

Arbetsplatsinspektioner och höjd särskild avgift



SOU och Ds kan köpas från Wolters Kluwers kundservice.
Beställningsadress: Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@wolterskluwer.se
Webbplats: wolterskluwer.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Wolters Kluwer Sverige AB
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Omslag: Regeringskansliets standard
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2017

ISBN 978-91-38-24608-5

ISSN 0284-6012

Innehåll

Sammanfattning	3
1 Författningsförslag	5
1.1 Förslag till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)	5
2 Nuvarande ordning för kontrollåtgärder av rätten att vistas och arbeta i Sverige	9
2.1 Utlänningars rätt att vistas och arbeta i Sverige.....	9
2.2 Inre utlänningskontroll	11
2.3 Sanktionsdirektivet	12
2.3.1 Identifiering av risksektorer, statistik och rapportering om genomförda inspektioner	13
2.3.2 Sanktioner mot arbetsgivare	14
2.3.3 Antalet lagförda arbetsgivare	16
2.4 Arbetsplatsinspektioner	17
2.4.1 Polismyndighetens arbetsplatsinspektioner	17
2.4.2 Skatteverkets arbetsplatskontroller	18
2.4.3 Arbetsmiljöverkets arbetsplatskontroller	19
3 Behov av ytterligare åtgärder för att motverka anställning i strid mot utlänningslagens bestämmelser	21
4 Utökade möjligheter till arbetsplatsinspektioner och höjd särskild avgift	23
4.1 Utökad befogenhet för Polismyndigheten att genomföra arbetsplatsinspektioner.....	23

4.2	Den särskilda avgiften ska höjas	27
5	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser	31
6	Kostnader och andra konsekvenser	33
7	Författningskommentar	35
	Bilaga 1 Sanktionsdirektivet.....	39

Sammanfattning

I promemorian lämnas förslag till ändringar i utlänningslagen som innebär att möjligheten att genomföra arbetsplatsinspektioner utökas. Polismyndigheten ges möjlighet att göra inspektioner på arbetsplatser för att kontrollera att arbetsgivare inte har personer anställda i strid mot utlänningslagens bestämmelser. Inspektionerna ska rikta sig mot arbetsgivaren. Inspektionerna ska baseras på en riskbedömning i enlighet med EU:s direktiv 2009/52 om sanktioner mot arbetsgivare. Det föreslås också att den särskilda avgiften som arbetsgivare kan åläggas att betala för att de har en utlänning anställd som saknar rätt att vistas och arbeta i Sverige ska höjas.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 mars 2018.

1 Författningsförslag

1.1 Förslag till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)

Härigenom föreskrivs i fråga om utlänningslagen (2005:716) dels att 20 kap. 12 och 12 a §§ ska ha följande lydelse, dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 9 kap. 12 §, och närmast före 9 kap. 12 § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap.

Inspektioner av arbetsplatser

12 §

Polismyndigheten får genomföra inspektioner på arbetsplatser och i andra lokaler där näringsverksamhet bedrivs för att kontrollera att arbetsgivaren inte har utlänningar anställda som saknar föreskrivna tillstånd att vistas och arbeta i Sverige. Sådana inspektioner får endast genomföras inom verksamhetssektorer som är identifierade som en risksektor i enlighet med artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG

av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt, i den ursprungliga lydelsen.

En arbetsgivare är skyldig att lämna tillträde till de ställen där verksamheten bedrivs och tillhandahålla handlingar och övriga upplysningar som behövs för kontrollen.

En inspektion får genomföras utan att arbetsgivaren underrättas om den i förväg.

20 kap.

12 §¹

En fysisk eller juridisk person som har en utlänning anställd ska, oavsett om ansvar krävs ut enligt 5 §, betala en särskild avgift, om utlänningen

1. inte har rätt att vistas i Sverige, eller
2. har rätt att vistas här men saknar föreskrivet arbetstillstånd.

Särskild avgift enligt första stycket 1 ska inte betalas av den som har

1. kontrollerat utlänningens rätt att vistas i Sverige,
2. behållit en kopia av eller ett utdrag ur den eller de handlingar som visar att utlänningen har rätt att vistas här, och
3. underrättat den behöriga myndigheten, som anges i en förordning som har utfärdats med stöd av denna lag, om anställningen.

För varje utlänning är avgiften *hälften av* det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde när överträdelsen

För varje utlänning är avgiften det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde när överträdelsen

¹ Senaste lydelse 2013:646.

upphörde. Om överträdelsen har pågått under en längre tid än tre månader, är avgiften för varje utlänning i stället *hela prisbasbeloppet*. Avgiften får sättas ned helt eller delvis, om särskilda skäl talar för det. Avgiften tillfaller staten.

upphörde. Om överträdelsen har pågått under en längre tid än tre månader, är avgiften för varje utlänning i stället *två prisbasbelopp*. Avgiften får sättas ned helt eller delvis, om särskilda skäl talar för det. Avgiften tillfaller staten.

12 a §²

En fysisk eller juridisk person som är uppdragsgivare, eller uppdragsgivare i tidigare led, åt en arbetsgivare som har en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige anställd, ska betala en särskild avgift om

1. uppdragsgivaren, eller en uppdragsgivare i tidigare led, har anlitat arbetsgivaren som underentreprenör för att genomföra ett avtal om entreprenad eller underentreprenad,
2. utlänningen arbetar inom underentreprenaden, och
3. uppdragsgivaren, eller uppdragsgivaren i tidigare led, inte är beställare i huvudentreprenadavtalet.

En uppdragsgivare som har vidtagit rimliga kontrollåtgärder och som inte inser eller har skälig anledning att anta att arbetsgivaren hade en eller flera utlänningar anställda som saknade rätt att vistas i Sverige, ska inte betala den särskilda avgiften.

En uppdragsgivare i tidigare led ska betala den särskilda avgiften endast om uppdragsgivaren inser eller har skälig anledning att anta att arbetsgivaren hade en eller flera utlänningar anställda som saknade rätt att vistas här och som arbetade inom underentreprenaden.

För varje utlänning är avgiften *hälften av* det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde när överträdelsen upphörde. Om överträdelsen

För varje utlänning är avgiften det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde när överträdelsen upphörde. Om överträdelsen

² Senaste lydelse 2013:646.

har pågått under en längre tid än tre månader, är avgiften för varje utlänning i stället *hela prisbasbeloppet*. Avgiften får sättas ned helt eller delvis, om särskilda skäl talar för det. Avgiften tillfaller staten.

har pågått under en längre tid än tre månader, är avgiften för varje utlänning i stället *två prisbasbelopp*. Avgiften får sättas ned helt eller delvis, om särskilda skäl talar för det. Avgiften tillfaller staten.

Denna lag träder i kraft den 1 mars 2018.

2 Nuvarande ordning för kontrollåtgärder av rätten att vistas och arbeta i Sverige

2.1 Utlänningars rätt att vistas och arbeta i Sverige

Uppehållstillstånd

En utlänning som vistas i Sverige i mer än tre månader ska ha ett uppehållstillstånd (2 kap. 5 § utlänningslagen [2005:716], förkortad UtlL). Uppehållstillstånd kan ges för viss tid (tidsbegränsat uppehållstillstånd) eller utan tidsbegränsning (permanent uppehållstillstånd). Ett uppehållstillstånd ska sökas och vara beviljat före inresan i Sverige. Från denna huvudregel finns dock flera undantag (5 kap. 18-19 §§ UtlL).

Kravet på uppehållstillstånd gäller inte för medborgare i de nordiska länderna. Det gäller inte heller för EES-medborgare och deras familjemedlemmar som har uppehållsrätt i Sverige eller för utlänningar som har visering för längre tid än tre månader (2 kap. 8 b § UtlL).

Arbetstillstånd

En utlänning som ska arbeta i Sverige på grund av anställning här eller utomlands ska ha ett arbetstillstånd (2 kap. 7 § UtlL). Kravet på arbetstillstånd gäller inte för medborgare i de nordiska länderna eller en utlänning som har uppehållsrätt eller permanent uppehållstillstånd (2 kap. 8 c § UtlL). Undantag från kravet på arbetstillstånd gäller också för vissa yrkesgrupper som anges i utlänningsförordningen (2006:97), förkortad UtlF. Även asylsökande är undantagna från kravet på arbetstillstånd under

handläggningstiden av deras ansökan under förutsättning att Migrationsverket utfärdat ett bevis om detta, ett s.k. AT-UND (5 kap. 4 § UtlF).

Arbetsstillstånd ska ges för viss tid (6 kap. 1 § UtlL) och beviljas normalt för tid motsvarande anställningstiden. Ett arbetsstillstånd får dock inte avse längre tid än två år. Om anställningen förlängs, kan arbetsstillståndet efter ansökan förlängas i motsvarande utsträckning utan att utlänningen först behöver lämna Sverige. Förlängning kan ske vid ett eller flera tillfällen. Den sammanlagda tillståndstiden får vara högst fyra år. Om det finns särskilda skäl får dock den sammanlagda tiden vara sex år (6 kap. 2 a § andra stycket UtlL). Ett arbetsstillstånd ska knytas till en viss arbetsgivare och avse ett visst slag av arbete. Efter en sammanlagd tillståndstid om två år ska tillståndet endast knytas till ett visst slag av arbete (6 kap. 2 a § tredje stycket UtlL). I 6 a kap. UtlL finns särskilda bestämmelser om uppehålls- och arbetsstillstånd för högkvalificerad anställning, s.k. EU-blåkort.

Ett arbetsstillstånd ska i regel sökas och vara beviljat före inresan i Sverige. Från denna huvudregel finns dock flera undantag (6 kap. 4 § UtlL).

En utlänning som uppsåtligen eller av oaktsamhet har anställning eller bedriver verksamhet som kräver arbetsstillstånd, och som inte innehar ett sådant tillstånd, kan dömas till böter (20 kap. 3 § UtlL).

Arbetsgivares kontroll- och underrättelseskyldighet

En arbetsgivare ska, innan en utlänning påbörjar en anställning, kontrollera en handling eller handlingar som visar att utlänningen har föreskrivet tillstånd att vistas och arbeta här eller är undantagen från skyldigheten att ha arbetsstillstånd (6 kap. 13 a § UtlF). Arbetsgivaren ska under anställningstiden och under minst tolv månader därefter behålla en kopia av eller ett utdrag ur den eller de handlingar som visar att utlänningen har föreskrivet tillstånd att vistas och arbeta här, eller är undantagen från skyldigheten att ha arbetsstillstånd. Detta gäller inte medborgare i en EES-stat eller i Schweiz, och inte heller deras familjemedlemmar, om dessa har rätt

till fri rörlighet enligt de regler som gäller inom Europeiska unionen.

En arbetsgivare som anställer en utlänning som avses i 6 kap. 13 a § UtlF ska senast månaden efter den kalendermånad då anställningen påbörjades underrätta Skatteverket om anställningen (7 kap. 1 b § UtlF). Detta gäller inte vid anställning av en utlänning som har ställning som varaktigt bosatt i Sverige eller i en annan EU-stat. Det föreskrivs vidare att Skatteverket får meddela närmare föreskrifter om när och på vilket sätt underrättelse ska göras och om vad underrättelsen ska innehålla. Med stöd av denna bestämmelse har Skatteverket föreskrivit att en underrättelse ska göras på blankett enligt fastställt formulär och innehålla uppgifter om arbetsgivarens namn, organisationsnummer, personnummer eller samordningsnummer och adress, arbetstagarens namn och personnummer eller samordningsnummer, arbetstagarens adress och uppgift om vilken dag anställningen påbörjades. Underrättelse ska ha kommit in till Skatteverket senast den 12:e i månaden efter det att anställningen påbörjades (SKVFS 2013:7). Information om skyldigheten för arbetsgivare att underrätta Skatteverket om anställningen finns på Migrationsverkets och Skatteverkets webbplatser.

För att underlätta för arbetsgivare att genomföra sin kontrollskyldighet innan en anställning påbörjas har Migrationsverket utfärdat allmänna råd till arbetsgivare angående kontroll av arbetstagares rätt att vistas och arbeta i Sverige (MIGRFS 09/2014). Där ges bl.a. exempel på vilka handlingar som kan visa att en utlänning har rätt att vistas och arbeta i Sverige.

