EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 13.7.2010
KOM(2010) 378 endelig

2010/0209 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandsstatsborgere

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

BEGRUNDELSE

1) Baggrund for forslaget

- **Begrundelse og formål**

Dette forslag indgår i EU's bestræbelser på at udvikle en samlet indvandringspolitik. I Haagprogrammet fra november 2004 erkendte man, at "lovlig migration vil spille en vigtig rolle med hensyn til udbygning af den videnbaserede økonomi i Europa og fremme af den økonomiske udvikling og dermed bidrage til gennemførelsen af Lissabonstrategien", og Kommissionen blev opfordret til at "forelægge en politikplan for lovlig migration, herunder indrejseprocedurer, der gør det muligt at reagere hurtigt på udsving i efterspørgslen efter arbejdskraftindvandring på arbejdsmarkedet".

I den efterfølgende meddelelse fra december 2005 fra Kommissionen "Politikplan for lovlig migration" (KOM(2005) 669) blev det fastsat, at der mellem 2007 og 2009 skulle vedtages fem lovforslag om indvandring af arbejdskraft, herunder et forslag til direktiv om virksomhedsinternt udstationerede.

Det Europæiske Råd vedtog den 15.-16. oktober 2008 den europæiske pagt om indvandring og asyl, der er et udtryk for Den Europæiske Unions og medlemsstaternes vilje til at føre en retfærdig, effektiv og ensartet politik i forhold til de udfordringer og de muligheder, som migration indebærer.

I Stockholmprogrammet, som Det Europæiske Råd vedtog den 10.-11. december 2009 erkendes det, at indvandring af arbejdskraft kan bidrage til at øge konkurrenceevnen og den økonomiske vitalitet, og i lyset af de betydelige demografiske udfordringer, som EU fremover kommer til at stå over for, med deraf følgende øget efterspørgsel efter arbejdskraft vil fleksible indvandringspolitikker udgøre et vigtigt bidrag til EU's økonomiske udvikling og resultater på længere sigt. Det Europæiske Råd opfordrede således Kommissionen og Rådet til at fortsætte gennemførelsen af politikplanen for lovlig migration fra 2005.

Forslagene vedrørende højt kvalificerede arbejdstagere ("det blå EU-kort") og et generelt rammedirektiv blev fremsat i oktober 2007[1]. Rådet vedtog det første af disse forslag den 25. maj 2009. Det andet bliver der i øjeblikket forhandlet om i Europa-Parlamentet og Rådet.

I lyset af de hindringer, erhvervslivet er stødt på som følge af reglernes kompleksitet og forskellighed, er formålet med dette direktiv navnlig at gøre det lettere at foretage virksomhedsinterne udstationeringer med deraf følgende overførsel af kvalifikationer både til EU og inden for EU for derved at forbedre EU-medlemsstaternes økonomiers konkurrence-evne og supplere den række af andre foranstaltninger, som EU er ved at træffe for at nå målene i EU 2020-strategien. Det tager især sigte på effektivt og hurtigt at reagere på efterspørgsel efter ledere og faguddannede medarbejdere til afdelinger og datterselskaber af multinationale virksomheder ved at opstille gennemsigtige og harmoniserede indrejsebetingelser for denne kategori af arbejdstagere, ved at skabe mere attraktive betingelser for midlertidigt ophold for virksomhedsinternt udstationerede og deres familie og ved at fremme en effektiv fordeling og omfordeling af udstationerede mellem enheder i EU. Hvis dette mål nås, vil det også bidrage til at opfylde EU's internationale handelsforpligtelser,

[1] KOM(2007) 637 og 638 af 23.10.2007.

bl.a. specifikke regler om virksomhedsinternt udstationerede. For at fremme en sådan tværnational mobilitet kræves der et klima med fair konkurrence og respekt for arbejdstagernes rettigheder, herunder skabelse af en sikker retlig stilling for virksomhedsinternt udstationerede.

- **Generel baggrund**

Som følge af globaliseringen af erhvervslivet, den øgede internationale handel og væksten i og spredningen af multinationale selskaber samt den løbende omstrukturering og konsolidering af mange sektorer er det i de senere år blevet stadig vigtigere for multinationale selskaber at kunne flytte ledere og tekniske medarbejdere mellem afdelinger og datterselskaber ved midlertidigt og kortvarigt at udstationere dem i andre af virksomhedens enheder. Det er vigtigt for erhvervslivet hurtigt at kunne reagere på nye udfordringer, overføre knowhow til deres fremtidige ledere og harmonisere kvalifikationerne i hvert af de lande, hvor virksomheden er aktiv. Udviklingen i tilrettelæggelsen af arbejdet og arbejdsfordelingen inden for virksomheden kræver også øget mobilitet.

En række faktorer begrænser imidlertid på nuværende tidspunkt internationale virksomheders muligheder for at benytte sig af mobilitet i form af virksomhedsinterne udstationeringer. Mange multinationale selskaber, der ønsker at udstationere deres personale, er stødt på problemer med manglende fleksibilitet og begrænsninger, herunder manglen på klare specifikke ordninger i de fleste EU-medlemsstater, komplekse krav, omkostninger, forsinkelser i udstedelsen af visa og arbejdstilladelser samt usikkerhed om regler og procedurer. Derudover er der store forskelle mellem medlemsstaterne, hvad angår indrejsebetingelser og begrænsninger i familierettighederne.

- **Gældende bestemmelser på det område, som forslaget vedrører**

De eksisterende EU-regler om betingelserne for virksomhedsinternt udstationeredes indrejse som led i udveksling af tjenesteydelser findes i Rådets resolution fra 1994 om begrænsning af tredjelandsstatsborgeres indrejse på medlemsstaternes område med henblik på beskæftigelse som lønmodtagere[2], vedtaget i medfør af EF-traktatens artikel K.1. Heri fastsættes definitioner af og principper for bestemte kategorier af migranters indrejse.

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser har også relevans for dette forslag, da følgende fastsættes i artikel 1, stk. 4, i nævnte direktiv: "Virksomheder, der er etableret i en ikke-medlemsstat, må ikke behandles mere gunstigt end virksomheder, der er etableret i en medlemsstat." Dette forslag sikrer derfor, at virksomheder etableret i en ikke-medlemsstat, der udstationerer arbejdstagere i en medlemsstat som led i en virksomhedsintern udveksling af tjenesteydelser, ikke opnår nogen konkurrencefordele.

25 EU-landes forpligtelser i medfør af den almindelige overenskomst om handel med tjenesteydelser (GATS)[3] giver mulighed for virksomhedsintern udstationering i servicesektorerne og som led i udveksling af tjenesteydelser, typisk uden at der er behov for en økonomisk behovstest, i op til højst tre år (for ledere og specialister) og ét år (for kandidattrainees), forudsat at de opfylder kravene i den relevante ordning, f.eks. et års

---

2 EFT C 274 af 19.9.1996, s. 3.

3 Se WTO-dokument S/L/286 og S/C/W/273 Suppl. 1 af 18.12.2006.

beskæftigelse i samme virksomhed. Associeringsaftalen mellem EU og Chile, der blev indgået i 2002, og den økonomiske partnerskabsaftale (ØPA) med Cariforum-landene, der blev indgået i 2008, indeholdt også bestemmelser om virksomhedsinterne udstationeringer, som er baseret på forpligtelserne i medfør af GATS. Handelsforpligtelserne i medfør af GATS og bilaterale aftaler har ikke til formål på udtømmende vis at dække indrejse-, opholds- og arbejdsbetingelserne.

I Rådets direktiv 2003/86/EF af 22. september 2003 om ret til familiesammenføring fastsættes betingelserne for udøvelsen af denne ret. Dette forslag går videre end nævnte direktiv, da der heri fastsættes bestemmelser om gunstigere betingelser for familiesammenføring.

Reglerne om udformningen af opholdstilladelser til tredjelandsstatsborgere er fastsat i forordning (EF) nr. 1030/2002 og finder anvendelse på dette forslag.

I Rådets direktiv 2005/71/EF af 12. oktober 2005 om en særlig indrejseprocedure for tredjelandsstatsborgere med henblik på videnskabelig forskning fastsættes indrejse-betingelserne for tredjelandsstatsborgere, der er forskere, til medlemsstaterne med henblik på at gennemføre et forskningsprojekt inden for rammerne af værtsaftaler med forskningsorganisationer, som medlemsstaten har godkendt til det formål. Da der potentielt kan være overlapning mellem de to instrumenters anvendelsesområde og for at sikre et sammenhængende sæt regler for tredjelandsstatsborgere, der er forskere, fastsættes det udtrykkeligt i dette forslag, at det ikke finder anvendelse på tredjelandsstatsborgere, der ansøger om ophold i en medlemsstat som forskere i medfør af direktiv 2005/71/EF for at gennemføre et forskningsprojekt.

Forslaget til rammedirektiv[4], der blev fremsat den 23. oktober 2007 (KOM(2007) 638), indeholder to undtagelser: personer, der indrejser i en medlemsstat i medfør af forpligtelser i en international aftale, som gør det lettere for bestemte kategorier af fysiske personer inden for handel og investering at indrejse og få midlertidigt ophold, og tredjelandsstatsborgere, der er udstationeret, uanset om deres virksomhed er etableret i en medlemsstat eller et tredjeland. Virksomhedsinternt udstationerede, der udstationeres på grundlag af en arbejdsaftale med en virksomhed i et tredjeland, og som omfatter personer, der indrejser i en medlemsstat i medfør af forpligtelser som de ovenfor nævnte, er derfor udelukket fra dette instruments anvendelsesområde og er følgelig omfattet af særlige bestemmelser vedrørende disse aspekter.

