



A7-0170/2014

12.3.2014

*****I**
VERSLAG

over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming (COM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD))

Commissie burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken

Rapporteur: Salvatore Iacolino

Rapporteur voor advies (*): Liisa Jaakonsaari, Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

(*): Procedure met medeverantwoordelijke commissies – Artikel 50 van het Reglement

Verklaring van de gebruikte tekens

- * Raadplegingsprocedure
- *** Goedkeuringsprocedure
- ***I Gewone wetgevingsprocedure (eerste lezing)
- ***II Gewone wetgevingsprocedure (tweede lezing)
- ***III Gewone wetgevingsprocedure (derde lezing)

(De aangeduide procedure is gebaseerd op de in de ontwerptekst voorgestelde rechtsgrond.)

Amendementen op een ontwerptekst

Door het Parlement aangebrachte wijzigingen op de ontwerptekst worden in ***vet cursief*** aangegeven. De markering in *mager cursief* is een aanwijzing voor de technische diensten en betreft passages in de ontwerptekst waarvoor een correctie wordt voorgesteld met het oog op de uiteindelijke tekst (bijvoorbeeld aperte fouten of weglatingen in een taalversie). Dergelijke correcties moeten worden goedgekeurd door de betrokken technische diensten.

In de koptekst van een amendement op een bestaande tekst, waarvoor in de ontwerptekst wijzigingen worden voorgesteld, wordt op respectievelijk de derde en vierde regel verwezen naar de bestaande tekst en naar de bepaling in kwestie. Tekstdelen die worden overgenomen uit een bepaling van een bestaande tekst die in de ontwerptekst niet is gewijzigd, maar door het Parlement wordt geamendeerd, worden in ***vet*** gemarkeerd. Een eventuele schrapping van dergelijke tekstdelen wordt als volgt aangegeven: [...].

INHOUD

	Blz.
ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT	5
TOELICHTING	94
ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN INZAKE DE RECHTSGROND.	97
ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN (*).....	103
PROCEDURE	126

(*) Medeverantwoordelijke commissie – Artikel 50 van het Reglement

ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

**over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming
(COM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD))**

(Gewone wetgevingsprocedure: eerste lezing)

Het Europees Parlement,

- gezien het voorstel van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad (COM(2010)0378),
 - gezien artikel 294, lid 2, en artikel 79, lid 2, onder a) en b) van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, op grond waarvan het voorstel door de Commissie bij het Parlement is ingediend (C7-0179/2010),
 - gezien het advies van de Commissie juridische zaken inzake de voorgestelde rechtsgrond,
 - gezien artikel 294, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,
 - gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité van 4 mei 2011¹,
 - gezien het advies van het Comité van de Regio's van 31 maart 2011²,
 - gezien de schriftelijke toezegging van de vertegenwoordiger van de Raad van 27 februari 2014 om het standpunt van het Europees Parlement goed te keuren, overeenkomstig artikel 294, lid 4, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,
 - gezien artikel 55 van zijn Reglement,
 - gezien het verslag van de Commissie burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken en het advies van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A7-0170/2014),
1. stelt onderstaand standpunt in eerste lezing vast;
 2. hecht zijn goedkeuring aan de gemeenschappelijke verklaring van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie die als bijlage bij onderhavige resolutie is gevoegd;
 3. neemt kennis van de verklaringen van de Commissie die als bijlage bij onderhavige resolutie zijn gevoegd;
 3. verzoekt zijn Voorzitter het standpunt van het Parlement te doen toekomen aan de Raad en aan de Commissie alsmede aan de nationale parlementen.

¹ PB C 218 van 23.07.2011, blz. 101.

² PB C 166 van 7.6.2011, blz. 59.

Amendement 1

AMENDEMENTEN VAN HET EUROPEES PARLEMENT*

op het voorstel van de Commissie

RICHTLIJN (EU) No. .../20xx VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

Van

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 Comité¹,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's²,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

* Amendementen: nieuwe of vervangende tekst staat in vet en cursief, schrappingen zijn met het symbool ■ aangegeven.

¹ PB C [...] van [...], blz. [...].

² PB C [...] van [...], blz. [...].

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Met het oog op de geleidelijke totstandbrenging van een ruimte van vrijheid, veiligheid en recht is in het Verdrag bepaald dat maatregelen moeten worden aangenomen op het gebied van immigratie die billijk zijn ten aanzien van onderdanen van derde landen.
- (2) Het Verdrag bepaalt dat de Unie een gemeenschappelijk immigratiebeleid ontwikkelt, dat erop gericht is in alle stadia te zorgen voor een efficiënt beheer van de migratiestromen en een billijke behandeling van onderdanen van derde landen die legaal op het grondgebied van de lidstaten verblijven. Daartoe moeten het Europees Parlement en de Raad maatregelen vaststellen inzake de voorwaarden voor toegang en verblijf, en normen bepalen betreffende de afgifte door de lidstaten van 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 "Europa 2020: Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei"¹ 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* uit derde landen gemakkelijker toegang te verlenen tot de Unie in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming, moeten in deze ruimere context worden gezien.
- (4) Het programma van Stockholm, dat door de Europese Raad van 10 en 11 december 2009 is vastgesteld, erkent dat arbeidsimmigratie kan bijdragen tot meer concurrentievermogen en economische vitaliteit en dat een flexibel immigratiebeleid, in de context van de grote demografische uitdagingen waarvoor de Unie zal komen te staan met een stijgende vraag naar arbeid, een belangrijke bijdrage zal leveren tot de economische ontwikkeling en prestaties van de Unie op lange termijn. De Commissie en de Raad wordt derhalve verzocht het Beleidsplan legale migratie van 2005 te blijven uitvoeren².

¹ COM(2010) 2020.

² COM(2005) 669.

- (5) Ten gevolge van de globalisering van ondernemingen, de toenemende handel, de groei en verspreiding van multinationale ondernemingen, is het voor multinationale ondernemingen in de afgelopen jaren steeds belangrijker geworden om *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) Deze overplaatsingen binnen een onderneming van personeelsleden met een sleutelpositie zorgen voor nieuwe vaardigheden en kennis, innovatie en meer economische mogelijkheden voor de gastondernemingen, en bevorderen derhalve de kenniseconomie in Europa en de investeringsstromen in de Unie. Door 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 concerns 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 doet geen afbreuk aan het recht van de lidstaten om voor onderdanen van een derde land die niet binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen, met het oog op het verrichten van werk andere verblijfsvergunningen af te geven dan een vergunning 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 de beslissing 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 en -verplichtingen als bepaald in artikel 14, 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" leidinggevend, 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. Deze verbintenissen uit hoofde van de Algemene Overeenkomst inzake de handel in diensten hebben geen betrekking op de voorwaarden voor toegang, verblijf en werk. Deze richtlijn vormt derhalve een aanvulling op deze verbintenissen en vergemakkelijkt de toepassing ervan. Het toepassingsgebied van de onder deze richtlijn vallende overplaatsingen binnen een onderneming is echter ruimer dan de reikwijdte van de verbintenissen inzake handel, aangezien dergelijke overplaatsingen niet noodzakelijkerwijs plaatsvinden binnen de dienstensector en kunnen plaatsvinden vanuit een derde land dat geen partij is bij een handelsovereenkomst.
- (14) *Om de kwalificaties van binnen een onderneming overgeplaatste personen te beoordelen, kunnen de lidstaten, waar van toepassing, gebruik maken 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 Europese Unie, zoals omschreven in Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten¹. *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 slechtere arbeidsvoorwaarden.*
- (16) Om ervoor te zorgen dat de vaardigheden van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon specifiek zijn voor de gastentiteit, **■** *moet* deze persoon op het ogenblik van de overplaatsing reeds *ten minste 3 tot 12 maanden ononderbroken in dienst zijn bij hetzelfde concern als hij een leidinggevende of een specialist is, en ten minste 3 tot 6 maanden ononderbroken als hij een stagiair-werknemer is.*

¹ PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1.

- (17) *Overplaatsingen binnen een onderneming zijn een vorm van tijdelijke migratie en dus mag de maximumduur van een overplaatsing naar de Europese 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 nationaal recht of Unierecht. 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 Europese Unie is mogelijk nadat de onderdaan van het derde land naar een derde land is (terug)gegaan.*
- (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 overeenkomst of de opdrachtbrief**, dat de onderdaan van een derde land na de beëindiging van de opdracht kan worden overgeplaatst naar een entiteit die tot hetzelfde concern behoort en in een derde land is gevestigd. **Ook moet worden aangetoond** dat de onderdaan van het derde land de beroepskwalificaties **en toereikende beroepservaring** bezit die zijn vereist in de gastentiteit waarnaar hij wordt overgeplaatst als leidinggevende of specialist.
- (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 overleggen met een beschrijving van het stageprogramma, 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 EU-burgers**, 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 van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties.*

Dit mag niet afdoen aan beperkingen met betrekking tot de toegang tot gereguleerde beroepen die voortkomen uit bestaande verplichtingen inzake gereguleerde beroepen die de Unie is aangegaan of die de Unie en de lidstaten zijn aangegaan 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 (EER) wat betreft de toegang tot gereguleerde beroepen in een lidstaat.

- (23) Indien de overplaatsing betrekking heeft op meerdere locaties in verschillende lidstaten, moet de aanvrager de bevoegde instanties van de lidstaten waar de neven-gastentiteiten zijn gevestigd, daarover de nodige informatie verstrekken, zodat deze gemakkelijker controles kunnen uitvoeren.
- (24) 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, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie*.
- (25) *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.*

(26) *Deze richtlijn strekt ertoe de 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 Unie 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 een korte-termijnmobiliteit in dezelfde 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.*

- (27) *De specifieke regeling voor mobiliteit in deze richtlijn moet autonome regels geven 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.*
- (28) *Wanneer de binnen een onderneming overgeplaatste persoon zijn recht op mobiliteit heeft uitgeoefend, moet de tweede lidstaat onder bepaalde voorwaarden tegen de activiteiten van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon kunnen optreden, indien die activiteiten niet verenigbaar 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 de *bepalingen van deze richtlijn*. *Het kan daarbij onder meer gaan om sancties als bedoeld in artikel 7 van 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. De sancties* kunnen worden opgelegd aan de gastentiteit *die in de betrokken lidstaat is gevestigd*.

- (30) Invoering van een enkele procedure die leidt tot een gecombineerde titel die zowel verblijfs- als arbeidsvergunning omvat, moet de thans in de lidstaten geldende regels helpen vereenvoudigen.
- (31) Er kan een *vereenvoudigde* procedure worden ingevoerd voor *entiteiten of* concerns die met het oog daarop zijn erkend. De erkenning moet *regelmatig opnieuw worden bezien*.
- (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 specifieke verblijfsvergunning (een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon) worden afgegeven, op grond waarvan de houder onder bepaalde voorwaarden zijn opdracht mag uitoefenen in verschillende entiteiten van dezelfde transnationale onderneming, met inbegrip van in een andere lidstaat gevestigde entiteiten.

(33) *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 een externe grens in de zin van Verordening (EG) nr. 562/2006 van het Europees Parlement en de Raad (Schengen-grenscode) 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, 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 en verblijf, zoals bedoeld in Verordening (EG) nr. 1987/2006 (SIS II).*

- (34) *De lidstaten moeten aanvullende informatie op papier kunnen aangeven of elektronisch kunnen opslaan, zoals bedoeld in artikel 4 van Verordening (EG) nr. 1030/2002 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 enkele aanvraagprocedure in het gedrang zouden komen.*
- (35) *De bepalingen van deze richtlijn mogen de binnen een onderneming overgeplaatste personen er niet van weerhouden bij klanten die in dezelfde lidstaat zijn gevestigd als de gastentiteit specifieke activiteiten te verrichten overeenkomstig de bepalingen die in die lidstaat voor dergelijke activiteiten gelden.*

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

- (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 worden verleend met betrekking tot de takken van sociale zekerheid in de zin van artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels¹. *De 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 werkingssfeer 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 de wetgeving van de gastlidstaat 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.*

¹ PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1.

