

I

(Lovgivningsmæssige retsakter)

DIREKTIVER

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2014/66/EU

af 15. maj 2014

om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandstatsborgere

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 ⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget ⁽²⁾,

efter den almindelige lovgivningsprocedure ⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Med henblik på gradvis at indføre et område med frihed, sikkerhed og retfærdighed skal der ifølge traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) træffes foranstaltninger på indvandringsområdet, som er retfærdige over for tredjelandstatsborgere.
- (2) I TEUF fastsættes det, at Unionen skal udforme en fælles indvandringspolitik med henblik på at sikre en effektiv styring af migrationsstrømme i alle faser og en retfærdig behandling af tredjelandstatsborgere, der opholder sig lovligt i medlemsstaterne. Med henblik herpå skal Europa-Parlamentet og Rådet vedtage foranstaltninger vedrørende betingelserne for indrejse og ophold samt standarder for medlemsstaternes udstedelse af langtidsvisa og opholdstilladelser og vedrørende definitionen af rettighederne for tredjelandstatsborgere, der opholder sig lovligt i en medlemsstat, herunder betingelserne for fri bevægelighed og ophold i de øvrige medlemsstater.
- (3) I Kommissionens meddelelse af 3. marts 2010 med titlen »Europa 2020: En strategi for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst« fastsættes målet om, at Unionen 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 lettere for ledere, specialister og ansatte trainees, der er tredjelandstatsborgere, at indrejse i Unionen i forbindelse med virksomhedsintern udstationering skal ses i dette bredere perspektiv.

⁽¹⁾ EUT C 218 af 23.7.2011, s. 101.

⁽²⁾ EUT C 166 af 7.6.2011, s. 59.

⁽³⁾ Europa-Parlamentets holdning af 15.4.2014 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 13.5.2014.

- (4) I Stockholmprogrammet, som Det Europæiske Råd vedtog den 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 Unionen over for en stigende efterspørgsel efter arbejdskraft, vil yde et vigtigt bidrag til Unionens økonomiske udvikling og resultater på længere sigt. Stockholmprogrammet opfordrer således Kommissionen og Rådet til at fortsætte gennemførelsen af politikplanen for lovlig migration i Kommissionens meddelelse af 21. december 2005.
- (5) Som følge af globaliseringen af erhvervslivet, den øgede handel og væksten i og spredningen af multinationale koncerner er antallet af midlertidige kortvarige virksomhedsinterne udstationeringer af ledere, specialister og ansatte trainees til og fra 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 for værtsenhederne, hvorved den videnbaserede økonomi i Unionen fremmes, og der skabes investeringsstrømme på tværs af Unionen. Virksomhedsinterne udstationeringer fra virksomheder i tredjelande skaber også mulighed for at lette virksomhedsinterne udstationeringer fra virksomheder i Unionen til virksomheder i tredjelande og for at sætte Unionen 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, kan også være til gavn for migranternes hjemlande, da den midlertidige migration under veletablerede regler kan medføre overførsel af kvalifikationer, viden, teknologi og knowhow.
- (8) Dette direktiv bør ikke berøre princippet om fortrinsret for EU-borgere hvad angår adgangen til medlemsstaternes arbejdsmarked som udtrykt i de relevante bestemmelser i de relevante tiltrædelsesakter.
- (9) Dette direktiv bør ikke berøre medlemsstaternes ret til at udstede andre tilladelser end tilladelser til virksomhedsinternt udstationerede med henblik på enhver form for beskæftigelse, hvis en tredjelandstatsborger ikke er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde.
- (10) Dette direktiv bør fastsætte en gennemsigtig og forenklet procedure for virksomhedsinternt udstationeredes indrejse, der er baseret på fælles definitioner og harmoniserede kriterier.
- (11) Medlemsstaterne bør sikre, at der foretages passende kontrol og effektive inspektioner for at sikre en korrekt gennemførelse af dette direktiv. Det faktum, at der er udstedt en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, bør under den virksomhedsinterne udstationering ikke berøre eller forhindre medlemsstaterne i at anvende deres arbejdsretlige bestemmelser, som i overensstemmelse med EU-retten har til formål at kontrollere overholdelsen af arbejdsvilkårene som fastlagt i artikel 18, stk. 1.
- (12) En medlemsstats mulighed for på grundlag af national lovgivning at pålægge en virksomhedsinternt udstationeret arbejdsgeber, der er etableret i et tredjeland, sanktioner bør forblive uændret.
- (13) I dette direktiv bør virksomhedsinternt udstationerede omfatte ledere, specialister og ansatte trainees. Definitionen heraf bør bygge på Unionens særlige forpligtelser i medfør af den almindelige overenskomst om handel med tjenesteydelser (GATS) og bilaterale handelsaftaler. Eftersom forpligtelserne inden for rammerne af GATS ikke omfatter betingelserne for indrejse, ophold og arbejde, bør dette direktiv supplere og lette opfyldelsen af disse forpligtelser. Anvendelsesområdet for de virksomhedsinterne udstationeringer, som direktivet dækker, bør imidlertid være 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.
- (14) Til vurdering af virksomhedsinternt udstationeredes kvalifikationer bør medlemsstaterne i relevant omfang gøre brug af den europæiske referenceramme for kvalifikationer (EQF) for livslang læring med henblik på en sammenlignelig og gennemsigtig vurdering af kvalifikationer. EQF's nationale koordinationspunkter vil kunne give oplysninger og vejledning om, hvordan de nationale kvalifikationsniveauer er forbundet med EQF.

- (15) Virksomhedsinternt udstationerede bør desuden som minimum nyde godt af de samme arbejds- og ansættelsesvilkår som udstationerede arbejdstagere, hvis arbejdsgiver er etableret på Unionens område, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF⁽¹⁾. Medlemsstaterne bør kræve, at virksomhedsinternt udstationerede får samme behandling som statsborgere i tilsvarende stillinger for så vidt angår den løn, der udbetales under hele udstationeringen. Den enkelte medlemsstat bør have ansvaret for at kontrollere den løn, som virksomhedsinternt udstationerede får udbetalt under deres ophold på dens område. Formålet hermed 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 arbejdsmæssige standarder og derved få en konkurrencemæssig fordel.
- (16) For at sikre at den virksomhedsinternt udstationeredes kvalifikationer passer til værtsenheden, bør vedkommende have været beskæftiget inden for samme koncern i en sammenhængende periode på mindst tre og højst seks måneder umiddelbart forud for udstationeringen i tilfælde af ledere og specialister og i en sammenhængende periode på mindst tre og højst seks måneder i tilfælde af ansatte trainees.
- (17) Da en virksomhedsintern udstationering udgør en midlertidig migration, bør varigheden af udstationeringen til Unionen inklusive mobilitet mellem medlemsstaterne ikke overstige tre år for ledere og specialister og ét år for ansatte trainees, hvorefter de bør vende tilbage til et tredjeland, medmindre de opnår opholdstilladelse på et andet grundlag i overensstemmelse med EU-ret eller national ret. Udstationeringens maksimale varighed bør omfatte den samlede varighed af flere på hinanden følgende udstedte tilladelser til virksomhedsinternt udstationerede. En efterfølgende udstationering til Unionen vil kunne finde sted efter, at en tredjelandsstatsborger har forladt medlemsstaternes område.
- (18) For at sikre en virksomhedsintern udstationerings midlertidige karakter og forebygge misbrug bør medlemsstaterne kunne kræve, at der går en vis tid mellem udløbet af den periode, som en udstationering højst må vare, og en ny ansøgning vedrørende samme tredjelandsstatsborger i henhold til dette direktiv i den samme medlemsstat.
- (19) Da en virksomhedsintern udstationering udgør en midlertidig udstationering, bør ansøgeren som en del af arbejds- eller ansættelseskontrakten fremlægge dokumentation for, at tredjelandsstatsborgeren efter udstationeringens ophør vil kunne vende tilbage til en enhed, der tilhører samme koncern og er etableret i et tredjeland. Ansøgeren bør desuden fremlægge dokumentation for, at lederen eller specialisten, der udstationeres fra et tredjeland, besidder de erhvervmæssige kvalifikationer og den relevante erhvervs erfaring, der er brug for i den værtsenhed, hvori vedkommende skal udstationeres.
- (20) Tredjelandsstatsborgere, der ansøger om at få indrejse som ansatte trainees, bør fremlægge dokumentation for en universitetsgrad. De bør desuden, hvis det kræves, fremlægge en uddannelsesaftale, herunder en beskrivelse af uddannelsesprogrammet, dets varighed og betingelserne for tilsynet med ansatte trainees, der dokumenterer, at de vil følge egentlige uddannelseskurser og ikke blive anvendt som normale arbejdstagere.
- (21) Medmindre det er i strid med princippet om fortrinsret for EU-borgere som udtrykt i de relevante bestemmelser i de relevante tiltrædelsesafter, bør der ikke gennemføres en arbejdsmarkedstest.
- (22) En medlemsstat bør anerkende erhvervmæssige kvalifikationer, som en tredjelandsstatsborger har erhvervet i en anden medlemsstat, på samme måde som for unionsborgere, og den bør tage hensyn til kvalifikationer, der er erhvervet i et tredjeland i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF⁽²⁾. Sådant anerkendelse bør ikke berøre eventuelle restriktioner for så vidt angår adgang til lovregulerede erhverv, som er afledt af forbehold med hensyn til eksisterende tilsagn i forbindelse med lovregulerede erhverv, som Unionen eller Unionen og dens medlemsstater har taget inden for rammerne af en handelsaftale. Dette direktiv bør under alle omstændigheder ikke give mulighed for en gunstigere behandling af virksomhedsinternt udstationerede sammenlignet med unionsborgere eller borgere fra Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde for så vidt angår adgang til lovregulerede erhverv i en medlemsstat.

