

Nya regler om ansökningsförfarandet för vissa uppehålls- och arbetstillstånd

Ds 2025:18



Regeringskansliet
Justitiedepartementet

SOU och Ds finns på [regeringen.se](https://www.regeringen.se) under Rättsliga dokument.

Svara på remiss

Statsrådsberedningen, SB PM 2021:1.

Information för dem som ska svara på remiss finns tillgänglig på [regeringen.se/remisser](https://www.regeringen.se/remisser).

Omslag: Regeringskansliets standard

Tryck och remisshantering: Elanders Sverige AB, Stockholm 2025

ISBN 978-91-525-1309-5 (tryck)

ISBN 978-91-525-1310-1 (pdf)

ISSN 0284-6012

Innehåll

Promemorians huvudsakliga innehåll	5
1 Författningsförslag.....	7
1.1 Förslag till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)	7
1.2 Förslag till förordning om ändring i utlänningsförordningen (2006:97).....	12
2 Ärendet	15
3 Det nya direktivet och dess genomförande i svensk rätt	17
3.1 Allmänt om det nya direktivet	17
3.2 En översikt av det nya direktivets artiklar	18
3.2.1 Syfte och definitioner	18
3.2.2 Tillämpningsområde.....	18
3.2.3 Ett enda ansökningsförfarande och ett kombinerat tillstånd	19
3.2.4 Rätt till likabehandling	21
3.2.5 Slutbestämmelser	22
3.3 Det nya direktivets genomförande i svensk rätt	22
4 Huvuddragen i gällande ordning.....	25
4.1.1 Uppehållstillstånd.....	25
4.1.2 Arbetstillstånd	25
4.1.3 Ansökan och beslut om uppehålls- och arbetstillstånd.....	26
4.1.4 Bevis om uppehålls- och arbetstillstånd.....	27

4.1.5	Återkallelse av uppehålls- och arbetstillstånd	27
4.1.6	Överklagande	28
5	Det nya direktivets tillämpningsområde	29
6	Ansökan och handläggning av ett kombinerat tillstånd ...	35
6.1	Ansökan om tillstånd	35
6.2	En enhetlig utformning av kombinerade tillstånd	39
6.3	Handläggningstid	41
6.4	Underrättelse av beslut	45
6.5	Tillämpning av proportionalitetsprincipen	46
6.6	Tillgång till information	48
6.7	Information till allmänheten	49
6.8	Ansökningsavgifter	50
7	Rättigheter som följer av ett kombinerat tillstånd	53
7.1	Information om rättigheter	53
7.2	Byte av arbetsgivare	53
7.3	Tillfällig arbetslöshet	62
7.4	Förlängd omställningsperiod	68
7.5	Vistelse i landet till dess de behöriga myndigheterna har kontrollerat villkoren	73
7.6	Tillstånd att vistas och arbeta i Sverige under handläggningstiden	74
8	Likabehandling under vistelsen i Sverige	77
8.1	Arbets- och anställningsvillkor	77
8.2	Föreningsfrihet och rätt att vidta stridsåtgärder	78
8.3	Tillgång till varor och tjänster	79

8.4	Personer som har beviljats skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i en medlemsstat.....	81
9	Åtgärder mot missbruk och sanktioner	83
10	Klagomål och rättslig prövning	91
11	Statistik	97
12	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	99
13	Kostnader och andra konsekvenser	101
14	Författningskommentar	105
Bilaga 1	Europaparlamentets och rådets direktiv EU 2024/1233	113

Promemorians huvudsakliga innehåll

I promemorian lämnas förslag till genomförande av det nya direktivet om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat. Det nya direktivet ersätter 2011 års direktiv.

I promemorian görs bedömningen att merparten av det nya direktivets bestämmelser motsvaras av den ordning som gäller vid ansökan om och beviljande av uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige. Vissa författningsändringar bedöms dock nödvändiga med anledning av det nya direktivets innehåll. I promemorian föreslås bl.a. att ett arbetstillstånd inte längre ska knytas till en viss arbetsgivare och avse ett visst slag av arbete. Det innebär att en utlänning som vill byta arbetsgivare inte längre kommer behöva ansöka om ett nytt arbetstillstånd. I stället föreslås en anmälningsskyldighet införas bl.a. vid byte av arbetsgivare. Vidare föreslås en längre s.k. omställningsperiod vid arbetslöshet om upp till sex månader för utlänningar som har haft ett arbetstillstånd i mer än två år. Möjligheten till den längre omställningsperioden föreslås kopplas till ett försörjningskrav. Förslagen syftar till att förenkla processen för arbetstillstånd och därmed bidra till att stärka Sveriges konkurrens- och attraktionskraft.

Författningsändringarna föreslås träda i kraft den 21 maj 2026.

1 Författningsförslag

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

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om utlänningslagen (2005:716)

dels att 6 kap. 2 a och 4 a §§, 7 kap. 3 och 7 e §§ ska ha följande lydelse,

dels att rubriken närmast före 7 kap. 9 § ska lyda ”Bemyndiganden”,

dels att det ska införas tre nya paragrafer, 6 kap. 4 b och 6 a §§, 7 kap. 10 §, och närmast före 6 kap. 4 b och 6 a §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

2 a §²

Ett arbetstillstånd enligt 2 § första stycket får inte ges för längre tid än två år. *Det får heller inte avse längre tid än anställningstiden.*

Ett arbetstillstånd enligt 2 § första stycket *ska knytas till en viss arbetsgivare och avse ett visst slag av arbete. Efter en samman-*

Ett arbetstillstånd enligt 2 § första stycket får inte ges för längre tid än två år. *Om anställningstiden är kortare än två år ska arbetstillståndet minst gälla under anställningstiden.*

Ett arbetstillstånd enligt 2 § första stycket *ger utlännings-tillstånd att arbeta hos den arbets-givare och inom den anställning*

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1233 av den 24 april 2024 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat (omarbetning), i den ursprungliga lydelsen.

² Senaste lydelse 2022:303.

lagd tillståndstid om två år ska som tillståndet beviljats för eller tillståndet knytas endast till ett som därefter har anmälts enligt visst slag av arbete. 4 b §.

4 a §³

Tillståndstiden för ett arbetstillstånd får förlängas om anställningen uppfyller förutsättningarna i 2 § första stycket. Om ansökan avser en ny anställning gäller även det som föreskrivs i 2 § andra stycket.

Förlängning av tillståndstiden för ett arbetstillstånd ska vägras om

1. tillståndet har förvärvats på ett bedrägligt sätt,
 2. ett bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats i något avseende,
 3. utlänningen vistas i Sverige av andra skäl än de som arbetstillståndet beviljades för, eller
 4. det har funnits förutsättningar att återkalla tidigare uppehållstillstånd enligt 7 kap. 7 e § första stycket 1, med beaktande av tredje stycket.
4. det har funnits förutsättningar att återkalla tidigare uppehållstillstånd enligt 7 kap. 7 e § första stycket 1 *eller* 3, med beaktande av tredje stycket.

Anmälningsskyldighet

4 b §

Den som har ett arbetstillstånd enligt 2 § första stycket ska anmäla till Migrationsverket om

- 1. anställningen upphör, eller*
- 2. en ny anställning påbörjas.*

Ersättning för ansökningsavgift

6 a §

Om avgiften för prövning av ansökan om uppehållstillstånd för arbete enligt 5 kap. 10 § och arbetstillstånd enligt 2 § första

³ Senaste lydelse 2022:303.

stycket betalas av arbetsgivaren, får denne inte kräva ersättning för betalning av avgiften från utlänningen. Ett avtalsvillkor om sådan ersättning är ogiltigt.

7 kap.

3 §⁴

Uppehållstillstånd får återkallas för en utlänning som har rest in i landet, om

1. utlänningen utan arbetstillstånd bedriver verksamhet som kräver ett sådant tillstånd,

2. utlänningen har beviljats arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket och anställningen upphört, *om inte utlänningen inom tre månader har fått en ny anställning som omfattas av arbetstillståndet eller inom samma tid ansökt om arbetstillstånd med anledning av en ny anställning och ansökan därefter beviljas*, eller

2. utlänningen har beviljats arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket och anställningen upphört, eller

3. det på grund av tidigare verksamhet eller i övrigt kan antas att utlänningen

a) i Sverige eller i något annat nordiskt land kommer att bedriva sabotage, spioneri eller olovlig underrättelseverksamhet,

b) i Sverige eller i något annat nordiskt land kommer att bedriva sådant företagsspioneri som utövas på uppdrag av eller understöds av en främmande makt eller av någon som agerar för en främmande makts räkning där det kan antas att brottet inte leder till endast böter, eller

c) kommer att bedriva verksamhet med koppling till terrorism.

Ett tidsbegränsat uppehållstillstånd som meddelats med stöd av 5 kap. 3 § första stycket 1 eller 2 b eller 3 a § första stycket 1 eller andra stycket får återkallas om förhållandet upphör.

Uppehållstillstånd får dock inte återkallas enligt första stycket 1 om utlänningen har vistats här i landet i mer än tre år med uppehålls-

⁴ Senaste lydelse 2024:28.

tillstånd när frågan om återkallelse prövas av den myndighet som först beslutar i saken. Om utlänningen har vistats här i landet i mer än fem år med uppehållstillstånd när frågan om återkallelse prövas av den myndighet som först beslutar i saken, får uppehållstillståndet återkallas enligt första stycket 3 endast om det finns synnerliga skäl för det.

Uppehållstillstånd får inte heller återkallas enligt första stycket 2 om utlänningen har varit arbetslös i mindre än tre månader. Om utlänningen har haft arbetstillstånd i mer än två år får uppehållstillståndet inte återkallas om han eller hon har varit arbetslös i mindre än sex månader och har tillräckliga medel för att försörja sig för den period av arbetslöshet som överstiger tre månader.

Om det finns skälig anledning att anta att en utlänning har exploaterats i arbete under uppenbart orimliga villkor ska tiden i fjärde stycket vara sex månader i stället för tre och nio månader i stället för sex om utlänningen har haft arbetstillstånd i mer än två år. Kravet på försörjning i fjärde stycket gäller inte i denna situation.

7 e §⁵

Ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete för en utlänning som har beviljats arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket ska återkallas om

1. förutsättningarna för arbetstillståndet enligt 6 kap. 2 § första stycket av något annat	1. förutsättningarna för arbetstillståndet enligt 6 kap. 2 § första stycket av något annat
--	--

⁵ Senaste lydelse 2022:303.

skäl än att anställningen har upphört inte längre är uppfyllda,
eller

2. utlänningen inte inom fyra månader från tillståndets första giltighetsdag påbörjat arbetet.

Om utlänningens anställning har upphört sedan utlänningen underrättats om att en utredning om återkallelse enligt första stycket har inletts, men innan beslut om återkallelse fattats, gäller bestämmelserna om återkallelse i 3 § första stycket 2. *Tiden ska då vara fyra månader i stället för tre.*

Trots vad som anges i första stycket behöver ett tillstånd inte återkallas i ringa fall eller om en återkallelse med hänsyn till omständigheterna annars inte framstår som skälig.

skäl än att anställningen har upphört inte längre är uppfyllda,

2. utlänningen inte inom fyra månader från tillståndets första giltighetsdag påbörjat arbetet,
eller

3. *utlänningen inte har fullgjort anmälningsskyldigheten enligt 6 kap. 4 b §.*

Om utlänningens anställning har upphört sedan utlänningen underrättats om att en utredning om återkallelse enligt första stycket 1 *eller* 2 har inletts, men innan beslut om återkallelse fattats, gäller bestämmelserna om återkallelse i 3 § första stycket 2, *fjärde och femte styckena.*

10 §

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om försörjningsförmåga enligt 3 § fjärde stycket.

Denna lag träder i kraft den 21 maj 2026.

1.2 Förslag till förordning om ändring i utlänningsförordningen (2006:97)

Härigenom föreskrivs¹ att 4 kap. 21 b och 24 §§ och 5 kap. 3 § utlänningsförordningen (2006:97) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 kap.

21 b §²

Ett ärende om uppehållstillstånd för arbete och ett arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § utlänningslagen (2005:716) ska avgöras senast inom *fyra månader* från det att ansökan lämnades in. Om det finns särskilda skäl *eller om ansökan behöver kompletteras* får tiden förlängas. Sökanden ska underrättas om förlängningen.

Ett ärende om uppehållstillstånd för arbete och ett arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § utlänningslagen (2005:716) ska avgöras *så snart som möjligt och senast inom 90 dagar* från det att *en komplett* ansökan lämnades in. Om det finns särskilda skäl får tiden förlängas *med 30 dagar*. Sökanden ska underrättas om förlängningen. *Om uppgifterna i ansökan behöver kompletteras ska utlänningen ges tillfälle att inom en bestämd tid komma in med dessa. Tidsfristen för handläggningen ska upphöra att löpa under denna tid.*

Om ärendet inte har avgjorts inom den tid som följer av första stycket, får sökanden begära att ärendet ska avgöras enligt 12 § förvaltningslagen (2017:900) även om kravet enligt den paragrafen på avgörande inom sex månader inte är uppfyllt.

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1233 av den 24 april 2024 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat (omarbetning), i den ursprungliga lydelsen.

² Senaste lydelse 2019:1276.

24 §³

Migrationsverket får meddela närmare föreskrifter om

- en sådan handling som avses i 4 §,
- EU-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta,
- kravet på försörjningsför- – kravet på försörjningsför-
måga enligt 5 kap. 9 § första måga enligt 5 kap. 9 § första
stycket 2 och 10 a § och 5 a kap. stycket 2 och 10 a §, 5 a kap. 2 §
2 § utlänningslagen (2005:716). och 7 kap. 3 § fjärde stycket
utlänningslagen (2005:716).

5 kap.

3 §⁴

Den som med stöd av 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen (2005:716) har haft arbetstillstånd och som, sedan anställningen upphört men inom giltighetstiden för tillståndet, ansöker om nytt arbetstillstånd behöver inte ha arbetstillstånd för tiden till dess tillståndsfrågan har avgjorts.

Den som har haft arbetstillstånd för en tid av minst sex månader och som inom giltighetstiden för tillståndet ansöker om förlängning, behöver inte ha arbetstillstånd för tiden till dess tillståndsfrågan har avgjorts eller, om beslut om utvisning meddelas, till dess utvisningsbeslutet har fått laga kraft.

Den som inom giltighetstiden för ett arbetstillstånd ansöker om förlängning, behöver inte ha arbetstillstånd för tiden till dess tillståndsfrågan har avgjorts eller, om beslut om utvisning meddelas, till dess utvisningsbeslutet har fått laga kraft.

Har en utlännings arbetstillstånd återkallats och har samtidigt beslut meddelats om utvisning enligt 8 kap. 6 eller 10 § utlänningslagen (2005:716), är utlänningen undantagen från kravet på arbetstillstånd till dess utvisningsbeslutet har fått laga kraft.

³ Senaste lydelse 2022:306.

⁴ Senaste lydelse 2014:185. Ändringen innebär bl.a. att första stycket tas bort.

Denna förordning träder i kraft den 21 maj 2026.

2 Ärendet

Europaparlamentet och Europeiska unionens råd antog den 12 april 2024 direktiv 2024/1233 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat (omarbetning), i fortsättningen kallat det nya direktivet.

Det nya direktivet, som trädde i kraft den 20 maj 2024, ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 21 maj 2026. Det nya direktivet bifogas som *bilaga 1*.

I promemorian föreslås de författningsändringar som bedöms nödvändiga för att genomföra det nya direktivet i svensk rätt.

3 Det nya direktivet och dess genomförande i svensk rätt

3.1 Allmänt om det nya direktivet

Det nya direktivet ersätter Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU av den 13 december 2011 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat, i fortsättningen kallat 2011 års direktiv. Det nya direktivet är ett led i unionens målsättning att utforma en gemensam politik för laglig migration samt att bli en ekonomi baserad på kunskap och innovation. Det syftar till att rationalisera och effektivisera ansökningsförfarandet för att därigenom öka EU:s attraktionskraft.

Enligt artikel 2.3 är ett kombinerat tillstånd ett uppehållstillstånd som utfärdas av myndigheterna i en medlemsstat och som ger en tredjelandsmedborgare rätt att lagligen vistas på dess territorium för att arbeta där. Liksom 2011 års direktiv syftar det nya direktivet inte till att reglera villkoren för arbetstagare från tredjeland att resa in i en medlemsstat för att arbeta. Direktivet syftar inte heller till att skapa en särskild typ av tillstånd för arbetstagare från tredjeland.

Begreppet ett kombinerat tillstånd tar sikte på den tillståndshandling som ska utfärdas med anledning av en ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd. Det kombinerade tillståndet är en administrativ handling som omfattar såväl uppehållstillstånd som arbetstillstånd.

3.2 En översikt av det nya direktivets artiklar

3.2.1 Syfte och definitioner

I artikel 1 fastställs ett enda ansökningsförfarande för utfärdande av ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium. Syftet är att förenkla förfaranden vid deras inresa och att underlätta kontrollen av deras ställning. Vidare fastställs en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat, oavsett för vilka ändamål de ursprungligen beviljades inresa på en medlemsstats territorium, på grundval av likabehandling i förhållande till den medlemsstatens medborgare.

I artikel 2 finns definitioner av vad som avses med tredjelandsmedborgare, arbetstagare från tredjeland, kombinerat tillstånd och ett enda ansökningsförfarande.

3.2.2 Tillämpningsområde

I artikel 3 anges det nya direktivets tillämpningsområde. Enligt artikel 3.1 är direktivet tillämpligt på tredjelandsmedborgare som ansöker om att få vistas i en medlemsstat för att få arbeta eller som har beviljats inresa till en medlemsstat för att arbeta, i enlighet med unionsrätt eller nationell rätt. Det är också tillämpligt på tredjelandsmedborgare som har beviljats inresa i en medlemsstat i andra syften än arbete i enlighet med unionsrätt eller nationell rätt, som har tillstånd att arbeta och har ett uppehållstillstånd i enlighet med rådets förordning (EG) nr 1030/2002 av den 13 juni 2002 om en enhetlig utformning av uppehållstillstånd för medborgare i tredjeland.

I artikel 3.2 anges ett antal kategorier av tredjelandsmedborgare som ska undantas från det nya direktivets tillämpningsområde. Det gäller tredjelandsmedborgare som är familjemedlemmar till unionsmedborgare, EES-medborgare och medborgare i Schweiz och deras familjemedlemmar, utstationerade arbetstagare och företagsinternt förflyttad personal, säsongsarbetare samt au pairer. Vidare ska tredjelandsmedborgare som har beviljats eller ansökt om internationellt skydd enligt unionsrätten, nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis undantas från

tillämpningsområdet. Även tredjelandsmedborgare som har ställning som varaktigt bosatt undantas från direktivets tillämpningsområde. Egenföretagare, sjömän som arbetar ombord på fartyg registrerade i medlemsstaterna och tredjelandsmedborgare vilkas avvisning eller utvisning har skjutits upp av faktiska eller rättsliga skäl undantas också från direktivets tillämpningsområde.

Enligt artikel 3.3 får medlemsstaterna besluta att kapitel II i det nya direktivet, som innehåller bestämmelser om ett enda ansökningsförfarande, inte ska tillämpas på tredjelandsmedborgare som antingen har beviljats tillstånd att arbeta på en medlemsstats territorium under högst sex månader eller har beviljats inresa i en medlemsstat för studier. I artikel 3.4 anges att kapitel II inte är tillämpligt på tredjelandsmedborgare som har tillstånd att arbeta på grundval av en visering.

Enligt artikel 3.5 är kapitel III, som reglerar rätt till likabehandling, tillämpligt på personer som har beviljats skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i en medlemsstat, om de i enlighet med nationell rätt har tillstånd att arbeta, trots att dessa personer är undantagna från direktivets tillämpningsområde.

3.2.3 Ett enda ansökningsförfarande och ett kombinerat tillstånd

I artikel 4 regleras det enda ansökningsförfarandet. Artikel 4.1 behandlar ansökan om ett kombinerat tillstånd och vem som ska ge in ansökan. I artikel 4.2 anges att en ansökan om ett kombinerat tillstånd ska behandlas och prövas antingen när den berörda tredjelandsmedborgaren vistas utanför den medlemsstats territorium som denne vill resa in till eller vistas i, eller när tredjelandsmedborgaren redan vistas på den medlemsstats territorium i egenskap av innehavare av ett giltigt uppehållstillstånd. Vidare får en medlemsstat även i enlighet med sin nationella rätt godta ansökningar om ett kombinerat tillstånd som har getts in av andra tredjelandsmedborgare som uppehåller sig lagligt på dess territorium. Enligt artikel 4.3 ska medlemsstaterna pröva ansökan och fatta ett positivt beslut, om sökanden uppfyller de kriterier som anges i unionsrätten eller nationell rätt. Beslutet ska utgöra en enda administrativ handling som omfattar både uppehållstillstånd och

arbetsstillstånd. I artikel 4.4 anges att om de krav som finns i unionsrätten eller nationell rätt är uppfyllda och om en medlemsstat utfärdar kombinerade tillstånd endast på sitt territorium, ska den berörda medlemsstaten till tredjelandsmedborgaren utfärda den visering som krävs för att erhålla ett tillstånd. Enligt artikel 4.5 ska medlemsstaterna utfärda ett kombinerat tillstånd om villkoren är uppfyllda.

Artikel 5 innehåller bestämmelser om bl.a. behörig myndighet, handläggningstid, komplettering av ofullständig ansökan och underrättelse om beslut.

I artikel 6 regleras det kombinerade tillståndet. Det anges bl.a. att medlemsstaterna ska utfärda tillståndet med användning av den enhetliga utformning som föreskrivs i förordning (EG) nr 1030/2002. Vidare ska den tredjelandsmedborgare till vilken tillståndet utfärdats ha rätt att kontrollera personuppgifter som införts på det tillståndet och, när det är lämpligt, få dem rättade eller strukna. Vid utfärdande av det kombinerade tillståndet ska medlemsstaterna inte utfärda några ytterligare tillstånd som bevis för att tillträde ges till arbetsmarknaden. I artikel 7 regleras uppehållstillstånd för andra ändamål än arbete. När uppehållstillstånd utfärdas i enlighet med förordning (EG) nr 1030/2002 för andra ändamål än arbete ska medlemsstaterna lämna upplysningar om arbetsstillstånd, oberoende av vilken typ av tillstånd det är fråga om. Inte heller i dessa fall ska medlemsstaterna utfärda några ytterligare tillstånd som bevis för att tillträde ges till arbetsmarknaden.

I artikel 8 regleras medlemsstaternas skyldighet att motivera beslut om avslag på en ansökan om ett kombinerat tillstånd eller beslut om återkallelse av ett kombinerat tillstånd och möjligheterna att överklaga sådana beslut. I artikel 8.3 anges att tidsfristen för att fatta beslut enligt artikel 5.2 i undantagsfall kan förlängas.

I artikel 9 finns bestämmelser om att medlemsstaterna ska ge tredjelandsmedborgaren och den framtida arbetsgivaren enkel tillgång till information och artikel 10 innehåller bestämmelser om avgifter.

I artikel 11.1 anges vilka rättigheter som en innehavare av ett kombinerat tillstånd ska ha rätt till i fråga om inresa och vistelse, tillträde till territoriet, arbete och information om rättigheter som följer av tillståndet.

I artikel 11.2 anges att medlemsstaterna ska tillåta att en innehavare av ett kombinerat tillstånd byter arbetsgivare och att medlemsstaterna får låta rätten att byta arbetsgivare omfattas av vissa villkor. I artikel 11.3 anges vilka dessa villkor är. Där framgår att medlemsstaterna under giltighetstiden för ett kombinerat tillstånd får kräva att byte av arbetsgivare anmäls till behöriga myndigheter samt underkasta varje byte av arbetsgivare en kontroll av situationen på arbetsmarknaden, om en sådan kontroll utförs för ansökningar om kombinerade tillstånd enligt nationell rätt. Medlemsstaterna får även kräva en minimiperiod under vilken innehavaren av det kombinerade tillståndet är skyldig att arbeta för den första arbetsgivaren.

I artikel 11.4 regleras hur långa perioder av arbetslöshet som kan tillåtas utan att det kombinerade tillståndet ska återkallas. Vidare får medlemsstaterna välja att införa ett försörjningskrav för arbetslöshetsperioder över tre månader. I artikel 11.5 anges att om giltigheten för det kombinerade tillståndet löper ut under förfarandet för dess förlängning ska medlemsstaterna tillåta att tredjelandsmedborgaren vistas på deras territorium på samma villkor som om denna var innehavare av ett tillstånd. Enligt artikel 11.6 ska en tillåten arbetslöshetsperiod förlängas med tre månader om tillståndshavaren har utsatts för särskilt exploaterande arbetsförhållanden.

3.2.4 Rätt till likabehandling

I artikel 12 regleras i vilken mån arbetstagare från tredjeland ska åtnjuta likabehandling i förhållande till medborgarna i den medlemsstat där de vistas i fråga om bl.a. arbetsvillkor, utbildning social trygghet och skatteförmåner.

I artikel 13 finns bestämmelser om övervakning, bedömning, inspektioner och sanktioner. Medlemsstaterna ska bl.a. vidta åtgärder för att förhindra potentiellt missbruk och sanktionera arbetsgivares överträdelse av nationella bestämmelser om likabehandling. Medlemsstaterna ska föreskriva sanktioner mot arbetsgivare som inte fullgjort sina skyldigheter enligt direktivet.

Enligt artikel 14 ska medlemsstaterna bl.a. säkerställa att det finns effektiva mekanismer genom vilka arbetstagare från tredje land kan inge klagomål mot sin arbetsgivare.

3.2.5 Slutbestämmelser

Artiklarna 15–21 i det nya direktivet innehåller bl.a. bestämmelser om tillgång till information, statistik, rapportering, införlivande och ikraftträdande.

3.3 Det nya direktivets genomförande i svensk rätt

Även om det nya direktivet innehåller flera helt nya bestämmelser är många av bestämmelserna oförändrade jämfört med 2011 års direktiv. I ett antal bestämmelser har språkliga justeringar gjorts som dock inte har förändrat bestämmelsernas innebörd.

Enligt artikel 18.1 i det nya direktivet ska medlemsstaterna sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa artiklarna 2.2, 3.2, 3.5, 4.1, 4.2, 4.4, 5.2, 5.3, 5.4, 6.1, 7.1, 8.2, 8.3, 8.4, 9, 10, 11.1 d, 11.2–11.6, 12.1 a, b, g och h, 12.2 d ii, 13, 14, 16 och 17. Hänvisningen motsvarar de artiklar som är nya eller som har ändrats i förhållande till 2011 års direktiv. I skäl 53 anges också att skyldigheten att införliva direktivet med nationell rätt endast bör gälla de bestämmelser som utgör en innehållsmässig ändring i förhållande till det tidigare direktivet. Skyldigheten att införliva de oförändrade bestämmelserna följer alltså av det tidigare direktivet.

2011 års direktiv genomfördes i svensk rätt genom författningsändringar som trädde i kraft den 1 juni 2014 (propositionen Genomförande av direktivet om ansökningsförfarandet för vissa uppehålls- och arbetstillstånd [prop. 2013/14:153]). I det följande kommer därför endast artiklar som har ändrats till sitt innehåll att behandlas, medan artiklar som inte har ändrats alls eller endast ändrats språkligt kommer att förbigås. Om endast en del av en artikel har ändrats och det går att redogöra för den delen separat kommer övriga delar av artikeln, som inte har ändrats, också att förbigås.

Liksom 2011 års direktiv innehåller det nya direktivet vissa bestämmelser som enbart gäller för ett kombinerat tillstånd (kapitel II i det nya direktivet). Med kombinerat tillstånd avses ett uppehållstillstånd som utfärdas av myndigheterna i en medlemsstat och som ger en tredjelandsmedborgare rätt att lagligen vistas på dess territorium för att arbeta där (artikel 2.3). Ett kombinerat tillstånd motsvaras i svensk rätt av ett uppehållstillstånd för arbete och ett arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring (5 kap. 10 § och 6 kap. 2 § utlänningslagen [2005:716] förkortad UtlL).

4 Huvuddragen i gällande ordning

4.1.1 Uppehållstillstånd

En utlänning som vistas i Sverige i mer än tre månader ska ha ett uppehållstillstånd (2 kap. 5 § UtlL). Uppehållstillstånd kan beviljas av olika skäl, t.ex. på grund av skyddsbehov, anknytning eller arbete (5 kap. UtlL).

Uppehållstillstånd kan ges för viss tid (tidsbegränsat uppehållstillstånd) eller utan tidsbegränsning (permanent uppehållstillstånd) (2 kap. 4 § 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).

4.1.2 Arbetstillstånd

En utlänning som ska arbeta i Sverige på grund av en anställning här eller utomlands ska ha ett arbetstillstånd (2 kap. 7 § UtlL). Kravet på arbetstillstånd gäller inte för medborgare i de nordiska länderna eller för en utlänning som har uppehållsrätt eller permanent uppehållstillstånd (2 kap. 8 c § UtlL). Även utlänningar som är varaktigt bosatta i en annan EU-stat eller är medborgare i Schweiz och vissa av deras familjemedlemmar är undantagna från kravet på arbetstillstånd (5 kap. 1 § utlänningsförordningen [2006:97], förkortad UtlF). Vissa yrkesgrupper är också undantagna från kravet på arbetstillstånd i vissa fall (5 kap. 2 § UtlF). Under vissa förutsättningar behöver inte heller den som har ett arbetstillstånd och ansöker om ett nytt arbetstillstånd eller förlängning av detta inom dess giltighetstid ha arbetstillstånd för tiden till dess tillståndsfrågan har avgjorts (5 kap 3 § UtlF).

Arbetsstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring får ges till en utlänning som har ett anställningsavtal, om anställningen gör det möjligt för honom eller henne att uppnå en god försörjning, och lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Ett sådant arbetsstillstånd får endast ges om rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska unionen, vilket bl.a. innebär att det s.k. unionsföreträdet måste respekteras (6 kap. 2 § första och andra stycket UtL). Med unionsföreträde avses att det egna landets befolkning samt befolkningen i övriga EU/EES och Schweiz ska ha företräde till befintliga arbetstillfällen. Ett arbetsstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring ska ges för viss tid och beviljas normalt för tid motsvarande anställningstiden men får inte avse längre tid än två år åt gången. Arbetsstillståndet 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 § UtL). Tillståndstiden för ett arbetsstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring får förlängas om anställningen uppfyller förutsättningarna i 6 kap. 2 § första stycket UtL. Om ansökan avser en ny anställning ska rekryteringsförfarandet även vara förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska unionen (6 kap. 4 a § UtL).

Arbetsstillstånd får beviljas inte bara för utläningar som ansöker om att få vistas i Sverige för att arbeta enligt reglerna för arbetskraftsinvandring, utan också för utläningar som avser att vistas i Sverige huvudsakligen av annan anledning än arbete (se t.ex. 6 kap. 3 § UtL).

4.1.3 Ansökan och beslut om uppehålls- och arbetsstillstånd

Ett uppehållstillstånd ska sökas och vara beviljat före inresan i Sverige. Från denna huvudregel finns dock flera undantag (5 kap. 18–19 §§ UtL). Även ett arbetsstillstånd ska i regel sökas och vara beviljat före inresan i Sverige. Även från denna huvudregel finns det flera undantag (6 kap. 4 § UtL). En ansökan om uppehållstillstånd eller arbetsstillstånd av en utlänning som inte befinner sig i Sverige ges in till och utreds av en svensk beskickning eller ett svenskt

konsulat i hemlandet eller i det land där utlänningen annars är stadigvarande bosatt. En ansökan om uppehållstillstånd eller arbetstillstånd av en utlänning som vistas i Sverige ges in till Migrationsverket (4 kap. 20 § och 5 kap. 8 § UtlF). En ansökan kan ges in fysiskt eller göras elektroniskt på Migrationsverkets webbplats.

Beslut om uppehållstillstånd och arbetstillstånd meddelas som huvudregel av Migrationsverket (5 kap. 20 § och 6 kap. 5 § UtlL).

4.1.4 Bevis om uppehålls- och arbetstillstånd

Bevis om uppehållstillstånd ska utfärdas i form av en sådan handling som avses i rådets förordning (EG) nr 1030/2002 av den 13 juni 2002 om en enhetlig utformning av uppehållstillstånd för medborgare i tredje land (uppehållstillståndskort) (4 kap. 22 § UtlF). En uppgift om arbetstillstånd eller uppgift om rätt att arbeta ska föras in på utlänningens uppehållstillståndskort (5 kap. 10 § UtlF).