Daarom wordt het recht van de lidstaten om de gelijke behandeling ten aanzien van gezinstoelagen onder bepaalde voorwaarden te beperken zolang de binnen de onderneming overgeplaatste persoon en diens gezin tijdelijk in de eerste lidstaat verblijven, door deze richtlijn onverlet gelaten. Socialezekerheidsrechten moeten worden verleend zonder dat er afbreuk wordt gedaan aan bepalingen in nationale wetgeving en/of bilaterale overeenkomsten voor de toepassing van de socialezekerheidswetgeving van het land van herkomst. Bilaterale overeenkomsten of nationale wetgeving over socialeverzekeringsrechten 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 zulke overeenkomsten of wetgeving 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 die aansluiting hun rechten negatief zou beïnvloeden of 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 wonen.

- (39) *In het geval van mobiliteit tussen lidstaten is 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 vallen¹, van overeenkomstige toepassing.* Deze richtlijn mag niet meer rechten verlenen dan die welke reeds zijn vastgesteld in de bestaande Unie-wetgeving op het gebied van de sociale zekerheid voor onderdanen van derde landen die belangen in meerdere lidstaten hebben.
- (40) Teneinde de in deze richtlijn opgenomen specifieke voorschriften aantrekkelijker te maken en alle verwachte voordelen voor het concurrentievermogen van ondernemingen in de Unie te realiseren, moeten voor binnen een onderneming overgeplaatste onderdanen van derde landen gunstige voorwaarden voor gezinshereniging gelden in de eerste lidstaat die de verblijfsvergunning op basis van deze richtlijn afgeeft. Door dit recht toe te kennen, zou voor potentiële kandidaten voor een overplaatsing binnen een onderneming een belangrijke belemmering voor de aanvaarding van een opdracht uit de weg worden geruimd. Met het oog op de eenheid van het gezin moeten de gezinsleden zich in een andere lidstaat bij de binnen een onderneming overgeplaatste persoon kunnen voegen, onder de in de nationale wetgeving van die lidstaat vastgestelde voorwaarden, ***en dient hun toegang tot de arbeidsmarkt te worden vergemakkelijkt.***

¹ *PB L 344 van 29.12.2010, blz. 1.*

- (41) *Voor een snelle afhandeling van aanvragen moeten de lidstaten bij voorkeur elektronisch informatie uitwisselen en documenten doorsturen, tenzij zich technische problemen voordoen of essentiële belangen andere methodes 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 van 12 oktober 2005 betreffende een specifieke procedure voor de toelating van onderdanen van derde landen met het oog op wetenschappelijk onderzoek¹.
- (44) Daar de doelstellingen van een bijzondere toelatingsprocedure en de vaststelling van de voorwaarden voor toegang en verblijf in het kader van overplaatsingen binnen een onderneming van onderdanen van derde landen niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve wegens de omvang of de gevolgen van het optreden beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.

¹ PB L 289 van 3.11.2005, blz. 15.

- (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.***
- (46) ***Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van de lidstaten en de Commissie van 28 september 2011 over toelichtende stukken 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 Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en onverminderd artikel 4 van dat protocol, nemen het Verenigd Koninkrijk en Ierland niet deel aan de vaststelling van deze richtlijn, die derhalve niet bindend is voor, noch van toepassing is in die lidstaten.
- (48) Overeenkomstig de artikelen 1 en 2 van Protocol nr. 22 betreffende de positie van Denemarken, gehecht aan het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, neemt Denemarken niet deel aan de vaststelling van deze richtlijn, die derhalve niet bindend is voor, noch van toepassing is in deze lidstaat,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I
ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Onderwerp

Deze richtlijn is bedoeld ter bepaling van:

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

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

- c) die in het kader van Richtlijn 96/17/EG *ter beschikking zijn gesteld*;
- d) *die als zelfstandige werkzaam zijn*;
- e) *die door arbeidsbureaus, uitzendbureaus of andere ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen, zijn aangesteld om te werken onder toezicht en onder leiding van een andere onderneming*;
- f) *die 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 niet binnen 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 Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;
- b) "overplaatsing binnen een onderneming", de tijdelijke detachering, *voor beroepsactiviteiten of scholing en bijscholing*, van een onderdaan van een derde land *die op het tijdstip van de aanvraag 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 dezelfde onderneming of tot hetzelfde concern 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 **waar de onderdaan van een derde land naartoe wordt overgeplaatst** en die, ongeacht haar rechtsvorm, **overeenkomstig de nationale wetgeving** is gevestigd op het grondgebied van een **betrokken** 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 de indienstneming en het ontslag van werknemers of het aanbevelen van de indienstneming of het ontslag van werknemers of ander **optreden** in het kader van het personeelsbeleid;

- f) "specialist", *een in het concern 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 in hoge mate gekwalificeerd is, *en toereikende beroepservaring heeft*, voor bepaalde werkzaamheden of *activiteiten* waarvoor specifieke technische kennis *en eventueel het lidmaatschap van een erkende beroepsgroep* vereist zijn.
- g) "stagiair-werknemer", 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*;
-
- i) "gezinsleden", onderdanen van derde landen in de zin van artikel 4, lid 1, van Richtlijn 2003/86/EG van de Raad¹;

¹ PB L 251 van 3.10.2003, blz. 12.

- j) "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** te verblijven en te werken **volgens de voorwaarden van deze richtlijn**;
- k) "**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;
- l) "een enkele aanvraagprocedure", een procedure die op grond van een aanvraag van een onderdaan van een derde land tot het verkrijgen van een machtiging om op het grondgebied van een lidstaat te verblijven en te werken, tot een besluit over **die** aanvraag leidt;

- m) "concern", twee of meer ondernemingen waarvan wordt erkend dat zij overeenkomstig het nationale recht verbonden zijn op een van de volgende wijzen: wanneer een onderneming, direct of indirect, ten opzichte van een andere onderneming de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit; of beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen; of meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen; **of wanneer beide ondernemingen onder centrale leiding van de moederonderneming staan;**
- n) "eerste lidstaat", de lidstaat die als eerste op grond van deze richtlijn een vergunning **voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon** afgeeft aan een onderdaan van een derde land;
- o) **"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;**
- (p) **"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 i), en de artikelen 12, 14 en 15 bepalingen kunnen invoeren of handhaven die gunstiger zijn voor de personen die binnen het toepassingsgebied ervan vallen.

HOOFDSTUK II
TOELATINGSVOORWAARDEN

Artikel 5

Toelatingscriteria

1. Onverminderd artikel 10 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 hetzelfde concern behoren;
 - b) aantonen dat hij onmiddellijk voorafgaand aan de datum van de overplaatsing binnen een onderneming *ten minste drie tot twaalf ononderbroken maanden in dienst is bij hetzelfde concern als hij een leidinggevende of een specialist is, en ten minste drie tot zes ononderbroken maanden als hij een stagiair-werknemer is.*

- c) een **arbeidsovereenkomst en, indien nodig**, een opdrachtbrief van de werkgever overleggen, waarin:
- i) **nadere bijzonderheden** inzake de duur van de overplaatsing en de vestigingsplaats van de gastentiteit(en) zijn vermeld;
 - ii) wordt aangetoond 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 gelden, worden vermeld;
 - v) **wordt aangetoond dat de onderdaan van het derde land na de beëindiging van de opdracht kan worden overgeplaatst naar een entiteit die tot hetzelfde concern 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 de nationale wetgeving *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 verlangen dat het reisdocument ten minste even lang geldig is als de oorspronkelijke vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon;*

g) onverminderd bestaande bilaterale overeenkomsten, aantonen dat de betrokkene beschikt over of, indien de nationale wetgeving 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 de betrokken lidstaat verrichte* werk;

2. *De lidstaten kunnen verlangen dat de aanvrager de in lid 1, onder a), c), d), e) en g) bedoelde documenten indient in de taal van de betrokken lidstaat.*

3. *De lidstaten mogen van de aanvrager verlangen 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 betrokken lidstaat opgeeft.*

4. De lidstaten schrijven voor:

- a) dat alle voorwaarden die in de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen en/of algemeen verbindende collectieve arbeidsovereenkomsten gelden voor ter beschikking gestelde werknemers in een vergelijkbare situatie in de relevante beroepssectoren, in acht worden genomen ***tijdens de overplaatsing van de binnen een onderneming overgeplaatste persoon*** 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 arbeidsorganisaties op nationaal niveau en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast.

b) dat de bezoldiging van de onderdaan van het derde land tijdens de gehele overplaatsing niet minder gunstig is dan die van onderdanen van de betrokken gastlidstaat 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 gezin te onderhouden zonder een beroep te hoeven doen op hun bijstandsstelsel.*

6. Naast de in de leden 1 en 2 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 het concern*, met een beschrijving van het stageprogramma *waaruit blijkt dat het doel van het verblijf is de 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 aanvrager.

7. Elke wijziging *tijdens de aanvraagprocedure* die gevolgen heeft voor de in dit artikel vastgestelde toelatingsvoorwaarden, 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 5a

Aantal toegelatenen

Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het recht van een lidstaat om te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen hij op zijn grondgebied toelaat overeenkomstig artikel 79, lid 5, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. Om die reden kan een aanvraag voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon in het kader van deze richtlijn als niet-ontvankelijk worden beschouwd of worden afgewezen.

Artikel 6
Gronden voor *afwijzing*

1. De lidstaten wijzen een aanvraag *in onderstaande gevallen* af:
- a) *er wordt niet voldaan aan* artikel 5;

of

 - b) de overgelegde documenten zijn op frauduleuze wijze verkregen, dan wel vervalst, of er is mee geknoeid;

of

 - c) *de gastentiteit is opgericht met als belangrijkste doel de binnenkomst van binnen een onderneming overgeplaatste personen te vergemakkelijken;*

of

 - d) *de maximumduur van het verblijf, bedoeld in artikel 10A, lid 1), is verstreken.*

2. *De lidstaten wijzen indien nodig een aanvraag af indien tegen de werkgever of de gastentiteit naar nationaal recht een sanctie is uitgesproken voor zwartwerk en/of illegale arbeid.*
3. De lidstaten *kunnen* een aanvraag afwijzen als:
- a) *de werkgever of de gastentiteit zijn /haar wettelijke verplichtingen inzake sociale zekerheid, belasting, arbeidsrechten of -voorwaarden niet is nagekomen;*
- of*
- b) *de bedrijfsactiviteiten van de werkgever of de gastentiteit worden of zijn geliquideerd overeenkomstig het nationale insolventierecht, of indien er geen economische activiteit plaatsvindt;*
- of*
- 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 *om toelating tot een lidstaat uit hoofde van deze richtlijn* afwijzen *om de reden in artikel 10A, lid 2*.
5. *Onverminderd lid 1 houdt de lidstaat rekening met de specifieke omstandigheden van het geval en eerbiedigt hij het evenredigheidsbeginsel voordat hij een beslissing tot afwijzing van een aanvraag neemt.*

Artikel 7

Intrekking of niet-verlenging van de vergunning

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;of

b) de *binnen een onderneming overgeplaatste persoon* verblijft om andere redenen dan waarvoor hij werd toegelaten, op het grondgebied;

of

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 naar 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 de volgende gevallen:*

a) *de vergunning is op frauduleuze wijze verkregen, dan wel vervalst, of er is mee geknoeid;*

of

b) de binnen een onderneming overgeplaatste persoon verblijft om andere redenen dan waarvoor hij werd toegelaten, op het grondgebied;

of

c) de gastentiteit is opgericht met als belangrijkste doel de binnenkomst van binnen een onderneming overgeplaatste personen te vergemakkelijken.