⁽¹⁾ Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1).

⁽²⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF af 7. september 2005 om anerkendelse af erhvervmæssige kvalifikationer (EUT L 255 af 30.9.2005, s. 22).

- (23) Dette direktiv bør ikke påvirke medlemsstaternes ret til at bestemme antallet af indrejsetilladelser i overensstemmelse med artikel 79, stk. 5, i TEUF.
- (24) Med henblik på at bekæmpe eventuelt misbrug af dette direktiv bør medlemsstaterne kunne afslå, inddrage eller undlade at forlænge en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, hvis værtsenheden er oprettet primært for at lette indreisen for virksomhedsinternt udstationerede og/eller ikke udøver en reel virksomhed.
- (25) Dette direktiv har til formål at lette mobiliteten for virksomhedsinternt udstationerede inden for Unionen (»mobilitet inden for EU«) og mindske den administrative byrde, der er forbundet med arbejdsrelaterede udstationeringer i flere medlemsstater. Med henblik herpå oprettes der ved dette direktiv en særlig ordning for mobilitet inden for EU, hvorved indehaveren af en gyldig tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, der er udstedt af en medlemsstat, har ret til at indrejse, opholde sig og arbejde i en eller flere medlemsstater i overensstemmelse med bestemmelserne om kortvarig og langvarig mobilitet i henhold til dette direktiv. Kortvarig mobilitet bør i dette direktiv omfatte ophold i andre medlemsstater end den, der udstedte tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede, i en periode på op til 90 dage pr. medlemsstat. Langvarig mobilitet bør i dette direktiv omfatte ophold i andre medlemsstater end den, der udstedte tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede, i mere end 90 dage pr. medlemsstat. For at forhindre omgåelse af sondringen mellem kortvarig og langvarig mobilitet bør en kortvarig mobilitetsperiode i en given medlemsstat begrænses til højst 90 dage inden for en given periode på 180 dage, og det bør ikke være muligt at indgive en underretning om kortvarig mobilitet og en ansøgning om langvarig mobilitet på samme tid. Hvis behovet for langvarig mobilitet opstår, efter at den virksomhedsinternt udstationeredes kortvarige mobilitet er påbegyndt, kan den anden medlemsstat anmode om, at ansøgningen indgives mindst 20 dage inden udløbet af den kortvarige mobilitetsperiode.
- (26) Medens den særlige mobilitetsordning, der er oprettet ved dette direktiv, bør fastsætte selvstændige regler for indrejse og ophold med henblik på arbejde som virksomhedsinternt udstationeret i andre medlemsstater end den, der har udstedt tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede, bør alle andre regler vedrørende personers bevægelser på tværs af grænserne som fastlagt i de relevante bestemmelser i Schengenreglerne fortsat finde anvendelse.
- (27) Hvis udstationeringen involverer flere steder i forskellige medlemsstater, bør de relevante oplysninger i givet fald fremsendes til de kompetente myndigheder i andre medlemsstater for at lette kontrollen.
- (28) Hvis virksomhedsinternt udstationerede har udøvet deres ret til mobilitet, bør den anden medlemsstat på bestemte betingelser kunne tage skridt med henblik på, at den virksomhedsinternt udstationeredes aktiviteter, ikke er i strid med de relevante bestemmelser i dette direktiv.
- (29) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner, f.eks. økonomiske sanktioner, der skal pålægges, hvis dette direktiv ikke overholdes. Disse foranstaltninger kan bl.a. bestå af sanktioner som fastsat i artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/52/EF⁽¹⁾. Sanktionerne kan pålægges den værtsenhed, der er etableret i den pågældende medlemsstat.
- (30) Indførelsen af én enkelt procedure for at opnå en kombineret opholds- og arbejdstilladelse (»den samlede tilladelse«) bør være med til at forenkle de regler, der på nuværende tidspunkt finder anvendelse i medlemsstaterne.
- (31) Der bør være muligt at indføre en forenklet procedure for enheder eller koncerner, der er blevet godkendt med henblik herpå. Godkendelsen bør regelmæssigt tages op til vurdering.
- (32) Når en medlemsstat har besluttet at lade en tredjelandstatsborger, som opfylder kriterierne i dette direktiv, indrejse, bør den pågældende modtage en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, som giver den pågældende mulighed for på bestemte betingelser at udføre sine opgaver i forskellige enheder, der tilhører det samme tværnationale selskab, herunder enheder, der er placeret i andre medlemsstater.

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/52/EF af 18. juni 2009 om minimumsstandarder for sanktioner og foranstaltninger over for arbejdsgivere, der beskæftiger tredjelandstatsborgere med ulovligt ophold (EUT L 168 af 30.6.2009, s. 24).

- (33) Hvor der kræves et visum og tredjelandstatsborgeren opfylder kriterierne for at få udstedt en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, bør medlemsstaten lette tredjelandstatsborgerens adgang til at opnå det nødvendige visum og bør sikre, at de kompetente myndigheder reelt samarbejder med henblik herpå.
- (34) Hvis tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede udstedes af en medlemsstat, der ikke anvender Schengenreglerne i fuld udstrækning, og den virksomhedsinternt udstationerede passerer en ydre grænse som omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 562/2006 ⁽¹⁾ inden for rammerne af mobilitet inden for EU, bør en medlemsstat have ret til at kræve dokumentation for, at den virksomhedsinternt udstationerede er rejst ind på dens område med henblik på virksomhedsintern udstationering. Endvidere bør medlemsstater, der anvender Schengenreglerne i fuld udstrækning, i tilfælde af passage af en ydre grænse i betydningen i forordning (EF) nr. 562/2006 konsultere Schengeninformationssystemet og nægte indrejse eller modsætte sig mobilitet for så vidt angår personer, om hvilke der i systemet er foretaget en indberetning med henblik på nægtelse af indrejse eller ophold, jf. Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1987/2006 ⁽²⁾.
- (35) Medlemsstaterne bør kunne anføre yderligere oplysninger vedrørende beskæftigelsesaktiviteten under tredjelandstatsborgerens virksomhedsinterne udstationering i papirformat og/eller lagre disse oplysninger i elektronisk format, jf. artikel 4 i Rådets forordning (EF) 1030/2002 ⁽³⁾ og litra a), punkt 16, i bilaget hertil. Bestemmelsen om disse supplerende oplysninger bør være valgfri for medlemsstaterne og bør ikke udgøre et yderligere krav, der kunne kompromittere den samlede tilladelse og proceduren med én enkelt ansøgning.
- (36) Dette direktiv bør ikke afholde virksomhedsinternt udstationerede fra at udøve specifikke beskæftigelsesaktiviteter på arbejdspladser tilhørende kunder inden for den medlemsstat, hvor værtsenheden er etableret, i overensstemmelse med de bestemmelser vedrørende sådanne aktiviteter, der finder anvendelse i medlemsstaten.
- (37) Dette direktiv påvirker ikke betingelserne for levering af tjenesteydelser inden for rammerne af s artikel 56 TEUF. Dette direktiv berører navnlig ikke 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 bør ikke gælde tredjelandstatsborgere udstationeret af virksomheder, som er etableret i en medlemsstat, som led i udveksling af tjenesteydelser, jf. direktiv 96/71/EF. Tredjelandstatsborgere, der er i besiddelse af en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, kan ikke gøre brug af bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF. 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.
- (38) Det er vigtigt, at virksomhedsinternt udstationerede er dækket af en tilstrækkelig social sikring, herunder eventuelt ydelser til deres familiemedlemmer, for at sikre anstændige arbejds- og levevilkår, mens de opholder sig i Unionen. Derfor bør der i national lovgivning sikres ligebehandling hvad angår de dele af den sociale sikring, der er anført i artikel 3 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 ⁽⁴⁾. Dette direktiv harmoniserer ikke medlemsstaternes lovgivning om social sikring. Det er begrænset til at anvende princippet om ligebehandling på området social sikring for de personer, der falder ind under dets anvendelsesområde. Retten til ligebehandling på området social sikring finder anvendelse på tredjelandstatsborgere, der opfylder de objektive og ikkediskriminerende betingelser i lovgivningen i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres, med hensyn til tilknytning og ret til sociale sikringsydelser.

