

Vergaderjaar 2009–2010

**32 452**

## **EU-voorstel Richtlijn seizoensarbeiders COM(2010)379**

**Nr. 1**

### **VOORSTEL VOOR EEN RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD**

Brussel, 13.7.2010

#### **TOELICHTING**

##### **1. Achtergrond van het voorstel**

###### **• Motivering en doel van het voorstel**

Dit voorstel maakt deel uit van de EU-maatregelen voor de ontwikkeling van een integraal migratiebeleid. «Legale migratie zal een grote rol spelen bij het versterken van de kenniseconomie in Europa en bij de bevordering van de economische ontwikkeling en aldus bijdragen aan de uitvoering van de Lissabon-strategie», stelt het Haags programma van november 2004, waarin de Commissie wordt verzocht met een beleidsplan over legale migratie te komen «waarin toelatingsprocedures zijn opgenomen waarmee snel kan worden ingespeeld op wisselingen in de vraag naar arbeidsmigranten op de arbeidsmarkt».

De daaropvolgende mededeling van de Commissie van december 2005 inzake het beleidsplan legale migratie (COM(2005) 669) stelde in het vooruitzicht dat tussen 2007 en 2009 vijf wetgevingsvoorstellen over arbeidsmigratie zouden worden goedgekeurd, waaronder een voorstel voor een richtlijn betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van seizoenarbeiders.

Het Europees pact inzake immigratie en asiel, dat op 15 en 16 oktober 2008 door de Europese Raad werd goedgekeurd, geeft uiting aan het vaste voornemen van de Europese Unie en haar lidstaten om een eerlijk, doeltreffend en samenhangend beleid te voeren ten aanzien van de uitdagingen en kansen die uit migratie voortvloeien.

In het programma van Stockholm, dat op 10 en 11 december 2009 door de Europese Raad werd aangenomen, hebben Commissie en Raad nog eens bevestigd dat zij het beleidsplan legale migratie zouden uitvoeren.

De voorstellen betreffende hooggekwalificeerde werknemers («Europese blauwe kaart») en voor een kaderrichtlijn werden in oktober 2007 ingediend<sup>1</sup>. De Raad keurde het eerste voorstel goed op 25 mei 2009; het

<sup>1</sup> COM(2007) 637 en 638 van 23.10.2007.

tweede wordt momenteel besproken in het Europees Parlement en de Raad. Beide teksten sluiten seizoenarbeiders uit van hun werkingsfeer. Dit voorstel speelt in op de bovengenoemde politieke doelstellingen en beoogt bij te dragen aan de tenuitvoerlegging van de Europa 2020-strategie en aan een doeltreffend beheer van de migratiestromen voor de specifieke categorie van tijdelijke seizoensmigratie. Het voorziet in eerlijke en transparante regels voor toelating en verblijf, terwijl in de regeling tegelijk stimulansen en waarborgen worden ingebouwd om te voorkomen dat een tijdelijk verblijf permanent wordt.

#### • **Algemene context**

De economieën van de EU hebben een structurele behoefte aan seizoenarbeid, waarvoor naar verwachting steeds minder arbeidskrachten van binnen de EU beschikbaar zullen zijn. Wat de toekomstige ontwikkeling van het tekort aan bepaalde vaardigheden in de EU betreft, zullen de traditionele sectoren een belangrijke rol blijven spelen en zal de structurele behoefte aan laaggeschoolde en laaggekwalificeerde werkkrachten waarschijnlijk blijven toenemen. Daarnaast is er in de EU een meer permanente behoefte aan ongeschoolde arbeidskrachten. Naar verwachting zullen deze tekorten steeds moeilijker met werkkrachten uit EU-landen kunnen worden ingevuld, in hoofdzaak omdat die seizoenarbeid onaantrekkelijk vinden.

Voorts zijn er sterke aanwijzingen dat sommige seizoenarbeiders uit derde landen te maken krijgen met uitbuiting en niet-conforme arbeidsvoorwaarden, die mogelijk een bedreiging van hun gezondheid en veiligheid inhouden.

Ten slotte worden de sectoren van de economie die worden gekenmerkt door een groot aantal seizoenarbeiders – vooral de land- en tuinbouw en het toerisme – vaak aangewezen als de sectoren waar de kans het grootst is dat er onderdanen van derde landen aan het werk zijn die illegaal in het land verblijven.

#### • **Bestaande bepalingen op het door het voorstel bestreken gebied**

Het enige op EU-niveau bestaande instrument waarin sprake is van voorwaarden voor de toelating van seizoenarbeiders, is de resolutie van de Raad van 1994 «inzake de beperking van de toelating van onderdanen van derde landen tot het grondgebied van de lidstaten met het oog op tewerkstelling»<sup>2</sup>, die is aangenomen overeenkomstig artikel K.1 van het Verdrag. Die resolutie bevat elementen voor een definitie van seizoenarbeiders (werknemers die «een welbepaalde soort arbeid verrichten die normaliter voorziet in een traditionele behoefte in de lidstaat»). Voorts stelt ze de maximumverblijfsduur vast op zes maanden per periode van twaalf maanden en sluit ze verlenging van het verblijf met het oog op een ander soort arbeid uit.

Het model voor verblijfstitels voor onderdanen van derde landen is vastgelegd in Verordening (EG) nr. 1030/2002, die de lidstaten de mogelijkheid geeft in het uniforme model alle andere informatie op te nemen, «met name informatie betreffende de vraag of de betrokkene al dan niet arbeid mag verrichten». Het onderhavige voorstel bouwt voort op die verordening, aangezien het de lidstaten de verplichting oplegt om op het uniforme model de vergunning tot het verrichten van arbeid te vermelden, ongeacht de rechtsgrondslag waarop de toelating berust.

#### • **Samenhang met andere EU-beleidsgebieden en -doelstellingen**

De bepalingen in dit voorstel zijn in overeenstemming met en dragen bij tot de verwezenlijking van de doelstellingen van de mededeling van de

---

<sup>2</sup> PB C 274 van 19.9.1996, blz. 3.

Commissie inzake de bevordering van waardig werk voor iedereen (COM(2006) 249) en van de Europa 2020-strategie. Snelle en soepele toelatingsprocedures en de toekenning van een juridische status aan seizoenarbeiders kunnen functioneren als een beveiliging tegen uitbuiting, en tegelijk als een bescherming van EU-burgers die als seizoenarbeiders werken tegen oneerlijke concurrentie.

Met zijn grote nadruk op de uitroeiing van armoede en het bereiken van de millenniumdoelstellingen voor ontwikkeling spoort het voorstel tevens met het ontwikkelingsbeleid van de EU. Met name de bepalingen betreffende circulaire migratie van seizoenarbeiders tussen de EU en hun thuislanden – seizoenarbeiders zullen voortaan naar een lidstaat kunnen komen, terugkeren naar hun thuisland en later opnieuw naar de lidstaat komen – zouden bestendige geldovermakingen en de overdracht van vaardigheden en investeringen in de hand werken. Aangezien dit soort migratie tijdelijk is, zal deze richtlijn naar verwachting niet leiden tot een braindrain in opkomende economieën of ontwikkelingslanden.

Met betrekking tot de arbeidsgerelateerde rechten van seizoenarbeiders uit derde landen voldoet het voorstel aan het vereiste dat op alle EU-beleidsdomeinen een hoog niveau van bescherming van de menselijke gezondheid moet worden verzekerd. Het eerbiedigt de beginselen die in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie zijn erkend, met bijzondere aandacht voor artikel 12 inzake de vrijheid van vergadering en vereniging, artikel 21, lid 2, inzake non-discriminatie, artikel 31 inzake rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, artikel 34 inzake sociale zekerheid en sociale bijstand, artikel 35 inzake gezondheidsbescherming en artikel 47 inzake het recht op een doeltreffende voorziening in rechte en op een onpartijdig gerecht.

