

Genomförande av säsongsanställningsdirektivet



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

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

Svara på remiss – hur och varför

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

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

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

Omslag: Regeringskansliets standard

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2017

ISBN 978-91-38-24645-0

ISSN 0284-6012

Innehåll

Sammanfattning	7
1 Författningsförslag	9
1.1 Förslag till lag om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongarbete återkallas	9
1.2 Förslag till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)	10
1.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1991:572) om särskild utlänningskontroll.....	22
1.4 Förslag till lag om ändring i lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet	24
1.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2001:184) om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet.....	25
1.6 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1997:691) om avgifter vid utlandsmyndigheterna.....	27
1.7 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet	29
1.8 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2001:590) om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet	31
1.9 Förslag till förordning om ändring i utlänningsförordningen (2006:97).....	32

2	Ärendet	41
3	Säsongsanställningsdirektivet.....	43
3.1	Allmänt om säsongsanställningsdirektivet	43
3.2	En översikt av direktivets artiklar.....	43
3.2.1	Syfte och definitioner	43
3.2.2	Tillämpningsområde	44
3.2.3	Inresevillkor.....	44
3.2.4	Grunder för avslag på ansökan och återkallelse av tillstånd för säsongarbete.....	44
3.2.5	Ansökningsförfarande och utfärdande av tillstånd	45
3.2.6	Rättigheter och rätt till likabehandling.....	45
3.2.7	Slutbestämmelser	46
4	Huvuddragen i nuvarande ordning avseende tillstånd för säsongarbete.....	47
5	Förhållandet till reglerna om arbetskraftsinvandring	51
6	Personkategorier som undantas	55
7	Villkor för tillstånd för säsongarbete	59
7.1	Villkoren för att beviljas ett tillstånd för säsongarbete ska anges i lagen.....	59
7.2	Anställning som säsongarbetare.....	60
7.3	Sjukförsäkring.....	63
7.4	Krav på lön och övriga anställningsvillkor	64
7.5	Bostad.....	65
7.6	Försörjningskrav.....	70
7.7	Reglerat yrke.....	71
7.8	Hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa	71

7.9	Återvändandeavsikten.....	72
7.10	Resehandling	73
7.11	Inresekvot.....	74
7.12	Unionsföretråde.....	75
8	Grunder för avslag, återkallelse och förlängning.....	77
8.1	Tvingande grunder för avslag.....	77
8.2	Fakultativa grunder för avslag.....	78
8.3	Återkallelse av tillstånd för säsongarbete.....	85
8.3.1	Tvingande grunder för att återkalla ett tillstånd.....	85
8.3.2	Fakultativa grunder för att återkalla ett tillstånd.....	87
8.4	Förlängning av tillståndstiden.....	90
9	Handläggning av ärenden om tillstånd för säsongarbete	97
9.1	Tillgång till information	97
9.2	Ansökan om tillstånd.....	98
9.3	Tillståndstiden.....	101
9.4	Handläggningstiden.....	103
9.5	Skriftliga och motiverade beslut.....	103
9.6	Rätt att överklaga beslut.....	104
9.7	Tillstånd att vistas och arbeta i Sverige under handläggningstiden	105
9.8	Ansökningsavgift	106
9.9	Underlättande av återinresa.....	107
9.10	Samarbetsskyldighet	109
9.11	Utformning av bevis om tillstånd för säsongarbete och särskilda viseringsfrågor	110

9.12	Förmedling genom offentlig arbetsförmedling	113
10	Nationella tillstånd	115
11	Förenklade klagomålsförfaranden	117
12	Rättigheter som följer av ett tillstånd för säsongarbete.....	123
12.1	Rätt till inresa och vistelse	123
12.2	Fritt tillträde till svenskt territorium	123
12.3	Rätt att utföra arbetsuppgifter.....	124
13	Rätt till likabehandling	125
13.1	Anställningsvillkor	125
13.2	Föreningsfrihet och rätt att vidta stridsåtgärder	126
13.3	Social trygghet	127
13.4	Tillgång till varor och tjänster.....	128
13.5	Utbildning och yrkesutbildning	128
13.6	Erkännande av yrkeskvalifikationer	131
13.7	Skatteförmåner	132
13.8	Rådgivning om säsongarbete.....	132
13.9	Pensioner.....	133
14	Kontrollverksamhet	135
14.1	Kontroll av villkoren för tillståndet	135
14.2	Arbetsplatser och bostäder	136
15	Sanktioner mot arbetsgivare.....	139
15.1	Sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet	139

15.2	Ersättningskyldighet vid återkallelse.....	143
15.3	Ansvar vid entreprenad.....	144
16	Direktåtkomst	147
17	Skyldigheten för schweiziska medborgare att lämna fingeravtryck	151
18	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	157
19	Kostnader och andra konsekvenser	159
20	Författningskommentar	163
20.1	Förslaget till lag om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongsarbete återkallas	163
20.2	Förslaget till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716).....	164
20.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1991:572) om särskild utlänningskontroll.....	181
20.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet	182
20.5	Förslaget till lag om ändring i lagen (2001:184) om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet.....	183
	Bilaga Säsongsanställningsdirektivet.....	185

Sammanfattning

I promemorian lämnas förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning (säsonganställningsdirektivet).

I promemorian föreslås att det införs en ordning med tillstånd för säsongarbete som ska kunna beviljas utlänningar i tredje land som har erbjudits anställning som säsongarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här. Tillståndet ska beviljas i form av ett arbetstillstånd för säsongarbete, om vistelsen i Sverige inte är längre än 90 dagar. För längre vistelser ska det utfärdas ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd för säsongarbete, som ska betecknas säsongarbetstillstånd.

De bestämmelser som behövs för att genomföra direktivet i svensk rätt föreslås huvudsakligen bli införda i ett nytt kapitel i utlänningslagen.

I promemorian lämnas även ett förslag om att en utlänning som har rätt till fri rörlighet enligt avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater å ena sidan och Schweiz å andra sidan om fri rörlighet för personer inte ska vara skyldig att lämna fingeravtryck när han eller hon ansöker om uppehållstillstånd eller när bevis om uppehållstillstånd ska utfärdas av annan anledning än en ansökan om uppehållstillstånd.

Författningsändringarna föreslås träda i kraft den 1 december 2017.

1 Författningsförslag

1.1 Förslag till lag om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongarbete återkallas

Härigenom föreskrivs¹ följande.

1 § I denna lag finns bestämmelser om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. 1 § utlänningslagen (2005:716) återkallas på grund av brister hos arbetsgivaren.

2 § Ett avtalsvillkor som i jämförelse med denna lag är till nackdel för utlänningen är utan verkan mot honom eller henne.

3 § En utlänning som har haft ett tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. 1 § utlänningslagen (2005:716) och som har fått tillståndet återkallat enligt 6 c kap. 13 § 2 utlänningslagen har rätt till ersättning från arbetsgivaren. Ersättningen ska motsvara den lön och annan ersättning som utlänningen skulle ha haft rätt till om tillståndet inte hade återkallats.

4 § Mål om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Denna lag träder i kraft den 1 december 2017.

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning, i den ursprungliga lydelsen.

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

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om utlänningslagen (2005:716) dels att 1 kap. 1 §, 2 kap. 7 a §, 5 kap. 5 och 18 a §§, 6 kap. 2 b § och 9 kap. 8 a § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas ett nytt kapitel, 6 c kap., av följande lydelse.

Lydelse enligt Ds 2017:3

Föreslagen lydelse

1 kap.

1 §

I denna lag finns föreskrifter om

- lagens innehåll, vissa definitioner och allmänna bestämmelser (1 kap.),
- villkor för att en utlänning ska få resa in i samt vistas och arbeta i Sverige (2 kap.),
- visering (3 kap.),
- uppehållsrätt (3 a kap.),
- flyktingar och andra skyddsbehövande (4 kap.),
- uppehållstillstånd (5 kap.),
- ställning som varaktigt bosatt i Sverige (5 a kap.),
- arbetstillstånd (6 kap.),
- EU-blåkort (6 a kap.),
- tillstånd för företagsintern förflyttning (6 b kap.),
 - *tillstånd för säsongsarbete (6 c kap.),*
- återkallelse av tillstånd (7 kap.),
- avvisning och utvisning (8 kap.),
- utvisning på grund av brott (8 a kap.),
- kontroll- och tvångsåtgärder (9 kap.),
- förvar och uppsikt avseende utlänningar (10 kap.),
- hur en utlänning som hålls i förvar ska behandlas (11 kap.),
- verkställighet av beslut om avvisning och utvisning (12 kap.),
- handläggningen av ärenden hos förvaltningsmyndigheterna m.m. (13 kap.),

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, i den ursprungliga lydelsen.

- överklagande av förvaltningsmyndighets beslut (14 kap.),
- nöjdförklaring (15 kap.),
- migrationsdomstolar och Migrationsöverdomstolen (16 kap.),
- skyldighet att lämna uppgifter (17 kap.),
- offentligt biträde (18 kap.),
- kostnadsansvar (19 kap.),
- bestämmelser om straff m.m. (20 kap.),
- tillfälligt skydd (21 kap.),
- tribunalvittnen (22 kap.), och
- särskilda bemyndiganden (23 kap.).

2 kap.

7 a §

Bestämmelser om kombine- Bestämmelser om kombine-
rade uppehålls- och arbetstill- rade uppehålls- och arbetstill-
stånd finns i 6 a och 6 b kap. stånd finns i 6 a–6 c kap.

5 kap.

5 §

Ett permanent uppehållstillstånd får beviljas en utlänning som i sammanlagt fyra år under de senaste sju åren har haft

- | | |
|--|--|
| <p>1. uppehållstillstånd för arbete eller ett av Sverige utfärdat EU-blåkort, ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse, eller</p> | <p>1. uppehållstillstånd för arbete eller ett av Sverige utfärdat EU-blåkort, ICT-tillstånd, ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse eller tillstånd för säsongarbete, eller</p> |
|--|--|

2. uppehållstillstånd för studier som avser utbildning på forskarnivå.

Upphållstillstånd får beviljas en utlänning som har sin försörjning ordnad på annat sätt än genom anställning. Om utlänningen ska bedriva näringsverksamhet ska han eller hon ha förmåga att bedriva den aktuella verksamheten.

18 a §

Det som föreskrivs i 18 § första stycket gäller inte för en utlänning som ansöker om uppehållstillstånd enligt 5 §

Det som föreskrivs i 18 § första stycket gäller inte för en utlänning som ansöker om uppehållstillstånd enligt 5 §

första stycket eller uppehållstillstånd för arbete enligt 10 § om utlänningen har ett av Sverige utfärdat EU-blåkort, ICT-tillstånd *eller* ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse eller har eller har haft ett EU-blåkort utfärdat av Sverige och har återtagits enligt 6 a kap. 14 §.

första stycket eller uppehållstillstånd för arbete enligt 10 § om utlänningen har ett av Sverige utfärdat EU-blåkort, ICT-tillstånd, ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse *eller tillstånd för säsongsarbete* eller har eller har haft ett EU-blåkort utfärdat av Sverige och har återtagits enligt 6 a kap. 14 §.

En ansökan om uppehållstillstånd efter inresan i Sverige får även bifallas för en familjemedlem till en utlänning som avses i första stycket om utlänningen beviljas uppehållstillstånd enligt de bestämmelser som anges där.

6 kap.

2 b §

Arbetstillstånd enligt 2 § första stycket får inte ges till en utlänning som

1. är anställd av ett företag som är etablerat utanför EES-staterna och Schweiz och som ska tjänstgöra som chef, specialist eller praktikant i mer än 90 dagar i ett företag som dels är etablerat i Sverige eller i en annan EU-stat, dels är en enhet som tillhör samma företag eller företag inom samma koncern, och

2. inte tillhör någon av de kategorier som är undantagna i 6 b kap. 3 §.

Ett arbetstillstånd enligt 2 § första stycket får inte heller ges till en utlänning som

1. har erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongsarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här, och

2. inte tillhör någon av de kategorier som är undantagna i 6 c kap. 4 §.

6 c kap. Tillstånd för säsongarbete

Förutsättningar för tillstånd

1 §

En utlänning som har erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här ska beviljas ett tillstånd för säsongarbete om förutsättningarna i 2–6 §§ är uppfyllda.

Ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas i form av

1. ett arbetstillstånd för säsongarbete, om vistelsen inte överstiger 90 dagar, eller

2. ett uppehålls- och arbetstillstånd för säsongarbete (säsongarbetstillstånd), om vistelsen överstiger 90 dagar.

2 §

Ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas om

1. anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig,

2. lönen, försäkringskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivtal eller praxis inom yrket eller branschen,

3. utlänningen kan visa att han eller hon har, eller har ansökt om, en heltäckande sjukförsäkring som gäller i Sverige,

4. utlänningen kan visa att han eller hon under sin vistelse kommer att ha tillgång till en bostad med lämplig standard, och

5. rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska unionen.

Om säsonganställningen avser ett reglerat yrke ska utlänningen styrka behörigheten att få utöva yrket i Sverige.

Ett tillstånd för säsongarbete ska inte beviljas om

1. det finns risk för att utlänningen inte har för avsikt att lämna Sverige efter att tillståndstiden har löpt ut, eller

2. utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

3 §

Om arbetsgivaren upplåter eller förmedlar en bostad till utlänningen får ett tillstånd för säsongarbete endast beviljas om

1. hyran för bostaden inte står i missförhållande till utlänningens lön och boendets standard,

2. arbetsgivaren har tillhandahållit utlänningen en skriftlig handling med hyresvillkoren, och

3. bostaden uppfyller allmänna säkerhets- och hälsobestämmelser.

4 §

Ett tillstånd för säsongarbete ska inte beviljas en utlänning som

1. är bosatt inom Europeiska unionens medlemsstaters territorier,

2. är EES-medborgare eller medborgare i Schweiz eller är familjemedlem till en sådan medborgare, eller

3. bedriver verksamhet på ett i en annan medlemsstat etablerat företags vägnar inom ramen för tillhandahållande av tjänster i den mening som avses i artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

5 §

Ett tillstånd för säsongarbete ska inte heller beviljas en utlänning som visar upp handlingar till stöd för ansökan som har förvärvats på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende.

6 §

Ett tillstånd för säsongarbete får vägras om

1. arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att ha haft en utlänning anställd utan nödvändiga tillstånd,

2. arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att ha lämnat oriktiga uppgifter till ledning för en myndighets beslut om skatt eller avgift och

uppgifterna rör redovisning avseende arbete,

3. arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att inte ha uppfyllt sina skyldigheter i förhållande till utlänningar som har beviljats tillstånd för säsongarbete,

4. arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor, eller

5. arbetsgivarens verksamhet håller på att avvecklas eller har avvecklats genom en konkurs eller om arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet.

Ett tillstånd för säsongarbete får även vägras om utlänningen tidigare har haft ett tillstånd för säsongarbete och inte följt villkoren för tillståndet.

Ansökan om tillstånd

7 §

En utlänning som vill ha ett tillstånd för säsongarbete ska ha ansökt om och beviljats tillståndet före inresan i EU. En ansökan får inte bifallas efter inresan.

Första stycket gäller dock inte om utlänningen

1. ansöker om förlängning av tillståndstiden för ett tillstånd för säsongarbete, eller

2. har ett tillstånd för säsongarbete och ansöker om ett nytt sådant tillstånd.

8 §

En utlänning som inom giltighetstiden för ett tillstånd för säsongarbete ansöker om en förlängning av tillståndet eller om ett nytt sådant tillstånd, får arbeta som säsongarbetare i Sverige till dess tillståndsfrågan har avgjorts.

Tillståndstid

9 §

Ett tillstånd för säsongarbete får inte gälla för längre tid än anställningstiden eller giltighetstiden för utlänningens pass.

Den sammanlagda tillståndstiden för ett eller flera tillstånd enligt detta kapitel får inte överstiga sex månader under en tolv månadersperiod.

Förlängning av tillståndstiden

10 §

Tillståndstiden för ett tillstånd för säsongarbete får efter ansökan förlängas upp till den tid som framgår av 9 §.

Tillståndstiden får inte förlängas om

1. förutsättningarna i 1–4 §§ för att bevilja tillståndet i fråga inte är uppfyllda,

2. tillståndet har förvärvats på

ett bedrägligt sätt,

3. bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats i något avseende, eller

4. utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

11 §

En förlängning av tillståndstiden får vägras om det finns grund för avslag enligt 6 §.

Återkallelse av tillstånd

12 §

Ett tillstånd för säsongarbete ska återkallas om

1. tillståndet har förvärvats på ett bedrägligt sätt,

2. bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats i något avseende,

3. utlänningen vistas i Sverige av andra skäl än dem som tillståndet beviljades för, eller

4. utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

13 §

Ett tillstånd för säsongarbete får återkallas om

1. förutsättningarna i 1–4 §§ för att bevilja tillståndet i fråga inte är uppfyllda, eller

2. det finns grund för avslag enligt 6 § första stycket.

Anmälningsskyldighet

14 §

En utlänning som ansöker om eller har beviljats ett tillstånd för säsongsarbete ska anmäla till Migrationsverket om han eller hon byter bostad.

Beslutande myndighet

15 §

Beslut enligt detta kapitel meddelas av Migrationsverket.

Bemyndiganden

16 §

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om vad som ska anses vara en bostad med lämplig standard enligt 2 § första stycket 4.

17 §

Regeringen får meddela föreskrifter om

1. skyldighet för arbetsgivare som upplåter eller förmedlar en bostad till en utlänning som har beviljats ett tillstånd för säsongsarbete att lämna uppgifter om bostaden,

2. skyldighet för arbetsgivare till en utlänning som har beviljats ett tillstånd för säsongsarbete att lämna uppgifter om de

anställningsvillkor som gäller för utlännen, och

3. hur uppgiftsskyldigheten enligt 1 och 2 ska uppfyllas.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap.

8 a §²

En utlänning som ansöker om uppehållstillstånd är skyldig att låta Migrationsverket, en utlandsmyndighet eller Regeringskansliet fotografera honom eller henne och ta hans eller hennes fingeravtryck. Samma skyldighet gäller om bevis om uppehållstillstånd (uppehållstillståndskort) ska utfärdas enligt rådets förordning (EG) nr 1030/2002 av den 13 juni 2002 om en enhetlig utformning av uppehållstillstånd för medborgare i tredje land av annan anledning än att en utlänning ansöker om uppehållstillstånd.

Skyldigheten att låta en myndighet ta fingeravtryck gäller inte om utlännen är under sex år eller om det är fysiskt omöjligt för utlännen att lämna fingeravtryck.

Skyldigheten att låta en myndighet ta fingeravtryck gäller inte om utlännen är under sex år eller om det är fysiskt omöjligt för utlännen att lämna fingeravtryck. *Den gäller inte heller om utlännen omfattas av avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater å ena sidan och Schweiz å andra sidan om fri rörlighet för personer.*

Ett fotografi och två fingeravtryck ska sparas i ett lagringsmedium i uppehållstillståndskortet. Fingeravtryck som inte sparats i ett sådant medium och de biometriska data som tas fram ur fingeravtrycken och ur fotografiet ska omedelbart förstöras när uppehållstillståndskortet har lämnats ut eller ärendet om uppehållstillstånd har avgjorts utan att utlännen har beviljats

² Senaste lydelse 2011:709.

uppehållstillstånd.