Direktivet om det blå EU-kort indeholder bestemmelser om de samme undtagelser som rammedirektivet, hvad angår personer, der er omfattet af handelsaftaler. Desuden skal ansøgerne fremlægge en arbejdsaftale. Virksomhedsinternt udstationerede er derfor udelukket herfra.

- **Overensstemmelse med andre EU-politikker og -mål**

Foranstaltninger for at tiltrække højt kvalificerede tredjelandsstatsborgere såsom vigtige medarbejdere i tværnationale virksomheder udgør en del af de bredere rammer i EU 2020-strategien, hvis mål er at gøre EU til en økonomi baseret på viden og innovation, mindske de administrative byrder på virksomhederne, og sikre, at udbuddet af arbejdskraft matcher

[4] Forslag til direktiv om en kombineret ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandsstatsborgere til at tage ophold i og arbejde på en medlemsstats område og om et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat.

efterspørgslen efter arbejdskraft bedre. At lette virksomhedsinterne udstationeringer indgår også som en del af målet for EU's handelspolitik.

Dette forslag overholder de grundlæggende rettigheder, navnlig artikel 15, 21 og 31 (retfærdig og lige behandling), artikel 12 (forsamlings- og foreningsfrihed), og artikel 34 (socialsikring) og artikel 7 (respekt for privatliv og familieliv) i chartret om grundlæggende rettigheder, da forslaget anerkender og sikrer princippet om ligebehandling af virksomhedsinternt udstationerede og omfatter proceduremæssige garantier og retten til familieliv.

De personoplysninger, som myndighederne skal behandle i forbindelse med gennemførelsen af dette forslag, skal behandles i overensstemmelse med direktiv 95/46/EF om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger.

2) Høring af interesserede parter og konsekvensanalyse

- **Høring af interesserede parter**

Høringsmetoder, hovedmålgrupper og respondenternes overordnede profil

Der blev gennemført en offentlig høring om grønbogen om en EU-metode til at styre økonomisk migration, herunder en offentlig høring den 14. juni 2005.

Der er blevet gennemført yderligere høringer ved hjælp af seminarer og workshops. Medlemsstaterne er blevet hørt inden for rammerne af Kommissionens udvalg for indvandring og asyl. I forbindelse med den eksterne undersøgelse, der blev gennemført til støtte for konsekvensanalysen, blev der gennemført yderligere høringer af de væsentligste aktører ved hjælp af spørgeskemaer og interview.

Sammendrag af svarene og hvordan der er taget hensyn til dem

Analysen af de 130 bidrag, der kom ind under den offentlige høring, viste, at der var generel opbakning bag en fælles EU-politik for økonomisk integration, dog med store forskelle med hensyn til fremgangsmåder og forventede slutresultater. Et andet tydeligt ønske var, at der blev foreslået enkle, ikke-bureaukratiske og fleksible løsninger. Da et stort antal medlemsstater ikke gik ind for en generel strategi, fandt Kommissionen, at det var mere realistisk med en sektorbaseret strategi, som i højere grad ville efterkomme ønsket om fleksibilitet.

- **Ekspertbistand**

Der var ikke behov for ekstern ekspertbistand.

- **Konsekvensanalyse**

Følgende valgmuligheder blev undersøgt:

Løsning 1: Status quo. Den nuværende udvikling i medlemsstaterne fortsætter inden for de eksisterende retlige rammer. Det vil imidlertid betyde, at EU som helhed ikke vil være attraktiv for virksomheder, som stadig vil have problemer med at udnytte deres personale bedst muligt, selv om behovet for højt kvalificeret internt personale vil være stigende.

Løsning 2: Et direktiv vedrørende virksomhedsinternt udstationeredes indrejse- og opholdsbetingelser. Der fastsættes i direktivet en fælles definition af, hvad en virksomhedsinternt udstationeret er, som enten er rettet mod visse specifikke stillinger inden for en tværnational virksomhed i lighed med de ordninger, der er knyttet som bilag til GATS, eller som identificerer vigtige medarbejdere ved hjælp af løn- og kvalifikationskriterier som i direktivet om det blå EU-kort. Desuden fastsættes der harmoniserede indrejsekriterier, et fælles sæt rettigheder, opholdets maksimale varighed og bestemmelser vedrørende bestemte sociale og økonomiske rettigheder. Denne løsning vil skabe mere gennemsigtige retlige rammer. Reglerne vil dog stadig variere mellem medlemsstaterne, hvad angår procedure og familiemæssige rettigheder, og de vil ikke indeholde bestemmelser vedrørende mobilitet inden for EU.

Løsning 3: Et direktiv med bestemmelser om virksomhedsinternt udstationeredes mobilitet inden for EU. Ud over de punkter, der er omfattet af løsning 2, indføres der bestemmelser, der gør det muligt for virksomhedsinternt udstationerede at bevæge sig inden for EU og arbejde i flere virksomheder, der er etableret i forskellige medlemsstater. Det vil dog ikke sikre en hurtig og forenklet udstationering af tredjelandsstatsborgere i virksomheder i EU, og familiemæssige spørgsmål vil ikke være omfattet.

Løsning 4: Et direktiv, der gør det lettere at få familiesammenføring og adgang til, at ægtefællerne kan arbejde. Uanset direktiv 2003/86/EF skal familiesammenføring ikke være betinget af, om den virksomhedsinternt udstationerede får ret til en permanent opholdstilladelse, og om vedkommende skal opholde sig i landet i en minimumsperiode. Der vil hurtigere blive givet opholdstilladelse til familiemedlemmer, og hvad angår adgangen til arbejdsmarkedet, vil medlemsstaterne ikke kunne anvende 12 månederskravet. Som følge heraf vil virksomhederne lettere kunne tiltrække virksomhedsinternt udstationerede. Ægtefællernes ret til at arbejde vil imidlertid være i strid med princippet om EU-præference som udtrykt i tiltrædelsesakterne.

Løsning 5: Et direktiv om fastlæggelse af fælles indrejseprocedurer. Der udstedes et kombineret dokument, der giver indehaveren ret til at arbejde som virksomhedsinternt udstationeret og opholde sig på medlemsstatens område. Parallelt hermed fastsættes en frist for behandlingen af ansøgninger (f.eks. 1. måned). Denne løsning vil i væsentlig grad forbedre muligheden for let og hurtigt at udstationere vigtige medarbejdere og mindske den tid, det tager at få udstationeret disse medarbejdere, og omkostningerne herved.

Løsning 6: Kommunikation, koordinering og samarbejde mellem medlemsstaterne. Denne løsning vil til en vis grad være med til at sikre en indbyrdes tilnærmelse af national praksis, hvad angår virksomhedsintern udstationering af tredjelandsstatsborgere på tværs af EU og skabe mere harmoniserede retlige rammer. Virkningen vil imidlertid sandsynligvis blive meget begrænset, hvis foranstaltningerne ikke er obligatoriske.

Efter en sammenligning af løsningerne og deres virkninger vil den foretrukne løsning være en kombination af løsning 2, 3, 4 og 5. En harmoniseret definition af virksomhedsintern udstationering og harmoniserede indrejse- og opholdsbetingelser, bestemmelser, der sikrer visse sociale og økonomiske rettigheder (løsning 2), mobilitet inden for EU (løsning 3), øgede familiemæssige rettigheder (løsning 4 uden adgang til arbejdsmarkedet for partnere) og hasteprocedurer (løsning 5) vil være med til at sikre en bedre fordeling af en virksomheds personale mellem enheder i tredjelande og EU og gøre EU mere attraktiv for multinationale selskabers vigtige medarbejdere fra tredjelande, samtidig med at det sikrer, at der ikke forekommer unfair konkurrence.

3) Forslagets retlige aspekter

- **Resumé af den foreslåede foranstaltning**

I forslaget fastsættes en gennemsigtig og forenklet procedure for virksomhedsinternt udstationerede medarbejderes indrejse, der er baseret på en fælles definition og harmoniserede kriterier: den udstationerede skal have en stilling som leder, specialist eller kandidattrainee, jf. EU's forpligtelser i henhold til GATS-aftalerne; hvis det kræves af medlemsstaten, skal vedkommende have været beskæftiget i samme koncern i mindst 12 måneder forud for udstationeringen; der skal fremlægges dokumentation, der bekræfter, at tredjelandsstatsborgeren udstationeres i værtsenheden, og hvori lønnen specificeres. Medmindre denne betingelse er i strid med princippet om EU-præference, jf. de relevante bestemmelser i tiltrædelsesakterne, vil der ikke skulle gennemføres en arbejdsmarkedstest. Der er planlagt en særlig ordning for kandidattrainees. Virksomhedsinternt udstationerede, der får indrejse, får udstedt en særlig opholdstilladelse (markeret "virksomhedsinternt udstationeret"), der giver dem lov til at udføre deres opgaver i forskellige enheder, der tilhører samme tværnationale selskab, herunder på visse betingelser også i enheder i andre medlemsstater. Denne tilladelse giver dem desuden gunstige betingelser for familiesammenføring i den første medlemsstat.

4) Retsgrundlag

Dette forslag vedrører indrejse- og opholdsbetingelserne for tredjelandsstatsborgere og procedurer for udstedelse af de nødvendige tilladelser. Der fastsættes desuden betingelser for, hvornår en tredjelandsstatsborger kan opholde sig i en anden medlemsstat. Det relevante retsgrundlag er følgelig artikel 79, stk. 2, litra a), i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (EUF-traktaten).

