

# Enklere med bedriftsinterne oppdrag i EU

**Regelverket for oppholds- og arbeidstillatelser for tredjelandsborgere som er ansatt i et internasjonalt selskap etablert utenfor EU, endres. Det blir nå mulig å arbeide i flere av statene på grunnlag av kun én enkelt arbeidstillatelse.**



Innen utgangen av året skjer det en omfattende forenkling av regelverket knyttet til mobiliteten for tredjelandsborgere innen EU. Det vil ikke lenger bare være mulig å reise fra en stat til en annen for å *oppholde* seg der, det vil også bli mulig å *arbeide* i flere av disse statene på grunnlag av kun én enkelt arbeidstillatelse.

25 av 28 medlemsland i EU har forpliktet seg til Direktiv 2014/66 /EU av 15. mai 2014 (ICT-direktivet) om vilkårene for innreise og opphold for tredjelandsborgere på bedriftsinterne oppdrag (Intra-Corporate Transfer) i EU.

Direktivet har sitt utspring i blant annet EU-kommisjonens meddelelse av 3. mars 2010 med tittelen «Europa 2020: En strategi for intelligent, bærekraftig og inklusiv vekst». Det ble der fastsatt et mål om at EU skal være en økonomi basert på kunnskap og innovasjon, hvor virksomhetenes administrative byrder skal reduseres, og hvor det skal sikres at tilbudet av arbeidskraft matches bedre med etterspørselen etter arbeidskraft.

Siden et direktiv kun er et rammevedtak som setter opp mål og betingelser innenfor et bestemt virkeområde, må medlemslandene selv utforme en spesifikk lovtekst som er tilpasset disse målsetningene/betingelsene. Fristen for medlemstatene til å implementere direktivets bestemmelser var

29. november 2016. Innen denne datoen må statene oversende sine tiltak i nasjonalt regelverk til EU-kommisjonen i Brussel. Ved manglende overholdelse av denne fristen, vil artiklene i ICT-direktivet ha en direkte og bindende virkning for statene.

Slik reglene er i dag, kan en tredjelandsborger ikke sendes på et bedriftsinternt oppdrag til flere forskjellige EU-land uten å ha en spesifikk arbeidstillatelse for hvert av landene.

Når IKT-direktivet er implementert, vil tredjelandsborgere med en ICT-tillatelse utstedt av en enkelt medlemsstat kunne reise inn i, oppholde seg og arbeide i sin ICT-rolle i en eller flere øvrige medlemsstater.

På denne måten vil den administrative byrden knyttet til bedriftsinterne arbeidsoppdrag i flere medlemsstater bli betraktelig redusert.

### Formål

Direktivet har til formål å lette mobiliteten for bedriftsinterne utstasjoneringer innen EU og redusere den administrative byrden som er forbundet med arbeidsrelaterte utstasjoneringer i flere medlemsstater. På denne bakgrunn opprettes det ved dette direktivet en særlig ordning for mobilitet innen EU, hvor innehaveren av gyldig tillatelse til bedriftsintern utstasjonering (ICT-tillatelse), som er utstedt av én medlemsstat, har rett til å reise inn, oppholde seg og arbeide i en eller flere medlemsstater i overensstemmelse med bestemmelsene om kortvarig og langvarig mobilitet i direktivet.

Som følge av globaliseringen av ervervs livet, den økende handelen og veksten i og spredningen av multinasjonale konsern, har det vært en økning i antallet midlertidige kortvarige bedriftsinterne utstasjoneringer til/fra multinasjonale selskapers avdelinger og datterselskaper.



*Tredjelandsborgere kan innen utgangen av året arbeide i mange EU-land på grunnlag av kun én enkelt arbeidstillatelse.*

Slike bedriftsinterne utstasjoneringer av viktige medarbeidere tilfører vertsenhetene nye kvalifikasjoner og ny kunnskap, samt innovasjon og økte økonomiske muligheter for vertsenhetene, hvorved den kunnskapsbaserte økonomien i Unionen fremmes, og det skapes investeringsstrømninger på tvers av EU. Når det gjøres lettere å gjennomføre bedriftsinterne utstasjoneringer, får multinasjonale konsern mulighet til å utnytte sine menneskelige ressurser optimalt.

