

Dit voorstel maakt deel uit van de maatregelen die de EU neemt voor de ontwikkeling van een integraal immigratiebeleid, met gemeenschappelijke regels voor economische migratie. Het heeft een tweeledig doel. Ten eerste moet een speciale procedure voor toegang en verblijf worden ingevoerd alsook normen voor de afgifte door de lidstaten van verblijfsvergunningen voor onderdanen van derde landen die een aanvraag tot verblijf in de EU indienen met het oog op een overplaatsing binnen een onderneming (artikel 79, lid 2, onder a), VWEU). Ten tweede moet uitvoering worden gegeven aan artikel 79, lid 2, onder b), VWEU en moeten de rechten worden omschreven van onderdanen van derde landen die conform dit voorstel legaal in een lidstaat verblijven en moeten de voorwaarden worden bepaald ter regeling van het verblijf in andere lidstaten.

Artikel 2

EU-burgers en hun gezinsleden vallen niet onder het voorstel, ook niet die van wie de arbeidsmogelijkheden in een bepaalde lidstaat door overgangsregelingen zijn beperkt. Deze richtlijn is uitsluitend van toepassing op onderdanen van derde landen die buiten het grondgebied van een lidstaat verblijven en een aanvraag indienen om in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming tot het grondgebied van een lidstaat te worden toegelaten.

Om overlappingen tussen de toepassingsgebieden van Richtlijn 2005/71/EG van 12 oktober 2005 betreffende onderzoekers van derde landen en dit instrument te vermijden, wordt in dit artikel uitdrukkelijk bepaald dat de richtlijn niet van toepassing is op onderdanen van derde landen die een aanvraag indienen om als onderzoeker in de zin van Richtlijn 2005/71/EG in een lidstaat te mogen verblijven om daar een onderzoeksproject uit te voeren. Eveneens uitgesloten zijn personen die op het gebied van het vrij verkeer rechten genieten die gelijkwaardig zijn aan die van EU-burgers of die in dienst zijn van in bepaalde derde landen gevestigde ondernemingen, alsook onderdanen van derde landen die door in een lidstaat gevestigde ondernemingen ter beschikking worden gesteld met het oog op het verrichten van diensten in de zin van artikel 56 van het Verdrag en Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

Artikelen 3 en 4

In het voorstel wordt het begrip "binnen een onderneming overgeplaatste persoon" omschreven. Deze definitie is gebaseerd op specifieke verbintenissen van de EU-25 in het kader van de GATS en bilaterale handelsovereenkomsten, en gaat uit van:

- het bestaan van een transnationale onderneming, met een of meer entiteiten die buiten het grondgebied van een lidstaat zijn gevestigd en een of meer entiteiten die in de lidstaten zijn gevestigd ("gastentiteiten");

- de tijdelijke detachering van een onderdaan van een derde land van de in het derde land gevestigde onderneming waarmee deze onderdaan een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, naar een EU-entiteit die tot hetzelfde concern behoort. Deze overplaatsing vindt niet noodzakelijkerwijs plaats binnen de dienstensector of in de context van een dienstverrichting en kan plaatsvinden vanuit een derde land dat geen partij is bij een handelsovereenkomst: het toepassingsgebied van dit voorstel is derhalve ruimer dan dat van verbintenissen inzake handel.

In dit artikel worden ook de begrippen "leidinggevende", "specialist" en "afgestudeerde stagiair" omschreven. De bestaande definities zijn gebaseerd op de lijst van EU-verbintenissen in het kader van de GATS, aangezien de lidstaten reeds vertrouwd zijn met deze definities. Daarnaast is er een nadere definitie van het begrip "afgestudeerde stagiair" gegeven om duidelijk te maken dat de stage erop gericht moet zijn de overgeplaatste persoon voor te bereiden op leidinggevende functies.

Andere definities verwijzen naar bestaande EU-instrumenten, zoals Richtlijn 2003/86/EG van de Raad of Richtlijn 2009/38/EG van de Raad.

Krachtens deze artikelen mogen de lidstaten bepalingen die gunstiger zijn voor onderdanen van derde landen handhaven of vaststellen, mits deze bepalingen gunstiger zijn voor de personen op wie zij van toepassing zijn. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat lidstaten gunstiger procedures of bepalingen willen toepassen met betrekking tot gezinsleden.

Artikel 5

In dit artikel zijn de voorwaarden neergelegd waaraan de aanvragers moet voldoen. De volgende voorwaarden zijn specifiek voor dit voorstel.

Er moet worden aangetoond dat de overplaatsing daadwerkelijk plaatsvindt tussen entiteiten van hetzelfde concern.

Omdat de toegang wordt gestuurd door de vraag, moet een document worden opgesteld waarin de taken worden omschreven en de bezoldiging wordt vermeld, die in overeenstemming moeten zijn met de arbeidsvoorwaarden en –verplichtingen in de zin van artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG. Dat document neemt in de regel de vorm aan van een opdrachtbrief. In dit document moeten de plaats(en) en de duur van de opdracht worden vermeld en moet worden bevestigd dat de overgeplaatste persoon in de gastentiteit een functie als leidinggevende, specialist of afgestudeerde stagiair zal uitoefenen. Deze regeling is gericht op personeel met een sleutelpositie, zoals dat doorgaans wordt omschreven in de EU-verbintenissen inzake handel, aangezien dergelijke personeelsleden het gebruik van nieuwe technologieën en innovatie stimuleren, een bedrijfscultuur in diverse locaties verspreiden en activiteiten in opkomende markten bevorderen, wat uiteindelijk leidt tot een

versterking van het concurrentievermogen van EU-ondernemingen. Om ervoor te zorgen dat de vaardigheden van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon specifiek zijn voor de gastentiteit en overeenkomstig de EU-verbintenissen inzake handel, hebben de lidstaten de mogelijkheid te eisen dat de betrokkene op het ogenblik van de overplaatsing reeds twaalf maanden in dienst is bij het betrokken concern. Omdat de regeling specifiek betrekking heeft op tijdelijke migratie, moet de aanvrager bewijzen dat de onderdaan van een derde land na de beëindiging van de opdracht terug zal kunnen worden overgeplaatst naar een entiteit die tot hetzelfde concern behoort en in een derde land is gevestigd.

De onderdaan van een derde land moet aan de voorwaarden voldoen die voor EU-burgers in de nationale wetgeving zijn vastgesteld voor de uitoefening van het in de opdrachtbrief vermelde gereglementeerde beroep, en in het geval van niet-gereglementeerde beroepen, documenten voorleggen met nadere gegevens over zijn of haar beroepskwalificaties (in de regel het curriculum vitae). In het geval van een afgestudeerde stagiair moet de aanvrager bewijzen dat de betrokkene het vereiste getuigschrift van hoger onderwijs bezit, conform de EU-verbintenissen inzake handel.

Bovendien moeten onderdanen van derde landen die een aanvraag indienen om als afgestudeerde stagiair te worden toegelaten, documenten voorleggen die bewijzen dat zij een echte stage zullen volgen en niet als normale werknemers zullen worden ingezet. Derhalve is een stage-overeenkomst vereist met een beschrijving van het stageprogramma, de duur ervan en de wijze waarop toezicht zal worden uitgeoefend op de stagiairs.