5) Nærhedsprincippet

Nærhedsprincippet finder anvendelse, idet forslaget ikke hører under EU's enekompetence. Målene i forslaget kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, hvilket skyldes følgende:

- Behandlingen af virksomhedsinternt udstationerede på EU-plan kombineret med betingelserne og procedurerne for denne mobilitet har indvirkning på, hvor attraktiv EU er som helhed, og på, i hvor høj grad multinationale selskaber beslutter sig for at gøre forretninger eller investere i et bestemt område.

- Manglende fleksibilitet for overførsel af virksomhedsinternt udstationerede fra et europæisk koncernhovedkvarter til et andet er et meget stort problem for multinationale selskaber. En indsats på EU-plan er den eneste måde at fjerne den manglende fleksibilitet på.

- Fælles retlige rammer, hvori der fastsættes fælles betingelser for virksomhedsinternt udstationeredes indrejse, herunder deres sociale og økonomiske rettigheder, vil forebygge risikoen for unfair konkurrence.

- Den store forskel mellem medlemsstaterne, hvad angår procedurer og ret til midlertidigt ophold, kan være til skade for den ensartede opfyldelse af de internationale forpligtelser, som EU og dets medlemsstater har indgået i forbindelse med WTO-forhandlingerne.

Derfor opfylder forslaget nærhedsprincippet.

6) Proportionalitetsprincippet

Forslaget er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet af følgende grunde:

Den valgte retsakt er et direktiv, hvilket giver medlemsstaterne en høj grad af fleksibilitet med hensyn til gennemførelsen.

Et direktiv er det passende instrument til denne foranstaltning: der fastsættes heri bindende minimumsstandarder, men det giver desuden medlemsstaterne fleksibilitet, hvad angår form og metoder til at gennemføre disse principper i deres nationale lovgivning og generelt. Ikke-bindende foranstaltninger vil have for begrænset en virkning, da potentielle virksomheds-internt udstationerede og deres værtsvirksomheder i EU fortsat vil stå over for en lang række forskellige indrejseregler.

Foranstaltningen er begrænset til, hvad der er nødvendigt for at nå ovennævnte mål. De foreslåede regler vedrører indrejsebetingelser, procedurer og tilladelser samt virksomheds-internt udstationeredes rettigheder, herunder mobilitet inden for EU, dvs. de områder, der udgør dele af den fælles indvandringspolitik, jf. traktatens artikel 79. Den administrative byrde på medlemsstaterne, hvad angår ændringer i lovgivningen (udformning af specifikke regler for virksomhedsinternt udstationerede) og samarbejdet vil være begrænset, da flere handelsinstrumenter allerede indeholder bestemmelser om virksomhedsinternt udstationerede, og da denne byrde opvejes af de store fordele, som de øgede muligheder for, at virksomhedsinternt udstationerede let kan flyttes fra en medlemsstat til en anden, giver.

7) Budgetmæssige konsekvenser

Forslaget har ingen konsekvenser for EU-budgettet.

8) Yderligere oplysninger

- **Fornyet gennemgang/revision/udløbsklausul**

Forslaget omfatter en klausul om fornyet gennemgang.

- **Sammenligningstabel**

Medlemsstaterne skal meddele Kommissionen de nationale bestemmelser, der sættes i kraft for at gennemføre direktivet, sammen med en sammenligningstabel, der viser sammenhængen mellem de pågældende bestemmelser og direktivet.

9) Nærmere redegørelse for forslaget

Artikel 1

Forslaget er en del af EU's bestræbelser for at fastlægge en sammenhængende indvandringspolitik, herunder fælles regler for økonomisk migration. Det har derfor to særlige formål. For det første at indføre en særlig procedure for indrejse og ophold samt normer for medlemsstaternes udstedelse af opholdstilladelser til tredjelandsstatsborgere, der ansøger om ophold i EU med henblik på virksomhedsintern udstationering (EUF-traktatens artikel 79, stk. 2, litra a)). Det andet formål er at gennemføre EUF-traktatens artikel 79, stk. 2, litra b), og fastsætte, hvilke rettigheder tredjelandsstatsborgere, der har lovligt ophold i en medlemsstat

på dette forslags betingelser, har og fastsætte betingelserne for, at de kan opholde sig i andre medlemsstater.

Artikel 2

Forslaget omfatter ikke EU-borgere og deres familiemedlemmer, herunder dem, hvis ret til at arbejde i en bestemt medlemsstat er begrænset af overgangsordninger. Dette direktiv finder kun anvendelse på tredjelandsstatsborgere, der har ophold uden for en medlemsstats område, og som ansøger om indrejse i en medlemsstat i forbindelse med en virksomhedsintern udstationering.

Da der potentielt kan være overlapninger mellem anvendelsesområdet for direktiv 2005/71/EF af 12. oktober 2005 om en særlig indrejseprocedure for tredjelandsstatsborgere med henblik på videnskabelig forskning og nærværende direktivets anvendelsesområde, udelukkes tredjelandsstatsborgere, der ansøger om ophold i en medlemsstat som forskere i betydningen i direktiv 2005/71/EF for at gennemføre et forskningsprojekt, udtrykkeligt fra direktivets anvendelsesområde i denne artikel. Dette direktiv udelukker desuden personer, som nyder godt af en ret til fri bevægelighed svarende til den, EU-borgere har, eller er ansat af en virksomhed, der er etableret i et tredjeland, samt tredjelandsstatsborgere, der er udstationeret af virksomheder etableret i en medlemsstat som led i udveksling af tjenesteydelser, jf. traktatens artikel 56, og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

Artikel 3 og 4

I forslaget defineres begrebet "virksomhedsinternt udstationeret". Definitionen bygger på specifikke forpligtelser, som EU-25 har indgået inden for rammerne af GATS og bilaterale aftaler, og er baseret på:

- at der er tale om en tværnational virksomhed med en eller flere enheder etableret uden for en medlemsstats område og en eller flere enheder etableret i medlemsstaterne ("værtsenheder").

- at tredjelandsstatsborgere udstationeres fra en virksomhed, der er etableret i et tredjeland, og hvortil tredjelandsstatsborgeren er bundet af en arbejdsaftale, til en enhed i EU, der tilhører sammen koncern. Denne udstationering finder ikke nødvendigvis sted inden for servicesektoren eller i forbindelse med udveksling af tjenesteydelser og kan ske fra et tredjeland, der ikke er part i en handelsaftale. Dette forslags anvendelsesområde er derfor bredere end det, der følger af handelsforpligtelserne.

I denne artikel defineres begrebet "leder", "specialist" og "kandidattrainee" også. De eksisterende definitioner er baseret på EU's forpligtelser i medfør af GATS, da disse definitioner allerede kendes af medlemsstaterne. Derudover er der fastsat en definition af "kandidattrainee" for at tydeliggøre, at uddannelsen bør have til formål at forberede den udstationerede på at indtage en lederstilling.

De øvrige definitioner stammer fra eksisterende EU-instrumenter såsom Rådets direktiv 2003/86/EF eller Rådets direktiv 2009/38/EF.

Disse artikler giver medlemsstaterne mulighed for at bevare eller indføre bestemmelser, der er gunstigere for tredjelandsstatsborgere, forudsat at de er gunstigere for de personer, de finder anvendelse på. Medlemsstaterne kan f.eks. ønske at anvende gunstigere procedurer eller bestemmelser for familiemedlemmer.

Artikel 5

I denne artikel fastsættes de betingelser, ansøgeren skal opfylde, navnlig følgende:

Der skal fremlægges dokumentation for, at udstationeringen reelt finder sted mellem to enheder under samme koncern.

Da indrejsen skyldes efterspørgsel, skal der fremlægges et dokument, der beskriver de opgaver, den pågældende har fået pålagt, samt vedkommendes løn, som skal være i overensstemmelse med de arbejds- og ansættelsesvilkår, der er omhandlet i artikel 3 i direktiv 96/71/EF. Det har normalt form af en ansættelseskontrakt. I dette dokument skal det eller de steder, udstationeringen sker, og dens varighed være anført, og det skal indeholde bevis for, at den udstationerede skal sidde i en stilling i værtsenheden som leder, specialist eller kandidattrainee. Ordningen er henvendt til vigtige medarbejdere, således som de sædvanligvis defineres i EU's forpligtelser på handelsområdet, da de medbringer ny teknologi, innovation eller er med til at skabe en virksomhedsånd på forskellige lokaliteter og bidrage til at udvikle nye markeder, hvilket i sidste ende vil øge konkurrenceevnen hos virksomheder i EU. For at sikre, at den virksomhedsinternt udstationeredes kvalifikationer passer til værtsenheden og er i overensstemmelse med EU's forpligtelser på handelsområdet, har medlemsstaterne mulighed for at kræve, at vedkommende har været beskæftiget 12 måneder i koncernen forud for udstationeringen. Da ordningen specifikt fokuserer på midlertidig migration, skal ansøgeren fremlægge bevis for, at tredjelandsstatsborgeren efter udstationeringens ophør vil kunne vende tilbage til en enhed, der tilhører samme koncern og er etableret i et tredjeland.

Tredjelandsstatsborgeren skal opfylde de betingelser, der er fastsat i national lovgivning, for EU-borgeres ret til at udøve det lovregulerede erhverv, der er anført i udstationeringsaftalen, og i tilfælde af et ikke-lovreguleret erhverv fremlægge dokumenter, der nærmere præciserer vedkommendes erhvervskvalifikationer (normalt et CV). Hvad angår kandidattrainees, skal ansøgere fremlægge bevis for, at de har de krævede kvalifikationer, som en videregående uddannelse giver, jf. EU's forpligtelser på handelsområdet.