Det regelsettet som fastsettes i dette direktivet, kan også være til fordel for den ansattes hjemland, da den midlertidige utstasjoneringen under veletablerte regler kan bidra til overføring av kvalifikasjoner, kunnskap, teknologi og «knowhow».

## De nye reglene

Direktivet innfører en «en-søknadsprosedyre»/«en-tillatelse-prosedyre» som gir lovlig opphold og arbeidstillatelse for arbeid i først ett, og deretter påfølgende medlemsland for en tredjelandsborger som sendes på en bedriftsintern utstasjonering innen en gruppe selskaper som er registrert både i EU og andre steder i verden.

Det skal skilles mellom kortvarig og langvarig mobilitet, der grensen går på om vedkommende skal oppholde seg over eller under 90 dager i andre medlemsstater enn den som utstedte tillatelsen.

## Hva?

En bedriftsintern utstasjonering er en midlertidig utstasjonering, med henblikk på arbeid eller utdanning for en tredjelandsborger, som på tidspunktet for søknad om tillatelse er fast ansatt i et selskap etablert utenfor EU og som skal sendes til en annen eller flere andre enheter som tilhører selskapet eller samme konsern og som er etablert innen EU. Det vil være et krav at tredjelandsborgeren har vært ansatt i selskapet en bestemt tid umiddelbart forut for utstasjoneringen. Direktivet lar det være opp til medlemsstatene å fastsette forutgående ansettelsestid, men indikerer at det skal ligge mellom tre og tolv måneder for en leder/spesialist, og mellom tre og seks måneder for en trainee. Det vil også stilles som vilkår at tredjelandsborgeren etter utstasjoneringen skal returnere til en enhet i samme konsern som er etablert i et tredjeland.

## Hvem?

Ordningen med ICT-tillatelse skal gjelde for ledere, spesialister og ansatte trainees.

En leder er en person som besitter en overordnet stilling, som fortrinnsvis skal lede den enheten vedkommende utstasjoneres til og som sorterer under virksomhetens styre, aksjonærer eller tilsvarende. En spesialist er en person som arbeider i selskapet og besitter en spesialisert kunnskap, som er viktig for vertsenhetens aktivitetsområder eller tekniske eller ledelsesmessige områder. Det kreves et høyt kvalifikasjonsnivå og tilstrekkelig relevant arbeidserfaring. En ansatt trainee er en person med en universitetsutdanning, som utstasjoneres i en vertsenhet med henblikk på karriereutvikling eller for å oppnå utdanning i ervervsteknikker eller -metoder, og som lønnes under utstasjoneringen.

Ordningen med ICT-tillatelse skal også gjelde medfølgende familiemedlemmer til den ovennevnte gruppen forutsatt at det er snakk om en langvarig utstasjonering.

## Søknadsprosessen

Søknad om tillatelse til bedriftsintern utstasjonering skal fremsettes for myndighetene i den medlemsstaten, hvor det første oppholdet er planlagt å finne sted. Dersom man har planlagt opphold i flere medlemsstater og det første oppholdet ikke er det lengste, skal søknaden fremsettes for myndighetene i den medlemsstaten hvor man har planlagt det lengste samlede oppholdet under utstasjoneringen.

Direktivet lar det være opp til den enkelte medlemsstat å ta stilling til om søknader skal fremsettes av tredjelandsborgeren selv eller av vertsenheten, eller om man skal kunne velge mellom de to alternativene.