of

d) de maximumduur van het verblijf, bedoeld in artikel 10A, 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 naar 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 de volgende gevallen:
- a) wanneer niet of niet langer **wordt voldaan** aan de **criteria** van artikel 5;
- of
- b) *de werkgever of de gastentiteit is zijn/haar wettelijke verplichtingen inzake sociale zekerheid, belasting, arbeidsrechten of -voorwaarden niet nagekomen;*
- of
- c) *de bedrijfsactiviteiten van de werkgever of de gastentiteit worden of zijn geliquideerd overeenkomstig het nationale insolventierecht, of er vindt geen economische activiteit plaats;*
- of
- d) *de binnen een onderneming overgeplaatste persoon is de in de artikelen 16A en 16B vervatte mobiliteitsregels niet nagekomen.*
6. *Onverminderd de leden 1 en 2 houdt de lidstaat rekening met de specifieke omstandigheden van het geval en eerbiedigt hij het evenredigheidsbeginsel voordat hij beslist om de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon in te trekken of te weigeren deze te verlengen.*

Artikel 8

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 te bestraffen. Zij voorzien daarbij in maatregelen voor monitoring, beoordeling en, in voorkomend geval, inspectie, overeenkomstig hun nationale wetgeving of administratieve praktijk.*

HOOFDSTUK III
PROCEDURE EN VERGUNNING

Artikel 9

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 16A, lid 2, en de lange-termijnmobiliteit als bedoeld in artikel 16B, 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 8 en artikel 16C.*

Artikel 10
Toelatingscriteria

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 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 wordt *ingediend* bij de instanties van de lidstaat ***van eerste verblijf. In geval van mobiliteit 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 af te geven.

5. De *aanvrager* heeft *het recht zijn aanvraag* in het kader van een enkele 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 of* concerns die overeenkomstig de nationale wetgeving of administratieve *praktijk* met het oog daarop zijn erkend door de lidstaten.

De erkenning wordt *regelmatig opnieuw bezien*.



7. De in lid 7 bedoelde vereenvoudigde procedures *omvatten ten minste*:
- a) het vrijstellen van de aanvrager van het overleggen van *bepaalde* in artikel 5 *of artikel 16B, lid 2, onder a)* bedoelde *bewijsstukken*;
- en/of*
- 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 12, lid 1, *of in artikel 16B, lid 2*;
- en/of*
- c) *vereenvoudigde en/of versnelde procedures voor de afgifte van de benodigde visa.*

8. *Entiteiten of concerns* die overeenkomstig lid 7 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 10A

Duur van een overplaatsing binnen een bedrijf

1. *Een overplaatsing naar het grondgebied van de lidstaten 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 nationaal recht of Unierecht.*
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 met betrekking tot deze richtlijn in dezelfde lidstaat, een periode tot zes maanden verloopt.*

Artikel 11

Vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon

1. Binnen een onderneming overgeplaatste personen die voldoen aan de in artikel 5 vastgestelde toelatingscriteria en ten aanzien van wie de bevoegde instanties een positief besluit hebben genomen, krijgen een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon.
2. De geldigheidsduur van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon bedraagt - 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 van de Raad¹. ■

¹ PB L 157 van 15.6.2002, blz. 1.

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 bijbehorende bijlage.***
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 11a

Wijzigingen tijdens het verblijf

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 12

Procedurele 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 nadat** 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 autoriteiten de gevraagde aanvullende informatie hebben ontvangen.*
3. *De redenen* voor een besluit tot *niet-ontvankelijk verklaren* of weigering van een aanvraag voor een *vergunning* voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon *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 hem en de gastentiteit schriftelijk meegedeeld.*
4. *Besluiten tot niet-ontvankelijk verklaren of afwijzing van de aanvraag of tot 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 en/of bestuursrechtelijke instantie waar een beroep kan worden ingesteld, en de beroepstermijnen* worden in de *schriftelijke* kennisgeving vermeld.

5. *Binnen de in artikel 11, lid 2, 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 12A
Vergoedingen

De lidstaten kunnen 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 13

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

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

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

3. het recht de specifieke beroepsactiviteit te verrichten die is toegestaan krachtens de vergunning conform het nationale recht, in elke *gastentiteit* die tot het concern behoort *in de eerste lidstaat en in andere lidstaten* overeenkomstig artikel 16.



Artikel 14

Recht op gelijke behandeling

1. Ongeacht het recht dat op het dienstverband van toepassing is *en onverminderd artikel 5, lid 2, 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:

- a) vrijheid van vereniging en aansluiting bij of lidmaatschap van een werknemers- of werkgeversorganisatie of een andere organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van door dergelijke organisaties verschaft voordelen ***en rechten***, onverminderd de nationale bepalingen inzake openbare orde en openbare veiligheid;
- b) erkenning van diploma's, certificaten en andere beroepskwalificaties, overeenkomstig de desbetreffende nationale procedures;

- c) nationale bepalingen inzake takken van sociale zekerheid zoals omschreven in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004, ***tenzij de wetgeving van het land van herkomst uit hoofde van bilaterale overeenkomsten of nationale wetgeving van de gastlidstaat van toepassing is, waardoor de binnen een onderneming overgeplaatste persoon onder de socialezekerheidswetgeving van één van deze landen valt.*** In het geval van mobiliteit tussen de lidstaten en onverminderd **■** bilaterale overeenkomsten ***die erin voorzien dat de binnen een onderneming overgeplaatste persoon onder de nationale wetgeving van het land van herkomst valt,*** is Verordening (EU) nr. **1231/2010** van de Raad van overeenkomstige toepassing;
- d) 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 hun nabestaanden die in een derde land wonen en hun rechten aan de werknemer ontlenen, overeenkomstig de in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004 van de Raad vermelde wetgeving, onder dezelfde voorwaarden en tegen dezelfde tarieven als onderdanen van de betrokken lidstaten wanneer zij naar een derde land verhuizen,*** onverminderd Verordening (EU) 1231/2010 ***van de Raad*** en bilaterale overeenkomsten.

- e) 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 de nationale wetgeving, onverminderd de contractvrijheid naar Unierecht en nationaal recht, en diensten van openbare arbeidsbureaus*.

De in dit lid bedoelde bilaterale overeenkomsten en nationale wetgeving 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 9 maanden op het grondgebied van een lidstaat mogen verblijven en werken.*

4. *Dit artikel* laat het recht van de lidstaat om de vergunning krachtens lid 7 in te trekken of niet te verlengen onverlet.

Artikel 15
Gezinsleden

1. Richtlijn 2003/86/EG van de Raad is van toepassing *in de lidstaten die de vergunning hebben afgegeven voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon en in lidstaten die de binnen een onderneming overgeplaatste persoon overeenkomstig artikel 16B 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 lidstaat 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, laatste 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 mits binnen ***negentig dagen*** na de datum van ***indiening van de volledige aanvraag*** is voldaan aan de voorwaarden voor gezinshereniging. ***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 lange-termijnmobiliteitsvergunning 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 12 gelden dienovereenkomstig.***

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

Artikel 16

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 16A en 16B en overeenkomstig artikel 16C, in één lidstaat of in verscheidene andere lidstaten binnenkomen en daar verblijven en werken.

Artikel 16A

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 werken en verblijven in elke in enige lidstaat gevestigde entiteit die tot hetzelfde concern 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 hetzelfde concern behoren;

b) een arbeidsovereenkomst en, indien nodig, een opdrachtbrief die overeenkomstig artikel 5, lid 1, onder c) aan de eerste lidstaat zijn doorgestuurd;

- c) *indien van toepassing, documenten overleggen waaruit blijkt dat de binnen een onderneming overgeplaatste persoon voldoet aan de voorwaarden die in de nationale wetgeving van de betrokken lidstaat voor burgers van de Unie zijn vastgesteld voor de uitoefening van het gereguleerde 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 taal van de lidstaat in kwestie.

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 2, onder b) of lid 3, onder a), ba) of c) van dit artikel;*
- b) de overgelegde documenten op frauduleuze wijze zijn verkregen, zijn vervalst of als ermee is geknoeid;*
- c) de maximumduur van het verblijf, bedoeld in artikel 10A, lid 1, of artikel 16A, lid 1, 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 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 16C, leden 2 en 2a.*
8. *Als de vergunning voor de binnen een onderneming overgeplaatste persoon door de eerste lidstaat wordt verlengd binnen de in artikel 10A, lid 1, gestelde maximumduur, blijft de verlengde vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon de houder het recht geven in de in kennis gestelde tweede lidstaat te werken, met inachtneming van de in artikel 16A, lid 1, 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 16B
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 werken en verblijven in een andere entiteit of in andere entiteiten, gevestigd in één lidstaat of in verscheidene lidstaten en behorend tot hetzelfde concern, kan de tweede lidstaat besluiten:*
- a) de bepalingen van artikel 16A 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 5 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 hetzelfde concern 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 de nationale wetgeving van de betrokken lidstaat voor burgers van de Unie zijn vastgesteld voor de uitoefening van het gereguleerde 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 de nationale wetgeving 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 een mobiele binnen een onderneming overgeplaatste persoon, 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 informatie worden ingediend in een taal van de lidstaat in kwestie.

- b) De tweede lidstaat neemt een besluit over de aanvraag voor lange-termijnmobiliteit en brengt de aanvrager zo snel mogelijk en in ieder geval binnen 90 dagen na ontvangst van de aanvraag en de documenten, bedoeld onder a), schriftelijk op de hoogte;*
- 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 mag in de tweede lidstaat werken totdat de bevoegde autoriteiten een besluit hebben genomen over de aanvraag voor lange-termijnmobiliteit, op voorwaarde dat:*

- *de in artikel 16A, 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*
 - *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 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) en evenmin aan de criteria in artikel 5, de leden 2, 2b en 5.

of

b) één van de redenen in artikel 6, lid 1, onder b), d), of lid 1a of in lid 2 of lid 3 van toepassing is,

of

c) de vergunning voor de binnen een onderneming overgeplaatste persoon van de eerste lidstaat 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 in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming, 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 staat. In de rubriek "soort titel" overeenkomstig punt a) 6.4 van de bijlage bij Verordening (EG) nr. 1030/2002 vermelden de lidstaten: "mobiele binnen een onderneming overgeplaatste persoon (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 overplaatsing binnen de onderneming van de onderdaan van het derde land 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 bijbehorende bijlage.