Denna lag träder i kraft den 1 december 2017.

1.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1991:572) om särskild utlänningskontroll

Härigenom föreskrivs¹ att 5 § lagen (1991:572) om särskild utlänningskontroll ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt Ds 2017:3

Föreslagen lydelse

5 §

I ärenden enligt denna lag gäller följande föreskrifter i utlänningslagen (2005:716) i tillämpliga delar:

- 1 kap. 3 b § om EES-medborgare,
- 1 kap. 13 § om skyndsam handläggning,
- 3 a kap. 2 § om familjemedlemmar till EES-medborgare,
- 4 kap. 1–4 §§ om flyktingar och andra skyddsbehövande,
- 5 kap. 1–1 c, 2 a–d, 3–10, 12–16 och 17–19 §§ om uppehållstillstånd,
- 5 a kap. 1–4 och 6 §§ om ställning som varaktigt bosatt,
- 6 kap. 3 § om arbetstillstånd,
- 6 a kap. 1–11 §§ om EU-blåkort,
- 6 b kap. 1–15 §§ om tillstånd för företagsintern förflyttning,
6 c kap. 1–11 och 14 §§ om tillstånd för säsongsarbete,
- 8 kap. 12 och 13 §§ om utvisning av EES-medborgare och sådana medborgares familjemedlemmar,
- 8 kap. 14 § om utvisning av utlänningar med permanent uppehållsrätt, EES-medborgare som har vistats i Sverige under de tio närmast föregående åren och EES-medborgare som är barn,
- 8 a kap. 2 § första stycket om sådana hänsyn som ska tas till anknytningen till det svenska samhället, om fråga uppkommit om utvisning av en utlänning som har ställning som varaktigt bosatt i Sverige,
- 9 kap. 8 § om fotografi och fingeravtryck,
- 10 kap. 1, 2, 4–11 och 17 §§ om förvar och uppsikt,

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, i den ursprungliga lydelsen.

12 kap. 1–5, 13 a och 21–23 §§ om verkställighet av beslut om utvisning,

13 kap. 1–7 §§ om muntlig handläggning hos förvaltningsmyndighet,

13 kap. 10 § om motivering av beslut,

13 kap. 11 § om tolkersättning,

13 kap. 12 § om rättelse av beslut på grund av oriktig uppgift,

13 kap. 15 och 16 §§ om DNA-analys,

16 kap. 1 § andra stycket om Migrationsöverdomstolen,

17 kap. 1 och 2 §§ om skyldighet att lämna uppgifter,

18 kap. 1 § andra och tredje styckena om offentligt biträde för barn, och

19 kap. 1–4 §§ om kostnadsansvar.

Skyldigheten enligt 17 kap. 1 § utlänningslagen att lämna uppgifter gäller vid tillämpningen av denna lag även i förhållande till regeringen.

Denna lag träder i kraft den 1 december 2017.

1.4 Förslag till lag om ändring i lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet

Härigenom föreskrivs att 2 kap. 8 b § lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt Ds 2017:3

Föreslagen lydelse

2 kap.

8 b §

Migrationsverket får ha direktåtkomst till uppgifter som avses i 3 § 1–5 och 11 om uppgifterna behövs vid handläggning av ansökningar om eller kontroll av ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse enligt 6 b kap. utlänningslagen (2005:716).

Migrationsverket får ha direktåtkomst till uppgifter som avses i 3 § 1–5 och 11 om uppgifterna behövs vid handläggning av ansökningar om eller kontroll av

1. ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse enligt 6 b kap. utlänningslagen (2005:716), eller

2. tillstånd för säsongsarbete enligt 6 c kap. samma lag.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om omfattningen av direktåtkomsten.

Denna lag träder i kraft den 1 december 2017.

1.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2001:184) om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet

Härigenom föreskrivs att 2 kap. 27 a § lagen (2001:184) om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt Ds 2017:3

Föreslagen lydelse

2 kap. 27 a §

Migrationsverket får ha direktåtkomst till uppgifter som avses i 5 § första stycket 1–4 och 7 om uppgifterna behövs vid handläggning av ansökningar om eller kontroll av ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse enligt 6 b kap. utlänningslagen (2005:716).

Migrationsverket får ha direktåtkomst till uppgifter som avses i 5 § första stycket 1–4 och 7 om uppgifterna behövs vid handläggning av ansökningar om eller kontroll av

1. ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse enligt 6 b kap. utlänningslagen (2005:716), eller

2. tillstånd för säsongsarbete enligt 6 c kap. samma lag.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om omfattningen av direktåtkomsten.

Denna lag träder i kraft den 1 december 2017.

1.6 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1997:691) om avgifter vid utlandsmyndigheterna

Härigenom föreskrivs¹ att bilagan till förordningen (1997:691) om avgifter vid utlandsmyndigheterna ska ha följande lydelse.

Denna förordning träder i kraft den 1 december 2017.

Bilaga

Lydelse enligt Ds 2017:3

Föreslagen lydelse

Avgiftslista

Ansökningsavgifter

Uppehålls- och/eller arbetstillstånd

Uppehålls-/arbetstillstånd för personer som fyllt 18 år.....	1 000 kr
Uppehålls-/arbetstillstånd för personer som inte fyllt 18 år.....	500 kr
Uppehålls-/arbetstillstånd för personer vid arbetskraftsinvandring enligt 5 kap. 10 § eller 6 kap. 2 § första stycket eller enligt 6 a kap. 1 § eller 2 § utlänningslagen (2005:716),	Uppehålls-/arbetstillstånd för personer vid arbetskraftsinvandring enligt 5 kap. 10 § eller 6 kap. 2 § första stycket eller enligt 6 a kap. 1 §, 6 b kap. 1 § eller 2 § eller 6 c kap. 1 § utlänningslagen (2005:716),
– om ansökan inte avser förlängning av ett tillstånd avseende samma arbetsgivare eller anställning eller samma slag av arbete som ett tidigare tillstånd avser.....	2 000 kr
– om ansökan avser förlängning av ett tillstånd avseende samma arbetsgivare eller anställning eller samma slag av arbete som	

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, i den ursprungliga lydelsen.

ett tidigare tillstånd avser.....	1 000 kr
Uppehållstillstånd enligt 5 kap. 10 § utlänningslagen (2005:716) för att bedriva näringsverksamhet	2 000 kr
Uppehålls-/arbetstillstånd vid familjeanknytning enligt 5 kap. 3 och 3 a §§ utlänningslagen (2005:716) för personer som fyllt 18 år.....	1 500 kr

1.7 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet

Härigenom föreskrivs att 7 e § förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt Ds 2017:3

Föreslagen lydelse

7 e §

Migrationsverket har rätt att ta del av uppgifter som avses i 2 kap. 3 § 1–5 och 11 lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet, om uppgifterna behövs vid handläggning av ansökningar om eller kontroll av ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse enligt 6 b kap. utlänningslagen (2005:716).

Migrationsverket har rätt att ta del av uppgifter som avses i 2 kap. 3 § 1–5 och 11 lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet, om uppgifterna behövs vid handläggning av ansökningar om eller kontroll av

1. ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse enligt 6 b kap. utlänningslagen (2005:716), eller
2. tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. samma lag.

Migrationsverket får vid direktåtkomst till beskattningsdatabasen enligt 2 kap. 8 b § lagen om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet endast ta del av

1. uppgifter om förvärvsinkomster som den sökande har lämnat i sin deklaration,
2. uppgift om underlag som lämnats av arbetsgivare avseende person som erhållit förvärvsinkomst,
3. uppgift om skatter och avgifter som överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivningsåtgärder,
4. beslutade arbetsgivaravgifter,
5. slag av preliminär skatt, och
6. återkallelse av godkännande för F-skatt.

Denna förordning träder i kraft den 1 december 2017.

1.8 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2001:590) om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet

Härigenom föreskrivs att 8 a § förordningen (2001:590) om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt Ds 2017:3

Föreslagen lydelse

8 a §

Migrationsverket har rätt att ta del av uppgifter som avses i 2 kap. 5 § första stycket 1–4 och 7 lagen (2001:184) om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet, om uppgifterna behövs vid handläggning av ansökningar om eller kontroll av ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse enligt 6 b kap. utlänningslagen (2005:716).

Migrationsverket har rätt att ta del av uppgifter som avses i 2 kap. 5 § första stycket 1–4 och 7 lagen (2001:184) om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet, om uppgifterna behövs vid handläggning av ansökningar om eller kontroll av

1. ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse enligt 6 b kap. utlänningslagen (2005:716), eller

2. tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. samma lag.

Denna förordning träder i kraft den 1 december 2017.

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

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om utlänningsförordningen (2006:97)

dels att 1 kap. 1 §, 5 kap. 7 a § och 8 kap. 5 § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas ett nytt kapitel, 5 c kap., av följande lydelse.

Lydelse enligt Ds 2017:3

Föreslagen lydelse

1 kap.

1 §

I denna förordning finns bestämmelser om

– förordningens innehåll, vissa definitioner och allmänna bestämmelser (1 kap.)

– resehandlingar (2 kap.)

– visering (3 kap.)

– uppehållsrätt (3 a kap.)

– uppehållstillstånd (4 kap.)

– arbetstillstånd (5 kap.)

– EU-blåkort (5 a kap.)

– tillstånd för företagsintern förflyttning (5 b kap.)

– tillstånd för säsongarbete
(5 c kap.)

– kontroll- och tvångsåtgärder (6 kap.)

– underrättelseskyldighet (7 kap.), och

– avvisning, utvisning, avgifter m.m. (8 kap.).

5 kap.

7 a §

För att säkerställa att lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor inte är sämre än

För att säkerställa att lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor inte är sämre än

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning, i den ursprungliga lydelsen.

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 § och om EU-blåkort enligt 6 a kap. 1 § utlänningslagen (2005:716) ge sammanslutningar av arbetstagare inom det verksamhetsområde som tillståndet avser tillfälle att yttra sig i ärendet. Detsamma gäller vid handläggningen av en ansökan om ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse enligt 6 b kap. 1 och 2 §§ utlänningslagen för att säkerställa att anställningsvillkoren inte är sämre än vad som krävs enligt 6 b kap. 1 § första stycket 3 och 2 § första stycket 2 utlänningslagen. Migrationsverket får dock avgöra ärendet utan att så har skett om arbetsgivaren redan har inhämtat ett sådant yttrande, det annars är obehövligt eller det finns särskilda skäl.

Första stycket gäller i tillämpliga delar också vid handläggningen av ärenden om återkallelse av uppehållstillstånd enligt 7 kap. 7 e § första stycket 1 utlänningslagen.

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 §, om EU-blåkort enligt 6 a kap. 1 § och om tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. 1 § utlänningslagen (2005:716) ge sammanslutningar av arbetstagare inom det verksamhetsområde som tillståndet avser tillfälle att yttra sig i ärendet. Detsamma gäller vid handläggningen av en ansökan om ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse enligt 6 b kap. 1 och 2 §§ utlänningslagen för att säkerställa att anställningsvillkoren inte är sämre än vad som krävs enligt 6 b kap. 1 § första stycket 3 och 2 § första stycket 2 utlänningslagen. Migrationsverket får dock avgöra ärendet utan att så har skett om arbetsgivaren redan har inhämtat ett sådant yttrande, det annars är obehövligt eller det finns särskilda skäl.

5 c kap. Tillstånd för säsongarbete

Handläggningstid

1 §

Ett ärende om tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. 1 § utlänningslagen (2005:716) ska avgöras senast 90 dagar från det att ansökan lämnades in. Om ansökan behöver kompletteras får tiden förlängas. Sökanden ska underrättas om förlängningen.

2 §

En ansökan om tillstånd för säsongarbete från en utlänning som under de senaste fem åren har haft ett tillstånd för säsongarbete och som har följt villkoren för tillståndet ska handläggas mer skyndsamt än vad som följer av 1 §.

Bevis om säsongarbetstillstånd

3 §

Bevis om säsongarbets-tillstånd ska utfärdas i form av ett sådant uppehållstillståndskort som avses i 4 kap. 22 §.

På uppehållstillståndskortet ska det anges "säsongarbete". Det ska också anges uppgift om anställningen och om slag av arbete.

Ifyllande av viseringsmärke

4 §

På ett viseringsmärke för en visering som har utfärdats i samband med ett tillstånd för säsongarbete ska det anges "säsongarbete".

Uppgifter om bostad

5 §

Om en arbetsgivare upplåter eller förmedlar en bostad till en utlänning som har beviljats ett tillstånd för säsongarbete ska arbetsgivaren på begäran av Migrationsverket lämna skriftlig uppgift om

- 1. bostadens adress,*
- 2. rumsantal,*
- 3. boendeyta,*
- 4. bostadens standard,*
- 5. hyra, och*
- 6. att arbetsgivaren har tillhandahållit utlänningen en skriftlig handling med hyresvillkoren.*

Uppgifterna ska lämnas på heder och samvete.

Information

6 §

När en utlänning beviljas ett tillstånd för säsongarbete ska Migrationsverket informera utlänningen om de rättigheter och skyldigheter som följer med

tillståndet.

Kontroll vid vistelse i Sverige som säsongarbetare

7 §

Migrationsverket får kontrollera att den som har beviljats ett tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. 1 § utlänningslagen (2005:716) har påbörjat arbetet och att förutsättningarna för tillståndet är uppfyllda under tillståndstiden.

En arbetsgivare till en utlänning som har beviljats tillstånd för säsongarbete ska på begäran av Migrationsverket lämna skriftlig uppgift om de villkor som gäller för anställningen. Uppgifterna ska lämnas på heder och samvete.

Förteckning över sysselsättningsområden

8 §

Migrationsverket ska fastställa en förteckning över de sysselsättningsområden som det förekommer säsongarbete inom.

Migrationsverket ska lämna sammanslutningar av arbetsgivare respektive arbetstagare tillfälle att yttra sig över förteckningen.

Föreskrifter om bostad

9 §

Migrationsverket får meddela föreskrifter om vad som ska anses vara en bostad med lämplig standard enligt 6 c kap. 2 § första stycket 4 utlänningslagen (2005:716).

8 kap.

5 §

Avgift tas ut för prövning av ansökan om uppehålls- och/eller arbetstillstånd och ställning som varaktigt bosatt i Sverige med 1 000 kr för personer som fyllt 18 år och med 500 kr för personer som inte fyllt 18 år. Vid ansökan om uppehållstillstånd för arbete enligt 5 kap. 10 § och/eller arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket eller tillstånd enligt 6 a kap. 1 § eller 6 b kap. 1 eller 2 § utlänningslagen (2005:716), som inte rör förlängning av ett tillstånd avseende samma arbetsgivare eller anställning eller samma slag av arbete som ett tidigare tillstånd avser, är avgiften 2 000 kr. Vid ansökan om uppehållstillstånd för arbete enligt 5 kap. 10 § och/eller arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket eller tillstånd enligt 6 a kap. 1 § eller 6 b kap. 1 eller 2 § utlänningslagen, som rör förlängning av ett tillstånd av-

Avgift tas ut för prövning av ansökan om uppehålls- och/eller arbetstillstånd och ställning som varaktigt bosatt i Sverige med 1 000 kr för personer som fyllt 18 år och med 500 kr för personer som inte fyllt 18 år. Vid ansökan om uppehållstillstånd för arbete enligt 5 kap. 10 § och/eller arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket eller tillstånd enligt 6 a kap. 1 §, 6 b kap. 1 eller 2 § eller 6 c kap. 1 § utlänningslagen (2005:716), som inte rör förlängning av ett tillstånd avseende samma arbetsgivare eller anställning eller samma slag av arbete som ett tidigare tillstånd avser, är avgiften 2 000 kr. Vid ansökan om uppehållstillstånd för arbete enligt 5 kap. 10 § och/eller arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket eller tillstånd enligt 6 a kap. 1 §, 6 b kap. 1 eller 2 § eller 6 c kap. 1 § utlänningslagen, som rör

seende samma arbetsgivare eller anställning eller samma slag av arbete som ett tidigare tillstånd avser, är avgiften 1 000 kr. Vid ansökan om uppehållstillstånd för att bedriva näringsverksamhet enligt 5 kap. 10 § utlänningslagen är avgiften 2 000 kr. Vid ansökan om uppehålls- och/eller arbetstillstånd på grund av familjeanknytning enligt 5 kap. 3 eller 3 a § utlänningslagen är avgiften 1 500 kr för personer som fyllt 18 år och 750 kr för personer som inte fyllt 18 år.

förlängning av ett tillstånd avseende samma arbetsgivare eller anställning eller samma slag av arbete som ett tidigare tillstånd avser, är avgiften 1 000 kr. Vid ansökan om uppehållstillstånd för att bedriva näringsverksamhet enligt 5 kap. 10 § utlänningslagen är avgiften 2 000 kr. Vid ansökan om uppehålls- och/eller arbetstillstånd på grund av familjeanknytning enligt 5 kap. 3 eller 3 a § utlänningslagen är avgiften 1 500 kr för personer som fyllt 18 år och 750 kr för personer som inte fyllt 18 år.

Avgift ska dock inte tas ut av

1. personer som avses i 4 kap., 21 kap. 2, 3, 4 eller 6 § eller 22 kap. utlänningslagen,
2. personer som ansöker om uppehålls- och/eller arbetstillstånd med stöd av 5 kap. 3 § första stycket 1 eller 2 utlänningslagen på grund av familjeanknytning till en utlänning som beviljats uppehållstillstånd med stöd av 5 kap. 1 eller 6 § utlänningslagen eller motsvarande äldre bestämmelser,
3. personer som ansöker om uppehålls- och/eller arbetstillstånd med stöd av 5 kap. 3 § första stycket 1 eller 2 utlänningslagen på grund av familjeanknytning till en utlänning som beviljats uppehållstillstånd med stöd av 2 kap. 5 b § första stycket 1, 3 eller 4 utlänningslagen (1989:529) i dess lydelse från och med den 15 november 2005,
4. EES-medborgare eller anhörig till en EES-medborgare,
5. personer som omfattas av avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater å ena sidan och Schweiz å andra sidan om fri rörlighet för personer,
6. utlänningar som avses i 2 kap. 10 § utlänningslagen,
7. studerande som av Sida, annan svensk organisation eller mellanfolklig organisation fått stipendier för studier i Sverige,

8. personer som av allmän domstol har utvisats på grund av brott och som kan beviljas uppehållstillstånd enligt 12 kap. 16 b § utlänningslagen,

9. förundersökningsledare som ansöker om uppehållstillstånd enligt 5 kap. 15 § utlänningslagen,

10. Polismyndigheten när den ansöker om uppehållstillstånd enligt 5 kap. 15 b § eller 16 a § utlänningslagen,

11. socialnämnder som ansöker om uppehållstillstånd enligt 5 kap. 15 c § eller 16 b § utlänningslagen, eller

12. personer som ansöker om uppehållstillstånd enligt 5 kap. 15 d § utlänningslagen.