Indien de overplaatsing betrekking heeft op meerdere locaties in verschillende lidstaten, moet de aanvrager de bevoegde instanties van de lidstaten waar de neven-gastentiteiten zijn gevestigd, daarvan op de hoogte brengen, zodat deze gemakkelijker controles kunnen uitvoeren.

Er hoeft geen arbeidsmarkttoets te worden uitgevoerd, aangezien dit criterium in strijd zou zijn met de doelstelling om een transparante en vereenvoudigde regeling in te voeren voor de toelating van gekwalificeerde personen die binnen een onderneming worden overgeplaatst. Bovendien zou deze voorwaarde indruisen tegen de verbintenissen die de EU is aangegaan in het kader van de GATS en bilaterale handelsovereenkomsten, voor wat betreft de binnen een onderneming overgeplaatste personen die onder deze verbintenissen vallen. Daar het primaire recht voorrang heeft, moet voor de lidstaten die een overgangsperiode toepassen voor nieuwe lidstaten, echter het beginsel van EU-preferentie worden toegepast.

Artikelen 6, 7 en 8

Het voorstel creëert geen recht op toelating, aangezien deze richtlijn geen afbreuk doet aan het recht van de lidstaten om zelf te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen zij op hun grondgebied toelaten in het kader van overplaatsingen binnen ondernemingen. Dit recht dient evenwel te worden toegepast overeenkomstig de verplichtingen uit hoofde van internationale overeenkomsten die de toegang en het tijdelijke verblijf van bepaalde categorieën natuurlijke personen in verband met handel en investeringen gemakkelijker maken.

Deze bepalingen stellen de verplichte en mogelijke weigeringsgronden vast (en de gronden voor intrekking of niet-verlenging): het niet voldoen aan de betrokken criteria en de bestraffing van werkgevers voor zwartwerk of illegale arbeid, overeenkomstig Richtlijn 2009/52/EG van 18 juni 2009 inzake sancties, en het bestaan van quota. Ingeval niet aan de in

artikel 5 neergelegde voorwaarden wordt voldaan, moeten de lidstaten passende sancties, zoals financiële sancties, opleggen aan de gastentiteit die aansprakelijk kan worden gesteld.

Artikelen 9, 10, 11 en 12

Aanvragers die aan de toelatingscriteria voldoen, krijgen een specifieke verblijfsvergunning die de houder ervan het recht geeft om als een binnen een onderneming overgeplaatste persoon te werken onder de in artikel 14 vastgestelde voorwaarden. Er mag geen bijkomende arbeidsvergunning worden vereist. De lidstaten moeten een instantie aanwijzen die bevoegd is om aanvragen in ontvangst te nemen en vergunningen af te geven. De aanwijzing van een dergelijke instantie doet geen afbreuk aan de rol en de verantwoordelijkheden van andere nationale instanties wat de behandeling van aanvragen en de beslissing daarover betreft. Voorts belet zij de lidstaten niet andere instanties (bv. consulaten) aan te wijzen waarbij de onderdaan van een derde land of diens gastentiteit een aanvraag kan indienen en die de vergunning kunnen afgeven.

De geldigheidsduur van de verblijfsvergunning is beperkt tot drie jaar voor leidinggevenden en specialisten en tot een jaar voor afgestudeerde stagiairs. Aanvragen moeten binnen een korte periode (dertig dagen) worden behandeld. Er is een aantal procedurele waarborgen vastgesteld, zoals de mogelijkheid besluiten tot afwijzing van een aanvraag juridisch aan te vechten en de verplichting voor de autoriteiten om dergelijke besluiten met redenen te omkleden. Er moet informatie over de toegangs- en arbeidsvoorwaarden beschikbaar zijn.

Er kan een spoedprocedure worden ingevoerd voor concerns die met het oog daarop zijn erkend.

Artikelen 13 en 14

Teneinde een gelijke behandeling met ter beschikking gestelde werknemers in de zin van Richtlijn 96/71 te waarborgen, worden de aan binnen een onderneming overgeplaatste personen verleende rechten inzake arbeidsvoorwaarden in overeenstemming gebracht met de rechten die ter beschikking gestelde werknemers reeds genieten. In dit artikel wordt ook bepaald op welke gebieden gelijke behandeling moet worden gewaarborgd. Wegens het tijdelijke karakter van de overplaatsing binnen een onderneming, werd het niet nodig geacht gelijke behandeling te waarborgen met betrekking tot onderwijs en beroepsopleiding, sociale huisvesting en voorlichting en advies van arbeidsbureaus. Bestaande bilaterale overeenkomsten blijven van kracht, in het bijzonder op het gebied van sociale zekerheid. In het geval van mobiliteit tussen de lidstaten is in de regel Verordening (EG) nr. 859/2003 van toepassing. De verblijfsvergunning die aan binnen een onderneming overgeplaatste personen wordt afgegeven, stelt hen in staat om onder bepaalde voorwaarden te werken in alle entiteiten van hetzelfde concern.

Artikel 15

Dit artikel bevat de afwijkingen van Richtlijn 2003/86 die nodig worden geacht voor de invoering van een aantrekkelijke regeling voor binnen een onderneming overgeplaatste personen, en is gebaseerd op een andere logica dan die van de richtlijn inzake gezinshereniging, die een instrument is voor de bevordering van de integratie van onderdanen van derde landen van wie kan worden verwacht dat zij een permanent verblijfsrecht zullen krijgen. Net als vergelijkbare regelingen die al in de lidstaten en in andere landen bestaan, biedt deze regeling de mogelijkheid tot onmiddellijke gezinshereniging in de eerste lidstaat

van verblijf. Om dit doel te verwezenlijken, wordt ook bepaald dat eventuele nationale integratiemaatregelen pas mogen worden toegepast als de gezinsleden zich op het grondgebied van de EU bevinden.

Artikel 16

Dit artikel voorziet in geografische mobiliteit voor binnen een onderneming overgeplaatste personen en stelt hen in staat te werken in verschillende entiteiten van dezelfde transnationale onderneming die in verschillende lidstaten zijn gevestigd alsook in de gebouwen van klanten van de onderneming. Derhalve mag een onderdaan van een derde land die als een binnen een onderneming overgeplaatste persoon is toegelaten, op basis van de eerste verblijfsvergunning en een extra document met een lijst van de entiteiten van het concern waarin hij of zij mag werken, een deel van zijn of haar opdracht uitvoeren in een in een andere lidstaat gevestigde entiteit van hetzelfde concern. De tweede lidstaat moet in kennis worden gesteld van de belangrijkste voorwaarden die aan deze mobiliteit verbonden zijn. Deze lidstaat kan een verblijfsvergunning verlangen wanneer de duur van het werk meer dan twaalf maanden bedraagt; hij kan echter niet verlangen dat de binnen een onderneming overgeplaatste persoon zijn grondgebied verlaat om een aanvraag in te dienen.

Artikelen 17, 18, 19, 20, 21 en 22

Deze artikelen bevatten de gebruikelijke bepalingen inzake tenuitvoerlegging, jaarstatistieken en nationale contactpunten.