5. *Verlenging van een vergunning voor lange-termijnmobiliteit laat artikel 10, lid 3 onverlet.*
6. *De tweede lidstaat breng 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 de bepalingen van artikel 7, artikel 12, leden 2 tot en met 6 en artikel 12A dienovereenkomstig.*

Artikel 16C

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 overschrijdt een buitengrens, 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 16A, 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 overplaatsing 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 16A, leden 2 en 3, de door hem gevraagde kennisgeving heeft ontvangen;*

- b) die tweede lidstaat bezwaar heeft aangetekend tegen de mobiliteit overeenkomstig artikel 16A, lid 6;*
 - d) die tweede lidstaat een verzoek om mobiliteit heeft afgewezen overeenkomstig artikel 16B, lid 3;*
 - e) de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon wordt gebruikt voor andere doeleinden dan waarvoor de vergunning was afgegeven;*
 - f) niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden waarop de mobiliteit was toegestaan.*
- 5. In de in lid 2 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 8 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 16A, leden 2 en 3;*
 - b) *de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon wordt gebruikt voor andere doeleinden dan waarvoor de vergunning was afgegeven;*

- c) de aanvraag voor toelating bedoeld in artikel 10 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 16A, lid 5, of artikel 16B, lid 2, onder d) van toepassing is.*

HOOFDSTUK VI
SLOTBEPALINGEN

Artikel 17

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 16A, 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 in lid 1 bedoelde cijfers is een kalenderjaar en de cijfers worden binnen zes maanden na het einde van het referentiejaar aan de Commissie *medegedeeld*. Het eerste referentiejaar is *[het jaar na het in artikel 20, lid 1, genoemde tijdstip]*.
3. *De in lid 1 bedoelde cijfers worden meegedeeld overeenkomstig Verordening (EG) nr. 862/2007 van het Europees Parlement en de Raad.*

Artikel 18

Verslagen

De Commissie brengt uiterlijk [drie jaar na de omzettingsdatum van deze richtlijn] en vervolgens om de drie jaar aan het Europees Parlement en de Raad verslag uit over de toepassing van deze richtlijn in de lidstaten, zo nodig vergezeld van een voorstel. ***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 zal met name de toepassing in de praktijk van de artikelen 16, 16A, 16B, 16C en 19 beoordelen.***

Artikel 19

Samenwerking tussen contactpunten

1. De lidstaten benoemen contactpunten die ***daadwerkelijk zullen samenwerken en verantwoordelijk zullen zijn voor het ontvangen en doorgeven van de informatie die nodig is voor de uitvoering van de artikelen 16A, 16B en 16C.*** De lidstaten ***zullen de gegevens bij voorkeur elektronisch uitwisselen.***

2. *Elke lidstaat deelt de overige lidstaten via de in lid 1 bedoelde contactpunten mee welke de in artikel 10, lid 3, bedoelde aangewezen autoriteiten zijn en welke procedure van de artikelen 16A en 16B wordt toegepast op mobiliteit.*

Artikel 20

Omzetting

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk [**30 maanden** na inwerkingtreding] 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 21
Inwerkingtreding

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

Artikel 22
Adressaten

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

Gedaan te Brussel, ...

Voor het Europees Parlement Voor de Raad
De voorzitter De voorzitter

**VERKLARING VAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD EN DE
COMMISSIE:**

*"Bij deze richtlijn wordt een autonome regeling voor mobiliteit ingesteld met specifieke regels die zijn aangenomen op grond van artikel 79, lid 2, onder a) en b), van het VWEU, en die betrekking hebben op de voorwaarden voor binnenkomst, verblijf en vrij verkeer van een onderdaan van een derde land die als een binnen een onderneming overgeplaatste persoon gaat werken in andere lidstaten dan de lidstaat die de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon heeft afgegeven; deze regels moeten worden beschouwd als *lex specialis* met betrekking tot het Schengenacquis.*

Het Europees Parlement en de Raad nemen nota van het voornemen van de Commissie om na te gaan of maatregelen nodig zijn met het oog op het verbeteren van de rechtszekerheid wat betreft de wisselwerking tussen de twee rechtsregelingen, en met name of het Schengehandboek moet worden bijgewerkt."

VERKLARINGEN VAN DE COMMISSIE

- 1) Verklaring betreffende de definitie van "specialist":

"De Commissie is van mening dat de definitie van "specialist" in artikel 3, onder f), van deze richtlijn in overeenstemming is met de overeenkomstige definitie („personen die beschikken over uitzonderlijke kennis”) die wordt gebruikt in de EU-lijst van specifieke verbintenissen van de Algemene Overeenkomst inzake de handel in diensten (GATS) van de WHO. Het gebruik van het woord "gespecialiseerde" in plaats van "uitzonderlijke" houdt geen wijziging of uitbreiding van de GATS-definitie in en is alleen een aanpassing aan het huidige taalgebruik."

- 2) Verklaring over de in artikel 14, lid 2, onder c) en d) bedoelde bilaterale overeenkomsten:

"De Commissie zal toezien op de tenuitvoerlegging van artikel 14, lid 2, onder c) en d), van deze richtlijn met het oog op de beoordeling van het mogelijke effect van de in dat artikel bedoelde bilaterale overeenkomsten op de behandeling van binnen een onderneming overgeplaatste personen en op de toepassing van Verordening (EG) nr. 1231/2010 en, zo nodig, passende maatregelen nemen".

TOELICHTING

In het Programma van Stockholm, een meerjarig plan dat is aangenomen door de Europese Raad op 10 en 11 november 2009, wordt het belang onderkend van legale immigratie als factor voor economische groei en concurrentieversterking op de langere termijn voor de EU.

De Commissie heeft met het Programma van Stockholm het belang bevestigd van legale immigratie, een onderwerp dat al was uitgelicht als prioritair thema in het programma van Den Haag in november 2004, waaraan de Commissie gevolg heeft gegeven met de Mededeling van december 2005 (COM(2005)0669) voor een "Beleidsplan legale migratie".

Het beleidsplan omvat een vijftal wetgevingsvoorstellen inzake legale migratie: de richtlijn inzake hooggeschoolde arbeidskrachten ("blue card"); de kaderrichtlijn inzake de enkelvoudige aanvraag voor verblijf- en werkvergunning ("single permit"); de richtlijn inzake seizoenswerkers; de richtlijn bezoldigde stagiairs, die nog niet ingediend is; ten slotte de richtlijn inzake de procedures voor binnenkomst en tijdelijk verblijf van binnen een onderneming overgeplaatste personen ("ICT").

De richtlijnvoorstellen "seizoenwerkers" en "ICT" zijn op 13 juli 2010 door de Commissie gepresenteerd en zullen grondig worden geëvalueerd door de parlementaire commissies LIBE en EMPL.

Ook al hebben zowel het richtlijnvoorstel "ICT" als het richtlijnvoorstel "Blue Card" beide ten doel om instrumenten te ontwikkelen op het gebied van hooggekwalificeerde legale migratie, toch verschillen de toepassingen sterk: in het richtlijnvoorstel "Blue Card" worden de voorwaarden voor binnenkomst en verblijf gedefinieerd voor onderdanen van derde landen met het oog op hooggekwalificeerd werk bij een werkgever uit de EU en voor onbeperkte duur; het richtlijnvoorstel "ICT" verlangt van de aanvragers echter dat zij al beschikken over een arbeidsovereenkomst met hun werkgever en dat zij worden overgeplaatst binnen hetzelfde concern voor een duur van één tot drie jaar, afhankelijk van het arbeidscontract.

De globalisering heeft geleid tot een herstructurering van de organisatiemodellen van internationale ondernemingen, die steeds vaker overgaan tot de tijdelijke overplaatsing van personeel naar dochterondernemingen of filialen van de onderneming. Deze ontwikkeling op het gebied van arbeidsmobiliteit vergt van Europese instellingen dat wordt nagedacht over mogelijkheden om deze nieuwe uitdagingen het hoofd te bieden.

Verskillende procedures in verschillende lidstaten en de desbetreffende beperkingen op administratief gebied maken het voor een internationale, buiten de EU gevestigde onderneming niet eenvoudig om werknemers van buiten de Europese Unie (die geen inwoner zijn van een van de lidstaten) binnen de eigen onderneming over te plaatsen naar een vestiging in een van de lidstaten van de EU.

De doelstellingen en voordelen van het voorstel van de Commissie komen neer op een geleidelijke vereenvoudiging van de procedures, een duidelijke harmonisering van het

rechtskader en een toenemende flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Dat zijn drie elementen die op de langere termijn zullen bijdragen aan de economische groei en aan de concurrentiekracht van multinationals. Hiermee wordt het eenvoudiger om de doelstellingen te bereiken van Europa 2020 en wordt het tevens mogelijk om de toegezegde inspanningen na te komen in het kader van GATS, de overeenkomst inzake handel en diensten.

In de tekstanalyse en bij het geven van aanvullende oplossingen of alternatieven voor de voorstellen die zijn gedaan door de Commissie, benadrukt de rapporteur de centrale kwestie van het zo veel mogelijk harmoniseren, vereenvoudigen en transparant maken van de procedures, om het risico van misbruik te voorkomen en de arbeidsmogelijkheden af te stemmen op de dynamiek van de arbeidsmarkt.

In het voorstel van de Commissie wordt een speciale procedure geïntroduceerd voor het verlenen van verblijfsvergunningen aan onderdanen van derde landen die woonachtig zijn buiten de Europese Unie en die verzoeken om een verblijf in de EU vanwege een overplaatsing binnen de eigen onderneming.

Ofschoon er nog geen volledig cijfermateriaal beschikbaar is schat de Commissie het totale jaarlijkse aantal "intracorporate transferees" (ICT) in de Europese Unie op ongeveer 16,5 duizend, ofte wel 4% van de tijdelijk migrerende werknemers.

De capaciteiten van de werknemers vormen een element van ontwikkeling en groei voor de toekomst van de EU en daarom streeft de Commissie met haar voorstel naar versoepeling van het systeem, dat nu te rigide is om overplaatsing van hooggekwalificeerde werknemers door ondernemingen met vestigingen in geheel Europa vlot te laten verlopen.

De rapporteur deelt het streven en de doelstellingen van het voorstel van de Commissie maar benadrukt de noodzaak van een aantal wijzigingen om tot een betere omschrijving van de reikwijdte en het belang van het voorstel te komen.

De rapporteur stelt amendementen voor op de definities (art. 3) van overplaatsing binnen een onderneming en gastentiteit, en de categorieën werknemers die onder de richtlijn vallen, om de tekst van de richtlijn duidelijker te maken, mede met behulp van kwantificeerbare criteria - zoals het kunnen beschikken over personele en financiële middelen - waarmee het te bestrijken terrein ondubbelzinnig kan worden afgebakend.

Bij de toelatingscriteria (art. 5) stelt de rapporteur voor de vereisten voor alle lidstaten gelijk te trekken en de minimumperiode, zonder onderbreking, van het dienstverband binnen het concern voorafgaand aan overplaatsing te verkorten.

Ten aanzien van de toelatingsaanvragen (art. 10) stelt de rapporteur een aantal wijzigingen voor om de tekst begrijpelijker te maken en tevens de uitwisseling van informatie tussen de lidstaten en de betrokken ondernemingen te bevorderen. Het "fast track" (vereenvoudigde procedures voor bepaalde concerns) sluit aan bij het streven van de richtlijn om een vlotte en eenvoudige regeling in het leven te roepen.

Bij het punt van de gezinshereniging (art. 15) gaat het om versoepeling van de toegang tot de arbeidsmarkt van gezinsleden en het parallel behandelen van de aanvragen voor een

verblijfsvergunning voor de gezinsleden en de aanvraag voor een vergunning voor de overgeplaatste persoon.

Een vernieuwend element in het Commissievoorstel is de "intra-Europese mobiliteit" (art. 16) van de overgeplaatste werknemer, die zich naar een andere lidstaat kan begeven om in een andere vestiging van hetzelfde concern te gaan werken. Op deze manier zal er hechtere samenwerking en uitwisseling tussen de lidstaten ontstaan, zodat ook het wederzijdse vertrouwen zal groeien.

De vaststelling van een rechtskader voor legale migratie waarin de toegang van hooggekwalificeerde burgers uit derde landen efficiënt wordt geregeld, vormt een uitdaging en tegelijkertijd een kans van groot sociaal-economisch belang voor de Europese Unie, die momenteel te maken heeft met een opleving van de ongeregelde migratie.

Tenslotte is de rapporteur van mening dat harmonisatie van de procedures leidt tot een algehele verbetering van de controle op immigratie, en hij hoopt dat ook een regulering van de legale migratie van hooggekwalificeerde personen kan bijdragen aan concrete en krachtige mechanismen op het gebied van communautaire samenwerking.

ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN INZAKE DE RECHTSGROND

De heer Juan Fernando López Aguilar
Voorzitter
Commissie burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken
BRUSSEL

Kopie aan mevrouw Pervenche Berès
Voorzitter
Commissie werkgelegenheid en sociale zaken
BRUSSEL

Betreft: *Toetsing van de rechtsgrondslag van het voorstel voor een richtlijn betreffende de voorwaarden inzake toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van detachering binnen een onderneming (COM(2010)0378)*

Geachte heer López Aguilar,

Per brief van 4 juli 2011 heeft de voorzitter van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken, die een medeverantwoordelijke commissie is in de zin van artikel 50, terwijl de Commissie burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken ten principale bevoegd is, overeenkomstig artikel 37 van het Reglement gevraagd de rechtsgrondslag van het hoger genoemde voorstel voor een richtlijn te onderzoeken.

De commissie heeft dit verzoek in aanmerking genomen.

De rechtsgrondslag die de Commissie voorstelt voor het voorstel voor een richtlijn is artikel 79, lid 2, onder a) en b) VWEU, dat valt onder titel V inzake de ruimte van vrijheid, veiligheid en rechtvaardigheid van het derde deel van het VWEU, getiteld Het beleid en intern optreden van de Unie. Er zij aan herinnerd dat deze bepaling valt onder Protocol (nr. 21) betreffende de positie van het Verenigd Koninkrijk en Ierland en Protocol (nr. 22) betreffende de positie van Denemarken. Volgens deze protocollen neemt Denemarken nooit deel aan de goedkeuring van maatregelen en hebben het Verenigd Koninkrijk en Ierland de keuze om al dan niet deel te nemen.

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken is van oordeel dat de voorgestelde rechtsgrondslag niet passend is voor de richtlijn en stelt voor daar artikel 153, lid 1, onder a), b) en g) VWEU aan toe te voegen, dat valt onder titel X inzake sociale politiek van het derde deel van het VWEU, getiteld "Het beleid en intern optreden van de Unie". Deze rechtsgrondslag wordt toegevoegd omdat het voorstel voor een richtlijn niet alleen migratiekwesties regelt, maar ook kwesties van arbeidsrechten van de betrokken categorieën van werknemers.

I. ACHTERGROND

Het voorstel voor een richtlijn betreffende de voorwaarden inzake toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van detachering binnen een onderneming (COM(2010)0378) werd door de Commissie ingediend op 13 juli 2010 in vervolg op de mededeling van de Commissie "Beleidsplan legale migratie" (COM(2005)0669), die voorzag in de goedkeuring van wetgevingsvoorstellen inzake arbeid, onder meer een voorstel voor een richtlijn inzake binnen een onderneming gedetacheerde personen.

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

II. DE DOOR DE COMMISSIE VOORGESTELDE RECHTSGRONDSLAG

In de toelichting bij het voorstel merkt de Commissie op dat de passende rechtsgrondslag artikel 79, lid 2, onder a) en b) VWEU is, dat als volgt luidt:

"Artikel 79

1. De Unie ontwikkelt een gemeenschappelijk immigratiebeleid, dat erop gericht is in alle stadia te zorgen voor een efficiënt beheer van de migratiestromen, een billijke behandeling van onderdanen van derde landen die legaal op het grondgebied van de lidstaten verblijven, en een preventie en intensievere bestrijding van illegale immigratie en mensenhandel.

2. Voor de toepassing van lid 1 stellen het Europees Parlement en de Raad volgens de gewone wetgevingsprocedure maatregelen vast op de volgende gebieden:

(a) de voorwaarden voor toegang en verblijf, en normen betreffende de afgifte door de lidstaten van langlopende visa en verblijfstitels, onder andere met het oog op gezinshereniging;

(b) de omschrijving van de rechten van onderdanen van derde landen die legaal in een lidstaat verblijven, alsook de voorwaarden ter regeling van het vrije verkeer en het vrije verblijf in andere lidstaten."

III. VOORSTEL VOOR TOEVOEGING VAN EEN RECHTSGRONDSLAG

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken stelt voor de rechtsgrondslag aan te vullen met artikel 153, lid 1, onder a), b) en g) dat als volgt luidt:

"Artikel 153

1. Ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 151¹ wordt het optreden van de lidstaten op de volgende gebieden door de Unie ondersteund en aangevuld:

- (a) de verbetering van met name het arbeidsmilieu, om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen;*
- (b) de arbeidsvoorwaarden;*
- (...)*
- (g) de werkgelegenheidsvoorwaarden voor onderdanen van derde landen die op wettige wijze op het grondgebied van de Unie verblijven."*

Deze bepalingen moeten worden gelezen in samenhang met artikel 153, lid 2, dat als volgt luidt:

"2. Te dien einde kunnen het Europees Parlement en de Raad:

a) maatregelen aannemen die erop gericht zijn de samenwerking tussen de lidstaten aan te moedigen door middel van initiatieven ter verbetering van de kennis, ontwikkeling van de uitwisseling van informatie en optimale praktijken, bevordering van innoverende benaderingswijzen en evaluatie van ervaringen, met uitsluiting van harmonisatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten;

b) op de in lid 1, onder a) tot en met i), bedoelde gebieden door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vaststellen die geleidelijk van toepassing zullen worden, met inachtneming van de in elk van de lidstaten bestaande omstandigheden en technische voorschriften. In deze richtlijnen wordt vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.

Het Europees Parlement en de Raad besluiten volgens de gewone wetgevingsprocedure na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's.

Op de in lid 1, onder c), d), f) en g), bedoelde gebieden besluit de Raad volgens een bijzondere wetgevingsprocedure, met eenparigheid van stemmen, na raadpleging van het Europees Parlement en de beide comités.

De Raad kan op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het Europees Parlement

¹ De Unie en de lidstaten stellen zich, indachtig sociale grondrechten zoals vastgelegd in het op 18 oktober 1961 te Turijn ondertekend Europees Sociaal Handvest en in het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 1989, ten doel de bevordering van de werkgelegenheid, de gestage verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt, alsmede een adequate sociale bescherming, de sociale dialoog, de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen om een duurzaam hoog werkgelegenheidsniveau mogelijk te maken, en de bestrijding van uitsluiting.

Te dien einde leggen de Unie en de lidstaten maatregelen ten uitvoer waarin rekening wordt gehouden met de verscheidenheid van de nationale gebruiken, met name op het gebied van contractuele betrekkingen, alsmede met de noodzaak om het concurrentievermogen van de economie van de Unie te handhaven.

Zij zijn van mening dat een dergelijke ontwikkeling zal voortvloeien zowel uit de werking van de interne markt waardoor de harmonisatie der sociale stelsels zal worden bevorderd, als uit de in de Verdragen bepaalde procedures en het nader tot elkaar brengen van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen.

met eenparigheid van stemmen besluiten dat de gewone wetgevingsprocedure van toepassing is op lid 1, punten d), f) en g)¹."

IV. HET STANDPUNT VAN HET HOF VAN JUSTITIE

Volgens de vaste rechtspraak van het Hof van Justitie moet de keuze van de rechtsgrondslag van een handeling "berusten op objectieve gegevens die voor rechterlijke toetsing vatbaar zijn; daartoe behoren met name het doel en de inhoud van de handeling"².

Indien uit de handeling "blijkt dat zij twee doeleinden heeft of wanneer sprake is van twee componenten, waarvan er een kan worden gezien als een hoofddoel of voornaamste component, terwijl het andere doel of de andere component slechts bijkomend is, moet de handeling op één enkele rechtsgrondslag worden gebaseerd, te weten die welke vereist is gezien het hoofddoel of de voornaamste component"³.

Bij wijze van uitzondering zal, "indien wordt aangetoond dat de handeling tegelijkertijd verschillende doeleinden heeft die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, zonder dat de ene secundair en indirect is ten opzichte van de andere, die handeling op de verschillende overeenkomstige rechtsgrondslagen moeten worden gebaseerd"⁴.

Er is evenwel "geen dubbele rechtsgrondslag mogelijk wanneer de procedures voor elk van deze rechtsgrondslagen onderling onverenigbaar zijn"⁵.

V. DOEL EN INHOUD VAN HET VOORSTEL

Overweging 2 in de preambule van de voorgestelde richtlijn herinnert eraan dat het Verdrag bepaalt dat de Unie een gemeenschappelijk immigratiebeleid moet ontwikkelen, 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. Om deze doelstelling te verwezenlijken moeten het Europees Parlement en de Raad maatregelen goedkeuren inzake de voorwaarden voor toegang en verblijf en normen voor de afgifte door de lidstaten van langlopende visa en verblijfstitels.

De artikelen 5 t/m 12 van het voorstel leggen de voorschriften vast die van toepassing zijn op de hoger genoemde voorwaarden en normen.

Overweging 2 bepaalt ook dat de goedgekeurde maatregelen de rechten moeten omschrijven van onderdanen van derde landen die legaal op het grondgebied van de lidstaten verblijven, alsook de voorwaarden ter regeling van het vrije verkeer en het vrije verblijf in andere lidstaten.

¹ Benadrukking door auteur.

² Ibid., r.o. 42.

³ Zaak C-178/03 (Nederland/Europees Parlement en Raad) [2006] Jurispr. blz. I-107, punt 41.

⁴ Zaak C-338/01 Commissie tegen Raad [2004] Jurispr. I-4829 punt 55.

⁵ Ibid. r.o. 56.

De artikelen 13 t/m 15 leggen de genoemde rechten vast, onder andere met het oog op gezinshereniging.

VI. VASTSTELLING VAN DE PASSENDE RECHTSGRONDSLAG

Overwegende dat het doel en de inhoud van het voorstel erin bestaat (1) een bijzondere procedure voor toegang en verblijf te introduceren alsook normen voor de afgifte door de lidstaten van verblijfsvergunningen voor onderdanen van derde landen die een aanvraag tot verblijf in de EU indienen met het oog op een overplaatsing binnen een onderneming, en (2) de rechten van de hoger genoemde categorie van onderdanen van derde landen te omschrijven, vormt artikel 79, lid 2, onder a) en b) VWEU een passende rechtsgrondslag voor het voorstel.

VII. ANALYSE VAN HET VOORSTEL VOOR TOEVOEGING VAN EEN RECHTSGRONDSLAG

Artikel 153, lid 1, onder a) en b) VWEU heeft betrekking op de arbeidsomgeving en de niet-loonaspecten van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Deze omvatten kwestie zoals de organisatie van arbeid en werkzaamheden, opleiding, vaardigheden en inzetbaarheid, gezondheid, veiligheid en welzijn.

In het licht van de voorgaande analyse vormen dergelijke kwesties geen essentiële aspecten van het voorstel, in die zin dat ze een beroep op deze bepalingen als bijkomende rechtsgrondslag overeenkomstig de uitspraken van het Hof van Justitie zouden rechtvaardigen.

Artikel 153, lid 1, onder g) VWEU heeft betrekking op de arbeidsvoorwaarden voor onderdanen van derde landen die op wettige wijze op het grondgebied van de Unie verblijven. De derde alinea van artikel 153, lid 2, legt een bijzondere wetgevingsprocedure vast voor artikel 153, lid 1, onder g) ("*besluit de Raad volgens een bijzondere wetgevingsprocedure, met eenparigheid van stemmen, na raadpleging van het Europees Parlement en de beide Comités*"). Deze rechtsgrondslag is dan ook onverenigbaar met artikel 79, lid 2, onder a) en b) VWEU, dat voorziet in de gewone wetgevingsprocedure (zie Zaak C-338/01 *Commissie vs. Raad* waarnaar hoger is verwezen).

Dit is evenwel niet het enige punt van onverenigbaarheid. Aangenomen wordt dat artikel 153 VWEU, op grond waarvan wetgeving wordt goedgekeurd voor de hele Unie, niet kan worden gebruikt in samenhang met artikel 79 VWEU, aangezien Denemarken helemaal niet deelneemt aan de goedkeuring van wetgeving overeenkomstig dit artikel en het Verenigd Koninkrijk en Ierland het recht hebben niet deel te nemen.