2.2 Inre utlänningskontroll

Kontroll av utlännings rätt att vistas i Sverige sker vid den yttre gränsen i samband med att utläningen reser in i landet. Kontroll av rätten att vistas här kan ske även inne i landet, s.k. inre utlänningskontroll. Polismyndigheten har huvudansvaret för denna kontroll.

En utlänning som vistas i Sverige är skyldig att på begäran av en polisman överlämna pass eller andra handlingar som visar att han eller hon har rätt att uppehålla sig i Sverige (9 kap. 9 § UtlL).

Skyldigheten för utlänningen att visa sitt pass innebär emellertid inte att han eller hon är tvungen att bära med sig passet under vistelsen i Sverige. Den som inte har sitt pass med sig får i stället uppmanas att senare inställa sig hos Polismyndigheten eller Migrationsverket för att visa upp passet. Övriga handlingar som utlänningen är skyldig att visa upp är exempelvis visering, uppehålls- och arbetstillstånd och andra identitetshandlingar än pass. De nu angivna kontrollåtgärderna får, enligt 9 kap. 9 § tredje stycket UtlL, vidtas endast om det finns grundad anledning att anta att utlänningen saknar rätt att uppehålla sig här i landet eller om det annars finns särskild anledning till kontroll. Enligt Rikspolisstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (RPSFS 2011:4, FAP 273-1) får en inre utlänningskontroll inte genomföras enbart på grund av att en person har ett utseende som uppfattas som utländskt eller på grund av hans eller hennes språk eller namn. Alla kontroller, precis som andra polisingripanden, ska dessutom ske med minsta möjliga intrång i personens frihet och integritet och den som kontrolleras ska behandlas med humanitet och värdighet. Den inre utlänningskontrollen ska dokumenteras beträffande grunden, tidpunkten och platsen för kontrollen, vem eller vilka som kontrollerats och vem som utfört kontrollen.

2.3 Sanktionsdirektivet

Europaparlamentet och Europeiska unionens råd antog den 18 juni 2009 direktiv 2009/52/EG om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt (sanktionsdirektivet). Sanktionsdirektivet finns i *bilaga 1*.

Syftet med direktivet är att motverka olaglig invandring till den Europeiska unionen. Enligt artikel 3 åläggs medlemsstaterna att införa ett förbud för arbetsgivare att anställa tredjelandsmedborgare som vistas olagligt på deras territorier. Överträdelse av detta förbud ska beivras med sanktioner och åtgärder som fastställs i direktivet. Vidare ska medlemsstaterna säkerställa att effektiva och lämpliga inspektioner genomförs på deras territorier för att kontrollera anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt (artikel 14). Sådana inspektioner ska i första hand göras på

grundval av en riskbedömning som ska utföras av medlemsstaternas behöriga myndigheter.

Sanktionsdirektivet genomfördes i svensk rätt genom författningsändringar som trädde i kraft den 1 augusti 2013 (SFS 2013:641 och 2013:646).

2.3.1 Identifiering av risksektorer, statistik och rapportering om genomförda inspektioner

Enligt artikel 14 i sanktionsdirektivet ska medlemsstaterna regelbundet identifiera verksamhetssektorer på sina territorier där det är vanligt med anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt och ska, för var och en av dessa sektorer, årligen informera kommissionen om antalet utförda inspektioner och resultatet av dessa. För att öka effektiviteten hos de inspektioner som genomförs bör medlemsstaterna säkerställa att nationell lagstiftning ger de behöriga myndigheterna tillräckliga befogenheter att utföra inspektionerna (skäl 30).

Uppgifter om inspektioner ska lämnas både i absoluta tal och som en procentuell andel av arbetsgivarna inom varje sektor som har inspekterats. Informationen ska även innehålla uppgifter om resultatet av inspektionerna. För att kunna jämföra statistikresultat från EU:s medlemsstater har kommissionen tagit fram en särskild blankett med en indelning av näringsgrenar som följer av EG-förordning 1893/2006 om fastställande av den statistiska näringsgrensindelningen NACE Rev. 2.

Vid genomförandet av direktivet gjordes bedömningen att ansvaret för att göra riskbedömningar av verksamhetssektorer och att ta fram statistik och rapporteringsunderlag till kommissionen skulle åligga Rikspolisstyrelsen, numera Polismyndigheten (prop. 2012/13:125, s. 115). Enligt 19 § förordning (2014:1102) med instruktion för Polismyndigheten ska Polismyndigheten i enlighet med artikel 14 i sanktionsdirektivet identifiera risksektorer och sammanställa uppgifter om genomförda inspektioner och senast den 31 maj varje år informera Regeringskansliet (Justitiedepartementet) om dessa.

Av Polismyndighetens inrapportering enligt 19 § i ovan nämnda förordning framgår att de verksamhetssektorer som under 2012–2015 identifierats som risksektorer är hotell- och restaurang-

verksamhet, handel (inklusive reparation av motorfordon och motorcyklar) och annan serviceverksamhet. Exempel på annan serviceverksamhet kan t.ex. vara frisör- och skönhetssalonger. Dessa verksamhetssektorer motsvarar de sektorer där Skatteverket utför kontrollbesök för tillsyn av kassaregister och personalliggare, se avsnitt 2.4.2 nedan.

2.3.2 Sanktioner mot arbetsgivare

Straffansvar

Det huvudsakliga syftet med sanktionsdirektivet är att sanktionera arbetsgivare som överträder förbudet att anställa personer som saknar rätt att vistas i medlemsstaterna. Vid genomförandet av sanktionsdirektivet i svensk rätt utvidgades straffansvaret för arbetsgivare i 20 kap. 5 § UtlL. Numera gäller att den som uppsåtligen eller av oaktsamhet har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas i Sverige eller som har rätt att vistas här men saknar föreskrivet arbetstillstånd kan dömas till böter eller, när omständigheterna är försvårande, till fängelse i högst ett år.

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet inte gör en anmälan som föreskrivs i en förordning som har utfärdats med stöd av utlänningslagen, eller som i en anmälan medvetet har lämnat oriktig uppgift eller medvetet underlåter att tala om något förhållande av betydelse, döms till böter eller, när omständigheterna är försvårande, till fängelse i högst sex månader (20 kap. 6 § UtlL). Eftersom skyldigheten att underrätta Skatteverket regleras i utlänningsförordningen omfattas arbetsgivares underrättelseskyldighet enligt 7 kap. 1 b § UtlF av straffansvar enligt 20 kap. 6 § UtlL.

Särskild avgift

Oavsett om ansvar krävs ut enligt 20 kap. 5 § UtlL ska en fysisk eller juridisk person som har en utlänning anställd som saknar rätt att vistas här eller som saknar föreskrivet arbetstillstånd betala en särskild avgift (20 kap. 12 § UtlL). Även en fysisk eller juridisk person som är uppdragsgivare, eller uppdragsgivare i tidigare led, åt

en arbetsgivare som har en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige anställd, ska i vissa fall åläggas att betala en särskild avgift (20 kap. 12 a § UtlL).

För varje utlänning är avgiften hälften av det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde när överträdelsen upphörde, eller om överträdelsen pågått under en längre tid än tre månader, hela prisbasbeloppet. För 2017 uppgår prisbasbeloppet till 44 800 kronor. Avgiften, som tillfaller staten, får sättas ned helt eller delvis, om särskilda skäl talar för det. Den särskilda avgiften för att ha anställt en utlänning som saknar rätt att vistas i Sverige ska dock inte betalas av den som har kontrollerat utlänningens rätt att vistas här, har behållit en kopia av eller ett utdrag ur den eller de handlingar som visar att utlänningen har rätt att vistas här och som har underrättat Skatteverket om anställningen.

Företagsbot

För brott som har begåtts i utövningen av näringsverksamhet ska, under de i 36 kap. 7 § första stycket brottsbalken angivna förutsättningarna, näringsidkare åläggas företagsbot. Företagsbot ska fastställas till lägst 5 000 kronor och högst 10 miljoner kronor. I betänkandet En översyn av lagstiftningen om företagsbot (SOU 2016:82), som för närvarande bereds inom Regeringskansliet, lämnas förslag till ett höjt maximibelopp för företagsboten.

I rättsfallet NJA 2015 s. 885 prövade Högsta domstolen förhållandet mellan företagsboten och den särskilda avgiften enligt 20 kap. 12 § UtlL. En enskild näringsidkare hade haft en person anställd utan föreskrivet arbetstillstånd i ca sex månader och hade av tingsrätten ålagts att betala en särskild avgift på 44 000 kronor och företagsbot på 25 000 kronor. Hovrätten satte ned företagsboten till 5 000 kronor men fastställde i övrigt tingsrättens dom. Högsta domstolen uttalade i domen att det inte finns några principiella hinder mot att ålägga företagsbot vid sidan av den särskilda avgiften. Domstolen slog i domen fast att den särskilda avgiften ska ha företräde i beslutsordningen. Mot den bakgrunden och med hänsyn till att den samlade reaktionen på brottsligheten

skulle bli oproportionerligt sträng om också företagsbot ålades eftergavs företagsboten.

Högsta domstolen har också i rättsfallet NJA 2016 s. 994 prövat frågan om jämkning eller eftergift av företagsbot för ett aktiebolag som haft en person anställd som saknat arbetstillstånd under ett år och fem månader och som av underrätterna ålagts att betala den särskilda avgiften enligt utlänningslagen och företagsbot. Domstolen konstaterar även här att när den särskilda avgiften enligt 20 kap. 12 § UtlL tas ut finns det i regel skäl att efterge företagsboten. Samtidigt anför domstolen att det kan finnas situationer, där omständigheterna är särskilt försvårande och den schabloniserade avgiften därför framstår som mindre väl avpassad och otillräcklig. Ett uttag också av företagsbot kan då inte betraktas som oproportionerligt. Exempel på en sådan situation skulle enligt domstolen kunna vara att en näringsidkare mer systematiskt anställer utlänningar i sin verksamhet, trots att dessa inte har rätt att vistas i Sverige eller saknar arbetstillstånd. I det aktuella målet eftergavs företagsboten.

2.3.3 Antalet lagförda arbetsgivare

Av Polismyndighetens inrapportering av genomförda arbetsplatsinspektioner för perioden 2012–2015 där ett flertal personer påträffats som saknade rätt att vistas och arbeta i Sverige framgår att arbetsgivare endast i mindre utsträckning lagförts för brott mot 20 kap. 5 § UtlL. Under 2014 och 2015 väcktes åtal i 36 respektive 7 fall, vilket lett till fällande domar där påföljden har bestämts till böter, i något fall har arbetsgivaren ålagts företagsbot enligt 36 kap. 7 § BrB. I några fall har åklagare beslutat om strafföreläggande eller beslutat att åtal inte ska väckas.

Utöver de uppgifter om sanktioner mot arbetsgivare som rapporterats in från Polismyndigheten finns statistikuppgifter att tillgå via Brottsförebyggande rådet (Brå). I Brå:s statistik redovisas dock samtliga brott mot utlänningslagen tillsammans, dvs. man kan inte från statistiken utläsa vilka bestämmelser som har överträtts. Av statistiken framgår att år 2015 lagfördes totalt 297 personer för brott mot utlänningslagen. Av dessa dömdes 237 personer i domstol, 53 meddelades strafföreläggande och 7 åtalsunderlåtelse.

En sökning i rättsdatabasen Infotorg ger som resultat 80 mål avseende brott mot 20 kap. 5 § UtlL för åren 2012–oktober 2016, varav 66 fällande och 14 friande domar. I inget fall har påföljden bestämts till fängelse för överträdelse av denna bestämmelse i utlänningslagen. I de fall påföljden bestämts till böter låg antalet dagsböter i spannet 30–100 dagsböter. Utöver dagsböter har majoriteten av domstolarna även beslutat att arbetsgivaren ska betala den särskilda avgiften enligt 20 kap. 12 § UtlL. Endast i några enstaka fall har den som haft en anställning, eller bedrivit verksamhet som kräver arbetstillstånd utan att ha ett sådant tillstånd, dömts till böter i enlighet med 20 kap. 3 § UtlL.