2010/0209 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name op artikel 79, lid 2, onder a) en b),

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité[5],

Gezien het advies van het Comité van de Regio's[6],

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Met het oog op de geleidelijke totstandbrenging van een ruimte van vrijheid, veiligheid en recht is in het Verdrag bepaald dat maatregelen moeten worden aangenomen op het gebied van immigratie die billijk zijn ten aanzien van onderdanen van derde landen.

(2) Het Verdrag bepaalt dat de Unie een gemeenschappelijk immigratiebeleid ontwikkelt, dat erop gericht is in alle stadia te zorgen voor een efficiënt beheer van de migratiestromen en een billijke behandeling van onderdanen van derde landen die legaal op het grondgebied van de lidstaten verblijven. Daartoe moeten het Europees Parlement en de Raad maatregelen vaststellen inzake de voorwaarden voor toegang en verblijf, en normen bepalen betreffende de afgifte door de lidstaten van langlopende visa en verblijfstitels, alsook de rechten omschrijven van onderdanen van derde landen die legaal in een lidstaat verblijven, met inbegrip van de voorwaarden ter regeling van het vrije verkeer en het vrije verblijf in andere lidstaten.

(3) De in de mededeling van de Commissie "Europa 2020: Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei"[7] geschetste strategie heeft als doel in de Unie een op kennis en innovatie gebaseerde economie tot stand te brengen, de administratieve

---

5 PB C […] van […], blz. […].
6 PB C […] van […], blz. […].
7 COM(2010) 2020.

lasten voor ondernemingen te verminderen, en vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Maatregelen om leidinggevenden, specialisten en afgestudeerde stagiairs uit derde landen gemakkelijker toegang te verlenen tot de Unie in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming, moeten in deze ruimere context worden gezien.

(4) Het programma van Stockholm, dat door de Europese Raad van 10 en 11 december 2009 is vastgesteld, erkent dat arbeidsimmigratie kan bijdragen tot meer concurrentievermogen en economische vitaliteit en dat een flexibel immigratiebeleid, in de context van de grote demografische uitdagingen waarvoor de Unie zal komen te staan met een stijgende vraag naar arbeid, een belangrijke bijdrage zal leveren tot de economische ontwikkeling en prestaties van de EU op lange termijn. De Commissie en de Raad wordt derhalve verzocht het Beleidsplan legale migratie van 2005[8] te blijven uitvoeren.

(5) Ten gevolge van de globalisering van ondernemingen, de toenemende handel, de groei en verspreiding van multinationale ondernemingen, is het voor multinationale ondernemingen in de afgelopen jaren steeds belangrijker geworden om leidinggevende en technische werknemers van hun filialen en dochterondernemingen voor opdrachten van korte duur tijdelijk over te plaatsen naar andere eenheden van de onderneming.

(6) Deze overplaatsingen binnen een onderneming van personeelsleden met een sleutelpositie zorgen voor nieuwe vaardigheden en kennis, innovatie en meer economische mogelijkheden voor de gastondernemingen, en bevorderen derhalve de kenniseconomie in Europa en de investeringsstromen in de Unie. Door goed beheerde overplaatsingen vanuit derde landen kunnen ook overplaatsingen vanuit de Unie naar ondernemingen in derde landen worden vergemakkelijkt en kan de positie van de Unie in haar betrekkingen met internationale partners worden versterkt. De vergemakkelijking van overplaatsingen binnen ondernemingen stelt multinationale concerns in staat hun personeel optimaal in te zetten.

(7) De in deze richtlijn vastgestelde regels zijn ook gunstig voor de landen van herkomst van de migranten, aangezien deze tijdelijke migratie de overdracht van vaardigheden, kennis, technologie en knowhow bevordert.

(8) Deze richtlijn moet het beginsel van EU-preferentie op het vlak van toegang tot de arbeidsmarkt van de lidstaten, dat is neergelegd in de desbetreffende bepalingen van de toetredingsakten, onverlet laten. Overeenkomstig dat beginsel moeten de lidstaten, wat de toegang tot hun arbeidsmarkt betreft, gedurende eender welke periode tijdens welke nationale of uit bilaterale overeenkomsten voortvloeiende maatregelen worden toegepast, voorrang geven aan werknemers die onderdaan van de lidstaten zijn boven werknemers die onderdaan van een derde land zijn.

(9) In deze richtlijn wordt een transparante en vereenvoudigde procedure vastgesteld voor de toelating van binnen een onderneming overgeplaatste personen, die is gebaseerd op gemeenschappelijke definities en geharmoniseerde criteria.

---

[8] COM(2005) 669.

(10) In deze richtlijn wordt verstaan onder 'binnen een onderneming overgeplaatste personen' leidinggevenden, specialisten en afgestudeerde stagiairs met een getuigschrift van hoger onderwijs. Deze definitie is gebaseerd op specifieke verbintenissen van de Unie in het kader van de Algemene Overeenkomst betreffende de handel in diensten[9] (GATS) en bilaterale handelsovereenkomsten. Deze verbintenissen uit hoofde van de Algemene Overeenkomst betreffende de handel in diensten hebben geen betrekking op de voorwaarden voor toegang, verblijf en werk. Deze richtlijn vormt derhalve een aanvulling op deze verbintenissen en vergemakkelijkt de toepassing ervan. Het toepassingsgebied van de onder deze richtlijn vallende overplaatsingen binnen een onderneming is echter ruimer dan de reikwijdte van de verbintenissen inzake handel, aangezien dergelijke overplaatsingen niet noodzakelijkerwijs plaatsvinden binnen de dienstensector en kunnen plaatsvinden vanuit een derde land dat geen partij is bij een handelsovereenkomst.

(11) Voor binnen een onderneming overgeplaatste personen moeten dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor ter beschikking gestelde werknemers van wie de werkgever is gevestigd op het grondgebied van de Europese Unie, zoals omschreven in Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten[10]. Dat vereiste beschermt werknemers en waarborgt een eerlijke concurrentie tussen ondernemingen die zijn gevestigd in een lidstaat en die welke zijn gevestigd in een derde land, aangezien dit vereiste ervoor zorgt dat deze laatste geen concurrentievoordeel zullen kunnen halen uit slechtere arbeidsvoorwaarden.

(12) Om ervoor te zorgen dat de vaardigheden van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon specifiek zijn voor de gastentiteit, kunnen lidstaten verlangen dat deze persoon op het ogenblik van de overplaatsing reeds ten minste twaalf maanden in dienst is bij hetzelfde concern.

(13) Aangezien het bij overplaatsingen binnen een onderneming om tijdelijke migratie gaat, moet de aanvrager bewijzen dat de onderdaan van een derde land na de beëindiging van de opdracht terug zal kunnen worden overgeplaatst naar een entiteit die tot hetzelfde concern behoort en in een derde land is gevestigd. Dit bewijs kan worden geleverd aan de hand van de relevante bepalingen uit de arbeidsovereenkomst. Er moet een opdrachtbrief worden opgesteld, waaruit moet blijken dat de leidinggevende of de specialist uit een derde land de beroepskwalificaties bezit die in de lidstaat die hem of haar heeft toegelaten, zijn vereist om een functie of een gereglementeerd beroep uit te oefenen.