Avgift enligt första stycket ska inte tas ut om internationell hänsyn eller sedvänja kräver det.

Denna förordning träder i kraft den 1 december 2017.

2 Ärendet

Europaparlamentet och rådet antog den 26 februari 2014 direktiv 2014/36/EU om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (säsongsanställningsdirektivet). Direktivet, som trädde i kraft den 29 mars 2014, skulle ha varit genomfört i medlemsstaterna senast den 30 september 2016. Säsongsanställningsdirektivet finns som *bilaga* till denna promemoria.

I promemorian föreslås de bestämmelser som bedöms nödvändiga för att genomföra säsongsanställningsdirektivet i svensk rätt.

Alla utlänningar som ansöker om uppehållstillstånd i Sverige är enligt utlänningslagen skyldiga att lämna fingeravtryck. Det kan ifrågasättas om denna skyldighet även bör omfatta utlänningar som har rätt till fri rörlighet enligt avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater å ena sidan och Schweiz å andra sidan om fri rörlighet för personer. I promemorian föreslås därför en ändring i utlänningslagens bestämmelser om utlänningars skyldighet att lämna fingeravtryck.

3 Säsongsanställningsdirektivet

3.1 Allmänt om säsongsanställningsdirektivet

Säsongsanställningsdirektivet är ett led i tillskapandet av en EU-gemensam politik för laglig migration i enlighet med kommissionens strategiska plan för laglig migration (KOM [2005] 669) och Stockholmsprogrammet. Direktivet syftar till att tillgodose det strukturella behovet av säsongsarbetskraft inom EU, bidra till en effektiv hantering av migrationsströmmarna och säkerställa rimliga arbets- och levnadsförhållanden för säsongsarbetare. Direktivet innehåller bestämmelser om bl.a. villkor för inresa, förfarandet vid utfärdande av tillstånd för säsongsarbete samt rättigheter för säsongsarbetare.

3.2 En översikt av direktivets artiklar

3.2.1 Syfte och definitioner

Syftet med direktivet är enligt artikel 1 att fastställa villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning och definiera säsongsarbetarnas rättigheter. För vistelser som inte överstiger 90 dagar är direktivet tillämpligt utan att det påverkar Schengenregelverket.

I artikel 3 finns definitioner av vissa grundläggande begrepp, t.ex. vad som avses med *säsongsarbetare*, *säsongsbunden verksamhet*, *säsongsarbetstillstånd* och *tillstånd för säsongsarbete*. Med ett säsongsarbetstillstånd avses ett tillstånd för vistelse och arbete som överstiger 90 dagar och med tillstånd för säsongsarbete varje tillstånd som ger innehavaren rätt att vistas och arbeta på det territorium som tillhör den medlemsstat som har utfärdat tillståndet enligt säsongsanställningsdirektivet.

3.2.2 Tillämpningsområde

I artikel 2 anges direktivets tillämpningsområde. Enligt artikel 2.1 är direktivet tillämpligt på tredjelandsmedborgare som befinner sig utanför medlemsstaternas territorium och ansöker om att resa in eller som har beviljats inresa på en medlemsstats territorium för säsongsanställning. Direktivet är enligt huvudregeln inte tillämpligt på en tredjelandsmedborgare som vid ansökningstillfället redan uppehåller sig på en medlemsstats territorium.

I artikel 2.3 anges att vissa kategorier av tredjelandsmedborgare ska undantas från direktivets tillämpningsområde. Det gäller bl.a. tredjelandsmedborgare som är familjemedlemmar till unionsmedborgare som har utövat sin rätt till fri rörlighet inom unionen eller EES-medborgare och medborgare i Schweiz.

Direktivet ska, enligt artikel 4, inte påverka förmånligare bestämmelser i unionslagstiftningen eller i bilaterala eller multilaterala avtal mellan en eller flera medlemsstater och ett eller flera tredje länder. Direktivet ska inte heller påverka medlemsstaternas rätt att anta eller behålla förmånligare bestämmelser i fråga om t.ex. rättssäkerhetsgarantier, avgifter eller bostad.

3.2.3 Inresevillkor

I artikel 5 anges vilka villkor som ska vara uppfyllda för att en tredjelandsmedborgare ska kunna beviljas inresa för säsongarbete för vistelser som inte överstiger 90 dagar och i artikel 6 anges villkoren för vistelser som överstiger 90 dagar.

Av artikel 7 framgår att direktivet inte inverkar på en medlemsstats rätt att besluta om inresekvoter för tredjelandsmedborgare som reser in på dess territorium för säsongarbete.

3.2.4 Grunder för avslag på ansökan och återkallelse av tillstånd för säsongarbete

I artikel 8 regleras grunderna för att avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete och i artikel 9 anges grunderna för att återkalla

ett tillstånd för säsongarbete. I artikel 15 anges villkoren för att förlänga ett tillstånd för säsongarbete. Artiklarna innehåller såväl obligatoriska som fakultativa bestämmelser.

Enligt artikel 10 får medlemsstaterna kräva att arbetsgivaren tillhandahåller relevant information som behövs för att utfärda eller förlänga tillstånd för säsongarbete.

3.2.5 Ansökningsförfarande och utfärdande av tillstånd

I artiklarna 11–21 finns bestämmelser om bl.a. ansökningsförfarandet, tillståndstider, förlängning av tillståndstiden, sanktioner, säsongarbetarens bostad och utfärdande av tillstånd. Exempelvis finns i artikel 12 regler om de tillstånd för säsongarbete som ska utfärdas av medlemsstaterna. I artikel 14 anges bl.a. att medlemsstaterna ska fastställa en maximal vistelseperiod för säsongarbetare på mellan fem och nio månader under varje tolv månadersperiod. Efter utgången av den tidsperioden ska utläningen lämna medlemsstatens territorium, om inte han eller hon har fått ett uppehållstillstånd av andra skäl än för säsongarbete. Av artikel 18 följer bl.a. att ett ärende om tillstånd för säsongarbete ska avgöras inom 90 dagar efter det att en komplett ansökan lämnats in. Sökanden ska skriftligen underrättas om beslutet. Ett beslut om avslag på en ansökan om tillstånd för säsongarbete eller återkallelse av ett sådant tillstånd ska kunna överklagas. Av artikel 19 följer att medlemsstaterna får ta ut en avgift för prövningen av en ansökan. Avgiftsnivåerna får inte vara oproportionerliga eller oskäliga. Av artikel 20 framgår bl.a. att medlemsstaterna ska kräva bevis för att säsongarbetaren under hela sin vistelse kommer att ha tillgång till en bostad med lämplig standard.

3.2.6 Rättigheter och rätt till likabehandling

Av artikel 22 framgår att den som har ett tillstånd för säsongarbete har rätt till bl.a. inresa och vistelse i en medlemsstat. Enligt artikel 23 ska säsongarbetare ha rätt till likabehandling i förhållande till värdmedlemsstatens egna medborgare i fråga om bl.a. arbetsvillkor,

föreningsfrihet, social trygghet och erkännande av examensbevis och andra yrkeskvalifikationer.

Artikel 24 innehåller bestämmelser om övervakning och kontroll i syfte att förhindra missbruk och överträdelser av direktivet. I artikel 25 finns bestämmelser om att medlemsstaterna ska säkerställa att det finns klagomålsförfaranden för säsongarbetare och tredjepart.

3.2.7 Slutbestämmelser

Artiklarna 26–30 innehåller bestämmelser om statistik, rapporter, införlivande och ikraftträdande.

4 Huvuddragen i nuvarande ordning avseende tillstånd för säsongarbete

Pass och visering

I 2 kap. 1 § utlänningslagen (2005:716), härafter förkortad UtlL, föreskrivs att en utlänning som reser in i eller vistas i Sverige ska ha pass. En utlänning som reser in i eller vistas i Sverige ska också enligt 2 kap. 3 § UtlL ha en Schengenvisering eller nationell visering. Från den regeln finns flera undantag. Med Schengenvisering avses enligt artikel 2.2 a i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 810/2009 av den 13 juli 2009 om införande av en gemenskapskodex om viseringar (viseringskodexen) ett tillstånd som utfärdats av en medlemsstat för en planerad vistelse inom medlemsstaternas territorium som inte varar längre än 90 dagar under en 180-dagars period. En nationell visering får endast beviljas för längre tid än tre månader, dock högst ett år, under förutsättning att det finns särskilda skäl (3 kap. 4 § UtlL).

Uppehållstillstånd

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

Kravet på uppehållstillstånd gäller inte för medborgare i de nordiska länderna. Det gäller inte heller för EES-medborgare och deras familjemedlemmar som har uppehållsrätt i Sverige eller för

utlännningar som har visering för längre tid än tre månader (2 kap. 8 b § UtlL). I lagen (2016:752) om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige finns bestämmelser som ska ha företräde framför bestämmelserna i utlänningslagen. Den tidsbegränsade lagen innebär bl.a. begränsningar av möjligheten till familjeåterförening genom skärpta regler i fråga om försörjningskrav. Den tidsbegränsade lagen trädde i kraft den 20 juli 2016 och ska gälla i högst tre år.

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, för EES-medborgare och deras familjemedlemmar som har uppehållsrätt eller för utlännningar som har permanent uppehållstillstånd (2 kap. 8 c § UtlL). Även utlännningar som har ställning som varaktigt bosatt 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], härefter förkortad UtlF). Undantag gäller också för vissa särskilt angivna yrkesgrupper (5 kap. 2 § UtlF).

Ett arbetstillstånd får enligt 6 kap. 2 § UtlL beviljas en utlänning som har erbjudits en anställning som gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig. Det innebär att inkomsten från anställningen måste vara så hög att han eller hon inte behöver försörjningsstöd för att täcka sina kostnader för bl.a. boende och uppehälle (prop. 2007/08:147 s. 59). Det krävs också att de erbjudna anställningsvillkoren inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen (6 kap. 2 § första stycket UtlL). För att säkerställa att så inte är fallet ska sammanslutningar av arbetstagare inom det verksamhetsområde som tillståndet avser i regel ges tillfälle att yttra sig i tillståndsärendet (5 kap. 7 a § UtlF). Ett arbetstillstånd efter anställningserbjudande får ges endast om rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom EU (6 kap. 2 § andra stycket UtlL). Det innebär bl.a. att det s.k. unionsföreträdet måste respekteras. Unionsföreträde innebär att

det egna landets befolkning samt befolkningen i EU/EES och Schweiz ska ha företräde till befintliga arbetstillfällen.

Arbetstillståndet ska ges för viss tid (6 kap. 1 § UtL) och beviljas normalt för en tid som motsvarar anställningstiden. Ett arbetstillstånd får dock inte avse längre tid än två år. Om anställningen förlängs, kan arbetstillståndet efter ansökan förlängas i motsvarande utsträckning utan att utlänningen först behöver lämna Sverige. Förlängning kan ske vid ett eller flera tillfällen. Den sammanlagda tillståndstiden får vara högst fyra år. Om det finns särskilda skäl, får den sammanlagda tillståndstiden vara sex år (6 kap. 2 a § andra stycket UtL).

Ett arbetstillstånd ska knytas till en viss arbetsgivare och avse ett visst slag av arbete. Efter en sammanlagd tillståndstid om två år ska tillståndet endast knytas till ett visst slag av arbete (6 kap. 2 a § tredje stycket UtL).

Arbetstillstånd ska som huvudregel ha sökts och beviljats före inresan i Sverige. Från denna huvudregel finns dock flera undantag (6 kap. 4 § UtL).

I 6 a kap. UtL finns särskilda bestämmelser om uppehålls- och arbetstillstånd för högkvalificerad anställning, s.k. EU-blåkort. Ett EU-blåkort är ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd för personer som har relevant och särskild kompetens i form av högre yrkeskvalifikationer.

I departementspromemorian Genomförande av ICT-direktivet (Ds 2017:3) föreslås att det ska införas ett nytt kapitel i utlänningslagen, 6 b kap., om tillstånd för företagsintern förflyttning. Tillstånd för företagsintern förflyttning, dvs. ICT-tillstånd och ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse, är kombinerade uppehålls- och arbetstillstånd för personer i tredje land som är anställda av ett företag som är etablerat utanför EES-staterna och Schweiz och som avser att tjänstgöra som chef, specialist eller praktikant i ett företag som dels är etablerat i Sverige, dels är en enhet som tillhör samma företag eller ett företag inom samma koncern som företaget som är etablerat utanför EES-staterna.

Återkallelse av tillstånd

I viseringskodexen finns bestämmelser om upphävande och återkallelse av en Schengenvisering. En Schengenvisering ska upphävas eller återkallas om det är uppenbart att villkoren för utfärdandet av viseringen inte var eller inte längre är uppfyllda (artikel 34).

Bestämmelser om återkallelse av nationell visering, uppehållstillstånd och arbetstillstånd finns i 7 kap. UtlL. Dessa tillstånd får återkallas bl.a. för en utlänning som medvetet har lämnat oriktiga uppgifter eller som medvetet har förtigit omständigheter som varit av betydelse för att få tillståndet. 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 en anställning har upphört under pågående uppehålls- och arbetstillståndsperiod eller 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. Vidare ska ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete för en utlänning som har beviljats arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket UtlL 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 har påbörjat arbetet.

I 6 a kap. UtlL finns särskilda bestämmelser om återkallelse av EU-blåkort. Särskilda bestämmelser om återkallelse av tillstånd föreslås även i Ds 2017:3.

5 Förhållandet till reglerna om arbetskraftsinvandring

Förslag: De bestämmelser som behövs för att genomföra säsongsanställningsdirektivet ska huvudsakligen föras in i ett nytt kapitel i utlänningslagen. Frånsett denna särreglering ska, om inte annat föreskrivs, de allmänna reglerna i lagen gälla.

Ett tillstånd för säsongsarbete ska beviljas i form av ett arbetstillstånd för säsongsarbete, om vistelsen inte överstiger 90 dagar. Om vistelsen överstiger 90 dagar, ska det beviljas ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd som ska betecknas säsongsarbetstillstånd.

Ett arbetstillstånd enligt de allmänna reglerna ska inte få beviljas om utlänningen har erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongsarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här, förutom i fall då utlänningen tillhör en sådan kategori av personer som är undantagen från möjligheten att beviljas ett tillstånd för säsongsarbete.

Skälen för förslaget

Ett nytt kapitel i utlänningslagen

Utlänningslagens bestämmelser om arbetstillstånd är i huvudsak generella och kan sägas gälla för alla slag av arbeten. Säsongsanställningsdirektivet och dess bestämmelser utgör en särreglering i och med att det endast omfattar villkor för inresa och vistelse för säsongsanställning.

Utgångspunkten vid genomförandet av direktivet bör vara att nuvarande regler för arbetskraftsinvandring behålls så mycket som det är möjligt. Vid tidigare genomföranden av EU-direktiv som

avviker från utlänningslagens systematik har man valt att ta in bestämmelserna i särskilda kapitel i utlänningslagen (se t.ex. 6 a kap. UtlL om EU-blåkort, prop. 2012/13:148, och förslaget till 6 b kap. om tillstånd för företagsintern förflyttning, Ds 2017:3). Det bedöms vara mest lämpligt att även i detta fall ta in nationella bestämmelser som genomför direktivet i ett nytt kapitel i utlänningslagen. Med hänsyn till förslagen i Ds 2017:3 bör kapitlet betecknas 6 c kap.

Tillstånd för säsongarbete

Direktivet gör skillnad på vistelser som överstiger 90 dagar och sådana som inte gör det. För vistelser som inte överstiger 90 dagar reglerar direktivet villkoren för arbete, medan villkoren som avser inresa och vistelse i stället regleras av Schengenregelverket, bl.a. viseringskodexen. När det gäller vistelser som överstiger 90 dagar finns i direktivet däremot både villkoren för inresa och vistelse och villkoren för att arbeta (jfr skäl 19 och 21 och artiklarna 1.2 och 12). Enligt definitionen i artikel 3 d och 12.2 ska ett tillstånd för vistelser som överstiger 90 dagar betecknas säsongarbetstillstånd.

Tillstånd för säsongarbete bör mot denna bakgrund beviljas i form av ett arbetstillstånd för säsongarbete, om vistelsen inte överstiger 90 dagar. För längre vistelser, dvs. sådana som är längre än 90 dagar, bör i stället utfärdas ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd. Det senare tillståndet bör för att uppfylla direktivet kallas för säsongarbetstillstånd. I avsnitt 9.11 utvecklas dels hur bevis om tillstånden bör utformas, dels vissa särskilda viseringsfrågor.

Frånsett den särreglering som ställs upp i förslaget till ett nytt kapitel i utlänningslagen bör de allmänna reglerna i utlänningslagen, t.ex. vad gäller avvisning och utvisning samt merparten av förfarandereglerna, gälla.

Tillstånd för säsongarbete ska ha företräde framför de allmänna bestämmelserna om arbetstillstånd

Efter att säsonganställningsdirektivet har genomförts i svensk rätt kommer de allmänna bestämmelserna om arbetstillstånd att gälla

vid sidan av bestämmelserna om säsongsarbete i det nya kapitlet. En fråga i detta sammanhang är om medlemsstaterna tillåts bevilja en utlänning som ska arbeta som säsongsarbetare andra arbetstillstånd än sådana som avses i direktivet.

Enligt artikel 2.1 är direktivet tillämpligt på tredjelandsmedborgare som befinner sig utanför medlemsstaternas territorium och ansöker om att resa in eller som har beviljats inresa enligt villkoren i säsongsanställningsdirektivet, på en medlemsstats territorium för säsongsanställning. Av denna bestämmelse framgår visserligen inte att arbetstillstånd för säsongsarbete inte får beviljas enligt de nationella bestämmelserna utan endast att direktivet är tillämpligt i sådana fall. Det bör emellertid inte vara möjligt för medlemsstaterna att välja de nationella bestämmelserna framför säsongsanställningsdirektivets bestämmelser, som bl.a. innehåller skyddsregler till förmån för säsongsarbetaren. Ett skäl till att så inte bör vara fallet är att säsongsanställningsdirektivets bestämmelser lätt skulle kunna kringgåas om det står medlemsstaterna fritt att tillämpa ett annat regelverk än det som slås fast i direktivet. Kommissionen har även vid ett kontaktkommittémöte angående genomförandet av direktivet informerat medlemsstaterna om att kommissionen anser att de bestämmelser som införs med anledning av direktivet ska ha företräde framför andra nationella bestämmelser om uppehålls- och arbetstillstånd. En annan ordning skulle enligt kommissionen stå i strid med EU-rätten.

Det bör mot denna bakgrund föreskrivas att regleringen i det nya kapitlet om tillstånd för säsongsarbete ska ha företräde framför de allmänna reglerna om arbetstillstånd. En bestämmelse om detta bör utformas så att ett arbetstillstånd enligt de allmänna reglerna inte ska få beviljas om utlänningen har erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongsarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här och utlänningen inte tillhör en sådan kategori av personer som är undantagen från möjligheten att beviljas ett tillstånd för säsongsarbete (se vidare avsnitt 6).