2.4 Arbetsplatsinspektioner

2.4.1 Polismyndighetens arbetsplatsinspektioner

Polismyndigheten har enligt gällande ordning inte någon befogenhet att göra slumpmässiga arbetsplatsinspektioner på egen hand. Det innebär att polismyndigheten kan göra inspektioner endast i de fall då myndigheten har fått tips eller information som utgör tillräcklig grund för att utföra inre utlänningskontroll enligt 9 kap. 9 § UtlL och vid behov husrannsakan enligt 20 § polislagen (1984:387) eller, vid misstanke mot en arbetsgivare om brott som avses i 20 kap. 5 § UtlL, husrannsakan enligt rättegångsbalkens bestämmelser. De arbetsplatsinspektioner som Polismyndigheten genomför i dag sker ofta i samarbete med andra myndigheter, t.ex. Skatteverket.

Under 2012 genomförde Polismyndigheten totalt 414 inspektioner och påträffade då 142 personer som saknade rätt att arbeta och vistas i Sverige. Under 2013 genomfördes 526 inspektioner. Vid 154 av dessa påträffades 212 personer som saknade rätt att vistas och arbeta i Sverige. Under 2014 genomfördes 579 inspektioner. Vid 130 av dessa påträffades 157 personer som saknade rätt att vistas och arbeta i Sverige. Under 2015 genomfördes 366 inspektioner och vid 75 av dessa påträffades 94 personer som saknade rätt att vistas och arbeta i Sverige. Anledningen till att färre inspektioner genomfördes under 2015 är det höga antalet asylsökande under det året, beslut om att tillfälligt återinföra gränskontroll vid inre gräns i enlighet med

Schengenregelverket samt ett ökat terroristhot, vilket medfört omprioritering av polisens resurser att genomföra inspektioner enligt sanktionsdirektivet.

2.4.2 Skatteverkets arbetsplatskontroller

Skatteverket har tillgång till olika typer av kontrollformer som regleras i skatteförfarandelagen (2011:1244), SFL. Utöver så kallad skrivbordskontroll och revision får Skatteverket utföra oannonserade kontrollbesök hos den som är eller kan antas vara skyldig att använda kassaregister eller föra personalliggare och för att identifiera en person som bedriver eller kan antas bedriva torg- och marknadshandel. Det bakomliggande syftet med ett system med personalliggare och oannonserade kontrollbesök är dels att minska det skatteundandragande som förekomsten av svartarbete orsakar, dels att främja en sund konkurrens (prop. 2014/15:6, s. 38).

Den som i näringsverksamhet säljer varor eller tjänster mot kontant betalning eller mot betalning med kontokort ska, med vissa undantag, använda kassaregister (39 kap. 4 § SFL). Skatteverket utövar tillsyn över att den som är eller kan antas vara skyldig att använda kassaregister uppfyller föreskrivna krav och har för detta ändamål rätt att få tillträde till verksamhetslokaler där den som är eller kan antas vara skyldig att använda kassaregister bedriver verksamhet (42 kap. 3 § SFL). På Skatteverkets begäran ska Polismyndigheten lämna det biträde som behövs för tillsynen (42 kap. 4 § SFL).

Den som bedriver restaurang-, frisör- eller tvätteriverksamhet eller den som bedriver byggverksamhet på en byggarbetsplats är skyldig att föra personalliggare och i denna dokumentera nödvändiga identifikationsuppgifter för näringsidkaren och för de personer som är verksamma i näringsverksamheten (39 kap. 11–11 a §§ SFL). Dokumentationsskyldigheten omfattar samtliga personer som är verksamma i näringsverksamheten. Något krav på att personen ska vara anställd, eller ens uppbära ersättning, finns inte (prop. 2005/06:169 s. 126 och prop. 2014/15:6 s. 25). Regeringen gav den 7 april 2016 Skatteverket i uppdrag att senast den 1 april 2017 lämna förslag på hur systemet med krav på

personalliggare kan utvidgas. Ett förslag har nu lämnats med en utvidgning till kropps- och skönhetsvårdsverksamhet, fordons-serviceverksamhet samt livsmedels- och tobaksgrossistverksamhet. Förslaget har remitterats.

Skatteverket får besluta om kontrollbesök för att kontrollera att den som är eller kan antas vara skyldig att föra personalliggare fullgör sina eventuella skyldigheter (42 kap. 8 § SFL). Kontrollbesök får göras utan föregående underrättelse (42 kap. 10 § SFL). Kontrollbesök får bara genomföras i verksamhetslokaler eller på byggarbetsplatser. Med verksamhetslokal avses utrymmen som huvudsakligen används i verksamhet som medför eller kan antas medföra bokföringsskyldighet enligt bokföringslagen (1999:1078) eller som bedrivs av annan juridisk person än dödsbo. Med verksamhetslokal avses även markområden, transportmedel, förvaringsplatser och andra utrymmen som disponeras eller kan antas disponeras i verksamheten (3 kap. 18 § SFL).

Skatteverket får vid kontrollbesök begära att en person som utför eller kan antas utföra arbetsuppgifter i verksamheten styrker sin identitet. De uppgifter som lämnas får stämmas av mot personalliggaren (42 kap. 8 a § SFL).

Skatteverket får också besluta om kontrollbesök för att identifiera en person som bedriver eller kan antas bedriva torg- och marknadshandel. Verket får vid ett sådant besök kontrollera godkännande för F-skatt och ställa frågor om verksamheten. Kontrollbesöket får bara genomföras där torg- och marknadshandel bedrivs (42 kap. 9 § SFL).

Av Skatteverkets årsredovisning för 2015 framgår att verket utfört drygt 12 000 kontrollbesök för tillsyn av kassaregister och drygt 7 000 kontrollbesök av personalliggare under år 2015. Motsvarande uppgifter för år 2014 var drygt 13 000 kontrollbesök för tillsyn av kassaregister och drygt 5 000 kontrollbesök av personalliggare.

2.4.3 Arbetsmiljöverkets arbetsplatskontroller

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att arbetsmiljölagen (1977:1160) och föreskrifter som meddelats med stöd av lagen följs. Arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa och

olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (1 kap. 1 § arbetsmiljölagen). Som tillsynsmyndighet ska Arbetsmiljöverket ges tillträde till arbetsställen och får där göra undersökningar och prov. Polismyndigheten ska lämna den handräckning som behövs för att Arbetsmiljöverket ska kunna utöva tillsyn enligt lagen (7 kap. 5 § arbetsmiljölagen). Av Arbetsmiljöverkets inspektionsstatistik 2008–2015 framgår att verket under 2015 genomförde ungefär 21 000 besök på drygt 13 000 arbetsplatser.

Arbetsmiljöverket är också förbindelsekontor för utstationeringsfrågor. I det uppdraget ingår att informera om vilka regler som gäller vid utstationering i Sverige av personal från andra länder. Sedan juli 2013 ska arbetsgivare anmäla utstationering och en utsedd kontaktperson till ett register som Arbetsmiljöverket förvaltar. Syftet med anmälningsskyldigheten är att Sverige ska kunna säkerställa att reglerna i utstationeringslagen (1999:678) följs i praktiken och att skydda de utstationerade arbetstagarna så att de får de arbets- och anställningsvillkor som de har rätt till.

Regeringen har uppdragit åt Arbetsmiljöverket att under 2015–2018 stärka sin tillsyn av företag som bryter mot arbetsmiljölagstiftningen för att få konkurrensfördelar. I uppdraget ingår att samverka med andra myndigheter. Arbetsmiljöverket ska även vara Sveriges representant i forumet för odeklarerat arbete på EU-nivå samt utveckla och genomföra informationsinsatser som är särskilt riktade mot berörda branscher och företag, i samråd med arbetsmarknadens parter.

3 Behov av ytterligare åtgärder för att motverka anställning i strid mot utlänningslagens bestämmelser

Migrationsverket beviljar årligen mellan 12 000 och 13 000 arbetstillstånd för arbetskraftsinvandring och ca 12 000 uppehålls- och arbetstillstånd för övriga arbetsmarknadsärenden, t.ex. för anhöriga till såväl arbetstagare som till egna företagare och gästforskare. Det finns dessutom många tredjelandsmedborgare som har rätt att arbeta under sin vistelse i Sverige utan arbetstillstånd. En arbetsgivare är skyldig att underrätta Skatteverket när de anställer en tredjelandsmedborgare. Under 2015 har Skatteverket registrerat 7 123 sådana underrättelser och under 2014 8 250. Under perioden 1 januari–31 oktober 2016 registrerades 5 424 underrättelser. Jämfört med antalet beviljade arbetstillstånd är det förhållandevis få underrättelser som har gjorts. Det finns därför skäl att tro att arbetsgivarna inte fullt ut följer den underrättelseskyldighet som föreskrivs i utlänningsförordningen. Detta trots att det föreligger ett straffansvar för underlåtelse att göra en sådan anmälan (20 kap. 6 § UtlL).

Arbetskraftsinvandrare befinner sig generellt sett i en utsatt situation på arbetsmarknaden, bl.a. eftersom anställningen utgör grunden för deras rätt att vistas i Sverige. Ett flertal bestämmelser i form av efterkontroller och skyldighet för arbetsgivare att skriftligen underrätta Migrationsverket om villkoren för utlännings anställning infördes under 2014 i utlänningsförordningen (6 kap. 6 a–6 b §§ UtlF). Dessa bestämmelser syftar till att motverka att utländska arbetstagare som har föreskrivna uppehålls- och arbetstillstånd utnyttjas av oseriösa arbetsgivare

genom att lägre löner betalas ut eller att övriga anställningsvillkor försämrats under anställningstiden i förhållande till vad som gällde vid tidpunkten för beviljandet av tillståndet. Regeringen gav i juli 2015 en särskild utredare i uppdrag att bl.a. kartlägga i vilken omfattning arbetskraftsinvandrare utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden. Kartläggningen redovisas i betänkandet Stärkt ställning för arbetskraftinvandrare på arbetsmarknaden (SOU 2016:91). Kartläggningen omfattar ca 700 beslut om avslag på förstagångs- och förlängningsansökningar från 2015 och visar att det återkommande förekommit felaktigheter i anställningsvillkoren. Exempel på brister är att arbetstagaren har fått för låg lön eller inte omfattats av nödvändiga försäkringar.

Det finns också många utlänningar på den svenska arbetsmarknaden som saknar rätt att vistas och arbeta här. Det handlar om personer som trots beslut om avvisning eller utvisning som fått laga kraft stannar kvar i landet, personer som vistas här trots att giltighetstiden för deras visering eller uppehållstillstånd har löpt ut (s.k. over-stayers) men också personer som aldrig givit sig till känna för myndigheterna och ansökt om tillstånd för att få vistas och arbeta i Sverige. Personer som vistas här olagligt riskerar att falla utanför det skyddsnet som lagstiftningen ställer upp i fråga om t.ex. arbets- och anställningsvillkor. Risken för att dessa personer utnyttjas av oseriösa arbetsgivare är stor.

Ett led i att motverka att utländska arbetstagare utnyttjas av oseriösa arbetsgivare är den kontroll- och underrättelseskyldighet som föreligger vid anställning av utländsk arbetskraft. Som redovisats förekommer det i förhållandevis stor omfattning arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter enligt regelverket. Mycket talar också för att det därutöver finns ett stort mörkertal av arbetsgivare som på olika sätt brister i fråga om detta. Mot denna bakgrund finns ett behov av ändrad reglering.

4 Utökade möjligheter till arbetsplatsinspektioner och höjd särskild avgift

4.1 Utökad befogenhet för Polismyndigheten att genomföra arbetsplatsinspektioner

Förslag: Det ska införas en ny bestämmelse i utlänningslagen som gör det möjligt för Polismyndigheten att genomföra inspektioner på arbetsplatser och i andra lokaler där näringsverksamhet bedrivs för att kontrollera att arbetsgivaren inte har utlänningar anställda som saknar föreskrivna tillstånd att vistas och arbeta i Sverige. Sådana inspektioner får endast genomföras inom verksamhetssektorer som är identifierade som en risksektor i enlighet med artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt.

