

## I

(Wetgevingshandelingen)

## RICHTLIJNEN

### RICHTLIJN 2014/66/EU VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

van 15 mei 2014

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

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

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

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité <sup>(1)</sup>,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's <sup>(2)</sup>,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure <sup>(3)</sup>,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Met het oog op de geleidelijke totstandbrenging van een ruimte van vrijheid, veiligheid en recht is in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) bepaald dat maatregelen moeten worden aangenomen op het gebied van immigratie die billijk zijn ten aanzien van onderdanen van derde landen.
- (2) Het VWEU bepaalt dat de Unie een gemeenschappelijk immigratiebeleid ontwikkelt, dat erop gericht is in alle stadia te zorgen voor een efficiënt beheer van de migratiestromen en een billijke behandeling van onderdanen van derde landen die legaal op het grondgebied van de lidstaten verblijven. Daartoe moeten het Europees Parlement en de Raad maatregelen vaststellen inzake de voorwaarden voor toegang en verblijf, en normen bepalen betreffende de afgifte door de lidstaten van visa voor verblijf van langere duur en verblijfstitels, alsook de rechten omschrijven van onderdanen van derde landen die legaal in een lidstaat verblijven, met inbegrip van de voorwaarden ter regeling van het vrije verkeer en het vrije verblijf in andere lidstaten.
- (3) De in de Mededeling van de Commissie van 3 maart 2010 „Europa 2020: Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei” geschetste strategie heeft als doel in de Unie een op kennis en innovatie gebaseerde economie tot stand te brengen, de administratieve lasten voor ondernemingen te verminderen, en vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Maatregelen om leidinggevenden, specialisten en stagiair-werknemers („trainee employees”) uit derde landen gemakkelijker toegang te verlenen tot de Unie in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming, moeten in deze ruimere context worden gezien.

<sup>(1)</sup> PB C 218 van 23.7.2011, blz. 101.

<sup>(2)</sup> PB C 166 van 7.6.2011, blz. 59.

<sup>(3)</sup> Standpunt van het Europees Parlement van 15 april 2014 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad) en besluit van de Raad van 13 mei 2014.

- (4) Het programma van Stockholm, dat door de Europese Raad op 11 december 2009 is vastgesteld, erkent dat arbeidsimmigratie kan bijdragen tot meer concurrentievermogen en economische vitaliteit en dat een flexibel immigratiebeleid, in de context van de grote demografische uitdagingen waarvoor de Unie zal komen te staan met als gevolg een stijgende vraag naar arbeid, een belangrijke bijdrage zal leveren tot de economische ontwikkeling en prestaties van de Unie op lange termijn. Het programma van Stockholm verzoekt de Commissie en de Raad derhalve het beleidsplan legale migratie, zoals uiteengezet in de mededeling van de Commissie van 21 december 2005 te blijven uitvoeren.
- (5) Ten gevolge van de globalisering van ondernemingen, de toenemende handel, de groei en verspreiding van multinationale groepen, is het voor multinationale ondernemingen in de afgelopen jaren steeds belangrijker geworden om leidinggevenden, specialisten en stagiair-werknemers van hun filialen en dochterondernemingen voor opdrachten van korte duur tijdelijk over te plaatsen naar andere eenheden van de onderneming.
- (6) Dergelijke overplaatsingen binnen een onderneming van personeelsleden met een sleutelpositie zorgen voor nieuwe vaardigheden en kennis, innovatie en meer economische mogelijkheden voor de gastentiteiten, en bevorderen derhalve de kenniseconomie in de Unie en de investeringsstromen in de Unie. Door overplaatsingen binnen een onderneming vanuit derde landen kunnen ook overplaatsingen binnen een onderneming vanuit de Unie naar ondernemingen in derde landen worden vergemakkelijkt en kan de positie van de Unie in haar betrekkingen met internationale partners worden versterkt. De vergemakkelijking van overplaatsingen binnen ondernemingen stelt multinationale groepen in staat hun personeel optimaal in te zetten.
- (7) De in deze richtlijn vastgestelde regels kunnen ook gunstig zijn voor de landen van herkomst van de migranten, aangezien deze tijdelijke migratie, zodra de regels algemeen ingang hebben gevonden, de overdracht van vaardigheden, kennis, technologie en knowhow kan bevorderen.
- (8) Deze richtlijn moet het beginsel van voorrang voor burgers van de Unie wat betreft de toegang tot de arbeidsmarkt van de lidstaten, dat is neergelegd in de desbetreffende bepalingen van de relevante toetredingsakten, onverlet laten.
- (9) Deze richtlijn mag geen afbreuk doen aan het recht van de lidstaten om, indien een onderdaan van een derde land niet binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn valt, met het oog op het verrichten van werk andere vergunningen af te geven dan vergunningen voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon.
- (10) In deze richtlijn wordt een transparante en vereenvoudigde procedure vastgesteld voor de toelating van binnen een onderneming overgeplaatste personen, die is gebaseerd op gemeenschappelijke definities en geharmoniseerde criteria.
- (11) De lidstaten zorgen ervoor dat adequate controlemechanismen en doeltreffende inspecties worden ingesteld om de correcte handhaving van deze richtlijn te waarborgen. Het feit dat een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon is afgegeven, mag niet van invloed zijn op, of in de weg staan van, het recht van de lidstaten om tijdens de overplaatsing binnen een onderneming hun arbeidsrechtelijke voorschriften toe te passen die er — overeenkomstig het recht van de Unie — toe strekken de naleving van de arbeidsvoorwaarden als bepaald in artikel 18, lid 1, te controleren.
- (12) Een lidstaat dient de mogelijkheid te behouden om op basis van het nationaal recht aan een in een derde land gevestigde werkgever van een binnen een onderneming overgeplaatste persoon sancties op te leggen.
- (13) In deze richtlijn worden onder „binnen een onderneming overgeplaatste personen” leidinggevenden, specialisten en stagiair-werknemers verstaan. Deze definitie is gebaseerd op specifieke verbintenissen van de Unie in het kader van de Algemene Overeenkomst inzake de handel in diensten (GATS) en bilaterale handelsovereenkomsten. Aangezien deze verbintenissen uit hoofde van GATS geen betrekking hebben op de voorwaarden voor toegang, verblijf en werk, vormt deze richtlijn derhalve een aanvulling op deze verbintenissen en vergemakkelijkt zij de toepassing ervan. Het toepassingsgebied van de onder deze richtlijn vallende overplaatsingen binnen een onderneming is echter ruimer dan de reikwijdte van de verbintenissen inzake handel, aangezien dergelijke overplaatsingen niet noodzakelijkerwijs plaatsvinden binnen de dienstensector en kunnen plaatsvinden vanuit een derde land dat geen partij is bij een handelsovereenkomst.
- (14) Om de kwalificaties van binnen een onderneming overgeplaatste personen te beoordelen, moeten de lidstaten, waar van toepassing, gebruikmaken van het Europees kwalificatiekader voor een leven lang leren (EKK) teneinde de kwalificaties op een vergelijkbare en transparante manier te beoordelen. De nationale coördinatiepunten voor het EKK kunnen informatie en sturing verstrekken wat betreft de manier waarop de nationale kwalificatieniveaus zich verhouden tot het EKK.

- (15) Voor binnen een onderneming overgeplaatste personen moeten op zijn minstens dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor ter beschikking gestelde werknemers van wie de werkgever is gevestigd op het grondgebied van de Unie, zoals omschreven in Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad <sup>(1)</sup>. De lidstaten moeten eisen dat binnen een onderneming overgeplaatste personen wat betreft de bezoldiging tijdens de gehele overplaatsing dezelfde behandeling krijgen als de onderdanen die vergelijkbare posities bekleden. Elke lidstaat moet verantwoordelijk zijn voor het controleren van de bezoldiging die de binnen een onderneming overgeplaatste persoon tijdens zijn verblijf op het grondgebied van de lidstaat ontvangt. Dit moet werknemers beschermen en een eerlijke concurrentie waarborgen tussen ondernemingen die zijn gevestigd in een lidstaat en die welke zijn gevestigd in een derde land, omdat hierdoor deze laatste geen concurrentievoordeel kunnen halen uit lagere arbeidsnormen.
- (16) Om ervoor te zorgen dat de vaardigheden van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon specifiek zijn voor de gastentiteit, moet deze persoon onmiddellijk voorafgaand aan de overplaatsing reeds ten minste drie tot maximaal twaalf maanden ononderbroken in dienst zijn bij dezelfde groep van ondernemingen als hij een leidinggevende of een specialist is, en ten minste drie tot zes maanden ononderbroken als hij een stagiair-werknemer is.
- (17) Overplaatsingen binnen een onderneming zijn een vorm van tijdelijke migratie en dus mag de maximumduur van een overplaatsing naar de Unie, inclusief verplaatsingen tussen de lidstaten, niet langer zijn dan drie jaar voor leidinggevend en specialisten en één jaar voor stagiair-werknemers; na afloop van die termijn moeten deze personen naar een derde land (terug)gaan, tenzij zij op een andere basis een verblijfsvergunning krijgen overeenkomstig het Unie- of nationaal recht. Voor het bepalen van de maximumduur van een overplaatsing worden de termijnen van achtereenvolgens afgegeven vergunningen voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon samengevoegd. Een volgende overplaatsing naar de Unie is mogelijk nadat de onderdaan het grondgebied van de lidstaten heeft verlaten.
- (18) Om het tijdelijke karakter van een overplaatsing binnen een onderneming te garanderen en misbruik te voorkomen, moeten de lidstaten kunnen eisen dat er tussen het einde van een overplaatsing die de maximumduur heeft bereikt en een nieuwe aanvraag voor dezelfde onderdaan van een derde land in het kader van deze richtlijn in dezelfde lidstaat, een bepaalde periode verlopen is.
- (19) Aangezien het bij overplaatsingen binnen een onderneming om een tijdelijke detachering gaat, moet de aanvrager aantonen, als onderdeel van de arbeidsovereenkomst of de opdrachtbrief, dat de onderdaan van een derde land na de beëindiging van de opdracht kan worden overgeplaatst naar een entiteit die tot dezelfde groep van ondernemingen behoort en in een derde land is gevestigd. Ook moet de aanvrager bewijs aanleveren dat de onderdaan van het derde land als leidinggevende of specialist de beroepskwalificaties en toereikende beroepservaring bezit die zijn vereist in de gastentiteit waarnaar hij wordt overgeplaatst.
- (20) De onderdanen van derde landen die een aanvraag indienen om als stagiair-werknemer te worden toegelaten, moeten bewijzen dat zij houder zijn van een universitair diploma. Voorts moeten zij zo nodig een stage-overeenkomst (training agreement) overleggen met een beschrijving van het stageprogramma (training programme), de duur ervan en de wijze waarop toezicht zal worden uitgeoefend op de stagiair-werknemers en uit deze overeenkomst moet blijken dat zij een echte stage zullen volgen en niet als normale werknemers zullen worden ingezet.
- (21) Tenzij dit in strijd is met het in de desbetreffende bepalingen van de toetredingsakten geformuleerde beginsel van preferentie voor burgers van de Unie, mag er geen arbeidsmarkttoets worden vereist.
- (22) De lidstaten moeten beroepskwalificaties die door onderdanen van derde landen in een andere lidstaat zijn verworven, erkennen op dezelfde wijze als die van burgers van de Unie en moeten rekening houden met in een derde land verworven kwalificaties overeenkomstig Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad <sup>(2)</sup>. Zulke erkenning mag niet afdoen aan beperkingen met betrekking tot de toegang tot gereguleerde beroepen die voortkomen uit een voorbehoud op bestaande verplichtingen inzake gereguleerde beroepen die de Unie heeft gemaakt of die de Unie en de lidstaten hebben gemaakt in het kader van handelsovereenkomsten. De onderhavige richtlijn mag in geen geval voorzien in een gunstiger behandeling voor binnen een onderneming overgeplaatste personen in vergelijking met onderdanen van de Unie of van de Europese Economische Ruimte wat betreft de toegang tot gereguleerde beroepen in een lidstaat.