Med hensyn til kortsiktige utstasjoneringer, har medlemslandene to alternative tilnæringsmåter. De kan enten legge til rette for at arbeidstakeren, som har fått en



*Søknad om tillatelse til bedriftsintern utstasjonering skal fremsettes for myndighetene i den medlemsstaten, hvor det første oppholdet er planlagt å finne sted.*

## AKTUARBREGNINGER OG TJENESTER

Kollektiv pensjonsforsikring og AFP.  
Aktuarberegning av pensjonsforpliktelser utføres av NIA til konkurransedyktige priser. Hurtig leveringstid.

### NIA – Nordic Insurance Administration AS

Forskningsparken –Gaustadalleen 21 – 0349 Oslo  
Tlf: 99 56 89 48 – E-post: nia@aktuar.com

ICT-tillatelse i et annet medlemsland, kan arbeide i landet uten videre tiltak. Alternativt kan andre medlemsland kreve å bli varslet om planlagt arbeid i deres land. Dersom et medlemsland velger løsningen med varslingsprosess, krever ICT-direktivet at medlemslandene tillater personen å jobbe fra ankomsttidspunkt, slik at en uteblitt/forsinket varslingsprosess ikke ødelegger for personens mulighet til å jobbe i den andre medlemsstaten.

Med hensyn til langsiktige utstasjoneringer, kan hvert medlemsland velge varslingsprosessen, eller alternativt kan man kreve en ekstra kombinert oppholds- og arbeidstillatelse. En slik ekstra kombinert oppholds- og arbeidstillatelse må hete «mobile ICT» for å gjenspeile de spesifikke rammebetingelsene som følger ICT-direktivet som gjelder for utstasjoneringen. Også for denne løsningen krever ICT-direktivet at den ansatte får lov til å begynne å jobbe i andre medlemsland så snart en søknad om en «mobile ICT»-tillatelse er innlevert, slik at muligheten til å arbeide ikke forsinkes ved at søknaden fortsatt er til vurdering.

## Godkjennelsesprosess for selskapsgrupper

Direktivet har også bestemmelser om at medlemslandene på forhånd kan godkjenne enkelte enheter, virksomheter eller konsern for ICT-tillatelser.

De relevante enhetene vil da bli registrert som et «klarert» vertsselskap. Den største fordelene ved en slik godkjenning er at det stilles færre krav til dokumentasjon for ansatte som skal arbeide hos disse enhetene. I tillegg vil de nyte godt av en hasteprosedyre for utstedelse av innreisstillatelser.

## Lengde/karantenetid

Da en slik bedriftsintern utstasjonering er uttrykk for en midlertidig migrasjon, settes det grenser for varigheten. Direktivet sier at varigheten av utstasjoneringen til EU, inklusive mobilitet mellom flere av medlemsstatene, ikke må overstige tre år for ledere/spesialister eller ett år for trainees.

For å sikre den midlertidige karakteren og forebygge misbruk av en slik ICT-tillatelse, legger direktivet videre opp til at det skal gå en viss tid mellom utløpet av den maksimumsperioden utstasjoneringen kan vare og en ny søknad om ICT-tillatelse for

samme tredjelandsborger til samme medlemsstat (karantenebestemmelser).

## Harmonisering?

Det gjenstår å se hvorvidt ICT-direktivet faktisk fører til en harmonisering av regelverket innen EU. All den tid direktivet kun setter minimumsstandarder og har en rekke valgfrie klausuler («kan»-bestemmelser), vil dette bero på hvordan medlemsstatene har implementert direktivet i nasjonalt regelverk. For noen medlemsstater vil implementeringen innebære modifikasjoner i gjeldende immigrasjonsregelverk, mens andre stater må konstruere en ICT-prosess fra bunnen av. Utfordringen blir å sørge for at medlemsstatene enes om felles definisjoner og betingelser, slik at man ikke ender opp med store variasjoner i regelverket.

## Hvordan påvirker dette Norge?

EU-direktivet gjelder i utgangspunktet kun for medlemsstatene.