6 Personkategorier som undantas

Förslag: Ett tillstånd för säsongarbete ska inte beviljas en utlänning som

- är bosatt inom Europeiska unionens medlemsstaters territorier,
- är EES-medborgare eller medborgare i Schweiz eller familjemedlem till en sådan person, eller
- bedriver verksamhet på ett i en annan medlemsstat etablerat företags vägnar inom ramen för tillhandahållande av tjänster enligt fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

Skälen för förslaget

Huvudregeln enligt direktivet

Enligt artikel 2.1 första stycket är direktivet tillämpligt på tredjelandsmedborgare som befinner sig utanför medlemsstaternas territorium och ansöker om att resa in eller som har beviljats inresa på en medlemsstats territorium för säsonganställning. I andra stycket anges att säsonganställningsdirektivet inte är tillämpligt på tredjelandsmedborgare som vid ansökningstillfället uppehåller sig på en medlemsstats territorium, förutom för det fall tredjelandsmedborgaren ansöker om förlängning av tillståndet. Med tredjelandsmedborgare avses enligt definitionen i artikel 3 a personer som inte är unionsmedborgare i den mening som avses i artikel 20.1 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). I artikel 2.3 anges vissa undantag från direktivets tillämpningsområde.

Utlänningar som är bosatta inom EU

Kravet på att en utlänning inte får uppehålla sig på en medlemsstats territorium torde innebära att en utlänning inte får uppehålla sig på något av EU:s medlemsstaters territorier vid ansökningstillfället. När det gäller längden på vistelsen är det en rimlig tolkning att det med uppehålla sig avses vistelser med viss varaktighet. I den

engelska språkversionen används exempelvis ordet *reside* vilket understryker att det bör vara vistelser med viss varaktighet som avses. Mot denna bakgrund bör det införas en bestämmelse som anger att en ansökan inte kan beviljas en utlänning som är bosatt inom EU.

EES-medborgare och medborgare i Schweiz samt deras familjemedlemmar

Enligt artikel 2.3 b är direktivet inte tillämpligt på tredjelandsmedborgare som är familjemedlemmar till unionsmedborgare som har utövat sin rätt till fri rörlighet i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier (rörlighetsdirektivet). Vidare anges i artikel 2.3 c att direktivet inte är tillämpligt på tredjelandsmedborgare som i likhet med sina familjemedlemmar och oavsett medborgarskap har rätt till fri rörlighet motsvarande unionsmedborgares rättigheter enligt avtal mellan antingen unionen och medlemsstaterna eller unionen och tredje länder.

Island, Norge och Liechtenstein har ingått det s.k. EES-avtalet med unionen som innebär en rätt till fri rörlighet motsvarande den som gäller enligt EU-rätten. Schweiz har ingått ett motsvarande avtal. Bestämmelserna i artikel 2.3 b och c bör därför innebära att medborgare i Island, Norge, Liechtenstein och Schweiz samt deras familjemedlemmar undantas från direktivets tillämpningsområde.

En konsekvens av att det endast är tredjelandsmedborgare som kan beviljas ett tillstånd för säsongarbete är givetvis att unionsmedborgarna inte kan få ett sådant tillstånd. Detta bör lämpligen framgå av de nya bestämmelserna. En definition som omfattar såväl unionsmedborgare som medborgare i Island, Norge och Liechtenstein är EES-medborgare, 1 kap. 3 b § UtL (se t.ex. prop. 2013/14:81 s. 19).

Sammantaget föreslås det därför en bestämmelse om att ett tillstånd för säsongarbete inte ska beviljas en utlänning som är EES-medborgare eller medborgare i Schweiz eller är familjemedlem till en sådan person.

Utlänningar som tillhandahåller tjänster enligt artikel 56 i EUF-fördraget

Enligt artikel 2.3 a är direktivet inte tillämpligt på en tredjelandsmedborgare som bedriver verksamhet på ett i en annan medlemsstat etablerat företags vägnar inom ramen för tillhandahållande av tjänster i den mening som avses i artikel 56 i EUF-fördraget, inbegripet tredjelandsmedborgare som har utstationerats av ett i en medlemsstat etablerat företag inom ramen för tillhandahållande av tjänster i enlighet med direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet).

Det torde stå klart att sådana utlänningar som omfattas av utstationeringsdirektivet är undantagna från direktivets tillämpningsområde enligt bestämmelsen. Även andra utlänningar bör vara undantagna från tillämpningsområdet, om de bedriver verksamhet på ett i en annan medlemsstat etablerat företags vägnar inom ramen för tillhandahållande av tjänster. Det skulle kunna handla om t.ex. uppdragsgivare eller konsulter som bedriver verksamhet för ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat.

Av artikel 3.1 b och 5.1 a följer att ett tillstånd för säsongarbete får beviljas endast under förutsättning att det finns ett anställningsförhållande avseende säsongarbete mellan säsongarbetaren och arbetsgivaren i Sverige. Detta krav på anställningsförhållande i Sverige torde i praktiken innebära att bestämmelsen i artikel 2.3 a saknar betydelse, eftersom utlänningen då inte bedriver verksamhet för ett företag etablerat i en annan medlemsstat. Det kan av tydlighetsskäl ändå finnas anledning att ange att personkategorierna i artikel 2.3 a inte ska omfattas av de nya reglerna eftersom dessa personer uttryckligen är undantagna från direktivets tillämpningsområde. En sådan lösning överensstämmer i huvudsak med EU-blåkortets motsvarande bestämmelse (prop. 2012/13:148, s. 45). Det bör därför tas in en bestämmelse som klargör att utlänningar som bedriver verksamhet i Sverige på ett i en annan medlemsstat etablerat företags vägnar inte ska beviljas ett tillstånd för säsongarbete.

7 Villkor för tillstånd för säsongarbete

7.1 Villkoren för att beviljas ett tillstånd för säsongarbete ska anges i lagen

Förslag: Det ska i lag anges vilka villkor som gäller för att beviljas ett tillstånd för säsongarbete.

Skälen för förslaget: I artiklarna 5 och 6 anges de villkor som ska vara uppfyllda för att ett tillstånd för säsongarbete ska få beviljas. Artiklarna är uppbyggda på så sätt att de anger de omständigheter som sökanden ska visa genom att ge in olika handlingar tillsammans med ansökan. Vilka som är de egentliga villkoren för att beviljas ett tillstånd för säsongarbete följer alltså indirekt av kravet på sökanden att ge in vissa handlingar.

En grundläggande förutsättning för att en ansökan om tillstånd för säsongarbete ska kunna beviljas är att sökanden kan presentera de underlag som behövs för prövningen av ansökan. Det är också den ordning som generellt gäller vid en ansökan om uppehållstillstånd och arbetstillstånd enligt svensk rätt. De bestämmelser som genomför artikel 5 och 6 bör därför inte formuleras som krav på sökanden att ge in vissa specificerade handlingar. I stället bör utgångspunkten vara att det i lagen ska anges vilka villkor som ska gälla för att ett tillstånd ska kunna beviljas. Det bedöms inte finnas någon risk för att de uppgifter som krävs för att kunna göra en prövning i enlighet med direktivet inte kommer in om bestämmelsen formuleras med utgångspunkt i villkoren i stället för med utgångspunkt i vilka specifika handlingar som ska ges in. Att sökanden genom handlingar eller på annat sätt

kan visa att dessa förutsättningar är uppfyllda bedöms mot denna bakgrund inte behöva anges särskilt i lagtexten.

7.2 Anställning som säsongarbetare

Förslag: För att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas ska utlänningen ha erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad i Sverige.

Bedömning: Det bör i förordning anges att Migrationsverket ska besluta om en förteckning över de sysselsättningsområden inom vilka det förekommer säsongarbete och att Migrationsverket ska lämna sammanslutningar av arbetsgivare respektive arbetstagare tillfälle att yttra sig över förteckningen.

Skälen för förslaget och bedömningen

Direktivet

Av artiklarna 5.1 och 6.1 följer att en ansökan om inresa till en medlemsstat för säsongarbete ska åtföljas av ett giltigt anställningsavtal eller, om det föreskrivs i nationell rätt, administrativa bestämmelser eller praxis, ett bindande anställningserbjudande. Anställningserbjudandet eller anställningsavtalet ska avse arbete som säsongarbetare i den berörda medlemsstaten hos en arbetsgivare som är etablerad i den medlemsstaten. Ett tillstånd för säsongarbete får således beviljas endast för anställning som säsongarbetare i Sverige hos en arbetsgivare som är etablerad i Sverige.

Enligt artikel 3 b definieras en säsongarbetare som en tredjelandsmedborgare med huvudsaklig bosättningsort i ett tredje land, som vistas lagligt och tillfälligt på en medlemsstats territorium för att utföra säsongbunden verksamhet i enlighet med ett eller flera avtal om visstidsarbete som har slutits direkt med en arbetsgivare som är etablerad i den medlemsstaten. Med säsongbunden verksamhet avses enligt artikel 3 c en verksamhet som är kopplad till en viss tid på året då en återkommande händelse eller ett

mönster av händelser med koppling till säsongsbetingade förhållanden kräver avsevärt högre arbetsinsatser än vad som behövs för att sköta det löpande arbetet.

Enligt artikel 2.2 ska medlemsstaterna i samråd med arbetsmarknadens parter upprätta en förteckning över de sysselsättningsområden som innefattar säsongsbunden verksamhet. Om förteckningen ändras, ska kommissionen underrättas om detta.

Förteckning över sysselsättningsområden

Enligt artikel 2.2 ska medlemsstaterna upprätta en förteckning över sysselsättningsområden som innehåller säsongsbunden verksamhet. För att uppfylla direktivet bör det därför införas en bestämmelse om att en sådan förteckning ska upprättas som ska vara till hjälp vid bedömningen av om det inom ett visst sysselsättningsområde förekommer säsongsarbete (jfr prop. 2007/08:147, s. 52). I skäl 13 anges att säsongsbunden verksamhet typiskt sett återfinns inom jordbruket och trädgårdsnäringen, i synnerhet under sådd- och skördeperioderna, eller turistnäringen, i synnerhet under semesterperioden. I avsnitt 9.3 ges exempel på områden inom vilka det förekommer säsongsarbete i Sverige.

Det är lämpligt att Migrationsverket ansvarar för att upprätta förteckningen. Det kan diskuteras om inte en sådan förteckning bör beslutas i samråd med Arbetsförmedlingen eftersom det redan förekommer att Migrationsverket samråder med Arbetsförmedlingen på det arbetsmarknadspolitiska området. Migrationsverket ska nämligen i samråd med Arbetsförmedlingen besluta om en förteckning över de slag av arbeten inom vilka det finns en stor efterfrågan på arbetskraft (5 kap. 12 § UtfF). Arbetsförmedlingen ska i sådana fall även lämna sammanslutningar av arbetsgivare respektive arbetstagare tillfälle att yttra sig. Migrationsverket bör dock kunna besluta om den nu aktuella förteckningen utan Arbetsförmedlingens medverkan. Med hänsyn till att Migrationsverket beviljar arbetstillstånd för säsongsarbete enligt nuvarande ordning bör verket redan ha det underlag som krävs för att kunna bedöma inom vilka områden som det förekommer säsongsarbete. När Migrationsverket fastställer

förteckningen är det dock lämpligt att verket bereder arbetsmarknadens parter tillfälle att yttra sig i frågan. En bestämmelse med sådan innebörd bör införas på förordningsnivå.

Anställningserbjudande om att arbeta som säsongarbetare

Direktivet ger medlemsstaterna en valmöjlighet att bestämma om ett bindande anställningserbjudande eller ett giltigt anställningsavtal ska krävas för att ett tillstånd ska beviljas. Enligt den gällande ordningen för arbetskraftsinvandring får ett arbetstillstånd ges till den som har erbjudits en anställning (6 kap. 2 § första stycket och 6 a kap. 1 § första stycket UtIL).

Säsongsanställningsdirektivet skulle ha varit genomfört i svensk rätt senast den 30 september 2016 och det svenska genomförandet är alltså försenat. Det är mot den bakgrunden naturligt att välja den lösning som finns i nuvarande regelverk. Frågan om det borde införas ett krav på anställningsavtal i stället för ett krav på anställningserbjudande vid arbetskraftsinvandring generellt övervägs för närvarande inom Regeringskansliet. Det är inte lämpligt att i det här sammanhanget genomföra en sådan förändring, som dessutom skulle beröra förhållandevis få personer. En förutsättning för att beviljas ett tillstånd för säsongarbete bör därför vara att utlänningen har erbjudits en anställning som säsongarbetare i Sverige.

Av den ovan nämnda definitionen av säsongarbetare i artikel 3 b följer bl.a. ett krav på att arbetsgivaren ska vara etablerad i Sverige och att anställningen ska omfatta visstidsarbete. Dessa krav bör lämpligen framgå av den nya bestämmelsen.

Det kan i detta sammanhang nämnas att det finns bestämmelser om säsongarbete i det gällande arbetsrättsliga regelverket. I 5 § 3 lagen (1982:80) om anställningsskydd anges att ett avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för säsongarbete. I förarbetena till den lagen anges att med säsongarbete avses sådant arbete som på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker inte kan bedrivas mer än under en viss del av året. Det kan t.ex. röra sig om vissa slag av jordbruksarbete och arbete inom turistnäringen (prop. 1981/82:71, s. 122). Bedömningen av om det är fråga om en säsongarbetare i utlänningslagens mening bör i och

för sig vara fristående från bedömningen av om det rör sig om ett säsongarbete enligt 5 § 3 lagen om anställningsskydd. Detta eftersom den närmare innebörden av direktivet, som ligger till grund för utlänningslagens bestämmelse, kan komma att tolkas av EU-domstolen. De arbetstagare som beviljas tillstånd enligt de nya reglerna kommer dock att behöva vara anställda enligt de tillåtna anställningsformerna i lagen om anställningsskydd, eller om det inom den aktuella branschen finns avvikande regler i kollektivavtal. Bedömningen görs att säsongarbete enligt direktivet är detsamma som säsongarbete enligt lagen om anställningsskydd.

Av artikel 5.1 a och 6.1 a framgår att en ansökan ska innehålla uppgifter om bl.a. arbetsplatsen och arbetets art, anställningens varaktighet, arbetstiden per vecka eller månad, ersättningen, anställningsvillkor och om möjligt det datum då anställningen börjar. Utgångspunkten är att det i lagen ska anges vilka villkor som ska gälla för att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas och inte vilka handlingar som måste ges in. Det ligger sedan på sökanden att ge in de handlingar som styrker att förutsättningarna är uppfyllda. Utifrån detta bedöms direktivets bestämmelser om att sökanden ska ge in ett anställningserbjudande eller andra handlingar som visar bl.a. anställningens varaktighet samt ersättningen och andra avtalsvillkor inte kräva några ytterligare lagstiftningsåtgärder. Sådana handlingar kommer däremot förstås att ha en avgörande betydelse vid prövningen.

7.3 Sjukförsäkring

Förslag: För att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas ska sökanden visa att han eller hon har eller har ansökt om en heltäckande sjukförsäkring.

Skälen för förslaget: Enligt artiklarna 5.1 b och 6.1 b ska en ansökan åtföljas av handlingar som styrker att den sökande innehar, eller om nationell rätt så föreskriver, har ansökt om sjukförsäkring, som täcker alla de risker som medborgarna i den berörda medlemsstaten normalt försäkras mot, under perioder då inget sådant försäkringsskydd eller motsvarande rättighet till förmåner

erbjuds i samband med, eller som ett resultat av, det arbete som utförs i den medlemsstaten.

Enligt hälso- och sjukvårdslagen (2017:30) och tandvårdslagen (1985:125) är landstingen skyldiga att tillhandahålla hälso- och sjukvård samt tandvård åt alla, oavsett medborgarskap, som är bosatta inom landstingen. För den som vistas inom landstinget, utan att vara bosatt där, är landstinget endast skyldigt att tillhandahålla omedelbar vård. Grunden för att få tillgång till svensk hälso- och sjukvård är således att man är bosatt i Sverige. Tillgången till sjukvård är alltså inte något som tillhandahålls i samband med eller endast som en följd av det arbete som utförs i Sverige.

I 3 § folkbokföringslagen (1991:481) anges att den som efter inflyttning anses vara bosatt i Sverige ska folkbokföras. En person anses bosatt här i landet om han eller hon kan antas komma att regelmässigt tillbringa sin nattvila eller motsvarande vila (dygnsvilan) i landet under minst ett år. Även den som kan antas komma att regelmässigt tillbringa sin dygnsvila både inom och utom landet ska folkbokföras, om han eller hon med hänsyn till samtliga omständigheter får anses ha sin egentliga hemvist här.

Ett tillstånd för säsongarbete föreslås gälla i maximalt sex månader. En utlänning som beviljas ett tillstånd för säsongarbete kommer därför inte att folkbokföras och omfattas av landstingens skyldighet att tillhandahålla även annan än omedelbar hälso- och sjukvård samt tandvård. Mot denna bakgrund bör det tas in en bestämmelse i utlänningslagen som innebär att en utlänning ska visa att han eller hon har eller har ansökt om en heltäckande sjukförsäkring.

7.4 Krav på lön och övriga anställningsvillkor

Förslag: För att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas ska lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Skälen för förslaget: Enligt artiklarna 5.2 och 6.2 ska medlemsstaterna kräva att bl.a. ersättningen, arbetstiden, längden

på den eventuella betalda semestern och andra relevanta arbetsvillkor överensstämmer med tillämplig rätt, kollektivavtal och praxis.

Ett motsvarande krav på utlänningens lön och anställningsvillkor uppställs i de allmänna bestämmelserna om arbetskraftsinvandring. Enligt dessa får inte villkoren vara sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen (6 kap. 2 § första stycket 2 UtlL). Det uppställs däremot inte något uttryckligt krav att villkoren ska överensstämma med tillämplig rätt. Att villkoren ska överensstämma med praxis inom yrket eller branschen måste dock även anses innefatta att villkoren överensstämmer med tillämplig rätt och de regler som en arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden ska följa. De bestämmelser som genomför de aktuella artiklarna i direktivet bör därför utformas på motsvarande sätt som de som gäller generellt för arbetskraftsinvandring. Det bedöms alltså inte nödvändigt att ange särskilt att anställningsvillkoren ska överensstämma med tillämplig rätt.

Sammanfattningsvis ska ett tillstånd för säsongarbete beviljas om lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

7.5 Bostad

Förslag: För att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas ska utlänningen visa att han eller hon under vistelsen kommer att ha tillgång till en bostad med lämplig standard.

Om arbetsgivaren upplåter eller förmedlar bostaden får tillstånd för säsongarbete endast beviljas om

- hyran inte står i missförhållande till utlänningens lön och boendets standard,
- arbetsgivaren har gett utlänningen en skriftlig handling med hyresvillkoren, och
- bostaden uppfyller allmänna hälso- och säkerhetsbestämmelser.

En utlänning ska anmäla till Migrationsverket om han eller hon byter bostad.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer bemyndigas att meddela föreskrifter om vad som ska anses vara en bostad med lämplig standard.