VII. CONCLUSIE

In het licht van de voorgaande analyse is artikel 79, lid 2, onder a) en b) VWEU de enige passende rechtsgrondslag voor de voorgestelde richtlijn.

Op haar vergadering van 22 november 2011 besloot de Commissie juridische zaken met 18 stemmen voor bij 1 onthouding¹ aan te bevelen artikel 79, lid 2, onder a) en b) VWEU als enige passende rechtsgrondslag voor de voorgestelde richtlijn te handhaven.

Hoogachtend,

12.12.2011

¹ Bij de eindstemming waren aanwezig: Klaus-Heiner Lehne (voorzitter), Luigi Berlinguer (ondervoorzitter) Raffaele Baldassarre (ondervoorzitter), Evelyn Regner (ondervoorzitter), Sebastian Valentin Bodu (ondervoorzitter), Philippe Boulland, Christian Engström, Marielle Gallo, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Kurt Lechner, Toine Manders, Antonio Masip Hidalgo, Jiří Maštálka, Gabriel Mato Adrover, Alajos Mészáros, Bernhard Rapkay, Alexandra Thein, Diana Wallis, Rainer Wieland.

ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN (*)

aan de Commissie burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken

over het voorstel tot een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming
(COM(2010)0378) – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD))

Rapporteur voor advies (*): Liisa Jaakonsaari

(*) Procedure met medeverantwoordelijke commissies – Artikel 50 van het Reglement

BEKNOPTE MOTIVERING

De globalisering zorgt ervoor dat de wereld in snel tempo verandert. Ook de Europese Unie moet zich aanpassen aan de nieuwe realiteit van een geglobaliseerde wereld met onderling afhankelijke nationale economieën, en moet eveneens haar wetten en voorschriften daarop afstemmen. Tijdelijke mobiliteit van uiterst vakbekwame werknemers is een essentieel kenmerk van het huidige zakenmodel en vooral multinationale ondernemingen vertrouwen steeds meer op specialisten die bij verschillende projecten in de gehele wereld kunnen inspringen, vaak op korte termijn. Dit is voor de rapporteur aanleiding om het in het algemeen eens te zijn met het doel een uniform pakket regels vast te stellen voor overplaatsing binnen een onderneming en de bureaucratie te beperken die gepaard gaat met de huidige voorschriften voor binnen een onderneming overgeplaatste personen die de Europese Unie binnenkomen.

De binnenkomst in het land van overplaatsing en de mobiliteit van binnen een onderneming overgeplaatste personen viel tot nu toe onder de bevoegdheid van de lidstaten afzonderlijk en deze richtlijn zal daarin verandering brengen. Hopelijk zal de nieuwe situatie een meerwaarde voor alle betrokkenen inhouden. De nieuwe regels moeten uniform en transparant zijn en bedrijven noch lidstaten ontsnappingsclausules of opt-outs bieden.

De bepalingen van de Commissie om bureaucratie en administratieve lasten voor bedrijven te verminderen, zijn prijzenswaardig. Een éénloketbenadering is voor bedrijven essentieel omdat het tot een minder bureaucratische en efficiëntere aanvraagprocedure leidt. In beginsel mag niet om een arbeidsmarkttoets worden gevraagd.

De criteria en definities van het Commissievoorstel moeten worden verbeterd en nauwkeuriger worden gemaakt. De definities van leidinggevenden en specialisten behoeven verbetering om ze juridisch waterdicht te maken en dubbelzinnigheid te vermijden. Uw

rapporteur acht de definities die in de richtlijn inzake de blauwe kaart worden gehanteerd in dit verband nuttig. Hoewel de houders van een blauwe kaart geen werknemers zijn die binnen een onderneming worden overgeplaatst, maar hoog opgeleide of gespecialiseerde personen die een blauwe kaart aanvragen, hebben ze toch hetzelfde profiel wat hun kwalificatieniveau en beroepservaring betreft.

Uw rapporteur verschilt fundamenteel van mening met de Commissie over de voorschriften die van toepassing moeten zijn op mensen die binnen een onderneming worden overgeplaatst. De verwijzing naar de richtlijn inzake de terbeschikkingstelling van werknemers (de "detacheringsrichtlijn") die de Commissie op het oog heeft lijkt om diverse redenen niet geschikt voor onderhavige richtlijn. Gezien het feit dat deze detacheringsrichtlijn momenteel wordt herzien, kan men zich bovendien afvragen wat voor zin het heeft te verwijzen naar wetgeving die thans niet meer aan haar oorspronkelijke doel beantwoordt. Deze richtlijn staat op de helling en wij weten niet hoe de uiteindelijke tekst eruit zal zien. Terwijl de detacheringsrichtlijn erop gericht is het vrije verkeer van diensten te waarborgen, is het doel van de richtlijn inzake overplaatsing binnen een onderneming het garanderen van het vrije verkeer van arbeidskrachten.

Zowel in de Verdragen van de Europese Unie als het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie is vastgelegd dat burgers van derde landen op voet van gelijkheid met die van de Europese Unie moeten worden behandeld. In deze richtlijn moet duidelijk worden vermeld dat een behandeling die gelijk is aan die van de plaatselijke werknemers het uitgangspunt is. Vasthouden aan dit beginsel zou voor iedereen voordelen bieden, zowel de lidstaten als de bedrijven die dan exact weten welke regels van toepassing zijn.

De Commissie stelt in haar voorstel dat algemeen verbindende collectieve arbeidsovereenkomsten op de binnen een onderneming overgeplaatste personen moeten worden toegepast. Dit is een goed uitgangspunt, maar het is niet voldoende, aangezien deze overeenkomsten niet alle sectoren binnen de Europese Unie dekken. Om deze lacune te sluiten, zouden collectieve arbeidsovereenkomsten van allerlei niveaus, met inbegrip van bedrijfsovereenkomsten, op de binnen een onderneming overgeplaatste werknemers moeten worden toegepast, en niet alleen algemeen verbindende. Zo zouden er gelijke uitgangspunten voor iedereen worden geschapen en zou gezorgd worden voor de toepassing van hetzelfde pakket regels op alle werknemers – of het nu gaat om werknemers uit het land van vestiging van de onderneming of werknemers uit derde landen.

Eén van de belangrijkste onderdelen van dit stuk wetgeving heeft betrekking op de mobiliteit tussen de lidstaten van de EU – het betreft hier met name artikel 16 van de onderhavige richtlijn. Uw rapporteur betreurt het dat onze commissie geen wetgevingsbevoegdheid heeft met betrekking tot dit artikel, dat het centrale punt van de richtlijn vormt, en tot het bevoegdheidssterrein van onze commissie kan worden gerekend, aangezien het te maken heeft met de mobiliteit van werknemers binnen de Europese Unie.

AMENDEMENTEN

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken verzoekt de ten principale bevoegde Commissie burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken onderstaande amendementen

in haar verslag op te nemen:

Amendement 1

Voorstel voor een richtlijn Visum 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

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

Amendement

gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 79, lid 2, onder a) en b) **en artikel 79, lid 5,**

Amendement 2

Voorstel voor een richtlijn Visum 5 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

- gezien het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, en met name artikel 15, lid 3 en de artikelen 27, 28, 31 en 33,

Amendement 3

Voorstel voor een richtlijn Visum 5 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

- gezien Verdrag nr. 102 betreffende sociale zekerheid (minimumnormen) van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Amendement 4

Voorstel voor een richtlijn Visum 5 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

- gezien Verdrag nr. 118 betreffende gelijke behandeling (sociale zekerheid) van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Amendement 5

Voorstel voor een richtlijn Visum 5 quinquies (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

*- gezien Verdrag nr. 143 betreffende
migrerende werknemers (aanvullende
bepalingen) van de Internationale
Arbeidsorganisatie,*

Amendement 6

Voorstel voor een richtlijn Visum 5 sexes (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

*- gezien (het herziene) Verdrag nr. 97
betreffende migrerende werknemers van
de Internationale Arbeidsorganisatie,*

Amendement 7

Voorstel voor een richtlijn Overweging 5 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

*(5 bis) Onderdanen van derde landen die
op het grondgebied van de lidstaten
mogen werken, hebben recht op
arbeidsvoorwaarden die gelijkwaardig zijn
aan die welke de burgers van de Unie
genieten.*

Motivering

Deze bepaling is in overeenstemming met het Handvest van de grondrechten.

Amendement 8

Voorstel voor een richtlijn Overweging 8

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

(8) Deze richtlijn moet het beginsel van EU-preferentie op het vlak van toegang tot de arbeidsmarkt van de lidstaten, dat is neergelegd in de desbetreffende bepalingen van de toetredingsakten, onverlet laten. Overeenkomstig dat beginsel moeten de lidstaten, wat de toegang tot hun arbeidsmarkt betreft, gedurende eender welke periode tijdens welke nationale of uit bilaterale overeenkomsten voortvloeiende maatregelen worden toegepast, voorrang geven aan werknemers die onderdaan van de lidstaten zijn boven werknemers die onderdaan van een derde land zijn. ***Daarbij dienen nationale minimumlonen en minimumnormen van de staat waarin het werk wordt verricht (werkplekbeginsel) ten gunste van de burgers van de Unie en de onderdanen van derde landen verplicht in acht genomen te worden. Het beginsel van EU-preferentie dient weliswaar beschermd te worden, maar mag niet worden gebruikt om af te wijken van het beginsel van gelijke beloning voor gelijk werk ten aanzien van werknemers uit lidstaten en onderdanen uit derde landen. Deze richtlijn dient met volledige inachtneming van het beginsel van vrij verkeer van werknemers binnen de Unie te worden toegepast, waarbij een eind wordt gemaakt aan elke vorm van discriminatie op grond van nationaliteit bij werkgelegenheid, beloning en andere arbeids- en werkgelegenheidsvoorwaarden.***

Amendement 9

Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 bis (nieuw)

(8 bis) Met deze richtlijn worden de voorwaarden en rechten vastgesteld voor werknemers uit derde landen bij overplaatsing binnen een onderneming, met volledige inachtneming van de relevante verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

Amendement 10

Voorstel voor een richtlijn Overweging 10

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

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

(10) In deze richtlijn wordt verstaan onder 'binnen een onderneming overgeplaatste personen' leidinggevenden, specialisten en afgestudeerde stagiairs met een getuigschrift van hoger onderwijs **en hogere beroepskwalificaties. Binnen een onderneming overgeplaatste personen dienen voor functies te worden ingezet die hooggekwalificeerd personeel vergen.** Deze definitie **sluit aan bij het Europees kwalificatiekader, dat een Europees referentiekader biedt om kwalificaties op vergelijkbare en transparante wijze te beoordelen, en is tevens verenigbaar met** de Algemene Overeenkomst betreffende de handel in diensten (GATS) en bilaterale handelsovereenkomsten.

Amendement 11

Voorstel voor een richtlijn Overweging 10 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(10 bis) Voor de beoordeling van de kwalificatie van binnen een onderneming overgeplaatste personen dienen de lidstaten gebruik te maken van hun nationale coördinatiepunten die zijn ingesteld in het kader van het Europees kwalificatiekader, waarmee een Europees referentiekader wordt geboden om kwalificaties op vergelijkbare en transparante wijze te kunnen beoordelen.

Amendement 12

Voorstel voor een richtlijn Overweging 11

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

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

(11) Voor binnen een onderneming overgeplaatste personen moeten dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor *plaatselijke* werknemers. *Binnen een onderneming overgeplaatste personen moeten ten aanzien van alle arbeidsvoorwaarden op dezelfde werkplek op voet van gelijkheid met onderdanen van de gastlidstaat of het vaste personeel worden behandeld*. Dat vereiste beschermt werknemers en waarborgt een eerlijke concurrentie tussen ondernemingen die zijn gevestigd in een lidstaat en die welke zijn gevestigd in een derde land, *en voorkomt vooral dat sociale dumping plaatsvindt. Hierbij dient speciaal te worden gelet op overeenstemming met het betreffende Unierecht*.