## **2. Raadpleging van belanghebbende partijen en effectbeoordeling**

### **• Raadpleging van belanghebbende partijen**

Het «Groenboek over het beheer van de economische migratie: een EU-aanpak» heeft aanleiding gegeven tot een openbare raadpleging, met onder meer een publieke hoorzitting op 14 juni 2005.

Verder zijn raadplegingen gehouden door middel van studiebijeenkomsten en workshops. De lidstaten zijn geraadpleegd in het kader van het door de Commissie opgerichte Comité inzake immigratie en asiel. In het kader van de externe studie waartoe ter ondersteuning van de effectbeoordeling opdracht werd gegeven, is door middel van vragenlijsten en interviews nader gepeild naar de mening van de belangrijkste belanghebbenden.

Uit de analyse van de bijdragen is naar voren gekomen dat er brede steun bestaat voor een gemeenschappelijk EU-beleid voor economische immigratie, maar dat de meningen over de te volgen aanpak en de te verwachten resultaten uiteenlopen. Enkele punten sprongen in het oog, zoals de behoefte aan gemeenschappelijke EU-regels die alle vormen van arbeidsimmigratie regelen, of toch minstens de voorwaarden voor de toelating van bepaalde belangrijke categorieën economische immigranten, in het bijzonder hoogopgeleide werknemers en seizoenarbeiders. Deze twee categorieën werden van vitaal belang geacht voor het concurrentievermogen van de EU. Een ander punt dat duidelijk naar voren kwam, was de vraag naar eenvoudige, niet-bureaucratische en flexibele oplossingen. Omdat veel lidstaten gekant waren tegen een horizontale aanpak, heeft de Commissie geoordeeld dat een sectorale benadering geschikter was, omdat die beter zou beantwoorden aan de vraag naar flexibiliteit.

- **Bijeenbrengen en benutten van deskundigheid**

Er hoefde geen beroep te worden gedaan op externe deskundigheid.

- **Effectbeoordeling**

De volgende mogelijkheden werden afgewogen:

*Optie 1 – Status quo.* De huidige ontwikkelingen in de lidstaten en op EU-niveau zouden binnen het bestaande juridische kader blijven verlopen. Werkgevers zullen uit hoofde van de op 18 juni 2009 aangenomen richtlijn inzake sancties voor werkgevers bepaalde verplichtingen moeten nakomen, meer bepaald wat betreft aanmeldingen bij de autoriteiten en boetes in geval van zwartwerk. Het effect van deze optie zou gering zijn.

*Optie 2 – Richtlijn betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van seizoenarbeiders en rechten.* Er zouden gemeenschappelijke regels worden vastgesteld, onder meer een definitie van seizoenarbeid, toelatingscriteria, de maximumduur van het verblijf als seizoenarbeider en de verplichting tot gelijke behandeling met seizoenarbeiders uit EU-lidstaten wat betreft bepaalde sociaaleconomische rechten, zoals de vrijheid van vereniging, het recht op sociale zekerheid enz. Deze optie zou ertoe bijdragen een gemeenschappelijk rechtskader te scheppen voor alle werkgevers in de EU en uitbuiting te voorkomen. Seizoenarbeiders zouden evenwel nog steeds geconfronteerd worden met uiteenlopende en complexe toegangsprocedures.

*Optie 3 – Richtlijn tot vaststelling van gemeenschappelijke toelatingsprocedures.* Naast hetgeen in optie 2 vervat is, zou voor seizoenarbeiders uit derde landen een gecombineerde vergunning voor arbeid en verblijf worden ingevoerd, die via één procedure wordt aangevraagd en afgegeven. Er zouden regelingen worden getroffen om het voor seizoenarbeiders gemakkelijker te maken in volgende seizoenen opnieuw te worden toegelaten. Wervingsprocedures zouden efficiënter verlopen en de werkgevers in de EU zouden meer zekerheid hebben over het werknemersbestand waarop zij een beroep kunnen doen.

*Optie 4 – Richtlijn inzake maatregelen die een daadwerkelijke terugkeer garanderen.* De maatregelen zouden onder meer bestaan in een beperking van de verblijfsduur en in de uitdrukkelijke verplichting om aan het einde van die periode terug te keren. Zo zou tot op zekere hoogte worden voorkomen dat seizoenarbeiders te lang blijven. De gevolgen voor het functioneren van de arbeidsmarkt in de EU zouden marginaal zijn. Seizoenarbeiders zouden nog steeds geconfronteerd worden met uiteenlopende en complexe toegangsprocedures.

*Optie 5 – Communicatie, coördinatie en samenwerking tussen de lidstaten.* Er zou geen nieuwe wetgeving komen, maar er zou worden voorzien in aanvullende en ondersteunende activiteiten om de praktijken in de lidstaten te harmoniseren. Het effect zou beperkt zijn, aangezien de maatregelen niet bindend zouden zijn; potentiële seizoenarbeiders en hun werkgevers zouden nog steeds te maken krijgen met grote verschillen in toelatingsvoorschriften en de rechten die aan seizoenarbeiders tijdens hun verblijf worden toegekend, zouden blijven verschillen.

Na vergelijking van de opties en hun effecten is de voorkeursoptie een combinatie van de opties 2, 3 en 4. Gemeenschappelijke toelatingsvoorwaarden, samen met vereenvoudigde toegangsprocedures en het vooruitzicht een volgend seizoen te mogen terugkeren (opties 2 en 3), zullen ervoor zorgen dat de arbeidsmarkt in de EU door een soepele toelatingsregeling over de noodzakelijke arbeidskrachten kan beschikken. Elementen van optie 4 moeten helpen garanderen dat de seizoenarbeiders naar hun land terugkeren, en aldus voorkomen dat zij langer blijven dan is toegestaan.

De Commissie heeft een effectbeoordeling uitgevoerd. Deze wordt beschreven in het werkprogramma, dat te vinden is op [... *toe te voegen* ...].

### **3. Juridische elementen van het voorstel**

#### **• Samenvatting van de voorgestelde maatregel(en)**

Het voorstel voorziet in een snelle procedure voor de toelating van seizoenarbeiders uit derde landen, op basis van een gemeenschappelijke definitie en gemeenschappelijke voorwaarden, met name het bestaan van een arbeidscontract of een bindend werkaanbod, waarbij een loon boven een bepaald minimumniveau is bedongen. Aan seizoenarbeiders wordt een verblijfstitel afgegeven op grond waarvan zij gedurende een daarop vermelde maximumtermijn per kalenderjaar mogen werken. Er worden ook regelingen getroffen om het voor seizoenarbeiders gemakkelijker te maken in een volgend seizoen opnieuw te worden toegelaten.

Om uitbuiting te voorkomen en de veiligheid en gezondheid van seizoenarbeiders uit derde landen te beschermen, is duidelijk bepaald welke wettelijke regels van toepassing zijn op de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet voorts kunnen aantonen dat de seizoenarbeider tijdens zijn verblijf passend gehuisvest zal zijn en dat is gezorgd voor een klachtenregeling.

Om te voorkomen dat seizoenarbeiders uit derde landen te lang blijven, wordt een maximale verblijfsduur per kalenderjaar vastgesteld, gekoppeld aan de uitdrukkelijke verplichting na die termijn terug te keren; er bestaat geen mogelijkheid om van status te veranderen.