Skälen för förslaget

Direktivet

Enligt artiklarna 5.1 c och 6.1 c ska en ansökan om inresa åtföljas av handlingar som styrker att utlänningen kommer att ha en lämplig bostad eller att en lämplig bostad kommer att tillhandahållas i enlighet med artikel 20.

I artikel 20.1 anges att medlemsstaterna ska kräva bevis för att säsongarbetaren under hela sin vistelse kommer att få tillgång till en bostad med lämplig standard i enlighet med nationell rätt och/eller praxis. Den behöriga myndigheten ska informeras om säsongarbetaren flyttar till en annan bostad.

I artikel 20.2 finns vissa bestämmelser som gäller om bostaden tillhandahålls av eller genom arbetsgivaren. Den hyra som säsongarbetaren kan bli skyldig att betala får inte vara oskälig i förhållande till hans eller hennes nettoersättning och boendets kvalitet. Hyran får inte automatiskt dras från säsongarbetarens lön. Arbetsgivaren ska tillhandahålla säsongarbetaren ett hyresavtal eller liknande dokument av vilket hyresvillkoren för bostaden tydligt framgår. Dessutom ska arbetsgivaren se till att bostaden uppfyller de allmänna hälso- och säkerhetsbestämmelser som gäller i den berörda medlemsstaten.

Lämplig bostad

Utlänningslagstiftningen innehåller inte några bestämmelser om utlänningars tillgång till bostad förutom de bestämmelser som finns i 5 kap. 3 b § UtL och i 9 § lagen om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige, vilka handlar om försörjningskrav vid anhöriginvandring. Enligt dessa bestämmelser får ett uppehållstillstånd på grund av anknytning endast beviljas om den person som utlänningen åberopar anknytning till bl.a. har en bostad av tillräcklig storlek och standard för sig själv och

utlännningen. Migrationsverket har meddelat föreskrifter beträffande kravet på bostad av tillräcklig storlek och standard (MIGRFS 02/2017).

Direktivets bestämmelser i artiklarna 5.1 c och 6.1 c om lämplig bostad är tvingande. Det bör därför av utlänningslagens nya kapitel framgå att en utlännning ska ha en lämplig bostad under sin vistelse för att beviljas ett tillstånd för säsongarbete. Utlännningen bör kunna styrka sin boendesituation genom att t.ex. visa upp ett hyresavtal eller ett intyg från en hyresvärd. Beträffande tidpunkten för tillträdet bör det vara tillräckligt att han eller hon förfogar över bostaden senast när han eller hon påbörjar sin vistelse i Sverige.

Det är inte lämpligt att i lag införa en detaljerad reglering av vad som avses med lämplig bostad. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer bör bemyndigas att meddela föreskrifter om vad som avses med en lämplig bostad.

I detta sammanhang kan det nämnas att det i 12 kap. jordabalken finns bestämmelser som syftar till att hyresgästen ska få en godtagbar standard på sitt boende. Förutom att bostaden ska tillhandhållas i ett sådant skick att den enligt den allmänna uppfattningen på orten är fullt brukbar för det avsedda ändamålet, ska den hålla en viss lägsta godtagbara standard (12 kap. 9 och 18 a §§). Det innebär exempelvis krav på uppvärmning och tillgång till varmt och kallt vatten för hushåll samt personlig hygien. Bostaden ska inte heller ha sådana brister som inte kan godtas i fråga om hållfasthet, brandsäkerhet eller sanitära förhållanden. Bestämmelserna i jordabalken bör därför kunna tjäna som vägledning om vilka närmare krav som ställs på en lämplig bostad.

Byte av bostad

Direktivets bestämmelse i artikel 20.1 om anmälningsskyldighet vid byte av bostad är tvingande. En bestämmelse om skyldighet för en utlännning som ansöker om eller har beviljats ett tillstånd för säsongarbete att anmäla till Migrationsverket om han eller hon byter bostad bör tas in i utlänningslagen. Eftersom kravet på en lämplig bostad är en förutsättning för att bevilja tillståndet är det viktigt att Migrationsverket har korrekta uppgifter om bostaden. Utlännningen bör därför även underrätta Migrationsverket om

förhållandena förändras under handläggningstiden. Om förhållandena förändras efter att utlänningen har beviljats tillståndet kan det utgöra grund för återkallelse (jfr avsnitt 8.3.2).

Om arbetsgivaren upplåter eller förmedlar bostaden

Om bostaden tillhandahålls av eller genom arbetsgivaren ställs ytterligare krav för att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas (artikel 20.2). Av direktivet framgår inte vad som närmare avses med att bostaden tillhandahålls av eller genom arbetsgivaren. Artikeln bör dock i vart fall omfatta den situationen att arbetsgivaren ingår ett hyresavtal med arbetstagaren om att upplåta en bostad. Dessutom är det en rimlig tolkning att bestämmelsen även omfattar fall där arbetsgivaren förmedlar säsongarbetaren en bostad vilket leder till att säsongarbetaren ingår ett hyresavtal med en tredje part. Den svenska bestämmelsen bör mot denna bakgrund utformas på så sätt att de ytterligare kraven för att beviljas ett tillstånd för säsongarbete gäller om arbetsgivaren upplåter eller förmedlar bostaden till utlänningen.

Ett av kraven som ställs om bostaden tillhandahålls av eller genom arbetsgivaren är att hyran inte får vara för hög i förhållande till boendets kvalitet. Den bedömningen bör göras med ledning av hyran för liknande bostäder på orten där bostaden är belägen eller, om det inte kan ske, med hänsyn till i övrigt likartade förhållanden.

Av direktivet följer vidare att hyran inte får vara för hög i förhållande till den nettoersättning som betalas ut till utlänningen. Ett syfte med bestämmelsen torde vara att säkerställa att säsongarbetaren inte av arbetsgivaren anvisas en bostad som han eller hon inte har råd med. I skäl 7 anges att direktivet bör säkerställa rimliga arbets- och levnadsförhållanden för säsongarbetare. Efter betalning av hyran bör säsongarbetaren ha kvar så mycket av sin nettoersättning att levnadsförhållandena framstår som rimliga.

När det gäller nivån på hyran anges det i den svenska översättningen att hyran inte får vara "oskälig" i förhållande till nettoersättningen och boendes kvalitet. I den engelska översättningen anges i stället att hyran "shall not be excessive". Den engelska språkversionens krav i denna del tyder på att det inte

är tillräckligt att hyran framstår som oskäligen, utan att det krävs ytterligare än så. Vid genomförandet av bestämmelserna bör detta lämpligen framgå genom att det anges att hyran inte får stå i missförhållande till nettoersättningen och boendets kvalitet.

Om arbetsgivaren upplåter eller förmedlar en bostad ska ett hyresavtal eller liknande dokument tillhandahållas av vilket hyresvillkoren för bostaden tydligt framgår.

Arbetsgivaren ska vidare se till att bostaden uppfyller de allmänna hälso- och säkerhetsbestämmelser som gäller i den berörda medlemsstaten. Bestämmelserna i 12 kap. jordabalken avseende skick och lägsta godtagbara standard torde även kunna omfatta sådana hänsyn till den enskildes hälsa och säkerhet som avses i direktivet och dessa bestämmelser torde kunna tjäna som vägledning beträffande direktivets krav även i den nu aktuella delen.

Mot bakgrund av ovanstående bör det i utlänningslagens nya kapitel tas in bestämmelser som anger att om arbetsgivaren upplåter eller förmedlar bostaden till utlänningen får ett tillstånd för säsongarbete beviljas endast om hyran inte står i missförhållande till utlänningens lön och boendets standard, arbetsgivaren har gett utlänningen en skriftlig handling med hyresvillkoren och bostaden uppfyller allmänna hälso- och säkerhetsbestämmelser.

I artikel 20.2 a anges också att hyran inte får dras automatiskt från säsongarbetarens lön. Automatiskt torde inte innebära ett absolut förbud mot att göra avdrag från arbetstagarens lön. Avdrag som sker efter samtycke från arbetstagaren eller efter att vissa skyddsregler har iakttagits bedöms vara förenliga med direktivet. I lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt (kvittningslagen) finns bestämmelser om skydd för arbetstagares rätt till lön som anger i vilka situationer arbetsgivaren får göra avdrag på lön genom kvittning. En huvudprincip är att kvittning mot lön endast får ske efter medgivande från arbetstagaren, s.k. frivillig kvittning (2 §). Frivillig kvittning förutsätter att medgivandet finns när lönen förfaller till betalning och är att jämställa med frivillig betalning (prop. 1970:94 s. 25). I vissa undantagsfall är dessutom s.k. tvungen kvittning tillåten (3 §). Tvungen kvittning får bl.a. ske om arbetsgivaren har en motfordran som är klar och förfallen, som har uppkommit i samband med anställningen och som grundas på ett

avtal, enligt vilken fordran får kvittas mot lönen. Tvungen kvittning får endast ske mot den del av lönen som uppenbart överstiger vad som åtgår för arbetstagarens och hans eller hennes familjs försörjning samt till fullgörande av underhållsskyldighet (4 §). Innan tvungen kvittning får ske ska arbetsgivaren inhämta besked från Kronofogdemyndigheten om hur stor del av lönen som ska vara skyddad mot kvittning (6 §). Direktivets krav på att hyran inte får dras automatiskt från säsongarbetarens lön bedöms vara tillgodosett genom bestämmelserna i kvittningslagen. Någon särskild bestämmelse om detta bedöms därför inte behöva tas med i det nya kapitlet i utlänningslagen om tillstånd för säsongarbete.

7.6 Försörjningskrav

Förslag: För att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas ska anställningen göra det möjligt för sökanden att försörja sig.

Skälen för förslaget: Enligt artikel 5.3 ska medlemsstaterna på grundval av de handlingar som tillhandahålls i ansökan kräva att säsongarbetare inte utnyttjar deras sociala trygghetssystem. Enligt artikel 6.3 ska medlemsstaterna på grundval av de handlingar som tillhandahålls i ansökan kräva att säsongarbetaren under sin vistelse har tillräckliga medel för att försörja sig utan att utnyttja deras sociala trygghetssystem.

För att beviljas ett arbetstillstånd ställs i dag som krav att anställningen gör det möjligt för utlänningen att försörja sig (6 kap. 2 § första stycket 1 UtlL). I förarbetena till bestämmelsen anges att kravet bl.a. ställer krav på arbetstiden (prop. 2007/08:147 s. 27). Den måste vara av sådan omfattning att inkomsten från den erbjudna anställningen inte är så låg att utlänningen behöver försörjningsstöd enligt 4 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453) för att täcka kostnaderna för bl.a. boende och uppehälle. Ett motsvarande krav som det i 6 kap. 2 § första stycket 1 UtlL bör införas även för den som ansöker om ett tillstånd för säsongarbete.

7.7 Reglerat yrke

Förslag: Om säsonganställningen avser ett reglerat yrke ska utlänningen styrka behörigheten att få utöva yrket i Sverige.

Skälen för förslaget: Enligt artiklarna 5.4 och 6.6 får medlemsstaterna kräva att en tredjelandsmedborgare lägger fram handlingar som styrker att han eller hon uppfyller villkoren enligt nationell rätt för att utöva ett reglerat yrke om anställningsavtalet eller anställningserbjudandet anger att tredjelandsmedborgaren kommer att utöva ett sådant yrke. Med reglerat yrke avses enligt definitionen i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer en eller flera former av yrkesverksamhet där det genom lagar och andra författningar direkt eller indirekt krävs bestämda yrkeskvalifikationer för tillträde till eller utövande av verksamheten.

För det fall ett säsongarbete avser ett reglerat yrke är det rimligt att utlänningen uppfyller de krav som ställs på yrkeskvalifikationer för att få utöva yrket i Sverige. Möjligheten enligt direktivet att införa en sådan bestämmelse bör därför utnyttjas.

7.8 Hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa

Förslag: Ett tillstånd för säsongarbete ska inte beviljas en utlänning som utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

Lagen om särskild utlänningskontroll ska kompletteras med en hänvisning till utlänningslagens nya bestämmelser om tillstånd för säsongarbete.

Skälen för förslaget: Enligt artikel 6.4, som är tvingande, ska en tredjelandsmedborgare som anses utgöra ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa inte beviljas inresa.

Direktivet innehåller inte någon motsvarande bestämmelse för vistelser som inte överstiger 90 dagar.

För kortare vistelser finns det dock en liknande bestämmelse i artikel 21 i viseringskodexen som ska tillämpas vid prövning av en Schengenvisering. För att de föreslagna reglerna ska bli begripliga och sammanhållna är det lämpligt att för längre och kortare vistelser införa ett krav på att utlänningen inte får utgöra ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa (jfr prop. 2010/11:121, s. 31).

Ärenden med säkerhetsaspekter handläggs enligt både utlänningslagen och lagen (1991:572) om särskild utlänningskontroll, härafter förkortad LSU. Om en utlänning t.ex. har ansökt om uppehållstillstånd, eller förlängning av tillståndstiden för ett uppehållstillstånd och Säkerhetspolisen har ansökt om att utlänningen ska utvisas ska ansökningarna handläggas tillsammans enligt LSU. I 5 § LSU hänvisas till de bestämmelser i utlänningslagen som ska tillämpas vid handläggningen av ärenden enligt LSU.

Ett tillstånd för säsongarbete är ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd om vistelsen överstiger 90 dagar och ett arbetstillstånd om den inte överstiger 90 dagar. Mot bakgrund av att det även i fråga om sådana tillstånd kan finnas säkerhetsaspekter bör 5 § LSU kompletteras med en hänvisning till de nya bestämmelserna om tillstånd för säsongarbete.

7.9 Återvändandeavsikten

Förslag: En ansökan om tillstånd för säsongarbete ska inte beviljas om det finns risk för att utlänningen inte har för avsikt att lämna Sverige efter att tillståndstiden har löpt ut.

Skälen för förslaget: Enligt artikel 6.5 ska medlemsstaterna vid handläggningen av en ansökan kontrollera att tredjelandsmedborgaren inte utgör en risk för olaglig invandring och att han eller hon avser att lämna medlemsstaternas territorium senast det datum då tillståndet löper ut. Bestämmelsen är endast tillämplig på vistelser som överstiger 90 dagar. Direktivets bestämmelse i denna del är tvingande. En bestämmelse om att ett

tillstånd för säsongarbete inte ska beviljas en utlänning om det finns risk för att han eller hon inte kommer att lämna landet när tillståndet löper ut bör därför tas in i utlänningslagen.

När det gäller vistelser som inte överstiger 90 dagar finns en motsvarande bestämmelse i artikel 21 i viseringskodexen som ska tillämpas vid prövning av en ansökan om Schengenvisering. För att de föreslagna reglerna ska bli begripliga och sammanhållna bedöms det ändamålsenligt att även för dessa kortare vistelser införa ett krav på att en ansökan inte ska beviljas om det finns risk för att utlänningen inte kommer att lämna landet. I sammanhanget kan det nämnas att kommissionen vid ett kontaktkommittémöte angående genomförandet av direktivet informerat medlemsstaterna om att kommissionen anser att bestämmelsen i artikel 6.5 ska tillämpas på motsvarande sätt som bestämmelsen i artikel 21 i viseringskodexen.

7.10 Resehandling

Förslag: Ett tillstånd för säsongarbete får inte beviljas för längre tid än utlänningens pass gäller.

Bedömning: Möjligheten enligt direktivet att införa särskilda krav för resehandlingar bör inte utnyttjas.

Skälen för förslaget och bedömningen: Enligt artikel 6.7 ska medlemsstaterna kräva att en tredjelandsmedborgare har en resehandling som är giltig enligt nationell rätt. Den ska vara giltig minst lika länge som giltighetstiden för tillståndet för säsongarbete. Dessutom får medlemsstaterna enligt artikel 6.7 andra stycket kräva att

- a) den sista giltighetsdagen för resehandlingen överstiger vistelsens avsedda längd med minst tre månader,
- b) resehandlingen har utfärdats under de senaste tio åren, och
- c) resehandlingen innehåller minst två tomma sidor.

Enligt 4 kap. 23 § UtIF får ett tidsbegränsat uppehållstillstånd inte beviljas för längre tid än utlänningens pass gäller, om inte

frågan om tillstånd gäller de kategorier som finns angivna i den bestämmelsen eller om det annars finns särskilda skäl. Enligt 5 kap. 9 § UtlF får ett arbetstillstånd inte beviljas för längre tid än utlänningen har tillstånd att vistas här eller får vistas här utan tillstånd och inte för längre tid än utlänningens pass gäller, om det inte finns särskilda skäl.

Utlänningsförordningens regler i detta avseende överensstämmer inte helt med artikel 6.7 eftersom det enligt direktivet helt saknas möjlighet att göra undantag från villkoret att tillståndet inte får gälla för längre tid än utlänningens resehandling. För att helt uppfylla direktivets krav i denna del bör det därför införas en särskild bestämmelse om detta.

Enligt artikel 6.7 andra stycket får medlemsstaterna ställa upp ytterligare krav på utlänningens resehandling, bl.a. att resehandlingen ska överstiga vistelsens längd med minst tre månader. Några sådana ytterligare krav på resehandlingen gäller enligt svensk rätt inte för att beviljas andra slags uppehålls- eller arbetstillstånd. Det saknas anledning att i det här sammanhanget införa särskilda bestämmelser för resehandlingar till säsongarbetare. Möjligheten enligt direktivet att införa ytterligare krav på utlänningens resehandling bör därför inte utnyttjas. I sammanhanget kan dock nämnas att det i artikel 6.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/399 av den 9 mars 2016 om en unionskodex om gränspassage för personer (kodex om Schengengränserna) finns bestämmelser som delvis motsvarar artikel 6.7 andra stycket.

7.11 Inresekvot

Bedömning: Möjligheten enligt direktivet att besluta om en inresekvot för säsongarbete bör inte utnyttjas.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 7 ska direktivet inte påverka medlemsstaternas rätt att besluta om inresekvoter för tredjelandsmedborgare som reser in till deras territorier för säsongarbete. På grundval av detta får en ansökan om tillstånd för säsongarbete antingen betraktas som ej godtagbar eller avvisas. Till skillnad från vissa andra medlemsstater tillämpar Sverige inte ett

system med årliga kvoter för hur många utlännningar som kan beviljas tillstånd att resa in i landet för att arbeta. Möjligheten att införa en inresekvot bör därför inte utnyttjas.

7.12 Unionsföretråde

Förslag: Tillstånd för säsongarbete får endast ges om rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska unionen.

Skälen för förslaget: Enligt 6 kap. 2 § andra stycket och 6 a kap. 1 § 4 UtL får ett arbetstillstånd eller ett EU-blåkort endast ges om rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska unionen. Bestämmelsen innebär att Migrationsverket ska kontrollera att unionsföreträdet respekteras vilket syftar till att det egna landets befolkning ska ha företrädere till befintliga arbetstillfällen. Det kravet anses vara uppfyllt genom att EES-medborgare och medborgare i Schweiz får kännedom om vakanser på den svenska arbetsmarknaden (prop. 2007/08:147, s. 36). Om arbetsgivaren inte lyckas rekrytera någon lämplig person bosatt i någon EES-stat eller i Schweiz står det arbetsgivaren fritt att rekrytera från tredje land.