(14) De onderdanen van derde landen die een aanvraag indienen om als afgestudeerde stagiair te worden toegelaten, moeten bewijzen dat zij het vereiste getuigschrift van hoger onderwijs bezitten, meer bepaald een diploma, certificaat of andere opleidingstitel, waaruit blijkt dat de houder met succes een postsecundair hogeronderwijsprogramma van ten minste drie jaar heeft gevolgd. Bovendien moeten zij een stage-overeenkomst overleggen met een beschrijving van het stageprogramma, de duur ervan en de wijze waarop toezicht zal worden uitgeoefend op de stagiairs; uit

---

[9] WTO doc. S/L/286 en S/C/W/273 suppl. 1 van 18 december 2006.

[10] PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1.

deze overeenkomst moet blijken dat zij een echte stage zullen volgen en niet als normale werknemers zullen worden ingezet.

(15) Tenzij dit in strijd is met het in de desbetreffende bepalingen van de toetredingsakten geformuleerde beginsel van EU-preferentie, mag er geen arbeidsmarkttoets worden vereist, aangezien dit criterium zou indruisen tegen de doelstelling om een transparante en vereenvoudigde regeling in te voeren voor de toelating van binnen een onderneming overgeplaatste personen.

(16) Indien de overplaatsing betrekking heeft op meerdere locaties in verschillende lidstaten, moet de aanvrager de bevoegde instanties van de lidstaten waar de neven-gastentiteiten zijn gevestigd, daarover de nodige informatie verstrekken, zodat deze gemakkelijker controles kunnen uitvoeren.

(17) Deze richtlijn mag geen afbreuk doen aan het recht van de lidstaten om een maximum vast te stellen voor het aantal onderdanen van derde landen dat zij op hun grondgebied toelaten in het kader van overplaatsingen binnen een onderneming en evenmin aan het recht om geen verblijfsvergunningen af te geven voor het verrichten van werk in het algemeen of voor bepaalde beroepen, economische sectoren of regio's.

(18) De lidstaten moeten passende sancties, zoals financiële sancties, vaststellen die moeten worden opgelegd wanneer niet wordt voldaan aan de in deze richtlijn neergelegde voorwaarden. De sancties kunnen worden opgelegd aan de gastentiteit.

(19) Invoering van een enkele procedure die leidt tot een gecombineerde titel die zowel verblijfs- als arbeidsvergunning omvat, moet de thans in de lidstaten geldende regels helpen vereenvoudigen.

(20) Er kan een spoedprocedure worden ingevoerd voor concerns die met het oog daarop zijn erkend. De erkenning moet worden verleend op grond van objectieve criteria die door de lidstaten openbaar worden gemaakt en die een gelijke behandeling van de aanvragers waarborgen. De erkenning mag worden verleend voor een maximumperiode van drie jaar, aangezien de criteria regelmatig opnieuw moeten worden beoordeeld. Zulke erkenning moet worden beperkt tot transnationale ondernemingen die bewijzen overleggen waaruit blijkt dat zij aan hun verplichtingen kunnen voldoen en die informatie verstrekken over de te verwachten overplaatsingen binnen een onderneming. Elke belangrijke aantasting van het vermogen van de onderneming om aan deze verplichtingen te voldoen en alle aanvullende informatie over toekomstige overplaatsingen, moeten onverwijld aan de bevoegde instantie worden meegedeeld. Er moet worden voorzien in passende sancties, zoals financiële sancties, en in de mogelijkheid de erkenning in te trekken en toekomstige vergunningsaanvragen af te wijzen.

(21) Wanneer een lidstaat heeft besloten een onderdaan van een derde land die aan de in deze richtlijn neergelegde criteria voldoet, toe te laten, moet aan de betrokken onderdaan van een derde land een specifieke verblijfsvergunning (een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon) worden afgegeven, op grond waarvan de houder onder bepaalde voorwaarden zijn of haar opdracht mag uitoefenen in verschillende entiteiten van dezelfde transnationale onderneming, met inbegrip van in een andere lidstaat gevestigde entiteiten.

(22) Deze richtlijn mag geen afbreuk doen aan de voorwaarden voor het verrichten van diensten in het kader van artikel 56 van het Verdrag. Zij mag met name geen afbreuk doen aan de arbeidsvoorwaarden en -verplichtingen die overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG gelden voor werknemers die door een in een lidstaat gevestigde onderneming ter beschikking zijn gesteld met het oog op het verrichten van een dienst op het grondgebied van een andere lidstaat. Deze richtlijn is niet van toepassing op onderdanen van derde landen die door in een lidstaat gevestigde ondernemingen ter beschikking zijn gesteld met het oog op het verrichten van diensten in de zin van Richtlijn 96/71/EG. Bijgevolg kunnen onderdanen van derde landen die houder zijn van een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon zich niet beroepen op de bepalingen van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. In deze richtlijn wordt conform artikel 1, lid 4, van Richtlijn 96/71/EG bepaald dat in een derde land gevestigde ondernemingen geen gunstiger behandeling mogen krijgen dan in een lidstaat gevestigde ondernemingen.

(23) Gelijke behandeling moet overeenkomstig het nationale recht worden gewaarborgd met betrekking tot de takken van sociale zekerheid in de zin van artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels[11]. Aangezien deze richtlijn bepalingen van bilaterale overeenkomsten onverlet laat, kunnen de socialezekerheidsrechten die binnen een onderneming overgeplaatste onderdanen van derde landen ontlenen aan een bilaterale overeenkomst die is gesloten tussen de lidstaat die de persoon heeft toegelaten en zijn of haar land van herkomst, uitgebreider zijn dan de socialezekerheidsrechten die aan de overgeplaatste persoon zouden worden verleend op grond van het nationale recht. Deze richtlijn mag niet meer rechten verlenen dan die welke reeds zijn vastgesteld in de bestaande EU-wetgeving op het gebied van de sociale zekerheid voor onderdanen van derde landen die belangen in meerdere lidstaten hebben.

(24) Teneinde de in deze richtlijn opgenomen specifieke voorschriften aantrekkelijker te maken en alle verwachte voordelen voor het concurrentievermogen van ondernemingen in de Unie te realiseren, moeten voor binnen een onderneming overgeplaatste onderdanen van derde landen gunstige voorwaarden voor gezinshereniging gelden in de eerste lidstaat die hen een verblijfsvergunning op basis van deze richtlijn afgeeft. Door dit recht toe te kennen, zou voor potentiële kandidaten voor een overplaatsing binnen een onderneming een belangrijke belemmering voor de aanvaarding van een opdracht uit de weg worden geruimd. Met het oog op de eenheid van het gezin moeten de gezinsleden zich in een andere lidstaat bij de binnen een onderneming overgeplaatste persoon kunnen voegen, onder de in de nationale wetgeving van die lidstaat vastgestelde voorwaarden.

(25) Deze richtlijn mag niet van toepassing zijn op onderdanen van derde landen die een aanvraag indienen om als onderzoeker in een lidstaat te mogen verblijven met het oog op de uitvoering van een onderzoeksproject; voor hen geldt immers Richtlijn 2005/71/EG van de Raad van 12 oktober 2005 betreffende een specifieke

[11] PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1.

procedure voor de toelating van onderdanen van derde landen met het oog op wetenschappelijk onderzoek[12].