Tredjelandsstatsborgere, der ansøger om indrejse som kandidattrainees, skal desuden fremlægge dokumentation for, at de reelt vil følge et uddannelsesforløb og ikke vil blive anvendt som normal arbejdskraft. Der kræves derfor en uddannelsesaftale med en beskrivelse af uddannelsesprogrammet, dets varighed og betingelserne for at kontrollere, at traineen følge programmet.

For at lette kontrollen hermed, hvis udstationeringen involverer flere lokaliteter i forskellige medlemsstater, skal de kompetente myndigheder i de tilknyttede værtsenheders lande informeres af ansøgeren.

Der kræves ingen arbejdsmarkedstest, da dette kriterium ville være i strid med formålet med at etablere en gennemsigtig og forenklet ordning for sådanne fagligt kvalificerede virksomhedsinternt udstationerede. For de virksomhedsinternt udstationerede, der er omfattet heraf, ville en sådan betingelse desuden være i strid med EU's forpligtelser i medfør af GATS og bilaterale aftaler. På grund af den primære EU-rets forrang skal princippet om EU-præference anvendes i de medlemsstater, der anvender en overgangsordning for nye medlemsstater.

Artikel 6, 7 og 8

Dette forslag skaber ikke en indrejseret, da det ikke påvirker medlemsstaternes ret til at fastsætte antallet af tredjelandsstatsborgere, der får lov til at indrejse på deres område som led i en virksomhedsintern udstationering. Denne ret bør dog anvendes i overensstemmelse med de forpligtelser, der følger af internationale aftaler, der gør det lettere for bestemte kategorier af handels- og investeringsrelaterede fysiske personer at indrejse og tage midlertidigt ophold.

I disse bestemmelser fastsættes de obligatoriske og de mulige årsager til afslag (samt til inddragelse og manglende forlængelse), navnlig manglende opfyldelse af kriterierne og sanktioner mod arbejdsgivere for sort arbejde eller ulovlig ansættelse, jf. direktiv 2009/52/EF af 18. juni 2009 vedrørende sanktioner, og det forhold, at der eksisterer kvoter. Hvis betingelserne i artikel 5 ikke er opfyldt, bør medlemsstaterne holde værtsenheden ansvarlig herfor og pålægge den passende sanktioner, såsom økonomiske sanktioner.

Artikel 9, 10, 11, og 12

Ansøgere, der opfylder indrejsekriterierne, vil modtage en særlig opholdstilladelse, der giver indehaveren ret til at arbejde som virksomhedsinternt udstationeret på betingelserne i artikel 14. Der kræves ingen yderligere arbejdstilladelse. Medlemsstaterne skal udpege en myndighed, der har kompetence til at modtage ansøgningen og udstede tilladelserne. Udpegelsen har ingen indflydelse på andre nationale myndigheders rolle og ansvar, hvad angår behandling af og beslutningstagning i forbindelse med ansøgninger. Udpegelsen af en myndighed, der skal modtage ansøgninger og udstede tilladelser, bør desuden ikke forhindre medlemsstaterne i at udpege andre myndigheder (f.eks. konsulære repræsentationer), hvor tredjelandsstatsborgeren eller værtsenheden kan indgive ansøgningen, og som kan udstede tilladelsen.

Opholdstilladelsens gyldighed vil være begrænset til tre år for ledere og specialister og et år for kandidattrainees. Der gives en kort frist (30 dage) til at behandle ansøgningerne, som ledsages af forskellige proceduremæssige garantier, herunder mulighed for at anfægte afgørelser om afslag på ansøgningen ad rettens vej og krav om, at myndighederne skal begrunde sådanne afgørelser. Der skal være oplysninger til rådighed om indrejsebetingelserne, herunder arbejdsvilkår.

Der kan indføres en hasteprocedure for koncerner, der er blevet godkendt med henblik herpå.

Artikel 13 og 14

For at sikre ligebehandling af udstationerede arbejdstagere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, afstemmes de rettigheder, hvad angår arbejdsvilkår, som virksomhedsinternt udstationerede har, efter de rettigheder, som udstationerede arbejdstagere allerede nyder godt af. I denne artikel fastsættes desuden de områder, hvor der skal sikres ligebehandling. Da den virksomhedsinterne udstationering er midlertidig, blev det anset for irrelevant at sikre ligebehandling, hvad angår almen og faglig uddannelse, adgang til socialt boligbyggeri og rådgivning hos arbejdsformidlingen. De eksisterende bilaterale aftaler finder fortsat anvendelse, navnlig på området socialsikring. I tilfælde af mobilitet mellem medlemsstaterne finder forordning (EF) nr. 859/2003 som regel anvendelse. Den opholdstilladelse, virksomhedsinternt udstationerede får udstedt, gør det muligt for dem på bestemte betingelser at arbejde i alle enheder, der tilhører samme koncern.

Artikel 15

I denne artikel fastsættes de undtagelser fra direktiv 2003/86/EF, der anses for nødvendige for at skabe en attraktiv ordning for virksomhedsinternt udstationerede, og det er en anden logik, der følges, end det var tilfældet i direktivet om familiesammenføring, der er et redskab til at fremme integrationen af tredjelandsstatsborgere, der med rimelighed kan få status som fastboende udlændinge. I overensstemmelse med lignende ordninger, der allerede eksisterer i medlemsstaterne og i andre lande, fastsættes der bestemmelser om umiddelbar familiesammenføring i den første opholdsstat. For at nå det mål fastsættes der også bestemmelse om, at der først bør træffes eventuelle nationale integrationsforanstaltninger, når familiemedlemmerne er på EU's område.

Artikel 16

I denne artikel fastsættes bestemmelse om geografisk mobilitet for virksomhedsinternt udstationerede, som får mulighed for at arbejde i forskellige enheder under samme tværnationale koncern, der er etableret i forskellige medlemsstater, og hos enhedens kunder. En tredjelandsstatsborger, der har fået indrejse som virksomhedsinternt udstationeret, kan følgelig udføre en del af sine opgaver i en enhed inden for samme koncern, der er etableret i en anden medlemsstat, på grundlag af den første opholdstilladelse og et supplerende dokument, hvori er nævnt de enheder i koncernen, hvori vedkommende må arbejde. Den anden medlemsstat skal informeres om de vigtigste betingelser for denne mobilitet. Den kan kræve, at der er udstedt en opholdstilladelse, hvis arbejdet varer mere end tolv måneder, men den kan ikke kræve, at den virksomhedsinternt udstationerede skal forlade dens område for at indgive ansøgninger.

Artikel 17, 18, 19, 20, 21 og 22

De sædvanlige bestemmelser om gennemførelse, årlige statistikker og nationale kontaktpunkter.

2010/0209 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandsstatsborgere

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 79, stk. 2, litra a) og b),

under henvisning til forslag fra Europa-kommissionen,

efter fremsendelse af udkastet til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg[5],

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget[6],

efter den almindelige lovgivningsprocedure og

ud fra følgende betragtninger:

(1) Med henblik på gradvis at indføre et område med frihed, sikkerhed og retfærdighed skal der ifølge traktaten træffes foranstaltninger på indvandringsområdet, som er retfærdige over for tredjelandsstatsborgere.

(2) I traktaten fastsættes det, at EU skal udforme en fælles indvandringspolitik med henblik på at sikre en effektiv styring af migrationsstrømme i alle faser og en retfærdig behandling af tredjelandsstatsborgere, der opholder sig lovligt i medlemsstaterne. Med henblik herpå skal Europa-Parlamentet og Rådet vedtage foranstaltninger vedrørende betingelser for indrejse og ophold samt standarder for medlemsstaternes udstedelse af langtidsvisa og opholdstilladelser og definitionen af rettighederne for tredjelands-statsborgere, der opholder sig lovligt i en medlemsstat, herunder betingelserne for fri bevægelighed og ophold i de øvrige medlemsstater.

(3) I meddelelsen fra Kommissionen med titlen "EUROPA 2020: En strategi for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst"[7] fastsættes målet om, at EU skal være en økonomi baseret på viden og innovation, hvor de administrative byrder på virksomhederne mindskes, og det sikres, at udbuddet af arbejdskraft matches bedre med efterspørgslen efter arbejdskraft. Foranstaltninger med henblik på at gøre det

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

lettere for ledere, specialister og kandidattrainees, der er tredjelandsstatsborgere, at indrejse i EU i forbindelse med virksomhedsintern udstationering bør ses i dette bredere perspektiv.

(4) I Stockholmprogrammet, som Det Europæiske Råd vedtog på sit møde den 10.-11. december 2009, erkendes det, at indvandring af arbejdskraft kan bidrage til øget konkurrenceevne og økonomisk dynamik, og at fleksible migrationspolitikker i en situation med store demografiske forandringer, der i fremtiden vil stille EU over for en stigende efterspørgsel efter arbejdskraft, vil yde et vigtigt bidrag til EU's økonomiske udvikling og resultater på længere sigt. Det opfordrede således Kommissionen og Rådet til at fortsætte gennemførelsen af politikplanen for lovlig migration fra 2005[8].

(5) Som følge af globaliseringen af erhvervslivet, den øgede handel og væksten i og spredningen af multinationale selskaber er antallet af midlertidige kortvarige virksomhedsinterne udstationeringer af ledere og tekniske medarbejdere fra og til multinationale selskabers afdelinger og datterselskaber i de senere år vokset.

