

er etableret som et egentligt datterselskab. Det må i disse tilfælde sikres, at der er tale om reel virksomhedsdrift i udlandet. Den udenlandske del af koncernen eller virksomheden kan både være placeret i et EU-land eller i et land uden for EU.

Meddelelse af koncernopholdstilladelse er endvidere betinget af, at den pågældende udlænding på tidspunktet for meddelelse af opholdstilladelse er fastansat i den udenlandske del af koncernen eller virksomheden. Bestemmelsen omfatter således f.eks. ikke vikarer. Der må endvidere ikke være tale om et egentligt skift af ansættelsesforhold, og udlændingen skal fortsat have tilknytning til den udenlandske del af virksomheden.

Der stilles herudover krav om, at koncernen eller virksomheden har en vis størrelse. Dette skal bl.a. sikres, at der er tale om et reelt koncernforhold, og at der ikke er tale om et forsøg på omgåelse af udlændingelovens regler. Der stilles derfor krav om, at den danske del af koncernen eller virksomheden skal have mindst 10 ansatte.

Meddelelse af koncernopholdstilladelse betinges af, at virksomheden erklærer, at den pågældende medarbejder arbejder i Danmark af innovative, projektmæssige eller uddannelsesmæssige årsager. Behovet for opholdstilladelsen skal således tage sit udgangspunkt i de opgaver, som medarbejderen skal udføre under opholdet i Danmark, og de egenskaber og kvalifikationer, som medarbejderen har for at kunne udføre disse opgaver. Der kan således ikke gives opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse til udlændinge, der skal varetage almindelige driftsopgaver eller lignende.

Endvidere skal antallet af udlændinge med koncernopholdstilladelse stå i et rimeligt forhold til, hvor mange fastansatte der er i det herværende selskab, ligesom det er en betingelse, at løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige efter danske forhold. Som udgangspunkt vil der blive meddelt opholds- og arbejdstilladelse uden forudgående høring af de regionale beskæftigelsesråd m.v., medmindre der er tvivl om, hvorvidt der er tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

En koncernopholdstilladelse kan meddeles for en periode på tre år med mulighed for ophold uden for Danmark, uden at opholdstilladelsen bortfalder. Hermed sikres det, at det er muligt for en virksomhed at tilrettelægge et ansættelsesforløb som led i en koncernopholdstilladelse med ophold i Danmark og i udlandet på en fleksibel og hensigtsmæssig måde.

Hvis koncernforholdet mellem virksomheden i Danmark og virksomheden i udlandet ophører, skal udlændingens opholdstilladelse som udgangspunkt inddrages. Udlændingen kan i så fald søge om opholds- og arbejdstilladelse efter de øvrige regler i udlændingelovens § 9 a.

Der henvises til de foreslåede bestemmelser i § 9 a, stk. 2, nr. 4, jf. lovforslagets § 1, nr. 3, og § 17, stk. 4, jf. lovforslagets § 1, nr. 6.

6.2.2. Forhåndsgodkendelsesordning for koncerner

For at lette administrationen af sagerne om koncernopholdstilladelse indføres en forhåndsgodkendelsesordning for herværende virksomheder. Med en forhåndsgodkendelsesordning kan den danske virksomhed dokumentere, at den og én eller flere virksomheder i udlandet udgør en international koncern.

Forhåndsgodkendelsesordningen skal gælde for virksomheder, der har indgået en gældende dansk overenskomst, da der i disse tilfælde er en formodning for, at der er tale om ordnede forhold på virksomheden, og at der ikke er tale om forsøg på omgåelse af udlændingelovens regler. Herudover kan virksomheder, som generelt kan dokumentere sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår på virksomheden, opnå forhåndsgodkendelse.

For at en koncernvirksomhed kan blive forhåndsgodkendt som arbejdsgiver for udlændinge, der søger om koncernopholdstilladelse, skal følgende betingelser være opfyldt:

- Arbejdsgiveren skal dokumentere at være en del af en international koncern med afdelinger i mindst et andet land end Danmark. Arbejdsgiveren skal i den forbindelse oplyse, hvilke udenlandske moder-, datter- eller søstervirksomheder virksomheden potentielt periodevist vil flytte ansatte til Danmark fra.
- Den danske del af koncernen skal beskæftige mindst 10 ansatte.
- Arbejdsgiveren skal være omfattet af en kollektiv overenskomst om løn- og ansættelsesforhold med en dansk lønmodtagerorganisation, enten gennem medlemskab af en arbejdsgiverforening eller ved at have tiltrådt en gældende overenskomst, eller skal kunne dokumentere sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår generelt på virksomheden.
- Arbejdsgiveren skal være registreret hos skattemyndighederne som indeholdelsespligtig efter kildeskatteloven.
- Arbejdsgiveren må ikke være omfattet af en lovlig arbejdskonflikt.