#### **• Rechtsgrondslag**

Dit voorstel betreft de voorwaarden voor toegang en verblijf, de normen voor de afgifte van verblijfstitels door de lidstaten en de rechten van onderdanen van derde landen die wettig in een lidstaat verblijven. Bijgevolg is de correcte rechtsgrondslag artikel 79, lid 2, onder a) en b), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

#### **• Subsidiariteitsbeginsel**

Het subsidiariteitsbeginsel is van toepassing. Dit beginsel houdt in dat de Unie op gebieden waarvoor een gedeelde bevoegdheid geldt, niet optreedt, tenzij «de doelstellingen van het overwogen optreden niet voldoende door de lidstaten op centraal, regionaal of lokaal niveau kunnen worden verwezenlijkt, maar vanwege de omvang of de gevolgen van het overwogen optreden beter door de Unie kunnen worden bereikt» (artikel 5, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie).

De legitimiteit van het EU-optreden is in het onderhavige geval gebaseerd op de volgende overwegingen:

- de behoefte aan seizoenarbeiders doet zich voor in de meeste lidstaten. Hoewel de werknemers uit derde landen toegang krijgen tot een welbepaalde lidstaat binnen de EU, kan een beslissing van een lidstaat over de rechten van de onderdanen van derde landen ook gevolgen hebben voor andere lidstaten en eventueel leiden tot een verstoring van de migratiestromen;
- in het Schengengebied zonder binnengrenzen moeten alle lidstaten dezelfde lijn aanhouden (via gemeenschappelijke minimumvoorschriften) om het risico te verkleinen dat seizoenarbeiders te lang blijven of illegaal de EU binnenkomen, wat een gevolg kan zijn van lakse en uiteenlopende regels inzake de toelating van seizoenarbeiders;
- er moet een einde worden gemaakt aan uitbuiting en niet-conforme arbeidsvoorwaarden door aan seizoenarbeiders uit derde landen

- middels een bindend en bijgevolg afdwingbaar instrument op EU-niveau bepaalde sociaaleconomische rechten toe te kennen. Hiermee wordt gehoor gegeven aan de oproep van de Europese Raad van Tampere in 1999 om de onderdanen van derde landen een eerlijke behandeling en rechtszekerheid omtrent hun status te garanderen;
- wat de externe aspecten van het migratiebeleid betreft, is een EU-instrument betreffende seizoenarbeiders van cruciaal belang om effectief met derde landen samen te werken en om de geïntegreerde aanpak verder uit te werken. Daar zijn twee redenen voor. Ten eerste kan de EU met een dergelijk instrument belemmeringen voor de legale migratie van laag- of ongeschoolde werkers wegnemen, en ten tweede kan dit een middel zijn om derde landen ertoe te bewegen illegale immigratie aan te pakken.

Bijgevolg is dit voorstel in overeenstemming met het subsidiariteitsbeginsel.

Voorts eerbiedigt het voorstel, overeenkomstig artikel 79, lid 5, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, het recht van de lidstaten om te bepalen hoeveel migranten uit derde landen tot hun grondgebied worden toegelaten. Het blijft met andere woorden de bevoegdheid van elke lidstaat, te beoordelen of hij uit economisch oogpunt behoefte heeft aan seizoenarbeiders uit derde landen.

#### • Evenredigheidsbeginsel

Het evenredigheidsbeginsel is van toepassing. Krachtens dit beginsel «gaan de inhoud en de vorm van het optreden van de Unie niet verder dan wat nodig is om de doelstellingen van de Verdragen te verwezenlijken» (artikel 5, lid 4, van het Verdrag betreffende de Europese Unie). Het voorstel is om de volgende redenen in overeenstemming met het evenredigheidsbeginsel:

- er is gekozen voor een richtlijn, een instrument dat de lidstaten veel flexibiliteit bij de uitvoering verleent. De vorm van het optreden gaat niet verder dan wat nodig is voor het bereiken van het doel, nl. de seizoensmigratiestromen te reguleren. Niet-bindende maatregelen zouden een te beperkt effect hebben, aangezien de potentiële seizoenarbeiders en hun werkgevers geconfronteerd zouden blijven met tal van onderling verschillende regels inzake toegang en verblijf en er verschillen zouden blijven bestaan in het niveau van de tijdens het verblijf toegekende rechten;
- de inhoud van het optreden gaat niet verder dan wat nodig is voor het bereiken van het bovengenoemde doel. De voorgestelde regels hebben betrekking op de toelatingsvoorwaarden, de procedure en de vergunning, alsmede op de rechten van seizoenarbeiders, met andere woorden de gebieden die de bouwstenen vormen van een gemeenschappelijk immigratiebeleid in de zin van artikel 79 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. Wat de vereiste wetgevende maatregelen en de aan potentiële werkgevers opgelegde lasten betreft, houdt het voorstel een relatief geringe wijziging in ten opzichte van het status-quo. Sommige lidstaten zullen misschien zwaardere lasten ondervinden omdat zij (meer) specifieke regels moeten opleggen, maar die zijn verantwoord gelet op de doelstellingen van dit voorstel en gezien de structurele behoefte aan deze categorie werknemers uit derde landen. Zoals gezegd, blijft het aan de lidstaten te bepalen hoeveel seizoenarbeiders uit derde landen zij toelaten.

- **Keuze van het instrument**

Voorgesteld instrument: richtlijn.

Een richtlijn is voor deze actie het geschikte instrument, daar een richtlijn bindende minimumnormen vaststelt, maar de lidstaten de nodige speelruimte biedt om rekening te houden met de behoeften van de arbeidsmarkt en met het bestaande rechtskader.

#### **4. Gevolgen voor de begroting**

Het voorstel heeft geen gevolgen voor de begroting van de Unie.

#### **5. Aanvullende informatie**

- **Herzieningsclausule**

Het voorstel bevat een evaluatiebepaling.

- **Transponeringstabel**

De lidstaten delen de Commissie de tekst van de nationale bepalingen tot omzetting van de richtlijn mee, alsmede een transponeringstabel ter weergave van het verband tussen die bepalingen en de richtlijn.

- **Nadere uitleg van het voorstel**

### **Hoofdstuk I: Algemene bepalingen**

#### *Artikel 1*

Het doel van het voorstel is een speciale procedure in te voeren voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen die langer dan drie maanden in de EU willen verblijven met het oog op seizoenarbeid, en de rechten van seizoenarbeiders vast te leggen.

#### *Artikel 2*

De bepalingen van het voorstel zijn uitsluitend van toepassing op onderdanen van derde landen die buiten het grondgebied van de lidstaten verblijven. Er wordt niets geregeld met betrekking tot aanvragen om als seizoenarbeider te werken die van binnen een lidstaat komen. Onderdanen van derde landen die legaal in een lidstaat verblijven, behoeven bijgevolg niet uitdrukkelijk van het toepassingsgebied van het voorstel te worden uitgesloten.

Dit doet evenwel geen afbreuk aan het recht van onderdanen van derde landen die reeds legaal in een lidstaat verblijven, om hun recht op arbeid, inclusief seizoenarbeid, uit te oefenen. Dat recht wordt echter niet uitgeoefend onder de in dit voorstel beschreven voorwaarden.

Het voorstel is niet van toepassing op onderdanen van derde landen die door een in een lidstaat gevestigde onderneming ter beschikking worden gesteld met het oog op het verrichten van diensten overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG.

#### *Artikel 3*

Seizoenarbeid onderscheidt zich van normaal, vast werk door het feit dat een groter aantal arbeidskrachten nodig is ten gevolge van een gebeurtenis of een patroon van gebeurtenissen, zoals het plant- en oogstseizoen in de landbouw of de vakantieperiode in de toeristische sector, maar ook evenementen, festivals, biënnales of langlopende exposities.



De lidstaten kunnen bepaalde economische sectoren aanwijzen die aan deze criteria voor seizoenarbeid voldoen.

#### *Artikel 4*

Volgens het voorstel mogen de lidstaten gunstiger voorwaarden slechts toepassen ten aanzien van sommige specifieke bepalingen betreffende de procedurele waarborgen, het niveau van de aan seizoenarbeiders toegekende rechten alsmede betreffende huisvesting en de facilitering van klachten.