(6) Sådanne virksomhedsinterne udstationeringer af vigtige medarbejdere tilfører værtsvirksomhederne nye kvalifikationer og ny viden samt innovation og øgede økonomiske muligheder, hvorved den videnbaserede økonomi i Europa fremmes, og der skabes investeringsstrømme på tværs af EU. Velforvaltede udstationeringer fra virksomheder i tredjelande skaber også mulighed for at lette udstationeringer fra virksomheder i EU til virksomheder i tredjelande og for at sætte EU i en stærkere position i forhold til dets internationale partnere. Når det gøres lettere at foretage virksomhedsinterne udstationeringer, får multinationale koncerner mulighed for at udnytte deres menneskelige ressourcer optimalt.

(7) Det regelsæt, der fastsættes i dette direktiv, er også til gavn for migranternes hjemlande, da den midlertidige migration medfører overførsel af kvalifikationer, viden, teknologi og knowhow.

(8) Dette direktiv bør anvendes uden tilsidesættelse af princippet om EU-præference, hvad angår adgangen til medlemsstaternes arbejdsmarkeder som udtrykt i de relevante bestemmelser i tiltrædelsesakterne. Ifølge dette princip bør medlemsstaterne i en periode, hvor der anvendes nationale foranstaltninger eller foranstaltninger i henhold til bilaterale aftaler, give arbejdstagere, der er statsborgere i medlemsstaterne, fortrinsstilling i forhold til arbejdstagere, der er statsborgere i tredjelande, hvad angår adgangen til arbejdsmarkedet.

(9) I dette direktiv fastsættes en gennemsigtig og forenklet procedure for virksomheds-internt udstationeredes indrejse, der er baseret på fælles definitioner og harmoniserede kriterier.

(10) Dette direktiv omfatter virksomhedsinternt udstationerede ledere, specialister og kandidattrainees med en videregående uddannelse. Definitionerne heraf bygger på EU's særlige forpligtelser i medfør af den almindelige overenskomst om handel med tjenesteydelser (GATS)[9] og bilaterale handelsaftaler. Forpligtelserne inden for rammerne af den almindelige overenskomst om handel med tjenesteydelser omfatter

---

8 KOM(2005) 669.

9 WTO-dokument S/L/286 og S/C/W/273 Suppl. 1 af 18.12.2006.

ikke betingelserne for indrejse, ophold og arbejde. Dette direktiv supplerer og gør det derfor lettere at opfylde disse forpligtelser. Anvendelsesområdet for de virksomhedsinterne udstationeringer, som direktivet dækker, er imidlertid bredere end, hvad der fremgår af handelsforpligtelserne, da udstationeringerne ikke nødvendigvis finder sted i tjenesteydelsessektoren, og de udstationerede kan stamme fra et tredjeland, der ikke er part i en handelsaftale.

(11) Virksomhedsinternt udstationerede bør desuden nyde godt af de samme arbejdsvilkår som udstationerede arbejdstagere, hvis arbejdsgiver er etableret på Den Europæiske Unions område, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser[10]. Formålet med dette krav er at beskytte arbejdstagerne og sikre en fair konkurrence mellem virksomheder, der er etableret i en medlemsstat, og virksomheder, der er etableret i et tredjeland, da det sikrer, at sidstnævnte ikke vil kunne drage nytte af lavere arbejdsstandarder og derved få en konkurrencemæssig fordel.

(12) For at sikre, at den virksomhedsinternt udstationeredes kvalifikationer passer til værtsenheden, kan medlemsstaterne kræve, at vedkommende skal have været beskæftiget inden for samme koncern i mindst 12 måneder forud for udstationeringen.

(13) Da en virksomhedsintern udstationering udgør en midlertidig migration, bør ansøgeren fremlægge bevis for, at tredjelandsstatsborgeren efter udstationeringens ophør vil kunne vende tilbage til en enhed, der tilhører samme koncern og er etableret i et tredjeland. Dokumentationen kan bestå af de relevante bestemmelser i arbejdsaftalen. Der bør fremlægges en ansættelseskontrakt, der dokumenterer, at lederen eller specialisten, der udstationeres fra et tredjeland, besidder de erhvervskvalifikationer, der er brug for i den medlemsstat, hvori vedkommende har fået indrejse for at indtage en stilling eller udføre et lovreguleret erhverv.

(14) Tredjelandsstatsborgere, der ansøger om at få indrejse som kandidattrainees, bør fremlægge dokumentation for kvalifikationer fra en videregående uddannelse, nemlig eksamensbeviser eller lignende, der formelt dokumenterer, at de pågældende har gennemført en videregående uddannelse af mindst tre års varighed. De skal desuden fremlægge en uddannelsesaftale, herunder en beskrivelse af uddannelsesprogrammet, dets varighed og betingelserne for tilsynet med kandidattraineen, der dokumenterer, at de vil følge ægte uddannelseskurser og ikke blive anvendt som normale arbejdstagere.

(15) Medmindre denne betingelse er i strid med princippet om EU-præference, jf. de relevante bestemmelser i tiltrædelsesakterne, bør der ikke gennemføres en arbejdsmarkedstest, da dette kriterium ville være i strid med formålet med at indføre en gennemsigtig og forenklet ordning for virksomhedsinternt udstationeredes indrejse.

(16) Hvis udstationeringen omfatter flere lokaliteter i forskellige medlemsstater, bør de kompetente myndigheder i de medlemsstater, hvor de tilknyttede værtsenheder er baseret, have stillet de relevante oplysninger fra ansøgeren til rådighed for lettere at kunne foretage kontrol.

---

[10] EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1.

(17) Dette direktiv bør ikke påvirke medlemsstaternes ret til at bestemme antallet af tredjelandsstatsborgere, der indrejser på deres område som følge af en virksomhedsintern udstationering, og til at afvise at udstede opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse generelt eller i forbindelse med bestemte erhverv, økonomiske sektorer eller regioner.

(18) Medlemsstaterne bør fastsætte bestemmelse om passende sanktioner, f.eks. økonomiske sanktioner, der skal pålægges, hvis betingelserne i dette direktiv ikke opfyldes. Sanktionerne kan pålægges værtsenheden.

(19) Indførelsen af en kombineret procedure for at opnå en kombineret opholds- og arbejdstilladelse bør være med til at forenkle de regler, der på nuværende tidspunkt finder anvendelse i medlemsstaterne.

(20) Der kan indføres en hasteprocedure for koncerner, der er blevet godkendt med henblik herpå. Godkendelsen bør ske på grundlag af de objektive kriterier, som medlemsstaten har offentliggjort, således at der sikres ligebehandling af ansøgerne. Godkendelsen bør højst være gyldig i tre år, da der er behov for at reevaluere kriterierne regelmæssigt. Godkendelsen bør begrænses til tværnationale virksomheder, der fremlægger dokumentation, der viser deres evne til at opfylde deres forpligtelser og indgive oplysninger om forventede virksomhedsinterne udstationeringer. Oplysninger om alle større ændringer i virksomhedens evne til at opfylde disse forpligtelser og alle supplerende oplysninger om fremtidige udstationeringer bør straks indgives til den relevante myndighed. Der bør fastsættes bestemmelse om passende sanktioner, f.eks. økonomiske sanktioner, mulighed for at trække godkendelsen tilbage og afslag på fremtidige ansøgninger om tilladelse.

(21) Når en medlemsstat har besluttet at lade en tredjelandsstatsborger, som opfylder kriterierne i dette direktiv, indrejse, bør den pågældende modtage en særlig opholdstilladelse (tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede), som giver indehaveren mulighed for på bestemte betingelser at udføre sine opgaver i forskellige enheder, der tilhører det samme tværnationale selskab, herunder enheder, der er placeret i en anden medlemsstat.

(22) Dette direktiv bør ikke påvirke betingelserne for levering af tjenesteydelser inden for rammerne af traktatens artikel 56. Dette direktiv bør navnlig ikke berøre de arbejds- og ansættelsesvilkår, der i henhold til direktiv 96/71/EF finder anvendelse på arbejdstagere, der udstationeres på en anden medlemsstats område for at levere en tjenesteydelse dér. Dette direktiv gælder ikke for tredjelandsstatsborgere udstationeret af virksomheder, som er etableret i en medlemsstat, som led i udveksling af tjenesteydelser, jf. direktiv 96/71/EF. Som følge heraf kan tredjelandsstatsborgere, der er i besiddelse af en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, ikke gøre brug af bestemmelserne i Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser. Dette direktiv bør ikke give virksomheder, der er etableret i et tredjeland, en gunstigere behandling end virksomheder, der er etableret i en medlemsstat, jf. artikel 1, stk. 4, i direktiv 96/71/EF.

(23) Der bør i national lovgivning sikres ligebehandling, hvad angår de dele af socialsikringen, der er defineret i artikel 3 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger[11]. Da dette direktiv ikke påvirker bestemmelserne i bilaterale aftaler, vil de socialsikringsrettigheder, som en virksomhedsinternt udstationeret tredjelandsstatsborger nyder godt af på grundlag af en bilateral aftale mellem den medlemsstat, hvori den pågældende har fået indrejse, og den pågældendes hjemland, kunne blive styrket sammenlignet med de socialsikringsrettigheder, som den pågældende vil have i medfør af national lovgivning. Dette direktiv bør ikke give flere rettigheder end de rettigheder, der allerede eksisterer ifølge gældende EU-ret, hvad angår socialsikring for tredjelandsstatsborgere, som har interesser i flere medlemsstater.