De ovan angivna bestämmelserna gäller endast för prövning av arbetstillstånd enligt de allmänna reglerna i 6 kap. 2 § första stycket UtL eller enligt reglerna om EU-blåkort och kommer alltså inte att omfatta reglerna i det nya kapitlet. Det är angeläget att regelverket för arbetskraftinvandring hålls samman i så stor utsträckning som möjligt. Det bör mot denna bakgrund införas en bestämmelse om att Migrationsverket ska kontrollera att unionsföreträdet har respekterats även i fråga om tillstånd för säsongarbete. Något hinder mot en sådan bestämmelse torde inte finnas enligt direktivet (jfr skäl 9).

8 Grunder för avslag, återkallelse och förlängning

8.1 Tvingande grunder för avslag

Förslag: Ett tillstånd för säsongarbete ska inte beviljas om de handlingar som utlänningen åberopar till stöd för ansökan har förvärvats på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende.

Bedömning: Det behöver inte särskilt anges att en ansökan ska avslås om villkoren för tillståndet inte är uppfyllda.

Skälen för förslaget och bedömningen

Direktivet

I artikel 8 anges på vilka grunder som en ansökan om tillstånd för säsongarbete kan avslås. Avslagsgrunderna är i några fall tvingande (ansökan ska avslås) och i några fall fakultativa (ansökan får avslås).

De tvingande grunderna för avslag finns i artikel 8.1. För det första ska en ansökan avslås om villkoren i artikel 5 och 6 inte är uppfyllda. En ansökan ska också avslås om de handlingar som läggs fram har förvärvats på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende.

Villkoren är inte uppfyllda

I avsnitt 7 redovisas vilka lagstiftningsåtgärder som bedöms nödvändiga för att genomföra artiklarna 5 och 6, som innehåller villkoren för att sökanden ska kunna beviljas ett tillstånd. Att en

ansökan ska avslås om dessa förutsättningar inte är uppfyllda följer redan av reglernas utformning. Det behövs därför inte någon särskild bestämmelse om att ett tillstånd för säsongsarbete ska avslås om förutsättningarna för ett tillstånd inte är uppfyllda.

Förfalskade handlingar

Direktivets bestämmelse om att en ansökan ska avslås om de handlingar som åberopas till stöd för ansökan har förvärvats på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende är tvingande. En sådan avslagsgrund bör därför införas.

8.2 Fakultativa grunder för avslag

Förslag: Ett tillstånd för säsongsarbete får vägras om

- arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att ha haft en utlänning anställd utan nödvändiga tillstånd eller för att ha lämnat oriktiga uppgifter till ledning för en myndighets beslut om skatt eller avgift och uppgifterna rör redovisning avseende arbete,
- arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att inte ha uppfyllt sina skyldigheter i förhållande till utlänningar som har beviljats tillstånd för säsongsarbete,
- arbetsgivarens verksamhet håller på att avvecklas eller har avvecklats genom konkurs eller om arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet,
- arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor, eller
- utlänningen tidigare har haft ett tillstånd för säsongsarbete och inte följt villkoren för tillståndet.

Bedömning: Det bör inte införas en särskild avslagsbestämmelse för det fall arbetsgivaren har avskaffat en heltidstjänst i syfte att skapa en ledig plats för säsongsarbete enligt säsongsanställningsdirektivet.

Möjligheten enligt direktivet att införa arbetsmarknadsprövning specifikt för säsongarbete bör inte utnyttjas.

Skälen för förslaget och bedömningen

Direktivet

Enligt artikel 8.2 a ska medlemsstaterna, i förekommande fall, avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete när arbetsgivaren i enlighet med nationell rätt har påförts sanktioner för odeklarerat arbete och/eller olaglig anställning.

Enligt artikel 8.2 b ska medlemsstaterna, i förekommande fall, avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete när arbetsgivarens verksamhet avvecklas eller har avvecklats enligt nationell insolvensrätt eller när arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet.

Enligt artikel 8.2 c ska medlemsstaterna, i förekommande fall, avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete när arbetsgivaren har påförts sanktioner enligt artikel 17.

Enligt artikel 8.3 får medlemsstaterna innan de fattar beslut om en ansökan kontrollera om den lediga platsen kan tillsättas med medborgare i den egna medlemsstaten med andra unionsmedborgare eller med tredjelandsmedborgare som lagligen uppehåller sig i den medlemsstaten.

Enligt artikel 8.4 a får medlemsstaterna avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete om arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, beskattning, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor enligt tillämplig rätt och/eller kollektivavtal.

Enligt artikel 8.4 b får medlemsstaterna avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete om arbetsgivaren under de tolv månader som omedelbart föregick ansökan har avskaffat en heltidstjänst i syfte att skapa den lediga plats som arbetsgivaren försöker tillsätta genom att tillämpa säsonganställningsdirektivet.

Enligt artikel 8.4 c får medlemsstaterna avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete om tredjelandsmedborgaren inte har uppfyllt skyldigheterna i ett tidigare beslut om inresetillstånd som säsongarbetare.

Enligt artikel 8.5 ska alla beslut om att avslå en ansökan fattas med beaktande av de särskilda omständigheterna i fallet, inbegripet säsongsarbetarens intresse och med respekt för proportionalitetsprincipen.

I artikel 8.6 anges att skälen till att vägra att utfärda en visering för kortare vistelser regleras i de relevanta bestämmelserna i viseringskodexen.

Arbetsgivaren har påförts sanktioner

Artikel 8.2 är vid första anblick utformad som en obligatorisk avslagsgrund, eftersom det anges att ansökan ska avslås om arbetsgivaren har ålagts vissa sanktioner. Eftersom denna avslagsgrund emellertid ska tillämpas ”i förekommande fall” och det av artikel 8.5 framgår att ett beslut att avslå en ansökan ska fattas med beaktande av de särskilda omständigheterna i det enskilda fallet och med respekt för proportionalitetsprincipen, bör avslagsgrunden dock bedömas vara fakultativ. Det väsentliga bör vara att åtgärden finns tillgänglig i lagstiftningen och kan användas mot en arbetsgivare som t.ex. har ålagts sanktioner för odeklarerat arbete eller olaglig anställning (jfr prop. 2012/13:125 s. 57 f., Ds 2017:3, s. 92).

Någon definition av vad som avses med olaglig anställning finns inte i säsongsanställningsdirektivet. Det kan dock konstateras att det s.k. sanktionsdirektivet (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) innehåller ett förbud mot att anställa en tredjelandsmedborgare som vistas olagligt och innehåller både straffrättsliga och finansiella sanktioner mot arbetsgivare som bryter mot förbudet. Mot denna bakgrund bör bestämmelserna i 20 kap. UtL om olovlig anställning kunna tjäna som vägledning beträffande innebörden av begreppet. Av 5 § följer nämligen att en arbetsgivare kan straffas om han eller hon har en utlänning anställd som saknar föreskrivet arbetstillstånd eller saknar rätt att vistas i Sverige. Vidare följer av 12 § första stycket att en fysisk eller juridisk person kan bli skyldig att betala en särskild avgift om en

utlänning har varit anställd utan att ha haft rätt att vistas i Sverige eller inte har haft arbetstillstånd.

Inte heller odeklarerat arbete definieras i säsongsanställningsdirektivet. Däremot anges i kommissionens meddelande om kraftfullare åtgärder mot odeklarerat arbete av den 24.10.2007 (KOM [2007] 628) att olagligt arbete definieras som

”Varje betald verksamhet som till sin art inte är lagstridig men som inte anmäls till myndigheterna, med beaktande av de skillnader som förekommer i medlemsstaternas kontrollsystem.”

Enligt meddelandet kopplas begreppet bl.a. till skatte- och bidragsfusk såsom exempelvis svartarbete, vilket leder till minskade skatteintäkter och i många fall även dåliga arbetsförhållanden med sammanhängande hälsorisker som följd.

I detta sammanhang bedöms det rimligt att tolka uttrycket sanktioner för odeklarerat arbete i säsongsanställningsdirektivet som att närmast omfatta sanktioner som har påförts på grund av oriktigt eller utelämnat uppgiftslämnande i samband med beskattning beträffande arbete. Det torde innebära att det kan finnas grund för avslag om en arbetsgivare t.ex. har påförts skattetillägg eller dömts för skattebrott på grund av oriktigt uppgiftslämnande som rör redovisning av arbete.

En ansökan om tillstånd för säsongsarbete bör mot denna bakgrund kunna avslås om arbetsgivaren har påförts en sanktion för att ha haft en utlänning anställd utan nödvändiga tillstånd. Detsamma bör gälla om arbetsgivaren har påförts en sanktion för att ha lämnat oriktiga uppgifter till ledning för en myndighets beslut om skatt eller avgift och uppgifterna rör redovisning avseende arbete. Bestämmelser med sådan innebörd föreslås.

Av artikel 8.2 c följer vidare att medlemsstaterna får avslå en ansökan om tillstånd för säsongsarbete om arbetsgivaren har påförts sanktioner enligt artikel 17. Enligt artikel 17.1 ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt säsongsanställningsdirektivet, inbegripet utestängande av arbetsgivare som på ett allvarligt sätt bryter mot sina skyldigheter enligt direktivet från möjligheten att anställa säsongsarbetare. Dessa sanktioner ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. I avsnitt 15.1 görs bedömningen

att sanktionerna enligt artikel 17.1 omfattar arbetsgivare som t.ex. bryter mot bestämmelserna om likabehandling eller om uppgiftsskyldigheten i fråga om bostäder. Det innebär att det kan finnas grund för avslag i sådana fall under förutsättning att arbetsgivaren har påförts sanktioner. Det bör därför tas in en bestämmelse i det nya kapitlet om att en ansökan om tillstånd för säsongarbete får avslås i sådana situationer.

Vid bedömningen av om det finns skäl att underlåta att tillämpa avslagsgrunden trots att arbetsgivaren har påförts sanktioner ska samtliga omständigheter i det enskilda fallet beaktas. Omständigheter som kan vara av betydelse vid prövningen är bl.a. vilken tid som har förflutit sedan arbetsgivaren påfördes sanktionen och hur allvarlig den överträdelse som lett till sanktionen har varit. Det bör också beaktas om det har varit fråga om upprepade förseelser. Är det t.ex. fråga om en mindre allvarlig engångsföreteelse kan det finnas skäl att avstå från att tillämpa avslagsgrunden.

Arbetsgivaren bedriver inte någon verksamhet

Om det vid tidpunkten för prövningen av ansökan om tillstånd för säsongarbete framkommer uppgifter om att arbetsgivarens verksamhet har upphört eller håller på att avvecklas eller om företagen inte bedriver någon ekonomisk verksamhet, bör det i de flesta fall vara uteslutet att bevilja ett tillstånd för säsongarbete. En bestämmelse som anger att ansökan får avslås om arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet eller verksamheten avvecklas eller har avvecklats bör därför införas.

Om verksamheten håller på att avvecklas eller har avvecklats anger direktivet att avslagsgrunden endast får tillämpas om avvecklingen sker enligt nationell insolvensrätt. Med det sistnämnda torde för svensk del avses att verksamheten avvecklas genom en konkurs. En näringsverksamhet kan visserligen avvecklas på andra sätt än genom en konkurs. Till exempel kan en enskild firma avregistreras och ett aktiebolag eller handelsbolag likvideras. Eftersom dessa andra sätt som verksamheten kan avvecklas på inte i grunden är insolvensrättsliga bör de dock inte omfattas av förevarande avslagsgrund. För det fall verksamheten har upphört efter

avregistrering eller likvidation kan i stället en ansökan avslås på grund av att det inte längre bedrivs någon ekonomisk verksamhet.

Direktivet kräver även i detta fall att en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet görs. Ett skäl att underlåta att tillämpa avslagsgrunden skulle t.ex. kunna vara att företaget är helt nystartat och att det står klart att ekonomisk verksamhet kommer att bedrivas vid tidpunkten för säsongsanställningen.

Bristande uppfyllelse av rättsliga skyldigheter

Om det i ärendet framkommer uppgifter om att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter eller arbetsvillkor kan det finnas anledning att närmare överväga om förutsättningar för att bevilja ett tillstånd för säsongsarbete finns eller om ansökan bör avslås.

Det saknas bestämmelser enligt nuvarande ordning som uttryckligen anger att en ansökan får avslås i sådana situationer som de ovan angivna. Sedan januari 2012 genomför dock Migrationsverket fördjupade utredningar av anställningar inom vissa branscher, t.ex. inom jord- och skogsbruksbranschen, hotell- och restaurangbranschen samt inom städbranschen. Den fördjupade utredningen tar i allmänhet sikte på arbetsgivaren och innebär en kontroll t.ex. av att arbetsgivaren sköter inbetalning av skatter och avgifter och att verksamheten uppnår sådana resultat att det finns förutsättningar för arbetsgivaren att betala löner och uppfylla övriga anställningsvillkor.

Det är av vikt att goda villkor och ordning och reda kan garanteras för den arbetskraft som kommer till Sverige. Det föreslås därför en bestämmelse som anger att en ansökan om tillstånd för säsongsarbete får avslås om arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, beskattning, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor. Det måste i varje enskilt fall göras en bedömning av samtliga relevanta omständigheter. Till exempel bör det beaktas hur allvarliga bristerna är hos företaget och om det handlar om återkommande brister.

Arbetsmarknadsprövning

Bestämmelsen i artikel 8.3 innebär en möjlighet för medlemsstaterna att använda sig av en s.k. myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning, vilket skulle innebära att tillstånd endast får beviljas om det svenska arbetsmarknadsläget motiverar det. Den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen avskaffades i Sverige 2008. Numera ska i stället arbetsgivarens bedömning av om det i det enskilda fallet finns ett behov av att rekrytera arbetskraft från tredje land vara utgångspunkten vid handläggningen av ärenden om uppehålls- och arbetstillstånd (prop. 2007/08:147, s. 25). Det saknas anledning att i detta sammanhang, och enbart för säsongsarbeten, frångå denna ordning. Möjligheten till arbetsmarknadsprövning bör därför inte utnyttjas. Om det skulle komma att bli aktuellt att överväga att återinföra arbetsmarknadsprövning enligt de allmänna reglerna om arbetstillstånd, kan det dock i det sammanhanget även vara lämpligt att överväga om en sådan prövning också ska göras vid en ansökan om tillstånd för säsongsarbete.

Arbetsgivaren har avskaffat en heltidstjänst i syfte att skapa den lediga platsen som ansökan avser

Av artikel 8.4 b följer att medlemsstaterna får avslå en ansökan om arbetsgivaren har avskaffat en heltidstjänst till förmån för en säsongsarbetare som omfattas av säsongsanställningsdirektivet.

I nuvarande regelverk för arbetskraftsinvandring saknas bestämmelser som motsvarar direktivets bestämmelse. Mot denna bakgrund och då det inte bedöms finnas något behov av att införa en sådan bestämmelse bör den möjlighet som direktivet ger på den aktuella punkten inte utnyttjas.

Säsongsarbetarens tidigare vistelser

Enligt artikel 8.4 c får medlemsstaterna avslå en ansökan om tillstånd för säsongsarbete om tredjelandsmedborgaren inte har uppfyllt skyldigheterna i ett tidigare beslut om inresetillstånd som säsongsarbetare.

Direktivet anger inte vad som avses med att inte uppfylla skyldigheter i ett tidigare beslut. Det borde dock kunna omfatta säsongarbetare som har arbetat med annat än säsongarbete, som inte har påbörjat det arbete som angavs i tillståndet, som har stannat kvar på territoriet efter att tillståndstiden har löpt ut eller som inte har iakttagit den föreslagna anmälningsskyldigheten vid byte av bostad. Det kan i sammanhanget nämnas att utlänningens tidigare brottslighet i förening med annan misskötsamhet särskilt ska beaktas vid bl.a. en ansökan om tillfälligt uppehållstillstånd på grund av arbete enligt de allmänna reglerna om arbetstillstånd (5 kap. 17 § första stycket UtlL). Det är en rimlig utgångspunkt att Migrationsverket i ärenden om tillstånd för säsongarbete ska beakta säsongarbetarens skötsamhet vid tidigare vistelser. Möjligheten att införa en särskild bestämmelse i denna del bör därför utnyttjas.

8.3 Återkallelse av tillstånd för säsongarbete

8.3.1 Tvingande grunder för att återkalla ett tillstånd

Förslag: Ett tillstånd för säsongarbete ska återkallas om

- tillståndet har förvärvats på ett bedrägligt sätt,
- bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats i något avseende,
- utlänningen vistas i Sverige av andra skäl än dem tillståndet beviljades för, eller
- utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

Skälen för förslaget

Direktivet

I artikel 9 anges grunderna för att återkalla ett tillstånd för säsongarbete. Dessa motsvarar i huvudsak grunderna för avslag i artikel 8. Enligt direktivet ska ett tillstånd för säsongarbete återkallas när de handlingar som har lagts fram enligt artikel 5 och 6 har förvärvats på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något

avseende. En ansökan ska också avslås om syftet med vistelsen är ett annat än det för vilket denne beviljades tillstånd.

Tillståndet har förvärvats på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats

I artikel 8.1 b anges att en ansökan om tillstånd för säsongarbete ska avslås om de handlingar som åberopas till stöd för ansökan har förvärvats på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende. Bestämmelsen är tvingande. Av artikel 9.1 a, som också är tvingande, framgår att om det senare, dvs. efter det att beslutet har fattats, framkommer att falska eller annars oriktiga handlingar har legat till grund för beslutet eller att bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats ska tillståndet återkallas. Bestämmelser med denna innebörd föreslås därför.

Utlänningens syfte med vistelsen

För att uppfylla direktivets krav i artikel 9.1 b bör det införas en bestämmelse som anger att ett tillstånd för säsongarbete ska återkallas om det framkommer att utlänningen vistas i Sverige i andra syften än de som låg till grund för tillståndet.

Allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa

I direktivet finns det inte någon särskild bestämmelse om att ett tillstånd för säsongarbete får återkallas om utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa. Medlemsstaterna får dock återkalla ett tillstånd om förutsättningarna för inresa inte längre är uppfyllda (artikel 9.3 a). En förutsättning för att bevilja inresa är att utlänningen inte utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa (se artikel 6.4 och avsnitt 7.8).

Artikel 9.3 a är utformad som en fakultativ bestämmelse som innebär att medlemsstaterna får återkalla ett tillstånd t.ex. om en utlänning utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa. Vid genomförandet bör dock bestämmelsen utformas som en obligatorisk bestämmelse som innebär att en

ansökan ska avslås eller en förlängning nekas i sådana fall. Medlemsstaternas ansvar för att upprätthålla lag och ordning och för att skydda den inre säkerheten inskränks inte av EU-rätten, se artikel 72 i EUF-fördraget (prop. 2009/10:31, s. 239 f.). Med hänsyn till medlemsstaternas ansvar i denna del torde det inte finnas något hinder mot att införa en bestämmelse om att tillståndet ska återkallas om utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet och allmän folkhälsa.