(26) Daar de doelstellingen van een bijzondere toelatingsprocedure en de vaststelling van de voorwaarden voor toegang en verblijf in het kader van overplaatsingen binnen een onderneming van onderdanen van derde landen niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve wegens de omvang of de gevolgen van het optreden beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.

(27) Deze richtlijn eerbiedigt de grondrechten en neemt de beginselen in acht die met name zijn erkend in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

(28) [Overeenkomstig de artikelen 1 en 2 van het aan het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie gehechte Protocol nr. 21 betreffende de positie van het Verenigd Koninkrijk en Ierland ten aanzien van de ruimte van vrijheid, veiligheid en recht en onverminderd artikel 4 van dat protocol, nemen deze lidstaten niet deel aan de aanneming van deze richtlijn, die niet bindend is voor, noch van toepassing is in deze lidstaten.]

(29) Overeenkomstig de artikelen 1 en 2 van het aan het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie gehechte Protocol nr. 22 betreffende de positie van Denemarken, neemt Denemarken niet deel aan de aanneming van deze richtlijn, die niet bindend is voor, noch van toepassing is in deze lidstaat,

[12] PB L 289 van 3.11.2005, blz. 15.

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1
Voorwerp

Deze richtlijn is bedoeld ter bepaling van:

a) de voorwaarden voor toegang en verblijf voor langer dan drie maanden op het grondgebied van de lidstaten, van onderdanen van derde landen en hun gezinsleden in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming;

b) de voorwaarden voor toegang en verblijf voor langer dan drie maanden van de onder a) bedoelde onderdanen van derde landen in een andere lidstaat dan de eerste lidstaat die deze onderdanen een verblijfsvergunning op basis van deze richtlijn afgeeft.

Artikel 2
Toepassingsgebied

1. Deze richtlijn is van toepassing op onderdanen van derde landen die buiten het grondgebied van een lidstaat verblijven en een aanvraag indienen om tot het grondgebied van een lidstaat te worden toegelaten in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op:

   a) onderdanen van derde landen die een aanvraag indienen om als onderzoeker in de zin van Richtlijn 2005/71/EG in een lidstaat te mogen verblijven met als doel een onderzoeksproject uit te voeren;

   b) onderdanen van derde landen die op grond van overeenkomsten tussen de Unie en haar lidstaten en derde landen, rechten inzake vrij verkeer genieten die gelijkwaardig zijn aan die van de burgers van de Unie of die werkzaam zijn bij in die derde landen gevestigde ondernemingen;

   c) onderdanen van derde landen die in het kader van het verrichten van diensten in de zin van artikel 56 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie activiteiten uitoefenen namens ondernemingen die zijn gevestigd in een andere lidstaat, met inbegrip van onderdanen van derde landen die ter beschikking worden gesteld door ondernemingen die zijn gevestigd in een lidstaat met het oog op het verrichten van diensten overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG.

Artikel 3
Definities

In deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) "onderdaan van een derde land", eenieder die geen burger van de Unie is in de zin van artikel 20, lid 1, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;

b) "overplaatsing binnen een onderneming", de tijdelijke detachering van een onderdaan van een derde land van een buiten het grondgebied van een lidstaat gevestigde onderneming waarmee deze onderdaan een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, naar een entiteit die behoort tot dezelfde onderneming of tot hetzelfde concern en die is gevestigd op het grondgebied van een lidstaat;

c) "binnen een onderneming overgeplaatste persoon", een onderdaan van een derde land die het voorwerp is van een overplaatsing binnen een onderneming;

d) "gastentiteit", de entiteit die, ongeacht haar rechtsvorm, is gevestigd op het grondgebied van een lidstaat en naar waar de onderdaan van een derde land wordt overgeplaatst;

e) "leidinggevende", ieder lid van het hogere kader dat in de eerste plaats leiding geeft aan de gastentiteit, onder het algemene toezicht of volgens de instructies van, in hoofdzaak, de raad van bestuur of de aandeelhouders van de onderneming of daarmee gelijkgestelde personen; deze functie omvat: het leiding geven aan de gastentiteit of een afdeling of onderafdeling daarvan, het toezicht houden op en het controleren van de werkzaamheden van andere toezichthoudende, hooggespecialiseerde of leidinggevende werknemers, het persoonlijk bevoegd zijn voor de indienstneming en het ontslag van werknemers of het aanbevelen van de indienstneming of het ontslag van werknemers of andere maatregelen in het kader van het personeelsbeleid;

f) "specialist", eenieder die beschikt over bijzondere kennis die van wezenlijk en specifiek belang is voor de gastentiteit, niet alleen rekening houdend met de voor het functioneren van de gastentiteit vereiste specifieke kennis, maar ook met de bekwaamheid van de persoon om bepaalde werkzaamheden uit te voeren of om een bepaald beroep uit te oefenen waarvoor specifieke technische vaardigheden zijn vereist;

g) "afgestudeerde stagiair", eenieder met een getuigschrift van hoger onderwijs die wordt overgeplaatst om zijn of haar kennis van en ervaring in een onderneming te ontwikkelen teneinde hem of haar voor te bereiden op de uitoefening van een leidinggevende functie in die onderneming;

h) "getuigschrift van hoger onderwijs", een door een bevoegde instantie afgegeven diploma, certificaat of andere opleidingstitel, waaruit blijkt dat de houder met succes een postsecundair hogeronderwijsprogramma van ten minste drie jaar heeft gevolgd, bestaande uit een reeks cursussen die worden aangeboden door een onderwijsinstelling die in de staat waarin zij is gevestigd, wordt erkend als hogeronderwijsinstelling;

i) "gezinsleden", onderdanen van derde landen in de zin van artikel 4, lid 1, van Richtlijn 2003/86/EG van de Raad[13];

j) "vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon", elke titel met de vermelding "binnen een onderneming overgeplaatste persoon", die de houder het recht geeft op het grondgebied van een lidstaat te verblijven en te werken volgens de voorwaarden van deze richtlijn;

k) "een enkele aanvraagprocedure", een procedure die op grond van een aanvraag van een onderdaan van een derde land tot het verkrijgen van een machtiging om op het grondgebied van een lidstaat te verblijven en te werken, tot een besluit over die aanvraag leidt;

l) "concern", twee of meer ondernemingen waarvan wordt erkend dat zij overeenkomstig het nationale recht verbonden zijn op een van de volgende wijzen: wanneer een onderneming, direct of indirect, ten opzichte van een andere onderneming: de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit, of beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen, of meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen;

m) "eerste lidstaat", de lidstaat die als eerste op grond van deze richtlijn een verblijfsvergunning afgeeft aan een onderdaan van een derde land;

n) "algemeen verbindende collectieve arbeidsovereenkomst", een collectieve arbeidsovereenkomst die moet worden nageleefd door alle ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak. Ontbreekt een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten, dan kunnen de lidstaten zich baseren op de collectieve arbeidsovereenkomsten die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle soortgelijke ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of op de collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast.