Utlänningar som har fått arbetstillstånd för kortare tid än tre månader får inget uppehållstillstånd och därmed inte heller något uppehållstillståndskort. Beslutet om arbetstillstånd tillsammans med passet och eventuellt visum ska i stället visas upp vid inresan i Sverige.

4.1.5 Återkallelse av uppehålls- och arbetstillstånd

Bestämmelser om återkallelse av uppehållstillstånd och arbetstillstånd finns i 7 kap. UtlL. Återkallelse av uppehålls- och arbetstillstånd får bl.a. ske för en utlänning som medvetet har lämnat oriktiga uppgifter eller medvetet har förtigit omständigheter, som varit av betydelse för att få tillståndet (7 kap. 1 § UtlL). För en utlänning som har rest in i Sverige får ett uppehållstillstånd återkallas om han eller hon utan arbetstillstånd bedriver verksamhet som kräver ett sådant tillstånd. Om anställningen har upphört får uppehållstillståndet också återkallas för en utlänning som har beviljats arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket UtlL, om inte utlänningen inom tre månader har fått en ny anställning som omfattas av arbetstillståndet eller inom samma tid ansökt om arbetstillstånd med anledning av en ny anställning och ansökan därefter beviljas (s.k.

omställningsperiod). Återkallelse får också ske om det på grund av tidigare verksamhet eller i övrigt kan antas att utlänningen kommer att bedriva sabotage, spioneri eller olovlig underrättelseverksamhet i Sverige eller i något annat nordiskt land (7 kap. 3 § UtlL).

Ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete för en utlänning som har beviljats arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring i 6 kap. 2 § första stycket UtlL ska återkallas om förutsättningarna för arbetstillståndet av något annat skäl än att anställningen har upphört inte längre är uppfyllda eller om utlänningen inte inom fyra månader från tillståndets första giltighetsdag påbörjat arbetet. Uppehållstillståndet behöver dock inte återkallas i ringa fall eller om en återkallelse med hänsyn till omständigheterna annars inte framstår som skälig. Om utlänningens anställning har upphört sedan utlänningen underrättats om att en utredning om återkallelse har inletts, men innan beslut om återkallelse fattats, gäller också en omställningsperiod. Utlänningen har i ett sådant fall fyra månader på sig att hitta ett nytt arbete (7 kap. 7 e § UtlL).

4.1.6 Överklagande

Migrationsverkets beslut om avslag på en ansökan om uppehållstillstånd och arbetstillstånd eller beslut om återkallelse av uppehållstillstånd och arbetstillstånd får överklagas till en migrationsdomstol (14 kap. 3 § UtlL).

En migrationsdomstols beslut får överklagas till Migrationsöverdomstolen (16 kap. 9 § UtlL). Prövningstillstånd krävs vid överklagande till Migrationsöverdomstolen (16 kap. 11 § UtlL).

5 Det nya direktivets tillämpningsområde

Bedömning: Det nya direktivets bestämmelser om att vissa personkategorier ska undantas från direktivets tillämpningsområde kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen

Direktivet

Enligt artikel 3.1 i det nya direktivet ska det tillämpas på tredjelandsmedborgare som ansöker om att få vistas i en medlemsstat för att arbeta eller som har beviljats inresa i en medlemsstat i andra syften än arbete i enlighet med unionsrätt eller nationell rätt och som har tillstånd att arbeta och har ett uppehållstillstånd i enlighet med förordning (EG) nr 1030/2002. Direktivet gäller slutligen för tredjelandsmedborgare som har beviljats inresa i en medlemsstat för att arbeta, i enlighet med unionsrätt eller nationell rätt.

Med tredjelandsmedborgare avses enligt definitionen i artikel 2.1 en person som inte är unionsmedborgare i den mening som avses i artikel 20.1 i EUF-fördraget. I artikel 3.2 anges flera undantag från direktivets tillämpningsområde.

En del språkliga ändringar har gjorts i artikel 3.1 och 3.2 jämfört med 2011 års direktiv.

Det behövs inga författningsändringar

Direktivet är inte tillämpligt på tredjelandsmedborgare som är familjemedlemmar till unionsmedborgare som har utnyttjat sin rätt

till fri rörlighet inom unionen eller på EES-medborgare (Island, Norge och Lichtenstein) eller medborgare i Schweiz samt deras familjemedlemmar (artikel 3.2 a och b).

Även tredjelandsmedborgare som är utstationerade undantas, så länge de är utstationerade (artikel 3.2 c). Utstationering av arbetstagare är särskilt reglerat i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen). Lagen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Utstationeringslagen har dock ett vidare tillämpningsområde eftersom den gäller både arbetsgivare som är etablerade inom och utanför EES-området, medan direktivet endast gäller arbetsgivare som är etablerade inom EES-området. I de fall utstationeringslagen är tillämplig gäller bestämmelser i svensk lagstiftning om bl.a. betald semester, arbetstid, arbetsmiljö, skydd för gravida och kvinnor som nyligen fött barn, skydd för minderåriga och förbud mot diskriminering (6–10 §§ utstationeringslagen).

Från direktivets tillämpningsområde undantas också personer som ansökt om eller beviljats inresa på en medlemsstats territorium för att arbeta i egenskap av personer som förflyttas inom företag i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU av den 15 maj 2014 om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (ICT-direktivet) eller som säsongsarbetare enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (säsongsanställningsdirektivet) (artikel 3.2 d och e). Bestämmelser om tillstånd för företagsintern förflyttning finns i 6 b kap. UtL och tillstånd för säsongarbete regleras i 6 c kap. UtL.

Personer som har rätt att vistas i en medlemsstat på grundval av tillfälligt skydd enligt rådets direktiv 2001/55/EG av den 20 juli 2001 om miniminormer för att ge tillfälligt skydd vid massiv tillströmning av fördrivna personer och om åtgärder för att främja en balans mellan medlemsstaternas insatser för att ta emot dessa personer och bära följderna av detta (massflyktsdirektivet) eller som har ansökt om rätt till vistelse där på den grunden och väntar på beslut omfattas inte av direktivets tillämpningsområde (artikel 3.2 f). I 21 kap. UtL

finns särskilda bestämmelser om tillfälligt skydd vid en massflyktssituation.

Inte heller omfattas den som har beviljats internationellt skydd enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/95/EU av den 13 december 2011 om normer för när tredjelandsmedborgare eller statslösa personer ska anses berättigade till internationellt skydd, för en enhetlig status för flyktingar eller personer som uppfyller kraven för att betecknas som subsidiärt skyddsbehövande, och för innehållet i det beviljade skyddet (omarbetning) (skyddsgrundsdirektivet) (artikel 3.2 g). Begreppet internationellt skydd förekommer inte i svensk utlänningslagstiftning. Enligt artikel 2 a i det direktivet avses med internationellt skydd flyktingstatus och status som subsidiärt skyddsbehövande. Samma definition återfinns i den nyligen antagna migrations- och asylpakten och den nya skyddsgrundsförordningen som kommer ersätta skyddsgrundsdirektivet (Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1347 av den 14 maj 2024 om normer för när tredjelandsmedborgare eller statslösa personer ska anses berättigade till internationellt skydd, för en enhetlig status för flyktingar eller personer som uppfyller kraven för att betecknas som subsidiärt skyddsbehövande och för innehållet i det beviljade skyddet, om ändring av rådets direktiv 2003/109/EG och om upphävande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/95/EU). Subsidiärt skyddsbehövande benämndes i den svenska versionen av det numera upphävda skyddsgrundsdirektivet 2004/83/EG som alternativt skyddsbehövande. Det är det begreppet som fortfarande används i 4 kap. 2 § UtlL, som innehåller en definition av alternativt skyddsbehövande. Bestämmelser om uppehållstillstånd för flyktingar och alternativt skyddsbehövande finns i 5 kap. 1 § UtlL. Direktivet är således inte tillämpligt på den utlännings som har beviljats uppehållstillstånd som flykting eller som alternativt skyddsbehövande enligt 5 kap. 1 § UtlL och inte heller på den som ansökt om sådant tillstånd och vars ansökan ännu inte har lett till ett slutligt beslut.

Från direktivets tillämpningsområde undantas även tredjelandsmedborgare som har beviljats skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i en medlemsstat eller som har ansökt om sådant skydd och vars ansökan ännu inte lett till ett slutligt beslut (artikel 3.2 h). Det har tidigare funnits en skyddsgrund för övriga skyddsbehövande. Den hade sin

grund i nationell rätt men har numera utmönstrats (se proposition Ändrade regler i utlänningslagen [prop. 2020/21:191]). Bland annat har tribunalvittnen (22 kap. UtlL), personer som är föremål för särskilt personsäkerhetsarbete (5 kap. 15 b UtlL) samt personer som beviljats uppehållstillstånd på grund av vissa hinder mot verkställighet (12 kap. 18 § första stycket 1 UtlL) bedömts omfattas av regleringen (jfr propositionen Genomförande av det nya blåkortsdirektivet [prop. 2024/25:18] s. 45). Det finns inte skäl att nu göra någon annan bedömning.

Vidare ska direktivet inte tillämpas på tredjelandsmedborgare som är varaktigt bosatta i enlighet med rådets direktiv 2003/109/EG av den 25 november 2003 om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning (artikel 3.2 i). Föresättningsarna för att beviljas ställning som varaktigt bosatt i Sverige regleras i 5 a kap. UtlL. En utlänning som har ställning som varaktigt bosatt i en annan EU-stat behöver inte ha arbetstillstånd för att arbeta i Sverige men måste ansöka om uppehållstillstånd om han eller hon ska stanna i Sverige längre än tre månader.

Inte heller de tredjelandsmedborgare vilkas avvisning eller utvisning har skjutits upp av faktiska eller rättsliga skäl omfattas av direktivets tillämpningsområde (artikel 3.2 j). I utlänningslagen finns flera bestämmelser som innebär att verkställigheten av ett beslut om avvisning eller utvisning skjuts upp om verkställigheten inhiberas eller om ett tidsbegränsat uppehållstillstånd beviljas. Bestämmelser om inhibition av verkställigheten finns bl.a. i 12 kap. 10–13 a och 18 §§ UtlL. Verkställigheten av ett beslut om avvisning eller utvisning kan också skjutas upp på grund av att ett tidsbegränsat uppehållstillstånd beviljats eller att en ny prövning av rätten att vistas i landet har inletts (se bl.a. 12 kap. 18–19 §§).

Vidare ska tredjelandsmedborgare som ansökt om eller beviljats inresa på medlemsstatens territorium som egenföretagare undantas från direktivets tillämpningsområde (artikel 3.2 k). Enligt 5 kap. 10 a § UtlL får uppehållstillstånd beviljas en utlänning som önskar vistas här för att bedriva näringsverksamhet, om han eller hon har förmåga att bedriva den aktuella verksamheten och kan försörja sig.

Slutligen ska direktivet inte tillämpas på tredjelandsmedborgare som har ansökt om eller beviljats inresa för att arbeta som sjömän eller i någon annan kapacitet ombord på ett fartyg som är registrerat i medlemsstaten eller seglar under en medlemsstats flagg

(artikel 3.2 l). Något krav på uppehållstillstånd för anställning ombord på ett svenskt fartyg i utrikestrafik finns inte. Däremot ska utlänningen ha ett anställningstillstånd för att ha anställning som avser befattning på svenskt fartyg i utrikes trafik enligt lagen (1989:532) om tillstånd för anställning på fartyg.

Vissa av personkategorierna, som redogjorts för ovan, omfattas av särskilda krav på uppehålls- och arbetstillstånd enligt svensk lagstiftning. Vid bifall på en ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd utfärdas som bevis för tillståndet ett uppehållstillståndskort i enlighet med förordning (EG) nr 1030/2002. Detta gäller oavsett på vilken grund tillståndet meddelats. Vid genomförandet av 2011 års direktiv gjordes mot den bakgrunden bedömningen att syftet med att vissa personkategorier ska undantas från direktivets tillämpningsområde inte kan vara något annat än att ange att det inte är direktivet som styr förfarandet för de angivna grupperna och att direktivet därmed inte hindrar att medlemsstaterna har samma eller en likartad reglering för de personkategorier som ska undantas (prop. 2013/14:153 s. 15). Det saknas skäl att nu frånga den bedömning som gjordes vid genomförandet av 2011 års direktiv. Den ordning med ett enda ansökningsförfarande som resulterar i ett beslut om ett uppehålls- och arbetstillstånd bör således även fortsatt tillämpas utan några begränsningar. De språkliga ändringarna i det nya direktivet bedöms inte ändra artiklarnas innebörd i jämförelse med 2011 års direktiv. Det nya direktivets bestämmelser om att vissa personkategorier ska undantas från direktivets tillämpningsområde kräver därför inte några författningsändringar.

6 Ansökan och handläggning av ett kombinerat tillstånd

6.1 Ansökan om tillstånd

Bedömning: Det nya direktivets bestämmelser om att ansökan ska ges in i ett enda ansökningsförfarande och att beslut ska fattas i en enda administrativ handling är uppfyllda genom gällande rätt.

Möjligheten enligt det nya direktivet att medge att en arbetsgivare ansöker om uppehålls- och arbetstillstånd för en utlännings räkning bör inte utnyttjas.

Det nya direktivets bestämmelser om när en ansökan om ett kombinerat tillstånd ska behandlas och prövas är uppfyllda genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

För att utnyttja möjligheten enligt det nya direktivet att godta ansökningar från utlänningar som inte innehar ett giltigt uppehållstillstånd men som uppehåller sig lagligt på medlemsstatens territorium krävs inga författningsändringar.

Det nya direktivets krav på hjälp med viseringar kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen

Ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd

Enligt artikel 4.1 i det nya direktivet ska en ansökan om ett kombinerat tillstånd, eller om ändring eller förlängning av ett kombinerat tillstånd, ges in i ett enda ansökningsförfarande. Medlemsstaterna ska fastställa huruvida ansökningar om ett kombinerat tillstånd ska ges in av tredjelandsmedborgaren eller av

tredjelandsmedborgarens arbetsgivare. Alternativt får medlemsstaterna tillåta att ansökningar ges in av endera av dem.

Motsvarande reglering finns i 2011 års direktiv. Bestämmelserna om ett enda ansökningsförfarande ansågs vid genomförandet vara uppfyllda genom gällande ordning och några författningsändringar var således inte nödvändiga. För att motverka att arbetstagare utnyttjas och för att säkerställa att arbetstagaren får del av samtliga anställnings- och lönevillkor bedömdes att en reglering genom vilken en arbetsgivare utan fullmakt från den sökande ges möjlighet att ansöka om uppehålls- och arbetstillstånd för en utlänningsräkning inte borde införas (prop. 2013/14:153 s. 17 och 18).

Enligt gällande ordning prövar Migrationsverket ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd i ett enda sammanhang. Migrationsverket fattar ett beslut som innefattar myndighetens ställningstagande avseende både uppehållstillstånd och arbetstillstånd. Direktivets bestämmelser om att medlemsstaterna ska pröva en ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd och fatta beslut som en enda administrativ handling som omfattar både uppehållstillstånd och arbetstillstånd motsvaras alltså av den ordning som redan gäller vid ansökan om sådana tillstånd i Sverige. Några författningsändringar behövs således inte för att uppfylla direktivets krav i denna del.

Möjligheten enligt det nya direktivet att medge att en arbetsgivare ansöker om uppehålls- och arbetstillstånd för en utlänningsräkning bör inte utnyttjas.

När ska en ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd vara gjord?

En ansökan om ett kombinerat tillstånd ska enligt artikel 4.2 behandlas och prövas antingen när den berörda tredjelandsmedborgaren vistas utanför den medlemsstats territorium som denne vill resa in till eller vistas i, eller när tredjelandsmedborgaren redan vistas på den medlemsstatens territorium i egenskap av innehavare av ett giltigt uppehållstillstånd. En medlemsstat får även i enlighet med sin nationella rätt godta ansökningar om ett kombinerat tillstånd som har getts in av andra tredjelandsmedborgare som uppehåller sig lagligt på dess territorium.

En motsvarighet till bestämmelsen finns i artikel 4.1 i 2011 års direktiv men lydelsen har nu ändrats och samtidigt flyttats till en egen punkt, artikel 4.2. I 2011 års direktiv anges att medlemsstaten, om ansökan ska göras av tredjelandsmedborgaren, ska tillåta att den ges in från tredjeland eller, om detta föreskrivs i nationell rätt, på den medlemsstatens territorium där tredjelandsmedborgaren vistas. Vid genomförandet gjordes bedömningen att svensk rätt var förenlig med direktivet och att någon författningsändring inte behövdes (prop. 2013/14:153 s. 18).

En utlänning som vill ha uppehålls- eller arbetstillstånd i Sverige ska enligt huvudregeln ha ansökt om och beviljats ett sådant tillstånd före inresan i landet (5 kap. 18 § första stycket och 6 kap. 4 § UtL). Detta innebär att den som har ett tidsbegränsat uppehålls- eller arbetstillstånd och som vill ansöka om ett nytt tillstånd för att fortsätta sin vistelse i Sverige dessförinnan måste lämna landet för att ansöka från ett annat land. Från denna huvudregel finns dock ett antal undantag när ansökan kan bifallas även om utlänningen befinner sig i Sverige (5 kap. 18 § andra till fjärde styckena, 18 a och 19 §§ UtL). Dessa undantag gäller även ansökan om arbetstillstånd (6 kap. 4 § UtL).

Undantag från huvudregeln om att ansökan ska ske före inresan i Sverige gäller bl.a. för en utlänning som ansöker om förlängning av uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd. Även den som har ett uppehållstillstånd för att bedriva näringsverksamhet eller ett uppehållstillstånd för studier och antingen slutfört studier som motsvarar 30 högskolepoäng eller fullföljt en termin vid forskarutbildning kan ansöka om uppehålls- och arbetstillstånd inifrån landet. Detsamma gäller för den som har ett uppehållstillstånd för forskning eller forskning vid rörlighet för längre vistelse, uppehållstillstånd för praktik med anknytning till högre utbildning eller ett uppehållstillstånd efter slutförd forskning eller slutförda studier. Även den som har ett av Sverige utfärdat EU-blåkort, ICT-tillstånd, ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse eller tillstånd för säsongsarbete kan ansöka om uppehålls- och arbetstillstånd inifrån landet. Undantag från huvudregeln gäller dessutom om det finns synnerliga skäl.

För att genomföra det nya direktivet på ett tydligt sätt och hålla samman den svenska lagstiftningen bör nuvarande ordning, som innebär att en utlänning som huvudregel ska ha ansökt om och

beviljats uppehålls- och arbetstillstånd före inresan till Sverige, behållas. En sådan ordning bedöms vara förenlig med det nya direktivet som medger att ansökan kan tas upp till prövning när den berörda tredjelandsmedborgaren vistas utanför den medlemsstat som han eller hon vill resa in till (jfr artikel 10.2 i det nya blåkortsdirektivet och prop. 2024/25:18 s. 87 samt artikel 7.4 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801 av den 11 maj 2016 om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, praktik, volontärarbete, deltagande i elevutbytesprogram eller utbildningsprojekt och för au pairarbete [student- och forskardirektivet] och propositionen Nya regler om uppehållstillstånd för forskning och studier inom högre utbildning [prop. 2019/20:9] s. 135–138). Som framgår ovan innehåller svensk rätt också ett flertal möjligheter att ansöka om uppehålls- och arbetstillstånd inifrån landet och som framgår av avsnitt 5 är direktivet inte heller tillämpligt på tredjelandsmedborgare som bl.a. innehar vissa särskilt angivna tillstånd. Några författningsändringar bedöms därför inte vara nödvändiga med anledning av det nya direktivets lydelse i artikel 4.2 i fråga om när en ansökan ska behandlas och prövas.

Enligt artikel 4.2 får en medlemsstat även godta ansökningar från tredjelandsmedborgare som inte innehar ett giltigt uppehållstillstånd men som uppehåller sig lagligt på medlemsstatens territorium. Regleringen är ny och finns inte i 2011 års direktiv.

Enligt gällande rätt kan en utlänning som har beviljats en visering för att besöka en arbetsgivare i Sverige, eller är undantagen från kravet på visering, ansöka om och beviljas ett uppehållstillstånd för arbete inom ett slag av arbete där det råder stor efterfrågan på arbetskraft (5 kap. 18 § tredje stycket UtL). En ytterligare förutsättning är att arbetsgivaren skulle förorsakas olägenheter om utlänningen måste resa till ett annat land för att ge in ansökan där eller att det annars finns särskilda skäl. En ansökan måste göras medan viseringen är giltig eller, för den som är undantagen från kravet på visering, inom den viseringsfria tiden. Regleringen infördes 2008 mot bakgrund av att ett undantagslöst upprätthållande av kravet att uppehålls- och arbetstillstånd ska vara ordnat före inresan i vissa fall bedömdes kunna få orimliga konsekvenser för en utlänning som ingått ett avtal om anställning under tiden för en visering eller viseringsfri tid (propositionen Nya regler för

arbetskraftsinvandring [prop. 2007/08:147] s. 51 och 52). Migrationsverket meddelar föreskrifter om en förteckning över slag av arbeten inom vilka det finns stor efterfrågan på arbetskraft (5 kap. 12 § UtlF och MIGRFS 2023:7). Den svenska regleringen motsvarar den möjlighet som föreskrivs i det nya direktivet att godta ansökningar från tredjelandsmedborgare som inte innehar ett giltigt uppehållstillstånd men som uppehåller sig lagligt på medlemsstatens territorium och några författningsändringar krävs alltså inte. Några andra sådana möjligheter bör inte införas.

Hjälp med viseringar

Enligt artikel 4.4 ska, under förutsättning att de krav som anges i unionsrätten eller nationell rätt är uppfyllda och om en medlemsstat utfärdar kombinerade tillstånd endast på sitt territorium, den berörda medlemsstaten till tredjelandsmedborgaren utfärda den visering som krävs för att erhålla ett kombinerat tillstånd.

En motsvarighet till bestämmelsen finns i 2011 års direktiv, som anger att det enda ansökningsförfarandet inte ska påverka det viseringsförfarande som kan krävas för den första inresan.

Ovan bedöms att huvudregeln även fortsättningsvis bör vara att ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd ska ges in och beviljas före inresan till Sverige. En utlänning som har beviljats uppehållstillstånd i Sverige behöver inte någon visering för att resa in i landet (2 kap. 8 a § UtlL). Det nya direktivets krav på att få hjälp med nödvändig visering som anges i artikel 4.4 kräver därför inte några författningsändringar.

6.2 En enhetlig utformning av kombinerade tillstånd

Bedömning: Det nya direktivets bestämmelser om en enhetlig utformning av kombinerade tillstånd kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: I artikel 6.1 första stycket i det nya direktivet anges att medlemsstaterna ska utfärda ett kombinerat tillstånd med användning av den enhetliga utformning som

föreskrivs i förordning (EG) nr 1030/2002 och lämna uppgifter om arbetstillstånd i enlighet med leden a.12 och a.16 i bilagan till den förordningen. I enlighet med vad som anges där får medlemsstaterna i fältet för anmärkningar på uppehållstillståndskortet ange uppgifter och noteringar för användning inom landet som krävs med hänsyn till nationella bestämmelser om tredjelandsmedborgare, inbegripet noteringar om arbetstillstånd eller obegränsad giltighetstid för rätten att vistas i medlemsstaten. Sådana noteringar får även göras på baksidan av kortet. Utöver detta ska det på baksidan av kortet även anges vissa obligatoriska uppgifter såsom utfärdandedatum, utfärdandeort eller utfärdande myndighet samt födelseort.

Enligt artikel 7.1 ska detta även gälla i fråga om uppehållstillstånd för andra ändamål än arbete.

I artikel 6.1 andra stycket anges att medlemsstaterna på papper får ange ytterligare uppgifter rörande tredjelandsmedborgarens anställningsförhållanden, såsom arbetsgivarens namn och adress, arbetsplats, typ av arbete, arbetstid och lön, eller lagra sådana uppgifter på elektronisk väg såsom avses i artikel 4 i förordning (EG) nr 1030/2002 och led a.20 i bilagan till den förordningen. I enlighet med artikel 4 i förordning (EG) nr 1030/2002 ska en tredjelandsmedborgare till vilken det kombinerade tillståndet utfärdas ha rätt att kontrollera personuppgifter som införts på det tillståndet och, när det är lämpligt, få dem rättade eller strukna. Av artikel 7.1 andra stycket framgår att detsamma ska gälla vid utfärdandet av uppehållstillstånd för andra ändamål än arbete.

Motsvarande bestämmelser, dock utan hänvisningen till rätten att kontrollera uppgifter och få dem rättade eller strukna enligt förordning (EG) nr 1030/2002, finns i 2011 års direktiv. Vid genomförandet av 2011 års direktiv bedömdes att bestämmelserna om enhetlig utformning av kombinerat tillstånd inte krävde några lagändringar och att möjligheten att på papper eller chip ange uppgifter som rör tredjelandsmedborgarens anställningsförhållanden inte borde utnyttjas (prop. 2013/14:153 s. 21 och 22).

Hänvisningen i artiklarna 6.1 och 7.1 i det nya direktivet till artikel 4 (EG) nr 1030/2002 om rätten att kunna kontrollera och rätta eller stryka personuppgifter har karaktären av en upplysningsbestämmelse om vad som redan gäller enligt förordningen och föranleder inte några författningsändringar.

I 4 kap. 22 § UtlF anges att bevis om uppehållstillstånd ska utfärdas i enlighet med förordning (EG) nr 1030/2002. Vidare anges i 5 kap. 10 § UtlF att uppgifter om arbetstillstånd eller uppgift om rätt att arbeta ska föras in på utlänningens uppehållstillståndskort. Bestämmelsen, som tidigare var fakultativ, fick sin nuvarande lydelse i samband med genomförandet av 2011 års direktiv. Detta innebär att det på uppehållstillståndskorten anges hos vilken arbetsgivare och vilket slag av arbete som tillståndet gäller.

I avsnitt 7.2 föreslås att ett arbetstillstånd inte längre ska vara knutet till en viss arbetsgivare eller visst slag av arbete. Det är därför inte lämpligt att dessa uppgifter anges på uppehållstillståndskortet eftersom det skulle innebära att kortet innehåller felaktiga uppgifter om tillståndshavaren t.ex. byter anställning. Eftersom det av 5 kap. 10 § UtlF endast framgår att uppgift om arbetstillstånd eller uppgift om rätt att arbeta ska föras in på utlänningens uppehållstillståndskort bedöms det inte finnas behov av några författningsändringar för att åstadkomma detta. Migrationsverket bör i stället se över vilka uppgifter som anges på uppehållstillståndskortet.

6.3 Handläggningstid

Förslag: Ett ärende om uppehållstillstånd för arbete och ett arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring ska avgöras så snart som möjligt och senast inom 90 dagar från det att en komplett ansökan lämnades in. Om det finns särskilda skäl får tiden förlängas med 30 dagar. Om uppgifterna i ansökan behöver kompletteras ska utlänningen ges tillfälle att inom en bestämd tid komma in med dessa. Tidsfristen för handläggningen ska upphöra att löpa under denna tid.

Bedömning: Det nya direktivets krav att tidsfristen för handläggning av ansökan ska omfatta kontroll av situationen på arbetsmarknaden, om det görs en sådan kontroll i samband med en enskild ansökan, kräver inte några författningsändringar.

Inte heller det nya direktivets krav om underrättelse eller meddelande till sökanden vid en förlängning av handläggningstiden föranleder några författningsändringar.

Skälen för förslaget och bedömningen

Direktivet

Enligt artikel 5.2 i det nya direktivet ska ett beslut om en ansökan om ett kombinerat tillstånd fattas så snart som möjligt och under alla omständigheter senast 90 dagar efter den dag då en fullständig ansökan gavs in. Tidsfristen ska omfatta kontroll av situationen på arbetsmarknaden när det görs en sådan kontroll i samband med en enskild ansökan om ett kombinerat tillstånd.

Av artikel 8.3 följer att tidsfristen för att fatta ett beslut enligt artikel 5.2 i undantagsfall får förlängas med ytterligare 30 dagar under vederbörligen motiverade omständigheter med koppling till ansökans komplexitet genom en underrättelse eller ett meddelande till sökanden i enlighet med de förfaranden som fastställs i nationell rätt.

I artikel 5.4 anges att om de uppgifter eller handlingar som ges in till stöd för ansökan är ofullständiga enligt kriterierna i nationell rätt ska den behöriga myndigheten skriftligen underrätta sökanden om vilka kompletterande uppgifter eller handlingar som krävs och fastställa en rimlig tidsfrist för deras inlämnande. Den tidsfrist som anges i artikel 5.2 och den period som avses i artikel 8.3 ska upphöra att löpa fram till dess att myndigheterna har mottagit de kompletterande uppgifter som krävs.

I 2011 års direktiv finns, dock med en tidsfrist om fyra månader, en motsvarande bestämmelse om handläggningstid. Till skillnad från 2011 års direktiv föreskrivs i det nya direktivet även en fast tidsgräns om 30 dagar i de fall handläggningstiden förlängs på grund av ansökans komplexitet.

Handläggningstid

Någon generell reglering av den tid inom vilket ett ärende om uppehållstillstånd ska avgöras finns inte i utlänningslagen. Däremot finns vissa bestämmelser om tidsfrister i utlänningsförordningen.

Ett ärende om uppehållstillstånd för arbete och ett arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring ska avgöras senast inom fyra månader från det att ansökan lämnades in. Om det finns särskilda skäl eller om ansökan behöver kompletteras får tiden

förlängas. Sökanden ska underrättas om förlängningen (4 kap. 21 b § första stycket UtfF). Bestämmelsen motsvarar kraven i 2011 års direktiv. Även andra direktiv som innehåller bestämmelser om handläggningstid har genomförts på motsvarande sätt i utlänningsförordningen, se t.ex. 5 a kap. 1 § om handläggningstid för EU-blåkort, 5 b kap. 1 § om handläggningstid för tillstånd för företagsintern förflyttning och 6 c kap. 1 § UtfF om handläggningstid för tillstånd för säsongsarbete. Det kan därför ligga nära till hands att alltjämt utforma bestämmelsen om handläggningstid för ett ärende om uppehållstillstånd för arbete och ett arbetstillstånd i likhet med andra bestämmelser om handläggningstid i utlänningsförordningen.

Det bör emellertid beaktas att ärenden om uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd innefattar såväl låg- som högkvalificerad arbetskraft. När det gäller högkvalificerad arbetskraft har Migrationsverket infört ett serviceåtagande där kompletta ansökningar hanteras inom 30 dagar. Med högkvalificerad arbetskraft avses i detta sammanhang chefsyrken och yrken med krav på högskolekompetens eller fördjupad högskolekompetens. Korta handläggningstider är av vikt för en väl fungerande kompetensförsörjning och för att kunna attrahera talanger och kompetens till Sverige. Inom vissa branscher tillämpar Migrationsverket dock högre utredningskrav bl.a. för att motverka fusk och människoexploatering, t.ex. inom städ, hotell och restaurang och bygg. Med hänsyn härtill samt med beaktande av att ärenden om uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd avser en betydligt större ärendekategori än t.ex. EU-blåkort bedöms att bestämmelsen om handläggningstid bör utformas på ett sätt som ligger närmare lydelsen i det nya direktivet.

Enligt det nya direktivet ska ett beslut fattas så snart som möjligt och senast 90 dagar efter att en fullständig ansökan getts in. För att uppfylla det nya direktivets krav behöver tidsfristen i 4 kap. 21 b § UtfF därmed ändras till att beslut ska fattas så snart som möjligt och senast inom 90 dagar. Det bör vidare framgå av bestämmelsen att tidsfristen om 90 dagar börjar löpa från det att en komplett ansökan lämnades in. Det innebär t.ex. att tidsfristen inte börjar löpa om det redan från början saknas vissa nödvändiga handlingar.

Tidsfristen ska enligt artikel 5.2 även omfatta kontroll av situationen på arbetsmarknaden när det görs en sådan kontroll i

samband med en enskild ansökan om ett kombinerat tillstånd. Någon motsvarande reglering finns inte i 2011 års direktiv. Eftersom det inte görs någon arbetsmarknadsprövning vid en ansökan om arbetstillstånd föranleder direktivet inte några författningsändringar i denna del.