I mange medlemsstater er retten til familiedydelser betinget af en vis forbindelse til den pågældende medlemsstat, idet ydelserne har til formål at støtte en positiv demografisk udvikling for at sikre den fremtidige arbejdsstyrke i medlemsstaten. Eftersom den virksomhedsinternt udstationerede og de medfølgende familiemedlemmer opholder sig midlertidigt i en medlemsstat, bør dette direktiv ikke berøre denne medlemsstats ret til på visse betingelser at begrænse ligebehandling i forbindelse med familiedydelser. Sociale sikringsrettigheder bør ydes uden at foregribe

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 562/2006 af 15. marts 2006 om indførelse af en fællesskabskodeks for personers grænsepassage (Schengen-grænsekodeks) (EUT L 105 af 13.4.2006, s. 1).

⁽²⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1987/2006 af 20. december 2006 om oprettelse, drift og brug af anden generation af Schengen-informationssystemet (SIS II) (EUT L 381 af 28.12.2006, s. 4).

⁽³⁾ Rådets forordning (EF) nr. 1030/2002 af 13. juni 2002 om ensartet udformning af opholdstilladelser til tredjelandstatsborgere (EFT L 157 af 15.6.2002, s. 1).

⁽⁴⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).

bestemmelser i national ret og/eller bilaterale aftaler om anvendelse af lovgivningen om social sikring i hjemlandet. Bilaterale aftaler eller national ret om virksomhedsinternt udstationeredes ret til sociale sikringsrettigheder, der vedtages efter dette direktivs ikrafttræden, bør dog ikke give mulighed for en behandling, der er mindre gunstig end den behandling, der gives statsborgere i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres. Det kan f.eks. som følge af national ret eller sådanne aftaler være i den virksomhedsinternt udstationeredes interesse fortsat at være omfattet af de sociale sikringsordninger i sit hjemland, hvis en afbrydelse af den pågældendes tilknytning kan skade vedkommendes rettigheder, eller hvis den pågældendes tilknytning kan betyde, at vedkommende skal betale for dobbelt dækning. Medlemsstaterne bør altid bevare muligheden for at stille virksomhedsinternt udstationerede gunstigere for så vidt angår retten til sociale sikringsrettigheder. Intet i dette direktiv bør berøre retten for efterladte, der har rettigheder fra den virksomhedsinternt udstationerede, til at modtage efterladtepension, når de er bosiddende i et tredjeland.

- (39) I tilfælde af mobilitet mellem medlemsstater bør Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1231/2010 ⁽¹⁾, finde anvendelse i overensstemmelse hermed. Dette direktiv bør ikke give flere rettigheder end de rettigheder, der allerede eksisterer ifølge gældende EU-ret, hvad angår social sikring for tredjelandsstatsborgere, som har interesser i flere medlemsstater.
- (40) For at gøre det særlige regelsæt, der fastsættes i dette direktiv, mere attraktivt og tillade, at det giver alle de forventede fordele for så vidt angår konkurrenceevnen for virksomheder i Unionen, bør virksomhedsinternt udstationerede tredjelandsstatsborgere være underlagt gunstige betingelser for familiesammenføring i den medlemsstat, der har udstedt tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede, og i de medlemsstater, der giver den virksomhedsinternt udstationerede tilladelse til at opholde sig og arbejde på deres område i overensstemmelse med dette direktivs bestemmelser om langvarig mobilitet. Denne ret vil fjerne en vigtig hindring for, at potentielle virksomhedsinternt udstationerede kan acceptere at blive udstationeret. For at bevare familiens enhed bør familiemedlemmer kunne tilslutte sig den virksomhedsinternt udstationerede i en anden medlemsstat, og deres adgang til arbejdsmarkedet bør lettes.
- (41) For at lette en hurtig behandling af ansøgninger bør medlemsstater give forrang til udveksling af oplysninger og fremsendelse af relevante dokumenter elektronisk, medmindre der opstår tekniske vanskeligheder, eller væsentlige interesser gør andet påkrævet.
- (42) Indsamlingen og fremsendelsen af dossierer og oplysninger bør ske i overensstemmelse med de relevante databeskyttelses- og sikkerhedsregler.
- (43) 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 ⁽²⁾.
- (44) Målene for dette direktiv, nemlig 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 kan derfor på grund af foranstaltningens omfang og virkninger bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage 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.
- (45) Dette direktiv respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, som anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, der bygger på de rettigheder, som følger af de socialpagter, der er vedtaget af Unionen og Europarådet.

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1231/2010 af 24. november 2010 om udvidelse af forordning (EF) nr. 883/2004 og forordning (EF) nr. 987/2009 til at omfatte tredjelandsstatsborgere, der ikke allerede er omfattet af disse forordninger udelukkende på grund af deres nationalitet (EUT L 344 af 29.12.2010, s. 1).

⁽²⁾ Rådets direktiv 2005/71/EF af 12. oktober 2005 om en særlig indrejseprocedure for tredjelandsstatsborgere med henblik på videnskabelig forskning (EUT L 289 af 3.11.2005, s. 15).

- (46) I overensstemmelse med den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 ⁽¹⁾ fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter har medlemsstaterne forpligtet sig til i begrundede tilfælde at lade meddelelsen af gennemførelsesforanstaltninger ledsage af et eller flere dokumenter, der forklarer forholdet mellem et direktivs bestanddele og de tilsvarende dele i de nationale gennemførelsesinstrumenter. Med hensyn til dette direktiv finder lovgiveren, at fremsendelsen af sådanne dokumenter er begrundet.
- (47) I medfør af artikel 1 og 2 i protokol nr. 21 om Det Forenede Kongeriges og Irlands stilling for så vidt angår området med frihed, sikkerhed og retfærdighed, der er knyttet som bilag TEU og til TEUF, 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 Det Forenede Kongerige og Irland.
- (48) I medfør af artikel 1 og 2 i protokol nr. 22 om Danmarks stilling, der er knyttet som bilag til TEU og til TEUF, deltager Danmark ikke i vedtagelsen af dette direktiv, som ikke er bindende for og ikke finder anvendelse i Danmark —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Emne

I dette direktiv fastsættes:

- a) betingelserne for tredjelandsstatsborgeres og deres familiemedlemmers indrejse og ophold i over 90 dage på medlemsstaternes område og deres rettigheder i forbindelse med en virksomhedsintern udstationering
- b) betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold og deres rettigheder, jf. litra a), i andre medlemsstater end den medlemsstat, som først udsteder en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede til den pågældende tredjelandsstatsborger på grundlag af dette direktiv.

Artikel 2

Anvendelsesområde

1. Dette direktiv finder anvendelse på tredjelandsstatsborgere, som har ophold uden for medlemsstaternes område på ansøgningstidspunktet, og som ansøger om indrejse eller har fået adgang til indrejse i en medlemsstat i henhold til dette direktiv i forbindelse med en virksomhedsintern udstationering som leder, specialist eller ansat trainee.
2. Dette direktiv finder ikke anvendelse på tredjelandsstatsborgere, som:
 - a) ansøger om ophold i en medlemsstat som forskere, som defineret i direktiv 2005/71/EF, for at gennemføre et forskningsprojekt
 - b) efter aftale mellem Unionen og dens medlemsstater og disse tredjelande nyder godt af retten til fri bevægelighed på samme måde som unionsborgere eller er beskæftiget af en virksomhed, der er etableret i disse tredjelande

⁽¹⁾ EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

- c) er udstationeret inden for rammerne af direktiv 96/71/EF
 - d) udfører aktiviteter som selvstændige erhvervsdrivende
 - e) ansættes af arbejdsformidlinger, vikarbureauer eller andre virksomheder, der beskæftiger sig med at stille arbejdskraft til rådighed, for at arbejde under tilsyn og ledelse af en anden virksomhed
 - f) er optaget som fuldtidsstuderende, eller som gennemgår et kortvarigt praktikophold under tilsyn som en del af deres studier.
3. Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes ret til at udstede andre opholdstilladelser end den tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, der er omfattet af dette direktiv, med henblik på enhver form for beskæftigelse for tredjelandsstatsborgere, der ikke er omfattet af direktivets anvendelsesområde.

Artikel 3

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- a) »tredjelandsstatsborger«: enhver person, der ikke er unionsborger som omhandlet i artikel 20, stk. 1, TEUF
- b) »virksomhedsintern udstationering«: midlertidig udstationering med henblik på beskæftigelse eller uddannelse af en tredjelandsstatsborger, der på tidspunktet for ansøgning om tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede har ophold uden for medlemsstaternes område, fra en virksomhed, der er etableret uden for en medlemsstats område, og som tredjelandsstatsborgeren er bundet til forud for og under udstationeringen via en arbejdsaftale, til en enhed, der tilhører virksomheden eller samme koncern, der er etableret i den pågældende medlemsstat, og, hvis det er relevant, mobilitet mellem værtsenheder, der er etableret i én eller flere andre medlemsstater
- c) »virksomhedsinternt udstationeret«: en tredjelandsstatsborger, der har ophold uden for medlemsstaternes område på tidspunktet for ansøgning om tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, og som er omfattet af en virksomhedsintern udstationering
- d) »værtsenhed«: den enhed, som den virksomhedsinternt udstationerede udstationeres i, uanset dens retlige form, og som er etableret på en medlemsstats område i overensstemmelse med national lovgivning
- e) »leder«: en person, der beklæder en overordnet stilling, som fortrinsvis forestår ledelsen af værtsenheden, og som i generel tilsyns- og rådgivningsmæssig 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, bemyndigelse til at anbefale ansættelse, afskedigelse eller andre personalemæssige tiltag
- f) »specialist«: en person, som arbejder i koncernen og besidder en specialiseret viden, der er vigtig for værtsenhedens aktivitetsområder eller tekniske eller ledelsesmæssige områder. Ved vurdering af en sådan viden tages der ikke kun hensyn til viden, der er specifik for værtsenheden, men også til om personen har et højt kvalifikationsniveau, herunder tilstrækkelig erhvervs erfaring, med berøring til en type arbejde eller aktivitet, der kræver specifik teknisk viden, herunder eventuelt medlemskab af et akkrediteret erhverv
- g) »ansat trainee«: en person med en universitetsuddannelse, som udstationeres i en værtsenhed med henblik på karriereudvikling eller for at opnå uddannelse i erhvervsteknikker eller -metoder, og som aflønnes under udstationeringen
- h) »familiemedlemmer«: tredjelandsstatsborgere som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2003/86/EF ⁽¹⁾
- i) »tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede«: en tilladelse, der er markeret med betegnelsen »ICT«, og som giver indehaveren ret til at opholde sig og arbejde på den første medlemsstats område, hvor dette er relevant, på den andre medlemsstats område på betingelserne i dette direktiv