Artikel 4
Gunstiger bepalingen

1. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan gunstiger bepalingen van:

   a) het recht van de Unie, met inbegrip van bilaterale en multilaterale overeenkomsten tussen de Unie en haar lidstaten enerzijds, en een of meer derde landen anderzijds;

   b) bilaterale of multilaterale overeenkomsten tussen een of meer lidstaten en een of meer derde landen.

[13] PB L 251 van 3.10.2003, blz. 12.

2. Deze richtlijn laat onverlet dat de lidstaten met betrekking tot artikel 3, onder i), en de artikelen 12, 14 en 15 bepalingen kunnen invoeren of handhaven die gunstiger zijn voor de personen die onder het toepassingsgebied ervan vallen.

HOOFDSTUK II
TOELATINGSVOORWAARDEN

Artikel 5
Toelatingscriteria

1. Onverminderd artikel 10 moeten onderdanen van derde landen die verzoeken om onder de in deze richtlijn vastgestelde voorwaarden te worden toegelaten:

   a) bewijzen dat de gastentiteit en de in een derde land gevestigde onderneming tot dezelfde onderneming of hetzelfde concern behoren;

   b) bewijzen dat zij onmiddellijk voorafgaand aan de datum van de overplaatsing binnen een onderneming ten minste twaalf maanden in dienst zijn geweest bij hetzelfde concern (voor zover zulks is voorgeschreven in de betrokken nationale wetgeving) en dat zij na de beëindiging van de opdracht terug zullen kunnen worden overgeplaatst naar een entiteit die tot hetzelfde concern behoort en in een derde land is gevestigd;

   c) een opdrachtbrief van de werkgever overleggen, waarin:

      i) de duur van de overplaatsing en de vestigingsplaats van de gastentiteit of -entiteiten in de betrokken lidstaat zijn vermeld;

      ii) wordt aangetoond dat zij in de gastentiteit of -entiteiten in de betrokken lidstaat zullen werken als leidinggevende, specialist of afgestudeerde stagiair;

      iii) de bezoldiging tijdens de overplaatsing is vermeld;

   d) bewijzen dat zij de beroepskwalificaties bezitten die zijn vereist in de lidstaat waar zij zijn toegelaten om de functie van leidinggevende of specialist uit te oefenen, of voor afgestudeerde stagiairs de vereiste getuigschriften van hoger onderwijs;

   e) documenten overleggen waaruit blijkt dat zij voldoen aan de voorwaarden die in de nationale wetgeving voor burgers van de Unie zijn vastgesteld voor de uitoefening van het gereglementeerde beroep dat door hen zal worden vervuld;

   f) een naar nationaal recht geldig reisdocument en, indien vereist, een aanvraag voor een visum of een visum overleggen;

   g) onverminderd bestaande bilaterale overeenkomsten, aantonen dat zij beschikken over of, indien de nationale wetgeving zulks vereist, een aanvraag hebben ingediend voor een ziektekostenverzekering die alle risico's dekt die

doorgaans ook voor de onderdanen van de betrokken lidstaat zijn gedekt, voor de perioden waarin deze dekking en de bijbehorende rechten niet zijn geregeld in verband met of uit hoofde van de arbeidsovereenkomst;

h) niet worden beschouwd als een bedreiging voor de openbare orde, de openbare veiligheid of de volksgezondheid.

2. De lidstaten schrijven voor dat alle voorwaarden die in de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen en/of algemeen verbindende collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld voor ter beschikking gestelde werknemers in een vergelijkbare situatie in de relevante beroepssectoren in acht worden genomen met betrekking tot de tijdens de overplaatsing toegekende bezoldiging.

Ontbreekt een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten, dan kunnen de lidstaten besluiten zich te baseren op de collectieve arbeidsovereenkomsten die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle soortgelijke ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of op de collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast.

3. Naast de in de leden 1 en 2 genoemde bewijzen legt iedere onderdaan van een derde land die een aanvraag indient om als afgestudeerde stagiair te worden toegelaten, een stage-overeenkomst over met een beschrijving van het stageprogramma, de duur ervan en de wijze waarop tijdens de stage toezicht zal worden uitgeoefend op de aanvrager.

4. Wanneer bij de overplaatsing gastentiteiten zijn betrokken die in meerdere lidstaten zijn gevestigd, levert iedere onderdaan van een derde land die een aanvraag indient om op grond van deze richtlijn te worden toegelaten, het bewijs dat hij of zij de uit hoofde van artikel 16, lid 1, onder b), vereiste kennisgeving heeft gedaan.

5. Elke wijziging die gevolgen heeft voor de in dit artikel vastgestelde toelatingsvoorwaarden, wordt meegedeeld aan de bevoegde instanties van de betrokken lidstaat.

Artikel 6
Weigeringsgronden

1. De lidstaten wijzen een aanvraag af indien niet aan de in artikel 5 vastgestelde voorwaarden is voldaan of indien de overgelegde documenten op frauduleuze wijze zijn verkregen, dan wel vervalst of veranderd zijn.

2. De lidstaten wijzen een aanvraag af indien tegen de werkgever of de gastentiteit naar nationaal recht een sanctie is uitgesproken voor zwartwerk en/of illegale arbeid.

3. De lidstaten kunnen een aanvraag afwijzen op grond van toelatingsquota voor onderdanen van derde landen.

4. Wanneer bij de overplaatsing gastentiteiten betrokken zijn die in meerdere lidstaten zijn gevestigd, beperkt de lidstaat waar de aanvraag is ingediend de geografische geldigheid van de vergunning tot de lidstaten waarin is voldaan aan de in artikel 5 vastgestelde voorwaarden.

Artikel 7
Intrekking of niet-verlenging van de vergunning

1. De lidstaten trekken een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon in of weigeren deze te verlengen in de volgende gevallen:

   a) indien de vergunning op frauduleuze wijze is verkregen, dan wel vervalst of veranderd is,

   of

   b) indien de houder om andere redenen dan waarvoor hij of zij werd toegelaten, op het grondgebied verblijft.

2. De lidstaten kunnen een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon intrekken of weigeren te verlengen in de volgende gevallen:

   a) wanneer niet of niet langer is voldaan aan de voorwaarden van artikel 5,

   of

   b) om redenen die verband houden met de openbare orde, de openbare veiligheid of de volksgezondheid.

Artikel 8
Sancties

De lidstaten kunnen de gastentiteit aansprakelijk stellen, en sancties vaststellen voor het niet in acht nemen van de toelatingsvoorwaarden. Die sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend.

HOOFDSTUK III
PROCEDURE EN VERGUNNING

Artikel 9
Toegang tot informatie

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om informatie beschikbaar te stellen over toegang en verblijf, met inbegrip van de rechten, en over alle voor een aanvraag benodigde bewijsstukken.

Artikel 10
Toelatingsaanvragen

1. De lidstaten bepalen of een aanvraag moet worden ingediend door de onderdaan van een derde land of door de gastentiteit.

2. De aanvraag wordt alleen behandeld wanneer de onderdaan van een derde land verblijft buiten het grondgebied van de lidstaat tot welke hij of zij wenst te worden toegelaten.