<sup>(1)</sup> Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1).

<sup>(2)</sup> Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties (PB L 255 van 30.9.2005, blz. 22).

- (23) Deze richtlijn laat het recht van de lidstaten onverlet om zelf te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen tot hun grondgebied worden toegelaten, overeenkomstig artikel 79, lid 5, VWEU.
- (24) Met het oog op de bestrijding van mogelijke misbruiken van deze richtlijn moeten de lidstaten de mogelijkheid hebben om een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon te weigeren, in te trekken of niet te verlengen wanneer de gastentiteit hoofdzakelijk is opgericht om de toegang van binnen een onderneming overgeplaatste personen te faciliteren en/of geen daadwerkelijke activiteit uitoefent.
- (25) Deze richtlijn strekt ertoe de mobiliteit binnen de Unie („mobiliteit binnen de EU”) van binnen een onderneming overgeplaatste personen te faciliteren en de administratieve lasten die gepaard gaan met werkopdrachten in verscheidene lidstaten te verminderen. Daartoe wordt bij deze richtlijn een specifieke regeling voor mobiliteit binnen de EU ingesteld die het de houder van een door een lidstaat afgegeven geldige vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon mogelijk maakt in één of meer lidstaten binnen te komen en daar te verblijven en te werken, overeenkomstig de bepalingen betreffende korte-termijn- en lange-termijnmobiliteit van deze richtlijn. Onder korte-termijnmobiliteit wordt voor de toepassing van deze richtlijn verstaan ieder verblijf in andere lidstaten dan de lidstaat die de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon heeft afgegeven voor een periode van ten hoogste 90 dagen per lidstaat. Onder lange-termijnmobiliteit wordt voor de toepassing van deze richtlijn verstaan ieder verblijf in andere lidstaten dan de lidstaat die de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon heeft afgegeven voor een periode van meer dan 90 dagen per lidstaat. Teneinde onttrekking aan het onderscheid tussen korte-termijn- en lange-termijnmobiliteit te voorkomen, moet korte-termijnmobiliteit met betrekking tot een gegeven lidstaat worden beperkt tot een periode van ten hoogste 90 dagen binnen een periode van 180 dagen en het mag niet mogelijk zijn om tegelijkertijd zowel een kennisgeving voor korte-termijnmobiliteit als een aanvraag voor lange-termijnmobiliteit in te dienen. Wanneer de noodzaak van lange-termijnmobiliteit zich aandient nadat de korte-termijnmobiliteit van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon is ingegaan, mag de tweede lidstaat verlangen dat de aanvraag minstens 20 dagen voor afloop van de periode van korte-termijnmobiliteit wordt ingediend.
- (26) In de specifieke regeling voor mobiliteit in deze richtlijn moeten autonome regels worden neergelegd inzake binnenkomst en verblijf voor het werk als binnen een onderneming overgeplaatste persoon in andere lidstaten dan de lidstaat die de vergunning voor de binnen een onderneming overgeplaatste persoon heeft afgegeven, maar alle andere regels inzake het verkeer van personen over de grenzen heen, neergelegd in de bepalingen ter zake van het Schengenacquis, blijven gelden.
- (27) Indien de overplaatsing betrekking heeft op meerdere locaties in verschillende lidstaten, moet aan de bevoegde instanties van de tweede lidstaten, waar dit van toepassing is, de nodige informatie verstrekt worden, zodat zij gemakkelijker controles kunnen uitvoeren.
- (28) Wanneer de binnen een onderneming overgeplaatste persoon zijn recht op mobiliteit heeft uitgeoefend, moet de tweede lidstaat onder bepaalde voorwaarden stappen kunnen nemen zodat de activiteiten van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon niet in strijd zijn met de relevante bepalingen van deze richtlijn.
- (29) De lidstaten moeten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties, zoals financiële sancties, vaststellen die moeten worden opgelegd wanneer niet wordt voldaan aan deze richtlijn. Deze sancties kunnen onder meer bestaan uit maatregelen als bedoeld in artikel 7 van Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad <sup>(1)</sup>. Die sancties kunnen worden opgelegd aan de gastentiteit die in de betrokken lidstaat is gevestigd.
- (30) Invoering van één procedure die leidt tot een gecombineerde titel die zowel verblijfs- als arbeidsvergunning („gecombineerde vergunning”) omvat, moet de thans in de lidstaten geldende regels helpen vereenvoudigen.
- (31) Er moet een vereenvoudigde procedure kunnen worden ingevoerd voor entiteiten of groepen van ondernemingen die met het oog daarop zijn erkend. De erkenning moet regelmatig opnieuw worden gezien.
- (32) Wanneer een lidstaat heeft besloten een onderdaan van een derde land die aan de in deze richtlijn neergelegde criteria voldoet, toe te laten, moet aan die onderdaan een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon worden afgegeven, op grond waarvan hij onder bepaalde voorwaarden zijn opdracht mag uitoefenen in verschillende entiteiten van dezelfde transnationale onderneming, met inbegrip van in andere lidstaten gevestigde entiteiten.

<sup>(1)</sup> Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen (PB L 168 van 30.6.2009, blz. 24).

- (33) Wanneer een visum vereist is en de onderdaan van een derde land voldoet aan de voorwaarden voor het verkrijgen van een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, dient de lidstaat die onderdaan van een derde land alle faciliteiten voor het verkrijgen van het vereiste visum te bieden en er zorg voor te dragen dat de bevoegde autoriteiten daartoe doelmatig samenwerken.
- (34) Wanneer de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon is afgegeven door een lidstaat die het Schengenacquis niet volledig toepast en de binnen een onderneming overgeplaatste persoon in het kader van een mobiliteit binnen de EU een buitengrens in de zin van Verordening (EG) nr. 562/2006 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(1)</sup> overschrijdt, moet een lidstaat het recht hebben te verlangen dat wordt aangetoond dat de binnen een onderneming overgeplaatste persoon zich inderdaad naar zijn grondgebied begeeft in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming. Voorts moeten, in het geval van overschrijding van een buitengrens als bedoeld in Verordening (EG) nr. 562/2006, de lidstaten die het Schengenacquis volledig toepassen het Schengeninformatiesysteem raadplegen en de toegang weigeren aan of bezwaar maken tegen de mobiliteit van personen die in dat systeem gesignaleerd staan ter fine van weigering van toegang of verblijf, zoals bedoeld in Verordening (EG) nr. 1987/2006 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(2)</sup>.
- (35) De lidstaten moeten aanvullende informatie op papier kunnen aangeven of elektronisch kunnen opslaan, zoals bedoeld in artikel 4 van Verordening (EG) nr. 1030/2002 van de Raad <sup>(3)</sup> en punt (a)16 van de bijlage daarbij, met als doel nadere informatie te geven over de beroepsactiviteit tijdens de overplaatsing binnen een onderneming. Het verstrekken van deze bijkomende informatie moet voor lidstaten facultatief zijn en moet geen bijkomende eis zijn waardoor de gecombineerde vergunning en de één-aanvraagprocedure in het gedrang zouden komen.
- (36) Deze richtlijn mag de binnen een onderneming overgeplaatste personen er niet van weerhouden bij klanten in de lidstaat waar de gastentiteit is gevestigd specifieke activiteiten te verrichten overeenkomstig de bepalingen die in die lidstaat voor dergelijke activiteiten gelden.
- (37) Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de voorwaarden voor het verrichten van diensten in het kader van artikel 56 VWEU. Zij doet met name geen afbreuk aan de arbeidsvoorwaarden die overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG gelden voor werknemers die door een in een lidstaat gevestigde onderneming ter beschikking zijn gesteld met het oog op het verrichten van een dienst op het grondgebied van een andere lidstaat. Deze richtlijn mag niet van toepassing zijn op onderdanen van derde landen die door in een lidstaat gevestigde ondernemingen ter beschikking zijn gesteld met het oog op het verrichten van diensten in de zin van Richtlijn 96/71/EG. Onderdanen van derde landen die houder zijn van een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon kunnen zich niet beroepen op Richtlijn 96/71/EG. Deze richtlijn mag conform artikel 1, lid 4, van Richtlijn 96/71/EG in een derde land gevestigde ondernemingen geen gunstiger behandeling geven dan in een lidstaat gevestigde ondernemingen.
- (38) Adequate socialezekerheidsdekking voor binnen een onderneming overgeplaatste personen inclusief, waar van toepassing, uitkeringen voor hun gezinsleden, is belangrijk met het oog op het waarborgen van behoorlijke arbeidsvoorwaarden en levensomstandigheden tijdens het verblijf in de Unie. Gelijke behandeling moet overeenkomstig het nationale recht bijgevolg worden verleend met betrekking tot de takken van sociale zekerheid die worden vermeld in de lijst van artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(4)</sup>. Deze richtlijn strekt niet tot harmonisatie van de socialezekerheidswetgeving van de lidstaten. Zij gaat alleen over de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling inzake sociale zekerheid op de personen die binnen haar toepassingsgebied vallen. Het recht op gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid geldt voor onderdanen van derde landen die voldoen aan de objectieve en niet-discriminerende voorwaarden van het recht van de lidstaat waar de arbeid wordt verricht met betrekking tot aansluiting bij en recht op sociale uitkeringen.