⁽¹⁾ Rådets direktiv 2003/86/EF af 22. september 2003 om ret til familiesammenføring (EUT L 251 af 3.10.2003, s. 12).

- j) »tilladelse til langvarig mobilitet«: en tilladelse, der er markeret med betegnelsen »mobile ICT«, og som giver indehaveren af en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede ret til at opholde sig og arbejde på den anden medlemsstats område på betingelserne i dette direktiv
- k) »én enkelt ansøgningsprocedure«: den procedure, der på grundlag af én enkelt ansøgning om tilladelse til at tage ophold og arbejde på en medlemsstats område, fører til en afgørelse om den pågældende ansøgning
- 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, besidder flertallet af de stemmerettigheder, der er knyttet til de kapitalandele, som virksomheden har udstedt, eller har beføjelse til at udpege mere end halvdelen af medlemmerne af den anden virksomheds administrations-, ledelses- eller tilsynsorganer; eller virksomhederne er underlagt modervirksomhedens fælles ledelse
- m) »første medlemsstat«: den medlemsstat, der først udsteder en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede til en tredjelandsstatsborger
- n) »anden medlemsstat«: enhver anden medlemsstat end den første, hvor den virksomhedsinternt udstationerede agter at udøve eller udøver retten til mobilitet i henhold til dette direktiv
- o) »lovreguleret erhverv«: et lovreguleret erhverv som defineret i artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2005/36/EF.

Artikel 4

Gunstigere bestemmelser

1. Dette direktiv anvendes med forbehold af gunstigere bestemmelser i:
 - a) EU-retten, herunder bilaterale og multilaterale aftaler mellem Unionen 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 tredjelandsstatsborgere, på hvem det finder anvendelse, jf. artikel 3, litra h), og artikel 15, 18 og 19.

KAPITEL II

INDREJSEBETINGELSER

Artikel 5

Indrejskriterier

1. Uanset artikel 11, stk. 1, påhviler det tredjelandsstatsborgere, der ansøger om indrejse på dette direktivs betingelser, eller værtsenheden at:
 - a) fremlægge dokumentation for, at værtsenheden og den virksomhed, der er etableret i et tredjeland, tilhører samme virksomhed eller koncern
 - b) fremlægge dokumentation for ansættelse i den samme virksomhed eller koncern i en sammenhængende periode på mindst tre og højst tolv måneder umiddelbart før datoen for den virksomhedsinterne udstationering for ledere og specialister og i en sammenhængende periode på mindst tre og højst seks måneder for ansatte trainees
 - c) fremlægge en arbejdskontrakt og, om nødvendigt, en ansættelseskontrakt fra arbejdsgiveren, der indeholder følgende:
 - i) detaljer om udstationeringens varighed og værtsenhedens eller -enhedernes placering
 - ii) dokumentation for, at tredjelandsstatsborgeren tiltræder en stilling som leder, specialist eller ansat trainee i værtsenheden eller -enhederne i den pågældende medlemsstat

- iii) løn samt andre arbejds- og ansættelsesvilkår under den virksomhedsinterne udstationering
 - iv) dokumentation for, at tredjelandsstatsborgeren efter den virksomhedsinterne udstationerings ophør vil kunne vende tilbage til en enhed, der tilhører samme virksomhed eller koncern og er etableret i et tredjeland
- d) fremlægge dokumentation for, at tredjelandsstatsborgeren har de erhvervmæssige kvalifikationer og den erfaring, der er behov for i værtsenheden, hvortil den pågældende skal udstationeres som leder eller specialist, eller for en ansat trainee den krævede universitetsuddannelse
- e) i givet fald fremlægge dokumentation for, at tredjelandsstatsborgeren opfylder betingelserne i national ret i den pågældende medlemsstat for unionsborgere, der udøver det lovregulerede erhverv, som ansøgningen vedrører
- f) fremlægge et gyldigt rejsedokument for tredjelandsstatsborgeren som fastsat i national ret og en ansøgning om visum eller et visum, hvis det er påkrævet. Medlemsstaterne kan kræve, at rejsedokumentets gyldighedsperiode dækker mindst gyldighedsperioden for tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede
- g) fremlægge dokumentation for, at tredjelandsstatsborgeren har eller, hvis det er fastsat i national lovgivning, har ansøgt om en sygeforsikring, der dækker alle de risici, som den pågældende medlemsstats borgere normalt er forsikret mod, i de tidsrum, hvor vedkommende i forbindelse med eller som følge af det arbejde, der udføres i den medlemsstat, ikke er dækket af en sådan forsikring eller omfattet af tilsvarende rettigheder til ydelser, medmindre andet gælder ifølge eksisterende bilaterale aftaler.
2. Medlemsstaterne kan kræve, at ansøgeren fremlægger de dokumenter, der er nævnt i stk. 1, litra a), c), d), e) og g), på et sprog, som er officielt i den pågældende medlemsstat.
3. Medlemsstaterne kan kræve, at ansøgeren senest på tidspunktet for udstedelse af tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede opgiver den pågældende tredjelandsstatsborgers adresse på medlemsstatens område.
4. Medlemsstaterne kræver, at:
- a) alle betingelser i love, 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 under virksomhedsintern udstationering, hvad angår arbejds- og ansættelsesvilkår bortset fra løn.
- 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
- b) den løn, som tredjelandsstatsborgeren får under hele den virksomhedsinterne udstationering, ikke er mindre gunstig end den løn, der udbetales til statsborgere i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres, i tilsvarende stillinger, i overensstemmelse med gældende lovgivning, kollektive aftaler eller praksis i den medlemsstat, hvor værtsenheden er etableret.
5. På grundlag af den dokumentation, der er fremlagt i medfør af stk. 1, kan medlemsstaterne kræve, at den virksomhedsinternt udstationerede har tilstrækkelige midler under sit ophold til at forsørge sig selv og sine familiemedlemmer uden at behøve at benytte sig af medlemsstaternes sociale bistandsordning.
6. Foruden den i stk. 1 omhandlede dokumentation kan det kræves, at en tredjelandsstatsborger, der ansøger om indrejse som ansat trainee, fremlægger en uddannelsesaftale vedrørende forberedelsen af sin kommende stilling i virksomheden eller koncernen, herunder en beskrivelse af uddannelsesprogrammet, der viser, at formålet med opholdet er at uddanne den ansatte trainee med henblik på karriereudvikling eller for at opnå uddannelse i erhvervsteknikker eller metoder, og viser dets varighed samt betingelserne for, hvordan den ansatte trainee superviseres under gennemførelsen af programmet.
7. Ansøgeren meddeler den berørte medlemsstats kompetente myndigheder alle ændringer under ansøgningsproceduren, der vedrører de i denne artikel fastsatte indrejsekriterier.

8. Tredjelandstatsborgere, som anses for at udgøre en trussel mod den offentlige orden, den offentlige sikkerhed eller den offentlige sundhed, bevilges ikke indrejse i henhold til dette direktiv.

Artikel 6

Antal indrejsetilladelser

Dette direktiv påvirker ikke en medlemsstats ret til at bestemme antallet af indrejsetilladelser for tredjelandstatsborgere i overensstemmelse med artikel 79, stk. 5, TEUF. På dette grundlag kan en ansøgning om en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede enten afvises som uantagelig til behandling eller afslås.

Artikel 7

Afslagsgrunde

1. Medlemsstaterne afslår en ansøgning om tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede i hvert af følgende tilfælde:

- a) hvis artikel 5 ikke er opfyldt
- b) hvis de fremlagte dokumenter er erhvervet på uretmæssig vis eller er forfalskede eller ulovligt ændret
- c) hvis værtsenheden er oprettet primært for at lette indrejse for virksomhedsinternt udstationerede
- d) hvis opholdets maksimale varighed, jf. artikel 12, stk. 1, er nået.