3. De aanvraag wordt ingediend bij de instanties van de lidstaat waar de overplaatsing binnen een onderneming hoofdzakelijk plaatsvindt.

4. De lidstaten wijzen de instantie aan die bevoegd is om de aanvragen in ontvangst te nemen en de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon af te geven.

5. De aanvraag wordt in het kader van een enkele aanvraagprocedure ingediend.

6. De betrokken lidstaat biedt de onderdanen van een derde land van wie de toelatingsaanvraag is goedgekeurd, alle faciliteiten om de benodigde visa te verkrijgen.

7. Spoedprocedures kunnen beschikbaar worden gesteld aan concerns die overeenkomstig de nationale wetgeving of administratieve praktijk met het oog daarop zijn erkend door de lidstaten.

   De erkenning wordt verleend voor een maximumperiode van drie jaar, op basis van de volgende informatie:

   a) informatie over de financiële draagkracht van het concern om te waarborgen dat de binnen een onderneming overgeplaatste persoon de vereiste bezoldiging en de rechten krijgt als bedoeld in artikel 14;

   b) het bewijs dat bij eerdere overplaatsingen aan de toelatingsvoorwaarden is voldaan;

   c) het bewijs dat in het gastland aan de belastingwetgeving en –regelingen is voldaan;

   d) informatie met betrekking tot toekomstige overplaatsingen.

8. De in lid 7 bedoelde spoedprocedures houden het volgende in:

   a) de aanvrager wordt vrijgesteld van de verplichting om de in artikel 5 bedoelde documenten over te leggen wanneer deze reeds eerder zijn overgelegd en nog steeds geldig zijn;

   b) een spoedprocedure voor toelating waarbij vergunningen voor binnen een onderneming overgeplaatste personen kunnen worden afgegeven binnen een kortere termijn dan is vastgesteld in artikel 12, lid 1,

of

c) specifieke maatregelen ter vergemakkelijking van de afgifte van visa.

9. Een concern dat overeenkomstig lid 7 is erkend, stelt de bevoegde instantie in kennis van elke wijziging die gevolgen heeft voor de erkenningsvoorwaarden.

10. De lidstaten stellen passende sancties vast, met inbegrip van intrekking van de erkenning, wanneer de in lid 7 vermelde bewijsstukken en informatie niet zijn verstrekt.

Artikel 11
Vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon

1. Binnen een onderneming overgeplaatste personen die voldoen aan de in artikel 5 vastgestelde toelatingscriteria en ten aanzien van wie de bevoegde instanties een positief besluit hebben genomen, krijgen een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon.

2. De geldigheidsduur van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon bedraagt - al naargelang welke periode korter is - ten minste een jaar of de duur van de overplaatsing naar het grondgebied van de betrokken lidstaat, en kan worden verlengd tot maximaal drie jaar voor leidinggevenden en specialisten, en tot een jaar voor afgestudeerde stagiairs.

3. De vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon die wordt afgegeven door de bevoegde instanties van de lidstaat, beantwoordt aan het uniforme model dat is vastgelegd in Verordening (EG) nr. 1030/2002 van de Raad[14]. Overeenkomstig punt a) 7.5-9 van de bijlage bij die verordening vermelden de lidstaten op de verblijfsvergunning informatie over de arbeidsvergunning conform de voorwaarden van artikel 13.

4. In de rubriek "soort titel" vermelden de lidstaten "binnen een onderneming overgeplaatste persoon" en de naam van het betrokken concern. De lidstaten verstrekken de houder van een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, een aanvullend document met een lijst van de entiteiten die de onderdaan van een derde land mogen opnemen; het document wordt gewijzigd bij elke verandering van de lijst.

5. De lidstaten geven in geen geval aanvullende vergunningen af, in het bijzonder geen arbeidsvergunningen van welke aard ook.

[14] PB L 157 van 15.6.2002, blz. 1.

Artikel 12
Procedurele waarborgen

1. De bevoegde instanties van de betrokken lidstaat nemen een besluit over de aanvraag om als een binnen een onderneming overgeplaatste persoon te worden toegelaten tot een lidstaat of om wijziging van het in artikel 11, lid 4, bedoelde aanvullende document en stellen de aanvrager, overeenkomstig de nationale wettelijke kennisgevingsprocedures van de betrokken lidstaat, uiterlijk dertig dagen nadat de volledige aanvraag is ingediend, schriftelijk in kennis van hun besluit. Bij wijze van uitzondering kan in het geval van complexe aanvragen, waaronder aanvragen met betrekking tot gastentiteiten in meerdere lidstaten, de termijn worden verlengd met maximaal zestig dagen.

2. Indien de ter staving van de aanvraag verstrekte gegevens ontoereikend zijn, delen de bevoegde instanties de aanvrager binnen een redelijke termijn mee welke aanvullende gegevens vereist zijn en stellen zij voor de verstrekking hiervan een redelijke termijn vast.

3. Besluiten tot afwijzing van een aanvraag of tot niet-verlenging of intrekking van een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, worden schriftelijk meegedeeld aan de aanvrager en kunnen juridisch worden aangevochten in de betrokken lidstaat, overeenkomstig het nationale recht. In de kennisgeving worden de redenen voor het besluit gegeven, alsmede informatie over de beschikbare beroepsmogelijkheden en de termijnen die daarvoor gelden.

HOOFDSTUK IV
RECHTEN

Artikel 13
Rechten op basis van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon

Tijdens de geldigheidsduur van een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon heeft de houder ten minste de volgende rechten:

1. het recht van toegang tot en verblijf op het grondgebied van de lidstaat die de vergunning heeft afgegeven;

2. vrije toegang tot het gehele grondgebied van de lidstaat die de vergunning heeft afgegeven, binnen de beperkingen die door de nationale wetgeving worden opgelegd;

3. het recht de specifieke arbeid te verrichten die is toegestaan krachtens de vergunning conform het nationale recht, in elke andere entiteit die tot hetzelfde concern behoort en is opgenomen in het in artikel 11, lid 4, bedoelde aanvullende document, overeenkomstig artikel 16;

4. het recht zijn of haar opdracht uit te oefenen in de gebouwen van klanten van de entiteiten die tot hetzelfde concern behoren en zijn opgenomen in het in artikel 11,

lid 4, bedoelde aanvullende document, zolang de arbeidsverhouding met de in een derde land gevestigde onderneming bestaat.

Artikel 14
Rechten

Ongeacht het recht dat op het dienstverband van toepassing is, hebben binnen een onderneming overgeplaatste personen recht op:

1. De arbeidsvoorwaarden en –verplichtingen die gelden voor ter beschikking gestelde werknemers in een vergelijkbare situatie, zoals vastgesteld in de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of algemeen verbindende collectieve arbeidsovereenkomsten in de lidstaat die hen op grond van deze richtlijn heeft toegelaten.

   Ontbreekt een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten, dan kunnen de lidstaten besluiten zich te baseren op de collectieve arbeidsovereenkomsten die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle soortgelijke ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of op de collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast.