En arbetsgivare ska vara skyldig att lämna tillträde till de ställen där verksamheten bedrivs och tillhandahålla handlingar och övriga upplysningar som behövs för kontrollen.

En inspektion ska få genomföras utan att arbetsgivaren underrättas om den i förväg.

Skälen för förslaget: Enligt sanktionsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att effektiva och lämpliga inspektioner genomförs på deras territorium för att kontrollera arbetsgivares anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. För att öka effektiviteten hos de inspektioner som genomförs med tillämpning av direktivet bör medlemsstaterna säkerställa att

nationell lagstiftning ger de behöriga myndigheterna tillräckliga befogenheter att utföra inspektionerna.

Till grund för genomförandet av sanktionsdirektivet i svensk rätt ligger sanktionsutredningens betänkande EU:s direktiv om sanktioner mot arbetsgivare (SOU 2010:63). I betänkandet föreslogs att det skulle åligga polisen att utföra de inspektioner som krävs enligt direktivet och att de befogenheter och verktyg som polisen i dag har tillgång till för sin brottsutredande verksamhet var tillräckliga för att kunna genomföra sådana arbetsplatsinspektioner. Denna uppfattning delades dock inte av Rikspolisstyrelsen (numera Polismyndigheten) som i sitt yttrande över betänkandet (Ju2010/7476/EMA) framförde att det krävdes ytterligare författningsstöd för att kunna utföra inspektioner på det sätt som direktivet avser. Regeringen bedömde dock att sanktionsutredningens förslag i denna del uppfyllde de krav som ställs upp i direktivet, men påpekade samtidigt att den noga avsåg följa utvecklingen (prop. 2012/13:125 s. 115).

Polismyndigheten har enligt gällande ordning inte någon befogenhet att göra slumpmässiga arbetsplatsinspektioner. Det framgår av Polismyndighetens rapportering av genomförda arbetsplatsinspektioner att endast ett hundratal inspektioner har genomförts årligen under perioden 2012–2015. Som nämnts finns möjlighet för Skatteverket och Arbetsmiljöverket att i sina tillsynsverksamheter begära bistånd från Polismyndigheten i samband med kontrollbesök. Kontrollbesök från dessa myndigheter sker dock huvudsakligen utifrån ett skatte- eller arbetsmiljörättsligt perspektiv. Syftet med arbetsplatsinspektioner enligt direktivet är att motverka förekomsten av anställning av utlänningar som saknar föreskrivna tillstånd. Personer som vistas i Sverige olagligt eller arbetar utan tillstånd riskerar att utnyttjas av oseriösa arbetsgivare. Att arbetsgivare anställer personer, med vetskap om att dessa vistas olagligt i Sverige, till låga löner och med mycket dåliga arbetsförhållanden leder dessutom till en osund konkurrens på arbetsmarknaden. Fler arbetsplatsinspektioner bör därför genomföras på den svenska arbetsmarknaden och Polismyndigheten bör därför ges de befogenheter som krävs för att utföra dessa.

Det finns flera fördelar med att ge Polismyndigheten möjlighet att självständigt genomföra inspektioner av arbetsplatser utan krav

på misstanke om brott. En sådan ordning ger Polismyndigheten möjlighet att kontrollera att arbetsgivare följer den författningsreglerade skyldigheten att kontrollera handlingar som visar en utlännings rätt att vistas och arbeta i Sverige samt att underrättelse till Skatteverket om anställningen har gjorts. Om det vid en inspektion av en arbetsplats uppkommer misstanke om oegentligheter eller det finns indikationer på att en arbetsgivare inte uppfyllt sin kontroll- och underrättelseskyldighet eller att han eller hon har en utlänning anställd som vistas i Sverige utan nödvändiga tillstånd har Polismyndigheten de befogenheter som krävs för att inleda en brottsutredning. Härutöver kan vetskapen om att personal från Polismyndigheten kan komma att utföra en arbetsplatsinspektion leda till att förekomsten av att utländsk arbetskraft utnyttjas av oseriösa arbetsgivare minskar. Vidare kan en arbetsplatsinspektion resultera i att fler personer som saknar rätt att vistas i Sverige påträffas. Personer som efter en rättssäker prövning har fått avslag på sin ansökan om uppehållstillstånd ska lämna Sverige och återvända. I de fall det visar sig att personen i fråga inte lämnat landet i enlighet med beslut om avvisning eller utvisning som fått laga kraft kan Polismyndighetens arbete med att verkställa beslut om avvisning eller utvisning underlättas.

Enligt 2 kap. 6 § regeringsformen, RF, är varje medborgare skyddad mot kroppsvisitation, husrannsakan och liknande intrång. Inskränkningar i dessa fri- och rättigheter får enligt 2 kap. 20 § RF begränsas genom lag men för sådan lagstiftning gäller de särskilda reglerna i 2 kap. 21 § RF. Detta innebär bl.a. att begränsningen får göras endast för att tillgodose ändamål som är godtagbart i ett demokratiskt samhälle och aldrig får gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till det ändamål som har föranlett den.

Syftet med att ge Polismyndigheten utökad möjlighet att genomföra inspektioner på arbetsplatser är att förebygga och motverka att utländsk arbetskraft som saknar rätt att vistas och arbeta här ändå arbetar här, i synnerhet i ljuset av den risk det innebär för dessa personer i samband med det, utnyttjas av oseriösa arbetsgivare. En arbetsgivare får i samband med en sådan inspektion möjlighet att visa att han eller hon har kopior av handlingar som visar att de anställda har rätt att vistas och arbeta i Sverige. En arbetsplatsinspektion riktar sig således mot

arbetsgivaren och gäller för kontroll av samtlig personals rätt att vistas och arbeta på arbetsplatsen.

Det intrång i en arbetsgivares verksamhet som en inspektion kan komma att medföra får anses vara berättigat för att uppnå syftet att motverka att arbetsgivare har utlänningar anställda som saknar föreskrivna tillstånd att vistas och arbeta i Sverige och därigenom upprätthålla den ordning med reglerad invandring som gäller i Sverige. En sådan åtgärd kräver dock stöd i lag. Eftersom det rör sig om inspektioner för kontroll av arbetsgivarens anställning av utlänningar och deras rätt att vistas och arbeta här framstår det som lämpligt att reglera detta i utlänningslagen. Det föreslås därför att en ny bestämmelse förs in i utlänningslagens 9 kapitel om kontroll- och tvångsåtgärder som gör det möjligt för Polismyndigheten att genomföra slumpmässiga inspektioner på arbetsplatser för att kontrollera att arbetsgivare inte har utlänningar anställda som saknar föreskrivna tillstånd att vistas och arbeta i Sverige. En utökad möjlighet att genomföra slumpmässiga arbetsplatsinspektioner bör dock ske med beaktande av proportionalitetsprincipen och bara utföras om skälen för beslut om inspektion uppväger det intrång eller men i övrigt som åtgärden innebär för en arbetsgivare. En arbetsplatsinspektion bör därför endast få genomföras inom verksamhetssektorer som har identifierats som en risksektor i enlighet med sanktionsdirektivets bestämmelser (se även 19 § förordning (2014:1102) med instruktion för Polismyndigheten), vilket bör framgå av bestämmelsen.

För att det ska vara möjligt för Polismyndigheten att utföra nödvändiga kontroller bör en arbetsgivare vara skyldig att lämna tillträde till de ställen där verksamheten bedrivs och tillhandahålla handlingar och övriga upplysningar som behövs för kontrollen.

Om en arbetsgivare i förväg underrättas om en inspektion finns risk för att inspektionen blir verkningslös. På samma sätt som gäller Skatteverkets kontrollbesök på arbetsplatser bör därför Polismyndigheten få göra oannonserade inspektioner.

4.2 Den särskilda avgiften ska höjas

Förslag: Den särskilda avgiften för en fysisk eller juridisk person som har en utlänning anställd som saknar rätt att vistas i Sverige eller som har rätt att vistas här men saknar föreskrivet arbetstillstånd ska för varje utlänning vara ett prisbasbelopp. Om överträdelsen har pågått under en längre tid än tre månader ska avgiften för varje utlänning i stället vara två prisbasbelopp. Detsamma ska gälla för den som är uppdragsgivare, eller uppdragsgivare i tidigare led, åt en arbetsgivare som har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas i Sverige.

Skälen för förslaget

Den särskilda avgiften i utlänningslagen

En bestämmelse om särskild avgift infördes i utlänningslagen 1982. I förarbetena anges att det tidigare sanktionssystemet inte hade varit särskilt effektivt för att komma åt förfarandet att anställa utlännningar utan föreskrivna arbetstillstånd. De förhållandevis lindriga straff som dömdes ut i förening med en låg upptäcktsrisk hade gjort att påföljderna vid överträdelse av bestämmelserna tedde sig föga kännbara för de oseriösa arbetsgivare som det var fråga om. En ekonomisk sanktion ansågs öka möjligheterna att komma till rätta med bruket att i strid mot utlänningslagen anställa utlännningar utan föreskrivet arbetstillstånd och de problem som detta medförde. Bestämmelsen om straff för den som anställer en arbetstagare utan föreskrivet arbetstillstånd kompletterades därför med en bestämmelse om sanktionsavgift. När det gällde avgiftens storlek ansågs ett halvt prisbasbelopp för den första tremånadersperioden rimlig och att ytterligare ett halvt prisbasbelopp borde utgå om anställningen varat längre än tre månader. Den särskilda avgiften utformades så att den skulle kunna sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter förelåg. Enligt vad som uttalades i förarbetena borde denna möjlighet tillämpas restriktivt. Detta eftersom avgifterna riktas mot en avgränsad grupp, arbetsgivarna, vilka förutsattes känna till de regler som gäller vid anställning och som också i samband därmed hade ålagts ett betydande ansvar i olika hänseenden. Syftet med möjligheten till eftergift eller nedsättning var att det skulle bli möjligt att förhindra

att avgiften ledde till ett uppenbart obilligt resultat, exempelvis när en mindre arbetsgivare haft ett förhållandevis stort antal arbetstagare utan arbetstillstånd anställda och detta kanske under kort tid. Vid bedömningen kunde även beaktas arbetsgivarens goda tro och övriga omständigheter (se prop. 1981/82:146, s. 54).

Bestämmelsen om särskild avgift i 20 kap. 12 § UtlL fick sin nuvarande lydelse den 1 augusti 2013 i samband med genomförandet av sanktionsdirektivet. Då infördes också en bestämmelse om särskild avgift för en fysisk eller juridisk person som är uppdragsgivare, eller uppdragsgivare i tidigare led, åt en arbetsgivare som har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas i Sverige, 20 kap. 12 a § UtlL (prop. 2012/13:125, s. 51ff och s. 103 ff).

Den särskilda avgiften bör höjas i syfte att motverka anställning i strid mot utlänningslagens bestämmelser

Syftet med både kriminaliseringen av olaglig anställning och den särskilda avgiften enligt utlänningslagen är bland annat att upprätthålla den reglerade invandringen och förhindra att personer som saknar rätt att vistas och arbeta i Sverige utnyttjas av oseriösa arbetsgivare. Av Polismyndighetens rapportering av genomförda arbetsplatsinspektioner framgår dock att mellan 100–200 personer årligen påträffas som saknar föreskrivna uppehålls- och arbetstillstånd. Nuvarande lagstiftning avhåller alltså inte i tillräcklig utsträckning arbetsgivare från anställningar i strid med utlänningslagens bestämmelser. Det är troligt att mörkertalet är stort.