### **Hoofdstuk II: Toelatingsvoorwaarden**

#### *Artikel 5*

Dit artikel bevat de criteria waaraan een seizoenarbeider uit een derde land en diens werkgever moeten voldoen. Omdat de toegang gestuurd wordt door de vraag, moet een arbeidsovereenkomst of een bindend werkaanbod worden overgelegd. Het werd noodzakelijk geacht te verlangen dat in de arbeidsovereenkomst of het bindende werkaanbod een loonniveau wordt vermeld, zodat de bevoegde autoriteiten kunnen beoordelen of het geboden loon vergelijkbaar is met het loon dat in de betrokken lidstaat voor dat soort werk wordt betaald. Dit is van essentieel belang om te voorkomen dat de werkgever een oneerlijk voordeel behaalt en dat de seizoenarbeider het slachtoffer wordt van uitbuiting in de arbeidssituatie.

In de arbeidsovereenkomst moet tevens het aantal werkuren per week of per maand vermeld staan. Dit vereiste moet:

- garanderen dat werkgevers slechts een beroep doen op seizoenarbeiders uit derde landen indien daartoe werkelijk een economische behoefte bestaat (voldoende arbeidsplaatsen);
- voor de seizoenarbeiders een garantie bieden van een bepaald vast bezoldigingsniveau en, in voorkomend geval, andere relevante arbeidsvoorwaarden, zoals verzekeringen;
- een efficiënte controle door de bevoegde autoriteiten vóór de toelating mogelijk maken.
- Bij de aanvraag moet voorts het bewijs worden gevoegd dat de betrokken seizoenarbeider op passende wijze zal worden gehuisvest.

#### *Artikelen 6 en 7*

Het voorstel creëert geen recht op toegang. Het stelt de verplichte en mogelijke weigeringsgronden vast, alsmede de gronden voor intrekking of niet-verlenging, waaronder het niet voldoen aan de toelatingscriteria, het bestaan van quota en de mogelijkheid voor de lidstaten om een arbeidsmarkttoets uit te voeren.

Omdat het beginsel van EU-preferentie dat in de desbetreffende bepalingen van de toetredingsakten van 2003 en 2005 is vastgelegd, primair EU-recht is, moet de richtlijn in overeenstemming met de toetredingsakten worden toegepast door de lidstaten die nog gebruikmaken van overgangsregelingen.

### **Hoofdstuk III: Procedure en vergunning**

#### *Artikel 8*

De lidstaten moeten ervoor zorgen dat potentiële seizoenarbeiders uit derde landen en hun werkgevers toegang hebben tot alle relevante informatie over de voorwaarden voor toegang en verblijf, waaronder de rechten die worden toegekend aan seizoenarbeiders uit derde landen, en



over de bewijsstukken die samen met de aanvraag moeten worden overgelegd.

#### *Artikel 9*

Het is de taak van de lidstaten te bepalen of aanvragen moeten worden ingediend door de onderdaan van een derde land of door diens werkgever.

De lidstaten moeten tevens een bevoegde autoriteit aanwijzen die de aanvragen in ontvangst neemt en de vergunningen afgeeft. Deze aanwijzing doet geen afbreuk aan de rol en de verantwoordelijkheden van andere nationale instanties bij de behandeling van de aanvraag en de beslissing daarover. Voorts mag de aanwijzing van een dergelijke instantie de lidstaten niet beletten andere instanties aan te wijzen waar de onderdaan van een derde land of diens potentiële werkgever de aanvraag kan indienen (bijv. consulaten) en die bevoegd zijn om de vergunning af te geven.

De aanvraag om als seizoenarbeider in de EU te verblijven en te werken moet via één enkele aanvraagprocedure worden ingediend.

#### *Artikel 10*

Onderdanen van derde landen ten aanzien van wie door de betrokken lidstaat een gunstig besluit is genomen, moeten een seizoenarbeidersvergunning krijgen.

De verblijfstitel met de vermelding «seizoenarbeider» moet gelden voor zowel het verblijf als de uitoefening van de specifieke seizoenarbeid waarvoor toestemming is verleend, zonder dat een extra vergunning, met name een arbeidsvergunning, nodig is. Bijgevolg moeten de lidstaten voor verblijfsperioden van minder dan drie maanden een visum afgeven dat de seizoenarbeider eveneens het recht geeft om de specifieke seizoenarbeid uit te oefenen waarvoor hij is toegelaten.

#### *Artikel 11*

De maximale verblijfsduur wordt vastgesteld op zes maanden per kalenderjaar. Die strikte beperking van de verblijfsduur moet ertoe bijdragen dat onderdanen van derde landen die krachtens deze richtlijn zijn toegelaten, werkelijk in dienst worden genomen voor werk dat echt seizoensgebonden is en niet voor vast werk.

De mogelijkheid wordt uitdrukkelijk opengelaten om binnen die maximumverblijfsduur het arbeidscontract te verlengen of te veranderen van werkgever. Dit is belangrijk omdat seizoenarbeiders die gebonden zijn aan een enkele werkgever gemakkelijker het slachtoffer worden van misbruik. Voorts zal de mogelijkheid om het verblijf binnen de opgegeven termijn te verlengen wellicht de kans verkleinen dat de betrokkene langer blijft dan is toegestaan. Ten slotte maakt een verlenging het seizoenarbeiders mogelijk meer te verdienen en meer geld over te maken, wat op zijn beurt kan bijdragen tot de ontwikkeling van hun landen van herkomst.

#### *Artikel 12*

Het doel van deze bepaling is circulaire migratie van seizoenarbeiders uit derde landen aan te moedigen, dit wil zeggen dat zij heen en weer reizen tussen een derde land en de EU om hier tijdelijk te verblijven en te werken. Dat soort migratie komt potentieel zowel het land van herkomst en het EU-gastland als de seizoenarbeider zelf ten goede. Met het oog hierop hebben de lidstaten de keuze ofwel vergunningen voor meerdere seizoenen af te geven, ofwel een versoepelde procedure toe te passen. Vergunningen voor meerdere seizoenen gelden voor maximum drie

seizoenen en zijn dus geschikt voor sectoren waarin de behoeften op de arbeidsmarkt gedurende langere tijd stabiel blijven.

Een onderdaan van een derde land die tijdens een vorig verblijf als seizoenarbeider de aan die status verbonden verplichtingen niet is nagekomen, moet voor een of meer volgende jaren worden uitgesloten van toelating als seizoenarbeider.

Een werkgever die de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen niet is nagekomen, moet aan sancties worden onderworpen en gedurende minstens één jaar worden uitgesloten van de mogelijkheid om seizoenarbeiders aan te vragen.

#### *Artikel 13*

Er wordt voorzien in een snelle procedure (30 dagen) voor de behandeling van aanvragen. De procedurele waarborgen bestaan onder meer in de mogelijkheid om een besluit waarbij een aanvraag wordt afgewezen in rechte aan te vechten en in de verplichting die aan de autoriteiten wordt opgelegd om een dergelijk besluit te motiveren.

#### *Artikel 14*

De lidstaten moeten de werkgevers van seizoenarbeiders ertoe verplichten het bewijs te leveren dat de seizoenarbeiders op passende wijze worden gehuisvest. Dit betreft zowel gevallen waarin de werkgever in huisvesting dient te voorzien als gevallen waarin de huisvesting door derden dient te worden verstrekt.

### **Hoofdstuk IV: Rechten**

#### *Artikel 15*

Een seizoenarbeidersvergunning verleent de houder het recht om het grondgebied van de lidstaat die de vergunning heeft afgegeven binnen te komen en er te verblijven, alsmede om de door de vergunning toegestane arbeid in dienstverband te verrichten.