In veel lidstaten is het recht op gezinstoelagen gekoppeld aan een zekere verbondenheid met de lidstaat die deze verstrekt, aangezien deze toelagen bedoeld zijn ter ondersteuning van een positieve demografische ontwikkeling die ertoe leidt dat die lidstaat ook in de toekomst over voldoende arbeidskrachten kan beschikken. Daarom mag deze richtlijn geen afbreuk doen aan het recht van een lidstaat om de gelijke behandeling ten aanzien van gezinstoelagen onder bepaalde voorwaarden te beperken, aangezien de binnen de onderneming overgeplaatste persoon

<sup>(1)</sup> Verordening (EG) nr. 562/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot vaststelling van een communautaire code betreffende de overschrijding van de grenzen door personen (Schengengrenscodex) (PB L 105 van 13.4.2006, blz. 1).

<sup>(2)</sup> Verordening (EG) nr. 1987/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 20 december 2006 betreffende de instelling, de werking en het gebruik van het Schengeninformatiesysteem van de tweede generatie (SIS II) (PB L 381 van 28.12.2006, blz. 4).

<sup>(3)</sup> Verordening (EG) nr. 1030/2002 van de Raad van 13 juni 2002 betreffende de invoering van een uniform model voor verblijfstitels voor onderdanen van derde landen (PB L 157 van 15.6.2002, blz. 1).

<sup>(4)</sup> Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1).

en diens gezin dat hem vergezelt, tijdelijk in die lidstaat verblijven. Socialezekerheidsrechten moeten worden verleend zonder dat er afbreuk wordt gedaan aan bepalingen in nationaal recht en/of bilaterale overeenkomsten voor de toepassing van de socialezekerheidswetgeving van het land van herkomst. Bilaterale overeenkomsten of het nationale recht over socialezekerheidsrechten van binnen een onderneming overgeplaatste personen die dateren van na de inwerkingtreding van deze richtlijn mogen echter geen minder gunstige behandeling bieden dan de behandeling die de onderdanen van de lidstaat waar het werk wordt verricht ontvangen. Op grond van nationaal recht of zulke overeenkomsten kunnen binnen een onderneming overgeplaatste personen er bijvoorbeeld belang bij hebben aangesloten te blijven bij het socialezekerheidsstelsel van hun land van herkomst als een onderbreking van hun aansluiting hun rechten negatief zou beïnvloeden of als hun aansluiting zou inhouden dat zij een dubbele dekking moeten betalen. De lidstaten moeten altijd de mogelijkheid open laten om aan binnen een onderneming overgeplaatste personen gunstiger rechten op sociale zekerheid te bieden. Deze richtlijn laat het recht onverlet van nabestaanden die aan de binnen een onderneming overgeplaatste persoon rechten op nabestaandenpensioenen ontleen wanneer zij in een derde land verblijven.

- (39) In het geval van mobiliteit tussen lidstaten is Verordening (EU) nr. 1231/2010 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(1)</sup>, van overeenkomstige toepassing. Deze richtlijn mag niet meer rechten verlenen dan die welke reeds zijn vastgesteld in de bestaande Unierecht op het gebied van de sociale zekerheid voor onderdanen van derde landen die belangen in meerdere lidstaten hebben.
- (40) Teneinde de bij deze richtlijn vastgestelde specifieke voorschriften aantrekkelijker te maken en alle verwachte voordelen voor het concurrentievermogen van ondernemingen in de Unie te realiseren, moeten voor binnen een onderneming overgeplaatste onderdanen van derde landen gunstige voorwaarden voor gezinshereniging gelden in de lidstaat die de vergunning heeft afgegeven en in die lidstaten die de binnen een onderneming overgeplaatste persoon toestaan op hun grondgebied te verblijven en te werken overeenkomstig de bepalingen van deze richtlijn inzake lange-termijnmobiliteit. Door dit recht toe te kennen, zou voor potentiële kandidaten voor een overplaatsing binnen een onderneming een belangrijke belemmering voor de aanvaarding van een opdracht uit de weg worden geruimd. Met het oog op de eenheid van het gezin moeten de gezinsleden zich in een andere lidstaat bij de binnen een onderneming overgeplaatste persoon kunnen voegen, en dient hun toegang tot de arbeidsmarkt te worden vergemakkelijkt.
- (41) Voor een snelle afhandeling van aanvragen moeten de lidstaten bij voorkeur elektronisch informatie uitwisselen en relevante documenten doorsturen, tenzij zich technische problemen voordoen of essentiële belangen andere methoden noodzakelijk maken.
- (42) Bij het samenstellen en doorsturen van dossiers en gegevens moeten de toepasselijke voorschriften inzake gegevensbescherming en beveiliging in acht worden genomen.
- (43) Deze richtlijn mag niet van toepassing zijn op onderdanen van derde landen die een aanvraag indienen om als onderzoeker in een lidstaat te mogen verblijven met het oog op de uitvoering van een onderzoeksproject; voor hen geldt immers Richtlijn 2005/71/EG van de Raad <sup>(2)</sup>.
- (44) Daar de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk een bijzondere toelatingsprocedure en de vaststelling van de voorwaarden voor toegang en verblijf in het kader van overplaatsingen binnen een onderneming van onderdanen van derde landen, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, maar wegens de omvang of de gevolgen van het optreden beter, door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.
- (45) Deze richtlijn is in overeenstemming met de grondrechten en beginselen die worden erkend door het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat op zijn beurt is gebaseerd op de rechten die voortvloeien uit de door de Unie en de Raad van Europa aangenomen sociale handvesten.

<sup>(1)</sup> Verordening (EU) nr. 1231/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot uitbreiding van Verordening (EG) nr. 883/2004 en Verordening (EG) nr. 987/2009 tot onderdanen van derde landen die enkel door hun nationaliteit nog niet onder deze verordeningen vallen (PB L 344 van 29.12.2010, blz. 1).

<sup>(2)</sup> Richtlijn 2005/71/EG van de Raad van 12 oktober 2005 betreffende een specifieke procedure voor de toelating van onderdanen van derde landen met het oog op wetenschappelijk onderzoek (PB L 289 van 3.11.2005, blz. 15).

- (46) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van de lidstaten en de Commissie over toelichtende stukken van 28 september 2011 <sup>(1)</sup> hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om in gerechtvaardigde gevallen bij de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen een of meer documenten te voegen waarin het verband tussen de onderdelen van een richtlijn en de overeenkomstige onderdelen van de nationale omzettingsinstrumenten wordt toegelicht. Met betrekking tot deze richtlijn acht de wetgever de toezending van deze documenten gerechtvaardigd.
- (47) Overeenkomstig de artikelen 1 en 2 van Protocol nr. 21 betreffende de positie van het Verenigd Koninkrijk en Ierland ten aanzien van de ruimte van vrijheid, veiligheid en recht, gehecht aan het VEU en het VWEU, en onverminderd artikel 4 van dat protocol, nemen het Verenigd Koninkrijk en Ierland niet deel aan de vaststelling van deze richtlijn, en is deze niet bindend voor, noch van toepassing in die lidstaten.
- (48) Overeenkomstig de artikelen 1 en 2 van Protocol nr. 22 betreffende de positie van Denemarken, gehecht aan het VEU en het VWEU, neemt Denemarken niet deel aan de vaststelling van deze richtlijn, en is deze niet bindend voor, noch van toepassing in deze lidstaat,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

## HOOFDSTUK I

### ALGEMENE BEPALINGEN

#### *Artikel 1*

#### **Onderwerp**

Deze richtlijn bepaalt:

- a) de voorwaarden voor toegang en verblijf voor langer dan 90 dagen op het grondgebied van de lidstaten, evenals de rechten, van onderdanen van derde landen en hun gezinsleden in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming;
- b) de voorwaarden voor toegang en verblijf, evenals de rechten, van de onder a) bedoelde onderdanen van derde landen in een andere lidstaat dan de lidstaat die als eerste deze onderdanen van derde landen een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon op basis van deze richtlijn afgeeft.

#### *Artikel 2*

#### **Toepassingsgebied**

1. Deze richtlijn is van toepassing op onderdanen van derde landen die op het tijdstip van de aanvraag buiten het grondgebied van de lidstaten verblijven en een aanvraag indienen om tot het grondgebied van een lidstaat te worden toegelaten of die tot het grondgebied van een lidstaat zijn toegelaten overeenkomstig de voorwaarden van deze richtlijn, in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming als leidinggevende, specialist of stagiair-werknemer.
2. Deze richtlijn is niet van toepassing op onderdanen van derde landen die:
  - a) een aanvraag indienen om als onderzoeker in de zin van Richtlijn 2005/71/EG in een lidstaat te mogen verblijven met als doel een onderzoeksproject uit te voeren;
  - b) op grond van overeenkomsten tussen de Unie en haar lidstaten en derde landen, rechten inzake vrij verkeer genieten die gelijkwaardig zijn aan die van de burgers van de Unie of die werkzaam zijn bij in die derde landen gevestigde ondernemingen;

<sup>(1)</sup> PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.