Det finns skäl att justera den särskilda avgiften som är avsedd att utgöra ett komplement till straffbestämmelsen i 20 kap. 5 § UtlL. Fördelen med ett sådant schablonbelopp är att det inte krävs någon mer omfattande utredning i det enskilda fallet för att fastställa nivån på sanktionen som ska utgå. Beloppets storlek är dock inte tillräckligt avskräckande i dag. För att i större utsträckning avhålla arbetsgivare från att anställa personer i strid med utlänningslagens bestämmelser med de konsekvenser som detta kan medföra både för de enskilda arbetstagarna och för de företag och arbetsgivare som följer regelverket bör den särskilda avgiften höjas. Det föreslås därför att den som anställer en

utlänning som saknar rätt att vistas i Sverige, eller en utlänning som har rätt att vistas i Sverige men som saknar föreskrivet arbetstillstånd, ska åläggas att betala ett helt prisbasbelopp för varje utlänning i stället för som i dag ett halvt prisbasbelopp. Om överträdelsen pågått längre tid än tre månader bör avgiften vara två prisbasbelopp i stället för ett sådant. Detsamma bör gälla för den som är uppdragsgivare, eller uppdragsgivare i tidigare led, åt en arbetsgivare som har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas i Sverige enligt 20 kap. 12 a § UtlL. Det bör inte göras någon ändring i fråga om möjligheten att sätta ned avgiften helt eller delvis. Den möjligheten kommer alltså även fortsättningsvis tillämpas restriktivt.

5 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Förslag: Lagändringarna ska träda i kraft den 1 mars 2018.

Bedömning: Det behövs inte några övergångsbestämmelser.

Skälen för förslaget och bedömningen: Lagändringarna bör träda i kraft så snart som möjligt. Det föreslås därför att lagändringarna ska träda i kraft den 1 mars 2018. Det bedöms inte finnas något behov av övergångsbestämmelser.

6 Kostnader och andra konsekvenser

Bedömning: Effektiva kontroller kan bidra till att arbetsgivare följer gällande regelverk.

Förslagen bedöms medföra begränsade kostnader för behöriga myndigheter och de allmänna domstolarna. Eventuella kostnader hanteras inom befintliga anslagsramar.

Förslagen bedöms medföra viss intäktsökning för staten.

Skälen för bedömningen

Konsekvenser för myndigheter

Förslaget att införa en möjlighet för Polismyndigheten att genomföra inspektioner på arbetsplatser kan resultera i att fler arbetsgivare som har utländsk arbetskraft anställd som saknar rätt att vistas och arbeta i Sverige upptäcks. Detta kan i sin tur leda till att fler förundersökningar för brott mot utlänningslagens bestämmelser inleds och att fler ärenden prövas av allmän domstol. Förslaget kan därmed komma att innebära en viss ökad arbetsbörda för polis, åklagare och domstolar. De kostnadsökningar som den ökade arbetsbördan kan förväntas medföra är dock inte större än att de ska hanteras inom myndigheternas befintliga anslag. På sikt bör en utökad möjlighet att slumpmässigt genomföra inspektioner på vissa arbetsplatser leda till att arbetsgivare gör den kontroll av handlingar som lagstiftningen ställer upp och att antalet anställningar i strid mot utlänningslagens bestämmelser därmed minskar. Det kan dock finnas skäl att följa upp konsekvenserna efter att bestämmelserna har varit i kraft en tid. Förslaget kan också antas innebära att fler utlänningsarbetare som saknar rätt att vistas i Sverige påträffas och att Polismyndighetens arbete med att

verkställa avvisning- och utvisningsbeslut därmed underlättas. De eventuella förvarskostnader som kan komma att uppstå för Migrationsverket i samband med en arbetsplatsinspektion ska hanteras inom befintligt anslag. Den särskilda avgiften som en arbetsgivare kan påföras för att han eller hon har en utlänning anställd som saknar rätt att vistas i Sverige eller som har rätt att vistas här men som inte har föreskrivet arbetstillstånd tillfaller staten. Förslaget att höja den särskilda avgiften innebär en intäktsökning för staten. Även förslaget om utökade möjligheter att genomföra arbetsplatsinspektioner kan leda till ökade intäkter till staten eftersom det kan medföra att flera arbetsgivare kan åläggas att betala en särskild avgift.

Konsekvenser för företag/arbetsgivare

Skatteverket och Arbetsmiljöverket kan enligt gällande ordning genomföra kontroller på arbetsplatser och vid behov begära biträde av Polismyndigheten. Eventuella olägenheter i form av viss ökad tidsåtgång för att ta fram handlingar och lämna upplysningar om anställningar som en konsekvens av att Polismyndigheten genom förslaget ges behörighet att självständigt genomföra oannonserade inspektioner av arbetsplatser bedöms som små. De ökade inspektionerna bör dessutom leda till en sundare konkurrens inom de utsatta branscherna, då oseriösa arbetsgivare som utnyttjar arbetskraft som saknar rätt att vistas och arbeta i Sverige – genom att betala lägre löner och underlåta att betala skatter och avgifter – kan erbjuda tjänster till lägre kostnader än de arbetsgivare som följer uppställda regler.

Konsekvenser för jämställdhet mellan kvinnor och män

Betydligt fler män än kvinnor söker asyl i Sverige. Även fler män än kvinnor ansöker om och beviljas arbetstillstånd i Sverige. Förslagen i promemorian bedöms inte påverka kvinnor och män på olika sätt, men det kan antas påverka fler män än kvinnor.

7 Författningskommentar

Förslaget till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)

9 kap.

Inspektioner av arbetsplatser

12 § Polismyndigheten får genomföra inspektioner på arbetsplatser och i andra lokaler där näringsverksamhet bedrivs för att kontrollera att arbetsgivaren inte har utlänningar anställda som saknar föreskrivna tillstånd att vistas och arbeta i Sverige. Sådana inspektioner får endast genomföras inom verksamhetssektorer som är identifierade som en risksektor i enlighet med artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt, i den ursprungliga lydelsen.

En arbetsgivare är skyldig att lämna tillträde till de ställen där verksamheten bedrivs och tillhandahålla handlingar och övriga upplysningar som behövs för kontrollen.

En inspektion får genomföras utan att arbetsgivaren underrättas om den i förväg.

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om Polismyndighetens rätt att genomföra arbetsplatsinspektioner. Övervägandena finns i avsnitt 4.1.

Enligt första stycket får Polismyndigheten genomföra arbetsplatsinspektioner för att kontrollera att arbetsgivarna inte har utlänningar anställda som saknar rätt att vistas och arbeta i Sverige. En arbetsgivare som anställer en utlänning måste kontrollera att utlänningen har nödvändiga tillstånd som ger rätt till arbete och

vistelse i Sverige. Några formkrav uppställs inte för ingående av anställningsavtal. Det innebär att oavsett på vilket sätt anställningsavtalet kommit till stånd är det inte tillåtet att ha en utlänning anställd som inte har rätt att vistas och arbeta i Sverige. Inspektionerna ska genomföras på ett sådant sätt att verksamheten inte hindras i onödan. De får dessutom bara genomföras i sådana verksamhetssektorer som Polismyndigheten identifierat som en risksektor i enlighet med artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt, i den ursprungliga lydelsen. Att Polismyndigheten ska identifiera sådana risksektorer framgår av 19 § förordning (2014:1102) med instruktion för Polismyndigheten.

Av *andra stycket* framgår att en arbetsgivare är skyldig att ge Polismyndigheten tillträde till de ställen där verksamheten bedrivs. Det innebär att en arbetsplatsinspektion kan äga rum såväl inomhus som utomhus och även avse markområden, förvaringsplatser och andra utrymmen som disponeras eller kan komma att disponeras i verksamheten. Vidare ska en arbetsgivare kunna visa upp handlingar som styrker att han eller hon har gjort den kontroll av tillstånd som krävs för arbete och vistelse i Sverige. Sådana handlingar ska finnas tillgängliga hos arbetsgivare under anställningstiden och under minst tolv månader därefter (6 kap. 13 a § UtIF). En arbetsgivare är också skyldig att lämna övriga upplysningar som behövs för kontrollen.

Av *tredje stycket* framgår att en arbetsplatsinspektion får utföras utan att arbetsgivaren i förväg har fått information om att en sådan planeras.

20 kap.

12 § En fysisk eller juridisk person som har en utlänning anställd ska, oavsett om ansvar krävs ut enligt 5 §, betala en särskild avgift, om utlänningen

1. inte har rätt att vistas i Sverige, eller
 2. har rätt att vistas här men saknar föreskrivet arbetstillstånd.
- Särskild avgift enligt första stycket 1 ska inte betalas av den som har
1. kontrollerat utlänningens rätt att vistas i Sverige,

2. behållit en kopia av eller ett utdrag ur den eller de handlingar som visar att utlänningen har rätt att vistas här, och

3. underrättat den behöriga myndigheten, som anges i en förordning som har utfärdats med stöd av denna lag, om anställningen.

För varje utlänning är avgiften det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde när överträdelsen upphörde. Om överträdelsen har pågått under en längre tid än tre månader, är avgiften för varje utlänning i stället *två prisbasbelopp*. Avgiften får sättas ned helt eller delvis, om särskilda skäl talar för det. Avgiften tillfaller staten.

Paragrafen innehåller bestämmelser om i vilken omfattning särskild avgift ska påföras en fysisk eller juridisk person. Övervägandena finns i avsnitt 4.2.

Ändringen i *tredje stycket* innebär att den särskilda avgiften för den som har en utlänning anställd som saknar rätt att vistas i Sverige eller som har rätt att vistas här men som saknar föreskrivet arbetstillstånd höjs från ett halvt till ett helt prisbasbelopp för varje utlänning. För fall då överträdelsen pågått längre tid än tre månader höjs avgiften från ett till två prisbasbelopp.

12 a § En fysisk eller juridisk person som är uppdragsgivare, eller uppdragsgivare i tidigare led, åt en arbetsgivare som har en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige anställd, ska betala en särskild avgift om

1. uppdragsgivaren, eller en uppdragsgivare i tidigare led, har anlitat arbetsgivaren som underentreprenör för att genomföra ett avtal om entreprenad eller underentreprenad,

2. utlänningen arbetar inom underentreprenaden, och

3. uppdragsgivaren, eller uppdragsgivaren i tidigare led, inte är beställare i huvudentreprenadavtalet.

En uppdragsgivare som har vidtagit rimliga kontrollåtgärder och som inte inser eller har skälig anledning att anta att arbetsgivaren hade en eller flera utlänningar anställda som saknade rätt att vistas i Sverige, ska inte betala den särskilda avgiften.

En uppdragsgivare i tidigare led ska betala den särskilda avgiften endast om uppdragsgivaren inser eller har skälig anledning att anta att arbetsgivaren hade en eller flera utlänningar anställda som saknade rätt att vistas här och som arbetade inom underentreprenaden.

För varje utlänning är avgiften det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde när överträdelsen upphörde. Om överträdelsen har pågått under en längre tid än tre månader, är avgiften för varje utlänning i stället *två prisbasbelopp*. Avgiften får sättas ned helt eller delvis, om särskilda skäl talar för det. Avgiften tillfaller staten.

Paragrafen innehåller bestämmelser om i vilken omfattning särskild avgift ska påföras en fysisk eller juridisk person som är uppdragstagare, eller uppdragstagare i tidigare led, åt en arbetsgivare. Övervägandena finns i avsnitt 4.2.

Ändringen i *tredje stycket* innebär att den särskilda avgiften för en uppdragsgivare eller uppdragsgivare i tidigare led höjs från ett halvt till ett helt prisbasbelopp för varje utlänning. För fall då överträdelsen pågått längre tid än tre månader höjs avgiften från ett till två prisbasbelopp.

DIREKTIV

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2009/52/EG

av den 18 juni 2009

om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR
ANTAGIT DETTA DIREKTIV

(4) Eftersom det i detta direktiv föreskrivs minimistandarder bör medlemsstaterna ha rätt att anta eller behålla strängare sanktioner och åtgärder och införa strängare skyldigheter för arbetsgivarna.

med beaktande av fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 63.3 b,

(5) Detta direktiv bör inte tillämpas på tredjelandsmedborgare som vistas lagligt i en medlemsstat oavsett om de har tillåtelse att arbeta på dess territorium. Det bör inte heller tillämpas på personer som åtnjuter gemenskapsrättigheten fri rörlighet enligt definitionen i artikel 2.5 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 562/2006 av den 15 mars 2006 om en gemenskapskodex om gränspassage för personer (kodex om Schengengränserna) (4). Direktivet bör dessutom inte tillämpas på tredjelandsmedborgare som befinner sig i en situation som omfattas av gemenskapsrätten, t.ex. tredjelandsmedborgare som är lagligen anställda i en annan medlemsstat och som av en tjänsteleverantör utstationerats till en annan medlemsstat i samband med tillhandahållande av tjänster. Detta direktiv bör tillämpas utan att det påverkar nationell lagstiftning som förbjuder anställning av tredjelandsmedborgare som vistas lagligt i landet men som arbetar i strid med sin vistelsestatus.