#### *Artikel 16*

Met het oog op de rechtszekerheid bevat dit artikel een beschrijving van de arbeidsvoorwaarden die voor seizoenarbeiders gelden, waaronder loon, ontslagregeling en regels inzake gezondheid en veiligheid op het werk.

Bij dit artikel worden voorts, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan het recht van de lidstaten om gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven, aan seizoenarbeiders uit derde landen rechten verleend door gebieden vast te stellen waarop in elk geval in gelijke behandeling met de nationale onderdanen moet worden voorzien. Zo geldt de verplichting tot gelijke behandeling ten aanzien van de vrijheid van vereniging en van aansluiting bij en lidmaatschap van een werknemersorganisatie. Gelijke behandeling is ook verplicht op het gebied van de sociale zekerheid en geldt met name voor de uitkeringen die zijn opgesomd in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels. Die bepalingen zijn bedoeld om binnen de EU gemeenschappelijke regels tot stand te brengen, om te erkennen dat seizoenarbeiders uit derde landen die op legale wijze werkzaam zijn in een lidstaat door hun werk en door het betalen van belastingen bijdragen aan de Europese economie, en om bij wijze van bescherming een dam op te werpen tegen oneerlijke concurrentie tussen eigen onderdanen en onderdanen van derde landen, die het gevolg zou kunnen zijn van eventuele uitbuiting van laatstgenoemden.

### *Artikel 17*

Met het oog op een meer doeltreffende handhaving dient te worden voorzien in klachtenregelingen. Die dienen niet alleen open te staan voor seizoenarbeiders uit derde landen, maar ook voor daartoe aangewezen derden. Er zijn immers aanwijzingen dat seizoenarbeiders vaak niet op de hoogte zijn van het bestaan van dergelijke klachtenregelingen of terughoudend zijn om er in eigen naam gebruik van te maken, omdat zij bang zijn voor de gevolgen op het stuk van hun kansen om in de toekomst nog werk te vinden. Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in artikel 9, lid 2, van Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

### **Hoofdstuk V: Slotbepalingen**

Dit hoofdstuk regelt de verplichtingen van de lidstaten in verband met het verstrekken van statistische gegevens en informatie over de omzetting van de richtlijn in nationaal recht. Ook de rapportageverplichtingen van de Europese Commissie en de datum waarop de richtlijn in werking treedt, worden erin vastgesteld.

Voorstel voor een

## **RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD**

### **betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op seizoenarbeid**

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Europese Commissie<sup>3</sup>,

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

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité<sup>4</sup>,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's<sup>5</sup>,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Met het oog op de geleidelijke totstandbrenging van een ruimte van vrijheid, veiligheid en rechtvaardigheid is in het Verdrag bepaald dat maatregelen moeten worden aangenomen op het gebied van asiel, immigratie en de bescherming van de rechten van onderdanen van derde landen.
- (2) In het Haags programma, dat door de Europese Raad van 4 en 5 november 2004 is vastgesteld, wordt legale migratie beschouwd als een belangrijke factor bij de bevordering van de economische ontwikkeling, en wordt de Commissie verzocht met een beleidsplan over legale migratie te komen waarin toelatingsprocedures zijn opgenomen waarmee snel kan worden ingespeeld op wisselingen in de vraag naar arbeidsmigranten op de arbeidsmarkt.
- (3) Op de Europese Raad van 14 en 15 december 2006 is een reeks maatregelen afgesproken voor 2007, waaronder de ontwikkeling van een goed aangestuurd immigratiebeleid dat de lidstaten helpt in de bestaande en de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt te voorzien en daarbij de nationale bevoegdheden volledig in acht neemt. De Europese Raad riep ook op te zoeken naar middelen om tijdelijke migratie te vergemakkelijken.
- (4) Het Europees pact inzake immigratie en asiel, dat op 15 en 16 oktober 2008 door de Europese Raad werd goedgekeurd, geeft uiting aan het vaste voornemen van de Europese Unie en haar lidstaten om een eerlijk, doeltreffend en samenhangend beleid te voeren ten aanzien van de uitdagingen en kansen die uit migratie voortvloeien. Het pact vormt de basis voor een gemeenschappelijk immigratiebeleid dat geïnspireerd is door een geest van solidariteit tussen de lidstaten en samenwerking met derde landen en dat stoelt op een correct beheer van de migratiestromen, niet alleen in het belang van de gastlanden maar ook van de herkomstlanden en van de migranten zelf.
- (5) Het programma van Stockholm, dat door de Europese Raad van 10 en 11 december 2009 is vastgesteld, erkent dat arbeidsimmigratie kan bijdragen tot meer concurrentievermogen en economische vitaliteit en dat een flexibel immigratiebeleid, in de context van de grote demografische uitdagingen waarvoor de Unie zal komen te staan met een stijgende vraag naar arbeid, een belangrijke bijdrage zal leveren tot de economische ontwikkeling en prestaties van de EU op lange termijn. De Commissie en de Raad worden verzocht het beleidsplan legale migratie<sup>6</sup> te blijven uitvoeren.

---

<sup>3</sup> PB C (...) van (...), blz. (...).

<sup>4</sup> PB C (...) van (...), blz. (...).

<sup>5</sup> PB C (...) van (...), blz. (...).

<sup>6</sup> COM(2005) 669.

- (6) Deze richtlijn beoogt bij te dragen aan een doeltreffend beheer van de migratiestromen voor de specifieke categorie van tijdelijke seizoensmigratie, door de invoering van eerlijke en transparante regels voor toelating en verblijf, terwijl in de regeling tegelijk stimulansen en waarborgen worden ingebouwd om te voorkomen dat een tijdelijk verblijf permanent wordt. Overigens zullen ook de bepalingen van Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen<sup>7</sup> helpen vermijden dat een dergelijk tijdelijk verblijf na het seizoen overgaat in een illegaal verblijf.
- (7) Deze richtlijn dient het beginsel van EU-preferentie op het vlak van toegang tot de arbeidsmarkt van de lidstaten, dat is neergelegd in de desbetreffende bepalingen van de toetredingsakten, onverlet te laten.
- (8) Deze richtlijn mag geen afbreuk doen aan het recht van de lidstaten, zelf te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen, afkomstig uit derde landen, tot hun grondgebied worden toegelaten met het oog op seizoenarbeid, zoals voorgeschreven door artikel 79, lid 5, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.
- (9) Deze richtlijn mag niet van invloed zijn op de voorwaarden voor het verrichten van diensten in het kader van artikel 56 VWEU. Met name mag deze richtlijn niet van invloed zijn op arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten<sup>8</sup> van toepassing zijn op werknemers die door een in een lidstaat gevestigde onderneming ter beschikking zijn gesteld met het oog op het verrichten van een dienst op het grondgebied van een andere lidstaat.
- (10) Seizoengevoelige activiteiten komen hoofdzakelijk voor in sectoren zoals de landbouw, tijdens het plantseizoen of de oogst, of het toerisme, tijdens de vakantie.
- (11) Het indienen van een aanvraag tot toelating als seizoenarbeider mag alleen worden toegestaan aan personen die buiten het grondgebied van de lidstaten wonen.
- (12) De richtlijn mag geen afbreuk doen aan het recht van onderdanen van derde landen die reeds legaal in een lidstaat verblijven om er te werken.
- (13) De richtlijn beoogt te voorzien in een soepele, vraaggestuurde toegangsregeling, gebaseerd op objectieve criteria zoals een geldig arbeidscontract of een bindend werkaanbod, waarin een loon is bedongen van het niveau dat gangbaar is voor seizoenarbeiders in de betrokken sector.
- (14) Het moet de lidstaten vrij staan proefondervindelijk aan te tonen dat in een bepaalde vacature niet kan worden voorzien uit de binnenlandse arbeidsmarkt.
- (15) De invoering van één enkele procedure voor het verkrijgen van een gecombineerde verblijfs- en arbeidsvergunning dient de thans in de lidstaten geldende regels te helpen vereenvoudigen. Hierbij mag geen afbreuk worden gedaan aan het recht van de lidstaten om, met inachtneming van de eigenheden van de nationale administratieve organisatie en praktijk, te bepalen welke nationale autoriteiten welke rol dienen te spelen in die ene procedure.
- (16) De duur van het verblijf dient beperkt te blijven tot een maximumtermijn per kalenderjaar, hetgeen, samen met de definitie van seizoenarbeid, moet garanderen dat het werk ook echt een seizoensgebonden karakter heeft. De mogelijkheid moet open worden gelaten om binnen die maximumverblijfsduur het

---

<sup>7</sup> PB L 168 van 30-6-2009, blz. 24.