2. Medlemsstaterne afslår, hvor det er relevant, en ansøgning, hvis arbejdsgiveren eller værtsenheden er blevet straffet i overensstemmelse med national lovgivning for sort arbejde og/eller ulovlig beskæftigelse.

3. Medlemsstaterne kan afslå en ansøgning om tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede i hvert af følgende tilfælde:

- a) hvis arbejdsgiveren eller værtsenheden ikke har opfyldt sine juridiske forpligtelser vedrørende social sikring, beskatning, arbejdstagerrettigheder eller arbejdsvilkår
- b) hvis arbejdsgiverens eller værtsenhedens virksomhed er ved at blive eller er blevet opløst i henhold til national insolvenslovgivning, eller hvis ingen økonomisk aktivitet finder sted
- c) hvis hensigten med eller virkningen af den virksomhedsinternt udstationeredes midlertidige tilstedeværelse er at gribe ind i eller på anden måde påvirke resultatet af en arbejdsconflikt eller arbejdsmæssig forhandling.

4. Medlemsstaterne kan afslå en ansøgning om tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede af de grunde, der er anført i artikel 12, stk. 2.

5. Inden en medlemsstat træffer afgørelse om at afslå en ansøgning, tager den hensyn til de særlige omstændigheder i det konkrete tilfælde og overholder proportionalitetsprincippet, jf. dog stk. 1.

Artikel 8

Inddragelse af eller afslag på forlængelse af tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede

1. Medlemsstaterne inddrager en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede i hvert af følgende tilfælde:

- a) hvis den er erhvervet på uretmæssig vis eller er forfalsket eller ulovligt ændret
- b) hvis den virksomhedsinternt udstationerede har taget ophold i den pågældende medlemsstat af andre årsager end dem, der gjorde, at vedkommende fik tilladelse til at opholde sig i medlemsstaten
- c) hvis værtsenheden er oprettet primært for at lette indrejsen for virksomhedsinternt udstationerede.

2. Medlemsstaterne inddrager i givet fald en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, hvis arbejdsgiveren eller værtsenheden er blevet straffet i overensstemmelse med national lovgivning for sort arbejde og/eller ulovlig beskæftigelse.
3. Medlemsstaterne giver afslag på forlængelse af en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede i hvert af følgende tilfælde:
 - a) hvis den er erhvervet på uretmæssig vis eller er forfalsket eller ulovligt ændret
 - b) hvis den virksomhedsinternt udstationerede har taget ophold i den pågældende medlemsstat af andre årsager end dem, der gjorde, at vedkommende fik tilladelse til at opholde sig i medlemsstaten
 - c) hvis værtsenheden er oprettet primært for at lette indreisen for virksomhedsinternt udstationerede
 - d) hvis opholdets maksimale varighed, jf. artikel 12, stk. 1, er nået.
4. Medlemsstaterne giver, i givet fald, afslag på at forlænge en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, hvis arbejdsgiveren eller værtsenheden er blevet straffet i overensstemmelse med national lovgivning for sort arbejde og/eller ulovlig beskæftigelse.
5. Medlemsstaterne kan inddrage eller afslå at forlænge en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede i følgende tilfælde:
 - a) hvis artikel 5, ikke var eller ikke længere er opfyldt
 - b) hvis arbejdsgiveren eller værtsenheden ikke har opfyldt sine juridiske forpligtelser vedrørende social sikring, beskatning, arbejdstagerrettigheder eller arbejdsvilkår
 - c) hvis arbejdsgiverens eller værtsenhedens virksomhed er ved at blive eller er blevet opløst i henhold til national insolvenslovgivning, eller hvis ingen økonomisk aktivitet finder sted
 - d) hvis den virksomhedsinternt udstationerede ikke har overholdt bestemmelserne om mobilitet i artikel 21 og 22.
6. Når der træffes afgørelse om at inddrage eller afslå at forlænge en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, tages der hensyn til de konkrete omstændigheder i sagen og overholdelse af proportionalitetsprincippet, jf. dog stk. 1 og 3.

Artikel 9

Sanktioner

1. Medlemsstaterne kan holde værtsenheden ansvarlig for manglende overholdelse af indrejse-, opholds- og mobilitetsbetingelserne som fastsat i dette direktiv.
2. Den pågældende medlemsstat fastsætter sanktioner, hvor værtsenheden holdes ansvarlig i overensstemmelse med stk. 1. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.
3. Medlemsstaterne fastlægger foranstaltninger med henblik på at forebygge eventuelt misbrug og sanktionere overtrædelser af dette direktiv. Foranstaltningerne skal omfatte overvågning, vurdering og, hvis det er relevant, inspektion i overensstemmelse med national lovgivning eller administrativ praksis.

KAPITEL III

PROCEDURE OG TILLADELSE

Artikel 10

Adgang til oplysninger

1. Medlemsstaterne sikrer, at oplysninger om al den dokumentation, der er nødvendig i forbindelse med ansøgningen, og oplysninger om indrejse og ophold, herunder rettigheder, forpligtelser og proceduremæssige garantier for den virksomhedsinternt udstationerede og dennes familiemedlemmer, er lettilgængelige for ansøgerne. Medlemsstaterne sikrer også, at der foreligger lettilgængelige oplysninger om de procedurer, der finder anvendelse på kortvarig mobilitet som omhandlet i artikel 21, stk. 2, og langvarig mobilitet som omhandlet i artikel 22, stk. 1.

2. De pågældende medlemsstater stiller oplysninger til rådighed for værtsenheden om medlemsstaternes ret til at pålægge sanktioner i henhold til artikel 9 og 23.

Artikel 11

Ansøgning om tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede eller om tilladelse til langvarig mobilitet

1. Medlemsstaterne afgør, om det er tredjelandstatsborgeren eller værtsenheden, der skal indgive en ansøgning. Medlemsstaterne kan også bestemme, at en ansøgning kan indgives af enten den ene eller den anden af disse to.
2. Ansøgningen om tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede indgives, når tredjelandstatsborgeren har ophold uden for den medlemsstats område, hvortil den pågældende ansøger om indrejsetilladelse.
3. Ansøgningen om tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede indgives til myndighederne i den medlemsstat, hvor det første ophold finder sted. Hvis det første ophold ikke er det længste, indgives ansøgningen til myndighederne i den medlemsstat, hvor det længste samlede ophold er planlagt til at finde sted under udstationeringen.
4. Medlemsstaterne udpeger de myndigheder, der har kompetence til at modtage ansøgningen og udstede tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede eller tilladelsen til langvarig mobilitet.
5. Ansøgeren har ret til at indgive en ansøgning ved en procedure med én enkelt ansøgning.
6. Der kan stilles forenkledede procedurer vedrørende udstedelse af tilladelser for virksomhedsinternt udstationerede og deres familiemedlemmer samt visa til rådighed for enheder eller for virksomheder eller koncerner, som medlemsstaterne har godkendt med henblik herpå i overensstemmelse med deres nationale ret eller administrative praksis.

Godkendelsen tages regelmæssigt op til vurdering.

7. De forenkledede procedurer, der er fastsat i stk. 6, omfatter mindst:
 - a) fritagelse af ansøgeren for at fremlægge en del af den dokumentation, der er omhandlet i artikel 5 eller artikel 22, stk. 2, litra a)
 - b) adgang til en hasteprocedure for indrejsetilladelser, der gør det muligt at udstede tilladelser til virksomhedsinternt udstationerede og tilladelser til langvarig mobilitet inden for en tidsfrist, der er kortere end tidsfristen i artikel 15, stk. 1, eller i artikel 22, stk. 2 og/eller
 - c) forenkledede og/eller fremskyndede procedurer i forbindelse med udstedelse af de nødvendige visa.
8. Enheder, virksomheder eller koncerner, der er blevet godkendt i henhold til stk. 6, underretter straks og under alle omstændigheder inden for en frist på 30 dage den relevante myndighed om alle ændringer, der har indvirkning på betingelserne for godkendelsen.
9. Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner, herunder inddragelse af godkendelsen, i tilfælde af manglende underretning af den relevante myndighed.

Artikel 12

En virksomhedsintern udstationerings varighed

1. Den maksimale varighed af en virksomhedsintern udstationering er på højst tre år for ledere og specialister og ét år for ansatte trainees, hvorefter de skal forlade medlemsstaternes område, medmindre de får opholdstilladelse på et andet grundlag i overensstemmelse med EU- eller national ret.

2. Medlemsstaterne kan, uden at dette berører deres forpligtelser i henhold til internationale aftaler, kræve, at der går op til seks måneder mellem udløbet af udstationeringens maksimale varighed, jf. stk. 1, og en ny ansøgning vedrørende samme tredjelandstatsborger i forbindelse med dette direktiv i samme medlemsstat.

Artikel 13

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 under varigheden af udstationeringen på den pågældende medlemsstats område, hvis dette tidsrum er kortere, og den kan forlænges i op til højst tre år for ledere og specialister og ét år for ansatte trainees.
3. Tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede udstedes af medlemsstatens kompetente myndigheder ved anvendelse af den ensartede udformning, der er fastsat i forordning (EF) nr. 1030/2002.
4. Under overskriften »tilladelsestype«, jf. litra a), nr. 6.4, i bilaget til forordning (EF) nr. 1030/2002, anfører medlemsstaterne »ICT«.