Tidsfristen i artikel 5.2 får enligt artikel 8.3 i undantagsfall förlängas med 30 dagar beroende på ansökans komplexitet. För att uppfylla det nya direktivets krav föreslås därför ett tillägg i 4 kap. 21 b § UtL så att det uttryckligen framgår att den tid som handläggningstiden får förlängas får vara högst 30 dagar. Vid genomförandet av tidigare direktiv har bedömts att en förlängning av tidsfristen på grund av särskilda skäl kan bli aktuell om det rör sig om en komplicerad utredning där t.ex. frågor som rör allmän ordning och säkerhet aktualiseras (se bl.a. propositionen Genomförande av EG-direktiven om unionsmedborgares rörlighet inom EU och om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning [prop. 2005/06:77] s. 166). Det bör därför alltså framgå av bestämmelsen att handläggningstiden får förlängas om det finns särskilda skäl. Av bestämmelsen framgår även redan att sökanden ska underrättas om handläggningstiden förlängs. Någon författningsändring krävs därför inte heller i det avseendet. Enligt nuvarande lydelse av bestämmelsen får handläggningstiden däremot även förlängas om ansökan behöver kompletteras. Av det nya direktivet framgår dock att det i en sådan situation ska fastställas en rimlig tidsfrist för sökanden att komplettera ärendet och att tidsfristen för handläggningen ska upphöra att löpa fram till dess att de kompletterande uppgifterna har mottagits. Det föreslås därför att bestämmelsen utformas på ett sådant sätt tidsfristen för handläggning ska upphöra att löpa under den tid som ansökan behöver kompletteras. Det kan t.ex. bli aktuellt om ansökan visserligen innehållit alla nödvändiga handlingar men om det senare upptäcks att dessa saknar vissa nödvändiga uppgifter. Enligt det nya direktivets lydelse är det såväl handläggningstiden om 90 dagar som förlängningsperioden om 30 dagar som då ska upphöra att löpa. Utlännningen bör få en bestämd tid för att komplettera ärendet. Denna tid bör vara rimlig med hänsyn till ärendets beskaffenhet.

Sammanfattningsvis föreslås därför att ett ärende om uppehållstillstånd för arbete och ett arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring ska avgöras så snart som möjligt och

senast inom 90 dagar från det att en komplett ansökan lämnades in. Om det finns särskilda skäl får tiden förlängas med 30 dagar. Om uppgifterna i ansökan behöver kompletteras ska utlänningen ges tillfälle att inom en bestämd tid komma in med dessa. Tidsfristen för handläggningen ska upphöra att löpa under denna tid.

6.4 Underrättelse av beslut

Bedömning: Det nya direktivets krav på underrättelse av beslut tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: I artikel 5.3 i det nya direktivet anges att den behöriga myndigheten skriftligen ska underrätta sökanden om beslutet i enlighet med förfaranden för underrättelser i relevant nationell rätt. Om tredjelandsmedborgarens arbetsgivare ger in ansökan ska medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivaren i lämplig tid informerar tredjelandsmedborgaren om ansökans status och resultatet av ansökan.

Motsvarande bestämmelser finns i 2011 års direktiv, bortsett från skrivningen som rör när det är tredjelandsmedborgarens arbetsgivare som ger in ansökan.

Av 13 kap. 10 § första stycket UtL följer att ett beslut i fråga om bl.a. uppehållstillstånd och arbetstillstånd ska vara skriftliga och innehålla de skäl som ligger till grund för beslutet. Vid genomförandet av 2011 års direktiv bedömdes direktivets krav på skriftliga och motiverade beslut vara tillgodosett med hänvisning till bestämmelsen (prop. 2013/14:153 s. 26). Samma bedömning gör sig alltjämt gällande.

Vid genomförandet av 2011 års direktiv utnyttjades inte möjligheten att låta arbetsgivaren ansöka om ett kombinerat tillstånd för utlänningens räkning (prop. 2013/14:153 s. 17 och 18). En utlänning som vill ha uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige ska alltså själv ansöka om ett sådant tillstånd (5 kap. 18 § och 6 kap. 4 § UtL). Någon ändring av denna ordning föreslås inte med anledning av det nya direktivet.

Eftersom det enligt svensk rätt inte är arbetsgivaren som ger in ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd medför inte den aktuella

regleringen i det nya direktivet, om att arbetsgivaren ska underrätta sökanden om det är arbetsgivaren som ger in ansökan, något behov av författningsändringar.

6.5 Tillämpning av proportionalitetsprincipen

Bedömning: Det nya direktivets krav på att hänsyn ska tas till de specifika omständigheterna i ärendet och proportionalitetsprincipen beaktas vid beslut om uppehålls- och arbetstillstånd tillgodoses genom gällande rätt.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 8.2 i det nya direktivet ska, vid ett beslut om att avslå en ansökan om ett kombinerat tillstånd eller om ändring eller förlängning av ett kombinerat tillstånd eller ett beslut om att återkalla ett kombinerat tillstånd, hänsyn tas till de specifika omständigheterna i ärendet och proportionalitetsprincipen respekteras, i enlighet med unionsrätten och nationell rätt. Ett sådant beslut ska kunna överklagas i den berörda medlemsstaten i enlighet med nationell rätt.

Vid genomförandet av 2011 års direktiv gjordes bedömningen att svensk rätt uppfyller kravet på att kunna överklaga beslut (prop. 2013/14:153 s. 26 och 27).

En nyhet i det nya direktivet är att besluten ska ta hänsyn till de specifika omständigheterna i ärendet och till proportionalitetsprincipen. Av skäl 25 framgår bl.a. att besluten bör grundas på kriterier som föreskrivs i unionsrätten eller nationell rätt och där så är lämpligt, bör beakta de specifika omständigheterna i ärendet och respektera proportionalitetsprincipen.

Av 6 kap. 2 § UtlL framgår bl.a. att ett arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring får ges till en utlänning som har ett anställningsavtal, om anställningen gör det möjligt för honom eller henne att uppnå en god försörjning och lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Bestämmelsen är fakultativ och innebär alltså en möjlighet att beakta omständigheterna i det enskilda fallet vid beviljande eller avslag på en ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd. Tillståndstiden för ett sådant arbetstillstånd får också

förlängas om anställningen uppfyller förutsättningarna för arbetstillstånd (6 kap. 4 a § första stycket UtIL). Även den bestämmelsen är alltså fakultativ och innebär att även omständigheter som talar mot att tillståndstiden förlängs kan beaktas, t.ex. om utlänningsen begått brott (propositionen Skärpta och förbättrade regler om arbetskraftsinvandring [prop. 2021/22:134] s. 150).

Om förutsättningarna för arbetstillståndet inte längre är uppfyllda ska dock uppehållstillståndet återkallas (7 kap. 7 e § första stycket 1 UtIL) och om det har funnits förutsättningar att återkalla tidigare uppehållstillstånd enligt 7 kap. 7 e § första stycket 1 UtIL ska också en förlängning av tillståndstiden vägras (6 kap. 4 a § andra stycket 4 UtIL). Enligt dessa bestämmelser är det alltså obligatoriskt att återkalla uppehållstillståndet eller vägra en förlängning av tillståndstiden. Det finns emellertid möjligheter att avstå från att återkalla uppehållstillståndet i ringa fall eller om en återkallelse med hänsyn till omständigheterna annars inte framstår som skälig (7 kap. 7 e § tredje stycket UtIL). Samma möjligheter till undantag gäller vid en förlängning av tillståndstiden för ett arbetstillstånd (6 kap. 4 a § andra stycket 4 UtIL). Med ringa fall avses försumbara avvikelser från villkoren för arbetstillstånd. En bedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet ska göras för att avgöra om det är fråga om ett ringa fall. Det andra undantaget, att ett tillstånd inte behöver återkallas om en återkallelse med hänsyn till omständigheterna annars inte framstår som skälig, träffar de fall där bristen i sig inte kan bedömas som ringa, men omständigheterna i övrigt kring den uppkomna bristen medför att en återkallelse kan underlåtas efter en skälighetsbedömning (prop. 2021/22:134 s. 150–154).

Proportionalitetsprincipen är lagfäst i svensk rätt i 5 § förvaltningslagen (2017:900). I propositionen Förbättrad ordning och säkerhet vid förvar (prop. 2024/25:161) föreslås även att en bestämmelse som innebär att en proportionalitetsbedömning ska göras vid ingripande åtgärder mot enskilda införs i utlänningslagen.

Även om det i svensk rätt förekommer vissa obligatoriska bestämmelser om återkallelse av ett uppehållstillstånd för arbete och om vägran att förlänga tillståndstiden finns det alltså samtidigt möjligheter att, efter en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet, avstå från att återkalla uppehållstillståndet eller att

avstå från att vägra en förlängning av tillståndstiden. Det nya direktivets krav på att det vid beslut om uppehålls- och arbetstillstånd ska tas hänsyn till de specifika omständigheterna i ärendet med beaktande av proportionalitetsprincipen bedöms därmed vara uppfyllt genom gällande rätt.

6.6 Tillgång till information

Bedömning: Det nya direktivets bestämmelser om tillgång till information kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 9 i det nya direktivet ska medlemsstaterna ge tredjelandsmedborgare och framtida arbetsgivare enkel tillgång till adekvat information om alla styrkande handlingar som behövs för en ansökan, och i förekommande fall om tillämpliga avgifter. Detsamma gäller information om villkor för inresa och vistelse, inbegripet rättigheter, skyldigheter och rättssäkerhetsgarantier, däribland rättslig prövning, för tredjelandsmedborgare och deras familjemedlemmar, samt information om arbetstagarorganisationer i enlighet med nationell rätt. Informationen ska även tillhandahållas på begäran av tredjelandsmedborgaren och framtida arbetsgivaren.

En bestämmelse om tillgång till information finns även i 2011 års direktiv och ansågs vid genomförandet av det direktivet vara tillgodosedd genom gällande ordning (prop. 2013/14:153 s. 27). I det nya direktivet specificeras dock närmare vad informationen ska omfatta.

Enligt 3 § 3 förordningen (2019:502) med instruktion för Migrationsverket ska Migrationsverket vara tillgänglig och ge god service som möter de sökandes och andra intressenters behov. En allmän serviceskyldighet och krav på nåbarhet och tillgänglighet för myndigheter finns även i 6 och 7 §§ förvaltningslagen. Serviceskyldigheten innebär att en myndighet ska hjälpa till med upplysningar om sådant som rör verksamheten och ge den hjälp som behövs för att den enskilde ska kunna ta tillvara sina intressen. Det kan gälla upplysningar om hur en ansökan görs och råd om vilka handlingar som behöver bifogas en ansökan. Enligt förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande

av funktionshinderspolitiken ska dessutom alla myndigheter verka för att deras information är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning.

På Migrationsverkets webbplats finns ansökningsblanketter och information om vilka handlingar som ska bifogas en ansökan om uppehållstillstånd och arbetstillstånd. Där finns också information för arbetsgivare om vilka handlingar han eller hon ska tillhandahålla för att arbetstagaren ska kunna ansöka om arbetstillstånd i Sverige. Vidare ges upplysningar om själva ansökningsförfarandet, villkor för tillstånd, avgifter m.m. Informationen finns på svenska, engelska och en rad andra språk. Information om uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige och hänvisningar till Migrationsverkets sida finns också på utlandsmyndigheternas webbplats (www.swedenabroad.com) och Svenska Institutets webbplats (sweden.se). För att tillgodose det nya direktivets krav bör myndigheternas webbplatser kompletteras, exempelvis när det gäller information om arbetstagarorganisationer. Arbetsmiljöverket tillhandahåller t.ex. information för utstationerade som bl.a. innehåller länkar till de olika arbetstagarorganisationerna. Det ingår i det ansvar som Migrationsverket redan har enligt sin instruktion att genomföra detta. Direktivets krav i denna del kräver således inte några författningsändringar.

6.7 Information till allmänheten

Bedömning: Det nya direktivets krav på att regelbundet tillgängliggöra uppdaterad information för allmänheten om villkoren för utlänningars inresa och vistelse på dess territorium för att arbeta kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Varje medlemsstat ska enligt artikel 16 a–c i det nya direktivet göra regelbundet uppdaterad information lätt tillgänglig för allmänheten, bl.a. genom källor som är tillgängliga från relevanta tredjeländer, om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på dess territorium för att arbeta, om alla styrkande handlingar som behövs för ansökan om ett kombinerat tillstånd, om villkor för inresa och vistelse, inbegripet

rättigheter, skyldigheter och rättssäkerhetsgarantier för tredjelandsmedborgare och deras familjemedlemmar.

En motsvarande bestämmelse finns i 2011 års direktiv gällande villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på dess territorium för att arbeta och ansågs vid genomförandet av det direktivet vara tillgodosedd genom gällande ordning (prop. 2013/14:153 s. 28). Enligt det nya direktivet ska ytterligare information ges och denna ska vara regelbundet uppdaterad och lätt tillgänglig, bl.a. genom källor som är tillgängliga från relevanta tredjeländer.

Som anges ovan i avsnitt 6.6 finns flera hemsidor som informerar om vad som gäller för tredjelandsmedborgares rätt att resa in och vistas i Sverige för att arbeta, vilka handlingar som ska bifogas ansökan och hur man överklagar om man är missnöjd med beslutet. Migrationsverkets hemsida uppdateras löpande och finns tillgänglig på flera språk. Som redan nämnts kan myndigheternas hemsidor behöva uppdateras med anledning av det nya direktivets utökade krav på information. Det är angeläget att information om bl.a. anmälningsskyldigheten (se avsnitt 7.2 och 7.3) och vad den innebär lämnas till både arbetsgivare och arbetstagare på ett tydligt och lättillgängligt sätt. Direktivets krav att för allmänheten tillgängliggöra regelbundet uppdaterad information om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på dess territorium för att arbeta, om alla styrkande handlingar som behövs för ansökan om ett kombinerat tillstånd, om villkor för inresa och vistelse, inbegripet rättigheter, skyldigheter och rättssäkerhetsgarantier för tredjelandsmedborgare och deras familjemedlemmar kräver därmed inte några författningsändringar.

6.8 Ansökningsavgifter

Förslag: Om avgiften för prövning av ansökan om uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd betalas av arbetsgivaren, ska denne inte få kräva ersättning för betalning av avgiften från utlänningen. Ett avtalsvillkor om sådan ersättning ska vara ogiltigt.

Bedömning: Det nya direktivets krav på avgiftsnivåer tillgodoses genom gällande rätt.

Skälen för förslaget och bedömningen: Enligt artikel 10 i det nya direktivet får medlemsstaterna ta ut avgifter för handläggningen av ansökningar i enlighet med det nya direktivet. De avgifter som tas ut av en medlemsstat för att handlägga ansökningar får inte vara oproportionella eller oskäliga. Om avgifter för handläggning av ansökningar betalas av arbetsgivaren ska denne inte ha rätt att återkräva sådana avgifter från tredjelandsmedborgaren.

Enligt 2011 års direktiv får en avgift tas ut, när det är lämpligt, för handläggningen av en ansökan. Avgiftsnivåerna ska vara proportionella och får bygga på principen om att avgifter ska motsvara de tjänster som faktiskt tillhandahålls för handläggning av ansökningar och utfärdandet av tillstånd. Vid genomförandet av 2011 års direktiv gjordes bedömningen att direktivets krav på avgiftsnivåer var tillgodosedda genom gällande rätt (prop. 2013/14:153 s. 28 och 29).

Det finns ett bemyndigande för regeringen att meddela föreskrifter om ansökningsavgifter för uppehålls- och arbetstillstånd i 23 kap. 2 a § UtL. Bestämmelser om ansökningsavgifter för den som ansöker om uppehålls- och arbetstillstånd finns i 8 kap. 5 § UtL och i förordning (1997:691) om avgifter vid utlandsmyndigheterna. Avgiften för ansökningar om uppehållstillstånd för arbete enligt 5 kap. 10 § och/eller arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket UtL är för närvarande 2 200 kr. Avgiftsnivåerna, som endast har höjts marginellt sedan 2014, bedöms uppfylla kraven i det nya direktivet på proportionalitet och skälighet.

Om avgifter för handläggning av ansökningar betalas av arbetsgivaren ska denne enligt det nya direktivet inte ha rätt att återkräva sådana avgifter från tredjelandsmedborgaren. Motsvarande reglering finns inte i 2011 års direktiv.

Enligt gällande ordning är det utlänningen själv och inte arbetsgivaren som ska ansöka om uppehålls- och arbetstillstånd (jfr 5 kap. 18 § och 6 kap. 4 § UtL).

Om arbetsgivaren lämnar in ansökan i egenskap av ombud för utlänningen är det fortfarande utlänningen, och inte arbetsgivaren, som är sökande. Det kan emellertid tänkas finnas situationer där arbetsgivaren betalar ansökningsavgiften, även om utlänningen själv lämnar in ansökan. Huvudregel i svensk rätt är att den som betalar annans skuld inte har rätt att kräva att få betalningen åter när den

som betalar inte är skyldig att betala eller har något uppdrag från gäldenären om betalning. En arbetsgivare som betalar utlänningens ansökningsavgift utan en överenskommelse om betalning med utlänningen har följaktligen inte rätt att kräva betalningen åter från utlänningen. Om arbetsgivaren betalar ansökningsavgiften för utlänningens räkning efter en överenskommelse med utlänningen innebär direktivets nya krav att arbetsgivaren inte får kräva ersättning från utlänningen för betalningen. För att uppfylla direktivets krav bör således en reglering införas som hindrar arbetsgivaren från att kräva betalning för ansökningsavgiften från utlänningen. Det föreslås därför att en bestämmelse införs i utlänningslagen som innebär att om avgiften för prövning av ansökan om uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd betalas av arbetsgivaren, ska denne inte få kräva ersättning för betalning av avgiften från utlänningen. Ett avtalsvillkor om sådan ersättning ska vara ogiltigt. Det innebär att en arbetsgivare som betalar ansökningsavgiften inte får kräva ersättning för betalning av avgiften från utlänningen, oavsett om arbetsgivaren och utlänningen har kommit överens om en sådan ersättning.

7 Rättigheter som följer av ett kombinerat tillstånd

7.1 Information om rättigheter

Bedömning: Det nya direktivets krav om att den som beviljas ett uppehålls- och arbetstillstånd ska informeras om de rättigheter som följer av tillståndet tillgodoses genom gällande rätt.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 11.1 d i det nya direktivet ska innehavaren av ett kombinerat tillstånd som utfärdats av medlemsstaten under giltighetstiden för tillståndet informeras om sina rättigheter som enligt direktivet, annan unionsrätt eller nationell rätt följer av tillståndet.

En liknande bestämmelse, dock utan hänvisning till annan unionsrätt, finns i 2011 års direktiv.

Vid genomförandet av 2011 års direktiv infördes en bestämmelse i utlänningsförordningen enligt vilken Migrationsverket i samband med att en utlänning beviljas ett uppehållstillstånd för arbete ska informera utlänningen om den rätt till vistelse och arbete som följer av tillståndet (8 kap. 10 k § UtlF). Bestämmelsens utformning får anses innefatta information om all rätt till vistelse och arbete som följer av tillståndet. Det nya direktivets krav i denna del bedöms därför tillgodoses av gällande rätt.

7.2 Byte av arbetsgivare

Förslag: Ett arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring ska inte längre knytas till en viss arbetsgivare och avse ett visst slag av arbete. Det ska i stället

framgå var ett sådant arbetstillstånd ger utlänningen tillstånd att arbeta.

En utlänning som har ett arbetstillstånd ska anmäla till Migrationsverket om en ny anställning påbörjas.

Ett uppehållstillstånd för arbete ska kunna återkallas och en förlängning av tillståndstiden vägras om utlänningen inte har fullgjort anmälningsskyldigheten.

Ett arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring ska, om anställningstiden är kortare än två år, minst gälla under anställningstiden.

Bedömning: Möjligheten att införa krav på Migrationsverket att ta ställning till en anmälan om byte av arbetsgivare inom en viss tid eller att införa en minimiperiod under vilken utlänningen är skyldig att arbeta för den första arbetsgivaren bör inte utnyttjas. Inte heller bör möjligheten att underkasta varje byte av arbetsgivare en kontroll av situationen på arbetsmarknaden utnyttjas.

Skälen för förslaget och bedömningen

Direktivet

Enligt artikel 11.2 i det nya direktivet ska medlemsstaterna tillåta att en innehavare av ett kombinerat tillstånd byter arbetsgivare. Under giltighetstiden för ett tillstånd får medlemsstaterna låta rätten att byta arbetsgivare omfattas av något av de villkor som anges i artikel 11.3. Enligt artikel 11.3 a får medlemsstaterna kräva att ett byte av arbetsgivare anmäls till de behöriga myndigheterna i den berörda medlemsstaten i enlighet med förfaranden som fastställs i nationell rätt. Tillståndsinnehavarens rätt att byta arbetsgivare får tillfälligt upphävas under högst 45 dagar medan den berörda medlemsstaten kontrollerar att villkor i artikeln samt övriga krav enligt unionsrätten och nationell rätt fortfarande är uppfyllda. Inom dessa 45 dagar får medlemsstaten motsätta sig byte av arbetsgivare. Enligt artikel 11.3 b finns även möjlighet till arbetsmarknadsprövning under förutsättning att medlemsstaten tillämpar sådan vid en ansökan om tillstånd. Medlemsstaterna får också enligt artikel 11.3 c kräva en minimiperiod under vilken innehavaren av det kombinerade tillståndet är skyldig att arbeta för den första

arbetsgivaren. Perioden får inte överstiga anställningsavtalet eller tillståndets giltighetstid och får som längst vara sex månader. Medlemsstaterna ska dock tillåta att tillståndsinnehavaren byter arbetsgivare innan den tiden löpt ut om arbetsgivaren allvarligt har åsidosatt villkoren i anställningsavtalet (artikel 11.3 andra stycket).

Anmälningsskyldighet

Det nya direktivet får anses innebära att en tillståndsinnehavare ska kunna byta arbetsgivare under tillståndstiden och att ett sådant byte endast får omfattas av de för medlemsstaterna frivilliga villkor som följer av artikeln. Några motsvarande bestämmelser om rätten till byte av arbetsgivare finns inte i 2011 års direktiv.

Enligt reglerna för arbetskraftsinvandring ska ett arbetstillstånd 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 § andra stycket UtlL). Detta innebär att om tillståndsinnehavaren under de första två åren byter arbetsgivare eller yrke måste han eller hon ansöka om ett nytt arbetstillstånd. Efter två år och när en förlängningsansökan beviljats kan tillståndsinnehavaren byta arbetsgivare utan att lämna in en ny ansökan, så länge det nya arbetet är inom samma slag av arbete. Vid byte av slag av arbete måste tillståndsinnehavaren alltid ansöka om ett nytt arbetstillstånd.

Gällande ordning medger således att en tillståndsinnehavare byter arbetsgivare men inte utan att en ny ansökan om arbetstillstånd måste göras. Enligt det nya direktivet får medlemsstaterna kräva att ett byte av arbetsgivare anmäls till behörig myndighet. Någon möjlighet att kräva att en ny ansökan måste göras finns emellertid inte.

För att uppfylla direktivets krav måste alltså bestämmelsen i 6 kap. 2 a § andra stycket UtlL som innebär att ett arbetstillstånd ska knytas till en viss arbetsgivare och ett visst slag av arbete tas bort.

För att kunna motverka missbruk finns behov av att Migrationsverket ska kunna kontrollera att villkoren för tillståndet alltså är uppfyllda även efter ett byte av arbetsgivare. Med hänsyn till behovet av kontroll bedöms det lämpligt att utnyttja det nya direktivets möjligheter i fråga om anmälningsskyldighet. En sådan

anmälan möjliggör för Migrationsverket att kontrollera om villkoren för tillståndet fortfarande är uppfyllda eller om det på någon grund finns skäl att återkalla tillståndet. En ny bestämmelse om att innehavaren av ett arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket UtlL ska anmäla till Migrationsverket om en ny anställning påbörjas, bör således införas. Förutom byte av arbetsgivare innefattar en sådan anmälningsskyldighet även byte av anställning hos samma arbetsgivare.

För att möjliggöra för Migrationsverket att kontrollera att den nya anställningen uppfyller kraven bör utlänningens anmälan innehålla de uppgifter och handlingar som krävs för att visa att villkoren i 6 kap. 2 § UtlL är uppfyllda, t.ex. det nya anställningsavtalet. Migrationsverket får också kontrollera att förutsättningarna för arbetstillståndet enligt 6 kap. 2 § första stycket UtlL är uppfyllda under tillståndstiden och förelägga en arbetsgivare att lämna skriftliga uppgifter om de villkor som gäller för utlänningens anställning (6 kap. 6 a och 6 b §§ UtlF). För det fall villkoren inte längre är uppfyllda, och utlänningen har påbörjat anställningen, kan Migrationsverket återkalla uppehållstillståndet (7 kap. 7 e § första stycket 1 UtlL). Migrationsverket bör i detta kontrollarbete kunna arbeta indikationsbaserat. Om en översiktlig kontroll av en anmälan ger indikationer på avvikelser bör en djupare utredning göras. Djupare kontroller bör också vid behov kunna fokuseras till exempelvis vissa branscher där Migrationsverket bedömer att det finns en högre risk för missbruk. En utlänning som i en anmälan enligt utlänningslagen medvetet lämnar oriktig uppgift eller medvetet underlåter att tala om något förhållande av betydelse kan också dömas till böter eller fängelse i högst sex månader (20 kap. 6 § 2 UtlL).

I det nya direktivet finns en möjlighet att införa krav på Migrationsverket att ta ställning till bytet av arbetsgivare inom en viss tid knuten till anmälningsskyldigheten. Vid genomförandet av det nya blåkortsdirektivet, som har en liknande reglering, gjordes bedömningen att den möjligheten inte skulle utnyttjas eftersom en sådan reglering riskerar att kunna bli komplicerad på ett sätt som inte ligger i linje med regeringens målsättning om att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring (prop. 2024/25:18 s. 94 och 95). Någon skyldighet för Migrationsverket att ta ställning inom en viss tid finns inte knuten till anmälningsskyldigheten i EU-direktiv

i övrigt inom närliggande områden eller i de svenska bestämmelser som genomför de direktiven (se t.ex. artikel 14 i ICT-direktivet, artikel 20.1 i säsongsanställningsdirektivet). Ett undantag är att det vid genomförandet av student- och forskardirektivet infördes en modell med underrättelseskyldighet och en möjlighet för Migrationsverket att invända under en viss tid (5 b kap. 14 § UtL). I de fallen gäller dock regleringen en annan situation, nämligen då en utlänning vill utnyttja möjligheten till rörlighet för studerande. Med beaktande av det som anges ovan bör inte heller det nya direktivets möjlighet att införa krav på Migrationsverket att ta ställning till en anmälan om byte av arbetsgivare inom en viss tid utnyttjas.

Återkallelse och nekad förlängning av tillståndstiden

För att säkerställa att anmälningsskyldigheten följs bör en möjlighet till återkallelse av tillståndet vid utebliven anmälan om byte av anställning övervägas. En sådan ordning gäller för EU-blåkort (6 a kap. 12 a § UtL). Att anmälningsskyldigheten inte fullgjorts kan också utgöra grund för vägrad förlängning av ett EU-blåkort (6 a kap. 7 § UtL). Liknande bestämmelser bör lämpligen införas gällande uppehållstillstånd för arbete för en utlänning som har beviljats arbetsstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket UtL.

Det finns inte några bestämmelser om återkallelse eller vägrad förlängning vid bristande uppfyllande av anmälningsskyldigheten i direktivet men däremot framgår av direktivets bestämmelser om anmälningsskyldighet att en sådan skyldighet får införas i enlighet med förfaranden som fastställs i nationell rätt. En reglering om återkallelse eller nekad förlängning av tillståndet om anmälningsskyldigheten inte följs bedöms därför vara förenlig med direktivet.

Frågan är om bestämmelsen om återkallelse när det gäller arbetsstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring bör vara obligatorisk eller fakultativ. Med beaktande av att en ny ansökan, enligt förslaget, inte längre kommer att krävas vid byte av arbetsgivare är det av stor vikt att anmälningsskyldigheten uppfylls. Rätten att arbeta hos arbetsgivaren följer av att anmälningsskyldigheten har fullgjorts. Den som inte har anmält den nya anställningen har alltså inte rätt att arbeta hos den nya arbetsgivaren, se nedan. Mot den bakgrunden bör utgångspunkten

vara att ett uppehållstillstånd för arbete ska återkallas om anmälningsskyldigheten inte har uppfyllts. Bestämmelsen bör alltså som huvudregel vara obligatorisk. I vissa situationer skulle bristande uppfyllelse av anmälningsskyldigheten emellertid kunna bero på orsaker som utlänningen inte har kunnat råda över, t.ex. om utlänningen på grund av allvarlig sjukdom inte har haft möjlighet att genomföra anmälan i tid. En återkallelse av tillståndet i en sådan situation skulle inte framstå som skäligt.

Enligt gällande rätt ska ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete för en utlänning som har beviljats arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket UtL återkallas om förutsättningarna för arbetstillståndet inte längre är uppfyllda eller om utlänningen inte inom fyra månader från tillståndets första giltighetsdag påbörjat arbetet (7 kap. 7 e § första stycket UtL). Denna återkallelsebestämmelse är alltså obligatorisk. Ett tillstånd behöver emellertid inte återkallas i ringa fall eller om en återkallelse med hänsyn till omständigheterna annars inte framstår som skälig (7 kap. 7 e § tredje stycket UtL). Det framstår därför sammantaget som lämpligt att den nya återkallelsegrunden vid utebliven anmälan införs i 7 kap. 7 e § första stycket UtL, med möjlighet att enligt bestämmelsens tredje stycke avstå från att återkalla tillståndet vid ringa fall eller om en återkallelse med hänsyn till omständigheterna annars inte framstår som skälig.

När arbetstillståndet för en utlänning, som har bytt anställning under tillståndstiden, löper ut bör även fortsättningsvis bestämmelserna om ansökan om förlängning av tillståndet tillämpas. Något hinder för en sådan ordning kan inte heller utläsas av det nya direktivet. Detta innebär att tillståndet får förlängas om anställningen uppfyller förutsättningarna i 6 kap. 2 § första stycket UtL. Om ansökan avser en ny anställning gäller, liksom enligt nuvarande ordning, att unionsföreträdet ska respekteras vid rekryteringsförfarandet (6 kap. 4 a § första stycket UtL).

En ansökan om förlängning av tillståndstiden för ett arbetstillstånd ska bl.a. vägras om tillståndet har förvärvat på ett bedrägligt sätt, ett bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats i något avseende eller om utlänningen vistas i Sverige av andra skäl än de som arbetstillståndet beviljades för (6 kap. 4 a § andra stycket UtL). Uppräkningen avser de fall då förlängning av tillståndstiden vid en bakåtsyftande bedömning ska vägras. I dessa fall är det alltså tvingande att avslå förlängningsansökan. Därutöver finns en vägrans-

grund som innebär att en förlängning av tillståndstiden ska vägras om det har funnits förutsättningar att återkalla tidigare uppehållstillstånd enligt 7 kap. 7 e § första stycket 1 UtlL. Den sista vägransgrunden gäller dock endast om tillståndet skulle ha återkallats med beaktande av vad som anges i 7 kap. 7 e § tredje stycket UtlL, dvs. efter beaktande av undantaget för ringa fall eller efter en skälighetsbedömning.

Det är rimligt att en utebliven anmälan inte bara ska kunna föranleda återkallelse av tillståndet utan även nekad förlängning av tillståndet, om det vid en bakåtsyftande bedömning kan konstateras att förutsättningarna för återkallelse varit uppfyllda. En bestämmelse om att ansökan om förlängning av tillståndstiden ska kunna vägras om utlänningen inte har fullgjort anmälningsskyldigheten bör således införas. Bestämmelsen bör tas in i 6 kap. 4 a § UtlL och därmed utgöra en tvingande vägransgrund, såvida inte något av undantagen i 7 kap. 7 e § tredje stycket UtlL är tillämpliga.

Var får tillståndsinnehavaren utföra arbete?