(24) For at gøre det særlige regelsæt, der fastsættes i dette direktiv, mere attraktivt og tillade, at det giver alle de forventede fordele, hvad angår konkurrenceevnen for virksomheder i EU, bør virksomhedsinternt udstationerede tredjelandsstatsborgere være underlagt gunstigere betingelser for familiesammenføring i den medlemsstat, der først udsteder en opholdstilladelse på grundlag af dette direktiv. Denne ret vil fjerne en vigtig hindring for potentielle virksomhedsinternt udstationerede, der accepterer at blive udstationeret. For at bevare familiens enhed bør familiemedlemmer kunne tilslutte sig den virksomhedsinternt udstationerede i en anden medlemsstat på de betingelser, der er fastsat i den pågældende medlemsstats nationale lovgivning.

(25) Dette direktiv bør ikke finde anvendelse på tredjelandsstatsborgere, der ansøger om ophold i en medlemsstat som forskere med henblik på at gennemføre et forskningsprojekt, da de er omfattet af Rådets direktiv 2005/71/EF af 12. oktober 2005 om en særlig indrejseprocedure for tredjelandsstatsborgere med henblik på videnskabelig forskning[12].

(26) Formålet med en særlig indrejseprocedure og vedtagelsen af indrejse- og opholdsbetingelser med henblik på virksomhedsinterne udstationeringer af tredjelandsstatsborgere kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, og dette mål kan derfor på grund af foranstaltningens omfang og virkninger bedre nås på EU-plan; EU kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.

(27) Dette direktiv respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, som bl.a. anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.

(28) [I medfør af artikel 1 og 2 i protokol nr. 21 om Det Forenede Kongeriges og Irlands stilling, hvad angår et område med frihed, sikkerhed og retfærdighed, der er knyttet som bilag til traktaten om Den Europæiske Union og til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, og med forbehold af artikel 4 i samme protokol deltager disse medlemsstater ikke i vedtagelsen af dette direktiv, som ikke er bindende for og ikke finder anvendelse i disse medlemsstater.]

---

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

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

(29) I medfør af artikel 1 og 2 i protokol nr. 22 om Danmarks stilling, der er knyttet som bilag til traktaten om Den Europæiske Union og traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, deltager Danmark ikke i vedtagelsen af dette direktiv, som derfor ikke er bindende for og ikke finder anvendelse i Danmark —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1
Genstand

I dette direktiv fastsættes:

a) betingelserne for tredjelandsstatsborgeres og deres familiemedlemmers indrejse og ophold i over tre måneder på medlemsstaternes område i forbindelse med en virksomhedsintern udstationering

b) betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold i over tre måneder, jf. litra a), i andre medlemsstater end den medlemsstat, som først gav den pågældende tredjelandsstatsborger opholdstilladelse på grundlag af dette direktiv.

Artikel 2
Anvendelsesområde

1. Dette direktiv finder anvendelse på tredjelandsstatsborgere, der har ophold uden for en medlemsstats område, og som ansøger om indrejse i en medlemsstat i forbindelse med en virksomhedsintern udstationering.

2. Direktivet gælder ikke for:

a) tredjelandsstatsborgere, der ansøger om ophold i en medlemsstat som forskere i betydningen i direktiv 2005/71/EF for at gennemføre et forskningsprojekt

b) tredjelandsstatsborgere, som efter aftale mellem EU og dets medlemsstater og disse tredjelande nyder godt af retten til fri bevægelighed på samme måde som EU-borgere eller er beskæftiget af en virksomhed, der er etableret i disse tredjelande

c) tredjelandsstatsborgere, der som led i udveksling af tjenesteydelser, jf. artikel 56 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, udfører aktiviteter på vegne af virksomheder, der er etableret i en anden medlemsstat, herunder personer, der er udstationeret af virksomheder, der er etableret i en medlemsstat, som led i udveksling af tjenesteydelser i overensstemmelser med direktiv 96/71/EF.

Artikel 3
Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

a) "tredjelandsstatsborger": enhver person, der ikke er unionsborger som omhandlet i artikel 20, stk. 1, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde

b) "virksomhedsintern udstationering": midlertidig udstationering af en tredjelandsstatsborger fra en virksomhed, der er etableret uden for en medlemsstats område, og som tredjelandsstatsborgeren er bundet til via en arbejdsaftale, til en enhed, der tilhører virksomheden eller samme koncern, der er etableret inden for medlemsstatens område

c) "virksomhedsinternt udstationeret": en tredjelandsstatsborger, der er omfattet af en virksomhedsintern udstationering

d) "værtsenhed": den enhed, uanset dens retlige form, der er etableret på en medlemsstats område, og som tredjelandsstatsborgeren udstationeres i

e) "leder": personer i en overordnet stilling, som hovedsageligt forestår ledelsen af værtsenheden, og som i generel tilsyns- og ledelsesmæssig henseende først og fremmest sorterer under virksomhedens bestyrelse eller aktionærer eller tilsvarende; denne funktion omfatter: ledelse af værtsenheden eller en afdeling eller underafdeling af værtsenheden, tilsyn og kontrol med det arbejde, der udføres af andre tilsyns-, fag- eller ledelsesmedarbejdere, med bemyndigelse til personligt at ansætte og afskedige eller anbefale ansættelse, afskedigelse eller andre personlige foranstaltninger

f) "specialist": en person, der besidder en for værtsenheden vigtig og særlig branchespecifik viden, idet der ikke alene tages hensyn til viden, der er specifik for værtsenheden, men også til, om personen har et højt kvalifikationsniveau inden for en type arbejde eller handel, som kræver særlig faglig viden

g) "kandidattrainee": en person med en videregående uddannelse, der udstationeres med henblik på at øge den pågældendes viden og erfaringer i virksomheden med henblik på en ledelsesstilling i virksomheden

h) "kvalifikationer fra videregående uddannelse": alle eksamensbeviser og lignende beviser udstedt af en kompetent myndighed, der attesterer, at den pågældende har fuldført en videregående uddannelse af mindst tre års varighed., dvs. de kurser, der afvikles af en uddannelsesinstitution, der anerkendes som en højere uddannelsesinstitution i den stat, hvori den er beliggende

i) "familiemedlemmer": tredjelandsstatsborgere som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2003/86/EF[13]

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

j) "tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede": tilladelse, der er markeret med ordene "virksomhedsinternt udstationeret", og som giver indehaveren ret til at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område efter betingelserne i dette direktiv

k) "kombineret ansøgningsprocedure": den procedure, der på basis af en tredjelandsstatsborgers ansøgning om tilladelse til at tage ophold og arbejde på en medlemsstats område, fører til, at der træffes beslutning om ansøgningen

l) "koncern": to eller flere virksomheder, der i medfør af national lovgivning anses for at være forbundet, idet en virksomhed, direkte eller indirekte, ejer størstedelen af den anden virksomheds tegnede kapital eller besidder flertallet af de stemmerettigheder, der er knyttet til de kapitalandele, som den anden virksomhed har udstedt, eller kan udpege mere end halvdelen af medlemmerne af den anden virksomheds administrations-, ledelses- eller tilsynsorganer

m) "første medlemsstat": den medlemsstat, der først giver en tredjelandsstatsborger en opholdstilladelse på grundlag af dette direktiv.

n) "alment gældende kollektiv aftale": en kollektiv aftale, der skal respekteres af alle virksomheder i et geografisk område og inden for det pågældende erhverv eller den pågældende branche. Hvis der ikke findes en ordning, hvorved kollektive aftaler erklæres alment gældende, kan medlemsstaterne tage udgangspunkt i kollektive aftaler, der generelt finder anvendelse i alle lignende virksomheder i det geografiske område og inden for det pågældende erhverv eller den pågældende branche og/eller kollektive aftaler, der er blevet indgået af de mest repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer på nationalt plan, og som anvendes på hele det nationale område.

Artikel 4
Gunstigere bestemmelser

1. Dette direktiv indskrænker ikke gunstigere bestemmelser i:

a) EU-retten, herunder bilaterale og multilaterale aftaler mellem EU og dens medlemsstater, på den ene side og et eller flere tredjelande på den anden side

b) bilaterale eller multilaterale aftaler, der er indgået mellem en eller flere medlemsstater og et eller flere tredjelande.

2. Dette direktiv påvirker ikke medlemsstaternes ret til at vedtage eller bibeholde gunstigere bestemmelser for de personer, på hvem det finder anvendelse, jf. artikel 3, litra i), artikel 12, 14 og 15.