- c) in het kader van Richtlijn 96/71/EG ter beschikking zijn gesteld;
  - d) als zelfstandige werkzaam zijn;
  - e) door arbeidsbureaus, uitzendbureaus of andere ondernemingen die werknemers ter beschikking stellen, zijn aangesteld om te werken onder toezicht en onder leiding van een andere onderneming;
  - f) worden toegelaten als voltijds student of die onder toezicht een korte praktijkopleiding volgen als onderdeel van hun studie.
3. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het recht van de lidstaten om voor onderdanen van een derde land die buiten het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen, met het oog op het verrichten van werk andere verblijfsvergunningen af te geven dan de in deze richtlijn gereguleerde vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon.

### Artikel 3

#### Definities

In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) „onderdaan van een derde land”, eenieder die geen burger van de Unie is in de zin van artikel 20, lid 1, van het VWEU;
- b) „overplaatsing binnen een onderneming”, de tijdelijke detachering, voor beroepsactiviteiten of opleiding, van een onderdaan van een derde land die op het tijdstip van de aanvraag voor de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon buiten het grondgebied van de lidstaten verblijft, van een buiten het grondgebied van een lidstaat gevestigde onderneming waarmee deze onderdaan voorafgaand aan en gedurende de overplaatsing een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, naar een entiteit die behoort tot de onderneming of tot hetzelfde groep van ondernemingen en die is gevestigd in die lidstaat, alsmede, waar van toepassing, de mobiliteit tussen gastentiteiten die gevestigd zijn in één of meerdere andere lidstaten;
- c) „binnen een onderneming overgeplaatste persoon”, een onderdaan van een derde land die op het tijdstip van de aanvraag van een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon buiten het grondgebied van de lidstaten verblijft en die het voorwerp is van een overplaatsing binnen een onderneming;
- d) „gastentiteit”, de entiteit waarnaar de binnen een onderneming overgeplaatste persoon wordt overgeplaatst en die, ongeacht haar rechtsvorm, overeenkomstig het nationale recht is gevestigd op het grondgebied van een lidstaat;
- e) „leidinggevende”, een lid van het hogere personeel dat in de eerste plaats leiding geeft aan de gastentiteit, onder het algemene toezicht van of aangestuurd door, in hoofdzaak, de raad van bestuur of de aandeelhouders van de onderneming of daarmee gelijkgestelde personen; deze functie omvat: het leiding geven aan de gastentiteit of een afdeling of onderafdeling daarvan; het toezicht houden op en het controleren van de werkzaamheden van andere toezichthoudende, hooggespecialiseerde of leidinggevende werknemers; het bevoegd zijn voor het aanbevelen van de indienstneming of van het ontslag van werknemers dan wel van ander optreden in het kader van het personeelsbeleid;
- f) „specialist”, een binnen de groep van ondernemingen werkend persoon die beschikt over gespecialiseerde kennis die van wezenlijk belang is voor de activiteiten, de technieken of het beheer van de gastentiteit. Bij de beoordeling van deze kennis wordt niet alleen rekening gehouden met de voor de gastentiteit specifieke kennis, maar ook met de vraag of de betrokkene hoge kwalificaties heeft, waaronder toereikende beroepservaring, voor bepaalde werkzaamheden of activiteiten waarvoor specifieke technische kennis inclusief eventueel het lidmaatschap van een erkende beroepsgroep vereist zijn.
- g) „stagiair-werknemer” (trainee employee), iemand met een universitair diploma die voor loopbaanontwikkeling of voor een opleiding in bedrijfstechnieken of -methoden wordt overgeplaatst naar een gastentiteit en die gedurende de overplaatsing wordt bezoldigd;
- h) „gezinsleden”, onderdanen van derde landen in de zin van artikel 4, lid 1, van Richtlijn 2003/86/EG van de Raad <sup>(1)</sup>;
- i) „vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon”, een titel met het acroniem „ICT” (Intra-Corporate Transferee), die de houder het recht geeft op het grondgebied van de eerste lidstaat en, waar van toepassing, van tweede lidstaten, te verblijven en te werken volgens de voorwaarden van deze richtlijn;

<sup>(1)</sup> Richtlijn 2003/86/EG van de Raad van 22 september 2003 inzake het recht op gezinshereniging (PB L 251 van 3.10.2003, blz. 12).



- j) „vergunning voor lange-termijnmobiliteit”, een titel met het acroniem „mobiele ICT”, die de houder van een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon het recht geeft op het grondgebied van de tweede lidstaat te verblijven en te werken volgens de voorwaarden van deze richtlijn;
- k) „één-aanvraagprocedure”, een procedure die op grond van één aanvraag van een onderdaan van een derde land tot het verkrijgen van een machtiging om op het grondgebied van een lidstaat te verblijven en te werken, tot een besluit over die aanvraag leidt;
- l) „groep van ondernemingen”, twee of meer ondernemingen waarvan wordt erkend dat zij overeenkomstig het nationale recht verbonden zijn op een van de volgende wijzen: wanneer een onderneming, direct of indirect, ten opzichte van een andere onderneming de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit; beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen; is gerechtigd meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming te benoemen, of wanneer de ondernemingen onder centrale leiding van de moederonderneming staan;
- m) „eerste lidstaat”, de lidstaat die als eerste een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon afgeeft aan een onderdaan van een derde land;
- n) „tweede lidstaat”, een lidstaat, niet zijnde de eerste lidstaat, waar de binnen een onderneming overgeplaatste persoon voornemens is het recht op mobiliteit, in de zin van deze richtlijn, uit te oefenen of reeds uitoefent;
- o) „gereguleerd beroep”, gereguleerd beroep in de zin van artikel 3, lid 1, onder a), van Richtlijn 2005/36/EG.

#### Artikel 4

### Gunstiger bepalingen

1. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan gunstiger bepalingen van:
  - a) het recht van de Unie, met inbegrip van bilaterale en multilaterale overeenkomsten tussen de Unie en haar lidstaten enerzijds, en een of meer derde landen anderzijds;
  - b) bilaterale of multilaterale overeenkomsten tussen een of meer lidstaten en een of meer derde landen.
2. Deze richtlijn laat onverlet dat de lidstaten met betrekking tot artikel 3, onder h), en de artikelen 15, 18 en 19 bepalingen kunnen invoeren of handhaven die gunstiger zijn voor de onderdanen van een derde land die binnen het toepassingsgebied ervan vallen.

#### HOOFDSTUK II

### TOELATINGSVOORWAARDEN

#### Artikel 5

### Toelatingscriteria

1. Onverminderd artikel 11, lid 1, moet een onderdaan van een derde land die verzoekt om onder de in deze richtlijn vastgestelde voorwaarden te worden toegelaten, of de gastentiteit:
  - a) aantonen dat de gastentiteit en de in een derde land gevestigde onderneming tot dezelfde onderneming of dezelfde groep van ondernemingen behoren;
  - b) aantonen dat hij onmiddellijk voorafgaand aan de datum van de overplaatsing binnen een onderneming ten minste drie tot maximaal twaalf ononderbroken maanden in dienst is bij dezelfde onderneming of groep van ondernemingen als hij een leidinggevende of een specialist is, en ten minste drie tot maximaal zes ononderbroken maanden als hij een stagiair-werknemer is;
  - c) een arbeidsovereenkomst en, indien nodig, een opdrachtbrief van de werkgever overleggen, die het volgende bevatten:
    - i) nadere bijzonderheden inzake de duur van de overplaatsing en de vestigingsplaats van de gastentiteit(en) vermeld;
    - ii) gegevens die aantonen dat de onderdaan van het derde land in de gastentiteit(en) in de betrokken lidstaat een functie zal bekleden als leidinggevende, specialist of stagiair-werknemer;

- iii) de bezoldiging en de overige arbeidsvoorwaarden die tijdens de overplaatsing binnen een onderneming gelden;
  - iv) gegevens die aantonen dat de onderdaan van het derde land na de beëindiging van de overplaatsing binnen een onderneming kan worden overgeplaatst naar een entiteit die tot dezelfde onderneming of groep van ondernemingen behoort en in een derde land is gevestigd;
- d) aantonen dat de onderdaan van het derde land de beroepskwalificaties en ervaring bezit die zijn vereist in de gastentiteit waarnaar hij wordt overgeplaatst als leidinggevende of specialist, of, in het geval van een stagiair-werknemer, het vereiste universitaire diploma;
- e) indien van toepassing, documenten overleggen waaruit blijkt dat de onderdaan van het derde land voldoet aan de voorwaarden die in het nationale recht van de betrokken lidstaat voor burgers van de Unie zijn vastgesteld voor de uitoefening van het gereguleerde beroep waarop de aanvraag betrekking heeft;
- f) een naar nationaal recht geldig reisdocument van de onderdaan van het derde land en, indien vereist, een visum of een aanvraag voor een visum overleggen; de lidstaten kunnen eisen dat het reisdocument ten minste even lang geldig is als de geldigheidsduur van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon;
- g) onverminderd bestaande bilaterale overeenkomsten, aantonen dat de betrokkene beschikt over of, indien het nationale recht zulks vereist, een aanvraag heeft ingediend voor een ziektekostenverzekering die alle risico's dekt die normaliter ook voor de onderdanen van de betrokken lidstaat zijn gedekt, voor de perioden waarin deze dekking en het bijbehorende recht op prestaties niet zijn geregeld in verband met of uit hoofde van het in die lidstaat verrichte werk.
2. De lidstaten kunnen eisen dat de aanvrager de in lid 1, onder a), c), d), e) en g), bedoelde documenten indient in een officiële taal van de betrokken lidstaat.
3. De lidstaten mogen van de aanvrager eisen dat hij, uiterlijk op het tijdstip van afgifte van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, het adres van de betrokken onderdaan van het derde land op het grondgebied van de lidstaat opgeeft.
4. De lidstaten schrijven voor dat:
- a) alle voorwaarden die in de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen en/of algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten gelden voor ter beschikking gestelde werknemers in een vergelijkbare situatie in de relevante beroepssectoren, in acht worden genomen tijdens de overplaatsing binnen een onderneming wat betreft de arbeidsvoorwaarden die niet de bezoldiging betreffen.
- Bij ontstentenis van een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve overeenkomsten, kunnen de lidstaten zich baseren op collectieve overeenkomsten die algemeen toepasselijk zijn op alle soortgelijke ondernemingen in het geografische gebied en het beroep of de sector in kwestie, en/of op collectieve overeenkomsten die zijn gesloten door de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op nationaal niveau en die op hun gehele nationale grondgebied worden toegepast;
- b) de bezoldiging van de onderdaan van het derde land tijdens de gehele overplaatsing binnen een onderneming niet minder gunstig is dan die van onderdanen van de lidstaat waar de arbeid wordt verricht met vergelijkbare functies, overeenkomstig toepasselijke wetten of collectieve overeenkomsten of praktijken in de lidstaat waar de gastentiteit is gevestigd.
5. Op basis van de overeenkomstig lid 1 verstrekte documenten, kunnen de lidstaten verlangen dat de binnen een onderneming overgeplaatste persoon tijdens zijn verblijf over voldoende middelen beschikt om zichzelf en zijn gezinsleden te onderhouden zonder een beroep te hoeven doen op het bijstandsstelsel van de lidstaat.
6. Naast de in lid 1 genoemde bewijzen kan van iedere onderdaan van een derde land die een aanvraag indient om als stagiair-werknemer te worden toegelaten, worden verlangd dat hij een stage-overeenkomst overlegt die verband houdt met de voorbereiding voor zijn toekomstige functie binnen de onderneming of groep van ondernemingen, met een beschrijving van het stageprogramma waaruit blijkt dat het doel van het verblijf is de stagiair-werknemer op te leiden voor loopbaanontwikkeling of een opleiding in bedrijfstechnieken en -methoden, de duur ervan en de wijze waarop tijdens de stage toezicht zal worden uitgeoefend op de stagiair-werknemer.
7. Elke wijziging tijdens de aanvraagprocedure die gevolgen heeft voor de in dit artikel vastgestelde toelatingscriteria, wordt door de aanvrager meegedeeld aan de bevoegde instanties van de betrokken lidstaat.