En utlännings rätt att arbeta i landet följer av arbetstillståndet (jfr 2 kap. 7 § UtlL). En ansökan om arbetstillstånd som beviljas ger utlänningen rätt att utföra arbete hos den arbetsgivare som har prövats i ansökan. Om en utlänning vill byta arbetsgivare eller slag av arbete krävs enligt nuvarande ordning att utlänningen ansöker om ett nytt arbetstillstånd. Det framgår då av det nya beslutet om arbetstillstånd hos vilken arbetsgivare eller inom vilket slag av arbete som utlänningen har rätt att arbeta. Det är angeläget att det även fortsättningsvis är klart och tydligt för såväl utlänningen själv som för arbetsgivare och myndigheter var utlänningen har rätt att arbeta, t.ex. vid en arbetsplatskontroll. Det föreslås därför att det uttryckligen ska framgå av utlänningslagen att ett arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring ger utlänningen tillstånd att arbeta hos den arbetsgivare och inom den anställning som Migrationsverket prövat ansökan mot och som tillståndet alltså beviljats för eller som därefter har anmälts till Migrationsverket. Var utlänningen har rätt att arbeta efter ett byte av arbetsgivare enligt den föreslagna ordningen kommer alltså fortsättningsvis följa av den anmälan som arbetstagaren ska göra till Migrationsverket. Av den

föreslagna regleringen följer att anställningen inte får påbörjas innan anmälan till Migrationsverket har gjorts. Om en anställning påbörjas innan en anmälan har gjorts bör tillståndet kunna återkallas på grund av utebliven anmälan i enlighet med förslaget ovan. Med denna ordning bör det t.ex. vid en arbetsplatskontroll vara möjligt att, på samma sätt som i dag, kontrollera med Migrationsverket var utlänningen har rätt att utföra arbete.

En minimiperiod för arbete hos den första arbetsgivaren

Utöver att villkora rätten till byte av arbetsgivare till en anmälningsskyldighet får medlemsstaterna även kräva en minimiperiod under vilken innehavaren av det kombinerade tillståndet är skyldig att arbeta för den första arbetsgivaren. Den minimiperiod som avses får inte överstiga anställningsavtalets eller tillståndets giltighetstid och får under alla omständigheter inte överstiga sex månader. Medlemsstaterna ska dock tillåta byte av arbetsgivare innan perioden har löpt ut om arbetsgivaren allvarligt har åsidosatt villkoren i anställningsförhållandet.

Eftersom ett arbetstillstånd, enligt vad som föreslås ovan, inte längre kommer knytas till en viss arbetsgivare skulle det kunna övervägas att utnyttja möjligheten att införa en sådan reglering för att motverka missbruk av systemet. Det är nämligen på grund av en arbetsgivares svårigheter att rekrytera inom landet som utlänningen erbjudits anställning och att det är också mot de arbetsvillkoren som arbetstillståndet prövas. En nackdel med införandet av en skyldighet att stanna hos den första arbetsgivaren under en minimiperiod skulle samtidigt vara att arbetstagaren blir hänvisad till och beroende av arbetsgivaren under den perioden. Detta skulle kunna skapa oönskade inlåsnings effekter för t.ex. högkvalificerade personer som behöver byta arbetsgivare och på så sätt påverka Sveriges attraktionskraft negativt. Om en minimiperiod införs innehåller direktivet även ett krav på att arbetstagaren ska tillåtas att byta arbetsgivare innan minimiperioden löpt ut om arbetsgivaren allvarligt har åsidosatt villkoren för anställningsförhållandet. En sådan reglering förutses kunna leda till komplicerade bedömningar som skulle riskera att motverka den förenklade och effektiva hantering av uppehålls- och arbetstillstånd som eftersträvas.

Sammantaget bedöms därför att det nya direktivets möjlighet att införa en minimiperiod med skyldighet att arbeta hos den första arbetsgivaren inte bör utnyttjas.

Arbetsmarknadsprövning

Sverige tillämpar för närvarande inte s.k. arbetsmarknadsprövning. Den möjlighet direktivet ger att underkasta varje byte av arbetsgivare en kontroll av situationen på arbetsmarknaden är därför inte aktuell för Sveriges del.

Tillståndstiden

Ett arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring får inte ges för längre tid än två år. Det får inte heller avse längre tid än anställningstiden (6 kap. 2 a § första stycket UtL). Ett problem som lyfts av företrädare för både arbetsgivare och arbetstagare när det gäller att attrahera högkvalificerad arbetskraft till Sverige är att bestämmelsens utformning kan medföra att Migrationsverket inledningsvis beviljar en kortare tillståndstid vid provanställningar (jfr betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. [SOU 2024:15] s. 270)

En provanställning får vara högst sex månader (6 § lagen [1982:80] om anställningsskydd). Om utlänningen inledningsvis beviljas ett arbetstillstånd med en tillståndstid som motsvarar tiden för provanställningen måste han eller hon ansöka om förlängning av arbetstillståndet när provanställningen övergår i en tillsvidareanställning. Förutom att detta är administrativt krävande för den enskilde, arbetsgivaren och Migrationsverket kan det skapa en osäkerhet avseende framtiden i Sverige och bidra till att utlänningen väljer att söka sig till ett annat land. Bestämmelserna om tillståndstiden för EU-blåkort har t.ex. nyligen ändrats bl.a. för att ge Migrationsverket ett tydligare utrymme att bevilja en tillståndstid som är längre än en provanställning. Ett EU-blåkort får därför numera beviljas minst för anställningstiden (6 a kap. 5 § UtL och prop. 2024/25:18 s. 208).

För att ge Migrationsverket ett tydligt utrymme att bevilja en tillståndstid som är längre än en provanställning bör även

bestämmelsen om tillståndstid för ett arbetstillstånd ändras i linje med vad som gäller för EU-blåkort. Det föreslås därför att ett arbetstillstånd minst ska gälla under anställningstiden, om anställningstiden är kortare än två år. I avsnitt 7.3 föreslås att en utlänning ska anmäla till Migrationsverket om en anställning upphör. Det innebär bl.a. att det åligger utlänningen att anmäla till Migrationsverket om en provanställning inte övergår i en tillsvidareanställning. Migrationsverket bör även genom efterkontroller kunna säkerställa att utlänningen fortfarande har en anställning efter en provanställnings slut (6 kap. 6 a § UtlF).

7.3 Tillfällig arbetslöshet

Förslag: Om en utlänning har haft arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring i mer än två år får uppehållstillståndet inte återkallas, trots att anställningen har upphört, om han eller hon har varit arbetslös i mindre än sex månader och har tillräckliga medel för att försörja sig för den period av arbetslöshet som överstiger tre månader. Det nuvarande kravet på att den nya anställningen ska omfattas av arbetstillståndet eller att utlänningen annars ska ha ansökt om ett nytt arbetstillstånd ska tas bort.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer ska få meddela föreskrifter om försörjningsförmåga för den period av arbetslöshet som överstiger tre månader.

En utlänning som har ett arbetstillstånd ska anmäla till Migrationsverket om anställningen upphör.

Bedömning: Det nya direktivets krav att arbetslöshet inte ska utgöra skäl för återkallelse av ett uppehållstillstånd under förutsättning att arbetslösheten inte överstiger tre månader tillgodoses genom gällande rätt.

Skälen för förslaget och bedömningen

Direktivet

Enligt artikel 11.4 i det nya direktivet ska arbetslöshet inte i sig utgöra skäl för återkallelse av ett kombinerat tillstånd, under

förutsättning att den totala perioden av arbetslöshet inte överstiger tre månader under giltighetstiden för ett kombinerat tillstånd, eller sex månader om tredjelandsmedborgaren haft tillståndet i mer än två år. En ytterligare förutsättning är att början och, i förekommande fall, slutet av en arbetslöshetsperiod meddelas den berörda medlemsstatens behöriga myndigheter i enlighet med relevanta nationella förfaranden. Medlemsstaterna ska fastställa om det är utlänningen eller arbetsgivaren som ska meddela de behöriga myndigheterna. Genom undantag får medlemsstaterna tillåta en innehavare av ett kombinerat tillstånd att vara arbetslös under en längre period.

För arbetslöshetsperioder som överstiger tre månader får medlemsstaterna kräva att innehavare av kombinerade tillstånd lägger fram bevis för att de har tillräckliga medel för att försörja sig utan hjälp från det sociala biståndssystemet i den berörda medlemsstaten.

Motsvarande bestämmelser finns inte i 2011 års direktiv.

Tillåten arbetslöshetsperiod

Enligt gällande ordning får uppehållstillstånd för en utlänning vars anställning upphört under pågående tillståndsperiod återkallas, om inte utlänningen inom tre månader har fått en ny anställning som omfattas av arbetstillståndet eller inom samma tid ansökt om arbetstillstånd med anledning av en ny anställning och ansökan därefter beviljas (s.k. omställningsperiod, se 7 kap. 3 § första stycket 2 UtlL och prop. 2007/08:147s. 32 och 33). Det nya direktivets krav att arbetslöshet som inte överstiger tre månader inte i sig ska utgöra grund för återkallelse motsvaras alltså av gällande rätt.

Direktivet är formulerat på ett sådant sätt att det är den totala arbetslöshetsperioden som inte får överstiga en viss tid under tillståndets giltighetstid. Det har inte kommit fram annat än att nuvarande ordning, som innebär att varje period av arbetslöshet inom tillståndstiden får vara högst tre månader, fungerar väl. Det bedöms därför att nuvarande ordning bör behållas, vilket också är möjligt enligt direktivet.

Eftersom ett arbetstillstånd inte längre föreslås knytas till en viss arbetsgivare eller ett slag av arbete bör bestämmelsen i 7 kap. 3 § första stycket 2 UtlL justeras så att lydelsen står i överensstämmelse med detta (se avsnitt 7.2). Det nuvarande kravet på att den nya anställningen ska omfattas av arbetstillståndet eller att utlänningen annars ska ha ansökt om ett nytt arbetstillstånd, föreslås därför tas bort.

Enligt det nya direktivet ska den som har haft ett kombinerat tillstånd i mer än två år tillåtas en längre arbetslöshetsperiod om totalt sex månader under giltighetstiden för det kombinerade tillståndet. En liknande reglering finns i det nya blåkortsdirektivet och har genomförts i 6 a kap. 12 § andra stycket UtlL. Någon möjlighet till en längre period för att hitta en ny anställning på den grunden att utlänningen har haft arbetstillstånd i mer än två år finns emellertid inte när det gäller de nationella arbetstillstånden. För att genomföra direktivet i denna del bör således en bestämmelse införas som innebär att uppehållstillståndet inte får återkallas om utlänningen har haft arbetstillstånd i mer än två år och han eller hon har varit arbetslös i mindre än sex månader.

För arbetslöshetsperioder som överstiger tre månader får medlemsstaterna enligt det nya direktivet kräva att tillståndsinnehavaren visar att han eller hon har tillräckliga medel för att försörja sig utan hjälp från det sociala biståndssystemet i den berörda medlemsstaten. Vid införandet av omställningsperioden i 7 kap. 3 § första stycket 2 UtlL ansågs det rimligt att tillåta en tid om tre månader, från det att anställningen upphörde, för att söka nytt arbete. På det sättet begränsades den tid under vilken samhällets stöd behöver tas i anspråk samtidigt som tiden ansågs vara tillräckligt lång för att sökanden skulle kunna få en ny anställning (prop. 2007/08:147 s. 32 och 33). För en arbetslöshetsperiod som överstiger tre månader är det däremot lämpligt att införa ett krav på att utlänningen ska kunna försörja sig för att få vistas här. Det nya direktivets möjlighet att införa ett försörjningskrav för tillåtna arbetslöshetsperioder som överstiger tre månader bör alltså utnyttjas.

Den nivå på försörjningskravet som direktivet medger är att utlänningen har tillräckliga medel för att försörja sig utan hjälp från det sociala biståndssystemet. Försörjningskrav som är formulerade på liknande sätt förekommer i andra EU-direktiv som till exempel

ICT-direktivet och Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG av den 29 april 2004 om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier och om ändring av förordning (EEG) nr 1612/68 och om upphävande av direktiven 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148/EEG, 75/34/EEG, 75/35/EEG, 90/364/EEG, 90/365/EEG och 93/96/EEG (rörlighetsdirektivet). EU-domstolen har uttalat att med begreppet sociala biståndssystem avses samtliga biståndssystem som inrättats av offentliga myndigheter och som sådana personer vänder sig till som inte förfogar över tillräckliga tillgångar för att försörja sig och därför riskerar att belasta de offentliga medlen i den mottagande medlemsstaten (Pensionsversicherungsanstalt mot Peter Brey, C-140/12, EU:C:2013:565, punkt 61). För svenska förhållanden bör detta innebära att utlänningen ska ha en försörjningsförmåga som innebär att han eller hon inte behöver behovsprövat stöd från det allmänna för att täcka sina kostnader för bl.a. boende och uppehälle, t.ex. försörjningsstöd enligt socialtjänstlagen (2001:453). En ny socialtjänstlag träder i kraft den 1 juli 2025 (se propositionen En förebyggande socialtjänstlag – för ökade rättigheter, skyldigheter och möjligheter [prop. 2024/25:89]). Det bör sakna betydelse genom vilka medel som utlänningen kan försörja sig under arbetslöshetsperioden, så länge medlen inte kommer från behovsprövat stöd från det allmänna. Det bör alltså kunna avse t.ex. egna medel, a-kassa eller försörjning via make/maka eller en sponsor. För att det ska vara tydligt vilket försörjningskrav som ska vara uppfyllt för att en utlänning inte ska riskera att få sitt tillstånd återkallat vid arbetslöshet som överstiger tre månader bör detta uttryckligen framgå av författning. Det är emellertid lämpligt att den närmare innebörden av vad som avses med tillräckliga medel regleras på annat sätt än genom lag. Det föreslås därför att det införs ett bemyndigande för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att meddela föreskrifter om försörjningsförmågan (jfr prop. 2019/20:9 s. 53 och prop. 2021/22:134 s. 35).

Den nya föreslagna längre omställningsperioden om högst sex månader innebär alltså att utlänningen, för den tid av arbetslöshet som överstiger tre månader, ska visa att han eller hon uppfyller kravet på försörjning. Om utlänningen inte kan visa att han eller hon har tillräckliga medel för sin försörjning får Migrationsverket, precis

som enligt nuvarande ordning, återkalla uppehållstillståndet efter tre månader.

Anmälningsskyldighet

En ytterligare förutsättning enligt det nya direktivet för att arbetslöshet i sig inte ska utgöra skäl för återkallelse är att början och, i förekommande fall, slutet av en arbetslöshetsperiod meddelas den berörda medlemsstatens behöriga myndigheter. Medlemsstaterna ska fastställa om det är tredjelandsmedborgaren eller dennes arbetsgivare som ska meddela de berörda myndigheterna.

Regleringen innebär ett krav på att behöriga myndigheter ska underrättas när en arbetslöshetsperiod inleds och när den avslutas. Om så inte har gjorts kan tillståndet alltså återkallas. Någon sådan anmälningsskyldighet finns inte i utlänningslagen kopplat till reglerna för arbetskraftsinvandring. För att Migrationsverket ska få information om när en arbetslöshetsperiod inleds bör därför en skyldighet att anmäla när en anställning upphör införas. I avsnitt 7.2 föreslås att en skyldighet att anmäla om en ny anställning påbörjas, ska införas. En anmälan om att anställningen upphör innefattar inledandet av en period av arbetslöshet och en anmälan om när en ny anställning påbörjas innefattar när en period av arbetslöshet avslutas. De föreslagna anmälningsskyldigheterna innebär således att Migrationsverket får information om när en period av arbetslöshet inleds och när den avslutas. Någon ytterligare särskild reglering om anmälningsskyldighet för arbetslöshet, utöver den föreslagna, behövs därför inte. För de som beviljats arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring finns redan en skyldighet för vissa arbetsgivare att efter åläggande från Migrationsverket anmäla om något av de villkor som legat till grund för beslutet om arbetstillstånd ändras till det sämre (6 kap. 6 c § UtIF). Det saknas skäl att ändra på den ordningen. I avsnitt 7.2 föreslås även att ett uppehållstillstånd för arbete ska kunna återkallas och en förlängning av tillståndstiden vägras om utlänningen inte har fullgjort anmälningsskyldigheten. Den regleringen gäller även om skyldigheten att anmäla att en anställning upphör inte har uppfyllts. Genom anmälan kommer Migrationsverket således få kännedom om

när en utlänning blir arbetslös och när perioden av arbetslöshet upphör genom att utlänningen får en ny anställning. Migrationsverket har då bättre möjlighet att upptäcka och återkalla tillståndet för en utlänning som inte har fått en ny anställning inom den tillåtna omställningsperioden.

Enligt direktivet ska medlemsstaterna fastställa om det är tredjelandsmedborgaren eller dennes arbetsgivare som ska meddela behöriga myndigheter. I SOU 2024:15 föreslås en skyldighet för arbetsgivare att anmäla när en anställning upphör, samt om en anställning aldrig tillträds. Enligt utredningen bedöms det vara mer ändamålsenligt att den skyldigheten ligger hos arbetsgivaren, bl.a. eftersom arbetstagaren kan ha mindre incitament att följa ett sådant krav. Utredningen bedömer också att en skyldighet att anmäla om en anställning upphör kan medföra ett större utrymme för Migrationsverket att bevilja en längre tillståndstid än sex månader vid provanställningar, eftersom det då kommer finnas en skyldighet att anmäla om provanställningen avslutas och inte övergår i en tillsvidareanställning (SOU 2024:15 s. 204–207). Till skillnad från vad utredningen föreslår i SOU 2024:15 görs här bedömningen att det bör vara utlänningen själv som ska underrätta Migrationsverket om arbetslöshetens början och slut. Utlänningen själv är den som har bäst kännedom om sin arbetssituation. Dessutom föreslås att en utebliven anmälan ska kunna leda till återkallelse eller vägrad förlängning av tillståndet. Om tillståndet återkallas på grund av en utebliven anmälan innebär det också att utlänningen inte får viss tid på sig att söka ett nytt arbete under en omställningsperiod. Det kommer således att finnas starka incitament för arbetskraftsinvandrare som vill vistas och arbeta i Sverige att uppfylla anmälningsskyldigheten. Att lägga ansvaret för anmälan på arbetsgivaren skulle dessutom, förutom en ökad administrativ börda, kunna leda till oönskade konsekvenser. Arbetskraftsinvandraren skulle t.ex. riskera att drabbas genom att uppehållstillståndet återkallas och omställningsperioden går förlorad om arbetsgivaren underlåter att anmäla att en anställning har upphört. En sådan ordning är inte önskvärd.

Anmälan bör ske i direkt anslutning till att anställningen upphört så att Migrationsverket får informationen och har möjlighet att vidta eventuella åtgärder.

Således föreslås att det är utlänningen som ska underrätta Migrationsverket om en anställning upphör och om en ny anställning påbörjas. Härigenom kommer regleringen även att överensstämma med motsvarande reglering som gäller för EU-blåkort. Information om regelverket och om denna skyldighet bör lämnas vid beviljandet av arbetstillståndet (se 8 kap. 10 k § UtlF). Tydlig och lättillgänglig information bör ges om innebörden av anmälningsskyldigheten så att arbetstagaren och arbetsgivaren vet vad som gäller och kan tillvarata sina intressen.

När det gäller möjligheten för Migrationsverket att bevilja en längre tillståndstid än sex månader vid en provanställning, se avsnitt 7.2.

7.4 Förlängd omställningsperiod

Förslag: Om det finns skälig anledning att anta att en arbetskraftsinvandrare har exploaterats i arbete under uppenbart orimliga villkor ska han eller hon, utöver omställningsperioderna om tre respektive sex månader, medges ytterligare tre månader för att hitta en ny anställning. Kravet på att kunna försörja sig för arbetslösa perioder som överstiger tre månader ska inte gälla i denna situation.

Omställningsperioden för en utlänning vars anställning upphört sedan utlänningen underrättats om att en utredning om återkallelse inletts, men innan Migrationsverket fattat beslut i ärendet, ska vara densamma som för andra arbetskraftsinvandrare vars anställning har upphört.

Skälen för förslaget

Direktivet

Enligt artikel 11.6 i det nya direktivet ska den tillåtna arbetslöshetsperioden som avses i artikel 11.4 förlängas med tre månader under vissa förutsättningar. Detta gäller om de behöriga myndigheterna i medlemsstaten, i enlighet med de förfaranden som fastställs i nationell rätt, konstaterar att det finns rimliga skäl att anta att en innehavare av ett kombinerat tillstånd har utsatts för särskilt

exploaterande arbetsförhållanden, enligt definitionen i artikel 2 i) 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 (sanktionsdirektivet).

Motsvarande bestämmelse finns inte i 2011 års direktiv.

Förlängd omställningsperiod om det kan antas att utlännningen utsatts för exploatering i arbete

Enligt det nya direktivet ska den tillåtna arbetslöshetsperioden förlängas med tre månader om myndigheterna konstaterar att det finns rimliga skäl att anta att utlännningen har utsatts för särskilt exploaterande arbetsförhållanden enligt definitionen i sanktionsdirektivet.

En reglering som motsvarar det nya direktivets krav i denna del finns inte i utlänningslagstiftningen. För att genomföra direktivet är det således nödvändigt att en ny bestämmelse införs.

Enligt sanktionsdirektivet avses med särskilt exploaterande 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. Begreppet särskilt exploaterande arbetsförhållanden, som det definieras i sanktionsdirektivet, har inte införts i svensk rätt.

Brottet människoexploatering infördes i 4 kap. 1 b § brottsbalken 2018. Regeringen gjorde då bedömningen, med viss vägledning från sanktionsdirektivet, att begreppet särskilt svåra arbetsförhållanden i och för sig vore väl lämpat för att beskriva den typ av arbetssituation som avses men att begreppet arbete under uppenbart orimliga villkor borde användas i stället för att tydligare förmedla att bestämmelsen även kan träffa andra villkor, t.ex. i fråga om lön (propositionen Det straffrättsliga skyddet mot människohandel och människoexploatering [prop. 2017/18:123] s 44). Enligt bestämmelsen ska den som i annat fall än som avses i 4 kap. 1 § (människorov) eller 1 a § (människohandel), genom olaga tvång, vilseledande eller utnyttjande av någons beroendeställning, skyddslöshet eller svåra situation exploaterar en person i

tvångsarbete, arbete under uppenbart orimliga villkor eller tiggeri, dömas för människoexploatering till fängelse i högst fyra år. Av förarbetena framgår att med uppenbart orimliga villkor avses arbete eller tjänst under villkor, såväl faktiska arbetsförhållanden som andra villkor, som är så dåliga att de vid en objektiv helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet på ett påfallande och negativt sätt skiljer sig från vad som kan anses acceptabelt på arbetsmarknaden. Som exempel på villkor av detta slag anges att en person får arbeta för en synnerligen låg lön eller oavlönat, under orimligt långa arbetsdagar eller med oacceptabla säkerhetsrisker (prop. 2017/18:123 s 60).

Ordalydelserna i sanktionsdirektivet respektive brottsbalken skiljer sig således åt. Av förarbetena framgår dock att den närmare innebörden i brottsbalken i princip är densamma som enligt direktivet och att avsikten är att den i det närmsta ska stämma överens med definitionen i sanktionsdirektivet. För att underlätta tillämpningen är det lämpligt att den nya bestämmelsen utformas i enlighet med befintlig lagstiftning. Särskilt exploaterande arbetsförhållanden enligt definitionen i artikel 2 i) i sanktionsdirektivet bör i svensk rätt därför uttryckas som exploatering i arbete under uppenbart orimliga villkor.

Det beviskrav som direktivet ställer upp för att bestämmelsen över huvud taget ska vara tillämplig är att myndigheterna konstaterar att det finns rimliga skäl att anta. Uttrycket är inte vanligt i svensk rätt och förekommer inte alls i utlänningslagstiftningen. I stället bör uttrycket skälig anledning att anta användas eftersom det vanligtvis används som översättning av "reasonable grounds to believe" (se den engelska språkversionen av det nya direktivet) (jfr även propositionen Genomförande av visselblåsardirektivet [prop. 2020/21:193] s 112 och 113). Skälig anledning att anta förekommer också i utlänningslagstiftningen (se bl.a. 19 kap. 2 § och 20 kap. 12 a § UtlL). Mot den bakgrunden bedöms beviskravet skälig anledning att anta motsvara det beviskrav som direktivet ställer upp.

Det föreslås vara Migrationsverket som ska bedöma om förutsättningarna för att medge en förlängd arbetslöshetsperiod är uppfyllda. Det innebär givetvis inte att Migrationsverket ska göra en egen utredning om brott har begåtts mot utlänningen utan myndigheten får i stället bedöma om det finns konkreta omständigheter som talar för att utlänningen har exploaterats i

arbete under uppenbart orimliga arbetsvillkor. Att en förundersökning har inletts om människoexploatering, gällande arbete under uppenbart orimliga villkor, bör vara en tydlig indikation på att det finns skälig anledning att anta att utlänningen har exploaterats i arbete under uppenbart orimliga villkor. Endast utlänningens påstående om exploatering i arbetet bör som regel inte vara tillräckligt. Om utlänningen däremot kan åberopa bevisning av viss substans, t.ex. en polisanmälan eller uppgifter från en arbetsplatsinspektion, som ger indikationer på att han eller hon kan ha varit utsatt för exploatering i arbete under uppenbart orimliga villkor kan Migrationsverkets utredningsansvar aktualiseras (jfr MIG 2014:21). Detta innebär att Migrationsverket framför allt ska ge utlänningen anvisningar om vilken kompletterande utredning som behövs. Någon skyldighet att utreda varje ärende där en utlänning har blivit arbetslös för att utesluta att utlänningen blivit exploaterad i arbete under uppenbart orimliga villkor bör inte finnas.

För att uppfylla direktivets krav föreslås sammanfattningsvis en ny reglering som innebär att om det finns skälig anledning att anta att en utlänning, som har arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket UtL, har exploaterats i arbete under uppenbart orimliga arbetsvillkor ska han eller hon, utöver omställningsperioderna om tre respektive sex månader, medges ytterligare tre månader för att hitta en ny anställning. Den föreslagna förlängda omställningsperioden är alltså en undantagsbestämmelse från de redan föreslagna omställningsperioderna om tre respektive sex månader. Detta innebär även att det försörjningskrav som föreslås gälla för arbetslösa perioder som överstiger tre månader inte bör gälla i dessa situationer.

Omställningsperiod för en utlänning vars anställning upphört efter att Migrationsverket inlett ett ärende om återkallelse

I 7 kap. 7 e § andra stycket UtL finns ytterligare en bestämmelse om en förlängd omställningsperiod som gäller om en utlännings anställning har upphört sedan utlänningen underrättats om att en utredning om återkallelse av tillståndet, på grund av att förutsättningarna för arbetstillståndet inte längre är uppfyllda eller att utlänningen inte inom fyra månader från tillståndets första

giltighetsdag påbörjat arbetet, har inletts men innan beslut fattats av Migrationsverket.

Regleringen har motiverats med att en utlänning i en sådan situation inte bör hamna i ett sämre läge än andra arbetskraftsinvandrare, utan också bör få möjlighet att söka ett nytt arbete, s.k. omställning. Med hänsyn till att dessa arbetskraftsinvandrare redan befinner sig i en utsatt situation ansågs det rimligt att de får en något längre tid på sig att söka nytt arbete innan återkallelse kan bli aktuell. En rimlig tid ansågs vara fyra månader, i stället för tre, från det att anställningen upphörde (propositionen Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring [prop. 2013/14:227] s. 23).

Enligt det nya direktivet gäller omställningsperioder om sammanlagt tre månader för den som haft ett kombinerat tillstånd i högst två år och om sammanlagt sex månader för den som haft ett kombinerat tillstånd i mer än två år. Det finns enligt artikel 11.4 en möjlighet att tillåta en innehavare av ett kombinerat tillstånd att vara arbetslös under en längre period. Det nya direktivets olika krav på omställningsperioder vid arbetslöshet, i kombination med den befintliga regleringen om en annan omställningsperiod när ett återkallelseärende har inletts, skulle emellertid innebära ytterligare tidsfrister att förhålla sig till, vilket riskerar att göra regleringen onödigt komplicerad. De redan föreslagna bestämmelserna om en omställningsperiod på tre eller sex månader, med möjlighet till ytterligare tre månader om utlänningen har exploaterats i arbete under uppenbart orimliga villkor, bedöms som tillräckliga. Det föreslås därför att den nuvarande omställningsperioden om fyra månader för en utlänning vars anställning upphört efter att Migrationsverket inlett ett ärende om återkallelse tas bort. I stället föreslås att omställningsperioden i denna situation ska vara densamma som föreslås gälla för andra arbetskraftsinvandrare vars anställning har upphört. En hänvisning med den innebörden bör därför föras in i 7 kap. 7 e § andra stycket UtL.

Således ska en utlänning som blir av med anställningen sedan ett återkallelseärende inletts, på grund av att förutsättningarna för arbetstillståndet enligt 6 kap. 2 § första stycket UtL inte längre är uppfyllda eller att utlänningen inte inom fyra månader från tillståndets första giltighetsdag påbörjat arbetet, även fortsättningsvis ges möjlighet att hitta en ny anställning under en

omställningsperiod. Den ändring som föreslås innebär dock att tiden för omställning ska motsvara den som föreslås gälla för andra arbetskraftsinvandrare vars anställning har upphört, dvs. tre månader för den som har haft ett arbetstillstånd i högst två år eller sex månader för den som haft ett arbetstillstånd i mer än två år, om utlänningen kan försörja sig under den period av arbetslöshet som överstiger tre månader, samt en möjlighet till ytterligare tre månader om det finns skälig anledning att anta att utlänningen har exploaterats i arbete under uppenbart orimliga villkor.

Vid en senare ansökan om förlängning av arbetstillståndet bör utgångspunkten för bedömningen vara framåtsyftande och undantagen för ringa fall eller om en återkallelse med hänsyn till omständigheterna annars inte framstår som skälig ska beaktas (jfr prop. 2021/22:134 s. 62–66).

7.5 Vistelse i landet till dess de behöriga myndigheterna har kontrollerat villkoren

Bedömning: Det nya direktivets krav om att en innehavare av ett uppehålls- och arbetstillstånd ska få vistas på medlemsstatens territorium till dess att behöriga myndigheter kontrollerat relevanta villkor för byte av arbetsgivare, även om den tillåtna arbetslöshetsperioden har löpt ut, tillgodoses genom gällande ordning och de förslag som lämnas i denna promemoria.

Skälen för bedömningen: Om innehavaren av ett kombinerat tillstånd hittar en ny arbetsgivare inom den tillåtna arbetslöshetsperioden och medlemsstaten tillämpar något av villkoren i artikel 11.3 för tillträde till den nya anställningen, ska medlemsstaten enligt artikel 11.4 i det nya direktivet tillåta innehavaren av det kombinerade tillståndet att vistas i landet till dess att de behöriga myndigheterna har kontrollerat att villkoren är uppfyllda, även om den tillåtna arbetslöshetsperioden har löpt ut. Motsvarande bestämmelse finns inte i 2011 års direktiv.

En utlänning som har uppehållstillstånd har rätt att visas i landet (2 kap. 4 § UtlL). I avsnitt 7.2 föreslås också att en utlänning som innehar ett giltigt uppehålls- och arbetstillstånd inte ska få tillståndet återkallat om han eller hon inom giltighetstiden för tillståndet och

inom den tillåtna arbetslöshetsperioden får en ny anställning och också anmäler den nya anställningen till Migrationsverket. Möjligheten enligt det nya direktivet att föreskriva en viss tid inom vilken Migrationsverket ska ta ställning till den nya anställningen föreslås inte utnyttjas (se avsnitt 7.2).

Med den föreslagna regleringen kommer en arbetskraftsinvandrare, som efter en period av arbetslöshet anmäler en ny anställning till Migrationsverket, kunna fortsätta att vistas i landet under uppehållstillståndets giltighetstid. Några andra författningsändringar bedöms därför inte vara nödvändiga för att uppfylla direktivets krav i denna del.

7.6 Tillstånd att vistas och arbeta i Sverige under handläggningstiden

Förslag: Det nuvarande kravet om att en utlänning ska ha haft arbetstillstånd i minst sex månader för att ha rätt att arbeta under handläggningstiden av en förlängningsansökan av tillståndet ska tas bort. Även bestämmelsen om att arbetskraftsinvandrare som inom giltighetstiden för tillståndet ansöker om ett nytt arbetstillstånd sedan anställningen upphört får arbeta under handläggningstiden ska tas bort.