8.3.2 Fakultativa grunder för att återkalla ett tillstånd

Förslag: Ett tillstånd för säsongarbete får återkallas om

- försättningarna för att bevilja tillståndet inte är uppfyllda,
- arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att ha haft en utlänning anställd utan nödvändiga tillstånd eller för att ha lämnat oriktiga uppgifter till ledning för en myndighets beslut om skatt eller avgift och uppgifterna rör redovisning avseende arbete,
- arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att inte ha uppfyllt sina skyldigheter i förhållande till utlänningar som har beviljats tillstånd för säsongarbete,
- arbetsgivarens verksamhet håller på att avvecklas eller har avvecklats genom konkurs eller om arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet, eller
- arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor.

Bedömning: Möjligheten enligt direktivet att återkalla ett tillstånd för säsongarbete på grund av att arbetsgivaren inte har uppfyllt skyldigheterna enligt anställningsavtalet eller på grund av att arbetsgivaren har avskaffat en heltidstjänst i syfte att skapa en ledig plats för säsongarbete bör inte utnyttjas. Möjligheten att återkalla ett tillstånd för säsongarbete för en utlänning som ansöker om internationellt skydd bör inte heller utnyttjas.

Skälen för förslaget och bedömningen

Direktivet

Enligt artikel 9.2 ska medlemsstaterna, i lämpliga fall, återkalla tillstånd för säsongarbete när arbetsgivaren har påförts sanktioner i enlighet med nationell rätt för odeklarerat arbete och/eller olaglig anställning eller om arbetsgivarens verksamhet avvecklas eller har avvecklats enligt nationell insolvensrätt eller arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet. Detsamma gäller om arbetsgivaren har påförts sanktioner enligt artikel 17.

Enligt artikel 9.3 får medlemsstaterna återkalla ett tillstånd för säsongarbete om artikel 5 och 6 inte längre uppfylls. Detsamma gäller om arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, beskattning, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor enligt tillämplig rätt och/eller kollektivavtal. Vidare får tillståndet återkallas om arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Tillståndet får även återkallas om arbetsgivaren under de tolv månader som omedelbart föregick ansökan har avskaffat en heltidstjänst i syfte att skapa den lediga plats som arbetsgivaren försöker tillsätta genom att tillämpa säsonganställningsdirektivet.

Enligt artikel 9.4 får medlemsstaterna återkalla ett tillstånd för säsongarbete om tredjelandsmedborgaren ansöker om internationellt skydd enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/95/EU eller skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i den berörda medlemsstaten.

Ett beslut om att återkalla tillståndet ska enligt artikel 9.5 fattas med beaktande av de särskilda omständigheterna i fallet, inbegripet säsongarbetarens intresse och med respekt för proportionalitetsprincipen.

I artikel 9.6 anges att skälen till att upphäva eller återkalla en visering för kortare vistelse regleras i de relevanta bestämmelserna i viseringskodexen.

Förutsättningarna för tillståndet är inte uppfyllda

Om det efter ett beslut om tillstånd för säsongarbete framkommer att villkoren för tillståndet inte är uppfyllda enligt artikel 5 och 6, bör det finnas möjlighet att återkalla tillståndet. Bestämmelser med denna innebörd bör därför tas in i utlänningslagens nya kapitel.

Vad som enligt artikel 5 och 6 krävs för att ett beslut om tillstånd för säsongarbete ska kunna meddelas redovisas i avsnitt 7. Det kan handla om omständigheter som rör den enskilde eller företaget. Det kan t.ex. röra sig om att den lön som anges i anställningsavtalet inte motsvarar vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen eller att utlänningen inte har en lämplig bostad under sin vistelse.

Det finns grund för avslag enligt vissa fakultativa avslagsgrunder

I avsnitt 8.2 föreslås att en ansökan om ett tillstånd för säsongarbetet ska kunna avslås om arbetsgivaren har påförts vissa sanktioner eller om arbetsgivaren inte uppfyller sina rättsliga skyldigheter eller inte bedriver någon verksamhet. Om sådana omständigheter framkommer först efter det att ett tillstånd har utfärdats, bör det kunna leda till att tillståndet återkallas. Bestämmelser om detta bör införas i det nya kapitlet om tillstånd för säsongarbete.

Arbetsgivaren har inte uppfyllt skyldigheterna enligt anställningsavtalet

Enligt artikel 9.3 c får medlemsstaterna återkalla ett tillstånd om arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Enligt de allmänna reglerna om arbetstillstånd i utlänningslagen ska ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete återkallas enligt 7 kap. 7 e § UtlL för en utlänning som har beviljats ett tillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket UtlL bl.a. om förutsättningarna för arbetstillståndet inte är uppfyllda. En av de förutsättningar som avses är att lönen och de andra anställningsvillkoren inte får vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Om

de faktiska anställningsvillkoren inte motsvarar innehållet i anställningsavtalet men fortfarande är i nivå med kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen och anställningen gör det möjligt för utlänningen att försörja sig, ska återkallelse enligt de allmänna reglerna inte ske. Det saknas anledning att införa en avvikande ordning när det gäller tillstånd för säsongarbete. Möjligheten att införa en bestämmelse om återkallelse av ett tillstånd för säsongarbete i de situationer som avses i artikel 9.3 c bör därför inte utnyttjas.

Arbetsgivaren har avskaffat en heltidstjänst i syfte att skapa den lediga plats som ansökan avser

I avsnitt 8.2 görs bedömningen att det inte bör införas en avslagsgrund som tar sikte på det fall att arbetsgivaren har avskaffat en heltidstjänst i syfte att skapa den lediga plats som arbetsgivaren försöker tillsätta genom att tillämpa säsonganställningsdirektivet. Mot denna bakgrund bör det inte heller införas en motsvarande grund för återkallelse.

Säsongarbetaren ansöker om internationellt skydd

Bestämmelser om återkallelse som tar sikte på att någon med arbetstillstånd i Sverige ansöker om internationellt skydd under vistelsen finns inte i svensk rätt. Det har inte framkommit att det skulle finnas ett behov av sådana bestämmelser särskilt för tillstånd för säsongarbete. Möjligheten enligt direktivet att ta in en bestämmelse om återkallelse av ett tillstånd på grund av att utlänningen ansöker om internationellt skydd bör därför inte utnyttjas.

8.4 Förlängning av tillståndstiden

Förslag: Tillståndstiden för ett tillstånd för säsongarbete får efter ansökan förlängas upp till sex månader under en 12-månadersperiod.

Tillståndstiden får dock inte förlängas om

- förutsättningarna för att bevilja tillståndet inte är uppfyllda,
- tillståndet eller de handlingar som har visats upp till stöd för ansökan om förlängning har förvärvats på ett bedrägligt sätt,
- bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats i något avseende, eller
- utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

En förlängning av tillståndstiden får vägras om

- arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att ha haft en utlänning anställd utan nödvändiga tillstånd eller för att ha lämnat oriktiga uppgifter till ledning för en myndighets beslut om skatt eller avgift och uppgifterna rör redovisning avseende arbete,
- arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att inte ha uppfyllt sina skyldigheter i förhållande till utlänningar som har beviljats tillstånd för säsongsarbete,
- arbetsgivarens verksamhet håller på att avvecklas eller har avvecklats genom konkurs eller om arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet,
- arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagens rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor, eller
- utlänningen inte har uppfyllt sina skyldigheter i ett tidigare beslut om inresetillstånd som säsongsarbetare.

Bedömning: Möjligheten att vägra förlängning av tillståndstiden efter arbetsmarknadsprövning bör inte utnyttjas. Inte heller bör möjligheten att vägra förlängning av tillståndstiden på grund av att säsongsarbetaren ansöker om internationellt skydd utnyttjas.

Skälen för förslaget och bedömningen

Direktivet

I artikel 15.1 anges att medlemsstaterna inom den maximala period som anges i artikel 14.1 ska bevilja en ansökan om förlängning av vistelsen om säsongsarbetaren förlänger sitt anställningsavtal med samma arbetsgivare förutsatt att artikel 5 eller 6 är uppfyllda samt

att grunderna i artikel 8.1 b, 8.2 och i förekommande fall artikel 8.4 inte är uppfyllda.

Enligt artikel 15.2 får medlemsstaterna besluta att i enlighet med nationell rätt ge säsongarbetaren rätt att förlänga sitt avtal med en och samma arbetsgivare och sin vistelse mer än en gång, förutsatt att den maximala period som anges i artikel 14.1 inte överskrids.

I artikel 15.3 anges att medlemsstaterna inom den maximala period som anges i artikel 14.1 ska bevilja säsongarbetaren en förlängning av vistelsen förutsatt att artikel 5 eller 6 är uppfyllda samt att skälen i artikel 8.1 b, 8.2 och, i förekommande fall, artikel 8.4 inte är uppfyllda, för att kunna anställas av en annan arbetsgivare.

Enligt artikel 15.4 får medlemsstaterna besluta att i enlighet med nationell rätt ge säsongarbetaren rätt att anställas av en annan arbetsgivare och förlänga sin vistelse mer än en gång, förutsatt att den maximala period som anges i artikel 14.1 inte överskrids.

Enligt artikel 15.6 får medlemsstaterna vägra att förlänga vistelsen eller förnya tillståndet för säsongarbete när den lediga platsen i fråga kan tillsättas med medborgare från den berörda medlemsstaten eller med andra unionsmedborgare eller med tredjelandsmedborgare som lagligen uppehåller sig i den medlemsstaten.

I artikel 15.7 anges att medlemsstaterna ska vägra att förlänga vistelsen eller förnya tillståndet för säsongarbete när vistelsens maximilängd enligt artikel 14.1 har nåtts.

Enligt artikel 15.8 får medlemsstaterna vägra att förlänga vistelsen eller förnya tillståndet för säsongarbete om tredjelandsmedborgaren ansöker om internationellt skydd enligt direktiv 2011/95/EU eller om tredjelandsmedborgaren ansöker om skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i den berörda medlemsstaten.

I artikel 15.9 anges att artiklarna 9.2 och 9.3 b, c och d inte ska tillämpas på säsongarbetare som ansöker om att anställas av en annan arbetsgivare i enlighet med artikel 15.3, när dessa bestämmelser gäller den tidigare arbetsgivaren.

I artikel 15.10 anges att grunderna för att förlänga en visering för kortare vistelse är reglerade i de relevanta bestämmelserna i viseringskodexen.

Enligt artikel 15.11 ska alla beslut om ansökningar om förlängning eller förnyelse fattas med beaktande av ärendets särskilda omständigheter, inbegripet säsongsarbetarens intresse, och med respekt för proportionalitetsprincipen.

Förutsättningarna för att förlänga tillståndet

I artiklarna 15.1, 15.2 och 15.7 anges att medlemsstaterna ska bevilja säsongsarbetaren en förlängning under förutsättning att inresevillkoren är uppfyllda och det inte föreligger omständigheter som skulle ha lett till att en ansökan om tillstånd skulle avslås. Kraven enligt direktivet för att ett tillstånd ska förlängas motsvarar således de som gäller för att ett tillstånd ska beviljas (se avsnitten 7, 8.1 och 8.2). För att bevilja en ansökan om förlängning bör därför motsvarande krav som uppställs för att bevilja en förstagångsansökan gälla även för en förlängningsansökan.

Ett tillstånd för säsongsarbete får inte gälla för längre tid än sex månader under en tolv månadersperiod (se avsnitt 9.3). Denna maximala tid gäller även för ett tillstånd som har förlängts. En bestämmelse som anger att en ansökan om förlängning inte får bifallas om den sammanlagda tillståndstiden har nåtts bör därför införas.

Av artiklarna 15.2 följer att vistelsen efter ansökan får förlängas mer än en gång. Bestämmelsen bör därför utformas så att det inte finns något hinder mot att förlänga tillståndet mer än en gång.

Ansökan om nytt tillstånd för säsongsarbete

Av artiklarna 15.3 och 15.7 följer att en säsongsarbetare ska kunna förlänga vistelsen för att kunna anställas av en annan arbetsgivare. Enligt de allmänna reglerna och reglerna för EU-blåkort gäller att en ny ansökan om arbetstillstånd ska ges in till Migrationsverket, om en arbetstagare vill byta till en annan anställning än den som arbetstillståndet är knutet till (prop. 2012/13:148, sid 77). En säsongsarbetare som i samband med en förlängning av tillståndstiden vill byta anställning bör mot denna bakgrund ansöka om ett nytt tillstånd för säsongsarbete. Att en ansökan ska få ges in inifrån landet vid byte av anställning föreslås i avsnitt 9.2.

Arbetsmarknadsprövning

Enligt artikel 15.6 får medlemsstaterna vägra att förlänga vistelsen eller förnya tillståndet för säsongarbete när den lediga platsen i fråga kan tillsättas med medborgare från den berörda medlemsstaten eller med andra unionsmedborgare eller med tredjelandsmedborgare som lagligen uppehåller sig i den medlemsstaten. I avsnitt 8.2 görs bedömningen att det inte bör införas en ordning med arbetsmarknadsprövning i samband med en förstagångsansökan om tillstånd för säsongarbete. I linje med den bedömningen bör möjligheten att införa en bestämmelse om arbetsmarknadsprövning vid förlängning av tillståndstiden inte utnyttjas.

Säsongarbetaren ansöker om internationellt skydd

Enligt artikel 15.8 får medlemsstaterna vägra att förlänga vistelsen eller förnya tillståndet för säsongarbete om tredjelandsmedborgaren ansöker om internationellt skydd enligt direktiv 2011/95/EU eller om tredjelandsmedborgaren ansöker om skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i den berörda medlemsstaten.

I avsnitt 8.3.2 anges att möjligheten enligt direktivet att återkalla ett tillstånd på grund av att en utlänning ansöker om internationellt skydd inte bör utnyttjas. Möjligheten enligt direktivet att införa en motsvarande bestämmelse vid förlängningar bör i linje med det inte heller utnyttjas.

Återkallelse av tillstånd i samband med byte av anställning till en annan arbetsgivare

Enligt artikel 15.9 ska artikel 9.2 och 9.3 b, c och d inte tillämpas på en säsongarbetare som ansöker om att anställas av en annan arbetsgivare, när dessa bestämmelser gäller den tidigare arbetsgivaren.

Artikel 9.2 handlar om återkallelse av tillstånd för säsongarbete när arbetsgivaren har påförts sanktioner för odeklarerat arbete och/eller olaglig anställning, verksamheten har avvecklats eller

någon ekonomisk verksamhet inte bedrivs eller arbetsgivaren har påförts sanktioner enligt artikel 17. Artikel 9.3 b, c och d handlar om återkallelse när arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter beträffande t.ex. anställningsvillkor.

Artikel 15.9 torde innebära att en återkallelse på grund av missförhållanden hos en tidigare arbetsgivare inte ska behöva drabba en säsongsarbetare som har sökt anställning hos en annan arbetsgivare. Som framgår av avsnitt 9.7 föreslås en bestämmelse om att en säsongsarbetare som har bytt arbetsgivare inom giltighetstiden för det gamla tillståndet ska vara undantagen från kravet på arbetstillstånd under handläggningstiden. Det tidigare tillståndet får i sådana fall anses ha förlorat sin praktiska betydelse för arbetstagaren. Någon risk för att säsongsarbetaren drabbas av en återkallelse som har sin grund i det tidigare anställningsförhållandet bör därför inte finnas. Det finns därför inte behov av någon särskild regel med anledning av bestämmelsen i artikel 15.9.

Unionsföretråde

En förutsättning för att bevilja en ansökan om förlängning är som anges ovan att villkoren för att bevilja en förstagångsansökan i huvudsak ska vara uppfyllda. Ett villkor som ska vara uppfyllt för att ett tillstånd för säsongsarbete ska kunna beviljas är att kravet på unionsföretråde är uppfyllt (avsnitt 7.12). På samma sätt som gäller enligt de allmänna reglerna om arbetstillstånd och reglerna om EU-blåkort bör någon prövning av unionsföreträdet inte göras vid en ansökan om förlängning av tillståndstiden för säsongsarbete om ansökan grundar sig på samma anställning som tidigare. Om förlängningsansökan däremot avser en ny anställning bör kravet på unionsföretråde gälla på samma sätt som gäller för en förstagångsansökan.

9 Handläggning av ärenden om tillstånd för säsongarbete

9.1 Tillgång till information

Bedömning: Det bör på förordningsnivå införas en bestämmelse om att Migrationsverket ska informera utlänningen om de rättigheter och skyldigheter som följer med tillståndet.

Direktivets övriga bestämmelser om tillgång till information kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 11.1 ska medlemsstaterna se till att sökandena har enkel tillgång till information om samtliga de underlag som krävs för en ansökan samt information om inresa och vistelse, inbegripet rättigheter och skyldigheter samt rättssäkerhetsgarantier för säsongarbetaren.

Enligt 1 b § förordningen (2007:996) med instruktion för Migrationsverket ska Migrationsverket ge god service som möter sökandes och andra intressenters behov. På Migrationsverkets webbplats finns ansökningsblanketter och information om vilka handlingar som ska bifogas en ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige. 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 både på svenska och på engelska. Information om vilka handlingar som ska bifogas en ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige finns också på utlandsmyndigheternas webbplatser (www.swedenabroad.com). För att tillmötesgå direktivets krav om enkel tillgång till

information om de underlag som krävs för ansökan om tillstånd för säsongarbete och övrig information bör myndigheternas webbplatser kompletteras med sådana uppgifter. Sådana kompletteringar bör kunna åstadkommas utan några författningsändringar.

Enligt artikel 11.2 ska medlemsstaterna när de beviljar tillstånd för säsongarbete ge skriftlig information om tredjelandsmedborgares rättigheter och skyldigheter enligt direktivet, inklusive klagomålsförfarande. För att uppfylla kravet i denna del bör det införas en bestämmelse om att Migrationsverket ska tillhandahålla sådan information.

9.2 Ansökan om tillstånd

Förslag: En utlänning som vill ha ett tillstånd för säsongarbete ska ha ansökt om och beviljats tillståndet före inresan i EU. En ansökan får dock lämnas in och bifallas efter inresan om utlänningen

- ansöker om förlängning av tillståndstiden för ett tillstånd för säsongarbete, eller
- har ett tillstånd för säsongarbete och ansöker om ett nytt sådant.

Beslut om tillstånd för säsongarbete ska meddelas av Migrationsverket.

Bedömning: Direktivets bestämmelse om att en ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd för säsongarbete ska ges in i ett enda ansökningsförfarande tillgodoses genom gällande rätt.

Möjligheten enligt direktivet att ge arbetsgivaren möjlighet att ansöka om tillstånd för säsongarbete för utlänningens räkning bör inte utnyttjas.

Migrationsverket bör lämna sammanslutningar av arbetstagare tillfälle att yttra sig över anställningsvillkoren för att säkerställa att bl.a. lönen och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Skälen för förslaget och bedömningen

Vem ska ansöka om tillstånd för säsongarbete?