<sup>8</sup> PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1.

- arbeidscontract te verlengen of te veranderen van werkgever. Dit moet het risico op misbruik verminderen dat seizoenarbeiders lopen indien zij gebonden zijn aan een enkele werkgever, en tegelijk de mogelijkheid bieden om soepel in te spelen op de daadwerkelijke personeelsbehoeften van de werkgevers.
- (17) Circulaire migratie van seizoenarbeiders uit derde landen dient te worden aangemoedigd. Om seizoenarbeiders uitzicht te bieden op werk in de EU voor langere tijd dan een enkel seizoen en om werkgevers in de EU de gelegenheid te geven een beroep te doen op een min of meer vaste groep van reeds ingewerkte arbeidskrachten, dient te worden voorzien in de mogelijkheid om voor meerdere opeenvolgende jaren toegang te krijgen tot seizoenarbeid, door middel van een vergunning voor meerdere seizoenen of door een vereenvoudigde procedure. Deze procedure dient te voorzien in een preferentie ten opzichte van onderdanen van derde landen die voor het eerst een aanvraag voor seizoenarbeid indienen, in kortere behandelingstermijnen of in een beperking van de over te leggen bewijsstukken.
- (18) Er moeten procedurevoorschriften worden vastgesteld voor het behandelen van aanvragen tot toelating als seizoenarbeider. Die procedures moeten niet alleen doeltreffend zijn en naast de normale werklust van de overheidsinstanties van de lidstaten kunnen worden afgewikkeld, maar zij moeten ook transparant en billijk zijn, teneinde de betrokken personen voldoende rechtszekerheid te bieden.
- (19) Om te garanderen dat seizoenarbeiders gedurende hun verblijf tegen een redelijke prijs over geschikte huisvesting beschikken, dient te worden bepaald dat de werkgevers het bewijs moeten leveren van de huisvesting die zijzelf of derden verstrekken.
- (20) Gelet op de bijzonder kwetsbare positie van seizoenarbeiders uit derde landen en het tijdelijke karakter van hun dienstbetrekking is het met het oog op de rechtszekerheid absoluut noodzakelijk de arbeidsvoorwaarden die voor die werknemers gelden duidelijk te omschrijven, door die voorwaarden vast te leggen in instrumenten met algemene geldingskracht die de rechten van seizoenarbeiders uit derde landen daadwerkelijk beschermen, zoals wetten of algemeen verbindend verklaarde cao's.
- (21) Lidstaten die geen systeem van algemeenverbindendverklaring van cao's kennen, kunnen zich baseren op cao's die algemeen van toepassing zijn op alle soortgelijke ondernemingen in een bepaald geografisch gebied of in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of op cao's die op nationaal niveau zijn gesloten door de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en die worden toegepast op het gehele nationale grondgebied.
- (22) Seizoenarbeiders uit derde landen moeten gelijkwaardig worden behandeld met betrekking tot de takken van sociale zekerheid die zijn opgesomd in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels. Deze richtlijn mag aan de betrokkenen niet meer rechten toekennen dan die waarin de bestaande EU-wetgeving op het gebied van sociale zekerheid al voorziet voor onderdanen van derde landen die grensoverschrijdende belangen hebben in verschillende lidstaten. Voorts mag deze richtlijn geen rechten verlenen met betrekking tot situaties die buiten de werkingssfeer van de EU-wetgeving vallen, zoals bijvoorbeeld gezinsleden die in een derde land verblijven. Dit doet geen afbreuk aan de niet-discriminerende toepassing door de lidstaten van nationale wetgeving die voorziet in de-minimisregels voor de bijdragen aan het pensioenstelsel.
- (23) Om de handhaving te vergemakkelijken dienen ter zake onderlegde en erkende derden zoals vakbonden of andere verenigingen

- klachten te kunnen indienen om de daadwerkelijke toepassing van deze richtlijn af te dwingen. Dit wordt noodzakelijk geacht om situaties te kunnen aanpakken waarin seizoenarbeiders niet op de hoogte zijn van het bestaan van handhavingsmechanismen of terughoudend zijn om er in eigen naam gebruik van te maken, uit vrees voor de mogelijke gevolgen.
- (24) Daar de doelstellingen, namelijk de invoering van een bijzondere toelatingsprocedure en de vaststelling van voorwaarden voor toegang en verblijf met het oog op seizoenarbeid door onderdanen van derde landen, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel vervatte evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te bereiken,
- (25) Deze richtlijn eerbiedigt de grondrechten en neemt de beginselen in acht die met name zijn erkend in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie .
- (26) Overeenkomstig de artikelen 1 en 2 van het aan het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie gehechte Protocol (nr. 21) betreffende de positie van het Verenigd Koninkrijk en Ierland, en onverminderd artikel 4 van dat protocol, nemen deze lidstaten niet deel aan de aanneming van deze richtlijn en zijn de bepalingen daarvan niet bindend voor, noch van toepassing in deze lidstaten.
- (27) Overeenkomstig de artikelen 1 en 2 van Protocol (nr. 22) betreffende de positie van Denemarken, gehecht aan het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, neemt Denemarken niet deel aan de aanneming van deze richtlijn, die derhalve niet bindend voor, noch van toepassing is op Denemarken,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN AANGENOMEN:

## **HOOFDSTUK I Algemene bepalingen**

### *Artikel 1 Voorwerp*

Deze richtlijn bepaalt de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op seizoenarbeid en legt de rechten van seizoenarbeiders vast.

### *Artikel 2 Toepassingsgebied*

1. Deze richtlijn is van toepassing op onderdanen van derde landen die buiten het grondgebied van de lidstaten verblijven en die een aanvraag indienen om tot het grondgebied van een lidstaat te worden toegelaten met het oog op seizoenarbeid.
2. Deze richtlijn is niet van toepassing op onderdanen van derde landen die voor rekening van in een andere lidstaat gevestigde ondernemingen werkzaamheden verrichten in het kader van het verrichten van diensten in de zin van artikel 56 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, met inbegrip van werknemers die door in een lidstaat gevestigde ondernemingen ter beschikking zijn gesteld met het oog op het verrichten van diensten overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG.