Bedömning: Det nya direktivets krav om att en utlänning ska tillåtas att vistas i Sverige under handläggningstiden för en förlängningsansökan tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för förslaget och bedömningen: Om giltighetstiden för det kombinerade tillståndet löper ut under förfarandet om dess förlängning ska medlemsstaterna, enligt artikel 11.5 i det nya direktivet, tillåta att tredjelandsmedborgaren vistas på deras territorium på samma villkor som om denne var innehavare av ett kombinerat tillstånd tills de behöriga myndigheterna har fattat beslut om ansökan om dess förlängning.

Motsvarande bestämmelse finns inte i 2011 års direktiv.

Enligt huvudregeln ska den utlänning som vill ha uppehålls- eller arbetstillstånd i Sverige ha ansökt om och beviljats ett sådant tillstånd före inresan i landet (5 kap. 18 § första stycket och 6 kap.

4 § UtlL). Från denna huvudregel finns dock ett antal undantag när ansökan kan bifallas även om utlänningen befinner sig i Sverige (5 kap. 18 § andra till fjärde styckena, 18 a och 19 §§ UtlL). Dessa undantag gäller även ansökan om arbetstillstånd (6 kap. 4 § UtlL). Undantagen är omfattande och gäller exempelvis för en utlänning som ansöker om förlängning av uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd samt för en familjemedlem till en sådan utlänning. Det förhållandet att en utlänning får lämna in en ansökan inifrån landet innebär även att han eller hon får vistas här under tiden för prövningen av ansökan, även om tillståndstiden löper ut under förfarandet. Direktivets krav är därmed uppfyllda av gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Enligt det nya direktivet ska en tredjelandsmedborgare tillåtas vistas på samma villkor som om denne var innehavare av ett kombinerat tillstånd. Detta torde innebära att utlänningen inte bara ska tillåtas att vistas här under handläggningen av förlängningsansökan, utan även tillåtas att arbeta under den tiden.

Enligt gällande rätt behöver inte den som har haft arbetstillstånd för en tid av minst sex månader och som inom giltighetstiden för tillståndet ansöker om förlängning, ha arbetstillstånd för tiden till dess tillståndsfrågan har avgjorts, eller om beslut om utvisning meddelas, till dess utvisningsbeslutet har fått laga kraft (5 kap. 3 § andra stycket UtlF). Den som har haft ett arbetstillstånd för en tid av minst sex månader kan alltså fortsätta att arbeta under handläggningstiden av en förlängningsansökan, även om giltighetstiden för arbetstillståndet hinner löpa ut.

Det nya direktivet innehåller ingen möjlighet till undantag för den som haft arbetstillstånd för en kortare tid än sex månader. Det föreslås därför att den nuvarande bestämmelsen ändras så att den som har haft arbetstillstånd, oavsett hur länge, och som inom giltighetstiden för tillståndet ansöker om förlängning inte behöver ha arbetstillstånd till dess tillståndsfrågan har avgjorts, eller om beslut om utvisning meddelas, till dess utvisningsbeslutet har fått laga kraft.

Enligt gällande ordning behöver inte heller den som med stöd av 6 kap. 2 § första stycket UtlL har haft arbetstillstånd och som, sedan anställningen upphört men inom giltighetstiden för tillståndet, ansöker om nytt arbetstillstånd ha arbetstillstånd för tiden till dess tillståndsfrågan har avgjorts (5 kap. 3 § första stycket UtlF). I

avsnitt 7.2 föreslås att ett arbetstillstånd inte längre ska knytas till en viss arbetsgivare och avse ett visst slag av arbete och att en ny ansökan om arbetstillstånd inte längre ska krävas vid byte av anställning. I stället föreslås att en utlänning som har ett arbetstillstånd ska anmäla till Migrationsverket om en ny anställning påbörjas. Bestämmelsen i 5 kap. 3 § första stycket UtlF kommer i och med den nya regleringen att bli obsolet och föreslås därför upphävas.

Det kan därtill noteras att arbetskraftsinvandrare redan enligt gällande rätt har möjlighet att behålla sina bosättningsbaserade förmåner under handläggningstiden av en förlängningsansökan (se 5 kap. 12 § socialförsäkringsbalken). Det finns även möjlighet för en arbetskraftsinvandrare att i vissa fall resa under handläggningen av en förlängningsansökan (se 3 kap. 3 § UtlF).

8 Likabehandling under vistelsen i Sverige

8.1 Arbets- och anställningsvillkor

Bedömning: Det nya direktivets krav på likabehandling i fråga om arbets- och anställningsvillkor tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 12.1 a i det nya direktivet ska arbetstagare från tredjeland, som beviljats inresa i en medlemsstat för att arbeta eller som beviljats inresa i andra syften än arbete och som har rätt att arbeta, och omfattas av direktivets tillämpningsområde, ha rätt till likabehandling med svenska medborgare i fråga om anställningsvillkor och arbetsvillkor, inbegripet vad gäller lön, uppsägning, arbetstider, ledighet och allmänna helgdagar samt likabehandling av kvinnor och män, liksom hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Motsvarande bestämmelse, som dock var mindre detaljerad och inte föreskrev något om anställningsvillkor eller likabehandling av kvinnor och män, finns i 2011 års direktiv. Då gjordes bedömningen att kraven tillgodosågs genom gällande rätt (prop. 2013/14:153 s. 31 och 32).

Enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567) får arbetsgivare inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, söker eller gör en förfrågan om arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Det materiella tillämpningsområdet för diskrimineringsförbudet är omfattande. Alla situationer med koppling till arbetet som kan uppstå mellan en arbetsgivare och en arbetstagare omfattas (propositionen Ett starkare skydd mot

diskriminering [prop. 2007/08:95] s. 498). Lön och övriga anställningsvillkor samt hälso- och säkerhetskrav på arbetsplatsen omfattas alltså av förbudet i diskrimineringslagen. När det gäller regler som specifikt behandlar anställnings- och arbetsvillkor och villkor som gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen finns ingen särreglering som tar sin utgångspunkt i arbetstagarens medborgarskap. I Sverige finns inte heller någon författningsreglering av löner utan lönebildningen är en fråga för arbetsmarknadens parter. Det nya direktivets bestämmelse om att den som har uppehålls- och arbetstillstånd ska likabehandlas med landets egna medborgare i dessa avseenden tillgodoses således genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

8.2 Föreningsfrihet och rätt att vidta stridsåtgärder

Bedömning: Det nya direktivets krav på likabehandling i fråga om föreningsfrihet och rätten att vidta stridsåtgärder tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 12.1 b i det nya direktivet ska de arbetstagare från tredjeland, som beviljats inresa i en medlemsstat för att arbeta eller som beviljats inresa i andra syften än arbete och som har rätt att arbeta, och omfattas av direktivets tillämpningsområde, ha rätt till likabehandling med svenska medborgare i fråga om rätten att strejka och vidta stridsåtgärder i enlighet med medlemsstatens nationella rätt och praxis. Kravet gäller även föreningsfrihet och frihet att tillhöra en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller någon annan organisation vars medlemmar utövar ett visst yrke, inklusive de rättigheter och förmåner som sådana organisationer tillhandahåller, såsom rätten att förhandla om och ingå kollektivavtal, utan att det påverkar tillämpningen av nationella bestämmelser om allmän ordning och säkerhet.

Motsvarande bestämmelse, som dock inte föreskrev något om rätten att strejka och vidta strejkåtgärder, finns i 2011 års direktiv. Ett tillägg i det nya direktivet är också hänvisningen till rätten för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer att förhandla om och ingå kollektivavtal. Vid genomförandet av 2011 års direktiv gjordes

bedömningen att kraven tillgodosågs genom gällande rätt (prop. 2013/14:153 s. 32 och 33).

Av 2 kap. 25 § första stycket 1 regeringsformen följer att en utlänning här i riket är likställd med svensk medborgare i fråga om föreningsfrihet om inte annat följer av särskilda föreskrifter i lag. Några föreskrifter som begränsar utlänningars möjlighet till föreningsfrihet eller frihet att tillhöra en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation finns inte. I 7 och 8 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet finns tvingande bestämmelser om medbestämmande i arbetslivet. Enligt 2 kap. 11 § diskrimineringslagen är diskriminering förbjuden i fråga om medlemskap eller medverkan i arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation och förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar. När det gäller rätten att vidta stridsåtgärder har en förening av arbetstagare enligt 2 kap. 14 § regeringsformen rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal. Bestämmelser om begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder finns främst i lagen om medbestämmande i arbetslivet, men några bestämmelser om inskränkningar i rätten att vidta stridsåtgärder som har sin grund i medborgarskap finns inte. Det nya direktivets krav på likabehandling i fråga om föreningsfrihet och rätt att vidta stridsåtgärder tillgodoses således genom gällande rätt och kräver därför inga författningsändringar.

8.3 Tillgång till varor och tjänster

Bedömning: Det nya direktivets krav på likabehandling i fråga om tillgång till varor och tjänster tillgodoses genom gällande rätt.

Möjligheten att begränsa rätten till likabehandling när det gäller förfaranden för att få bostad bör inte utnyttjas.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 12.1 g i det nya direktivet ska arbetstagare från tredjeland, som beviljats inresa i en medlemsstat för att arbeta eller som beviljats inresa i andra syften än arbete och som har rätt att arbeta, och omfattas av direktivets tillämpningsområde, ha rätt till likabehandling med svenska medborgare i fråga om tillgång till varor och tjänster och leveranser

av allmänt tillgängliga varor och tjänster, inbegripet förfaranden för att erhålla tillgång till offentligägda och privatägda bostäder enligt nationell rätt. Det anges att detta inte ska påverka avtalsfriheten i enlighet med unionsrätten och nationell rätt. Vidare ska enligt artikel 12.1 h dessa arbetstagare från tredje land åtnjuta likabehandling med svenska medborgare i fråga om tillgång till rådgivningstjänster och information som tillhandahålls av arbetsförmedlingar. Medlemsstaterna får dock enligt artikel 12.2 d begränsa rätten till likabehandling till att avse arbetstagare från tredjeland som har anställning och begränsa tillgången till bostäder, med undantag för hyra av privatägda bostäder, inom de gränser som föreskrivs i nationell rätt.

En liknande bestämmelse finns i 2011 års direktiv. I det nya direktivet anges dock till skillnad från 2011 års direktiv att rätten till likabehandling i fråga om tillgång till bostäder avser offentligägda och privatägda bostäder. I 2011 års direktiv gjordes inte heller något undantag för privatägda bostäder när det gäller medlemsstaternas möjligheter att begränsa rätten till likabehandling. Då gjordes bedömningen att direktivets krav tillgodosågs genom gällande rätt och att möjligheten att begränsa rätten till likabehandling när det gäller tillgången till bostäder inte skulle utnyttjas (prop. 2013/14:153 s. 42).

Enligt 2 kap. 9 § diskrimineringslagen är diskriminering av arbetssökande och arbetstagare förbjuden i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag. Av 2 kap. 12 § samma lag följer att diskriminering är förbjuden för den som utanför privat- och familjelivet tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten. Det finns alltså inga begränsningar grundad på medborgarskap för att få tillgång till sådana varor och tjänster som avses i det nya direktivet, förfaranden för att erhålla bostäder eller för att ta del av arbetsförmedlingens tjänster. Direktivets bestämmelse om likabehandling med svenska medborgare i denna del tillgodoses således genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar. Möjligheten att begränsa rätten till likabehandling i fråga om bostäder bör inte utnyttjas.

8.4 Personer som har beviljats skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i en medlemsstat

Bedömning: Det nya direktivets krav om att personer som har beviljats skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i en medlemsstat ska omfattas av bestämmelserna om likabehandling om de har tillstånd att arbeta tillgodoses genom gällande rätt.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 3.5 i det nya direktivet, som är ny i förhållande till 2011 års direktiv, är kapitel III om rätten till likabehandling även tillämpligt på personer som har beviljats skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i en medlemsstat, om de i enlighet med nationell rätt har tillstånd att arbeta. Detta gäller trots att denna personkrets enligt artikel 3.2 h undantas från direktivets tillämpningsområde. Tribunalvittnen (22 kap. UtL), personer som är föremål för särskilt personsäkerhetsarbete (5 kap. 15 b § UtL) och personer som beviljats uppehållstillstånd p.g.a. vissa hinder mot verkställighet (12 kap. 18 § första stycket 1 UtL) (jfr avsnitt 5) har bedömts ingå i personkretsen (jfr prop. 2024/25:18 s. 45). Även dessa personkategorier omfattas således av bestämmelserna om rätten till likabehandling i förhållande till svenska medborgare, om de har tillstånd att arbeta. Direktivets krav på likabehandling bedöms i avsnitt 8.1–8.3 vara tillgodosett genom gällande rätt, främst beroende på att svensk rätt som utgångspunkt inte gör någon skillnad på medborgarskap. Det finns ingen särreglering som innebär att de nu aktuella personkategorierna inte skulle omfattas av samma rättigheter som övriga tredjelandsmedborgare som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Direktivets krav att även dessa personkategorier ska omfattas av likabehandling bedöms därför vara tillgodosett enligt gällande rätt.

9 Åtgärder mot missbruk och sanktioner

Bedömning: Det nya direktivets krav om att vidta åtgärder i syfte att förhindra missbruk och om sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet tillgodoses genom gällande rätt. Detsamma gäller det nya direktivets krav på tillträde till arbetsplatsen och bostaden.

Skälen för bedömningen

Direktivet

Enligt artikel 13.1 i det nya direktivet ska medlemsstaterna vidta åtgärder i syfte att förhindra potentiellt missbruk och sanktionera arbetsgivares överträdelser av nationella bestämmelser om likabehandling som antagits enligt artikel 12. Åtgärderna ska omfatta övervakning, bedömning och, när så är lämpligt, inspektioner, i synnerhet i sektorer med hög risk för kränkningar av arbetstagares rättigheter, i enlighet med nationell rätt eller administrativ praxis. Enligt artikel 13.2 ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner mot arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter enligt direktivet. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Enligt artikel 13.3 ska medlemsstaterna säkerställa att de organ som ansvarar för kontrollen av arbete eller andra behöriga myndigheter samt, om så föreskrivs i nationell rätt om medborgare i medlemsstaten, organisationer som företräder arbetstagares intressen har tillträde till arbetsplatsen. Om bostad tillhandahålls av arbetsgivaren och om så föreskrivs i nationell rätt om medborgare i medlemsstaten, ska tillträde till arbetsplatsen omfatta tillträde till

den bostaden, förutsatt att arbetstagaren från tredjeland samtycker till detta tillträde.

Motsvarande bestämmelser finns inte i 2011 års direktiv. Däremot finns liknande bestämmelser i andra direktiv på närliggande områden, bl.a. säsongsanställningsdirektivet. Av skäl 43 framgår också att när det gäller skyddet av arbetstagare bör liknande nationella åtgärder för övervakning, bedömning, inspektioner, sanktioner och underlättande av klagomål redan ha antagits och vara i kraft på nationell nivå.

Åtgärder mot missbruk och sanktioner mot arbetsgivare

Bestämmelser om att medlemsstaterna ska vidta åtgärder i syfte att förhindra missbruk och föreskriva sanktioner mot arbetsgivare finns även i bl.a. det nya blåkortsdirektivet, ICT-direktivet och säsongsanställningsdirektivet. Vid genomförandet av de direktiven gjordes bedömningen att det inte behöves några författningsändringar med anledning av dessa regleringar, utan de kontrollmöjligheter och sanktioner som redan finns ansågs vara tillräckliga för att möta direktivens krav (se prop. 2024/25:18 s. 100 och 111, propositionen Uppehålls- och arbetstillstånd för företagsintern förflyttning – genomförande av ICT-direktivet [prop. 2017/18:34] s. 92 och propositionen Genomförande av säsongsanställningsdirektivet [prop. 2017/18:108] s. 96–99).

I Migrationsverkets uppgifter ingår att vidta åtgärder för att motverka missbruk av regler (5 § 1 förordningen med instruktion för Migrationsverket). För att säkerställa att lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen ska Migrationsverket vid handläggningen av en ansökan om arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § UtlL ge sammanslutningar av arbetstagare inom det verksamhetsområde som tillståndet avser tillfälle att yttra sig i ärendet (5 kap. 7 a § UtlF). Migrationsverket får härigenom möjlighet att redan vid tillståndsprövningen säkerställa att innehavaren av ett arbetstillstånd kommer att arbeta under rimliga villkor.

Migrationsverket har också möjlighet att ålägga en arbetsgivare att, under den tid som utlänningens tillstånd gäller hos den

arbetsgivaren, skriftligen anmäla om något av de villkor som anges i 6 kap. 2 § första stycket UtL ändras till det sämre i förhållande till de uppgifter som legat till grund för beslutet om arbetstillstånd (6 kap. 6 c § UtL). En underlåtenhet att göra en sådan anmälan kopplas även till ett straffansvar (20 kap. 6 § UtL). En arbetsgivare till en utlänning som beviljats arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket UtL är också skyldig att efter Migrationsverkets föreläggande lämna skriftlig uppgift om de villkor som gäller för utlänningens anställning (6 kap. 6 b § UtL). Uppgifterna ska lämnas på heder och samvete, vilket innebär att bestämmelserna om osann eller vårdslös försäkran i 15 kap. 10 § brottsbalken blir tillämpliga. En arbetsgivare som lämnar osann uppgift eller förtiger sanningen kan, om åtgärden innebär fara i bevishänseende, dömas för osann försäkran till böter eller fängelse i högst sex månader. För att ytterligare förstärka åtgärderna mot missbruk och fusk gäller sedan den 1 juni 2022 att Migrationsverket även kan besluta om att förelägga arbetsgivaren att komma in med de efterfrågade uppgifterna. Föreläggandet får förenas med vite (9 kap. 17 § UtL).

Vidare har Migrationsverket möjlighet att göra en förnyad kontroll vid en ansökan om förlängning av ett arbetstillstånd. Under den löpande tillståndstiden görs även kontroller om det på något sätt kommer till Migrationsverkets kännedom att det finns skäl att återkalla tillståndet.

Av artikel 12 i det nya direktivet följer att en arbetstagare från tredjeland som omfattas av direktivet ska ha rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i medlemsstaten där arbetstagaren vistas, bl.a. i fråga om anställningsvillkor. Det innebär att arbetsgivare inte får särbehandla den arbetstagaren i förhållande till svenska medborgare när det gäller exempelvis lön. Som framgår i avsnitt 8.1 får en arbetsgivare enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare. Även om medborgarskap i sig inte är en diskrimineringsgrund kan krav kopplade till medborgarskap bedömas som indirekt diskriminerande, eftersom sådana typiskt sett missgynnar människor med annat etniskt eller nationellt ursprung än svenskt (prop. 2007/08:95 s. 497). Den som bryter mot förbudet mot diskriminering ska enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär och även ersättning för den förlust som uppkommer.

När det gäller regler som specifikt behandlar arbetsvillkor och regler som gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen finns inte någon särreglering som tar sin utgångspunkt i arbetstagarens medborgarskap. I fråga om övervakning och kontroll av arbetstagares arbets- och anställningsvillkor är det både Arbetsmiljöverket och arbetsmarknadens parter som ansvarar för denna. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen (7 kap. 1 § arbetsmiljölagen [1977:1160] och 20 § arbetstidslagen [1982:673]). De författningar som behandlar dessa frågor innehåller också straffbestämmelser och regler om sanktionsavgifter för den arbetsgivare som bryter mot lagstiftningen (exempelvis 8 kap. 1–5 §§ arbetsmiljölagen och 22 och 23 §§ arbetstidslagen). Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär att arbetstagarorganisationerna kontrollerar att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal tillämpar avtalet på alla arbetstagare, såväl fackligt organiserade som oorganiserade, vilket även innefattar utländska arbetstagare.

När det gäller rätten till likabehandling i fråga om grenarna av social trygghet enligt definitionen i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen har arbetsgivaren, i svensk rätt, inte så stora möjligheter att påverka den rätten genom sitt agerande. Det finns dock vissa skyldigheter som en arbetsgivare har när det gäller till exempel arbetstagares sjukdom. Bestämmelserna gäller oavsett medborgarskap. Det åligger t.ex. arbetsgivaren att göra en anmälan om sjukdomsfall till Försäkringskassan i de fall sjukperioden och anställningen fortsätter efter sjuklöneperiodens utgång. Anmälningsskyldigheten är straffsanktionerad (12 och 19 §§ lagen [1991:1047] om sjuklön).

Den som utger ersättning för arbete i Sverige, generellt sett en arbetsgivare, är skyldig att betala arbetsgivaravgifter på ersättningen i enlighet med socialavgiftslagen (2000:980). Detta gäller oavsett vilket medborgarskap den som tar emot ersättningen har. Det som är avgörande för bedömning av avgiftsskyldigheten är om det är fråga om ersättning till en person som när arbetet utförs omfattas av den svenska socialförsäkringen eller inte. Den som utger ersättning för arbete kan också vara skyldig att betala allmän löneavgift på ersättningen enligt lagen (1994:1920) om allmän löneavgift och särskild löneskatt enligt lagen (1990:659) om särskild löneskatt på

vissa förvärvsinkomster. En arbetsgivare är också skyldig att göra skatteavdrag på ersättning som betalas ut för arbete som utförts i Sverige. En arbetsgivare som inte sköter sina skyldigheter kan påföras särskilda avgifter, t.ex. i form av skattetillägg enligt 49 kap. skatteförfarandelagen (2011:1244).

En utlänning är likställd med en svensk medborgare när det gäller möjligheten att tillhöra en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation samt att vidta strejkåtgärder. I Sverige finns en grundlagsskyddad föreningsfrihet och rätt för en förening av arbetstagare att vidta stridsåtgärder (2 kap. 1 § första stycket 5 och 14 § regeringsformen). Såväl enskilda arbetsgivare, enskilda arbetstagare och organisationer på arbetsmarknaden som bryter mot lagstiftningen eller kollektivavtal kan dömas till ekonomiskt skadestånd. För det fall en arbetsgivare vidtar en åtgärd till skada för arbetstagaren för att denna utnyttjar sin föreningsfrihet kan allmänt skadestånd utgå för föreningsrättskränkning (7, 8 och 54 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet).

Det kan även nämnas att en arbetsgivare är skyldig att på avtalsrättslig grund betala lön och annan ersättning enligt anställningsavtalet. En tredjelandsmedborgare med uppehålls- och arbetstillstånd har samma möjligheter som andra rättssubjekt att vända sig till Kronofogdemyndigheten med en ansökan om betalningsföreläggande (2–6 §§ lagen [1990:746] om betalningsföreläggande och handräckning) eller att få till stånd en rättslig prövning av en fordran genom att vända sig till domstol. Möjligheten till rättslig prövning gäller även för det fall en arbetsgivare i strid med den föreslagna regleringen har krävt ersättning från utlänningen för en ansökningsavgift. Utlänningen har således rätt att bestrida en sådan fordran och att få till stånd en rättslig prövning vid domstol.

Regeringen bedriver även ett omfattande arbete mot arbetslivskriminalitet. Det finns bl.a. ett pågående uppdrag för nio myndigheter att samverka för att motverka arbetslivskriminalitet, bl.a. genom inrättande av regionala center mot arbetslivskriminalitet (A2022/00333). Deltagande myndigheter är Arbetsmiljöverket, Arbetsförmedlingen, Skatteverket, Försäkringskassan, Åklagarmyndigheten, Ekobrottsmyndigheten, Polismyndigheten, Jämställdhetsmyndigheten och Migrationsverket. Myndigheterna samarbetar för att upptäcka felaktigheter hos arbetsgivare, som

exempelvis anställda som saknar rätt att arbeta i Sverige. Kärnan i detta samarbete är genomförandet av myndighetsgemensamma arbetsplatskontroller.

Polismyndigheten får även genomföra inspektioner för att kontrollera om en arbetsgivare har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas i Sverige, eller har rätt att vistas här men saknar föreskrivet arbetstillstånd. Inspektionerna får genomföras inom de verksamhetssektorer som Polismyndigheten identifierat som risksektorer (9 kap. 14 § UtL). Migrationsverket kontrollerar om personer har rätt att arbeta i Sverige och om arbetsgivaren uppfyller kraven för att anställa utländsk arbetskraft. En arbetsgivare som har en utlänning anställd utan att det finns rätt till det kan dömas till fängelse i högst ett år och kan också få betala en särskild avgift (20 kap. 5 och 12 §§ UtL).

Vidare har delegationen mot arbetslivskriminalitet i sitt slutbetänkande Arbetslivskriminalitet, upplägg, verktyg och åtgärder och det fortsatta arbetet (SOU 2025:25) lämnat förslag som syftar till att stärka skyddet av arbetstagare i fall där arbetsgivaren inte har tillämpat de anställningsvillkor som har varit en förutsättning för arbetstillståndet. I betänkandet Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m. (SOU 2021:88) finns förslag på ytterligare åtgärder och sanktioner mot arbetsgivare. Förslagen bereds inom Regeringskansliet.

De kontroll- och sanktionsmöjligheter som redan finns enligt gällande rätt bedöms sammantaget vara tillräckliga för att möta det nya direktivets krav på åtgärder i syfte att förhindra potentiellt missbruk och sanktionera arbetsgivare som bryter mot sina skyldigheter enligt direktivet.

Kontrollmyndigheternas tillträde till arbetsplats och bostad

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över efterlevnaden av arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen medan Migrationsverket kontrollerar att utlänningslagstiftningen följs. När det gäller arbetsmiljölagstiftningen är det övergripande syftet att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Tillsynsmyndigheten ska ges tillträde till arbetsstället och får där göra undersökningar och ta prov i kontrollsyfte (7 kap.

5 § arbetsmiljölagen). Skyddsombud, som utses av och företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor, är utrustade med olika befogenheter och har bl.a. rätt att få upplysningar och begära undersökningar för kontroll av förhållandena på arbetsplatsen (6 kap. 6 och 6 a §§ arbetsmiljölagen). Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om arbetsmiljön och bör som ett led i den regelbundna översynen av den bl.a. genomföra skyddsronder (7 § arbetsmiljöförordningen [1977:1166]). En arbetsgivare får inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. Om uppdraget avser en annan arbetsplats än förtroendemannens egen, är arbetsgivaren på den arbetsplatsen skyldig att låta förtroendemannen få tillträde och vara verksam i den omfattning som behövs för uppdraget. Verksamheten får dock inte medföra betydande hinder för arbetets behöriga gång (3 § lagen [1974:358] om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen).

Direktivets krav på tillträde till arbetsplatsen bedöms mot denna bakgrund vara tillgodosett genom gällande rätt och någon ytterligare reglering behövs därför inte.

När det gäller den del av bestämmelsen som avser tillträde till en bostad ska den enligt det nya direktivet gälla under förutsättning att arbetstagaren samtycker till detta. En liknande bestämmelse finns i säsongsanställningsdirektivet och vid genomförandet av det direktivet gjordes bedömningen att direktivets krav var tillgodosedda enligt gällande rätt (prop. 2017/18:108 s. 95 och 96).

Enligt 2 kap. 6 § regeringsformen är var och en mot det allmänna skyddad mot bl.a. kroppsvisitation, husrannsakan och liknande intrång. Om ett tillträde till en bostad inte är påtvingat eller med andra ord frivilligt bör det inte vara fråga om någon inskränkning av det grundlagsskyddet (se regeringens proposition med förslag till ändrade regler om kroppsvisitation och kroppsbesiktning, m.m. [prop. 1993/94:24] s. 39 och prop. 2017/18:108 s. 96). Något hinder mot tillträde till en bostad under förutsättning att utlänningsen lämnat sitt samtycke bedöms därför inte finnas enligt nuvarande ordning.

10 Klagomål och rättslig prövning

Bedömning: Det nya direktivets bestämmelser om underlättande av klagomål och rättslig prövning tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen

Klagomålsförfarandet

I artikel 14.1 i det nya direktivet föreskrivs att medlemsstaterna ska säkerställa att det finns effektiva mekanismer genom vilka arbetstagare från tredjeland kan inge klagomål mot sina arbetsgivare direkt, genom tredje parter som, i enlighet med de kriterier som fastställs i nationell rätt, har ett berättigat intresse av att säkerställa att direktivet och de nationella bestämmelser som antagits enligt direktivet efterlevs och genom en behörig myndighet i medlemsstaten när detta föreskrivs i nationell rätt.

Motsvarande bestämmelse finns inte i 2011 års direktiv. Liknande bestämmelser finns emellertid i sanktionsdirektivet och även i säsongsanställningsdirektivet. Några författningsändringar bedömdes inte behöva införas med anledning av dessa regleringar utan de klagomålsförfaranden som redan finns ansågs vara tillräckliga för att möta dessa direktivs krav (propositionen Genomförande av direktivet om sanktioner mot arbetsgivare [prop. 2012/13:125] s. 89–93 och prop. 2017/18:108 s. 81–83).

En fråga som uppkommer är vilka skyldigheter för medlemsstaterna som följer av att klagomål ska kunna ges in genom tredje parter som utsetts av medlemsstaten. Vid genomförandet av sanktionsdirektivet och säsongsanställningsdirektivet gjordes bedömningen att det inte skulle uppfattas som ett krav på

medlemsstaterna att utse vissa organisationer att biträda de aktuella utlänningarna, eftersom det skulle göra det omöjligt för medlemsstaterna att genomföra direktivet om det inte finns någon lämplig organisation som är villig att hjälpa de aktuella utlänningarna. Det ansågs att direktiven i stället skulle uppfattas som en skyldighet för medlemsstaterna att acceptera att klagomål ges in av organisationer som engagerar sig i sådana frågor (prop. 2012/13:125 s. 90 och prop. 2017/18:108 s. 82). Det saknas skäl att göra någon annan bedömning.

Av artikel 14.1 framgår inte heller vad klagomålen ska kunna avse eller till vem. I skäl 42 anges att medlemsstaterna bör säkerställa att det finns effektiva mekanismer genom vilka arbetstagare från tredjeland kan söka rättslig prövning och inge klagomål. Enligt bestämmelsen ska klagomålet vara riktat mot arbetsgivaren. Av skäl 42 följer vidare att kravet syftar till att hantera situationer där arbetstagaren från tredjeland inte känner till att det finns mekanismer genom vilka arbetstagaren kan få sin sak prövad eller av rädsla drar sig för att utnyttja den möjligheten. Vid genomförandet av säsongsanställningsdirektivet ansågs en rimlig tolkning vara att bestämmelserna innebär en skyldighet för medlemsstaterna att se till att säsongsarbetare har tillgång till effektiva rättsmedel och att det finns en möjlighet för honom eller henne att få sin sak prövad (prop. 2017/18:108 s. 82). Det saknas skäl att göra en annan tolkning av det nu aktuella direktivet.

De rättsmedel som en arbetstagare från tredjeland kan tillgripa skiljer sig inte från dem som i övrigt gäller enligt svensk rätt. En arbetstagare från tredjeland har samma möjligheter som andra rättssubjekt att ansöka om betalningsföreläggande hos Kronofogdemyndigheten enligt lagen om betalningsföreläggande och handräckning. Förfarandet som föreskrivs i den lagen syftar till att borgenärer ska få en exekutionstitel avseende otvistiga penningfordringar på ett snabbt och enkelt sätt, utan att först behöva väcka talan i domstol. Om det visar sig att fordran är tvistig överlämnas ärendet till tingsrätten. Arbetsrättsliga tvister som antingen rör en tvist om kollektivavtal eller en annan tvist som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare prövas i särskild ordning i enlighet med lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I vissa fall kan talan väckas direkt hos Arbetsdomstolen och i andra fall ska talan väckas i tingsrätt. En

arbetstagare från tredjeland har samma möjligheter som andra arbetstagare att vända sig till domstol vid en arbetstvist. Direktivets bestämmelse om att medlemsstaterna ska säkerställa mekanismer genom vilka arbetstagare från tredjeland kan föra fram klagomål mot sina arbetsgivare bedöms därmed vara tillgodosett genom gällande rätt.