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande (1),

med beaktande av Regionkommitténs yttrande (2),

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget (3), och

av följande skäl:

(1) Europeiska rådet kom vid sitt möte den 14 och 15 december 2006 överens om att medlemsstaternas samarbete bör stärkas i fråga om bekämpning av olaglig invandring och särskilt att åtgärderna mot olaglig anställning bör intensifieras på medlemsstats- och EU-nivå.

(6) I detta direktiv bör vissa termer definieras och dessa definitioner bör endast gälla detta direktiv.

(2) En central drivkraft för olaglig invandring till EU är möjligheten att få ett arbete i EU utan att ha den rättsliga status som krävs för detta. Insatserna för att motverka olaglig invandring och olaglig vistelse bör därför omfatta åtgärder för att motverka denna drivkraft.

(7) Definitionen av *anställning* bör omfatta dess huvudbeståndsdelar, dvs. verksamhet som avlönas eller borde avlönas, och som utförs för eller under ledning och/eller kontroll av en arbetsgivare, oberoende av det rättsliga förhållandet.

(3) Grundpelaren i sådana åtgärder bör vara ett allmänt förbud mot anställning av tredjelandsmedborgare som inte har rätt till vistelse i EU samt sanktioner mot arbetsgivare som överträder detta förbud.

(8) Definitionen av *arbetsgivare* kan omfatta en sammanslutning av personer med erkänd kapacitet att utföra rättsliga handlingar utan ställning som juridisk person.

(1) EUT C 204, 9.8.2008, s. 70.

(2) EUT C 257, 9.10.2008, s. 20.

(3) Europaparlamentets yttrande av den 4 februari 2009 (ännu ej offentliggjort i EUT) och rådets beslut av den 25 maj 2009.

(4) EUT, L 105, 13.4.2006, s. 1.

- (9) För att förhindra anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt bör arbetsgivare vara skyldiga att innan de anställer tredjelandsmedborgare, även om tredjelandsmedborgarna rekryteras för att utstationeras till en annan medlemsstat i samband med tillhandahållande av tjänster, kontrollera att tredjelandsmedborgaren har ett giltigt uppehållstillstånd eller en annan handling som ger dem rätt till vistelse och som visar att tredjelandsmedborgaren vistas lagligt på anställningsmedlemsstatens territorium.
- (10) För att medlemsstaterna i synnerhet ska kunna kontrollera om handlingar är förfalskade bör arbetsgivarna också vara skyldiga att underrätta de behöriga myndigheterna om att de anställer en tredjelandsmedborgare. För att göra den administrativa bördan så liten som möjligt bör medlemsstaterna få tillåta att en sådan underrättelse sker inom ramen för andra system för anmälan. Medlemsstaterna bör kunna besluta att tillämpa ett förenklat förfarande för anmälan från arbetsgivare som är fysiska personer, då anställningen avser arbete för deras privata syften.
- (11) Arbetsgivare som har fullgjort skyldigheterna enligt detta direktiv bör inte hållas ansvariga för att ha anställt tredjelandsmedborgare som vistas olagligt om den behöriga myndigheten senare upptäcker att handlingen som en anställd uppvisat i själva verket varit förfalskad eller missbrukats, såvida inte arbetsgivaren kände till att handlingen var en förfalskning.
- (12) För att underlätta för arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter bör medlemsstaterna anstränga sig på alla sätt för att skyndsamt handlägga ansökningar om förnyelse av uppehållstillstånd.
- (13) För att det allmänna förbudet ska efterlevas och för att motverka överträdelse bör medlemsstaterna införa lämpliga sanktioner. Sanktionerna bör omfatta finansiella sanktionsavgifter samt bidrag till kostnaderna för att återvända tredjelandsmedborgaren, tillsammans med möjligheten att sätta ner sanktionsavgiften för arbetsgivare som är fysiska personer, då anställningen avser arbete för deras privata syften.
- (14) Arbetsgivaren bör i samtliga fall vara skyldig att till tredjelandsmedborgaren betala eventuell inestående ersättning för utfört arbete samt inestående skatter och sociala avgifter. Om storleken på ersättningen inte kan fastställas ska den presumeras motsvara minst den lön som gäller enligt tillämpliga lagar om minimilön, kollektivavtal eller i enlighet med etablerad praxis i relevanta branscher. Arbetsgivaren bör också vara skyldig att i förekommande fall betala eventuella kostnader för att skicka inestående ersättning till det land som den olagligt anställda tredjelandsmedborgaren återvänt eller återsänts till. I de fall arbetsgivaren inte har gjort några efterhandsutbetalningar bör medlemsstaterna inte vara skyldiga att fullgöra denna skyldighet i arbetsgivarens ställe.
- (15) Den olagligt anställda tredjelandsmedborgaren bör inte erhålla rätt till inresa, vistelse och tillträde till arbetsmarknaden genom den olagliga anställningen, utbetalningen eller efterhandsutbetalning av ersättning, sociala avgifter eller skatter som betalas av arbetsgivaren eller ett rättssubjekt som är skyldigt att betala i dennes ställe.
- (16) Medlemsstaterna bör säkerställa att klagomål inges eller kan inges och att mekanismer har inrättats för att säkerställa att tredjelandsmedborgare kan erhålla efterhandsutbetalningar av den inestående lön de har rätt till. Medlemsstaterna bör inte vara skyldiga att involvera sina beskickningar eller representationer i tredjeländer i dessa mekanismer. Samtidigt som man inrättar effektiva mekanismer för att göra det lättare att inge klagomål bör medlemsstaterna, om något sådant inte redan föreskrivs i nationell lagstiftning, överväga möjligheten och mervärdet av att ge en behörig myndighet tillstånd att vidta rättsliga åtgärder mot en arbetsgivare i syfte att få tillbaka inestående ersättning.
- (17) Medlemsstaterna bör vidare sörja för att det föreligger en presumtion om ett anställningsförhållande på minst tre månader, så att bevisbördan läggs på arbetsgivaren för åtminstone en viss period. Den anställda bör bland andra också ges möjlighet att bevisa att det föreligger ett anställningsförhållande och vilken varaktighet detta har.
- (18) Medlemsstaterna bör se till att det finns möjligheter till ytterligare sanktioner mot arbetsgivare, bland annat fråntagande av rätten till en del av eller alla offentliga förmåner, stöd eller bidrag, inbegripet jordbruksbidrag, fråntagande av rätten till deltagande i förfaranden för offentlig upphandling, samt återbetalning av en del av eller alla redan erhållna offentliga förmåner, stöd eller bidrag, inbegripet EU-bidrag som förvaltas av medlemsstaterna. Medlemsstaterna bör få besluta att inte tillämpa dessa ytterligare sanktioner på arbetsgivare som är fysiska personer, då anställningen avser arbete för deras privata syften.
- (19) Detta direktiv, särskilt artiklarna 7, 10 och 12, bör inte påverka tillämpningen av rådets förordning (EG, Euratom) nr 1605/2002 av den 25 juni 2002 med budgetförordning för Europeiska gemenskapernas allmänna budget⁽¹⁾.
- (20) Med tanke på den allmänna förekomsten av underentreprenader inom vissa berörda sektorer är det nödvändigt att säkerställa att åtminstone den entreprenör till vilken arbetsgivaren är en direkt underentreprenör kan hållas ansvarig för finansiella sanktioner tillsammans med eller i stället för arbetsgivaren. I specifika fall kan andra entreprenörer hållas ansvariga för finansiella sanktioner tillsammans med eller i stället för en arbetsgivare som anställer tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. De

(1) EGT L 248, 16.9.2002, s. 1.

efterhandsutbetalningar som ska täckas av ansvarsbestämmelserna i detta direktiv bör också omfatta bidrag till nationella semesterfonder och sociala fonder som regleras i lag eller genom kollektivavtal.

- (21) Erfarenheten har visat att befintliga sanktionssystem inte har varit tillräckliga för att uppnå fullständig efterlevnad av förbuden mot anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. En av orsakerna är att enbart administrativa sanktioner sannolikt inte är tillräckliga för att avskräcka vissa skrupellösa arbetsgivare. Efterlevnaden kan och bör stärkas genom att straffrättsliga sanktioner tillämpas.
- (22) För att garantera fullständig efterlevnad av det allmänna förbudet finns det därför ett särskilt behov av mer avskräckande sanktioner i allvarliga fall såsom återkommande upprepade överträdelse, olaglig anställning av ett betydande antal tredjelandsmedborgare, särskilt exploaterande arbetsförhållanden, arbetsgivarens vetskap om att arbetstagaren är offer för människohandel samt olaglig anställning av en minderårig. Detta direktiv ålägger medlemsstaterna att i sin nationella lagstiftning tillhandahålla straffrättsliga sanktioner för sådana allvarliga överträdelse. Det medför inga skyldigheter beträffande tillämpningen av sådana sanktioner eller något annat befintligt system för brottsbekämpning i enskilda fall.
- (23) I samtliga fall som bedöms som allvarliga enligt detta direktiv bör överträdelsen, om den begås uppsåtligt, betraktas som ett brott i hela gemenskapen. Bestämmelserna i detta direktiv angående brott bör inte påverka tillämpningen av rådets rambeslut 2002/629/RIF av den 19 juli 2002 om bekämpande av människohandel⁽¹⁾.
- (24) Brotten bör kunna bestraffas med effektiva, proportionella och avskräckande straffrättsliga sanktioner. Skyldigheten att säkerställa effektiva, proportionella och avskräckande straffrättsliga sanktioner enligt detta direktiv påverkar inte hur medlemsstaterna internt organiserar sina straffrättsliga system.
- (25) Juridiska personer kan också hållas ansvariga för de brott som avses i detta direktiv, eftersom många arbetsgivare är juridiska personer. Bestämmelserna i detta direktiv medför ingen skyldighet för medlemsstaterna att införa straffrättsligt ansvar för juridiska personer.
- (26) För att underlätta efterlevnaden av detta direktiv bör det finnas effektiva mekanismer genom vilka tredjelandsmedborgarna kan inge klagomål direkt eller genom utsedda

tredje parter såsom fackföreningar eller andra organisationer. De utsedda tredje parterna bör när de bistår tredjelandsmedborgaren med att inge klagomål skyddas mot eventuella sanktioner enligt regler som förbjuder hjälp till olaglig vistelse.

- (27) Som ett komplement till mekanismerna för att inge klagomål bör medlemsstaterna ha möjlighet att bevilja tredjelandsmedborgare som har utsatts för särskilt exploaterande arbetsförhållanden eller som var en olagligt anställd minderårig, och som samarbetar i det straffrättsliga förfarandet mot arbetsgivaren, tillfälliga uppehållstillstånd som är knutna till de relevanta nationella förfarandenas varaktighet. Tillstånden bör beviljas med användning av jämförbara arrangemang som de som gäller för tredjelandsmedborgare som omfattas av rådets direktiv 2004/81/EG av den 29 april 2004 om uppehållstillstånd till tredjelandsmedborgare som har fallit offer för människohandel eller som har fått hjälp till olaglig invandring och vilka samarbetar med de behöriga myndigheterna⁽²⁾.
- (28) För att säkerställa en tillfredsställande efterlevnad av detta direktiv och i största möjliga utsträckning minska skillnaderna i efterlevnad mellan medlemsstaterna bör medlemsstaterna säkerställa att effektiva och lämpliga inspektioner genomförs på deras territorium och informera kommissionen om resultatet av de inspektioner som de utför.
- (29) Medlemsstaterna bör uppmuntras att varje år fastställa ett nationellt mål för antalet inspektioner i de verksamhetssektorer på deras territorium där det är vanligast med anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt.
- (30) För att öka effektiviteten hos de inspektioner som genomförs med tillämpning av detta direktiv bör medlemsstaterna säkerställa att nationell lagstiftning ger de behöriga myndigheterna tillräckliga befogenheter att utföra inspektionerna, att information om olaglig anställning, inbegripet resultatet av tidigare inspektioner, samlas in och behandlas för att detta direktiv ska genomföras på ett effektivt sätt samt att det finns tillgång till tillräcklig personal med de färdigheter och kvalifikationer som behövs för att effektivt genomföra inspektionerna.
- (31) Medlemsstaterna bör säkerställa att de inspektioner som genomförs med tillämpning av detta direktiv inte påverkar vare sig antalet eller kvaliteten på de inspektioner som genomförs för att bedöma anställnings- och arbetsförhållanden.