2. Gelijke behandeling met eigen onderdanen van de gastlidstaat, met betrekking tot:

   a) vrijheid van vereniging en aansluiting bij of lidmaatschap van een werknemers- of werkgeversorganisatie of een andere organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van aanspraak op de door dergelijke organisaties verschafte voordelen, onverminderd de nationale bepalingen inzake openbare orde en openbare veiligheid;

   b) erkenning van diploma's, certificaten en andere beroepskwalificaties, overeenkomstig de desbetreffende nationale procedures;

   c) onverminderd de bestaande bilaterale overeenkomsten, bepalingen in de nationale wetgeving inzake takken van sociale zekerheid zoals beschreven in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004. In het geval van mobiliteit tussen de lidstaten en onverminderd de bestaande bilaterale overeenkomsten, is Verordening (EG) 859/2003 van de Raad[15] van overeenkomstige toepassing;

   d) onverminderd Verordening (EG) nr. 859/2003 en de bestaande bilaterale overeenkomsten, de uitbetaling van wettelijke pensioenen die zijn gebaseerd op de eerdere arbeidsprestaties van de werknemer wanneer die verhuist naar een derde land;

   e) toegang tot goederen en diensten en de levering van voor het publiek beschikbare goederen en diensten, met uitzondering van volkshuisvesting en voorlichting en advies door arbeidsbureaus.

---

15 PB L 124 van 20.5.2003, blz. 1.

Het in punt 2 vastgestelde recht op gelijke behandeling laat het recht van de lidstaat om de vergunning in te trekken of niet te verlengen krachtens artikel 7, onverlet.

Artikel 15
Gezinsleden

1. Richtlijn 2003/86/EG van de Raad is van toepassing onder voorbehoud van de in dit artikel neergelegde afwijkingen.

2. In afwijking van artikel 3, lid 1, en artikel 8 van Richtlijn 2003/86/EG wordt aan gezinshereniging in de eerste lidstaat niet de voorwaarde verbonden dat de houder van de op grond van deze richtlijn afgegeven vergunning reden heeft om te verwachten dat hem of haar een permanent verblijfsrecht zal worden toegekend en dat hij of zij een minimumperiode van verblijf heeft gehad.

3. In afwijking van artikel 4, lid 1, laatste alinea, en artikel 7, lid 2, van Richtlijn 2003/86/EG kunnen de daarin bedoelde integratievoorwaarden alleen door de eerste lidstaat worden toegepast nadat de betrokken personen gezinshereniging is toegestaan.

4. In afwijking van artikel 5, lid 4, eerste alinea, van Richtlijn 2003/86/EG worden uiterlijk twee maanden na de datum van indiening van een aanvraag de verblijfsvergunningen voor gezinsleden door de eerste lidstaat afgegeven, mits is voldaan aan de voorwaarden voor gezinshereniging.

5. In afwijking van artikel 13, leden 2 en 3, van Richtlijn 2003/86/EG hebben de verblijfsvergunningen van gezinsleden in de eerste lidstaat dezelfde geldigheidsduur als die van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, voor zover de geldigheidsduur van hun reisdocumenten dit toelaat.

HOOFDSTUK V
MOBILITEIT TUSSEN LIDSTATEN

Artikel 16
Mobiliteit tussen lidstaten

1. Onderdanen van derde landen aan wie in een eerste lidstaat een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon is afgegeven en die voldoen aan de in artikel 5 vastgestelde toelatingscriteria en die in een andere lidstaat een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon aanvragen, mogen in elke andere in die lidstaat gevestigde entiteit die tot hetzelfde concern behoort en in de gebouwen van klanten van die gastentiteit werken, mits is voldaan aan de voorwaarden van artikel 13, lid 4, en zulks op basis van de verblijfsvergunning die door de eerste lidstaat is afgegeven en het in artikel 11, lid 4, bedoelde aanvullende document, op voorwaarde dat:

   a) de overplaatsing naar de andere lidstaat of lidstaten niet langer duurt dan twaalf maanden;

b) de aanvrager bij de bevoegde instantie van de andere lidstaat vóór zijn of haar overplaatsing naar die lidstaat de in artikel 5, leden 1, 2 en 3, bedoelde documenten heeft ingediend met betrekking tot de overplaatsing naar die lidstaat en aan de eerste lidstaat bewijzen heeft verstrekt van deze indiening.

2. Indien de overplaatsing naar de andere lidstaat langer dan twaalf maanden duurt, kan de andere lidstaat de indiening verlangen van een nieuwe aanvraag om een verblijfsvergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon in die lidstaat.

Wanneer voor mobiliteitsdoeleinden in de desbetreffende wetgeving een visum of een verblijfsvergunning vereist is, wordt dit visum of deze verblijfsvergunning tijdig afgegeven binnen een periode die de voortzetting van de opdracht niet hindert, terwijl aan de bevoegde instanties voldoende tijd wordt gelaten om de aanvragen te behandelen.

De lidstaten eisen niet dat binnen een onderneming overgeplaatste personen het grondgebied verlaten om een aanvraag voor een visum of een verblijfsvergunning in te dienen.

3. De overplaatsing naar de Europese Unie duurt ten hoogste drie jaar voor leidinggevenden en specialisten en een jaar voor afgestudeerde stagiairs.

HOOFDSTUK VI
slotbepalingen

Artikel 17
Statistische gegevens

1. De lidstaten delen aan de Commissie statistische gegevens mee over het aantal verblijfsvergunningen dat voor het eerst is afgegeven of is verlengd en, voor zover mogelijk, over het aantal verblijfsvergunningen dat is ingetrokken in het kader van overplaatsingen binnen een onderneming van onderdanen van derde landen, uitgesplitst naar staatsburgerschap, leeftijd en geslacht, functie van de overgeplaatste persoon (leidinggevende, specialist en afgestudeerde stagiair), geldigheidsduur van de vergunning en economische sector.

2. De in lid 1 bedoelde statistische gegevens worden meegedeeld overeenkomstig Verordening (EG) nr. 862/2007[16].

3. De referentieperiode voor de in lid 1 bedoelde statistische gegevens bedraagt een kalenderjaar en de statistische gegevens worden binnen zes maanden na het einde van het referentiejaar bij de Commissie ingediend. Het eerste referentiejaar is […….].

[16] PB L 199 van 31.7.2007, blz. 23.

Artikel 18
Rapportering

De Commissie brengt uiterlijk [drie jaar na de omzettingsdatum van deze richtlijn] en vervolgens om de drie jaar aan het Europees Parlement en de Raad verslag uit over de toepassing van deze richtlijn in de lidstaten, zo nodig vergezeld van een voorstel.

Artikel 19
Contactpunten

1. De lidstaten wijzen contactpunten aan die verantwoordelijk zijn voor het ontvangen en doorgeven van de informatie die nodig is voor de tenuitvoerlegging van artikel 16.

2. De lidstaten stellen zich coöperatief op bij de in lid 1 bedoelde uitwisseling van informatie en documentatie.

Artikel 20
Omzetting

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk [twee jaar na inwerkingtreding] aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mee, alsmede een transponeringstabel ter weergave van het verband tussen die bepalingen en deze richtlijn.

   Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in de bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

Artikel 21
Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de […] dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 22
Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten, overeenkomstig het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

Gedaan te Brussel, [...]

Voor het Europees Parlement	*Voor de Raad*
De voorzitter	*De voorzitter*