All den tid Norge ikke er medlem av EU, står Norge friere til å gjøre en vurdering av hvorvidt direktivet er EØS-relevant, hvorvidt det bør inntas i EØS-regelverket og om det er behov for individuelle tilpasninger.

Pr. i dag har Norge besluttet å ikke implementere direktivet i norsk rett.

I Norge har man imidlertid andre regler som til en viss grad verner om tredjelandsborgere og som legger opp til forenklede prosedyrer.

## Unntak fra krav om oppholdstillatelse for tredjelandsborgere som er fast ansatt i et selskap innen EU/EØS

I Utlendingsloven (§ 110 fjerde ledd) og Utlendingsforskriften (§ 19–8) er det gjort et unntak fra krav om oppholdstillatelse (arbeidstillatelse) for arbeidstaker som er ansatt i et foretak etablert i et EØS- eller EFTA-land og som skal arbeide midlertidig i Norge (som tjenesteytere). Det er et vilkår at arbeidstakeren er en del av den permanente arbeidsstyrken i foretaket og at vedkommende har lovlig opphold i det landet foretaket opprinnelig er etablert. Unntaket gjelder for personer som skal utføre arbeid etter reglene om fri bevegelighet for tjenester i EØS-avtalen (tjenesteytere) eller personer som skal etablere seg etter reglene om fri etableringsrett i EØS-avtalen.

Unntaket er begrunnet i prinsippet om fri flyt av tjenester og etableringsrett i EØS-avtalen. En arbeidsgiver i et selskap registrert i et EØS/EFTA-land skal stå fritt til å bestemme hvilke arbeidstakere de skal benytte på kontrakter i andre land, uavhengig av den ansattes nasjonalitet.

Konsekvensen av unntaket er at tredjelandsborgeren kan praktisere det samme regelverket som gjelder for en EU/EØS-borger. Dersom oppholdet i Norge ikke skal vare i mer enn 90 dager er det ingen krav om registrering hos norske utlendingsmyndigheter. Dersom oppholdet i Norge skal vare ut over 90 dager, må arbeidstakeren gjøre en EU/EØS-registrering i Norge.

Unntaket favner ikke like vidt som reglene om ICT-tillatelser all den tid det er begrenset til tredjelandsborgere som er ansatt i et selskap innen EU/EØS og således ikke verner om tredjelandsborgere som er ansatt i et selskap utenfor EU/EØS. Det innebærer at en tredjelandsborger med en ICT-tillatelse som gir rett til å arbeide i ett/flere EU-land uten særskilt arbeidstillatelse i landet, likevel må søke om oppholdstillatelse i Norge for å kunne arbeide for den norske avdelingen av selskapet.

## Unntak fra krav om oppholdstillatelse for kortvarige arbeidsopphold i Norge

Utlendingsloven (§5) og utlendingsforskriften (§1–1) har videre fastsatt unntak fra krav om oppholdstillatelse (arbeidstillatelse) for en del kortvarige arbeidsopphold. Unntaket gjelder imidlertid kun for visse persongrupper og helt definerte arbeidsoppgaver. Det er videre et vilkår at behovet for denne arbeidskraften ikke må strekke seg utover tre måneder og at arbeidsoppgaver som skal utføres, ikke må være knyttet til den ordinære driften av virksomheten i Norge.

For enkelte av persongruppene vil det også gjelde et krav om meldeplikt til politiet.

## Øvrige land som står utenfor ordningen

Storbritannia, Irland og Danmark har besluttet å ikke vedta ICT-direktivet. Direktivet får således heller ikke anvendelse i disse landene.



Frihet  
Kontroll  
Forenkling



## Det mest komplette forretningssystemet i skyen

Xledger gjør det mulig for ambisiøse selskaper å vokse ved å forenkle den daglige økonomiske styringen, forbedre kontroll gjennom løpende innsikt og gi frihet til å fokusere på det som er viktig for ditt selskap.

 xledger