⁽¹⁾ EGT L 203, 1.8.2002, s. 1.

⁽²⁾ EUT L 261, 6.8.2004, s. 19.

- (32) När det gäller utstationerade arbetstagare som är tredjelandsmedborgare får medlemsstaternas inspektionsmyndigheter utnyttja det samarbete och informationsutbyte som föreskrivs i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster ⁽¹⁾, för att kontrollera att den berörda tredjelandsmedborgaren är lagligen anställd i ursprungsmedlemsstaten.
- (33) Detta direktiv bör betraktas som ett komplement till åtgärder för att motverka svart arbete och exploatering.
- (34) I enlighet med punkt 34 i det interinstitutionella avtalet om bättre lagstiftning ⁽²⁾ uppmanas medlemsstaterna att för egen del och i gemenskapens intresse upprätta egna tabeller som så långt det är möjligt visar överensstämmelsen mellan detta direktiv och införlivandeåtgärderna samt att offentliggöra dessa tabeller.
- (35) All behandling av personuppgifter i samband med genomförandet av detta direktiv bör ske i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter ⁽³⁾.
- (36) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att motverka olaglig invandring genom att vidta åtgärder mot den drivkraft som utsikterna till ett arbete innebär, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och det därför, på grund av detta direktivs omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går direktivet inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
- (37) Detta direktiv respekterar de grundläggande rättigheterna och följer de principer som erkänns särskilt i Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Direktivet bör specifikt tillämpas med vederbörlig respekt för näringsfriheten, likhet inför lagen och principen om icke-diskriminering, rätten till ett effektivt rättsmedel och en opartisk domstol samt principerna om laglighet och proportionalitet i fråga om brott och straff i enlighet med artiklarna 16, 20, 21, 47 och 49 i stadgan.
- (38) I enlighet med artiklarna 1 och 2 i protokollet om Förenade kungarikets och Irlands ställning, fogat till fördraget om Europeiska unionen och fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, och utan att det påverkar tillämpningen av artikel 4 i nämnda protokoll, deltar dessa medlemsstater inte i antagandet av detta direktiv, som inte är bindande för eller tillämpligt i dem.
- (39) I enlighet med artiklarna 1 och 2 i protokollet om Danmarks ställning, fogat till fördraget om Europeiska unionen och fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, deltar Danmark inte i antagandet av detta direktiv, som inte är bindande för eller tillämpligt på Danmark.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Syfte och tillämpningsområde

I syfte att bekämpa olaglig invandring förbjuds i detta direktiv anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. Därför fastställs i direktivet gemensamma minimistandarder för sanktioner och åtgärder som medlemsstaterna ska tillämpa gentemot arbetsgivare som överträder detta förbud.

Artikel 2

Definitioner

Med särskilt avseende på detta direktiv gäller följande definitioner:

- a) *tredjelandsmedborgare*: personer som inte är unionsmedborgare i den mening som avses i artikel 17.1 i fördraget och som inte heller är personer som åtnjuter fri rörlighet enligt gemenskapslagstiftningen i enlighet med artikel 2.5 i kodexen om Schengengränserna.
- b) *tredjelandsmedborgare som vistas olagligt*: en tredjelandsmedborgare som vistas på en medlemsstats territorium som inte uppfyller, eller inte längre uppfyller, villkoren för vistelse eller bosättning i den medlemsstaten.
- c) *anställning*: verksamhet som omfattar alla slag av arbete som regleras av nationell lagstiftning eller i enlighet med etablerad praxis för eller under ledning och/eller kontroll av en arbetsgivare.
- d) *olaglig anställning*: anställning av en tredjelandsmedborgare som vistas olagligt.

⁽¹⁾ EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

⁽²⁾ EUT C 321, 31.12.2003, s. 1.

⁽³⁾ EGT L 281, 23.11.1995, s. 31.

- e) *arbetsgivare*: varje fysisk person eller rättssubjekt, inbegripet bemanningsföretag, för eller under vilkas ledning och/eller kontroll anställning sker.
- f) *underentreprenör*: varje fysisk person eller rättssubjekt, till vilka genomförandet av samtliga eller delar av de skyldigheter som fastställs i ett tidigare kontrakt delegerats.
- g) *juridisk person*: varje rättssubjekt som har denna status enligt tillämplig nationell lagstiftning, med undantag för stater eller offentliga organ vid utövandet av offentliga maktbefogenheter samt offentliga internationella organisationer.
- h) *bemanningsföretag*: varje fysisk eller juridisk person som i enlighet med nationell lagstiftning ingår anställningskontrakt eller inleder anställningsförhållanden med arbetstagare i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för tillfälligt arbete i dessa företag under deras kontroll och ledning.
- i) *särskilt exploaterande arbetsförhållanden*: arbetsförhållanden, inbegripet sådana som grundar sig på könsdiskriminering eller annan diskriminering, där det råder en påfallande skillnad jämfört med de lagligen anställda arbetstagarnas anställningsvillkor, som t.ex. påverkar arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt kränker den mänskliga värdigheten.
- j) *ersättning till tredjelandsmedborgare som vistas olagligt*: lön och alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen och som motsvarar den lön eller annan ersättning som lagligen anställda arbetstagare i jämförbar ställning skulle ha fått.
- a) kräva att tredjelandsmedborgare innan anställningen påbörjas innehar och för arbetsgivaren uppvisar ett giltigt uppehållstillstånd eller en annan handling som ger dem rätt till vistelse,
- b) åtminstone så länge anställningen varar behålla en kopia av eller ett utdrag av innehåll i uppehållstillståndet eller annan handling som ger rätt till vistelse, för eventuell inspektion av medlemsstaternas behöriga myndigheter,
- c) underrätta de behöriga myndigheter som utsetts av medlemsstaterna om inledandet av tredjelandsmedborgares anställning inom en period som varje medlemsstat själv ska fastställa.

2. Medlemsstaterna får besluta att tillämpa ett förenklat förfarande för underrättelse enligt punkt 1 c om arbetsgivaren är en fysisk person och anställningen avser arbete för dennes privata syften.

Medlemsstaterna får besluta att underrättelse enligt punkt 1 c ovan inte är nödvändigt om den anställde har beviljats ställning som varaktigt bosatt enligt direktiv 2003/109/EG av den 25 november 2003 om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning ⁽¹⁾.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare som har fullgjort sina skyldigheter enligt punkt 1 inte ska hållas ansvariga för överträdelse av det förbud som anges i artikel 3, såvida arbetsgivarna inte kände till att den handling som uppvisas som giltigt uppehållstillstånd eller annan handling som ger rätt till vistelse var en förfälskning.

Artikel 5

Finansiella sanktioner

Artikel 3

Förbud mot olaglig anställning

- Medlemsstaterna ska förbjuda anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt.
- Överträdelse av detta förbud ska bestraffas med de sanktioner och åtgärder som fastställs i detta direktiv.
- En medlemsstat får besluta att inte tillämpa förbudet i punkt 1 på tredjelandsmedborgare som vistas olagligt vars återvändande har uppskjutits och som får arbeta i enlighet med nationell lagstiftning.

Artikel 4

Arbetsgivarens skyldigheter

- Medlemsstaterna ska ålägga arbetsgivarna att

- Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att överträdelse av det förbud som avses i artikel 3 blir föremål för effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner mot arbetsgivaren.

- Sanktionerna ska för överträdelse av det förbud som avses i artikel 3 omfatta

a) finansiella sanktioner som ska öka i förhållande till antalet olagligt anställda tredjelandsmedborgare, och

b) betalning av kostnaderna för olagligt anställda tredjelandsmedborgares återvändande i de fall där förfaranden för återvändande tillämpas. Medlemsstaterna kan i stället besluta att inkludera åtminstone de genomsnittliga kostnaderna för återvändande i de finansiella sanktionerna enligt led a.

⁽¹⁾ EUT L 16, 23.1.2004, s. 44.

3. Medlemsstaterna kan föreskriva om reducerade finansiella sanktioner om arbetsgivaren är en fysisk person som anställer en tredjelandsmedborgare som vistas olagligt om anställningen avser arbete för dennes privata syften och om arbetsförhållandena inte är särskilt exploaterande.

Artikel 6

Efterhandsutbetalningar som ska göras av arbetsgivare

1. För varje överträdelse av det förbud som avses i artikel 3 ska medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivaren ska ansvara för betalning av

a) eventuell inestående ersättning till den olagligt anställda tredjelandsmedborgaren; den överenskomna ersättningsnivån ska presumeras ha varit åtminstone lika hög som minimilönen enligt tillämplig nationell lagstiftning, kollektivavtal eller i enlighet med etablerad praxis i den relevanta branschen, såvida inte antingen arbetsgivaren eller arbetstagaren kan bevisa motsatsen, samtidigt som, i förekommande fall, rättsligt bindande nationella bestämmelser om löner respekteras,

b) ett belopp motsvarande eventuella skatter och sociala avgifter som arbetsgivaren skulle ha betalat om tredjelandsmedborgaren varit lagligt anställd, inklusive straffavgifter för förseningar och relevanta administrativa sanktioner,

c) i förekommande fall, eventuella kostnader för att skicka efterhandsutbetalningar till det land som tredjelandsmedborgaren återvänt eller återsänts till.

2. För att säkerställa tillgången till effektiva förfaranden för tillämpningen av punkterna 1 a och 1 c och med vederbörligt beaktande av artikel 13 ska medlemsstaterna införa mekanismer för att säkerställa att olagligt anställda tredjelandsmedborgare

a) inom en preskriptionstid som fastställs i nationell lagstiftning kan framställa krav och i förlängningen erhålla verkställighet av en dom gentemot arbetsgivaren för eventuell inestående ersättning, inbegripet i de fall de har återvänt eller blivit återsända,

b) kan, om denna möjlighet föreskrivs i nationell lagstiftning, uppmana behörig myndighet i medlemsstaten att inleda förfarandena för att kräva ut inestående ersättning utan att tredjelandsmedborgaren i det fallet behöver framställa några krav.

Olagligt anställda tredjelandsmedborgare ska systematiskt och objektivt informeras om sina rättigheter enligt denna punkt

och enligt artikel 13, innan ett eventuellt beslut om återsändande verkställs.

3. För tillämpningen av punkterna 1 a och 1 b ska medlemsstaterna fastställa att det ska föreligga en presumtion om ett anställningsförhållande på minst tre månader, såvida inte arbetsgivaren eller arbetstagaren, bland andra, kan motbevisa detta.

4. Medlemsstaterna ska säkerställa att nödvändiga mekanismer har inrättats som säkerställer att olagligt anställda tredjelandsmedborgare kan erhålla eventuella efterhandsutbetalningar av ersättning enligt punkt 1 a och som är indrivna i enlighet med kraven i punkt 2, även om de har återvänt eller blivit återsända.

5. I de fall tillfälliga uppehållstillstånd har beviljats enligt artikel 13.4 ska medlemsstaterna i den nationella lagstiftningen fastställa villkoren för förlängning av dessa uppehållstillstånd tills dess att tredjelandsmedborgaren har erhållit eventuella efterhandsutbetalningar av ersättning enligt punkt 1 i denna artikel.