Motivering

Binnen een onderneming overgeplaatste personen moeten op voet van gelijkheid met de plaatselijke werknemers worden behandeld. Toepassing van de detacheringsrichtlijn komt niet in aanmerking omdat deze richtlijn niet garandeert dat aan dit beginsel wordt vastgehouden, zodat vermenging met onderhavige richtlijn moet worden voorkomen.

Amendement 13

Voorstel voor een richtlijn Overweging 11 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(11 bis) De lidstaten zorgen ervoor dat adequate toezichtsmechanismen en doeltreffende inspecties worden doorgevoerd, om de correcte tenuitvoerlegging van deze richtlijn te waarborgen. Daartoe verlenen de lidstaten de verantwoordelijke instanties de nodige bevoegdheden en stellen ze hun voldoende middelen ter beschikking. De resultaten van deze inspecties worden in een adequate verslaglegging bijeengebracht en dienen ter verbetering van de tenuitvoerlegging van deze richtlijn.

Amendement 14

Voorstel voor een richtlijn Overweging 11 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(11 ter) Onder de arbeidsomstandigheden in deze richtlijn dienen in elk geval loon en ontslag, gezondheid en veiligheid op het werk, werktijden en verlof en gezins- en beroepsleven verstaan te worden, waarbij rekening dient te worden gehouden met de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten.

Amendement 15

Voorstel voor een richtlijn Overweging 13

Door de Commissie voorgestelde tekst

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

Amendement

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

Amendement 16

Voorstel voor een richtlijn Overweging 22

Door de Commissie voorgestelde tekst

(22) Deze richtlijn mag geen afbreuk doen aan de voorwaarden voor het verrichten van diensten in het kader van artikel 56 van het Verdrag. Zij mag met name geen afbreuk doen aan de arbeidsvoorwaarden en -verplichtingen die overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG gelden voor werknemers die door een in een lidstaat gevestigde onderneming ter beschikking zijn gesteld met het oog op het verrichten van een dienst op het grondgebied van een andere lidstaat. Deze richtlijn is niet van

Amendement

Schrappen

toepassing op onderdanen van derde landen die door in een lidstaat gevestigde ondernemingen ter beschikking zijn gesteld met het oog op het verrichten van diensten in de zin van Richtlijn 96/71/EG. Bijgevolg kunnen onderdanen van derde landen die houder zijn van een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon zich niet beroepen op de bepalingen van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. In deze richtlijn wordt conform artikel 1, lid 4, van Richtlijn 96/71/EG bepaald dat in een derde land gevestigde ondernemingen geen gunstiger behandeling mogen krijgen dan in een lidstaat gevestigde ondernemingen.

Motivering

Binnen een onderneming overgeplaatste personen moeten op voet van gelijkheid met de plaatselijke werknemers worden behandeld. Een verwijzing naar de detacheringsrichtlijn komt niet in aanmerking omdat deze richtlijn niet garandeert dat aan dit beginsel wordt vastgehouden, zodat vermenging met onderhavige richtlijn moet worden voorkomen.

Amendement 17

Voorstel voor een richtlijn Overweging 23

Door de Commissie voorgestelde tekst

(23) Gelijke behandeling moet overeenkomstig het nationale recht worden gewaarborgd met betrekking tot de takken van sociale zekerheid in de zin van artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels. *Aangezien deze richtlijn bepalingen van bilaterale overeenkomsten onverlet laat, kunnen de socialezekerheidsrechten die binnen een*

Amendement

(23) *Adequate sociale zekerheid voor binnen een onderneming overgeplaatste personen en hun familieleden is een belangrijk element van deze richtlijn en van belang voor het garanderen van fatsoenlijke arbeids- en levensomstandigheden tijdens een verblijf in de Unie. Gelijke behandeling moet worden gegarandeerd aan onderdanen van derde landen die binnen een onderneming worden overgeplaatst.*

onderneming overgeplaatste onderdanen van derde landen ontlene aan een bilaterale overeenkomst die is gesloten tussen de lidstaat die de persoon heeft toegelaten en zijn of haar land van herkomst, uitgebreider zijn dan de socialezekerheidsrechten die aan de overgeplaatste persoon zouden worden verleend op grond van het nationale recht. Deze richtlijn mag niet meer rechten verlenen dan die welke reeds zijn vastgesteld in de bestaande EU-wetgeving op het gebied van de sociale zekerheid voor onderdanen van derde landen die belangen in meerdere lidstaten hebben.

Speciale aandacht moet worden geschonken aan bepalingen ter waarborging van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid overeenkomstig het nationale recht met betrekking tot de takken van sociale zekerheid in de zin van artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels. Onverminderd bilaterale overeenkomsten waarin een betere socialezekerheidsdekking is vastgelegd, moet deze richtlijn mechanismen instellen die een effectieve socialezekerheidsdekking tijdens het verblijf waarborgen, evenals mechanismen voor het exporteren van toegekende rechten, indien dit van toepassing is.

Eventuele beperkingen van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid ingevolge deze richtlijn mogen geen afbreuk doen aan de rechten die volgens Verordening (EU) nr. 1231/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot verlenging van Verordening (EG) nr. 883/2004 en Verordening (EG) nr. 987/2009 gelden voor onderdanen van derde landen die alleen vanwege hun nationaliteit nog niet onder deze regeling vallen¹.

PB L 344 van 29.12.2010, blz. 1.

Amendement 18

Voorstel voor een richtlijn Overweging 23 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(23 bis) In het kader van het beginsel van gelijke behandeling moeten ten aanzien

van de bepalingen over sociale zekerheid gevallen van dubbele dekking van binnen een onderneming overgeplaatste personen worden vermeden, en moeten de lidstaten ervoor zorgen dat dit overeenkomstig de betreffende bindende Uniewetgeving plaatsvindt.

Amendement 19

Voorstel voor een richtlijn Overweging 29 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(29 bis) Ongeacht het op het dienstverband toepasselijke recht zijn in elk geval de wetten, verordeningen en bepalingen van de werkplek van toepassing.

Amendement 20

Voorstel voor een richtlijn Overweging 29 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(29 ter) De lidstaten dienen onverwijld het Internationaal Verdrag inzake de bescherming van de rechten van alle migrerende werknemers en hun gezinsleden te ratificeren, dat door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties op 18 december 1990 werd aangenomen.

Amendement 21

Voorstel voor een richtlijn Overweging 29 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(29 quater) De toepassing van deze richtlijn mag geen afbreuk doen aan de rechten en beginselen zoals vervat in het

*Europees Sociaal Handvest van
18 oktober 1961 en het Europees Verdrag
inzake de rechtspositie van migrerende
werknemers van 24 november 1977.*

Amendement 22

**Voorstel voor een richtlijn
Artikel 2 – lid 2 – letter c**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

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

Schrappen

Motivering

De richtlijn inzake de terbeschikkingstelling van werknemers is niet geschikt voor de behandeling van binnen een onderneming overgeplaatste personen uit derde landen. Hier mag geen vermenging ter wille van de interne mobiliteit van de EU plaatsvinden.

Amendement 23

**Voorstel voor een richtlijn
Artikel 2 – alinea 2 – letter c bis (nieuw)**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(c bis) onderdanen van derde landen die uitzendwerk verrichten voor een zelfstandig uitzendbureau of voor een uitzendbureau binnen een onderneming of binnen een concern, of voor andere ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen om werk te verrichten

onder leiding en toezicht van een andere onderneming.

Amendement 24

Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 – lid 2 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

2 bis. De lidstaten mogen de werkingssfeer van deze richtlijn voor bepaalde sectoren met toestemming van de sociale partners beperken.

Amendement 25

Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – letter b

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

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

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

Amendement 26

Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – letter c

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

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

(c) "binnen een onderneming overgeplaatste persoon", een onderdaan van een derde land die ***niet woonachtig is binnen het grondgebied van de lidstaten en die*** het voorwerp is van een

overplaatsing binnen een onderneming;

Amendement 27

Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – letter e

Door de Commissie voorgestelde tekst

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

Amendement

(e) "leidinggevende", ieder lid van het hogere bedrijfskader dat in de eerste plaats leiding geeft aan de gastentiteit ***binnen de structuur van een onderneming en dat hoofdzakelijk leidinggevende taken verricht***, onder het algemene toezicht of volgens de instructies van, in hoofdzaak, de raad van bestuur of de aandeelhouders van de onderneming of daarmee gelijkgestelde personen;

Motivering

De definitie van "leidinggevende" moet verduidelijkt worden en moet zich beperken tot degenen met hoge kwalificaties en bijzondere vakbekwaamheden wier persoonlijke capaciteiten absoluut onmisbaar zijn voor het op de juiste wijze uitvoeren van de specifieke activiteiten van het bedrijf in het gastland. Dit houdt in dat de criteria voor toelating de kwalificaties en de arbeidsplaats binnen het bedrijf moeten zijn, en niet het salaris. Een uitputtende lijst, die zowel in inclusieve als exclusieve zin kan worden opgevat, zorgt niet voor verduidelijking.

Amendement 28

Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – punt f

Door de Commissie voorgestelde tekst

(f) "specialist", eenieder die beschikt over ***bijzondere kennis die van wezenlijk en***

Amendement

(f) "specialist", eenieder die ***is overgeplaatst voor het verrichten van***

specifiek belang is voor de gastentiteit, niet alleen rekening houdend met de voor het functioneren van de gastentiteit vereiste specifieke kennis, maar ook met de bekwaamheid van de persoon om bepaalde werkzaamheden uit te voeren of om een bepaald beroep uit te oefenen waarvoor specifieke technische vaardigheden zijn vereist;

werkzaamheden die hoge kwalificaties vereisen, die beschikt over hogere beroepskwalificaties, kennis op gevorderd niveau en voortdurend bijgehouden vakkennis en die beschikt over specifieke kennis die essentieel of relevant is voor de specifieke activiteiten van de gastentiteit;

Motivering

De definitie van 'specialist' moet verduidelijkt worden en moet zich beperken tot degenen met hoge kwalificaties en bijzondere vakbekwaamheden wier persoonlijke capaciteiten absoluut onmisbaar zijn voor het op de juiste wijze uitvoeren van de specifieke activiteiten van het bedrijf in het gastland. Dit houdt in dat de criteria voor toelating de kwalificaties en de arbeidsplaats binnen het bedrijf moeten zijn, en niet het salaris.

Amendement 29

Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – letter g)

Door de Commissie voorgestelde tekst

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

Amendement

(g) "afgestudeerde stagiair" of "volontair", eenieder met een getuigschrift van hoger onderwijs die wordt overgeplaatst om zijn of haar kennis van en ervaring in een onderneming te ontwikkelen *in het kader van een bezoldigde arbeidsovereenkomst en tenminste voor een jaar*, teneinde hem of haar voor te bereiden op de uitoefening van een leidinggevende *of specialistische* functie *met het oog op een vast dienstverband bij* die onderneming, *en wiens/wier functie bij de onderneming strookt met de hoge opleiding die hij of zij heeft afgesloten;*

Amendement 30

Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – letter g bis (nieuw)

(g bis) "hooggekwalificeerde baan", een baan die:

- bijzondere kennis vereist die van wezenlijk en specifiek belang is voor de gastentiteit,**
- wordt bezoldigd; alsmede**
- passende arbeidsvoorwaarden waarborgt.**

Motivering

De definities moeten worden aangepast om de doelstellingen van de richtlijn te verduidelijken. Daartoe dient een reeds vastgelegde en functionerende Europese definitie van hooggekwalificeerde baan in de richtlijn te worden ingevoegd om te waarborgen dat mensen die binnen een onderneming worden overgeplaatst werken onder de in deze richtlijn bedoelde voorwaarden. Deze definitie is afkomstig uit Richtlijn 2009/50/EG van de Raad van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan (Blauwekaartrichtlijn).