KAPITEL II

INDREJSEBETINGELSER

Artikel 5
Indrejsekriterier

1. Uanset artikel 10 skal tredjelandsstatsborgere, der ansøger om indrejse på dette direktivs betingelser:

a) fremlægge dokumentation for, at værtsenheden og den virksomhed, der er etableret i et tredjeland, tilhører samme virksomhed eller koncern

b) fremlægge dokumentation for, at vedkommende har været beskæftiget inden for samme koncern i mindst 12 måneder umiddelbart forud for datoen for den virksomhedsinterne udstationering, hvis dette kræves i medfør af national lovgivning, og at vedkommende efter udstationeringen vil kunne vende tilbage til en enhed, der tilhører den pågældende koncern, og er etableret i et tredjeland

c) fremlægge ansættelseskontrakten fra arbejdsgiveren, herunder:

i) fremlægge dokumentation for udstationeringens varighed og værtsenhedens eller -enhedernes placering i den pågældende medlemsstat

ii) fremlægge dokumentation for, at vedkommende tiltræder en stilling som leder, specialist eller kandidattrainee i værtsenheden eller –enhederne i den pågældende medlemsstat

iii) fremlægge dokumentation for aflønningen under udstationeringen

d) fremlægge dokumentation for, at vedkommende har de erhvervskvalifikationer, der er nødvendige i den medlemsstat, hvori den pågældende får indrejse, for at tiltræde en stilling som leder eller specialist eller for kandidattrainees de nødvendige kvalifikationer fra en videregående uddannelse

e) fremlægge dokumentation for, at vedkommende opfylder betingelserne i national lovgivning for EU-borgere, der udøver det lovregulerede erhverv, som den udstationerede skal arbejde inden for

f) fremlægge et gyldigt rejsedokument som fastsat i national lovgivning og en ansøgning om visum eller et visum, hvis det er påkrævet

g) fremlægge dokumentation for, at vedkommende har eller, hvis det kræves efter national lovgivning, har søgt om en sygeforsikring, der dækker alle de risici, som den pågældende medlemsstats borgere normalt er dækket for, i de tidsrum, hvor vedkommende i forbindelse med eller som følge af arbejdsaftalen ikke er dækket af en sådan forsikring eller omfattet af tilsvarende rettigheder til ydelser, medmindre andet gælder ifølge eksisterende bilaterale aftaler

h) anses for ikke at udgøre en trussel mod den offentlige orden, den offentlige sikkerhed eller folkesundheden.

2. Medlemsstaterne kræver, at alle betingelser i love og andre administrative bestemmelser og/eller universelt gældende kollektive aftaler, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere i en lignende situation inden for den relevante erhvervsbranche, er opfyldt, hvad angår den løn, der betales under udstationeringen.

Hvis der ikke findes en ordning, hvorved kollektive aftaler erklæres alment gældende, kan medlemsstaterne beslutte at tage udgangspunkt i kollektive aftaler, der generelt finder anvendelse i alle lignende virksomheder i det geografiske område og inden for det pågældende erhverv eller den pågældende branche og/eller kollektive aftaler, der er blevet indgået af de mest repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer på nationalt plan, og som anvendes på hele det nationale område.

3. Foruden den i stk. 1 og 2 omhandlede dokumentation skal en tredjelandsstatsborger, der ansøger om indrejse som kandidattrainee, fremlægge en uddannelsesaftale, herunder en beskrivelse af uddannelsesprogrammet, dets varighed og betingelserne for, hvordan kandidattraineen superviseres under gennemførelsen af uddannelsesprogrammet.

4. Når udstationeringen vedrører værtsenheder i flere medlemsstater, skal en tredjelandsstatsborger, der ansøger om indrejse på dette direktivs betingelser, godtgøre at have indgivet den dokumentation, der er omhandlet i artikel 16, stk. 1, litra b).

5. Alle ændringer, der vedrører de i denne artikel fastsatte indrejsebetingelser, skal meddeles den berørte medlemsstats kompetente myndigheder.

Artikel 6
Grunde til afvisning

1. Medlemsstaterne afviser en ansøgning, når betingelserne i artikel 5 ikke er opfyldt, eller de fremlagte dokumenter er erhvervet på uretmæssig vis eller er forfalskede eller ulovligt ændret.

2. Medlemsstaterne afviser en ansøgning, hvis arbejdsgiveren eller værtsenheden er blevet straffet i medfør af national lovgivning for sort arbejde og/eller ulovlig beskæftigelse.

3. Medlemsstaterne kan afvise en ansøgning som følge af, at et stort antal tredjelandsstatsborgere er indrejst.

4. Når udstationeringen vedrører værtsenheder i flere medlemsstater, begrænser den medlemsstat, hvori ansøgningen indgives, det geografiske anvendelsesområde for tilladelsens gyldighed til de medlemsstater, hvori betingelserne i artikel 5 er opfyldt.

Artikel 7
Inddragelse af eller afslag på forlængelse af tilladelsen

1. Medlemsstaterne inddrager eller giver afslag på at forlænge en tilladelse til en virksomhedsinternt udstationeret i følgende tilfælde:

a) hvis den er erhvervet på uretmæssig vis eller er forfalsket eller ulovligt ændret

eller

b) hvis indehaveren har taget ophold af andre årsager end dem, der gjorde, at vedkommende fik tilladelse til at opholde sig i medlemsstaten.

2. Medlemsstaterne kan inddrage eller give afslag på at forlænge en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede i følgende tilfælde:

a) hvis betingelserne i artikel 5 ikke blev opfyldt eller ikke længere er opfyldt

eller

b) af hensyn til den offentlige orden, den offentlige sikkerhed eller folkesundheden.

Artikel 8
Sanktioner

Medlemsstaterne kan holde værtsenheden ansvarlig og pålægge sanktioner for manglende overholdelse af indrejsebetingelserne. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

KAPITEL III

PROCEDURE OG TILLADELSE

Artikel 9
Adgang til oplysninger

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at stille oplysninger om indrejse og ophold, herunder rettigheder, og al den dokumentation, der er nødvendig i forbindelse med ansøgningen, til rådighed.

Artikel 10
Ansøgning om indrejse

1. Medlemsstaterne afgør, om det er tredjelandsstatsborgeren eller værtsenheden, der skal indgive ansøgning.

2. Ansøgningen behandles og undersøges kun, hvis tredjelandsstatsborgeren har ophold uden for den medlemsstats område, hvortil den pågældende søger om indrejsetilladelse.

3. Ansøgningen indgives til myndighederne i den medlemsstat, hvor den virksomhedsinterne udstationering hovedsageligt vil finde sted.

4. Medlemsstaterne udpeger den myndighed, der har kompetence til at modtage ansøgninger og udstede tilladelser til virksomhedsinternt udstationerede.

5. Ansøgningen skal indgives ved én samlet ansøgningsprocedure.

6. Den pågældende medlemsstat letter adgangen til at opnå de nødvendige visa for en tredjelandsstatsborger, hvis ansøgning om indrejse er blevet accepteret.

7. Der kan stilles forenklede procedurer til rådighed for visse koncerner, som medlemsstaterne har godkendt med henblik herpå i overensstemmelse med deres nationale lovgivning eller administrative praksis.

Godkendelsen gælder i op til højst tre år på grundlag af følgende oplysninger:

a) oplysninger om koncernens finansielle stilling med henblik på at sikre, at den virksomhedsinternt udstationerede vil blive sikret det krævede lønniveau og de krævede rettigheder, jf. artikel 14

b) dokumentation for, at betingelserne for indrejse i forbindelse med tidligere udstationeringer er blevet opfyldt

c) dokumentation for, at skattelovgivningen og –bestemmelserne i værtslandet er blevet overholdt

d) oplysninger om fremtidige udstationeringer.

8. Den i stk. 7 omhandlede forenklede procedure består i følgende:

a) fritagelse af ansøgerne for at fremlægge de i artikel 5 omhandlede dokumenter, hvis de tidligere er indgivet og stadig er gyldige

b) adgang til en hurtig indrejseprocedure, der gør det muligt at udstede tilladelser til virksomhedsinternt udstationerede inden for en kortere tidsfrist end den i artikel 12, stk. 1, fastsatte

eller

c) særlige lempelser af visumreglerne.

9. En koncern, der er blevet anerkendt i medfør af stk. 7, meddeler den relevante myndighed alle ændringer, der påvirker betingelserne for godkendelsen.

10. Medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om passende sanktioner, herunder inddragelse af godkendelsen, hvis de i stk. 7 omhandlede dokumenter og oplysninger ikke fremlægges.

Artikel 11
Tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede

1. Virksomhedsinternt udstationerede, der opfylder indrejsekriterierne i artikel 5, og for hvem de kompetente myndigheder har truffet en positiv afgørelse, får udstedt en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede.

2. Tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede er gyldig i mindst ét år eller i udstationeringens varighed på den pågældende medlemsstats område afhængigt af,

hvilket tidsrum der er kortest, og den kan forlænges i op til højst tre år for ledere og specialister og ét år for kandidattrainees.

3. Tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede udstedes af medlemsstatens kompetente myndigheder, som anvender det ensartede format, der er fastsat i forordning (EF) nr. 1030/2002[14]. I overensstemmelse med bilaget til ovennævnte forordning anfører medlemsstaten - a) Beskrivelse, punkt 7.5-9 - på opholdstilladelsen oplysninger om tilladelsen til at arbejde på de i artikel 13 fastsatte betingelser.

4. Under overskriften "tilladelsestype" anfører medlemsstaterne "virksomhedsinternt udstationeret medarbejder" og navnet på den pågældende koncern. Til indehaveren af en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede udsteder medlemsstaterne et supplerende dokument med en liste over de enheder, der kan være vært for tredjelandsstatsborgeren, og reviderer det, når listen ændres.

5. Medlemsstaterne udsteder ingen yderligere tilladelser, navnlig ikke arbejdstilladelser af nogen art.

Artikel 12
Proceduremæssige garantier

1. Den berørte medlemsstats kompetente myndigheder vedtager en afgørelse vedrørende ansøgningen om indrejse i en medlemsstat som virksomhedsinternt udstationeret eller med henblik på revision af det supplerende dokument, der er fastsat i artikel 11, stk. 4, og giver i overensstemmelse med de i national lovgivning fastsatte procedurer herfor ansøgeren skriftlig meddelelse herom inden 30 dage fra indgivelsen af den fuldstændige ansøgning. I ekstraordinære tilfælde med komplekse ansøgninger, herunder ansøgninger vedrørende tilknyttede værtsenheder i flere medlemsstater, kan fristen forlænges med op til højst 60 dage.