Artikel 7

Övriga åtgärder

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivare i lämpliga fall även ska omfattas av följande åtgärder:

a) Fräntagande av rätten till en del av eller alla offentliga förmåner, stöd eller bidrag, inbegripet EU-bidrag som förvaltas av medlemsstaterna, i upp till fem år.

b) Fräntagande av rätten att delta i offentlig upphandling enligt definitionen i Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/18/EG av den 31 mars 2004 om samordning av förfarandena vid offentlig upphandling av byggentreprenader, varor och tjänster⁽¹⁾ i upp till fem år.

c) Återbetalning av en del av eller alla offentliga förmåner, stöd eller bidrag, inbegripet EU-bidrag som förvaltas av medlemsstaterna, som arbetsgivaren har beviljats under upp till tolv månader före upptäckten av den olagliga anställningen.

d) Tillfällig eller permanent stängning av inrättningar som har använts för att begå överträdelsen eller tillfälligt eller permanent upphävande av tillståndet att driva näringsverksamheten i fråga om detta är berättigat med tanke på hur allvarlig överträdelsen är.

2. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa punkt 1 om arbetsgivaren är en fysisk person och anställningen avser arbete för dennes privata syften.

⁽¹⁾ EUT L 134, 30.4.2004, s. 114.

Artikel 8

Underentreprenad

1. Om arbetsgivaren är en underentreprenör ska medlemsstaterna, utan att det påverkar tillämpningen av bestämmelserna i nationell lagstiftning om rätten till bidrag eller regressrätt eller bestämmelserna i nationell lagstiftning på området för social trygghet, sörga för att den entreprenör till vilken arbetsgivaren är en direkt underentreprenör tillsammans med eller i stället för arbetsgivaren kan hållas ansvarig för att betala

- a) finansiella sanktioner enligt artikel 5, och
 - b) efterhandsutbetalningar enligt artikel 6.1 a och 6.1 c och artikel 6.2 och 6.3.
2. Om arbetsgivaren är en underentreprenör ska medlemsstaterna säkerställa att huvudentreprenören och varje eventuell entreprenör i mellanledet, om de kände till att underentreprenören anställde tredjelandsmedborgare som vistas olagligt, kan hållas ansvariga för de betalningar som anges i punkt 1 tillsammans med eller i stället för den anställande underentreprenören eller den entreprenör till vilken arbetsgivaren är en direkt underentreprenör.
3. En entreprenör som har uppfyllt skyldigheten att vidta rimliga kontrollåtgärder enligt nationell lagstiftning ska inte hållas ansvarig enligt punkterna 1 och 2.
4. Medlemsstaterna får införa strängare ansvarsregler i nationell lagstiftning.

Artikel 9

Brott

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att en överträdelse av förbudet som avses i artikel 3 utgör ett brott under var och en av följande omständigheter enligt nationell lagstiftning, om den begås uppsåtligt:
- a) Överträdelsen fortsätter eller återkommande upprepas.
 - b) Överträdelsen gäller samtidig anställning av ett betydande antal tredjelandsmedborgare som vistas olagligt.
 - c) Överträdelsen åtföljs av särskilt exploaterande arbetsförhållanden.
 - d) Överträdelsen begås av en arbetsgivare som inte har åtalats eller fällts för ett brott enligt rambeslut 2002/629/RIF, men

som utnyttjar arbetskraft eller tjänster från en person som vistas olagligt med vetskap om att tredjelandsmedborgaren är offer för människohandel.

- e) Överträdelsen avser olaglig anställning av en minderårig.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att anstiftan av eller medhjälp till uppsåtliga handlingar av det slag som avses i punkt 1 utgör en straffbar gärning.

Artikel 10

Straffrättsliga sanktioner

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att fysiska personer som begår brott enligt artikel 9 straffas med effektiva, proportionella och avskräckande straffrättsliga sanktioner.

2. Förutsatt att allmänna rättsprinciper inte utesluter detta kan de straffrättsliga sanktioner som avses i denna artikel enligt nationell lagstiftning tillämpas utan att det påverkar andra sanktioner eller åtgärder som inte är av straffrättslig karaktär och de kan åtföljas av offentliggörandet av det rättsliga beslutet i det berörda fallet.

Artikel 11

Juridiska personers ansvar

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att juridiska personer kan hållas ansvariga för de brott som avses i artikel 9 och som har begåtts till förmån för någon person som har en ledande ställning inom den juridiska personen och agerar antingen enskilt eller som en del av den juridiska personens organisation, grundad på

- a) behörighet att företräda den juridiska personen,
- b) befogenhet att fatta beslut på den juridiska personens vägnar, eller
- c) befogenhet att utöva kontroll inom den juridiska personen.

2. Medlemsstaterna ska också säkerställa att juridiska personer kan hållas ansvariga när brister i övervakning eller kontroll som ska utföras av en sådan person som avses i punkt 1 har gjort det möjligt för en person som är underställd den juridiska personen att till dennes förmån begå ett brott som avses i artikel 9.

3. Juridiska personers ansvar enligt punkterna 1 och 2 ska inte utesluta straffrättsliga förfaranden mot fysiska personer som är gärningsmän vid, anstiftare av eller medhjälpare till brott som avses i artikel 9.

Artikel 12

Sanktioner mot juridiska personer

Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa att juridiska personer som förklarats ansvariga i enlighet med artikel 11 kan bli föremål för effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner, som kan omfatta åtgärder såsom de som anges i artikel 7.

Medlemsstaterna kan besluta att en förteckning över arbetsgivare som är juridiska personer och som har hållits ansvariga för brott i enlighet med artikel 9 ska offentliggöras.

Artikel 13

Förenklade klagomålsförfaranden

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att det finns effektiva mekanismer genom vilka olagligt anställda tredjelandsmedborgare kan inge klagomål mot sina arbetsgivare direkt eller genom tredje parter som utsetts av medlemsstaterna, såsom fackföreningar eller andra organisationer eller en behörig myndighet i medlemsstaten om detta föreskrivs i den nationella lagstiftningen.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att tredje parter som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella lagstiftning har ett berättigat intresse av att säkerställa att detta direktiv efterlevs får, på den olagligt anställde tredjelandsmedborgarens vägnar eller för att stödja denne, med hans eller hennes tillstånd, engagera sig i de rättsliga eller administrativa förfaranden som finns för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv.

3. Att bistå tredjelandsmedborgare med att inge klagomål ska inte betraktas som hjälp till olaglig vistelse i enlighet med rådets direktiv 2002/90/EG av den 28 november 2002 om definition av hjälp till olaglig inresa, transitering och vistelse⁽¹⁾.

4. När det gäller brott som omfattas av artikel 9.1 c och e ska medlemsstaterna i sin nationella lagstiftning fastställa villkoren enligt vilka de i varje enskilt fall kan bevilja tillfälliga uppehållstillstånd, som är knutna till de relevanta nationella förfarandenas varaktighet, till berörda tredjelandsmedborgare, med användning av jämförbara arrangemang som de som gäller för tredjelandsmedborgare som omfattas av direktiv 2004/81/EG.

⁽¹⁾ EGT L 328, 5.12.2002, s. 17.

Artikel 14

Inspektioner

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att effektiva och lämpliga inspektioner genomförs på deras territorium för att kontrollera anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. Sådana inspektioner ska göras i första hand på grundval av en riskbedömning som ska utföras av de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna.

2. För att effektivisera inspektionerna ska medlemsstaterna på grundval av en riskbedömning regelbundet identifiera de verksamhetssektorer på deras territorier där det är vanligt med anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt.

Medlemsstaterna ska för var och en av dessa sektorer varje år före den 1 juli informera kommissionen om de inspektioner, både i absoluta tal och som en procentuell andel av arbetsgivarna inom varje sektor, som utförts under föregående år tillsammans med resultatet av dem.

Artikel 15

Förmånligare bestämmelser

Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas rätt att anta eller behålla bestämmelser som är förmånligare för de tredjelandsmedborgare som de är tillämpliga på enligt artiklarna 6 och 13, förutsatt att sådana bestämmelser är förenliga med detta direktiv.

Artikel 16

Rapportering

1. Kommissionen ska senast den 20 juli 2014 och vart tredje år därefter överlämna en rapport till Europaparlamentet och rådet som, vid behov, innehåller förslag till ändringar av bestämmelserna i artiklarna 6, 7, 8, 13 och 14. Kommissionen ska i sin rapport särskilt undersöka medlemsstaternas genomförande av artikel 6.2 och 6.5.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen översända all information som är lämplig för att utarbeta den rapport som avses i punkt 1. Informationen ska omfatta antalet inspektioner och resultat från de inspektioner som genomförs enligt artikel 14.1, de åtgärder som vidtagits enligt artikel 13 och i möjligaste mån, de åtgärder som vidtagits enligt artiklarna 6 och 7.

Artikel 17

Införande

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 20 juli 2011. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 18

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 19

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna i enlighet med fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.

Utfärdat i Bryssel den 18 juni 2009.

På Europaparlamentets vägnar
H.-G. PÖTTERING
Ordförande

På rådets vägnar
Š. FÜLE
Ordförande

Departementsserien 2017

Kronologisk förteckning

1. Elektronisk övervakning av kontaktförbud. Ju.
2. Åldersdifferentierat underhållsstöd och höjt grundavdrag för bidragsskyldiga föräldrar. S.
3. Genomförande av ICT-direktivet. Ju.
4. Sjukpenning i avvaktan på slutligt beslut. S.
5. Effektivare sanktioner i livsmedelskedjan m.m. N.
6. Förslag till lag om ersättning till personer som har fått ändrad könstillhörighet fastställd i vissa fall. S.
7. Kommunikation för vår gemensamma säkerhet. Uppdrag om en utvecklad och säker kommunikationslösning för aktörer inom allmän ordning, säkerhet, hälsa och försvar. Ju.
8. Kultursamverkan för ett Sverige som håller ihop. Framtida inriktning och utvecklingsmöjligheter för kultursamverkansmodellen. Ku.
9. Förstärkt rehabilitering för återgång i arbete. S.
10. ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. A.
11. Ändrade regler om retroaktivitet avseende efterlevandestöd. S.
12. Om förenklat beslutsfattande och särskilda boendeformer för äldre. S.
13. Skadeståndets bestämmande vid finansiell rådgivning. Fi.
14. Vissa ändringar i läkemedelslagen. S.
15. Ökat konsulärt skydd för unionsmedborgare och deras familjemedlemmar. Genomförande av direktiv (EU) 2015/637. UD.
16. Arbetsplatsinspektioner och höjd särskild avgift. Ju.

Departementsserien 2017

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

ILO:s konvention om anständiga
arbetsvillkor för hushållsarbetare. [10]

Om förenklat beslutsfattande och särskilda
boendeformer för äldre. [12]

Vissa ändringar i läkemedelslagen. [14]

Finansdepartementet

Skadeståndets bestämmande vid finansiell
rådgivning. [13]

Utrikesdepartementet

Ökat konsulärt skydd för
unionsmedborgare och deras
familjemedlemmar. Genomförande av
direktiv (EU) 2015/637. [15]

Justitiedepartementet

Elektronisk övervakning
av kontaktförbud. [1]

Genomförande av ICT-direktivet. [3]

Kommunikation för vår gemensamma
säkerhet. Uppdrag om en utvecklad
och säker kommunikationslösning
för aktörer inom allmän ordning,
säkerhet, hälsa och försvar. [7]

Arbetsplatsinspektioner och höjd
särskild avgift. [16]

Kulturdepartementet

Kultursamverkan för ett Sverige
som håller ihop. Framtida inriktning
och utvecklingsmöjligheter för
kultursamverkansmodellen. [8]

Näringsdepartementet

Effektivare sanktioner i livsmedelskedjan
m.m. [5]

Socialdepartementet

Åldersdifferentierat underhållsstöd och
höjt grundavdrag för bidragsskyldiga
föräldrar. [2]

Sjukpenning i avvaktan på slutligt beslut. [4]

Förslag till lag om ersättning till personer
som har fått ändrad könstillhörighet
fastställd i vissa fall. [6]

Förstärkt rehabilitering för återgång i
arbete. [9]

Ändrade regler om retroaktivitet avseende
efterlevandestöd. [11]