Medlemsstaterne kan også tilføje en betegnelse på deres officielle sprog.

5. Medlemsstaterne udsteder ingen yderligere tilladelser, navnlig ikke arbejdstilladelser af nogen art.
6. Medlemsstaterne kan anføre yderligere oplysninger vedrørende beskæftigelsesaktiviteten under tredjelandstatsborgerens virksomhedsinterne udstationering i papirformat og/eller lagre disse data i elektronisk format, jf. artikel 4 i forordning (EF) nr. 1030/2002 og litra a), nr. 16), i bilaget dertil.
7. Den pågældende medlemsstat letter adgangen til at opnå de nødvendige visa for en tredjelandstatsborger, hvis ansøgning om indrejse er blevet accepteret.

Artikel 14

Ændringer, der påvirker betingelserne for indrejse under udstationeringen

Ansøgeren underretter den pågældende medlemsstats kompetente myndigheder om enhver ændring under udstationeringen, der vedrører de i artikel 5 fastsatte betingelser for indrejse.

Artikel 15

Proceduremæssige garantier

1. Den berørte medlemsstats kompetente myndigheder træffer en afgørelse vedrørende ansøgningen om en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede eller en forlængelse heraf og giver i overensstemmelse med meddelelsesprocedurerne i henhold til national ret ansøgeren skriftlig meddelelse om afgørelsen snarest muligt og senest 90 dage efter datoen for indgivelsen af den fuldstændige ansøgning.

2. Hvis de oplysninger eller den dokumentation, der er vedlagt ansøgningen som bilag, er ufuldstændig(e), meddeler de kompetente myndigheder inden for en rimelig frist ansøgeren, hvilke yderligere oplysninger der kræves, og fastsætter en rimelig frist for indsendelsen af disse. Den i stk. 1 nævnte periode suspenderes, indtil de kompetente myndigheder har modtaget de nødvendige supplerende oplysninger.
3. Grundene til en afgørelse om, at en ansøgning ikke kan antages til behandling, om afslag på en ansøgning eller om afslag på forlængelse af en ansøgning meddeles ansøgeren skriftligt. Grundene til en afgørelse om inddragelse af en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede meddeles både den virksomhedsinternt udstationerede og værtsenheden skriftligt.
4. En afgørelse om, at en ansøgning om tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede ikke kan antages til behandling, om afslag på en sådan ansøgning eller om afslag på forlængelse eller inddragelse af en sådan ansøgning skal kunne anfægtes ved retten i den pågældende medlemsstat i overensstemmelse med national lovgivning. I den skriftlige meddelelse angives den domstol eller administrative myndighed, hvortil den pågældende kan indgive klage, og fristen for indgivelse af klagen.
5. I den periode, der er nævnt i artikel 12, stk. 1, kan en ansøger indgive en ansøgning om forlængelse inden udløbet af tilladelsen til den virksomhedsinternt udstationerede. Medlemsstaterne kan fastsætte en maksimal frist på 90 dage før tilladelsens udløb til indgivelse af en ansøgning om forlængelse.
6. Hvis gyldigheden af tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede udløber under forlængelsesproceduren, giver medlemsstaterne den virksomhedsinternt udstationerede lov til at blive på deres område, indtil de kompetente myndigheder har truffet afgørelse om ansøgningen. I sådanne tilfælde kan de, hvis det er påkrævet ifølge national lovgivning, udstede midlertidige nationale opholdstilladelser eller tilsvarende tilladelser.

Artikel 16

Gebyrer

Medlemsstaterne kan opkræve betaling af gebyrer for behandling af ansøgninger i overensstemmelse med dette direktiv. Sådanne gebyrers størrelse må ikke være uforholdsmæssig eller urimelig.

KAPITEL IV

RETTIGHEDER

Artikel 17

Rettigheder på grundlag af tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede

I gyldighedsperioden for tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede har indehaveren i den første medlemsstat mindst følgende rettigheder:

- a) ret til at indrejse og opholde sig på den første medlemsstats område
- b) fri adgang til hele den første medlemsstats område i overensstemmelse med national ret
- c) ret til at udøve den konkrete beskæftigelsesaktivitet, der er tilladt i henhold til tilladelsen i overensstemmelse med national ret i enhver værtsenhed, der tilhører en virksomhed eller koncern i den første medlemsstat.

Rettighederne omhandlet i denne artikels stk. 1, litra a)-c), haves også i den anden medlemsstat i overensstemmelse med artikel 20.

Artikel 18

Retten til ligebehandling

1. Uanset hvilken lov der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, og uden at dette berører artikel 5, stk. 4, litra b), har virksomhedsinternt udstationerede i henhold til dette direktiv mindst samme rettigheder som personer, der er omfattet af direktiv 96/71/EF med hensyn til de arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere i en lignende situation i henhold til artikel 3 i direktiv 96/71/EF i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres.

2. Virksomhedsinternt udstationerede har ret til samme behandling som statsborgerne i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres, for så vidt angår:
 - a) foreningsfrihed og frihed til medlemskab af en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller enhver organisation, hvis medlemmer har et bestemt virke, herunder rettigheder og 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) bestemmelser i national ret vedrørende de grene af de sociale sikringsordninger defineret i artikel 3 i forordning (EF) nr. 883/2004, medmindre oprindelseslandets ret finder anvendelse i henhold til gældende bilaterale aftaler eller den nationale ret i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres, der sikrer, at den virksomhedsinternt udstationerede er omfattet af lovgivningen vedrørende social sikring i et af disse lande. I tilfælde af mobilitet inden for EU mellem medlemsstater, og medmindre andet gælder i henhold til bilaterale aftaler, der sikrer, at den virksomhedsinternt udstationerede er omfattet af national ret i hjemlandet, finder Rådets og Europa-Parlamentets forordning (EU) nr. 1231/2010 tilsvarende anvendelse
 - d) medmindre andet gælder i henhold til forordning (EU) nr. 1231/2010 og bilaterale aftaler, udbetaling af ydelser ved alderdom, invaliditet og dødsfald, lovbestemt alderspension på grundlag af den virksomhedsinternt udstationeredes tidligere beskæftigelse og erhvervet af den virksomhedsinternt udstationerede, som flytter til et tredjeland, eller efterladte efter sådanne virksomhedsinternt udstationerede, der er bosiddende i et tredjeland og afleder rettigheder fra den virksomhedsinternt udstationerede i overensstemmelse med den i artikel 3 i forordning (EF) nr. 883/2004 fastsatte lovgivning på samme vilkår og efter samme satser som statsborgere i de pågældende medlemsstater, når de flytter til et tredjeland
 - e) adgang til varer og tjenester samt forsyning med varer og tjenester, der stilles til rådighed for offentligheden, undtagen procedurer for adgang til bolig som fastsat i national lovgivning, med forbehold af aftalefriheden i henhold til EU-lovgivning og national lovgivning, og tjenester, der ydes af offentlige arbejdsformidlinger.

Bilaterale aftaler eller national ret i henhold til dette stykke betragtes som internationale aftaler eller medlemsstatsbestemmelser i overensstemmelse med artikel 4.

3. Med forbehold af forordning (EU) nr. 1231/2010 kan medlemsstaterne beslutte, at stk. 2, litra c), vedrørende familiedelser ikke finder anvendelse på virksomhedsinternt udstationerede, der har fået lov at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område i en periode på højst ni måneder.

4. Denne artikel finder anvendelse med forbehold af medlemsstaternes ret til at inddrage eller afslå at forlænge tilladelsen, jf. artikel 8.

Artikel 19

Familiemedlemmer

1. Direktiv 2003/86/EF finder anvendelse i den første og i den anden medlemsstat, der giver den virksomhedsinternt udstationerede tilladelse til at opholde sig og arbejde på deres område i overensstemmelse med nærværende direktivs artikel 22, 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 medlemsstaten ikke af, om indehaveren af den tilladelse, der er udstedt af disse medlemsstater på grundlag af dette direktiv, har rimelig udsigt til at opnå tidsubegrænset opholdsret, og om den pågældende har haft ophold af en mindste varighed.
3. Uanset artikel 4, stk. 1, tredje afsnit, og artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/86/EF kan medlemsstaterne 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 en medlemsstat opholdstilladelse til familiemedlemmer inden 90 dage efter, at den fuldstændige ansøgning herom er indgivet, hvis betingelserne for familiesammenføring er opfyldt. Medlemsstatens kompetente myndighed behandler ansøgningen om opholdstilladelse for den virksomhedsinternt udstationeredes familiemedlemmer på samme tid som ansøgningen om tilladelsen til virksomhedsinternt

udstationerede eller tilladelsen til langvarig mobilitet, i tilfælde hvor ansøgningen om opholdstilladelse for den virksomhedsinternt udstationeredes familiemedlemmer indgives samtidig. De proceduremæssige garantier i artikel 15 finder tilsvarende anvendelse.

5. Uanset artikel 13, stk. 2, i direktiv 2003/86/EF udløber gyldighedsperioden af familiemedlemmernes opholdstilladelse i en medlemsstat som hovedregel på udløbsdatoen for tilladelsen til den virksomhedsinternt udstationerede eller tilladelsen til langvarig mobilitet, som denne medlemsstat har udstedt.