### *Artikel 3 Definities*

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) «onderdaan van een derde land»: eenieder die geen burger van de Europese Unie is in de zin van artikel 20, lid 1, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;
- b) «seizoenarbeider»: een onderdaan van een derde land die zijn wettige woonplaats in een derde land heeft, maar tijdelijk op het grondgebied van een lidstaat verblijft met het oog op het verrichten van arbeid in een seizoengevoelige sector, op basis van één of meer arbeidscontracten voor bepaalde tijd die rechtstreeks tussen de onderdaan van een derde land en de in een lidstaat gevestigde werkgever zijn gesloten;
- c) «seizoengevoelige activiteit»: een activiteit die vanwege een gebeurtenis of een patroon gebonden is aan een bepaalde tijd van het jaar, waarin het aantal benodigde arbeidskrachten ver uitstijgt boven het aantal dat nodig is voor de gewoonlijk te verrichten werkzaamheden;
- d) «seizoenarbeidersvergunning»: de vergunning, met de vermelding «seizoenarbeider», die de houder het recht geeft op het grondgebied van een lidstaat te verblijven en te werken volgens de voorwaarden van deze richtlijn;
- e) «één-enkele-aanvraagprocedure»: een procedure die op grond van één aanvraag van een onderdaan van een derde land tot het verkrijgen van een vergunning om op het grondgebied van een lidstaat te verblijven en te werken, tot een besluit over die aanvraag leidt;
- f) «algemeen geldende cao»: een collectieve arbeidsovereenkomst die door alle ondernemingen in het geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak moet worden nageleefd. Lidstaten die geen systeem van algemeenverbindendverklaring van cao's kennen, kunnen zich desgewenst baseren op cao's die algemeen van toepassing zijn op alle soortgelijke ondernemingen in een bepaald geografisch gebied of in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of op cao's die op nationaal niveau zijn gesloten door de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en die worden toegepast op het gehele nationale grondgebied;

### *Artikel 4 Gunstiger bepalingen*

1. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan gunstiger bepalingen van:
  - a) het recht van de Unie, met inbegrip van bilaterale en multilaterale overeenkomsten tussen de Unie of de Unie en haar lidstaten enerzijds, en een of meer derde landen anderzijds;
  - b) bilaterale of multilaterale overeenkomsten tussen een of meer lidstaten en een of meer derde landen.
2. Deze richtlijn laat onverlet dat de lidstaten met betrekking tot de artikelen 13 tot en met 17 ervan bepalingen kunnen invoeren of handhaven die gunstiger zijn voor de personen die onder het toepassingsgebied vallen.

## **HOOFDSTUK II Toelatingsvoorwaarden**

### *Artikel 5 Toelatingscriteria*

1. Bij aanvragen om toelating tot een lidstaat op grond van deze richtlijn worden de volgende documenten gevoegd:
  - a) een geldig arbeidscontract of, conform de regels van het nationale recht, een bindend werkaanbod om in de betrokken lidstaat als seizoenarbeider te werken voor een werkgever die in die lidstaat is gevestigd, waarin de bezoldiging, het aantal werkuren per week of per maand en, in voorkomend geval, andere relevante arbeidsvoorwaarden zijn bedongen;

- b) een geldig reisdocument, zoals voorgeschreven door het nationale recht. De lidstaten kunnen verlangen dat het reisdocument ten minste even lang geldig is als de verblijfstitel;
  - c) het bewijs dat zij beschikken over of, indien de nationale wetgeving zulks vereist, een aanvraag hebben ingediend voor, een ziektekostenverzekering die alle risico's dekt die doorgaans ook voor de onderdanen van de betrokken lidstaat zijn gedekt, voor de perioden waarin deze dekking en de bijbehorende rechten niet zijn geregeld in verband met of uit hoofde van de arbeidsovereenkomst;
  - d) het bewijs dat in huisvesting is voorzien, als bedoeld in artikel 14.
2. De lidstaten eisen dat seizoenarbeiders gedurende hun verblijf over voldoende middelen van bestaan beschikken om zichzelf te onderhouden zonder een beroep te hoeven doen op het bijstandstelsel van de betrokken lidstaat.
  3. Onderdanen van derde landen die geacht worden een bedreiging te vormen voor de openbare orde, de openbare veiligheid of de volksgezondheid, worden in het kader van deze richtlijn niet toegelaten.

#### *Artikel 6 Weigeringsgronden*

1. De lidstaten wijzen een aanvraag om toelating tot een lidstaat in het kader van deze richtlijn af indien niet is voldaan aan de voorwaarden van artikel 5 of indien de overgelegde documenten op frauduleuze wijze zijn verkregen dan wel vervalst of veranderd zijn.
2. De lidstaten kunnen nagaan of de betrokken vacature niet kon worden vervuld door eigen of EU-onderdanen, of door onderdanen van derde landen die legaal in de lidstaat verblijven en krachtens de nationale of EU-wetgeving reeds deel uitmaken van hun arbeidsmarkt, en op grond daarvan de aanvraag afwijzen.
3. De lidstaten kunnen een aanvraag afwijzen indien de werkgever reeds bestraft is op grond van de nationale wettelijke bepalingen inzake zwartwerk en/of illegale arbeid.
4. De lidstaten kunnen een aanvraag afwijzen op grond van het aantal onderdanen van derde landen dat reeds is toegelaten.

#### *Artikel 7 Intrekking of niet-verlenging van de vergunning*

1. In de volgende gevallen trekken de lidstaten de op grond van deze richtlijn afgegeven vergunning in of weigeren zij deze te verlengen:
  - a) indien ze op frauduleuze wijze is verkregen, dan wel vervalst of veranderd is;
    - of
    - b) indien de houder ervan in de Europese Unie verblijft voor andere doeleinden dan waarvoor hij is toegelaten.
2. In de volgende gevallen kunnen de lidstaten de op grond van deze richtlijn afgegeven vergunning intrekken of weigeren te verlengen:
  - a) indien niet of niet meer voldaan is aan de in artikel 5 gestelde voorwaarden;
    - of
    - b) om redenen die verband houden met de openbare orde, de openbare veiligheid of de volksgezondheid.

## HOOFDSTUK III Procedure en vergunning

### *Artikel 8 Toegang tot informatie*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te zorgen dat informatie verkrijgbaar is over de voorwaarden voor toegang en verblijf, onder meer ook over de rechten en over alle bewijsstukken die moeten worden gevoegd bij een aanvraag om op het grondgebied van een lidstaat als seizoenarbeider te werken en te verblijven.

### *Artikel 9 Toelatingsaanvragen*

1. De lidstaten bepalen of een aanvraag moet worden ingediend door de onderdaan van een derde land of door de werkgever.
2. De lidstaten wijzen de instantie aan die bevoegd is de aanvraag in ontvangst te nemen en de seizoenarbeidersvergunning te verstrekken.
3. De aanvraag om als seizoenarbeider op het grondgebied van een lidstaat te verblijven en te werken wordt via één enkele aanvraagprocedure ingediend.
4. De betrokken lidstaat biedt de onderdaan van een derde land wiens toelatingsaanvraag is goedgekeurd, alle faciliteiten om de benodigde visa te verkrijgen.

### *Artikel 10 Seizoenarbeidersvergunning*

1. Voor een verblijf van meer dan drie maanden wordt aan seizoenarbeiders die aan de in artikel 5 vermelde toelatingscriteria voldoen en ten aanzien van wie de bevoegde autoriteiten een gunstige beslissing hebben genomen, een seizoenarbeidersvergunning afgegeven.
2. De seizoenarbeidersvergunning die door de bevoegde autoriteiten van de lidstaten wordt afgegeven, beantwoordt aan het model dat wordt beschreven in Verordening (EG) nr. 1030/2002<sup>9</sup>. Overeenkomstig onderdeel a), punt 6.4, van de bijlage bij die verordening vermelden de lidstaten «seizoenarbeider» in de rubriek «soort titel».
3. De lidstaten geven aan de houder van een seizoenarbeidersvergunning geen extra documenten af als bewijs dat de betrokkene wordt toegelaten tot de arbeidsmarkt.

### *Artikel 11 Duur van het verblijf*

1. Seizoenarbeiders mogen in elk kalenderjaar maximaal zes maanden in de Unie verblijven, waarna zij naar een derde land moeten terugkeren.
2. Binnen de in lid 1 genoemde periode, en mits aan de criteria van artikel 5 is voldaan, mogen seizoenarbeiders hun contract verlengen of als seizoenarbeider in dienst treden bij een andere werkgever.