Tredje parts engagemang i rättsliga eller administrativa förfaranden

Enligt artikel 14.2 i det nya direktivet ska medlemsstaterna säkerställa att tredje parter som avses i artikel 14.1 b, på uppdrag av arbetstagaren från tredje land eller för att stödja denne, med dennes samtycke får engagera sig i eventuella förvaltnings- eller civilrättsliga förfaranden som syftar till att säkerställa genomförandet av direktivet eller nationella bestämmelser som antagits enligt direktivet.

Eftersom det är fråga om att tredje parter ska kunna engagera sig på tredjelandsmedborgarens vägnar eller för att stödja denne bör bestämmelsen ta sikte på sådana frågor där det är utlänningen som ska ta initiativet. Bestämmelsen bör inte uppfattas så att tredje parter med berättigat intresse ska ha rätt att engagera sig i förfaranden som avser sanktioner och åtgärder som det ankommer på en myndighet att ta initiativ till (jfr prop. 2012/13:125 s. 92).

En part vid ett mål vid allmän domstol, en sökande i ett mål om betalningsföreläggande vid Kronofogdemyndigheten och en sökande i ett verkställighetsärende kan företrädas av ombud eller biträdas av ett rättegångsbiträde (12 kap. rättegångsbalken, 66 § lagen om betalningsföreläggande och handräckning samt 2 kap. 6 § utsökningsbalken). Detsamma gäller en utlänning som ansöker om uppehålls- och arbetstillstånd (14 § förvaltningslagen).

De tredje parter som avses i artikel 14.2 är i första hand organisationer. Organisationer kan inte vara ombud eller biträde enligt de allmänna bestämmelserna om rättegångsombud, men företrädare för dem kan vara det. I 4 kap. 5 § lagen om rättegången i arbetstvister finns vissa särskilda bestämmelser om partsställningen i rättegången vid Arbetsdomstolen som första instans. I en tvist om kollektivavtal kan den organisation som slutit avtalet väcka och utföra talan vid Arbetsdomstolen för den som är eller har varit

medlem i organisationen. I annan arbetstvist som anges i 2 kap. 1 § lagen om rättegången i arbetstvister kan en organisation väcka och utföra talan för en medlem. I mål där talan ska väckas i Arbetsdomstolen som första instans har en organisation av arbetstagare eller arbetsgivare alltså talerätt för en medlem. En organisation kan därmed utan särskild fullmakt från medlemmen föra hans eller hennes talan. I det fallet är det organisationen som är part (Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om rättegången i arbetstvister, m.m. [prop. 1974:77] s. 172). Om en organisation inte vill väcka talan med stöd av 4 kap. 5 § lagen om rättegången i arbetstvister kan en medlem själv väcka talan vid tingsrätt enligt 2 kap. 2 § samma lag. Då gäller allmänna regler om fullmakt.

Sammantaget bedöms att dessa möjligheter är tillräckliga för att uppfylla direktivets krav i artikel 14.2.

Skyddsåtgärder mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling

Enligt artikel 14.3 i det nya direktivet ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare från tredjeland har samma tillgång som medborgarna i medlemsstaten där de är bosatta när det gäller åtgärder som skyddar mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget, eller eventuella rättsliga förfaranden som syftar till att se till att direktivet och nationella bestämmelser som antagits enligt direktivet efterlevs.

I 7 § lagen om anställningsskydd finns bestämmelser om krav på att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. I 7 och 8 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet finns bestämmelser om föreningsrätt. Föreningsrätten ska lämnas okränkta. Det är en kränkning av föreningsrätten om någon på arbetsgiversidan eller arbetstagarsidan vidtar en åtgärd till skada för någon på andra sidan för att han eller hon har utnyttjat sin föreningsrätt, liksom om någon på ena sidan vidtar åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå henne eller honom att inte utnyttja sin föreningsrätt.

En arbetstagare kan också ha ett skydd mot repressalier enligt 2 kap. 18 § diskrimineringslagen. Diskrimineringslagens

repressalieförbud innebär ett skydd för en arbetstagare som anmäler att arbetsgivaren har handlat i strid med den lagen.

Det kan också nämnas att vissa straffrättsliga bestämmelser kan aktualiseras om en arbetsgivare behandlar en arbetstagare på ett ogynnsamt sätt. Så är fallet om den ogynnsamma behandlingen skulle bestå av ett brottsligt förfarande, som exempelvis ofredande, våld eller hot om våld. Några särregler eller begränsningar i fråga om utlänningars skydd mot ogrundade uppsägningar eller annan ogynnsam behandling finns inte.

Direktivets krav i denna del bedöms därmed vara tillgodosett genom gällande rätt.

11 Statistik

Bedömning: Några författningsändringar är inte nödvändiga med anledning av det nya direktivets utvidgade krav på att förse kommissionen med statistik.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 17.2 i det nya direktivet ska medlemsstaterna första gången senast den 30 juni 2028 och därefter årligen till kommissionen (Eurostat) lämna statistik över det antal tredjelandsmedborgare som har ansökt om ett kombinerat tillstånd, de för vilka ett kombinerat tillstånd har beviljats och de vars kombinerade tillstånd har förlängts eller återkallats under föregående kalenderår, i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 862/2007 av den 11 juni 2007 om gemenskapsstatistik över migration och internationellt skydd och om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 311/76 om utarbetande av statistik beträffande utländska arbetstagare. Statistiken ska avse referensperioder på ett kalenderår, delas upp efter typ av beslut, skäl för beslutet, tillståndets giltighetstid, medborgarskap, kön och ålder samt, om uppgift finns, yrke och översändas inom sex månader efter referensperiodens slut.

En bestämmelse om statistik finns även i 2011 års direktiv. Nytt i det nya direktivet är att utöver uppgifter om antal tredjelandsmedborgare som beviljats ett kombinerat tillstånd, omfattas också uppgifter om antalet ansökningar, de som beviljats förlängning och återkallelser. I det nya direktivet specificeras det också närmare hur uppgifterna ska kategoriseras.

Migrationsverket ska bl.a. föra register och statistik över utlänningar i landet i den utsträckning det behövs för verksamheten (4 § förordning med instruktion för Migrationsverket). Migrationsverkets uppdrag innefattar att tillhandahålla

kommissionen sådana statistikuppgifter som avses i artikel 17.2. Det bedöms därför att någon ytterligare reglering inte är nödvändig.

12 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Förslag: Författningsändringarna ska träda i kraft den 21 maj 2026.

Bedömning: Det finns inte något behov av övergångsbestämmelser.

Skälen för förslaget och bedömningen: I artikel 18 i det nya direktivet anges att medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser och lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa artiklarna 2.2, 3.2, 3.5, 4.1, 4.2, 4.4, 5.2, 5.3, 5.4, 6.1, 7.1, 8.2, 8.3, 8.4, 9, 10, 11.1 d, 11.2-11.6, 12.1 a, b, g och h, 12.2 d ii, 13, 14, 16 och 17 senast den 21 maj 2026. Det föreslås därför att författningsändringarna ska träda i kraft den 21 maj 2026.

De föreslagna reglerna ska, om inte annat särskilt föreskrivs, tillämpas vid prövning som sker från och med den dag då de nya reglerna träder i kraft.

Förslagen syftar till att förenkla processen för arbetstillstånd och därmed bidra till att stärka Sveriges konkurrens- och attraktionskraft. Något behov av övergångsbestämmelser bedöms inte finnas. De föreslagna bestämmelserna bör därför tillämpas utan undantag vid prövning som sker från och med den dag de nya bestämmelserna träder i kraft. Det innebär bl.a. att ansökningar om uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd som kommit in till Migrationsverket före ikraftträdandet ska prövas i vanlig ordning men att i de fall arbetstillstånd beviljas ska tillståndet följaktligen inte villkoras med en viss arbetsgivare eller ett visst slag av arbete. För de utlänningar som redan har ett arbetstillstånd knutet till en viss arbetsgivare och som efter ikraftträdandet anmäler byte av arbetsgivare kan Migrationsverket under en övergångsperiod behöva

överväga om nya arbetstillstånd behöver utfärdas. Att de föreslagna bestämmelserna ska tillämpas från och med den dag de träder i kraft innebär även att om Migrationsverket före ikraftträdandet har avslagit en utlännings ansökan om arbetstillstånd, ska migrationsdomstolen pröva ett överklagande utifrån de nya reglerna. Domstolen kan i en sådan situation behöva anvisa parterna vilken ytterligare utredning som behövs. Huruvida domstolen som första instans kan göra prövningen utifrån de nya bestämmelserna får emellertid avgöras utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.

13 Kostnader och andra konsekvenser

Bedömning: Förslagen leder till marginellt ökade kostnader för Migrationsverket och migrationsdomstolarna. Dessa kostnader kan hanteras inom myndigheternas befintliga anslag.

Skälen för bedömningen

Konsekvenser för det allmänna

Det nya direktivet syftar till att förenkla och harmonisera de regler som för närvarande gäller i medlemsstaterna i fråga om ansökan om tillstånd att resa in i och vistas i EU för att arbeta. Det är svårt att bedöma om förslagen i sig kommer att påverka antalet personer från tredje land som kommer till Sverige för att arbeta. 2024 beviljades knappt 13 500 förstagångsansökningar av arbetstillstånd. Ett effektivt förfarande kan naturligtvis påverka antalet arbetskraftsinvandrare som söker sig till Sverige. Kortare handläggningstid och förenklade regler vid byte av arbetsgivare kan därför göra det svenska systemet med arbetskraftsinvandring mer attraktivt än i dag. Några förändringar i själva ansökningsförfarandet föreslås emellertid inte eftersom det förfarande som tillämpas för att beviljas ett uppehålls- och arbetstillstånd redan motsvarar direktivets krav. Därtill reglerar direktivet inte vilka villkor som ska gälla för att ett uppehållstillstånd för arbete och ett arbetstillstånd ska beviljas. Några ändringar av de villkor som gäller i svensk rätt för att en arbetskraftsinvandrare ska beviljas ett tillstånd föreslås inte heller i denna promemoria. Sammantaget bedöms därför att förslagen i promemorian inte mer än marginellt bör påverka hur många arbetskraftsinvandrare som söker sig till Sverige.

Förslaget om att en utlänning med ett giltigt uppehålls- och arbetstillstånd inte ska behöva ansöka om ett nytt arbetstillstånd vid byte av arbetsgivare bör innebära en besparing för Migrationsverket. Det nya anmälningförfarandet som i stället föreslås införas bör medföra vissa engångskostnader när bestämmelserna ska börja tillämpas. De löpande kostnader som därefter kan antas uppstå för handläggningen av anmälningar om byte av arbetsgivare bör framför allt avse den fördjupade granskning som Migrationsverket gör utifrån ett indikationsbaserat arbetssätt.

Migrationsverket ska visserligen även fortsättningsvis kontrollera att den nya anställningen som anmäls uppfyller villkoren för arbetstillstånd men förslaget möjliggör för Migrationsverket att använda resurserna där de behövs genom att fokusera de fördjupade kontrollerna till vissa branscher där det bedöms finnas en stor risk för missbruk. Dessa kostnader bedöms inte heller överstiga den besparing som bedöms uppstå till följd av förslaget att ett nytt beslut om arbetstillstånd inte behöver fattas av myndigheten vid byte av arbetsgivare. Dessutom finns det redan ett liknande system med anmälningsskyldighet vid byte av arbetsgivare för EU-blåkort. Migrationsverket bör därmed kunna ta ledning från den hanteringen vad gäller utvecklande av nya rutiner. Migrationsverket kan också behöva vidta vissa administrativa åtgärder vad gäller anmärkningar på uppehållstillståndskorten.

Förslaget som innebär att en utlänning ska visa att han eller hon har tillräckliga medel för att försörja sig för den period av arbetslöshet som överstiger tre månader kan antas innebära en viss ökad arbetsbörda för Migrationsverket. Migrationsverket prövar dock redan i dag olika sorters krav på försörjning vid vistelse i landet. Det är således inte fråga om en främmande uppgift för myndigheten. Därtill föreslås att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer ska få meddela föreskrifter om försörjningsförmågan. Om kravet på försörjning preciseras ytterligare i föreskrifter bör det underlätta inte bara handläggningen för Migrationsverket utan även förutsebarheten för enskilda. Även om förslaget om en förlängd omställningsperiod för den som utsatts för exploatering är en ny reglering för Migrationsverket att hantera tar det sikte på en undantagssituation. Med hänsyn till detta bör det endast vara fråga om ytterst få ärenden som inte kan antas påverka Migrationsverket i någon större omfattning.

Den kortare handläggningstid om 90 dagar som enligt förslaget ska gälla vid handläggningen av ansökningar av uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd bedöms innebära en viss ökad arbetsbelastning för Migrationsverket, som måste anpassa rutiner och arbetssätt till det nya kravet.

Vidare föreslås att en utebliven anmälan om att en anställning upphör eller att en ny anställning påbörjas ska kunna leda till återkallelse av uppehållstillståndet. Detta är en ny återkallelsegrund som skulle kunna innebära fler återkallelseärenden. Bedömningen huruvida anmälningsskyldigheten uppfyllts eller inte bör dock vara relativt okomplicerad och prövningen borde därför inte ta särskilt stora resurser i anspråk. Migrationsverkets beslut i ärenden om återkallelse av uppehållstillstånd på grund av en utebliven anmälan kommer kunna överklagas till migrationsdomstol. Eftersom ärendena bör vara relativt enkla bör prövningen inte ta några stora resurser i anspråk. Även i övrigt bedöms förslagen endast leda till ytterst marginella kostnadsökningar för migrationsdomstolarna.

Sammanfattningsvis bedöms att förslagen inte kommer leda till annat än marginella kostnadsökningar för förvaltningsmyndigheterna – framför allt Migrationsverket – och migrationsdomstolarna. Kostnaderna bedöms därför rymmas inom befintliga anslag.

Konsekvenser för enskilda och företag

Ett enkelt och effektivt förfarande för ansökningar om uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd bör bidra till att attrahera kompetens till Sverige. Förslagen bedöms därför på ett övergripande plan som positiva både för enskilda och företag. För svenskt vidkommande tillämpas redan i dag ett ansökningsförfarande för uppehållstillstånd och arbetstillstånd som motsvarar direktivets krav. Förslagen bedöms därför inte innebära några ökade kostnader för företag. För enskilda som har uppehållstillstånd och arbetstillstånd bedöms förslagen innebära en förenkling jämfört med dagens regelverk, särskilt när det gäller förfarandet för att byta arbetsgivare. Detta bör även underlätta för den nya arbetsgivaren och särskilt för mindre företag som har begränsade möjligheter att hantera administrativa ansökningsprocesser. Även möjligheten till

en längre omställningsperiod vid arbetslöshet för den som har haft uppehålls- och arbetstillstånd i mer än två år bedöms vara positivt för enskilda som får en längre tid på sig att hitta en ny anställning, men även för företagens kompetensförsörjning.

Övriga konsekvenser

Betydligt fler män än kvinnor ansöker om arbetstillstånd i Sverige. Även om förslagen är könsneutralt utformade kommer därför fler män än kvinnor att direkt beröras.

Vid alla åtgärder som rör barn både direkt och indirekt ska barnets bästa beaktas i enlighet med FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen). Principen är införlivad i svensk rätt bl.a. genom 1 kap. 10 § UtlL, där det anges att i fall som rör ett barn ska särskilt beaktas vad hänsynen till barnets hälsa och utveckling samt barnets bästa i övrigt kräver. Förslagen är inriktade på vuxna utlänningar med koppling till svensk arbetsmarknad. Barn utgör dock den största gruppen anhöriga till arbetskraftsinvandrare. De författningsförslag som nu föreslås bör dock ha en mycket begränsad direkt påverkan på barn och bedöms vara förenliga med barnkonventionen. Däremot kan barn påverkas indirekt som anhöriga t.ex. om ett uppehållstillstånd återkallas och vid en sådan bedömning ska även barnets bästa beaktas.

Förslagen bedöms inte beröra kommuner eller regioner i andra fall än som arbetsgivare. Förslagen bedöms på ett övergripande plan medföra förenklingar som är positiva för arbetsgivare.

14 Författningskommentar

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

6 kap. Arbetstillstånd

2 a § Ett arbetstillstånd enligt 2 § första stycket får inte ges för längre tid än två år. *Om anställningstiden är kortare än två år ska arbetstillståndet minst gälla under anställningstiden.*

Ett arbetstillstånd enligt 2 § första stycket *ger utlänningen tillstånd att arbeta hos den arbetsgivare och inom den anställning som tillståndet beviljats för eller som därefter har anmälts enligt 4 b §.*

Paragrafen reglerar arbetstillståndets giltighet i tiden. Genom ändringen genomförs delvis artikel 11.3 i det nya direktivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.2.

Första stycket andra meningen ändras så att det numera framgår att ett arbetstillstånd minst ska gälla under anställningstiden, om anställningstiden är kortare än två år. Genom ändringen är det alltså i dessa situationer möjligt att bevilja ett arbetstillstånd med en tillståndstid som är längre än anställningstiden. Det kan t.ex. bli aktuellt om utlänningen inledningsvis har en provanställning. Om en provanställning inte övergår i en tillsvidareanställning är utlänningen skyldig att anmäla detta till Migrationsverket, se 4 b §.

Den nuvarande regleringen i *andra stycket*, som innebär att ett arbetstillstånd enligt 2 § första stycket ska knytas till en viss arbetsgivare och ett visst slag av arbete under de första två åren och därefter endast till ett visst slag av arbete, tas bort. Det innebär alltså att ett arbetstillstånd enligt 2 § första stycket inte längre ska knytas till en viss arbetsgivare och ett visst slag av arbete. En utlänning behöver därmed inte längre ansöka om ett nytt arbetstillstånd t.ex.

vid byte av arbetsgivare. Den nya regleringen i andra stycket ger i stället anvisningar om var en utlänning med arbetstillstånd enligt 2 § första stycket har tillstånd att arbeta. Arbetstillståndet ger utlänningen initialt rätt att arbeta hos den arbetsgivare och inom den anställning som Migrationsverket har prövat ansökan mot och som tillståndet alltså beviljats för. Var utlänningen har rätt att arbeta vid byte av arbetsgivare eller anställning följer därefter av den anmälan som ska göras till Migrationsverket enligt 4 b §. Utlänningen får påbörja den nya anställningen efter att en sådan anmälan har gjorts till Migrationsverket.

Förlängning av tillståndstiden

4 a § Tillståndstiden för ett arbetstillstånd får förlängas om anställningen uppfyller förutsättningarna i 2 § första stycket. Om ansökan avser en ny anställning gäller även det som föreskrivs i 2 § andra stycket.

Förlängning av tillståndstiden för ett arbetstillstånd ska vägras om

1. tillståndet har förvärvats på ett bedrägligt sätt,
2. ett bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats i något avseende,
3. utlänningen vistas i Sverige av andra skäl än de som arbetstillståndet beviljades för, eller
4. det har funnits förutsättningar att återkalla tidigare uppehållstillstånd enligt 7 kap. 7 e § första stycket 1 *eller* 3, med beaktande av tredje stycket.

Paragrafen innehåller bestämmelser om förlängning av tillståndstiden för ett arbetstillstånd. Övervägandena finns i avsnitt 7.2.

I *andra stycket* 4 införs en hänvisning till den nya återkallelsegrunden i 7 kap. 7 e § första stycket 3. Hänvisningen innebär att en ansökan om förlängning av tillståndstiden ska vägras om det har funnits förutsättningar att återkalla tidigare uppehållstillstånd på grund av att utlänningen inte uppfyllt anmälningsskyldigheten i 4 b §. Det kan t.ex. handla om att utlänningen har underlåtit att anmäla att han eller hon har påbörjat en ny anställning. Detta gäller dock endast om tillståndet skulle ha återkallats med beaktande av vad som anges i 7 kap. 7 e § tredje stycket. Det innebär, precis som redan gäller vid en bedömning av om det funnits förutsättningar att återkalla tidigare uppehållstillstånd enligt 7 kap. 7 e § första stycket 1, att undantagen för ringa fall eller om en återkallelse med hänsyn till

omständigheterna annars inte framstår som skälig ska beaktas (prop. 2021/22:134 s. 150 och 151).

Anmälningsskyldighet

4 b § Den som har ett arbetstillstånd enligt 2 § första stycket ska anmäla till Migrationsverket om

- 1. anställningen upphör, eller*
- 2. en ny anställning påbörjas.*

Paragrafen, som är ny, innehåller regler om anmälningsskyldighet. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 11.3 och 11.4 i det nya direktivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.2 och 7.3.

Enligt *första punkten* ska den som har ett arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring anmäla till Migrationsverket om anställningen upphör. Det saknar betydelse vad skälet till att anställningen har upphört är. Utlänningen kan t.ex. ha sagt upp sig. Genom anmälan får Migrationsverket kännedom om när en utlänning påbörjar en period av arbetslöshet.

Av *andra punkten* följer att den som har arbetstillstånd enligt reglerna för arbetskraftsinvandring ska anmäla till Migrationsverket om han eller hon påbörjar en ny anställning. Det kan handla om att utlänningen byter arbetsgivare, får en ny anställning hos samma arbetsgivare eller påbörjar en ny anställning efter en period av arbetslöshet. Anmälningsskyldigheten ersätter i denna del den hittillsvarande ordningen att en utlänning måste ansöka om ett nytt arbetstillstånd vid byte av arbetsgivare eller slag av arbete. Se även 2 a § och kommentaren till den paragrafen.

En utlänning som i en anmälan enligt utlänningslagen medvetet lämnar oriktig uppgift eller medvetet underlåter att anmäla ändrade förhållanden av betydelse kan enligt 20 kap. 6 § 2 dömas till böter eller fängelse i högst sex månader. Vidare kan en underlåtenhet att uppfylla anmälningsskyldigheten leda till att uppehållstillståndet för arbete återkallas eller att en förlängning av tillståndstiden för arbetstillståndet nekas (se 4 a § och 7 kap. 7 e §).

Ersättning för ansökningsavgift

6 a § Om avgiften för prövning av ansökan om uppehållstillstånd för arbete enligt 5 kap. 10 § och arbetstillstånd enligt 2 § första stycket betalas av

arbetsgivaren, får denne inte kräva ersättning för betalning av avgiften från utlänningen. Ett avtalsvillkor om sådan ersättning är ogiltigt.

Paragrafen, som är ny, reglerar arbetsgivarens betalning av ansökningsavgiften. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 10 i det nya direktivet. Övervägandena finns i avsnitt 6.8.

Av bestämmelsen följer att om avgiften för prövning av ansökan om uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd betalas av arbetsgivaren får denne inte kräva ersättning för betalning av avgiften från utlänningen och att ett avtalsvillkor om sådan ersättning är ogiltigt. Det innebär att en arbetsgivare som betalar ansökningsavgiften inte får kräva sådan ersättning från utlänningen, oavsett om arbetsgivaren och utlänningen har kommit överens om det. Att avtalsvillkoret är ogiltigt innebär att det inte kan göras gällande mellan parterna.

Avgift för den som ansöker om uppehålls- och arbetstillstånd regleras i 8 kap. 5 § utlänningsförordningen (2006:97) och förordning (1997:691) om avgifter vid utlandsmyndigheterna.

7 kap. Återkallelse av tillstånd

3 § Upphållstillstånd får återkallas för en utlänning som har rest in i landet, om

1. utlänningen utan arbetstillstånd bedriver verksamhet som kräver ett sådant tillstånd,

2. utlänningen har beviljats arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket och anställningen upphört, eller

3. det på grund av tidigare verksamhet eller i övrigt kan antas att utlänningen

a) i Sverige eller i något annat nordiskt land kommer att bedriva sabotage, spioneri eller olovlig underrättelseverksamhet,

b) i Sverige eller i något annat nordiskt land kommer att bedriva sådant företagsspioneri som utövas på uppdrag av eller understöds av en främmande makt eller av någon som agerar för en främmande makts räkning där det kan antas att brottet inte leder till endast böter, eller

c) kommer att bedriva verksamhet med koppling till terrorism.

Ett tidsbegränsat uppehållstillstånd som meddelats med stöd av 5 kap. 3 § första stycket 1 eller 2 b eller 3 a § första stycket 1 eller andra stycket får återkallas om förhållandet upphör.

Upphållstillstånd får dock inte återkallas enligt första stycket 1 om utlänningen har vistats här i landet i mer än tre år med uppehållstillstånd

när frågan om återkallelse prövas av den myndighet som först beslutar i saken. Om utlänningen har vistats här i landet i mer än fem år med uppehållstillstånd när frågan om återkallelse prövas av den myndighet som först beslutar i saken, får uppehållstillståndet återkallas enligt första stycket 3 endast om det finns synnerliga skäl för det.

Uppehållstillstånd får inte heller återkallas enligt första stycket 2 om utlänningen har varit arbetslös i mindre än tre månader. Om utlänningen har haft arbetstillstånd i mer än två år får uppehållstillståndet inte återkallas om han eller hon har varit arbetslös i mindre än sex månader och har tillräckliga medel för att försörja sig för den period av arbetslöshet som överstiger tre månader.

Om det finns skälig anledning att anta att en utlänning har exploaterats i arbete under uppenbart orimliga villkor ska tiden i fjärde stycket vara sex månader i stället för tre och nio månader i stället för sex om utlänningen har haft arbetstillstånd i mer än två år. Kravet på försörjning i fjärde stycket gäller inte i denna situation.

Paragrafen innehåller bestämmelser om återkallelse av uppehållstillstånd. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 11.4 och artikel 11.6 i det nya direktivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.3 och 7.4.

I första stycket 2 tas det hittillsvarande kravet om att den nya anställningen ska omfattas av arbetstillståndet eller att utlänningen ska ha ansökt om arbetstillstånd med anledning av en ny anställning och ansökan därefter beviljas bort. Ändringen är en följd av att arbetstillstånd inte längre ska kopplas till en viss arbetsgivare eller ett visst slag av arbete, se 6 kap. 2 a § och kommentaren till den paragrafen. Den hittillsvarande s.k. omställningsperioden, som innebär att en utlänning med arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket har tre månader på sig att hitta en ny anställning innan tillståndet kan återkallas, flyttas till fjärde stycket, se nedan.

Enligt fjärde stycket, som är nytt, får ett uppehållstillstånd inte återkallas enligt första stycket 2 trots att anställningen har upphört om utlänningen har varit arbetslös i mindre än tre månader. Regleringen motsvarar vad som hittills har gällt enligt första stycket 2. Vidare införs en möjlighet för en utlänning som har haft ett arbetstillstånd i mer än två år att vid arbetslöshet få en längre omställningsperiod. För en sådan utlänning får uppehållstillståndet inte återkallas, om han eller hon varit arbetslös i mindre än sex månader. En ytterligare förutsättning för att kunna använda sig av

den längre omställningsperioden är att utlänningen kan försörja sig för den tid av arbetslöshet som överstiger tre månader. Enligt artikel 11.4 i det nya direktivet innebär kravet att utlänningen ska ha tillräckliga medel att försörja sig utan hjälp från det sociala biståndssystemet. Vad som närmare avses med kravet på att kunna försörja sig meddelas genom föreskrifter. Ett bemyndigande för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att meddela sådana föreskrifter finns i 10 §.

I *femte stycket*, som är nytt, införs en undantagsreglering som endast gäller om det finns skälig anledning att anta att en utlänning har utsatts för exploatering i arbete under uppenbart orimliga villkor. I en sådan situation ska tiderna i fjärde stycket vara sex månader i stället för tre och nio månader i stället för sex. Om förutsättningarna är uppfyllda innebär det alltså att utlänningen får ytterligare tre månader på sig att under en omställningsperiod hitta en ny anställning. Kravet på försörjning i fjärde stycket gäller inte i denna situation.

Begreppen exploatering och arbete under uppenbart orimliga villkor har samma innebörd som i 4 kap. 1 b § brottsbalken. Det innebär att exploatering inte föreligger vid varje slags användning av en person. I stället krävs att användningen av personen vid en bedömning i det enskilda fallet framstår som otillbörlig. Vidare avses med arbete under uppenbart orimliga villkor arbete eller tjänst under villkor – såväl faktiska arbetsförhållanden som andra villkor – som är så dåliga att de vid en objektiv helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet på ett påfallande och negativt sätt skiljer sig från vad som får anses acceptabelt på arbetsmarknaden. Det uppställs därmed ett högt krav för att exploatering i arbete under uppenbart orimliga villkor ska anses föreligga. Se vidare prop. 2017/18:123 s. 59 och 60.

För att beviskravet skälig anledning att anta ska vara uppfyllt krävs att det finns någon konkret omständighet som talar för att utlänningen kan ha varit utsatt i arbete under uppenbart orimliga villkor. Det kan t.ex. handla om att en förundersökning om människoexploatering i arbete under uppenbart orimliga villkor har inletts. Endast ett påstående från en utlänning om sådan utsatthet är alltså inte tillräckligt. Om en utlänning däremot kan åberopa bevisning av viss substans, t.ex. en polisanmälan eller uppgifter från en arbetsplatsinspektion, som ger indikationer på att han eller hon

kan ha varit utsatt för exploatering i arbete under uppenbart orimliga villkor kan Migrationsverkets utredningsansvar aktualiseras. Detta innebär att Migrationsverket främst ska ge utlänningen anvisningar om vilken kompletterande utredning som behövs. Någon skyldighet för Migrationsverket att utreda varje ärende där en utlänning har blivit arbetslös för att utesluta att han eller hon kan ha blivit exploaterad i arbete under uppenbart orimliga villkor finns inte.

7 e § Ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete för en utlänning som har beviljats arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket ska återkallas om

1. förutsättningarna för arbetstillståndet enligt 6 kap. 2 § första stycket av något annat skäl än att anställningen har upphört inte längre är uppfyllda,

2. utlänningen inte inom fyra månader från tillståndets första giltighetsdag påbörjat arbetet, *eller*

3. *utlänningen inte har fullgjort anmälningsskyldigheten enligt 6 kap. 4 b §.*

Om utlänningens anställning har upphört sedan utlänningen underrättats om att en utredning om återkallelse enligt första stycket 1 *eller* 2 har inletts, men innan beslut om återkallelse fattats, gäller bestämmelserna om återkallelse i 3 § första stycket 2, *fjärde och femte styckena*.

Trots vad som anges i första stycket behöver ett tillstånd inte återkallas i ringa fall eller om en återkallelse med hänsyn till omständigheterna annars inte framstår som skälig.

Paragrafen innehåller bestämmelser om återkallelse av uppehållstillstånd för arbete. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 11.4 i det nya direktivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.2.

Enligt *första stycket* 3, som är ny, ska ett uppehållstillstånd för arbete återkallas om utlänningen inte har fullgjort anmälningsskyldigheten enligt 6 kap. 4 b §, dvs. om utlänningen inte har anmält att anställningen har upphört eller att han eller hon har fått en ny anställning. Undantagen i tredje stycket för ringa fall eller om en återkallelse med hänsyn till omständigheterna annars inte framstår som skälig gäller även i de här fallen. Ett sådant undantag skulle t.ex. kunna handla om att utlänningen av misstag inte har anmält att en anställning har upphört men en kort tid därefter anmäler en ny anställning.

I *andra stycket* tas den nuvarande förlängda omställningsperioden om fyra månader bort. Stycket reglerar de fall en utlänning blir

arbetslös efter att en utredning om återkallelse av tillståndet enligt första stycket har inletts, men innan beslut har fattats. Genom den nya hänvisningen till 3 § fjärde stycket framgår att en utlänning som blir arbetslös efter att en utredning om återkallelse har inletts får tre månader, i stället för fyra månader, på sig att hitta en ny anställning och sex månader om utlänningen har haft arbetstillstånd i mer än två år och kan försörja sig. Genom den nya hänvisningen till 3 § femte stycket framgår att ytterligare tre månader kan medges om det finns skälig anledning att anta att utlänningen har exploaterats i arbete under uppenbart orimliga villkor. Bestämmelsens nuvarande tillämpningsområde är i övrigt oförändrat. Den nya återkallelsegrunden vid en utebliven anmälan enligt första stycket 3 omfattas alltså inte av regleringen. För att klargöra detta införs en hänvisning till att en utredning om återkallelse ska ha inletts enligt första stycket 1 eller 2.

10 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om försörjningsförmåga enligt 3 § fjärde stycket.

Paragrafen, som är ny, innehåller ett bemyndigande för regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer att meddela föreskrifter om försörjningsförmåga enligt 3 § fjärde stycket. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 11.4 i det nya direktivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.3.