Amendement 31

**Voorstel voor een richtlijn
Artikel 3 – letter g ter (nieuw)**

(g ter) "hogere beroepskwalificaties", kwalificaties die worden gestaafd door een getuigschrift van hoger onderwijs of, bij wijze van afwijking, indien de nationale wetgeving daarin voorziet, door ten minste vijf jaar beroepservaring die vergelijkbaar is met het niveau van getuigschriften van hoger onderwijs en die relevant is in het beroep of de sector zoals gespecificeerd in de arbeidsovereenkomst of het bindende aanbod van een baan;

Motivering

Er is behoefte aan een herziene set definities om de doelstellingen van de richtlijn te verduidelijken. Om dit te bereiken moet een reeds gecodificeerde en functionerende Europese definitie van 'hogere beroepskwalificaties' in de richtlijn worden opgenomen om ervoor te

zorgen dat de binnen een onderneming overgeplaatste personen te werk worden gesteld onder de voorwaarden die onderhavige richtlijn beoogt. Deze kwalificaties, zoals ook vermeld in artikel 5, onder d), van het Commissievoorstel, moeten zo duidelijk mogelijk worden aangegeven. Deze definitie is afkomstig uit Richtlijn 2009/50/EG van de Raad van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan (Blauwekaartrichtlijn).

Amendement 32

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 3 – letter g quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(g quater) "beroepservaring", de daadwerkelijke en legale uitoefening van het betrokken beroep;

Motivering

De definities moeten worden aangepast om de doelstellingen van de richtlijn te verduidelijken. Om dit te bereiken moet een reeds gecodificeerde en functionerende Europese definitie van 'beroepservaring' in de richtlijn worden opgenomen om ervoor te zorgen dat de binnen een onderneming overgeplaatste personen te werk worden gesteld onder de voorwaarden die onderhavige richtlijn beoogt. Deze definitie is afkomstig uit Richtlijn 2009/50/EG van de Raad van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan (Blauwekaartrichtlijn).

Amendement 33

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 3 – letter n

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(n) "algemeen geldende cao": een collectieve arbeidsovereenkomst die door alle ondernemingen in het geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak moet worden nageleefd. Ontbreekt een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten, dan kunnen de lidstaten zich baseren op de collectieve arbeidsovereenkomsten die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle soortgelijke ondernemingen in het

Schrappen

betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of op de collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast.

Amendement 34

Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

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

Amendement

2. Deze richtlijn laat onverlet dat de lidstaten met betrekking tot artikel 3, onder i), **artikel 11, lid 2**, en de artikelen 12, 14 en 15 bepalingen kunnen invoeren of handhaven die gunstiger zijn voor de personen die onder het toepassingsgebied ervan vallen.

Amendement 35

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 1 – letter d

Door de Commissie voorgestelde tekst

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

Amendement

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

Motivering

Dit artikel moet gelijkgetrokken worden met de herziene set definities van artikel 3.

Amendement 36

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2. De lidstaten schrijven voor dat alle voorwaarden die in de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen en/of **algemeen verbindende** collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld **voor ter beschikking gestelde werknemers** in een vergelijkbare situatie in de relevante beroepssectoren in acht worden genomen met betrekking tot de tijdens de overplaatsing toegekende **bezoldiging**. **Lidstaten die geen systeem van algemeenverbindendverklaring van cao's kennen, kunnen zich desgewenst baseren op cao's die algemeen van toepassing zijn op alle soortgelijke ondernemingen in een bepaald geografisch gebied of in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of op cao's die op nationaal niveau zijn gesloten door de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en die worden toegepast op het gehele nationale grondgebied.**

Amendement

2. De lidstaten schrijven voor dat alle voorwaarden die in de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen en/of collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld in een vergelijkbare situatie in de relevante beroepssectoren **op de werkplek** in acht worden genomen met betrekking tot de **arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van** tijdens de overplaatsing toegekende **uitkeringen en toegekend loon**. **Hierbij dient speciaal te worden gelet op overeenstemming met de betreffende Uniewetgeving.**

Motivering

Sommige punten uit de tekst van de detacheringsrichtlijn moeten worden geschrapt om ervoor te zorgen dat collectieve arbeidsovereenkomsten van alle niveaus kunnen worden toegepast op personen die binnen een onderneming worden overgeplaatst.

Amendement 37

Voorstel voor een richtlijn Artikel 14

Door de Commissie voorgestelde tekst

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

Amendement

Ongeacht het recht dat op het dienstverband van toepassing is, hebben binnen een onderneming overgeplaatste personen **er** recht op **op voet van gelijkheid behandeld te worden met de burgers van**

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

Lidstaten die geen systeem van algemeenverbindendverklaring van cao's kennen, kunnen zich desgewenst baseren op cao's die algemeen van toepassing zijn op alle soortgelijke ondernemingen in een bepaald geografisch gebied of in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of op cao's die op nationaal niveau zijn gesloten door de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en die worden toegepast op het gehele nationale grondgebied;

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

(a) vrijheid van vereniging en aansluiting bij en lidmaatschap van een werkgevers- of werknemersorganisatie, of een andere organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van de door dergelijke organisaties verschaftte voordelen, zonder dat wordt geraakt aan de nationale bepalingen inzake openbare orde en openbare veiligheid;

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

(c) onverminderd de bestaande bilaterale overeenkomsten, **bepalingen in de nationale wetgeving inzake** takken van sociale zekerheid beschreven in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004. In het geval van mobiliteit tussen de lidstaten en

de gastlidstaat ten aanzien van:

1. De arbeidsvoorwaarden en – verplichtingen zoals vastgesteld in de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of **scheidsrechterlijke uitspraken en** collectieve arbeidsovereenkomsten **die van toepassing zijn op de werkplek** in de lidstaat **waarin zij thans werken**.

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

3. erkenning van diploma's, certificaten en andere beroepskwalificaties, overeenkomstig de geldende nationale procedures;

4. onverminderd de bestaande bilaterale overeenkomsten **die in betere voorwaarden voorzien**, takken van sociale zekerheid beschreven in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004. **Bij ontstentenis van harmonisatie op EU-**

onverminderd de bestaande bilaterale overeenkomsten, is Verordening (EG) 859/2003 van de Raad¹⁵ van overeenkomstige toepassing;

niveau dient iedere lidstaat in het kader van zijn wetgeving niet-discriminatoire regels vast te stellen voor de toekenning van socialezekerheidsuitkeringen, voor de hoogte van deze uitkeringen en voor de periode gedurende welke deze worden verstrekt. In het geval van mobiliteit tussen de lidstaten en onverminderd de bestaande bilaterale overeenkomsten *die in betere voorwaarden voorzien*, is Verordening (EG) nr. 1231/2010 of, voor zover nog van toepassing, Verordening (EG) 859/2003 van de Raad van overeenkomstige toepassing;

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

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

5. toegang tot goederen en diensten en de levering van voor het publiek beschikbare goederen en diensten, met uitzondering van volkshuisvesting en *openbare diensten* door arbeidsbureaus.

Met betrekking tot ouderdom, invaliditeit en overlijden ontvangen werknemers uit derde landen die naar een derde land verhuizen, of hun nabestaanden die in een derde land wonen terwijl zij hun rechten aan de werknemer ontlenen, wettelijke pensioenen die op de vroegere arbeid van de werknemer zijn gebaseerd en overeenkomstig de in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004 van de Raad vermelde wetgeving zijn verworven, onder dezelfde voorwaarden en tegen dezelfde tarieven als onderdanen van de betrokken lidstaten wanneer zij naar een derde land verhuizen;

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

Het recht op gelijke behandeling *waarin dit artikel voorziet*, laat het recht van de lidstaat om de vergunning in te trekken of niet te verlengen krachtens artikel 7, onverlet.

PROCEDURE

Titel	Voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming			
Document- en procedurenummers	COM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD)			
Commissie ten principale Datum bekendmaking	LIBE 7.9.2010			
Medeadviserende commissie(s) Datum bekendmaking	EMPL 7.9.2010			
Medeverantwoordelijke commissie(s) - datum bekendmaking	12.5.2011			
Rapporteur(s) Datum benoeming	Liisa Jaakonsaari 9.9.2010			
Behandeling in de commissie	16.6.2011	13.7.2011	5.10.2011	22.11.2011
Datum goedkeuring	5.12.2011			
Uitslag eindstemming	+: -: 0:	37 5 1		
Bij de eindstemming aanwezige leden	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennahmias, Philippe Boulland, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Sergio Gaetano Cofferati, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Liisa Jaakonsaari, Danuta Jazłowiecka, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Rovana Plumb, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Elisabeth Schroedter, Traian Ungureanu, Andrea Zaroni			
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)	Georges Bach, Raffaele Baldassarre, Julie Girling, Sergio Gutiérrez Prieto, Gesine Meissner, Ria Oomen-Ruijten, Evelyn Regner, Csaba Sógor, Emilie Turunen, Gabriele Zimmer			
Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervanger(s) (art. 187, lid 2)	Cornelia Ernst, Sylvie Guillaume, Phil Prendergast			

PROCEDURE

Titel	Voorwaarden inzake toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van detachering binnen een onderneming			
Document- en procedurenummers	COM(2010)0378 – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD)			
Datum indiening bij EP	13.7.2010			
Commissie ten principale Datum bekendmaking	LIBE 7.9.2010			
Medeadviserende commissie(s) Datum bekendmaking	EMPL 7.9.2010	FEMM 7.9.2010		
Geen advies Datum besluit	FEMM 2.9.2010			
Medeverantwoordelijke commissie(s) Datum bekendmaking	EMPL 12.5.2011			
Rapporteur(s) Datum benoeming	Salvatore Iacolino 27.9.2010			
Betwisting rechtsgrondslag Datum JURI-advies	JURI 22.11.2011			
Behandeling in de commissie	26.10.2010	1.2.2011	16.6.2011	31.8.2011
	23.11.2011	20.2.2014	10.3.2014	
Datum goedkeuring	10.3.2014			
Uitslag eindstemming	+: -: 0:	44 8 0		
Bij de eindstemming aanwezige leden	Jan Philipp Albrecht, Roberta Angelilli, Edit Bauer, Emine Bozkurt, Arkadiusz Tomasz Bratkowski, Salvatore Caronna, Philip Claeys, Carlos Coelho, Ioan Enciu, Frank Engel, Cornelia Ernst, Tanja Fajon, Kinga Gál, Kinga Göncz, Nathalie Griesbeck, Sylvie Guillaume, Ágnes Hankiss, Salvatore Iacolino, Sophia in 't Veld, Lívia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Timothy Kirkhope, Juan Fernando López Aguilar, Baroness Sarah Ludford, Monica Luisa Macovei, Svetoslav Hristov Malinov, Clemente Mastella, Véronique Mathieu Houillon, Anthea McIntyre, Claude Moraes, Judith Sargentini, Nils Torvalds, Wim van de Camp, Axel Voss, Renate Weber, Josef Weidenholzer, Cecilia Wikström, Auke Zijlstra			
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)	Vilija Blinkevičiūtė, Michael Cashman, Jean Lambert, Jan Mulder, Marie-Christine Vergiat			
Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervanger(s) (art. 187, lid 2)	Josefa Andrés Barea, Zoltán Bagó, Jürgen Creutzmann, Christian Engström, Béla Glattfelder, Ádám Kósa, Jens Nilsson, József Szájer, Csaba Öry			
Datum indiening	12.3.2014			