8. Onderdanen van derde landen die worden geacht een bedreiging te vormen voor de openbare orde, de openbare veiligheid of de volksgezondheid, worden in het kader van deze richtlijn niet toegelaten.

#### Artikel 6

##### Aantal toegelatenen

Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het recht van een lidstaat om te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen hij overeenkomstig artikel 79, lid 5, VWEU op zijn grondgebied toelaat. Op die grond kan een aanvraag voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon als niet-ontvankelijk worden beschouwd of worden afgewezen.

#### Artikel 7

##### Gronden voor afwijzing

1. De lidstaten wijzen een aanvraag voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon in de volgende gevallen af:

- a) er wordt niet voldaan aan artikel 5;
- b) de overgelegde documenten zijn op frauduleuze wijze verkregen, dan wel vervalst, of er is mee geknoeid;
- c) de gastentiteit is opgericht met als belangrijkste doel de binnenkomst van binnen een onderneming overgeplaatste personen te vergemakkelijken;
- d) de maximumduur van het verblijf, bedoeld in artikel 12, lid 1, is verstreken.

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

3. De lidstaten kunnen een aanvraag voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon afwijzen in de volgende gevallen:

- a) de werkgever of de gastentiteit zijn/haar wettelijke verplichtingen inzake sociale zekerheid, belasting, arbeidsrechten of -voorwaarden niet is nagekomen;
- b) de bedrijfsactiviteiten van de werkgever of de gastentiteit worden of zijn vereffend overeenkomstig het nationale insolventierecht, of er vindt geen economische activiteit plaats;
- c) het doel of het effect van de tijdelijke aanwezigheid van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon erin bestaat zich in een arbeids- of managementsgeschil, of in onderhandelingen, te mengen of anderszins het resultaat ervan te beïnvloeden.

4. De lidstaten mogen een aanvraag voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon afwijzen om de reden in artikel 12, lid 2.

5. Onverminderd lid 1 wordt in elke beslissing tot afwijzing van een aanvraag rekening gehouden met de specifieke omstandigheden van het geval en wordt het evenredigheidsbeginsel geëerbiedigd.

#### Artikel 8

##### Intrekking of niet-verlenging van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon

1. De lidstaten trekken een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon in de volgende gevallen in:

- a) de vergunning is op frauduleuze wijze verkregen, dan wel vervalst, of er is mee geknoeid;
- b) de binnen een onderneming overgeplaatste persoon in de betrokken lidstaat verblijft om andere redenen dan waarvoor hij werd toegelaten, op het grondgebied;
- c) de gastentiteit is opgericht met als belangrijkste doel de binnenkomst van binnen een onderneming overgeplaatste personen te vergemakkelijken.

2. De lidstaten trekken indien nodig een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon in, indien aan de werkgever of de gastentiteit op grond van het nationaal recht een sanctie is voor zwartwerk en/of illegale arbeid is opgelegd.

3. De lidstaten weigeren een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon te verlengen in alle volgende gevallen:

- a) de vergunning is op frauduleuze wijze verkregen, dan wel vervalst, of er is mee geknoeid;
- b) de binnen een onderneming overgeplaatste persoon in de betrokken lidstaat verblijft om andere redenen dan waarvoor hij werd toegelaten, op het grondgebied;
- c) de gastentiteit is opgericht met als belangrijkste doel de binnenkomst van binnen een onderneming overgeplaatste personen te vergemakkelijken;
- d) de maximumduur van het verblijf, bedoeld in artikel 12, lid 1, is verstreken.

4. De lidstaten weigeren, indien nodig, een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon te verlengen, indien aan de werkgever of de gastentiteit op grond van het nationaal recht een sanctie voor zwartwerk en/of illegale arbeid is opgelegd.

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

- a) wanneer niet of niet langer wordt voldaan aan de criteria van artikel 5;
- b) de werkgever of de gastentiteit is zijn/haar wettelijke verplichtingen inzake sociale zekerheid, belasting, arbeidsrechten of -voorwaarden niet nagekomen;
- c) de bedrijfsactiviteiten van de werkgever of de gastentiteit worden of zijn vereffend overeenkomstig het nationale insolventierecht, of er vindt geen economische activiteit plaats;
- d) de binnen een onderneming overgeplaatste persoon is de in de artikelen 21 en 22 vervatte mobiliteitsregels niet nagekomen.

6. Onverminderd de leden 1 en 3 wordt in elk besluit om de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon in te trekken of te weigeren deze te verlengen rekening gehouden met de specifieke omstandigheden van het geval en wordt het evenredigheidsbeginsel geëerbiedigd.

#### *Artikel 9*

#### **Sancties**

1. De lidstaten kunnen de gastentiteit aansprakelijk stellen voor het niet in acht nemen van de in deze richtlijn vastgestelde toelatings-, verblijfs- en mobiliteitsvoorwaarden.

2. Indien de gastentiteit overeenkomstig lid 1 aansprakelijk wordt gesteld, voorziet de betrokken lidstaat in sancties. Deze sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend.

3. De lidstaten stellen maatregelen vast die erop gericht zijn mogelijk misbruik te voorkomen en inbreuken op deze richtlijn te bestraffen. Maatregelen slaan op monitoring, beoordeling en, in voorkomend geval, inspectie, overeenkomstig hun nationale recht of administratieve praktijk.

### HOOFDSTUK III

#### **PROCEDURE EN VERGUNNING**

#### *Artikel 10*

#### **Toegang tot informatie**

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de informatie over alle bewijsstukken die bij een aanvraag moeten worden gevoegd, en over toegang en verblijf, ook wat betreft de rechten en plichten en de procedurele waarborgen van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon en zijn gezinsleden, gemakkelijk toegankelijk is voor de aanvragers. De lidstaten zorgen er tevens voor dat informatie over de procedures die van toepassing zijn op de korte-termijnmobiliteit als bedoeld in artikel 21, lid 2, en de lange-termijnmobiliteit als bedoeld in artikel 22, lid 1, gemakkelijk toegankelijk is.

2. De betrokken lidstaten stellen voor de gastentiteit informatie beschikbaar over het recht van lidstaten om sancties op te leggen overeenkomstig artikel 9 en artikel 23.

#### *Artikel 11*

### **Aanvragen voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon of een vergunning voor lange-termijnmobiliteit**

1. De lidstaten bepalen of een aanvraag moet worden ingediend door de onderdaan van een derde land of door de gastentiteit. De lidstaten kunnen ook besluiten dat een aanvraag naar keuze door een van beide kan worden gedaan.
2. De aanvraag voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon wordt ingediend wanneer de onderdaan van een derde land verblijft buiten het grondgebied van de lidstaat tot welke hij wenst te worden toegelaten.
3. De aanvraag voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon wordt ingediend bij de instanties van de lidstaat van het eerste verblijf. Indien het eerste verblijf niet het langste is, wordt de aanvraag ingediend bij de instanties van de lidstaat waar over het geheel genomen het langst durende verblijf tijdens de overplaatsing zal plaatsvinden.
4. De lidstaten wijzen de instanties aan die bevoegd zijn om de aanvraag in ontvangst te nemen en de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon of de vergunning voor lange-termijnmobiliteit af te geven.
5. De aanvrager heeft het recht zijn aanvraag in het kader van één-aanvraagprocedure in te dienen.
6. Vereenvoudigde procedures voor de afgifte van vergunningen voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, vergunningen voor lange-termijnmobiliteit, vergunningen voor gezinsleden en van visa, kunnen beschikbaar worden gesteld aan entiteiten, ondernemingen of groepen van ondernemingen die overeenkomstig het nationale recht of administratieve praktijk met het oog daarop zijn erkend door de lidstaten.

De erkenning wordt regelmatig opnieuw gezien.

7. De in lid 6 bedoelde vereenvoudigde procedures omvatten ten minste:
  - a) het vrijstellen van de aanvrager van het overleggen van bepaalde in artikel 5 of artikel 22, lid 2, onder a), bedoelde bewijsstukken;
  - b) een spoedtoelatingsprocedure waarbij vergunningen voor binnen een onderneming overgeplaatste personen en vergunningen voor lange-termijnmobiliteit kunnen worden afgegeven binnen een kortere termijn dan is vastgesteld in artikel 15, lid 1, of in artikel 22, lid 2, onder b), en/of
  - c) faciliterende en/of versnelde procedures voor de afgifte van de benodigde visa.
8. Entiteiten, ondernemingen of groepen van ondernemingen die overeenkomstig lid 6 zijn erkend, stellen de bevoegde instantie onverwijld en in elk geval binnen dertig dagen in kennis van elke wijziging die gevolgen heeft voor de erkenningsvoorwaarden.
9. De lidstaten voorzien in passende sancties, waaronder intrekking van de erkenning, indien de bevoegde instantie niet in kennis wordt gesteld.