2024/1233

30.4.2024

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2024/1233

av den 24 april 2024

om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat

(omarbetning)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 79.2 a och b,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,med beaktande av Regionkommitténs yttrande ⁽²⁾,i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽³⁾, och

av följande skäl:

- (1) Flera ändringar ska göras i Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU ⁽⁴⁾. Det direktivet bör av tydlighetsskäl omarbetas.
- (2) Unionen bör säkerställa en rättvis behandling av tredjelandsmedborgare som vistas lagligen på medlemsstaternas territorium och en mer kraftfull integrationspolitik bör syfta till att ge dessa tredjelandsmedborgare rättigheter och skyldigheter som är jämförbara med unionsmedborgarnas.
- (3) Bestämmelser om ett enda ansökningsförfarande som leder till utfärdandet av ett kombinerat tillstånd som, i en enda administrativ handling, omfattar såväl uppehållstillstånd som arbetstillstånd kommer att bidra till att förenkla och harmonisera de regler som för närvarande gäller i medlemsstaterna.
- (4) För att möjliggöra den första inresan på deras territorier bör medlemsstaterna kunna utfärda ett kombinerat tillstånd eller, om de utfärdar kombinerade tillstånd endast efter inresa, en visering. Medlemsstaterna bör utfärda sådana kombinerade tillstånd eller viseringar i lämplig tid.
- (5) En uppsättning regler för förfarandet för handläggning av ansökan om ett kombinerat tillstånd bör fastställas i detta direktiv. Detta förfarande bör vara effektivt och hanterbart, med beaktande av den normala arbetsbördan för medlemsstaternas förvaltningar, samt transparent, rättvist och icke-diskriminerande, så att de berörda personerna ges adekvat rättssäkerhet inom rimlig tid.
- (6) I den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades den 17 november 2017 i Göteborg, fastställs en uppsättning principer som ska tjäna som vägledning för att säkerställa lika möjligheter, tillträde till arbetsmarknaden, rättvisa arbetsvillkor samt socialt skydd och social inkludering. Översynen av direktiv 2011/98/EU ingår i det åtgärds paket för kompetenser och talanger som föreslogs som en uppföljning av kommissionens meddelande av den 23 september 2020 om en ny migrations- och asylpakt. Den översynen är också ett av inslagen i kommissionens meddelande av den 4 mars 2021 om handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

⁽¹⁾ EUT C 75, 28.2.2023, s. 136.⁽²⁾ EUT C 79, 2.3.2023, s. 59.⁽³⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 13 mars 2024 (ännu inte offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 12 april 2024.⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU av den 13 december 2011 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat (EUT L 343, 23.12.2011, s. 1).

- (7) Bestämmelserna i detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas behörighet att reglera kraven för utfärdande av ett kombinerat tillstånd för arbete. Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas rätt i enlighet med artikel 79.5 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). På grundval av detta bör medlemsstaterna antingen kunna anse att en ansökan om ett kombinerat tillstånd inte kan tas upp till prövning eller avslå den.
- (8) Detta direktiv bör omfatta anställningsavtal och anställningsförhållanden mellan tredjelandsmedborgare och arbetsgivare. Om en medlemsstats nationella rätt tillåter inresa för tredjelandsmedborgare genom bemanningsföretag som är etablerade på dess territorium och som har ett anställningsförhållande med arbetstagaren, bör sådana tredjelandsmedborgare inte undantas från detta direktivs tillämpningsområde. Samtliga bestämmelser i detta direktiv som avser arbetsgivare bör också tillämpas på sådana företag.
- (9) Utstationerade tredjelandsmedborgare bör inte omfattas av detta direktiv. Detta bör inte hindra att tredjelandsmedborgare som lagligen vistas och arbetar i en medlemsstat och som utstationeras till en annan medlemsstat fortsatt åtnjuter likabehandling i förhållande till ursprungsmedlemsstatens medborgare under den tid utstationeringen varar vad avser de anställningsvillkor som inte påverkas av tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG⁽⁷⁾.
- (10) Tredjelandsmedborgare som har beviljats skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i en medlemsstat bör inte omfattas av detta direktiv, med undantag för kapitel III, som bör tillämpas om dessa tredjelandsmedborgare, i enlighet med nationell rätt, har rätt att arbeta och gör eller har gjort detta.
- (11) Tredjelandsmedborgare som har beviljats ställning som varaktigt bosatta i enlighet med rådets direktiv 2003/109/EG⁽⁸⁾ bör inte omfattas av det här direktivet med hänsyn till deras allmänt sett mer privilegierade ställning och deras särskilda typ av uppehållstillstånd, *EU-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta*.
- (12) Tredjelandsmedborgare som har beviljats inresa på en medlemsstats territorium för säsongsarbete och som har ansökt om inresa eller som har beviljats inresa på en medlemsstats territorium i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU⁽⁹⁾ bör inte omfattas av det här direktivet med hänsyn till att de omfattas av direktiv 2014/36/EU, som inrättar en särskild ordning.
- (13) Medlemsstaternas skyldighet att fastställa om ansökan ska ges in av en tredjelandsmedborgare eller av dennes arbetsgivare bör inte påverka de arrangemang enligt vilka båda ska medverka i förfarandet. Medlemsstaterna bör behandla och pröva ansökningar om ett kombinerat tillstånd antingen när tredjelandsmedborgaren vistas utanför den medlemsstats territorium som denne vill resa in till eller vistas i eller när den tredjelandsmedborgaren redan vistas på den medlemsstatens territorium i egenskap av innehavare av ett giltigt uppehållstillstånd som har utfärdats av den medlemsstaten i enlighet med rådets förordning (EG) nr 1030/2002⁽¹⁰⁾. Medlemsstaterna bör också ha möjlighet att godta ansökningar som ges in av andra tredjelandsmedborgare som uppehåller sig lagligt på deras territorium.
- (14) Bestämmelserna i detta direktiv om ett enda ansökningsförfarande och om ett kombinerat tillstånd bör inte avse enhetliga viseringar eller viseringar för längre vistelse. Under förutsättning att de krav som anges i unionsrätten eller nationell rätt är uppfyllda och om en medlemsstat utfärdar kombinerade tillstånd endast på sitt territorium, bör den berörda medlemsstaten utfärda den erforderliga viseringen till tredjelandsmedborgaren så att denne kan få ett kombinerat tillstånd.
- (15) Tidsfristen för att fatta beslut om ansökan bör inbegripa den tid som är nödvändig för att kontrollera situationen på arbetsmarknaden, när en sådan kontroll utförs i samband med en enskild ansökan om ett kombinerat tillstånd. En allmän kontroll av situationen på arbetsmarknaden utan koppling till en enskild ansökan om ett kombinerat tillstånd omfattas därför inte av tidsfristen för att fatta ett beslut. Medlemsstaterna bör sträva efter att utfärda den visering som krävs för att erhålla ett kombinerat tillstånd i lämplig tid.

⁽⁷⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1).

⁽⁸⁾ Rådets direktiv 2003/109/EG av den 25 november 2003 om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning (EUT L 16, 23.1.2004, s. 44).

⁽⁹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (EUT L 94, 28.3.2014, s. 375).

⁽¹⁰⁾ Rådets förordning (EG) nr 1030/2002 av den 13 juni 2002 om en enhetlig utformning av uppehållstillstånd för medborgare i tredjeland (EGT L 157, 15.6.2002, s. 1).

- (16) För att undvika dubbelarbete och utdragna förfaranden bör medlemsstaterna sträva efter att kräva att sökande lämnar in de relevanta handlingarna endast en gång och utföra endast en substantiell kontroll av de handlingar som sökanden lämnat in för utfärdandet av både ett kombinerat tillstånd och, i tillämpliga fall, den visering som krävs för att erhålla ett kombinerat tillstånd.
- (17) Att en behörig myndighet utses i enlighet med detta direktiv bör inte påverka den roll och det ansvar som andra myndigheter och i förekommande fall arbetsmarknadens parter har i fråga om att pröva och fatta beslut om ansökan.
- (18) Tidsfristen för att fatta ett beslut om ansökan bör dock inte inbegripa den tid som är nödvändig för erkännande av yrkeskvalifikationer. Detta direktiv bör inte påverka nationella förfaranden för erkännande av examensbevis.
- (19) Om myndigheterna inte fattar ett beslut inom de tidsfrister som föreskrivs i detta direktiv, bör eventuella konsekvenser fastställas i nationell rätt och bör kunna prövas rättsligt.
- (20) Såsom anges i kommissionens meddelande av den 27 april 2022 om att locka kompetens och talang till EU är *talangpartnerskap* ett av nyckelverktygen i den nya migrations- och asylpakten när det gäller dess externa dimension. Dessa partnerskap syftar till att stärka samarbetet mellan unionen, medlemsstaterna och partnerländerna, främja arbetskraftens internationella rörlighet och utveckla talanger på ett ömsesidigt fördelaktigt och cirkulärt sätt. Att påskynda behandlingen av ansökningar om ett kombinerat tillstånd inom de gränser som föreskrivs i detta direktiv skulle också kunna bidra till ett effektivt genomförande av *talangpartnerskap* med viktiga partnerländer.
- (21) I syfte att göra arbetsmarknaderna i unionen mer effektiva och attraktiva bör medlemsstaterna kunna påskynda behandlingen av ansökningar om ett kombinerat tillstånd som lämnas in av eller på uppdrag av tredjelandsmedborgare som redan innehar ett kombinerat tillstånd i en annan medlemsstat, inom de gränser som fastställs i detta direktiv.
- (22) Det kombinerade tillståndet bör utformas i enlighet med förordning (EG) nr 1030/2002, så att det blir möjligt för medlemsstaterna att föra in ytterligare uppgifter, i synnerhet huruvida personen har tillstånd att arbeta eller inte. Bland annat för att uppnå en bättre kontroll av invandringen bör medlemsstaterna inte endast i det kombinerade tillståndet, utan även i andra uppehållstillstånd som utfärdas, lämna upplysningar om arbetstillstånd, oberoende av vilken typ av tillstånd eller uppehållstillstånd som har legat till grund för att tredjelandsmedborgaren har beviljats inresa på medlemsstatens territorium och fått tillträde till arbetsmarknaden i medlemsstaten. Tredjelandsmedborgare bör ha rätt att kontrollera uppgifterna på papper eller i elektroniskt format och, när det är lämpligt, få dem rättade eller strukna, i enlighet med förordning (EG) nr 1030/2002.
- (23) Bestämmelserna i detta direktiv om uppehållstillstånd för andra ändamål än arbete bör tillämpas endast på utformningen av sådana tillstånd och inte påverka unionsbestämmelser eller nationella bestämmelser om förfaranden för att bevilja inresa och förfaranden för att utfärda sådana tillstånd.
- (24) Bestämmelserna i detta direktiv om ett kombinerat tillstånd och om uppehållstillstånd som utfärdas för andra ändamål än arbete bör inte hindra medlemsstaterna från att utfärda ytterligare en pappershandling för att kunna ge mer exakt information om anställningsförhållandet, när det på uppehållstillståndet inte finns tillräckligt med plats. En sådan handling kan tjäna till att förhindra exploatering av tredjelandsmedborgare och bekämpa olaglig anställning men bör vara frivillig för medlemsstaterna och inte ersätta ett arbetstillstånd, vilket skulle äventyra idén med ett kombinerat tillstånd. De tekniska möjligheter som erbjuds genom artikel 4 i förordning (EG) nr 1030/2002 och led a.20 i bilagan till den förordningen kan också användas för att lagra sådana uppgifter på elektronisk väg. Vidare är arbetsgivare skyldiga att informera arbetstagare från tredjeland om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet och om eventuella ändringar av dem, i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152^(*).
- (25) De villkor och kriterier som kan ligga till grund för att en ansökan om ett kombinerat tillstånd eller om ändring eller förlängning av ett kombinerat tillstånd avslås, eller som kan ligga till grund för ett återkallande av ett kombinerat tillstånd, bör vara objektiva och bör fastställas i den nationella rätten, inbegripet skyldigheten att iakta principen om unionsföreträde, som särskilt uttrycks i de relevanta bestämmelserna i anslutningsakterna från 2003 och 2005. Beslut om avslag och återkallande bör vara vederbörligen motiverade. Ett beslut att avslå en ansökan om att utfärda, ändra eller förlänga ett kombinerat tillstånd och ett beslut att återkalla ett kombinerat tillstånd bör grundas på kriterier som föreskrivs i unionsrätten eller nationell rätt och bör, där så är lämpligt, beakta de specifika

(*) Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).

omständigheterna i ärendet och respektera proportionalitetsprincipen. I undantagsfall, under vederbörligen motiverade omständigheter med anknytning till ansökans komplexitet, och i sökandens intresse, bör det vara möjligt att förlänga tidsfristen för att fatta ett beslut enligt detta direktiv med ytterligare 30 dagar. Om innehavaren av ett kombinerat tillstånd byter arbetsgivare bör en förlängning med ytterligare 15 dagar vederbörligen motiveras.

- (26) För att säkerställa att tredjelandsmedborgare och deras familjer har faktisk tillgång till sina rättigheter bör medlemsstaterna kostnadsfritt tillhandahålla lättillgänglig information om de styrkande handlingar som behövs för att ansöka om det kombinerade tillståndet, liksom om villkoren för inresa och vistelse samt om rättigheter, skyldigheter och rättssäkerhetsgarantier för deras och deras familjemedlemmars skydd. Den informationen bör inbegripa information om arbetsmarknadens parter, särskilt arbetstagarorganisationer, så att de får mer kunskap och bättre skydd på arbetsplatsen.
- (27) Tredjelandsmedborgare som innehar en giltig resehandling och ett kombinerat tillstånd som har utfärdats av en medlemsstat som tillämpar Schengenregelverket fullt ut bör få tillstånd att resa in och röra sig fritt på de medlemsstaters territorium som tillämpar Schengenregelverket fullt ut under en period av högst tre månader under en sexmånadersperiod i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/399⁽¹⁰⁾ och artikel 21 i konventionen om tillämpning av Schengenavtalet av den 14 juni 1985 mellan regeringarna i Beneluxstaterna, Förbundsrepubliken Tyskland och Republiken Frankrike om gradvis avskaffande av kontroller vid de gemensamma gränserna⁽¹¹⁾ (Schengenkonventionen).
- (28) Eftersom det inte finns någon horisontell unionslagstiftning har tredjelandsmedborgare olika rättigheter beroende på i vilken medlemsstat de arbetar och vilken nationalitet de har. För att vidareutveckla en konsekvent invandringspolitik och minska skillnaderna i rättigheter mellan unionsmedborgare och tredjelandsmedborgare som arbetar lagligen i en medlemsstat, och för att komplettera de befintliga reglerna om invandring, bör det fastställas en uppsättning rättigheter för att i synnerhet precisera de områden på vilka tredjelandsmedborgare som arbetar lagligen i en medlemsstat, men ännu inte har ställning som varaktigt bosatta, ges samma behandling som medlemsstatens egna medborgare. Avsikten med dessa bestämmelser är att skapa ett minimum av likvärdiga förutsättningar inom unionen, erkänna att sådana tredjelandsmedborgare genom sitt arbete och genom sina skattebetalningar bidrar till unionens ekonomi samt motverka illojal konkurrens mellan en medlemsstats egna medborgare och tredjelandsmedborgare till följd av en eventuell exploatering av de sistnämnda. Arbetstagare från tredjeland bör i detta direktiv definieras som en tredjelandsmedborgare som har beviljats inresa på en medlemsstats territorium, som är lagligen bosatt där och som inom ramen för ett anställningsförhållande har tillstånd att arbeta där i enlighet med nationell rätt eller praxis. I detta sammanhang måste en arbetstagare från tredjeland ha ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i nationell rätt, kollektivavtal eller praxis i en medlemsstat, med beaktande av rättspraxis från Europeiska unionens domstol.
- (29) När en innehavare av ett kombinerat tillstånd byter arbetsgivare bör den nya arbetsgivaren meddela de behöriga myndigheterna uppgifter om anställningen i enlighet med de förfaranden som fastställs i nationell rätt. En ändring av anställningsvillkoren, såsom arbetsgivarens adress, den ort där arbetet vanligtvis utförs, arbetstider och lön utgör inte i sig ett byte av arbetsgivare.
- (30) Alla tredjelandsmedborgare som lagligen vistas och arbetar i en medlemsstat bör omfattas av åtminstone en gemensam uppsättning rättigheter som baseras på likabehandling i förhållande till medborgarna i den medlemsstat där de vistas, oberoende av för vilket ändamål eller på vilken grund de ursprungligen beviljades inresa. Rätten till likabehandling på de områden som omfattas av detta direktiv bör inte endast omfatta tredjelandsmedborgare som har beviljats inresa i en medlemsstat för arbete, utan även dem som har beviljats inresa för andra ändamål och som har fått tillträde till den medlemsstatens arbetsmarknad i enlighet med andra bestämmelser i unionsrätten eller i nationell rätt, inbegripet familjemedlemmar till en tredjelandsmedborgare som har beviljats inresa i medlemsstaten enligt rådets direktiv 2003/86/EG⁽¹²⁾ och tredjelandsmedborgare som har beviljats inresa på en medlemsstats territorium i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801⁽¹³⁾.

⁽¹⁰⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/399 av den 9 mars 2016 om en unionskodex om gränspassage för personer (kodex om Schengengränserna) (EUT L 77, 23.3.2016, s. 1).

⁽¹¹⁾ EGT L 239, 22.9.2000, s. 19.

⁽¹²⁾ Rådets direktiv 2003/86/EG av den 22 september 2003 om rätt till familjeåterförening (EUT L 251, 3.10.2003, s. 12).

⁽¹³⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801 av den 11 maj 2016 om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, praktik, volontärarbete, deltagande i elevutbytesprogram eller utbildningsprojekt och för au pairarbete (EUT L 132, 21.5.2016, s. 21).

- (31) Rätten till likabehandling på vissa angivna områden bör vara strikt kopplad till att tredjelandsmedborgaren vistas lagligen och har fått tillträde till arbetsmarknaden i en medlemsstat, vilket framgår av det kombinerade tillstånd som ger rätt att vistas och arbeta och av uppehållstillstånd som har utfärdats för andra ändamål och som innehåller upplysningar om arbetstillstånd att arbeta.
- (32) Rätten till likabehandling för arbetstagare från tredjeland i förhållande till medlemsstatens medborgare när det gäller anställningsvillkor och arbetsvillkor enligt vad som avses i detta direktiv bidrar till anständigt arbete och till att förhindra exploatering av arbetstagare från tredjeland. Den rätten bör åtminstone omfatta anställningsvillkor, lön inklusive övertidsersättning, avdrag och retroaktiva utbetalningar av dessa, fordringar i händelse av arbetsgivarens insolvens, tillämpning av principen om lika lön för lika arbete, uppsägning, likabehandling av kvinnor och män, utbildning, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, arbetstider, ledighet och semester. Rätten till likabehandling bör omfatta arbetsvillkor som fastställs i unionsrätten, nationell rätt, kollektivavtal och praxis i en medlemsstat på samma villkor som för medborgare i den berörda medlemsstaten.
- (33) En medlemsstat bör erkänna yrkeskvalifikationer som en tredjelandsmedborgare har förvärvat i en annan medlemsstat på samma sätt som för unionsmedborgare och bör beakta kvalifikationer som har förvärvats i ett tredjeland i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG⁽¹⁴⁾. Den rätt till likabehandling som arbetstagare från tredjeland tillerkänns i fråga om erkännande av examens- och utbildningsbevis och andra yrkeskvalifikationer i enlighet med relevanta nationella förfaranden bör inte påverka medlemsstaternas behörighet att bevilja sådana arbetstagare från tredjeland tillträde till sina arbetsmarknader.
- (34) Arbetstagare från tredjeland bör åtnjuta likabehandling med avseende på social trygghet. I Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 anges grenar av social trygghet⁽¹⁵⁾. Bestämmelserna om likabehandling i fråga om social trygghet i detta direktiv bör också vara tillämpliga på arbetstagare som beviljats inresa i en medlemsstat direkt från ett tredjeland. Detta direktiv bör dock inte tillerkänna arbetstagare från tredjeland fler rättigheter än de som redan föreskrivs i gällande unionsrätt på området social trygghet för tredjelandsmedborgare som har gränsoverskridande anknytning.
- (35) Europeiska unionens domstol slog, i sin dom av den 25 november 2020 i mål C-302/19⁽¹⁶⁾, fast att en medlemsstat inte kan neka eller begränsa sociala trygghetsförmåner för innehavaren av ett kombinerat tillstånd av det skälet att dennes familjemedlemmar, eller vissa av dem, inte är bosatta i den medlemsstaten utan i ett tredjeland, när medlemsstaten beviljar sina egna medborgare denna förmån oberoende av var deras familjemedlemmar är bosatta.
- (36) Medlemsstaterna bör åtminstone säkerställa likabehandling för tredjelandsmedborgare som är anställda eller som efter en minimiperiod av anställning har registrerats som arbetslösa. Ingen begränsning av likabehandlingen i fråga om social trygghet enligt detta direktiv bör påverka de rättigheter som tillerkänns enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010⁽¹⁷⁾.
- (37) Unionsrätten begränsar inte medlemsstaternas befogenhet att organisera sina sociala trygghetssystem. Det ankommer följaktligen på varje medlemsstat att bestämma villkoren för beviljande av sociala trygghetsförmåner, förmånernas storlek och under hur lång tid som de ska utgå. Vid utövandet av denna befogenhet bör medlemsstaterna emellertid iakta unionsrätten.
- (38) Likabehandling av arbetstagare från tredjeland bör inte avse yrkesutbildningsåtgärder som finansieras inom ramen för system för socialt bistånd.
- (39) Medlemsstaterna bör säkerställa att de förhindrar diskriminering av arbetstagare från tredjeland när det gäller tillgång till varor och tjänster för vilka likabehandling av arbetstagare från tredjeland i förhållande till medborgarna i den medlemsstat där de är bosatta garanteras i enlighet med detta direktiv och nationell rätt. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt att förhindra eventuell diskriminering när det gäller tillgång till privatägda hyresbostäder, i syfte att säkerställa att boendevillkoren och hyresavtalen överensstämmer med nationella standarder och nationella regler för

⁽¹⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer (EUT L 255, 30.9.2005, s. 22).

⁽¹⁵⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

⁽¹⁶⁾ Domstolens dom av den 25 november 2020, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)/WS, C-302/19, ECLI:EU:C:2020:957, punkt 39.

⁽¹⁷⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010 av den 24 november 2010 om utvidgning av förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009 till att gälla de tredjelandsmedborgare som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa förordningar (EUT L 344, 29.12.2010, s. 1).

privat uthyrning, inbegripet standarder och regler avseende hyresbelopp. Det är av särskild vikt att säkerställa att arbetstagare från tredjeland förblir fria att välja sin bostad, utan skyldighet att bo i en bostad som arbetsgivaren tillhandahåller, enligt vad som gäller för arbetstagare i den berörda medlemsstaten, i enlighet med nationell rätt.

- (40) För att stärka likabehandlingen av arbetstagare från tredjeland bör medlemsstaterna föreskriva effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner mot arbetsgivare vid överträdelser av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv, särskilt när det gäller arbetsvillkor, föreningsfrihet och anslutningsfrihet samt grenar av social trygghet, enligt definitionen i förordning (EG) nr 883/2004.
- (41) För att säkerställa korrekt efterlevnad av nationella bestämmelser som antas enligt detta direktiv bör medlemsstaterna, i tillämpliga fall i samarbete med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell rätt, föreskriva lämpliga mekanismer för övervakning och, där så är lämpligt, effektiva och adekvata inspektioner på sina respektive territorier i enlighet med nationell rätt eller administrativ praxis. Organ med ansvar för yrkesinspektion eller andra behöriga myndigheter bör, där så är lämpligt, ha tillträde till arbetsplatsen.
- (42) Medlemsstaterna bör också säkerställa att det finns effektiva mekanismer genom vilka arbetstagare från tredjeland bör kunna söka rättslig prövning och inge klagomål, direkt eller genom tredje parter som, i enlighet med de kriterier som fastställs i nationell rätt, administrativ praxis eller tillämpliga kollektivavtal, har ett berättigat intresse av att säkerställa att detta direktiv efterlevs, såsom fackföreningar eller andra sammanslutningar, eller genom behöriga myndigheter. Dessa effektiva mekanismer anses nödvändiga för att hantera situationer där arbetstagare från tredjeland inte känner till att det finns mekanismer för kontroll av efterlevnaden eller tvekar att i eget namn vända sig till dessa, till exempel av rädsla för eventuella konsekvenser. Medlemsstaterna bör säkerställa att arbetstagare från tredjeland har samma tillgång som medborgare i den medlemsstat där de är bosatta till rättsliga förfaranden, inbegripet domstolsförfaranden och administrativa förfaranden, klagomål, medling och andra mekanismer som fastställs i nationell rätt för medborgarna i den medlemsstaten. Medlemsstaterna bör också garantera tillgång till rättshjälp i dessa förfaranden på samma villkor som arbetstagare som är medborgare, om detta föreskrivs i deras nationella rätt.
- (43) När det gäller skyddet av arbetstagare bör liknande nationella åtgärder för övervakning, bedömning, inspektioner, sanktioner och underlättande av klagomål redan ha antagits och vara i kraft på nationell nivå.
- (44) Det kombinerade tillståndets bör ge sin innehavare rätt att byta arbetsgivare under dess giltighetstid. Utöver att kontrollera om innehavaren av ett kombinerat tillstånd fortfarande uppfyller kraven i unionsrätten eller nationell rätt bör medlemsstaterna kunna införa vissa villkor för byte av arbetsgivare, inbegripet ett förfarande för att bli underrättade och en kontroll av situationen på arbetsmarknaden om den berörda medlemsstaten utför kontroller av situationen på arbetsmarknaden för ansökningar om ett kombinerat tillstånd. För att förhindra eventuellt missbruk av bestämmelserna i detta direktiv om byte av arbetsgivare bör medlemsstaterna också kunna fastställa en minimiperiod under vilken innehavaren av det kombinerade tillståndet är skyldig att arbeta för den första arbetsgivaren innan han eller hon byter arbetsgivare. Oberoende av längden på det anställningsavtal som upprättats enligt nationell rätt, bör den minimiperioden under alla omständigheter inte överstiga sex månader. I vederbörligen motiverade undantagsfall, exempelvis exploatering av innehavaren av ett kombinerat tillstånd eller om arbetsgivaren underlåter att fullgöra sina rättsliga skyldigheter gentemot innehavaren av ett kombinerat tillstånd, bör medlemsstaterna tillåta ett byte av arbetsgivare före utgången av en sådan minimiperiod.
- (45) Det kombinerade tillståndet bör inte återkallas under en period på minst tre månader om innehavaren blir arbetslös, eller sex månader om tredjelandsmedborgaren har varit innehavare av det kombinerade tillståndet i mer än två år. För arbetslöshetsperioder som överstiger tre månader bör medlemsstaterna kunna kräva att innehavaren av det kombinerade tillståndet lägger fram bevis för att vederbörande har tillräckliga medel för att försörja sig.
- (46) För att öka kunskapen om förfarandet för att erhålla ett kombinerat tillstånd och om rättigheter, skyldigheter och rättssäkerhetsgarantier för arbetstagare från tredjeland och deras familjemedlemmar uppmuntras medlemsstaterna att stärka marknadsföringsverksamhet och informationskampanjer om dessa frågor, inbegripet, där så är lämpligt, aktiviteter och kampanjer riktade till tredjeländer.
- (47) Detta direktiv bör tillämpas utan att det påverkar tillämpningen av förmånligare bestämmelser i unionsrätten och i tillämpliga internationella instrument.

- (48) Medlemsstaterna bör genomföra bestämmelserna i detta direktiv utan diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmågenhet, börd, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning, i synnerhet i enlighet med rådets direktiv 2000/43/EG⁽¹⁸⁾ och rådets direktiv 2000/78/EG⁽¹⁹⁾.
- (49) Eftersom målen för detta direktiv, nämligen att fastställa ett enda ansökningsförfarande för utfärdande av ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att arbeta på en medlemsstats territorium och en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget). I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (50) Detta direktiv står i överensstämmelse med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, i enlighet med artikel 6.1 i EU-fördraget.
- (51) I enlighet med artiklarna 1 och 2 i protokoll nr 21 om Förenade kungarikets och Irlands ställning med avseende på området med frihet, säkerhet och rättvisa, fogat till EU-fördraget och EUF-fördraget, och utan att det påverkar tillämpningen av artikel 4 i det protokollet, deltar Irland inte i antagandet av detta direktiv, som inte är bindande för eller tillämpligt på Irland.
- (52) I enlighet med artiklarna 1 och 2 i protokoll nr 22 om Danmarks ställning, fogat till EU-fördraget och EUF-fördraget, deltar Danmark inte i antagandet av detta direktiv, som inte är bindande för eller tillämpligt på Danmark.
- (53) Skyldigheten att införliva detta direktiv med nationell rätt bör endast gälla de bestämmelser som utgör en innehållsmässig ändring i förhållande till det tidigare direktivet. Skyldigheten att införliva de oförändrade bestämmelserna följer av det tidigare direktivet.
- (54) Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas skyldigheter vad gäller den tidsfrist för införlivande med nationell rätt av direktivet som anges i bilaga I.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Innehåll

1. I detta direktiv fastställs

- a) ett enda ansökningsförfarande för utfärdande av ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium, i syfte att förenkla förfarandena vid deras inresa och att underlätta kontrollen av deras ställning,
- b) en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat, oavsett för vilka ändamål de ursprungligen beviljades inresa på en medlemsstats territorium, på grundval av likabehandling i förhållande till den medlemsstatens medborgare.

2. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att bestämma hur många tredjelandsmedborgare som beviljas inresa i enlighet med artikel 79.5 i EUF-fördraget.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

1. *tredjelandsmedborgare*: en person som inte är unionsmedborgare i den mening som avses i artikel 20.1 i EUF-fördraget,

⁽¹⁸⁾ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22).

⁽¹⁹⁾ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16).

2. *arbetstagare från tredjeland*: en tredjelandsmedborgare som har beviljats inresa på en medlemsstats territorium, lagligen vistas där och har tillstånd att arbeta inom ramen för ett anställningsförhållande i den medlemsstaten i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis,
3. *kombinerat tillstånd*: ett uppehållstillstånd som utfärdas av myndigheterna i en medlemsstat och som ger en tredjelandsmedborgare rätt att lagligen vistas på dess territorium för att arbeta där,
4. *ett enda ansökningsförfarande*: ett förfarande som, på grundval av en enda ansökan om tillstånd att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium som inges av en tredjelandsmedborgare eller dennes arbetsgivare, leder till ett beslut om denna ansökan om ett kombinerat tillstånd.

Artikel 3

Tillämpningsområde

1. Detta direktiv är tillämpligt på tredjelandsmedborgare
 - a) som ansöker om att få vistas i en medlemsstat för att arbeta,
 - b) som har beviljats inresa i en medlemsstat i andra syften än arbete i enlighet med unionsrätt eller nationell rätt, som har tillstånd att arbeta och har ett uppehållstillstånd i enlighet med förordning (EG) nr 1030/2002, eller
 - c) som har beviljats inresa i en medlemsstat för att arbeta, i enlighet med unionsrätt eller nationell rätt.
2. Direktivet är inte tillämpligt på tredjelandsmedborgare
 - a) som är familjemedlemmar till unionsmedborgare som har utövat eller som utövar sin rätt till fri rörlighet inom unionen i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG⁽²⁰⁾,
 - b) som, i likhet med sina familjemedlemmar och oavsett medborgarskap, åtnjuter en rätt till fri rörlighet som är likvärdig med unionsmedborgares enligt avtal mellan antingen unionen och medlemsstaterna eller unionen och tredjeländer,
 - c) som är utstationerade, så länge som de är utstationerade,
 - d) som har ansökt om eller beviljats inresa på en medlemsstats territorium för att arbeta i egenskap av personer som förflyttas inom företag i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU⁽²¹⁾,
 - e) som har ansökt om eller beviljats inresa på en medlemsstats territorium som säsongarbetare i enlighet med direktiv 2014/36/EU eller som au pairer,
 - f) som har rätt att vistas i en medlemsstat på grundval av tillfälligt skydd i enlighet med rådets direktiv 2001/55/EG⁽²²⁾ eller som har ansökt om rätt till vistelse där på den grunden och väntar på ett beslut om sin ställning,
 - g) som har beviljats internationellt skydd enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/95/EU⁽²³⁾, eller har ansökt om internationellt skydd enligt det direktivet och vars ansökan ännu inte har lett till ett slutligt beslut,
 - h) som har beviljats skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i en medlemsstat eller som har ansökt om skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i en medlemsstat och vilkas ansökan ännu inte har lett till ett slutligt beslut,

⁽²⁰⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG av den 29 april 2004 om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier och om ändring av förordning (EEG) nr 1612/68 och om upphävande av direktiven 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148/EEG, 75/34/EEG, 75/35/EEG, 90/364/EEG, 90/365/EEG och 93/96/EEG (EUT L 158, 30.4.2004, s. 77).