2. Hvis de oplysninger, der er vedlagt ansøgningen som bilag, er utilstrækkelige, meddeler de kompetente myndigheder ansøgeren inden for en rimelig frist, hvilke yderligere oplysninger der kræves, og fastsætter en rimelig frist for indsendelsen af disse.

3. Alle afgørelser om afslag på en ansøgning og alle afgørelser om ikke at forlænge eller at inddrage tilladelser til virksomhedsinternt udstationerede meddeles skriftligt til ansøgeren og skal kunne anfægtes ved retten i den pågældende medlemsstat i overensstemmelse med national lovgivning. I meddelelsen specificeres årsagerne til afgørelsen, mulige klageprocedurer og fristen for at klage.

[14] EFT L 157 af 15.6.2002, s. 1.

KAPITEL IV

RETTIGHEDER

Artikel 13
Rettigheder på grundlag af tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede

I det tidsrum, hvor tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede er gyldig, nyder indehaveren godt af mindst følgende rettigheder:

1. ret til at indrejse og opholde sig på den medlemsstats område, som udstedte tilladelsen

2. fri adgang til hele den medlemsstats område, som udstedte tilladelsen inden for de grænser, der er fastsat i national lovgivning

3. ret til at udøve den konkrete beskæftigelsesaktivitet, der er tilladt i henhold til tilladelsen i overensstemmelse med national lovgivning i en hvilken som helst anden enhed, der tilhører den koncern, der er nævnt i det i artikel 11, stk. 4, omhandlede dokument på de betingelser, der er fastsat i artikel 16

4. ret til at udføre den pågældende opgave hos kunder til enheder tilhørende den koncern, der er nævnt i det supplerende dokument, der er fastsat bestemmelse om i artikel 11, stk. 4, så længe ansættelsesforholdet i den virksomhed, der er etableret i et tredjeland, opretholdes.

Artikel 14
Rettigheder

Uanset hvilken lov der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, har virksomhedsinternt udstationerede medarbejdere ret til:

1. de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere i en lignende situation, som fastsat i love og administrative bestemmelser og/eller alment gældende kollektive overenskomster i den medlemsstat, som de i medfør af direktivet har fået indrejse i

   Hvis der ikke findes en ordning, hvorved kollektive aftaler erklæres alment gældende, kan medlemsstaterne beslutte at tage udgangspunkt i kollektive aftaler, der generelt finder anvendelse i alle lignende virksomheder i det geografiske område og inden for det pågældende erhverv eller den pågældende branche og/eller kollektive aftaler, der er blevet indgået af de mest repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer på nationalt plan, og som anvendes på hele den nationale område.

2. ligebehandling med værtsmedlemsstatens statsborgere, hvad angår:

   a) foreningsfrihed og frihed til medlemskab af en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller enhver organisation, hvis medlemmer har et bestemt

virke, herunder fordele som følge af et sådant medlemskab, uden at de nationale bestemmelser om offentlig orden og sikkerhed derved tilsidesættes.

b) anerkendelse af eksamensbeviser og andre faglige kvalifikationsbeviser i overensstemmelse med de relevante nationale procedurer

c) bestemmelserne i national lovgivning vedrørende de grene af socialsikringsordninger, der er defineret i artikel 3 i forordning (EF) nr. 883/04, uden at dette påvirker eksisterende bilaterale aftaler. I tilfælde af mobilitet mellem medlemsstater, og medmindre andet gælder i henhold til eksisterende bilaterale aftaler, finder forordning (EF) nr. 859/2003[15] anvendelse

d) udbetaling af lovbestemt alderspension på grundlag af arbejdstagerens tidligere beskæftigelse, når den pågældende flytter til et tredjeland, jf. dog forordning (EF) nr. 859/2003 og eksisterende bilaterale aftaler

e) adgang til varer og tjenester samt forsyning med varer og tjenester, der stilles til rådighed for offentligheden, undtagen adgang til sociale boliger og rådgivning hos arbejdsformidlingen.

Den i stk. 2 fastsatte ret til ligebehandling finder anvendelse med forbehold af medlemsstaternes ret til at inddrage eller give afslag på at forlænge tilladelsen, jf. artikel 7.

Artikel 15
Familiemedlemmer

1. Rådets direktiv 2003/86/EF finder anvendelse med de undtagelser, der er fastsat i denne artikel.

2. Uanset artikel 3, stk. 1, og artikel 8 i direktiv 2003/86/EF afhænger familiesammenføringen i den første medlemsstat ikke af, om indehaveren af den tilladelse, der er udstedt på grundlag af dette direktiv, har rimelig udsigt til at opnå fast opholdsret, og om den pågældende har haft ophold af en mindste varighed.

3. Uanset artikel 4, stk. 1, sidste afsnit, og artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/86/EF kan den første medlemsstat kun anvende de heri omhandlede integrationsforanstaltninger, efter at de pågældende har opnået familiesammenføring.

4. Uanset artikel 5, stk. 4, første afsnit, i direktiv 2003/86/EF giver den første medlemsstat opholdstilladelse til familiemedlemmer, hvis betingelserne for familiesammenføring er opfyldt, senest to måneder efter, at ansøgningen herom er indgivet.

5. Uanset artikel 13, stk. 2 og 3, i direktiv 2003/86/EF er gyldighedsperioden af familiemedlemmernes opholdstilladelse i den første medlemsstat den samme som for tilladelser til virksomhedsinternt udstationerede, for så vidt som deres rejsedokumenters gyldighedsperiode tillader det.

---

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

KAPITEL V

MOBILITET MELLEM MEDLEMSSTATERNE

Artikel 16
Mobilitet mellem medlemsstater

1. Tredjelandsstatsborgere, der har fået udstedt en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede i en første medlemsstat, som opfylder indrejsekriterierne i artikel 5, og som ansøger om en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede i en anden medlemsstat, har lov til at arbejde i en hvilken som helst enhed, der er etableret i den pågældende medlemsstat, og som tilhører samme koncern, og hos den pågældende værtsenheds kunde på de i artikel 13, stk. 4, fastsatte betingelser på grundlag af den opholdstilladelse, som den første medlemsstat udstedte og det supplerende dokument, der er omhandlet i artikel 11, stk. 4, forudsat at:

a) udstationeringen i en anden/andre medlemsstat(er) ikke varer over tolv måneder

b) ansøgeren før sin udstationering i en anden medlemsstat har indgivet de i artikel 5, stk. 1, 2 og 3, dokumenter vedrørende udstationeringen i denne medlemsstat, til den anden medlemsstats kompetente myndigheder og har fremlagt dokumentation herfor for den første medlemsstat.

2. Hvis udstationeringen i en anden medlemsstat varer længere end tolv måneder, kan den anden medlemsstat kræve, at der indgives en ny ansøgning om opholdstilladelse til en virksomhedsinternt udstationeret i den pågældende medlemsstat.

   Hvis der ifølge relevant lovgivning kræves et visum eller en opholdstilladelse for at udnytte muligheden for mobilitet, udstedes dette visum eller denne opholdstilladelse i tide inden for en frist, der ikke hindrer den fortsatte udstationering, og samtidig giver de kompetente myndigheder tilstrækkelig tid til at behandle ansøgningerne.

   Medlemsstaterne kræver ikke af virksomhedsinternt udstationerede medarbejdere, at de forlader deres område for at indgive ansøgninger om visum eller opholdstilladelse.

3. Varigheden af udstationeringen til Den Europæiske Union må ikke overstige tre år for ledere og specialister og et år for kandidattrainees.

KAPITEL VI

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 17
Statistikker

1. Medlemsstaterne giver Kommissionen meddelelse om statistiske data om antallet af opholdstilladelser, der er udstedt for første gang eller forlænget, og så vidt muligt antallet af opholdstilladelser, der er inddraget, med henblik på virksomhedsintern udstationering af tredjelandsstatsborgere, opdelt efter nationalitet, efter alder og køn,

efter den udstationeredes stilling (leder, specialist eller kandidattrainee), efter længden af tilladelsens gyldighed og efter økonomisk sektor.

2. De i stk. 1 omhandlede statistikker meddeles i overensstemmelse med forordning (EF) nr. 862/2007[16].

3. De statistiske oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, skal være baseret på referenceperioder på ét kalenderår og indberettes til Kommissionen inden for seks måneder efter udløbet af referenceåret. Det første referenceår er […….].

Artikel 18
Rapporter

Senest [tre år efter datoen for gennemførelsen af dette direktiv] og hvert tredje år derefter forelægger Kommissionen Europa-Parlamentet og Rådet en rapport om anvendelsen af dette direktiv i medlemsstaterne, herunder alle nødvendige forslag til ændringer.

Artikel 19
Kontaktpunkter

1. Medlemsstaterne udpeger kontaktpunkter, der er ansvarlige for at modtage og videreformidle de oplysninger, der er nødvendige for at gennemføre artikel 16.

2. Medlemsstaterne sikrer et hensigtsmæssigt samarbejde om udvekslingen af oplysninger og dokumentation, jf. stk. 1.

Artikel 20
Gennemførelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den [to år efter ikrafttrædelsen]. De tilsender straks Kommissionen disse bestemmelser sammen med en sammenligningstabel, som viser sammenhængen mellem de pågældende bestemmelser og dette direktiv.

   Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne tilsender Kommissionen de vigtigste nationale bestemmelser, de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 21
Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på […]dagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

---

16 EUT L 199 af 31.7.2007, s. 23.

Artikel 22
Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne i overensstemmelse med traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde.

Udfærdiget i Bruxelles, den […]

På Europa-Parlamentets vegne	*På Rådets vegne*
Formand	*Formand*