#### *Artikel 12*

### **Duur van een overplaatsing binnen een bedrijf**

1. Een overplaatsing binnen een onderneming mag voor leidinggevenden en specialisten niet langer dan drie jaar en voor stagiair-werknemers niet langer dan één jaar duren; na afloop van die termijn verlaten deze personen het grondgebied van de lidstaten, tenzij zij op een andere basis een verblijfsvergunning krijgen overeenkomstig het Unie- of nationale recht.

2. Onverminderd hun verplichtingen uit hoofde van internationale overeenkomsten mogen de lidstaten verlangen dat er tussen het eind van de maximumduur van een overplaatsing als bedoeld in lid 1 en een nieuwe aanvraag voor dezelfde onderdaan van een derde land voor de toepassing van deze richtlijn in dezelfde lidstaat, een periode tot zes maanden verloopt.

### Artikel 13

#### **Vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon**

1. Binnen een onderneming overgeplaatste personen die voldoen aan de in artikel 5 vastgestelde toelatingscriteria en ten aanzien van wie de bevoegde instanties een positief besluit hebben genomen, krijgen een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon.
2. De geldigheidsduur van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon bedraagt — naargelang welke periode korter is — ten minste een jaar of de duur van de overplaatsing naar het grondgebied van de betrokken lidstaat, en kan worden verlengd tot maximaal drie jaar voor leidinggevenden en specialisten, en tot een jaar voor stagiair-werknemers.
3. De vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon die wordt afgegeven door de bevoegde instanties van de lidstaat, beantwoordt aan het uniforme model dat is vastgelegd in Verordening (EG) nr. 1030/2002.
4. In de rubriek „soort titel”, overeenkomstig punt a) 6.4 van de bijlage bij Verordening (EG) nr. 1030/2002, vermelden de lidstaten „ICT”.

De lidstaten mogen ook een aanduiding in hun officiële taal of talen toevoegen.

5. De lidstaten geven geen aanvullende vergunningen af, in het bijzonder geen arbeidsvergunningen van welke aard ook.
6. De lidstaten kunnen aanvullende informatie met betrekking tot de beroepsactiviteit tijdens de overplaatsing binnen de onderneming van de onderdaan van het derde land op papier aangeven en/of deze gegevens in elektronische vorm opslaan als bedoeld in artikel 4 van Verordening (EG) nr. 1030/2002 en in punt a)16 van de bijlage bij die verordening.
7. De betrokken lidstaat biedt de onderdanen van een derde land van wie de toelatingsaanvraag is goedgekeurd, alle faciliteiten om de benodigde visa te verkrijgen.

### Artikel 14

#### **Wijzigingen tijdens het verblijf die gevolgen hebben voor de toelatingsvoorwaarden**

Elke wijziging tijdens het verblijf die gevolgen heeft voor de in artikel 5 vastgestelde toelatingsvoorwaarden, wordt door de aanvrager meegedeeld aan de bevoegde instanties van de betrokken lidstaat.

### Artikel 15

#### **Procedurale waarborgen**

1. De bevoegde instanties van de betrokken lidstaat nemen een besluit over de aanvraag voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon of voor verlenging ervan en stellen de aanvrager, overeenkomstig de nationale wettelijke kennisgevingsprocedures van de betrokken lidstaat, zo spoedig mogelijk en uiterlijk 90 dagen na de datum waarop de volledige aanvraag is ingediend, schriftelijk in kennis van hun besluit.

2. Indien de ter staving van de aanvraag verstrekte gegevens of documentatie onvolledig zijn, delen de bevoegde instanties de aanvrager binnen een redelijke termijn mee welke aanvullende gegevens vereist zijn en stellen zij voor de verstrekking hiervan een redelijke termijn vast. De in lid 1 bedoelde termijn wordt opgeschort totdat de bevoegde autoriteiten de gevraagde aanvullende informatie hebben ontvangen.
3. De redenen voor een besluit tot niet-ontvankelijk verklaren of afwijzing van een aanvraag of weigering van een verlenging ervan worden de aanvrager schriftelijk meegedeeld. De redenen voor een besluit tot intrekking van een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon worden die persoon en de gastentiteit schriftelijk meegedeeld.
4. Een besluit tot niet-ontvankelijk verklaren, afwijzing van de aanvraag, of niet-verlenging of intrekking van een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon kunnen juridisch worden aangevochten in de betrokken lidstaat, overeenkomstig het nationale recht. De rechterlijke of bestuursrechtelijke instantie waar een beroep kan worden ingesteld, en de beroepstermijn worden in de schriftelijke kennisgeving vermeld.
5. Binnen de in artikel 12, lid 1, bedoelde periode krijgt een aanvrager de gelegenheid een aanvraag voor verlenging in te dienen voordat de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon verstrijkt. De lidstaten kunnen voor het indienen van een aanvraag voor verlenging een termijn stellen van maximaal 90 dagen voorafgaand aan het verstrijken van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon.
6. Als de geldigheid van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon tijdens de verlengingsprocedure verstrijkt, staan de lidstaten de binnen een onderneming overgeplaatste persoon toe op hun grondgebied te blijven in afwachting van een besluit over de aanvraag door de bevoegde instanties. In dat geval mogen de lidstaten, wanneer het nationale recht dat vereist, tijdelijke nationale verblijfsvergunningen of gelijkwaardige vergunningen afgeven.

#### *Artikel 16*

### **Vergoedingen**

De lidstaten kunnen de betaling van een vergoeding verlangen voor de behandeling van aanvragen overeenkomstig deze richtlijn. De hoogte van deze vergoeding mag niet buitensporig of onevenredig zijn.

#### HOOFDSTUK IV

### **RECHTEN**

#### *Artikel 17*

### **Rechten op basis van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon**

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

- a) het recht van toegang tot en verblijf op het grondgebied van de eerste lidstaat;
- b) vrije toegang tot het gehele grondgebied van de eerste lidstaat overeenkomstig het nationale recht daarvan;
- c) het recht de specifieke beroepsactiviteit te verrichten die is toegestaan krachtens de vergunning conform het nationale recht, in elke gastentiteit die tot de onderneming of de groep van ondernemingen behoort in de eerste lidstaat.

De in dit artikel, eerste lid, onder a) tot en met c), bedoelde rechten worden in tweede lidstaten genoten overeenkomstig artikel 20.

#### *Artikel 18*

### **Recht op gelijke behandeling**

1. Ongeacht het recht dat op het dienstverband van toepassing is en onverminderd artikel 5, lid 4, onder b), krijgen binnen een onderneming overgeplaatste personen die uit hoofde van deze richtlijn zijn toegelaten, op zijn minst dezelfde behandeling als personen die vallen onder Richtlijn 96/71/EG wat betreft de arbeidsvoorwaarden overeenkomstig artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG in de lidstaat waar het werk wordt verricht.

2. Binnen een onderneming overgeplaatste personen krijgen dezelfde behandeling als de onderdanen van de lidstaat waar het werk wordt verricht, met betrekking tot:
- vrijheid van vereniging en aansluiting bij of lidmaatschap van een werknemers- of werkgeversorganisatie of een andere organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van door dergelijke organisaties verschaft rechten en voor delen, onverminderd de nationale bepalingen inzake openbare orde en openbare veiligheid;
  - erkenning van diploma's, certificaten en andere beroepskwalificaties, overeenkomstig de desbetreffende nationale procedures;
  - nationale bepalingen inzake takken van sociale zekerheid zoals omschreven in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004, tenzij het recht van het land van herkomst uit hoofde van bilaterale overeenkomsten of het nationale recht van de lidstaat waar de arbeid wordt verricht, van toepassing is, waardoor de binnen een onderneming overgeplaatste persoon onder de socialezekerheidswetgeving van één van deze landen valt. In het geval van mobiliteit binnen de EU en onverminderd bilaterale overeenkomsten die erin voorzien dat de binnen een onderneming overgeplaatste persoon onder het nationale recht van het land van herkomst valt, is Verordening (EU) nr. 1231/2010 van overeenkomstige toepassing;
  - de uitbetaling van wettelijke pensioenen met betrekking tot ouderdom, invaliditeit en overlijden, gebaseerd op het arbeidsverleden van werknemers en verworven door binnen een onderneming overgeplaatste personen die naar een derde land verhuizen, of de nabestaanden van zulke binnen een onderneming overgeplaatste personen die in een derde land wonen en hun rechten aan de binnen een onderneming overgeplaatste persoon ontlenen, overeenkomstig de in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004 beschreven wetgeving, onder dezelfde voorwaarden en tegen dezelfde tarieven als onderdanen van de betrokken lidstaat wanneer zij naar een derde land verhuizen, onverminderd Verordening (EU) nr. 1231/2010 en bilaterale overeenkomsten;
  - toegang tot goederen en diensten en de levering van voor het publiek beschikbare goederen en diensten, met uitzondering van procedures voor het vinden van woonruimte volgens het nationale recht, onverminderd de contractvrijheid naar Unierecht en nationaal recht, en diensten van openbare arbeidsbureaus.

De in dit lid bedoelde bilaterale overeenkomsten en nationale regelgeving zijn internationale overeenkomsten of bepalingen van de lidstaten in de zin van artikel 4.

3. Onverminderd Verordening (EU) nr. 1231/2010 kunnen de lidstaten besluiten dat punt c) van lid 2 aangaande gezinstoelagen niet geldt voor binnen een onderneming overgeplaatste personen die niet langer dan negen maanden op het grondgebied van een lidstaat mogen verblijven en werken.

4. Dit artikel laat het recht van de lidstaat om de vergunning krachtens artikel 8 in te trekken of niet te verlengen onverlet.

#### Artikel 19

#### Gezinsleden

1. Richtlijn 2003/86/EG is van toepassing in de eerste lidstaat en in tweede lidstaten die de binnen een onderneming overgeplaatste persoon overeenkomstig artikel 22 van deze richtlijn toestaan op hun grondgebied te verblijven en te werken, onder voorbehoud van in dit artikel neergelegde afwijkingen.