⁽²¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU av den 15 maj 2014 om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (EUT L 157, 27.5.2014, s. 1).

⁽²²⁾ Rådets direktiv 2001/55/EG av den 20 juli 2001 om miniminormer för att ge tillfälligt skydd vid massiv tillströmning av fördrivna personer och om åtgärder för att främja en balans mellan medlemsstaternas insatser för att ta emot dessa personer och bära följderna av detta (EGT L 212, 7.8.2001, s. 12).

⁽²³⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/95/EU av den 13 december 2011 om normer för när tredjelandsmedborgare eller statslösa personer ska anses berättigade till internationellt skydd, för en enhetlig status för flyktingar eller personer som uppfyller kraven för att betecknas som subsidiärt skyddsbehövande, och för innehållet i det beviljade skyddet (EUT L 337, 20.12.2011, s. 9).

EUT L, 30.4.2024

SV

- i) som är varaktigt bosatta i enlighet med direktiv 2003/109/EG,
 - j) vilkas avvisning eller utvisning har skjutits upp av faktiska eller rättsliga skäl,
 - k) som har ansökt om eller beviljats inresa på en medlemsstats territorium som egenföretagare,
 - l) som har ansökt om eller beviljats inresa för att arbeta som sjömän eller i någon annan kapacitet ombord på ett fartyg som är registrerat i en medlemsstat eller som seglar under en medlemsstats flagg.
3. Medlemsstaterna får besluta att kapitel II inte ska tillämpas på tredjelandsmedborgare som antingen har beviljats tillstånd att arbeta på en medlemsstats territorium under högst sex månader eller har beviljats inresa i en medlemsstat för studier.
4. Kapitel II är inte tillämpligt på tredjelandsmedborgare som har tillstånd att arbeta på grundval av en visering.
5. Trots vad som sägs i punkt 2 h i denna artikel är kapitel III tillämpligt på personer som har beviljats skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i en medlemsstat, om de i enlighet med nationell rätt har tillstånd att arbeta.

KAPITEL II

ETT ENDA ANSÖKNINGSFÖRFARANDE OCH ETT KOMBINERAT TILLSTÅND

Artikel 4

Ett enda ansökningsförfarande

1. En ansökan om ett kombinerat tillstånd, eller om ändring eller förlängning av ett kombinerat tillstånd, ska ges in i ett enda ansökningsförfarande. Medlemsstaterna ska fastställa huruvida ansökningar om ett kombinerat tillstånd ska ges in av tredjelandsmedborgaren eller av tredjelandsmedborgarens arbetsgivare. Alternativt får medlemsstaterna tillåta att ansökningar ges in av endera av dem.
2. En ansökan om ett kombinerat tillstånd ska behandlas och prövas antingen när den berörda tredjelandsmedborgaren vistas utanför den medlemsstats territorium som denne vill resa in till eller vistas i, eller när tredjelandsmedborgaren redan vistas på den medlemsstats territorium i egenskap av innehavare av ett giltigt uppehållstillstånd. En medlemsstat får även i enlighet med sin nationella rätt godta ansökningar om ett kombinerat tillstånd som har getts in av andra tredjelandsmedborgare som uppehåller sig lagligt på dess territorium.
3. Medlemsstaterna ska pröva en ansökan som getts in enligt punkt 1 och fatta ett beslut om att utfärda, ändra eller förlänga det kombinerade tillståndet, om sökanden uppfyller de krav som anges i unionsrätten eller nationell rätt. Beslutet om att utfärda, ändra eller förlänga det kombinerade tillståndet ska utgöra en enda administrativ handling som omfattar både uppehållstillstånd och arbetstillstånd.
4. Under förutsättning att de krav som anges i unionsrätten eller nationell rätt är uppfyllda och om en medlemsstat utfärdar kombinerade tillstånd endast på sitt territorium, ska den berörda medlemsstaten till tredjelandsmedborgaren utfärda den visering som krävs för att erhålla ett kombinerat tillstånd.
5. Om de föreskrivna villkoren är uppfyllda, ska medlemsstaterna utfärda ett kombinerat tillstånd till tredjelandsmedborgare som ansöker om inresa och till tredjelandsmedborgare som redan beviljats inresa och som efter det att de nationella genomförandebestämmelserna trätt i kraft ansöker om förlängning eller ändring av sitt uppehållstillstånd.

Artikel 5

Behörig myndighet

1. Medlemsstaterna ska utse en myndighet som ska vara behörig att ta emot ansökan och att utfärda det kombinerade tillståndet.
2. Den behöriga myndigheten ska fatta beslut om ansökan om ett kombinerat tillstånd så snart som möjligt och under alla omständigheter senast 90 dagar efter den dag då en fullständig ansökan gavs in.

ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj>

9/18

Den tidsfrist som anges i första stycket ska omfatta kontroll av situationen på arbetsmarknaden när det görs en sådan kontroll i samband med en enskild ansökan om ett kombinerat tillstånd.

Om inget beslut har fattats när tidsfristen i denna punkt löper ut, ska eventuella konsekvenser fastställas i nationell rätt.

3. Den behöriga myndigheten ska skriftligen underrätta sökanden om beslutet i enlighet med förfarandena för underrättelser i relevant nationell rätt. Om tredjelandsmedborgarens arbetsgivare ger in ansökan ska medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivaren i lämplig tid informerar tredjelandsmedborgaren om ansökans status och resultatet av ansökan.

4. Om de uppgifter eller handlingar som ges in till stöd för ansökan är ofullständiga enligt kriterierna i nationell rätt, ska den behöriga myndigheten skriftligen underrätta sökanden om vilka kompletterande uppgifter eller handlingar som krävs och fastställa en rimlig tidsfrist för deras inlämnande. Den tidsfrist som anges i punkt 2 första stycket i denna artikel och den ytterligare period som avses i artikel 8.3 ska upphöra att löpa fram till dess att den behöriga myndigheten eller andra relevanta myndigheter har mottagit de kompletterande uppgifter som krävs. Om dessa kompletterande uppgifter eller handlingar inte har lämnats inom tidsfristen, får den behöriga myndigheten avslå ansökan.

Artikel 6

Kombinerat tillstånd

1. Medlemsstaterna ska utfärda ett kombinerat tillstånd med användning av den enhetliga utformning som föreskrivs i förordning (EG) nr 1030/2002 och lämna upplysningar om arbetstillstånd i enlighet med leden a.12 och a.16 i bilagan till den förordningen.

Medlemsstaterna får på paper ange ytterligare uppgifter rörande tredjelandsmedborgarens anställningsförhållanden, såsom arbetsgivarens namn och adress, arbetsplats, typ av arbete, arbetstid och lön, eller lagra sådana uppgifter på elektronisk väg såsom avses i artikel 4 i förordning (EG) nr 1030/2002 och led a.20 i bilagan till den förordningen. I enlighet med artikel 4 i förordning (EG) nr 1030/2002 ska en tredjelandsmedborgare till vilken det kombinerade tillståndet utfärdas ha rätt att kontrollera personuppgifter som införts på det tillståndet och, när det är lämpligt, få dem rättade eller strukna.

2. Vid utfärdande av det kombinerade tillståndet ska medlemsstaterna inte utfärda några ytterligare tillstånd som bevis för att tillträde ges till arbetsmarknaden.

Artikel 7

Uppehållstillstånd för andra ändamål än arbete

1. När medlemsstaterna utfärdar uppehållstillstånd för andra ändamål än arbete i enlighet med förordning (EG) nr 1030/2002 ska de lämna upplysningar om arbetstillstånd, oberoende av vilken typ av tillstånd det är fråga om.

Medlemsstaterna får på paper ange ytterligare uppgifter rörande tredjelandsmedborgarens anställningsförhållanden, såsom arbetsgivarens namn och adress, arbetsplats, typ av arbete, arbetstid och lön, eller lagra sådana uppgifter på elektronisk väg såsom avses i artikel 4 i förordning (EG) nr 1030/2002 och led a.20 i bilagan till den förordningen. I enlighet med artikel 4 i förordning (EG) nr 1030/2002 ska en tredjelandsmedborgare till vilken uppehållstillståndet utfärdas ha rätt att kontrollera de ytterligare uppgifter som införts på det tillståndet och, när det är lämpligt, få dem rättade eller strukna.

2. Vid utfärdande av uppehållstillstånd i enlighet med förordning (EG) nr 1030/2002 ska medlemsstaterna inte utfärda några ytterligare tillstånd som bevis för att tillträde ges till arbetsmarknaden.

Artikel 8

Rättssäkerhetsgarantier

1. Skälen för ett beslut om att avslå en ansökan om ett kombinerat tillstånd eller om ändring eller förlängning av ett kombinerat tillstånd eller om att återkalla ett kombinerat tillstånd, som fattas på grundval av kriterier som anges i unionsrätten eller nationell rätt ska lämnas i en skriftlig underrättelse.

2. I ett beslut om att avslå en ansökan om ett kombinerat tillstånd eller om ändring eller förlängning av ett kombinerat tillstånd eller ett beslut om att återkalla ett kombinerat tillstånd ska hänsyn tas till de specifika omständigheterna i ärendet och proportionalitetsprincipen respekteras, i enlighet med unionsrätten och nationell rätt. Ett sådant beslut ska kunna överklagas i den berörda medlemsstaten i enlighet med nationell rätt. I den skriftliga underrättelse som avses i punkt 1 ska det anges till vilken domstol eller administrativ myndighet den berörda personen kan överklaga och tidsfristen för detta.

EUT L, 30.4.2024

SV

3. Tidsfristen för att fatta ett beslut enligt artikel 5.2 får i undantagsfall förlängas med ytterligare 30 dagar under vederbörligen motiverade omständigheter med koppling till ansökans komplexitet genom en underrättelse eller ett meddelande till sökanden i enlighet med de förfaranden som fastställs i nationell rätt.

4. Den period som avses i artikel 11.3 tredje stycket får i undantagsfall förlängas med ytterligare 15 dagar under vederbörligen motiverade omständigheter.

Artikel 9

Tillgång till information

Medlemsstaterna ska, till tredjelandsmedborgaren och den framtida arbetsgivaren, ge enkel tillgång till och på begäran ge

- a) adekvat information om alla styrkande handlingar som behövs för en ansökan, och, i förekommande fall, om tillämpliga avgifter,
- b) information om villkor för inresa och vistelse, inbegripet rättigheter, skyldigheter och rättssäkerhetsgarantier, däribland rättslig prövning, för tredjelandsmedborgare och deras familjemedlemmar, samt information om arbetstagarorganisationer i enlighet med nationell rätt.

Artikel 10

Avgifter

Medlemsstaterna får ta ut avgifter för handläggningen av ansökningar i enlighet med detta direktiv. De avgifter som tas ut av en medlemsstat för att handlägga ansökningar får inte vara oproportionella eller oskäliga. Om avgifter för handläggning av ansökningar betalas av arbetsgivaren ska denne inte ha rätt att återkräva sådana avgifter från tredjelandsmedborgaren.

Artikel 11

Rättigheter som följer av det kombinerade tillståndet

1. När ett kombinerat tillstånd har utfärdats ska det under sin giltighetstid minst ge innehavaren rätt att
 - a) resa in och vistas på den medlemsstats territorium som utfärdat det kombinerade tillståndet, under förutsättning att innehavaren uppfyller alla villkor enligt nationell rätt för inresa och vistelse i landet,
 - b) ha fritt tillträde till hela territoriet i den medlemsstat som utfärdar det kombinerade tillståndet, inom de gränser som föreskrivs i nationell rätt,
 - c) bedriva den specifika yrkesverksamhet som medges enligt det kombinerade tillståndet i enlighet med nationell rätt,
 - d) informeras om sina rättigheter som enligt detta direktiv, annan unionsrätt eller nationell rätt följer av tillståndet.
2. Medlemsstaterna ska tillåta att en innehavare av ett kombinerat tillstånd byter arbetsgivare. Medlemsstaterna får låta rätten för en innehavare av ett kombinerat tillstånd att byta arbetsgivare omfattas av något av de villkor som anges i punkt 3.
3. Under giltighetstiden för ett kombinerat tillstånd får medlemsstaterna
 - a) kräva att ett byte av arbetsgivare anmäls till de behöriga myndigheterna i den berörda medlemsstaten i enlighet med de förfaranden som fastställs i nationell rätt,
 - b) kräva att ett byte av arbetsgivare blir föremål för en kontroll av situationen på arbetsmarknaden om den berörda medlemsstaten utför kontroller av situationen på arbetsmarknaden för ansökningar om ett kombinerat tillstånd,
 - c) kräva en minimiperiod under vilken innehavaren av det kombinerade tillståndet är skyldig att arbeta för den första arbetsgivaren.

Den minimiperiod som avses i första stycket c får inte överstiga anställningsavtalets eller tillståndets giltighetstid. Den ska under alla omständigheter inte överstiga sex månader. Medlemsstaterna ska tillåta en innehavare av ett kombinerat tillstånd att byta arbetsgivare innan den minimiperioden har löpt ut, i vederbörligen motiverade fall av allvarligt åsidosättande från arbetsgivarens sida av villkoren i anställningsförhållandet.

Om medlemsstaten kräver att ett byte av arbetsgivare ska anmälas i enlighet med första stycket a, får rätten för innehavaren av ett kombinerat tillstånd att byta arbetsgivare tillfälligt upphävas i högst 45 dagar från och med den dag då anmälan till de nationella behöriga myndigheterna gjordes. Under den perioden får de nationella behöriga myndigheterna kontrollera om villkoren i första stycket b och c, beroende på vad som är tillämpligt, är uppfyllda, och även kontrollera att de andra krav som anges i unionsrätten eller nationell rätt fortfarande är uppfyllda. Medlemsstaten får motsätta sig bytet av arbetsgivare inom den perioden på 45 dagar.

4. Arbetslöshet ska inte i sig utgöra skäl för återkallande av ett kombinerat tillstånd, under förutsättning att

- a) den totala arbetslöshetsperioden inte överstiger tre månader under giltighetstiden för ett kombinerat tillstånd, eller sex månader om tredjelandsmedborgaren har varit innehavare av det kombinerade tillståndet i mer än två år.
- b) början och, i förekommande fall, slutet av en arbetslöshetsperiod meddelas den berörda medlemsstatens behöriga myndigheter i enlighet med relevanta nationella förfaranden.

Genom undantag från första stycket a får medlemsstaten tillåta en innehavare av ett kombinerat tillstånd att vara arbetslös under en längre period.

Med avseende på tillämpningen av första stycket b ska medlemsstaterna fastställa huruvida tredjelandsmedborgaren eller tredjelandsmedborgarens arbetsgivare ska meddela de behöriga myndigheterna.

För arbetslöshetsperioder som överstiger tre månader får medlemsstaterna kräva att innehavare av kombinerade tillstånd lägger fram bevis för att de har tillräckliga medel för att försörja sig utan hjälp från det sociala biståndssystemet i den berörda medlemsstaten.

Om en arbetslös innehavare av ett kombinerat tillstånd hittar en ny arbetsgivare inom den tillåtna arbetslöshetsperiod som avses i denna punkt, och en medlemsstat tillämpar något av de villkor som avses i punkt 3 för tillträde till den nya anställningen, ska den tillåta innehavaren av det kombinerade tillståndet att vistas på dess territorium till dess att de behöriga myndigheterna har kontrollerat om villkoren i punkt 3 är uppfyllda, även om den tillåtna arbetslöshetsperioden har löpt ut.

5. Om giltigheten för det kombinerade tillståndet löper ut under förfarandet för dess förlängning ska medlemsstater tillåta att tredjelandsmedborgaren vistas på deras territorium på samma villkor som om denne var innehavare av ett kombinerat tillstånd tills de behöriga myndigheterna har fattat beslut om ansökan om dess förlängning.

6. Om de behöriga myndigheterna i medlemsstaten, i enlighet med de förfaranden som fastställs i nationell rätt, konstaterar att det finns rimliga skäl att anta att en innehavare av ett kombinerat tillstånd har utsatts för särskilt exploaterande arbetsförhållanden, enligt definitionen i artikel 2 i) i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG⁽²⁴⁾, ska den medlemsstaten förlänga den tillåtna arbetslöshetsperiod som avses i punkt 4 i den här artikeln med tre månader.

KAPITEL III

RÄTT TILL LIKABEHANDLING

Artikel 12

Rätt till likabehandling

1. Arbetstagare från tredjeland som avses i artikel 3.1 b och c ska åtnjuta likabehandling i förhållande till medborgarna i den medlemsstat där de vistas när det gäller åtminstone följande:

- a) Anställningsvillkor och arbetsvillkor, inbegripet vad gäller lön, uppsägning, arbetstider, ledighet och allmänna helgdagar samt likabehandling av kvinnor och män, liksom hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.
- b) Rätten att strejka och vidta stridsåtgärder, i enlighet med medlemsstatens nationella rätt och praxis, och till föreningsfrihet och frihet att tillhöra en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller någon annan organisation vars medlemmar utövar ett visst yrke, inklusive de rättigheter och förmåner som sådana organisationer tillhandahåller, såsom rätten att förhandla om och ingå kollektivavtal, utan att det påverkar tillämpningen av nationella bestämmelser om allmän ordning och säkerhet.

⁽²⁴⁾ 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 (EUT L 168, 30.6.2009, s. 24).

- c) Utbildning och yrkesutbildning.
 - d) Erkännande av examensbevis, utbildningsbevis och andra yrkeskvalifikationer i enlighet med relevanta nationella förfaranden.
 - e) De grenar av social trygghet som definieras i förordning (EG) nr 883/2004.
 - f) Skatteförmåner, om arbetstagaren anses ha sin skattemässiga hemvist i den berörda medlemsstaten.
 - g) Tillgång till varor och tjänster och leveranser av allmänt tillgängliga varor och tjänster, inbegripet förfaranden för att erhålla tillgång till offentligägda och privatägda bostäder enligt nationell rätt, utan att detta påverkar avtalsfriheten i enlighet med unionsrätten och nationell rätt.
 - h) Rådgivningstjänster och information som tillhandahålls av arbetsförmedlingar.
2. Medlemsstaterna får begränsa rätten till likabehandling genom att göra följande:
- a) Vad gäller punkt 1 c
 - i) begränsa dess tillämpning till de arbetstagare från tredjeland som har anställning eller har haft anställning och är registrerade som arbetslösa,
 - ii) undanta de arbetstagare från tredjeland som beviljats inresa på deras territorium i enlighet med direktiv (EU) 2016/801,
 - iii) undanta stipendier, studiebidrag och studielån eller andra bidrag och lån,
 - iv) fastställa specifika villkor i enlighet med nationell rätt, inbegripet krav på språkkunskaper och betalning av utbildningsavgifter, för tillträde till universitetsutbildning och annan högre utbildning och till yrkesutbildning som inte är direkt kopplad till det specifika arbete som anställningen avser.
 - b) Vad gäller punkt 1 e, begränsa de rättigheter för arbetstagare från tredjeland som följer av den punkten, men inte begränsa sådana rättigheter för arbetstagare från tredjeland som är anställda eller har haft en anställning under en minimiperiod på sex månader och är registrerade som arbetslösa.
- Medlemsstaterna får dessutom bestämma att punkt 1 e med avseende på familjeförmåner inte ska tillämpas på tredjelandsmedborgare som har fått tillstånd att arbeta i en medlemsstat för en period på högst sex månader eller på tredjelandsmedborgare som har beviljats inresa och vistelse för studier eller på tredjelandsmedborgare som har tillstånd att arbeta på grundval av en visering.
- c) Vad gäller punkt 1 f, i fråga om skatteförmåner, begränsa dess tillämpning till fall där den registrerade eller stadigvarande hemvisten för de familjemedlemmar för vilka arbetstagaren från tredjeland ansöker om förmåner ligger inom den berörda medlemsstatens territorium.
 - d) Vad gäller punkt 1 g
 - i) begränsa dess tillämpning till de arbetstagare från tredjeland som har anställning,
 - ii) begränsa tillgången till bostäder, med undantag för hyra av en privatägd bostad, inom de gränser som föreskrivs i nationell rätt.
3. Den rätt till likabehandling som avses i punkt 1 ska inte påverka medlemsstaternas rätt att återkalla eller vägra att förlänga uppehållstillstånd som utfärdats enligt detta direktiv, uppehållstillstånd som utfärdats för andra ändamål än arbete eller andra tillstånd att arbeta i en medlemsstat.
4. Arbetstagare från tredjeland som flyttar till ett tredjeland, eller deras efterlevande som vistas i tredjeländer och som har rättigheter vilka härleds från arbetstagaren, ska avseende ålder, invaliditet eller död erhålla lagstadgad pension grundad på arbetstagarens tidigare anställning och förvärvad i enlighet med den lagstiftning som avses i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/2004, på samma villkor och med samma satser som medborgarna i de berörda medlemsstaterna, när de flyttar till ett tredjeland.

Artikel 13

Övervakning, bedömning, inspektioner och sanktioner

1. Medlemsstaterna ska vidta åtgärder i syfte att förhindra potentiellt missbruk och sanktionera arbetsgivares överträdelse av nationella bestämmelser om likabehandling som antagits enligt artikel 12. Åtgärder ska omfatta övervakning, bedömning och, när så är lämpligt, inspektioner, i synnerhet i sektorer med hög risk för kränkningar av arbetstagares rättigheter, i enlighet med nationell rätt eller administrativ praxis.

SV

EUT L, 30.4.2024

2. Medlemsstaterna ska föreskriva sanktioner mot arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter enligt detta direktiv. Dessa sanktioner ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att de organ som ansvarar för kontrollen av arbete eller andra behöriga myndigheter samt, om så föreskrivs i nationell rätt om medborgare i medlemsstaten, organisationer som företräder arbetstagares intressen har tillträde till arbetsplatsen. Om bostad tillhandahålls av arbetsgivaren och om så föreskrivs i nationell rätt om medborgare i medlemsstaten, ska tillträde till arbetsplatsen omfatta tillträde till den bostaden, förutsatt att arbetstagaren från tredjeland samtycker till detta tillträde.

Artikel 14

Underlättande av klagomål och rättslig prövning

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att det finns effektiva mekanismer genom vilka arbetstagare från tredjeland kan inge klagomål mot sina arbetsgivare

- a) direkt,
- b) genom tredje parter som, i enlighet med de kriterier som fastställs i nationell rätt, har ett berättigat intresse av att säkerställa att detta direktiv och de nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv efterlevs, och
- c) genom en behörig myndighet i medlemsstaten när detta föreskrivs i nationell rätt.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att tredje parter som avses i punkt 1 b, på uppdrag av arbetstagaren från tredjeland eller för att stödja denne, med dennes samtycke, får engagera sig i eventuella förvaltnings- eller civilrättsliga förfaranden som syftar till att säkerställa efterlevnaden av detta direktiv och de nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare från tredjeland har samma tillgång som medborgarna i den medlemsstat där de är bosatta när det gäller

- a) åtgärder som skyddar mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget, eller
- b) eventuella rättsliga förfaranden som syftar till att säkerställa efterlevnaden av detta direktiv och de nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv.

KAPITEL IV

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 15

Förmånligare bestämmelser

1. Detta direktiv ska inte påverka tillämpningen av förmånligare bestämmelser i

- a) unionsrätten, inbegripet i bilaterala och multilaterala avtal mellan unionen eller unionen och dess medlemsstater å ena sidan och ett eller flera tredjeländer å andra sidan, eller
- b) bilaterala eller multilaterala avtal mellan en eller flera medlemsstater och ett eller flera tredjeländer.

2. Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas rätt att anta eller behålla bestämmelser som är förmånligare för de personer som omfattas av direktivet.

Artikel 16

Information till allmänheten

Varje medlemsstat ska göra regelbundet uppdaterad information lätt tillgänglig för allmänheten, bland annat genom källor som är tillgängliga från relevanta tredjeländer,

- a) om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på dess territorium för att arbeta,

- b) om alla styrkande handlingar som behövs för ansökan om ett kombinerat tillstånd,
- c) om villkor för inresa och vistelse, inbegripet rättigheter, skyldigheter och rättssäkerhetsgarantier, för tredjelandsmedborgare och deras familjemedlemmar.

Artikel 17

Rapportering

1. Kommissionen ska regelbundet och första gången senast den 21 maj 2029 förelägga Europaparlamentet och rådet en rapport om tillämpningen av detta direktiv i medlemsstaterna och vid behov föreslå de ändringar som den anser nödvändiga.
2. Medlemsstaterna ska första gången senast den 30 juni 2028 och därefter årligen till kommissionen (Eurostat) lämna statistik över det antal tredjelandsmedborgare som har ansökt om ett kombinerat tillstånd, de för vilka ett kombinerat tillstånd har beviljats och de vars kombinerade tillstånd har förädlats eller återkallats under föregående kalenderår, i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 862/2007⁽²³⁾. Denna statistik ska avse referensperioder på ett kalenderår, delas upp efter typ av beslut, skäl för beslutet, tillståndens giltighetstid, medborgarskap, kön och ålder samt, om uppgift finns, yrke och översändas inom sex månader efter referensperiodens slut.

Artikel 18

Införlivande

1. Medlemsstaterna ska senast den 21 maj 2026 sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa artiklarna 2.2, 3.2, 3.5, 4.1, 4.2, 4.4, 5.2, 5.3, 5.4, 6.1, 7.1, 8.2, 8.3, 8.4, 9, 10, 11.1 d, 11.2–11.6, 12.1 a, b, g och h, 12.2 d ii, 13, 14, 16 och 17. De ska genast underrätta kommissionen om texten till dessa bestämmelser.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. De ska även innehålla en uppgift om att hänvisningar i befintliga lagar och andra författningar till det direktiv som upphävs genom det här direktivet ska anses som hänvisningar till det här direktivet. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras och om hur uppgiften ska formuleras ska varje medlemsstat själv utfärda.

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

Artikel 19

Upphävande

Direktiv 2011/98/EU upphör att gälla med verkan från och med den 22 maj 2026, utan att det påverkar medlemsstaternas skyldigheter vad gäller den tidsfrist för införlivande med nationell rätt av direktivet som anges i bilaga I.

Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det här direktivet och läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga II.

Artikel 20

Ikraftträdande och tillämpning

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

Artiklarna 1, 2.1, 2.3, 2.4, 3.1, 3.3, 3.4, 4.3, 4.5, 5.1, 6.2, 7.2, 8.1, 11.1 a, b och c, 12.1 c–f, 12.2 a, b, c och d i, 12.3, 12.4 och 15 ska tillämpas från och med den 22 maj 2026.

⁽²³⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 862/2007 av den 11 juli 2007 om gemenskapsstatistik över migration och internationellt skydd och om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 311/76 om utarbetande av statistik beträffande utländska arbetstagare (EUT L 199, 31.7.2007, s. 23).

SV

EUT L, 30.4.2024

*Artikel 21***Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna i enlighet med fördragen.

Utfärdat i Strasbourg den 24 april 2024.

På Europaparlamentets vägnar

R. METSOLA

Ordförande

På rådets vägnar

M. MICHEL

Ordförande

BILAGA I

Tidsfrister för införlivande med nationell rätt
(som det hänvisas till i artikel 19)

Direktiv	Tidsfrist för införlivande
2011/98/EU	25 december 2013

BILAGA II

Jämförelsetabell

Direktiv 2011/98/EU	Detta direktiv
Artikel 1	Artikel 1
Artikel 2	Artikel 2
Artikel 3	Artikel 3
—	Artikel 3.5
Artikel 4.1 första och andra meningen	Artikel 4.1 första och andra meningen
Artikel 4.1 tredje meningen	Artikel 4.2
Artikel 4.2	Artikel 4.3
Artikel 4.3	Artikel 4.4
Artikel 4.4	Artikel 4.5
Artikel 5	Artikel 5
Artikel 6	Artikel 6
Artikel 7	Artikel 7
Artikel 8	Artikel 8
—	Artikel 8.3
—	Artikel 8.4
Artikel 9	Artikel 9 a
—	Artikel 9 b
Artikel 10	Artikel 10
Artikel 11	Artikel 11.1
—	Artikel 11.2–11.5
Artikel 12	Artikel 12
—	Artikel 13
—	Artikel 14
Artikel 13	Artikel 15
Artikel 14	Artikel 16 a
—	Artikel 16 b och c
Artikel 15	Artikel 17
Artikel 16	Artikel 18
—	Artikel 19
Artikel 17	Artikel 20
Artikel 18	Artikel 21
—	Bilaga I
—	Bilaga II

Departementsserien 2025

Kronologisk förteckning

1. Hyra anstaltsplatser utomlands. Ju.
2. Moderna – en ny myndighet för modern konst, arkitektur och design. Ku.
3. Sveriges försvarsmaterieldirektör. En ny inriktning. Fö.
4. En ny lag om unga lagöverträdare. Ju.
5. Genomförande av direktivet om skydd för personer som deltar i den offentliga debatten. Ju.
6. En ändamålsenlig hantering av tillstånd och tillsyn av explosiva varor. Fö.
7. Polisens användning av AI för ansiktsgenkänning i realtid. Ju.
8. Administrativa sanktioner i socialförsäkringen. S.
9. Ett nationellt mobilförbud i de obligatoriska skolformerna och fritidshemmet. U.
10. En ändamålsenlig hantering av tillstånd och tillsyn av explosiva varor – slutredovisning. Fö.
11. En tydlig beslutsordning för deltagande i Natos samlade verksamhet för avskräckning och försvar. Fö.
12. Nordisk verkställighet i brottmål. Ju.
13. Rätt att installera laddpunkt hemma. Ju.
14. Kompletterande bestämmelser till EU:s förordning om överföring av straffrättsliga förfaranden. Ju.
15. Nya regler om aktier på multilaterala handelsplattformar. Ju.
16. Några frågor om ersättning vid gemensamhetsinrättningar. Ju.
17. Förbättrade förutsättningar för IVO – förslag för att motverka oseriösa och kriminella aktörer inom hälso- och sjukvården. S.
18. Nya regler om ansökningsförfarandet för vissa uppehålls- och arbetstillstånd. Ju.

Departementsserien 2025

Systematisk förteckning

Försvarsdepartementet

- Sveriges försvarsmaterieldirektör.
En ny inriktning. [3]
- En ändamålsenlig hantering av tillstånd
och tillsyn av explosiva varor. [6]
- En ändamålsenlig hantering av tillstånd
och tillsyn av explosiva varor
– slutredovisning. [10]
- En tydlig beslutsordning för
deltagande i Natos samlade
verksamhet för avskräckning
och försvar. [11]

Justitiedepartementet

- Hyra anstaltsplatser utomlands. [1]
- En ny lag om unga lagöverträdare. [4]
- Genomförande av direktivet om skydd för
personer som deltar i den offentliga
debatten. [5]
- Polisens användning av AI för
ansiktsgenkänning i realtid. [7]
- Nordisk verkställighet
i brottmål. [12]
- Rätt att installera laddpunkt
hemma. [13]
- Kompletterande bestämmelser till EU:s
förordning om överföring av straff-
rättsliga förfaranden. [14]
- Nya regler om aktier på multilaterala
handelsplattformar. [15]
- Några frågor om ersättning vid
gemensamhetsinrättningar. [16]
- Nya regler om ansökningsförfarandet för
vissa uppehålls- och arbetstillstånd.
[18]

Kulturdepartementet

- Moderna – en ny myndighet för modern
konst, arkitektur och design. [2]

Socialdepartementet

- Administrativa sanktioner
i socialförsäkringen. [8]
- Förbättrade förutsättningar för IVO
– förslag för att motverka oseriösa och
kriminella aktörer inom hälso- och
sjukvården. [17]

Utbildningsdepartementet

- Ett nationellt mobilförbud i de
obligatoriska skolformerna och
fritidshemmet. [9]