6. Uanset artikel 14, stk. 2, i direktiv 2003/86/EF og med forbehold af princippet om præference for EU-borgere hvad angår adgangen til medlemsstaternes arbejdsmarkeder som udtrykt i de relevante bestemmelser i de relevante tiltrædelsesakter har den virksomhedsinternt udstationeredes familiemedlemmer, der har opnået familiesammenføring, ret til adgang til beskæftigelse og selvstændig virksomhed i den medlemsstat, der har udstedt opholdstilladelsen til familiemedlemmer.

KAPITEL V

MOBILITET INDEN FOR EU

Artikel 20

Mobilitet

Tredjelandstatsborgere, der er indehavere af en gyldig tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, som den første medlemsstat har udstedt, kan på grundlag af denne tilladelse og et gyldigt rejsedokument, i henhold til betingelserne i artikel 21 og 22 og, med forbehold af artikel 23, indrejse, opholde sig og arbejde i en eller flere andre medlemsstater.

Artikel 21

Kortvarig mobilitet

1. Tredjelandstatsborgere, der er indehavere af en gyldig tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, som den første medlemsstat har udstedt, har ret til at opholde sig i en hvilken som helst anden medlemsstat og til at arbejde i enhver anden enhed, der er etableret i sidstnævnte medlemsstat, og som tilhører samme virksomhed eller koncern, i en periode på op til 90 dage inden for en given periode på 180 dage pr. medlemsstat, med forbehold af betingelserne i denne artikel.

2. Den anden medlemsstat kan kræve, at værtsenheden i den første medlemsstat underretter den første medlemsstat og den anden medlemsstat om, at den virksomhedsinternt udstationerede har til hensigt at arbejde i en enhed, der er etableret i den anden medlemsstat.

I sådanne tilfælde sikrer den anden medlemsstat, at underretningen kan finde sted:

- a) enten på ansøgningstidspunktet i den første medlemsstat, hvis mobiliteten til den anden medlemsstat allerede er planlagt på det tidspunkt, eller
- b) efter at den virksomhedsinternt udstationerede er rejst ind i den første medlemsstat, så snart der opnås kendskab til den planlagte mobilitet til den anden medlemsstat.

3. Den anden medlemsstat kan kræve, at underretningen skal indeholde fremsendelse af følgende dokumenter og oplysninger:

- a) dokumentation for, at værtsenheden i den anden medlemsstat og den virksomhed, der er etableret i et tredjeland, tilhører samme virksomhed eller koncern
- b) en arbejdskontrakt og, om nødvendigt, en ansættelseskontrakt, som blev fremsendt til den første medlemsstat i overensstemmelse med artikel 5, stk. 1, litra c)

- c) i givet fald dokumentation for, at tredjelandstatsborgeren opfylder betingelserne i national ret i den pågældende medlemsstat for unionsborgere, der udøver det lovregulerede erhverv, som ansøgningen vedrører
- d) et gyldigt rejsedokument, jf. artikel 5, stk. 1, litra f), og
- e) hvis det ikke er angivet i nogen af ovennævnte dokumenter, den planlagte varighed af og de planlagte datoer for mobiliteten.

Den anden medlemsstat kan kræve, at disse dokumenter og oplysninger forelægges på et eller flere af denne medlemsstats officielle sprog.

4. Hvis en underretning har fundet sted i overensstemmelse med stk. 2, litra a), og hvis den anden medlemsstat ikke har gjort indsigelse over for den første medlemsstat i overensstemmelse med stk. 6, kan den virksomhedsinternt udstationeredes mobilitet til den anden medlemsstat finde sted på et hvilket som helst tidspunkt i løbet af gyldighedsperioden for tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede.

5. Hvis underretningen har fundet sted i overensstemmelse med stk. 2, litra b), kan mobiliteten påbegyndes straks efter underretningen af den anden medlemsstat, eller på et hvilket som helst tidspunkt derefter inden for gyldighedsperioden for tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede.

6. På grundlag af underretningen som omhandlet i stk. 2 kan den anden medlemsstat gøre indsigelse mod den virksomhedsinternt udstationeredes mobilitet til dens område inden for 20 dage efter modtagelsen af underretningen, hvis:

- a) betingelserne i artikel 5, stk. 4, litra b), eller artikel 5, stk. 3, litra a), c) eller d), ikke er opfyldt
- b) de fremlagte dokumenter er erhvervet på uretmæssig vis eller er forfalskede eller ulovligt ændret
- c) opholdets maksimale varighed, jf. artikel 12, stk. 1, eller denne artikels stk. 1, er nået.

De kompetente myndigheder i den anden medlemsstat underretter straks de kompetente myndigheder og værtsenheden i den første medlemsstat om deres indsigelse mod mobiliteten.

7. Hvis den anden medlemsstat gør indsigelse mod mobiliteten i overensstemmelse med nærværende artikels stk. 6, og mobiliteten endnu ikke har fundet sted, har den virksomhedsinternt udstationerede ikke ret til at arbejde i den anden medlemsstat som led i den virksomhedsinterne udstationering. Hvis mobiliteten allerede har fundet sted, finder artikel 23, stk. 4 og 5, anvendelse.

8. Hvis den første medlemsstat forlænger tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede inden for den maksimale varighed som omhandlet i artikel 12, stk. 1, giver den forlængede tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede fortsat indehaveren ret til at arbejde i den anden medlemsstat, med forbehold af den maksimale varighed som anført i nærværende artikels stk. 1.

9. Virksomhedsinternt udstationerede, der formodes at udgøre en trussel mod den offentlige orden, den offentlige sikkerhed eller den offentlige sundhed, får ikke tilladelse til indrejse eller ophold på den anden medlemsstats område.

Artikel 22

Langvarig mobilitet

1. I forbindelse med tredjelandstatsborgere, der er indehavere af en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, der er udstedt af den første medlemsstat, og som har til hensigt at opholde sig i en hvilken som helst anden medlemsstat eller arbejde i enhver anden enhed, der er etableret i sidstnævnte medlemsstat, og som tilhører den samme virksomhed eller koncern, i mere end 90 dage pr. medlemsstat, kan den anden medlemsstat beslutte at:

- a) anvende bestemmelserne i artikel 21 og give den virksomhedsinternt udstationerede tilladelse til at opholde sig og arbejde på dens område på grundlag af og i løbet af gyldighedsperioden for den tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, som den første medlemsstat udstedte eller
- b) anvende proceduren i stk. 2-7.

2. Hvis der indgives en ansøgning om langvarig mobilitet:
- a) kan den anden medlemsstat kræve, at ansøgeren fremsender nogle af eller alle følgende dokumenter, såfremt de kræves af den anden medlemsstat i forbindelse med den oprindelige ansøgning:
 - i) dokumentation for, at værtsenheden i den anden medlemsstat og den virksomhed, der er etableret i et tredjeland, tilhører samme virksomhed eller koncern
 - ii) en arbejdskontrakt og, om nødvendigt, en ansættelseskontrakt, som omhandlet i artikel 5, stk. 1, litra c)
 - iii) i givet fald dokumentation for, at tredjelandsstatsborgeren opfylder betingelserne i national ret i den pågældende medlemsstat, for unionsborgere, der udøver det lovregulerede erhverv, som ansøgningen vedrører
 - iv) et gyldigt rejsedokument, jf. artikel 5, stk. 1, litra f), og
 - v) dokumentation for at have eller, hvis dette er fastsat i national lovgivning, at have ansøgt om en sygeforsikring, jf. artikel 5, stk. 1, litra g).

Den anden medlemsstat kan kræve, at ansøgeren senest på tidspunktet for udstedelse af tilladelsen til langvarig mobilitet, opgiver den pågældende virksomhedsinternt udstationeredes adresse på den anden medlemsstats område.

Den anden medlemsstat kan kræve, at disse dokumenter og oplysninger forelægges på et eller flere af denne medlemsstats officielle sprog

- b) Den anden medlemsstat træffer afgørelse om ansøgningen om langvarig mobilitet og underretter skriftligt ansøgeren så hurtigt som muligt om afgørelsen, men ikke senere end 90 dage efter den dato, hvor ansøgningen og de dokumenter, der kræves i henhold til litra a), er indgivet til den anden medlemsstats kompetente myndigheder
 - c) Det kræves ikke, at den virksomhedsinternt udstationerede forlader medlemsstaternes områder for at indgive ansøgningen, eller at denne er indehaver af et visum
 - d) Den virksomhedsinternt udstationerede har ret til at arbejde i den anden medlemsstat indtil de kompetente myndigheder har truffet en afgørelse om ansøgningen om langvarig mobilitet, forudsat at
 - i) tidsfristen i artikel 21, stk. 1, og gyldighedsperioden for tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede, som den første medlemsstat udstedte, ikke er udløbet
 - ii) den fuldstændige ansøgning, hvis den anden medlemsstat kræver det, er blevet indgivet til den anden medlemsstat mindst 20 dage, før den virksomhedsinternt udstationeredes langvarige mobilitet begynder.
 - e) En ansøgning om langvarig mobilitet kan ikke indgives samtidig med en underretning om kortvarig mobilitet. Hvis behovet for langvarig mobilitet opstår, efter at den virksomhedsinternt udstationeredes kortvarige mobilitet er påbegyndt, kan den anden medlemsstat anmode om, at ansøgningen om langvarig mobilitet indgives mindst 20 dage inden udløbet af den kortvarige mobilitetsperiode.
3. Medlemsstaterne kan afslå på ansøgningen om langvarig mobilitet, hvis
- a) betingelserne i nærværende artikels stk. 2, litra a), eller kriterierne i artikel 5, stk. 4, 5 eller 8, ikke er opfyldt
 - b) en af de grunde, der er omfattet af artikel 7, stk. 1, litra b) eller d), artikel 7, stk. 2, 3 eller 4, finder anvendelse eller
 - c) tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede udløber under proceduren.