### *Artikel 12 Vergemakkelijking van tweede en latere binnenkomst*

1. De lidstaten:
  - a) geven, na aanvraag, middels één administratief besluit maximaal drie seizoenarbeidersvergunningen af voor drie opeenvolgende seizoenen («meerseizoenenvergunning – seizoenarbeid»), of
  - b) voorzien in een vereenvoudigde procedure voor onderdanen van derde landen die reeds als seizoenarbeider tot de betrokken lidstaat werden toegelaten en die een aanvraag indienen om in een volgend jaar opnieuw als zodanig te worden toegelaten.
2. De lidstaten dragen er zorg voor dat:

<sup>9</sup> PB L 157 van 15-6-2002, blz. 1.

- a) een onderdaan van een derde land die zich tijdens een vorig verblijf als seizoenarbeider niet heeft gehouden aan de verplichtingen die voortvloeien uit het besluit tot toelating, en met name aan de verplichting om na het verstrijken van de vergunning terug te keren naar een derde land, voor een of meer volgende jaren wordt uitgesloten van toelating als seizoenarbeider;
- b) een werkgever die de verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien niet is nagekomen, zich blootstelt aan doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties. Dergelijke werkgevers krijgen voor een of meer volgende jaren een verbod om seizoenarbeiders aan te vragen.

#### *Artikel 13 Procedurele waarborgen*

1. De bevoegde autoriteiten van de lidstaten nemen een beslissing over de aanvraag en stellen de aanvrager, overeenkomstig de nationale wettelijke kennisgevingsprocedures van de betrokken lidstaat, uiterlijk dertig dagen nadat de volledige aanvraag is ingediend, schriftelijk in kennis van hun beslissing.
2. Indien de ter staving van de aanvraag verstrekte informatie niet toereikend is, delen de bevoegde autoriteiten de aanvrager binnen een redelijke termijn mee welke aanvullende informatie vereist is en stellen zij voor de verstrekking hiervan een redelijke termijn vast.
3. Beslissingen tot afwijzing van een aanvraag of tot intrekking of niet-verlenging van de vergunning worden schriftelijk aan de aanvrager meegedeeld en kunnen in de betrokken lidstaat juridisch worden aangevochten volgens de regels van het nationale recht. In de kennisgeving worden de redenen voor de beslissing vermeld, alsmede de beschikbare beroepsmogelijkheden en de termijnen die daarvoor gelden.

#### *Artikel 14 Huisvesting*

De lidstaten verplichten de werkgevers van seizoenarbeiders ertoe het bewijs te leveren dat de seizoenarbeiders op passende wijze worden gehuisvest. Indien de seizoenarbeiders huur moeten betalen voor hun huisvesting, mag de huurprijs niet buitensporig zijn in verhouding tot hun bezoldiging.

### **HOOFDSTUK IV Rechten**

#### *Artikel 15 Rechten ontleend aan de seizoenarbeidersvergunning of het visum*

Tijdens de geldigheidsduur van een seizoenarbeidersvergunning kan de houder ten minste de volgende rechten doen gelden:

- a) het recht van binnenkomst en verblijf op het grondgebied van de lidstaat die de vergunning afgeeft;
- b) het recht van vrije toegang tot het gehele grondgebied van de lidstaat van afgifte, binnen de beperkingen die door de nationale wetgeving worden opgelegd;
- c) het recht om de concrete werkzaamheid in dienstverband uit te oefenen waarvoor de vergunning overeenkomstig de nationale wetgeving geldt.

#### *Artikel 16 Rechten*

Ongeacht de wettelijke bepalingen die op het dienstverband van toepassing zijn, hebben seizoenarbeiders recht op:

1. welomschreven arbeidsvoorwaarden, onder meer betreffende loon, ontslag en regels inzake gezondheid en veiligheid op het werk, zoals die voor seizoenarbeid zijn neergelegd in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of algemeen geldende cao's in de lidstaat die hen op grond van deze richtlijn heeft toegelaten.  
Lidstaten die geen systeem van algemeenverbindendverklaring van cao's kennen, kunnen zich desgewenst baseren op cao's die algemeen van toepassing zijn op alle soortgelijke ondernemingen in een bepaald geografisch gebied of in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of op cao's die op nationaal niveau zijn gesloten door de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en die worden toegepast op het gehele nationale grondgebied;
2. gelijke behandeling met eigen onderdanen van de gastlidstaat, op zijn minst met betrekking tot:
  - a) vrijheid van vereniging en aansluiting bij of lidmaatschap van een werknemersorganisatie of een andere organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van aanspraak op de door dergelijke organisaties verschaft voordelen, onverminderd de nationale bepalingen inzake openbare orde en openbare veiligheid;
  - b) bepalingen in de nationale wetgeving inzake takken van sociale zekerheid zoals beschreven in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004 van de Raad;
  - c) de uitbetaling van wettelijke pensioenen die gebaseerd zijn op de eerdere arbeidsprestaties van de werknemer, op dezelfde voorwaarden als voor onderdanen van de betrokken lidstaten wanneer die verhuizen naar een derde land;
  - d) toegang tot goederen en diensten en de levering van voor het publiek beschikbare goederen en diensten, met uitzondering van volkshuisvesting en voorlichting en advies door arbeidsbureaus.

Het recht op gelijke behandeling waarin lid 2 voorziet, laat het recht van de lidstaat om de vergunning overeenkomstig artikel 7 in te trekken of de vernieuwing ervan te weigeren, onverlet.

#### *Artikel 17 Faciliteren van klachten*

De lidstaten zorgen ervoor dat derden die er overeenkomstig de door het nationale recht vastgelegde criteria een rechtmatig belang bij hebben toe te zien op de naleving van deze richtlijn, namens of samen met een seizoenarbeider, met diens instemming, elke mogelijke civiele of administratieve procedure kunnen aanspannen om de naleving van deze richtlijn af te dwingen.

### **HOOFDSTUK V Slotbepalingen**

#### *Artikel 18 Statistische gegevens*

1. De lidstaten delen aan de Commissie statistische gegevens mee over het aantal verblijfsvergunningen en visa die met het oog op seizoenarbeid voor het eerst aan onderdanen van derde landen zijn afgegeven of zijn vernieuwd en, indien mogelijk, over het aantal dergelijke verblijfsvergunningen en visa die zijn ingetrokken, uitgesplitst naar staatsburgerschap, leeftijd en geslacht, geldigheidsduur van de vergunning en economische sector.
2. De in lid 1 bedoelde statistische gegevens worden meegedeeld overeenkomstig Verordening (EG) nr. 862/2007 van het Europees Parlement en de Raad<sup>10</sup>.
3. De referentieperiode voor de in lid 1 bedoelde statistische gegevens bedraagt een kalenderjaar en de statistische gegevens worden

<sup>10</sup> PB L 199 van 31-7-2007, blz. 23.

binnen zes maanden na het einde van het referentiejaar bij de Commissie ingediend. Het eerste referentiejaar is [het jaar na het in artikel 20, lid 1, genoemde tijdstip].

#### *Artikel 19 Rapportering*

De Commissie brengt om de drie jaar, en voor het eerst uiterlijk [*drie jaar na de omzettingsdatum van deze richtlijn*] aan het Europees Parlement en de Raad verslag uit over de toepassing van deze richtlijn in de lidstaten en stelt daarbij eventuele noodzakelijke wijzigingen voor.

#### *Artikel 20 Omzetting*

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op [24 maanden na de datum van bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Unie] aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mee, alsmede een transponeringstabel ter weergave van het verband tussen die bepalingen en deze richtlijn.

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

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

#### *Artikel 21 Inwerkingtreding*

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

#### *Artikel 22 Geadresseerden*

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

Gedaan te Brussel, [...]

Voor het Europees Parlement,  
De voorzitter

Voor de Raad,  
De voorzitter