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

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

4. In afwijking van artikel 5, lid 4, eerste alinea, van Richtlijn 2003/86/EG worden de verblijfsvergunningen voor gezinsleden door een lidstaat afgegeven binnen negentig dagen na de datum van indiening van de volledige aanvraag, mits aan de voorwaarden voor gezinshereniging is voldaan. De bevoegde autoriteit van de lidstaat behandelt de aanvraag voor de verblijfsvergunning voor de gezinsleden van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon tegelijk met de



aanvraag voor de vergunning voor de binnen een onderneming overgeplaatste persoon of de aanvraag voor de vergunning voor lange-termijnmobiliteit, ingeval de aanvraag voor de verblijfsvergunning voor de gezinsleden van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon op hetzelfde moment wordt ingediend. De procedurele waarborgen van artikel 15 gelden dienovereenkomstig.

5. In afwijking van artikel 13, lid 2, van Richtlijn 2003/86/EG, loopt de geldigheidsduur van de verblijfsvergunningen van gezinsleden in een lidstaat als algemene regel af op de datum waarop de door die lidstaat afgegeven vergunning voor de binnen een onderneming overgeplaatste persoon of voor lange-termijnmobiliteit verstrijkt.

6. In afwijking van artikel 14, lid 2, van Richtlijn 2003/86/EG en onverminderd het in de desbetreffende bepalingen van de betrokken toetredingsakten geformuleerde beginsel van voorrang voor Unie-burgers, hebben de gezinsleden van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon aan wie gezinshereniging is toegestaan, op het grondgebied van de lidstaat die de verblijfsvergunning voor het gezinslid heeft afgegeven toegang tot werk in loondienst en als zelfstandige.

## HOOFDSTUK V

### MOBILITEIT BINNEN DE EU

#### *Artikel 20*

#### **Mobiliteit**

Onderdanen van derde landen die houder zijn van een door de eerste lidstaat afgegeven geldige vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, kunnen op basis van die vergunning en van een geldig reisdocument en op de voorwaarden van de artikelen 21 en 22 en overeenkomstig artikel 23, in één lidstaat of in verscheidene andere lidstaten binnenkomen en daar verblijven en werken.

#### *Artikel 21*

#### **Korte-termijnmobiliteit**

1. Onderdanen van derde landen die houder zijn van een door de eerste lidstaat afgegeven geldige vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon mogen verblijven in een tweede lidstaat en werken in elke in die lidstaat gevestigde entiteit die tot dezelfde onderneming of groep van ondernemingen behoort, en wel gedurende maximaal 90 dagen in een periode van 180 dagen per lidstaat, overeenkomstig de voorwaarden in dit artikel.

2. De tweede lidstaat mag de gastentiteit in de eerste lidstaat verzoeken de eerste en de tweede lidstaat in kennis te stellen van het voornemen van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon om in een in de tweede lidstaat gevestigde entiteit te gaan werken.

In zulke gevallen zorgt de tweede lidstaat ervoor dat de kennisgeving mag plaatsvinden:

- a) op het moment van de aanvraag in de eerste lidstaat, indien de mobiliteit naar de tweede lidstaat in dat stadium al is voorzien, of
  - b) nadat de binnen een onderneming overgeplaatste persoon in de eerste lidstaat is toegelaten, zodra de voorgenomen mobiliteit naar de tweede lidstaat bekend is.
3. De tweede lidstaat mag verlangen dat in de kennisgeving de toezending wordt vermeld van onderstaande documenten en informatie:
- a) een bewijs dat de gastentiteit in de tweede lidstaat en de in een derde land gevestigde onderneming tot dezelfde onderneming of groep van ondernemingen behoren;
  - b) de arbeidsovereenkomst en, indien nodig, de opdrachtbrief die overeenkomstig artikel 5, lid 1, onder c), aan de eerste lidstaat werden doorgestuurd;

- c) indien van toepassing, documenten overleggen waaruit blijkt dat de binnen een onderneming overgeplaatste persoon voldoet aan de voorwaarden die in het nationale recht van de betrokken lidstaat voor burgers van de Unie zijn vastgesteld voor de uitoefening van het gereglementeerde beroep waarop de aanvraag betrekking heeft;
- d) een geldig reisdocument, zoals bedoeld in artikel 5, lid 1, onder f), en
- e) de beoogde duur en data van de mobiliteit, als die niet in een van bovenstaande documenten worden genoemd.

De tweede lidstaat mag verlangen dat deze documenten en informatie worden ingediend in een officiële taal van deze lidstaat.

4. Indien de kennisgeving overeenkomstig lid 2, onder a), is geschied, en de tweede lidstaat geen bezwaar heeft gemaakt bij de eerste lidstaat overeenkomstig lid 6, kan de mobiliteit van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon naar de tweede lidstaat plaatsvinden op ieder moment binnen de geldigheidsduur van de vergunning voor de binnen een onderneming overgeplaatste persoon.

5. Indien de kennisgeving overeenkomstig lid 2, onder b), is geschied, kan de mobiliteit ingaan onmiddellijk na de kennisgeving aan de tweede lidstaat, of op enig ander moment daarna binnen de geldigheidsduur van de vergunning van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon.

6. Naar aanleiding van de kennisgeving bedoeld in lid 2 kan de tweede lidstaat binnen 20 dagen na ontvangst van de kennisgeving bezwaar maken tegen de mobiliteit van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon naar zijn grondgebied, als:

- a) er niet wordt voldaan aan de voorwaarden in artikel 5, lid 4, onder b), of in lid 3, onder a), c) of d), van dit artikel;
- b) de overgelegde documenten op frauduleuze wijze zijn verkregen, of zijn vervalst dan wel als ermee is geknoeid;
- c) de maximumduur van het verblijf, bedoeld in artikel 12, lid 1, of in lid 1 van dit artikel is verstreken.

De bevoegde autoriteiten van de tweede lidstaat stellen de bevoegde autoriteiten van de eerste lidstaat en de gastentiteit in de eerste lidstaat onverwijld in kennis van hun bezwaar tegen de mobiliteit.

7. Indien de tweede lidstaat overeenkomstig lid 6 van dit artikel bezwaar maakt tegen de mobiliteit en de mobiliteit nog geen feit is, mag de binnen een onderneming overgeplaatste persoon niet in het kader van de overplaatsing binnen de onderneming in de tweede lidstaat werken. Als de mobiliteit reeds een feit is, geldt artikel 23, leden 4 en 5.

8. Als de vergunning voor de binnen een onderneming overgeplaatste persoon door de eerste lidstaat wordt verlengd binnen de in artikel 12, lid 1, gestelde maximumduur, blijft de verlengde vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon de houder ervan het recht geven in de tweede lidstaat te werken, met inachtneming van de in lid 1 van dit artikel gestelde maximumduur.

9. Binnen een onderneming overgeplaatste personen die worden beschouwd als een bedreiging voor de openbare orde, de openbare veiligheid of de volksgezondheid wordt niet toegestaan het grondgebied van de tweede lidstaat binnen te komen of er te verblijven.

## Artikel 22

### Lange-termijnmobiliteit

1. Ten aanzien van onderdanen van derde landen die houder zijn van een geldige, door de eerste lidstaat afgegeven vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, en die voornemens zijn gedurende meer dan 90 dagen per lidstaat te gaan verblijven in een tweede lidstaat en te gaan werken in een andere in die lidstaat gevestigde entiteit die behoort tot dezelfde onderneming of groep van ondernemingen, kan de tweede lidstaat besluiten:

- a) artikel 21 toe te passen en de binnen een onderneming overgeplaatste persoon toe te staan op zijn grondgebied te verblijven en te werken op basis van en gedurende de geldigheidsperiode van de door de eerste lidstaat afgegeven vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, of
- b) de procedure in de leden 2 tot en met 7 toe te passen.

2. Indien een aanvraag wordt ingediend voor een lange-termijnmobiliteit, geldt onderstaande:
- a) de tweede lidstaat kan de aanvrager verzoeken alle onderstaande documenten, of een aantal ervan, toe te sturen wanneer deze documenten door de tweede lidstaat worden gevraagd voor een eerste aanvraag:
    - i) een bewijs dat de gastentiteit in de tweede lidstaat en de in een derde land gevestigde onderneming tot dezelfde onderneming of groep van ondernemingen behoren;
    - ii) een arbeidsovereenkomst en, indien nodig, een opdrachtbrief overeenkomstig artikel 5, lid 1, onder c);
    - iii) indien van toepassing, documenten waaruit blijkt dat de onderdaan van het derde land voldoet aan de voorwaarden die in het nationale recht van de betrokken lidstaat voor burgers van de Unie zijn vastgesteld voor de uitoefening van het gereglementeerde beroep waarop de aanvraag betrekking heeft;
    - iv) een geldig reisdocument, zoals bedoeld in artikel 5, lid 1, onder f);
    - v) bewijs dat de betrokkene beschikt over of, indien het nationale recht zulks vereist, een aanvraag heeft ingediend voor een ziektekostenverzekering, zoals bedoeld in artikel 5, lid 1, onder g).

De tweede lidstaat mag van de aanvrager verlangen dat hij, uiterlijk op het tijdstip van afgifte van de vergunning voor lange-termijnmobiliteit, het adres van de betrokken binnen een onderneming overgeplaatste persoon op het grondgebied van de tweede lidstaat opgeeft.