4. Hvis den anden medlemsstat træffer en positiv afgørelsen om ansøgningen om langvarig mobilitet som omhandlet i stk. 2, får den virksomhedsinternt udstationerede udstedt en tilladelse til langvarig mobilitet, der giver den virksomhedsinternt udstationerede lov til at opholde sig og arbejde på dens område. Denne tilladelse udstedes ved anvendelse af den ensartede udformning, der er fastsat i forordning (EU) nr. 1030/2002. Under overskriften »tilladelsestype«, jf. punkt 6.4, litra a), i bilaget til forordning (EF) nr. 1030/2002 anfører medlemsstaterne: »mobile ICT«. Medlemsstaterne kan også tilføje en indikation på deres officielle sprog.

Medlemsstaterne kan anføre yderligere oplysninger vedrørende beskæftigelsesaktiviteten under virksomhedsinternt udstationeredes langvarige mobilitet i papirformat og/eller lagre disse data i elektronisk format, jf. artikel 4 i forordning (EF) 1030/2002 og litra a), punkt 16 i bilaget dertil.

5. Forlængelse af en tilladelse til langvarig mobilitet berører ikke artikel 11, stk. 3.

6. Den anden medlemsstat underretter de kompetente myndigheder i den første medlemsstat, hvis de udsteder en tilladelse til langvarig mobilitet.

7. Hvis en medlemsstat træffer afgørelse om en ansøgning om langvarig mobilitet, finder bestemmelserne i artikel 8, artikel 15, stk. 2-6, og artikel 16 anvendelse.

Artikel 23

Garantier og sanktioner

1. Hvis tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede udstedes af en medlemsstat, hvor Schengenreglerne ikke finder anvendelse i fuld udstrækning, og den virksomhedsinternt udstationerede krydser en ydre grænse, har den anden medlemsstat ret til at kræve dokumentation for, at den virksomhedsinternt udstationerede flytter til den anden medlemsstat med henblik på virksomhedsintern udstationering, i form af:

- a) en kopi af underretningen fra værtsenheden i den første medlemsstat i overensstemmelse med artikel 21, stk. 2 eller
- b) en skrivelse fra værtsenheden i den anden medlemsstat, der som minimum angiver varigheden af mobiliteten inden for EU og beliggenheden af værtsenheden eller værtsenhederne i den anden medlemsstat.

2. Hvis den første medlemsstat inddrager tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede, underretter den straks myndighederne i den anden medlemsstat.

3. Værtsenheden i den anden medlemsstat underretter de kompetente myndigheder i den anden medlemsstat om alle ændringer, der har indvirkning på de betingelser, som tilladelsen til mobiliteten blev givet på grundlag af.

4. Den anden medlemsstat kan kræve, at den virksomhedsinternt udstationerede omgående ophører med al beskæftigelsesaktivitet og forlader dens område, hvis den:

- a) ikke er blevet underrettet i overensstemmelse med artikel 21, stk. 2 og 3, og kræver en sådan underretning
- b) har gjort indsigelse mod mobiliteten i overensstemmelse med artikel 21, stk. 6
- c) har afslået en ansøgning om langvarig mobilitet i overensstemmelse med artikel 22, stk. 3
- d) tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede eller tilladelsen til langvarig mobilitet er anvendt i andet øjemed, end hvad den var udstedt til
- e) har opdaget, at de betingelser, som tilladelsen til mobiliteten blev givet på grundlag af, ikke længere opfyldes.

5. I de i stk. 4 omhandlede tilfælde giver den første medlemsstat på den anden medlemsstats anmodning den virksomhedsinternt udstationerede og i givet fald vedkommendes familiemedlemmer tilladelse til genindrejse straks og uden formaliteter. Dette gælder også, hvis den tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede, som den første medlemsstat har udstedt, er udløbet eller er blevet inddraget i løbet af mobilitetens gyldighedsperiode i den anden medlemsstat.

6. Hvis indehaveren af en tilladelse til virksomhedsinternt udstationerede passerer den ydre grænse i en medlemsstat, hvor Schengenreglerne finder anvendelse i fuld udstrækning, konsulterer medlemsstaten Schengeninformationssystemet. Den pågældende medlemsstat afslår indrejse eller gør indsigelse mod mobilitet for personer, om hvem der er foretaget en indberetning med henblik på nægtelse af indrejse eller ophold i Schengeninformationssystemet.
7. Medlemsstaterne kan pålægge den værtsenhed, der er etableret på deres respektive områder, sanktioner i overensstemmelse med artikel 9, hvis:
- værtsenheden ikke har underrettet om den virksomhedsinternt udstationeredes mobilitet i overensstemmelse med artikel 21, stk. 2 og 3
 - tilladelsen til virksomhedsinternt udstationerede eller tilladelsen til langvarig mobilitet er anvendt i andet øjemed, end det den var udstedt til
 - ansøgningen om en tilladelse til virksomhedsintern udstationering er blevet indgivet til en anden medlemsstat end den medlemsstat, hvor det længste samlede ophold finder sted
 - den virksomhedsinternt udstationerede ikke længere opfylder de kriterier og betingelser, på grundlag af hvilke tilladelsen til mobiliteten blev givet, og værtsenheden ikke underretter de kompetente myndigheder i den anden medlemsstat om en sådan ændring
 - den virksomhedsinternt udstationerede påbegyndte arbejdet i den anden medlemsstat, på trods af at betingelserne for mobilitet ikke var opfyldt, i tilfælde hvor artikel 21, stk. 5, eller artikel 22, stk. 2, litra d), finder anvendelse.

KAPITEL VI

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 24

Statistikker

- Medlemsstaterne indberetter statistiske data til Kommissionen om antallet af førstegangsudstedte tilladelser til virksomhedsinternt udstationerede og tilladelser til langvarig mobilitet og i givet fald de underretninger, der er modtaget i henhold til artikel 21 stk. 2, samt så vidt muligt om antallet af virksomhedsinternt udstationerede, hvis tilladelse er blevet forlænget, fornyet eller inddraget. Disse statistikker opdeles efter statsborgerskab og efter længden af tilladelsens gyldighedsperiode samt så vidt muligt efter økonomisk sektor samt den udstationeredes stilling.
- De statistiske oplysninger baseres på referenceperioder på ét kalenderår og indberettes til Kommissionen inden for seks måneder efter udløbet af referenceåret. Det første referenceår er 2017.
- De statistiske oplysninger indberettes i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 862/2007 ⁽¹⁾.

Artikel 25

Rapportering

Kommissionen forelægger hvert tredje år og første gang den 29. november 2019 Europa-Parlamentet og Rådet en rapport om anvendelsen af dette direktiv i medlemsstaterne og foreslår i givet fald nødvendige ændringer. Rapporten skal især fokusere på en vurdering af, om ordningen for mobilitet inden for EU fungerer korrekt, og på eventuel misbrug af ordningen samt dens samspil med Schengenreglerne. Kommissionen vurderer navnlig anvendelsen i praksis af artikel 20, 21, 22, 23 og 26.

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 862/2007, af 11. juli 2007 om EF-statistikker over migration og international beskyttelse og om ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 311/76 om udarbejdelse af statistik vedrørende udenlandske arbejdstagere (EUT L 199 af 31.7.2007, s. 23).

*Artikel 26***Samarbejde mellem kontaktpunkter**

1. Medlemsstaterne udpeger kontaktpunkter, der samarbejder effektivt og er ansvarlige for at modtage og viderefordre de oplysninger, der er nødvendige for at gennemføre artikel 21, 22 og 23. Medlemsstaterne udveksler fortrinsvis oplysninger elektronisk.
2. Hver medlemsstat underretter de andre medlemsstater gennem de nationale kontaktpunkter, jf. stk. 1, om de udpegede myndigheder, jf. artikel 11, stk. 4, og om den procedure, der anvendes på mobilitet som omhandlet i artikel 21 og 22.

*Artikel 27***Gennemførelse**

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 29. november 2016. De meddeler straks Kommissionen teksten til disse love og bestemmelser.

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

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsfor skrifter, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

*Artikel 28***Ikrafttrædelse**

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

*Artikel 29***Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne i overensstemmelse med traktaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 15. maj 2014.

På Europa-Parlamentets vegne
M. SCHULZ
Formand

På Rådets vegne
D. KOURKOULAS
Formand