De tweede lidstaat mag verlangen dat deze documenten en die informatie worden ingediend in een officiële taal van deze lidstaat;

- b) de tweede lidstaat neemt een besluit over de aanvraag voor lange-termijnmobiliteit en stelt de aanvrager zo spoedig mogelijk en uiterlijk 90 dagen na de datum waarop de aanvraag en de documenten waarin onder a) is voorzien, bij de bevoegde autoriteiten van de tweede lidstaat zijn ingediend, schriftelijk in kennis van het besluit;
  - c) van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon wordt niet verlangd dat hij het grondgebied van de lidstaten verlaat om de aanvraag in te dienen en hij heeft ook geen visum nodig;
  - d) de binnen een onderneming overgeplaatste persoon wordt toegestaan in de tweede lidstaat te werken totdat de bevoegde autoriteiten een besluit hebben genomen over de aanvraag voor lange-termijnmobiliteit, op voorwaarde dat:
    - i) de in artikel 21, lid 1, bedoelde periode en de geldigheidsperiode van de door de eerste lidstaat afgegeven vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon niet zijn verstreken, en
    - ii) als de tweede lidstaat dat verlangt, de gehele aanvraag minstens 20 dagen voor aanvang van de lange-termijnmobiliteit van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon bij de tweede lidstaat is ingediend;
  - e) een aanvraag voor lange-termijnmobiliteit mag niet tegelijk met een kennisgeving voor korte-termijnmobiliteit worden ingediend. Wanneer de noodzaak van lange-termijnmobiliteit zich aandient nadat de korte-termijnmobiliteit van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon is ingegaan, mag de tweede lidstaat verlangen dat de aanvraag van lange-termijnmobiliteit minstens 20 dagen voor de afloop van de korte-termijnmobiliteit wordt ingediend.
3. De lidstaten mogen een aanvraag voor lange-termijnmobiliteit afwijzen als:
- a) niet wordt voldaan aan de voorwaarden in lid 2, onder a), van dit artikel en evenmin aan de criteria in artikel 5, leden 4, 5 of 8;
  - b) één van de redenen die vallen onder artikel 7, lid 1, onder b) of d), of artikel 7, lid 2, lid 3 of lid 4 van toepassing is, of
  - c) de vergunning voor de binnen een onderneming overgeplaatste persoon tijdens de procedure verstrijkt.

4. Indien de tweede lidstaat een positief besluit neemt over de aanvraag voor een lange-termijnmobiliteit als bedoeld in lid 2, krijgt de binnen een onderneming overgeplaatste persoon een vergunning voor lange-termijnmobiliteit, op grond waarvan de binnen een onderneming overgeplaatste persoon op het grondgebied van de tweede lidstaat mag verblijven en werken. Deze vergunning wordt afgegeven met gebruikmaking van het uniforme format dat in Verordening (EG) nr. 1030/2002 is vastgelegd. In de rubriek „soort titel” overeenkomstig punt a) 6.4 van de bijlage bij Verordening (EG) nr. 1030/2002 vermelden de lidstaten: „mobiele ICT”. De lidstaten mogen ook een aanduiding in hun officiële taal of talen toevoegen.

De lidstaten kunnen aanvullende informatie met betrekking tot de beroepsactiviteit tijdens de lange-termijnmobiliteit van de binnen de onderneming verplaatste persoon op papier aangeven en/of in elektronische vorm opslaan als bedoeld in artikel 4 van Verordening (EG) nr. 1030/2002 en in punt a)16 van de bijlage bij die verordening.

5. Verlenging van een vergunning voor lange-termijnmobiliteit laat artikel 11, lid 3, onverlet.

6. De tweede lidstaat brengt de bevoegde autoriteiten in de eerste lidstaat op de hoogte van de afgifte van een vergunning voor lange-termijnmobiliteit.

7. Wanneer een lidstaat een besluit neemt over een aanvraag voor lange-termijnmobiliteit, gelden artikel 8, artikel 15, leden 2 tot en met 6, en artikel 16 dienovereenkomstig.

### Artikel 23

#### Waarborgen en sancties

1. Wanneer de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon is afgegeven door een lidstaat die het Schengenacquis niet volledig toepast en de binnen een onderneming overgeplaatste persoon een buitengrens overschrijdt, mag de tweede lidstaat verlangen dat ten bewijze van het feit dat de binnen een onderneming overgeplaatste persoon naar de tweede lidstaat gaat in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming, onderstaande wordt overgelegd:

- a) een afschrift van de kennisgeving die de gastentiteit in de eerste lidstaat overeenkomstig artikel 21, lid 2, heeft gezonden, of
- b) een brief van de gastentiteit in de tweede lidstaat met op zijn minst nadere gegevens over de duur van de mobiliteit binnen de EU en de locatie van de gastentiteit(en) in de tweede lidstaat.

2. Als de eerste lidstaat de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon intrekt, worden de autoriteiten van de tweede lidstaat daar onmiddellijk van op de hoogte gebracht.

3. De gastentiteit van de tweede lidstaat stelt de bevoegde autoriteiten van de tweede lidstaat in kennis van iedere wijziging die van invloed is op de voorwaarden waarop de mobiliteit is toegestaan.

4. De tweede lidstaat mag verlangen dat de binnen een onderneming overgeplaatste persoon alle arbeidsactiviteit onmiddellijk beëindigt en zijn grondgebied verlaat als:

- a) die tweede lidstaat niet overeenkomstig artikel 21, leden 2 en 3, de door hem gevraagde kennisgeving heeft ontvangen;
- b) die tweede lidstaat bezwaar heeft aangetekend tegen de mobiliteit overeenkomstig artikel 21, lid 6;
- c) die tweede lidstaat een aanvraag voor lange-termijnmobiliteit heeft afgewezen overeenkomstig artikel 22, lid 3;
- d) de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon of de vergunning voor lange-termijnmobiliteit wordt gebruikt voor andere doeleinden dan waarvoor de vergunning was afgegeven;
- e) niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden waarop de mobiliteit was toegestaan.

5. In de in lid 4 genoemde gevallen laat de eerste lidstaat de binnen een onderneming overgeplaatste persoon en, indien van toepassing, diens gezinsleden op verzoek van de tweede lidstaat zonder formaliteiten en onverwijld weer toe op zijn grondgebied. Dat geldt ook als de door de eerste lidstaat afgegeven vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon tijdens de periode van mobiliteit in de tweede lidstaat is verstreken of ingetrokken.

6. Wanneer de houder van een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon de buitengrens overschrijdt van een lidstaat die het Schengenacquis volledig uitvoert, raadpleegt die lidstaat het Schengeninformatiesysteem. Die lidstaat weigert de toegang of maakt bezwaar tegen de mobiliteit van personen die in het Schengeninformatiesysteem gesignaleerd staan ter fine van weigering van toegang en verblijf.
7. De lidstaten mogen overeenkomstig artikel 9 sancties instellen tegen de op hun grondgebied gevestigde gastentiteit als:
- a) de gastentiteit heeft nagelaten kennis te geven van de mobiliteit van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon overeenkomstig artikel 21, leden 2 en 3;
  - b) de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon of de vergunning voor lange-termijnmobiliteit wordt gebruikt voor andere doeleinden dan waarvoor de vergunning was afgegeven;
  - c) de aanvraag voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon is ingediend bij een andere lidstaat dan die van het langst durende verblijf;
  - d) de binnen een onderneming overgeplaatste persoon niet meer voldoet aan de criteria en voorwaarden op basis waarvan toestemming voor de mobiliteit was gegeven en de gastentiteit nalaat de bevoegde autoriteiten van de tweede lidstaat daarvan op de hoogte te brengen;
  - e) de binnen een onderneming overgeplaatste persoon in de tweede lidstaat aan het werk is gegaan, ofschoon niet was voldaan aan de voorwaarden voor mobiliteit ingeval artikel 21, lid 5, onder d), of artikel 22, lid 2, van toepassing is.

## HOOFDSTUK VI

### SLOTBEPALINGEN

#### *Artikel 24*

#### **Statistische gegevens**

1. De lidstaten sturen de Commissie cijfers toe met betrekking tot het aantal voor de eerste maal afgegeven vergunningen voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon en vergunningen voor lange-termijnmobiliteit en, waar van toepassing, de uit hoofde van artikel 21, lid 2, ontvangen kennisgevingen en, voor zover mogelijk, het aantal binnen een onderneming overgeplaatste personen van wie de vergunning is vernieuwd of ingetrokken. Deze cijfers moeten worden uitgesplitst naar staatsburgerschap, geldigheidsduur van de vergunning en, voor zover mogelijk, economische sector en de positie van de overgeplaatste persoon.
2. De referentieperiode voor de cijfers is één kalenderjaar en de cijfers worden binnen zes maanden na het einde van het referentiejaar aan de Commissie medegedeeld. Het eerste referentiejaar is 2017.
3. De cijfers worden meegedeeld overeenkomstig Verordening (EG) nr. 862/2007 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(1)</sup>.

#### *Artikel 25*

#### **Verslagen**

De Commissie brengt voor de eerste keer uiterlijk 29 november 2019 en vervolgens om de drie jaar aan het Europees Parlement en de Raad verslag uit over de toepassing van deze richtlijn in de lidstaten, en stelt alle nodige wijzigingen voor. Het verslag betreft met name een beoordeling van het goede functioneren van de regeling voor mobiliteit binnen de EU alsmede de mogelijke vormen van misbruik van de regeling en de interactie ervan met het Schengenacquis. De Commissie beoordeelt met name de toepassing in de praktijk van de artikelen 20, 21, 22, 23 en 26 beoordelen.

<sup>(1)</sup> Verordening (EG) nr. 862/2007 van het Europees Parlement en de Raad van 11 juli 2007 betreffende communautaire statistieken over migratie en internationale bescherming en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 311/76 van de Raad betreffende de opstelling van statistieken over buitenlandse werknemers (PB L 199 van 31.7.2007, blz. 23).

*Artikel 26***Samenwerking tussen contactpunten**

1. De lidstaten benoemen contactpunten die daadwerkelijk zullen samenwerken en verantwoordelijk zijn voor het ontvangen en doorgeven van de informatie die nodig is voor de uitvoering van de artikelen 21, 22 en 23. De lidstaten wisselen de gegevens bij voorkeur elektronisch uit.
2. Elke lidstaat deelt de overige lidstaten via de in lid 1 bedoelde contactpunten mee welke de in artikel 11, lid 4, bedoelde aangewezen autoriteiten zijn en welke procedure bedoeld in de artikelen 21 en 22 wordt toegepast op mobiliteit.

*Artikel 27***Omzetting**

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk 29 november 2016 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie onverwijld in kennis van de tekst van deze bepalingen.

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

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

*Artikel 28***Inwerkingtreding**

Deze richtlijn treedt in werking op de dag volgende op die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

*Artikel 29***Adressaten**

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten, overeenkomstig het Verdragen.

Gedaan te Brussel, 15 mei 2014.

Voor het Europees Parlement  
De voorzitter  
M. SCHULZ

Voor de Raad  
De voorzitter  
D. KOURKOULAS