Enligt artikel 12.3 ska medlemsstaterna avgöra om tredjelandsmedborgaren och/eller arbetsgivaren ska lämna in ansökan. En utlänning som vill ha uppehållstillstånd och arbetstillstånd i Sverige ska själv ha ansökt om och beviljats sådana tillstånd före inresan hit (5 kap. 18 § och 6 kap. 4 § UtlL). Enligt dessa bestämmelser gäller att det är den som vill ha ett tillstånd som också har att ansöka om ett sådant. En motsvarande ordning bör gälla även vid en ansökan om tillstånd för säsongarbete. Möjligheten som ges enligt direktivet att låta arbetsgivaren ansöka om tillstånd för utlänningens räkning bör därför inte utnyttjas.

När ska en ansökan om tillstånd göras?

I artikel 2.1 anges att direktivet är tillämpligt på tredjelandsmedborgare som befinner sig utanför medlemsstaternas territorium och ansöker om att resa in på en medlemsstats territorium för säsonganställning. Enligt andra stycket är direktivet inte tillämpligt på tredjelandsmedborgare som vid ansökningstillfället uppehåller sig på en medlemsstats territorium med undantag för de fall som anges i artikel 15.

Av artikel 15.1 och 15.2 följer att medlemsstaterna under vissa förutsättningar ska bevilja en förlängning av vistelsen om säsongarbetaren förlänger sitt anställningsavtal med samma arbetsgivare. Detsamma gäller enligt artikel 15.3 och 15.4 för att en säsongarbetare ska kunna anställas av en annan arbetsgivare. I artikel 15.5 anges att medlemsstaterna vid tillämpning av artiklarna 15.1–15.4 ska ta emot ansökan när säsongarbetaren har beviljats inresa och vistas på den berörda medlemsstatens territorium.

För att genomföra direktivets bestämmelser på ett tydligt sätt bör det i det nya kapitlet införas en bestämmelse om att en utlänning som vill ha ett tillstånd för säsongarbete ska ha ansökt om och beviljats ett sådant tillstånd före inresan. Direktivets krav på att tredjelandsmedborgaren ska vistas utanför medlemsstaternas territorium vid en förstagsansökan torde innebära att en utlänning inte får vistas i någon av EU:s medlemsstater vid ansökningstillfället. Det bör vidare gälla att en ansökan om tillstånd

för säsongarbete normalt inte får bifallas efter inresan till EU. Undantag från den huvudregeln bör göras för de fall då utlänningen ansöker om förlängning av tillståndstiden för ett tillstånd för säsongarbete. Utöver möjligheten att ansöka om en förlängning inifrån landet bör även den som har beviljats ett tillstånd för säsongarbete för en annan anställning än den som den nya ansökan avser kunna ansöka om ett nytt tillstånd för säsongarbete inifrån landet. Detta kan bli aktuellt om utlänningen byter anställning under sin vistelse i Sverige (jfr prop. 2012/13:148 s. 66).

Prövningsmyndighet

Enligt artikel 13.1 ska medlemsstaterna utse de myndigheter som är behöriga att ta emot och besluta om ansökan om samt utfärda säsongarbetstillstånd. Av förordning med instruktion för Migrationsverket framgår visserligen att verket är förvaltningsmyndighet för frågor som bl.a. rör uppehålls- och arbetstillstånd. Det är emellertid lämpligt att i förtydligande syfte ta in en bestämmelse i utlänningslagens nya kapitel som anger att Migrationsverket är beslutande myndighet i ärenden om tillstånd för säsongarbete.

Ett enda ansökningsförfarande

Enligt artikel 13.2 ska en ansökan om säsongarbetstillstånd lämnas in i ett enda ansökningsförfarande. Bestämmelsen motsvarar den ordning som redan gäller vid ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige. Några författningsändringar bedöms därför inte vara nödvändiga.

Prövning av anställningsvillkoren

Enligt 5 kap. 7 a § UtIF ska Migrationsverket vid handläggning av en ansökan om arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § UtIL ge sammanslutningar av arbetstagare inom det verksamhetsområde som tillståndet avser tillfälle att yttra sig i ärendet. Syftet med

bestämmelsen är att säkerställa att anställningsvillkoren inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Möjligheten att låta fackförbund yttra sig över anställningsvillkoren är inte något som säsongsanställningsdirektivet behandlar. Det är dock rimligt att samma typ av kontroll sker vid prövning enligt säsongsanställningsdirektivet. Något hinder enligt direktivet att införa en sådan ordning vid Migrationsverkets prövning av en ansökan om tillstånd för säsongarbete bedöms inte finnas. Bestämmelsen i 5 kap. 7 a § UtIF bör därför ändras så att den även omfattar handläggningen av en ansökan om tillstånd för säsongarbete.

9.3 Tillståndstiden

Förslag: Ett tillstånd för säsongarbete ska inte få gälla för längre tid än uppdragstiden.

Den sammanlagda tillståndstiden ska inte få överstiga sex månader under en tolv månadersperiod.

Bedömning: Några författningsändringar är inte nödvändiga med anledning av direktivets krav på att en säsongarbetare ska lämna landet när tiden för vistelsen har löpt ut.

Möjligheten enligt direktivet att reglera under vilka tidsperioder som en arbetsgivare får anställa säsongarbetare bör inte utnyttjas.

Skälen för förslaget och bedömningen: Enligt artikel 14.1 ska medlemsstaterna fastställa en maximal vistelseperiod för säsongarbetare på mellan fem och nio månader under varje 12-månadersperiod. Efter utgången av den perioden ska tredjelandsmedborgaren lämna medlemsstatens territorium, om inte den berörda medlemsstaten har utfärdat ett uppehållstillstånd enligt nationell rätt eller unionsrätt av andra skäl än för säsongarbete.

Enligt artikel 14.2 får medlemsstaterna fastställa en maximal tidsperiod inom varje tolv månadersperiod under vilken en arbetsgivare får anställa säsongarbetare. Denna period ska vara åtminstone lika lång som den maximala vistelseperiod som fastställs enligt artikel 14.1.

En begränsning av tillståndstiden för säsongarbete motiveras av att det tillsammans med definitionen av säsongarbete säkerställer att det är fråga om genuint säsongarbete (se skäl 31). Säsongarbete i Sverige förekommer bl.a. inom jordbruket, skogsbruket, trädgårdsbranschen och inom turistnäringen. Arbetskraftsinvandring avseende säsongarbete förekommer främst i fråga om vissa yrken som är kopplade till skogsnäringen, t.ex. inom bärplockning och plantering. I det sammanhanget kan det nämnas att säsongen i allmänhet sträcker sig från juli till och med september. För att säkerställa att säsongarbete inte används för annan icke-säsongsbunden verksamhet i strid med direktivets syfte bör den sammanlagda tillståndstiden bestämmas till sex månader under en tolv månadersperiod. Den tiden får anses väl anpassad till svenska förhållanden och säsonganställningarnas varaktighet i Sverige.

Direktivet anger inte vilken tillståndstid som ska gälla om uppdragstiden understiger sex månader. För att anpassa bestämmelserna till de allmänna reglerna om arbetskraftsinvandring bör tillståndet i sådana fall gälla för den tid som uppdraget enligt ansökan pågår.

Efter utgången av den maximala tillståndstiden ska säsongarbetaren lämna Sverige, om inte ett uppehållstillstånd har utfärdats på annan grund än för säsongarbete. Av 8 kap. 2 § 2 och 6 § UtL följer att en utlänning får avvisas eller utvisas om han eller hon saknar visering, uppehållstillstånd eller något annat tillstånd som krävs för inresa, vistelse eller arbete i Sverige. Det innebär att en utlänning som inte har lämnat landet efter det att tiden för uppehållstillståndet har löpt ut kan avvisas eller utvisas med stöd av dessa bestämmelser.

Bestämmelsen i artikel 14.2 innebär att medlemsstaterna kan begränsa en arbetsgivares möjlighet att anställa säsongarbetare från tredje land till en viss maximal tid varje år. En grundläggande förutsättning för att beviljas ett tillstånd för säsongarbete är att det rör sig om säsongarbete. Förutsättningarna för att beviljas ett tillstånd torde utesluta att arbetsgivare anställer säsongarbetare under tider på året då något säsongarbete inte förekommer. Det bedöms därför inte finnas något behov av att utnyttja möjligheten enligt direktivet att införa en begränsning av den tid varje år som arbetsgivaren får anställa säsongarbetare från tredje land.

9.4 Handläggningstiden

Bedömning: Det bör i förordning föreskrivas att ett ärende om tillstånd för säsongarbete ska avgöras senast 90 dagar från det att ansökan lämnades in. Om ansökan behöver kompletteras, får tiden förlängas. Sökanden ska underrättas om förlängningen.

Skälen för bedömningen: Av artikel 18.1 följer att ett beslut om ansökan om tillstånd för säsongarbete ska fattas så snart som möjligt och senast inom 90 dagar efter det att en fullständig ansökan har lämnats in. Om de uppgifter eller handlingar som har lämnats in till stöd för ansökan är ofullständiga, ska de behöriga myndigheterna inom rimlig tid underrätta den sökande om vilka ytterligare uppgifter som krävs och ställa upp en rimlig tidsfrist för att tillhandahålla dem (artikel 18.3). Den tidsfrist som avses i artikel 18.1 ska upphöra att löpa fram till dess att de behöriga myndigheterna har mottagit de ytterligare uppgifter som krävs.

Någon generell reglering av den tid inom vilken ett ärende om uppehålls- och arbetstillstånd ska avgöras finns inte i utlänningslagen. Däremot finns det vissa bestämmelser i utlänningsförordningen om tidsfrister som har sin grund i olika EU-direktiv (se t.ex. 4 kap. 21 b § UtLF). Det framstår även i detta fall som lämpligt att i förordning reglera vad som ska gälla i fråga om handläggningstiden.

9.5 Skriftliga och motiverade beslut

Bedömning: Direktivets krav på skriftliga och motiverade beslut tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 18.1 ska de behöriga myndigheterna underrätta sökanden skriftligen om beslutet i enlighet med förfarandena för detta enligt den berörda medlemsstatens nationella rätt. Enligt artikel 18.4 ska sökanden meddelas om skälen till ett beslut enligt vilket en ansökan om inresetillstånd för säsongarbetare inte beviljas eller en ansökan om

tillstånd för säsongarbete, en förlängning av vistelse eller förnyelse av tillstånd för säsongarbete avslås. Både säsongarbetaren och, om detta föreskrivs i nationell rätt, arbetsgivaren ska skriftligen meddelas om skälen för ett beslut om att återkalla ett beslut om säsongarbete. Vidare anges i artikel 18.5 att den skriftliga underrättelsen ska innehålla uppgifter om till vilken domstol eller administrativ myndighet det går att överklaga beslutet och om tidsfristen för ingivande av ett överklagande.

Av 13 kap. 10 § första stycket UtL följer att ett beslut i fråga om uppehållstillstånd och arbetstillstånd ska vara skriftligt och innehålla de skäl som ligger till grund för beslutet. Direktivets krav på skriftliga och motiverade beslut i fråga om ett tillstånd för säsongarbete tillgodoses därmed genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar. Sådana skriftliga och motiverade beslut ska alltid sändas till sökanden.

I svensk rätt är det sökanden som skriftligen underrättas om ett beslut. Arbetsgivaren, som inte är part i ärendet, underrättas däremot inte. Motsvarande ordning bör gälla i ärenden om tillstånd för säsongarbete. Möjligheten enligt direktivet att införa en bestämmelse om att även arbetsgivaren skriftligen ska meddelas skälen för ett beslut om att återkalla ett beslut om säsongarbete bör därför inte utnyttjas.

Enligt 21 § förvaltningslagen (1986:223) ska en beslutsunderrättelse till part innehålla en uppgift om hur man överklagar beslutet. I detta ingår vilken tidsfrist som gäller för ingivande av ett överklagande. Direktivets bestämmelser i denna del är således uppfyllda genom gällande rätt och någon författningsändring är inte nödvändig.

9.6 Rätt att överklaga beslut

Bedömning: Direktivets krav att beslut om avslag och återkallelse av tillstånd ska kunna överklagas tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 18.5 ska alla beslut om att inte bevilja en ansökan, att avslå en ansökan om förlängning av

tillståndet eller att återkalla ett tillstånd kunna överklagas i den berörda medlemsstaten i enlighet med nationell rätt.

En förvaltningsmyndighets beslut enligt utlänningslagen får överklagas endast i de fall som särskilt anges i 14 kap. UtL (14 kap. 1 §). I 14 kap. 3 § anges bl.a. att Migrationsverkets beslut om avslag på en ansökan om uppehållstillstånd och arbetstillstånd eller beslut om återkallelse av ett uppehållstillstånd eller arbetstillstånd får överklagas till en migrationsdomstol. Detta innebär att även avslag på en ansökan om tillstånd för säsongarbete, som är ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd om vistelsen överstiger 90 dagar och i annat fall ett arbetstillstånd, kommer att kunna överklagas. Även beslut om avslag på en ansökan om förlängning av tillståndet kommer att kunna överklagas enligt den nämnda bestämmelsen. Detsamma gäller beslut om återkallelse av ett tillstånd för säsongarbete. Direktivets bestämmelser i denna del tillgodoses således genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

9.7 Tillstånd att vistas och arbeta i Sverige under handläggningstiden

Förslag: En utlänning som inom giltighetstiden för ett tillstånd om säsongarbete ansöker om en förlängning av tillståndet eller om ett nytt sådant tillstånd, får arbeta i Sverige till dess tillståndsfrågan har avgjorts.

Bedömning: Direktivets bestämmelse om att ge en utlänning tillåtelse att vistas i Sverige under handläggningstiden för en förlängningsansökan tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för förslaget och bedömningen: Enligt artikel 18.2 ska medlemsstaterna vidta rimliga åtgärder för att en säsongarbetare vid en ansökan om förlängning av vistelsen eller förnyelse av tillståndet inte ska behöva avbryta sitt anställningsförhållande med samma arbetsgivare eller förhindras från att byta arbetsgivare på grund av pågående administrativa förfaranden. Om giltighetstiden för tillståndet löper ut under förfarandet för förlängning eller förnyelse, ska medlemsstaterna i enlighet med nationell rätt tillåta

säsongarbetaren att fortsatt vistas på deras territorium tills den behöriga myndigheten har fattat beslut om ansökan, förutsatt att ansökan lämnades in inom tillståndets giltighetstid och att den tidsperiod som anges i artikel 14.1 inte har löpt ut. Enligt artikelns tredje stycke får medlemsstaterna utfärda nationella tillfälliga uppehållstillstånd eller motsvarande tillstånd och tillåta säsongarbetaren att arbeta tills ett beslut har fattats.

Ovan föreslås en bestämmelse om att en utlänning kan ansöka om förlängning av tillståndstiden inifrån landet. Detsamma föreslås gälla för en utlänning som har ett tillstånd för säsongarbete och ansöker om ett nytt sådant. Det förhållandet att en utlänning får lämna in en ansökan inifrån landet innebär även att en utlänning får vistas här under tiden för prövningen utan att behöva lämna landet under handläggningstiden. Något behov av en särskild bestämmelse om tillfälliga uppehållstillstånd eller motsvarande avseende vistelsen till dess att ett beslut i tillståndsfrågan har fattats finns därför inte.

Enligt nuvarande ordning är den som inom giltighetstiden för ett arbetstillstånd ansöker om förlängning eller om ett nytt arbetstillstånd undantagen från kravet på arbetstillstånd till dess tillståndsfrågan har avgjorts (5 kap. 3 § UtIF). De nuvarande reglerna är dock begränsade till utlänningar som har beviljats arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § UtIL och omfattar inte tillstånd för säsongarbete enligt säsonganställningsdirektivet.

För att inte heller en säsongarbetare som ansöker om förlängning ska behöva avbryta sitt anställningsförhållande under prövningen av tillståndsfrågan bör säsongarbetaren vara undantagen från kravet på arbetstillstånd under den tiden. Detsamma bör gälla för en säsongarbetare som ansöker om ett nytt tillstånd för anställning hos en annan arbetsgivare. Bestämmelser med en sådan innebörd föreslås i utlänningslagens nya kapitel.

9.8 Ansökningsavgift

Bedömning: Det bör i förordning anges att en ansökningsavgift ska tas ut i ärenden om tillstånd för säsongarbete.

Möjligheten enligt direktivet att bestämma att arbetsgivaren ska stå för ansökningsavgiften och för kostnader för resa och sjukförsäkring bör inte utnyttjas.

Skälen för bedömningen: Av artikel 19 följer att en avgift får tas ut för handläggning av ansökningar enligt säsonganställningsdirektivet. Avgiftsnivåerna får inte vara oproportionerliga eller oskäligen. Om avgiften betalas av utlänningen, får medlemsstaterna föreskriva att arbetsgivaren ska ersätta utlänningen för kostnaden. Vidare får medlemsstaterna kräva att arbetsgivaren betalar kostnaderna för utlänningens resor och sjukförsäkring.

Bestämmelser om ansökningsavgifter för den som ansöker om uppehålls- och arbetstillstånd finns i 8 kap. 5 § UtlF och i förordningen (1997:691) om avgifter vid utlandsmyndigheterna. Avgiften för ansökan om uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd uppgår i dag till 2 000 kronor och vid förlängning av tillstånden till 1 000 kronor. Motsvarande avgifter bör gälla för en ansökan om tillstånd för säsongarbete. Avgiftsnivåerna bedöms uppfylla direktivets krav på proportionalitet och skälighet.

I likhet med vad som gäller enligt de allmänna reglerna om arbetstillstånd bör det inte införas en skyldighet för arbetsgivaren att stå kostnaderna för ansökningsavgifter, resor eller sjukförsäkring. Möjligheten enligt direktivet att införa bestämmelser om detta bör således inte utnyttjas.

9.9 Underlättande av återinresa

Bedömning: Det bör i förordning anges att en ansökan om tillstånd för säsongarbete från en utlänning som under de senaste fem åren har haft ett tillstånd för säsongarbete och som har följt villkoren för tillståndet ska handläggas mer skyndsamt än vad som annars gäller vid ansökan om tillstånd för säsongarbete.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 16.1 ska medlemsstaterna underlätta återinresa för tredjelandsmedborgare som av samma medlemsstat beviljats inresa som säsongarbetare

minst en gång under de senast fem åren och som fullt ut har respekterat villkoren för säsongarbete enligt direktivet under varje vistelse. Artikel 16.2 innehåller exempel på åtgärder om underlättande av återinresa.

I artikel 16.2 a anges att underlättande av återinresa kan inbegripa undantag från kravet på att lämna in handlingar i enlighet med artikel 5 och 6. De handlingar som avses är anställningsavtal eller anställningserbjudande, handlingar som styrker att utlänningen har sjukförsäkring och tillgång till bostad eller är behörig att utöva ett reglerat yrke. Eftersom det föreslås att det i det nya kapitlet i utlänningslagen ska anges vilka förutsättningar som ska vara uppfyllda för att ett tillstånd ska beviljas, får direktivet i denna del för svensk del uppfattas som en möjlighet att undanta vissa villkor vid återinresa. Att undanta vissa villkor för att bevilja tillstånd bedöms emellertid inte vara lämpligt. Det får nämligen anses vara av sådan vikt och betydelse att utlänningen kan visa t.ex. att han eller hon är behörig att utöva ett reglerat yrke eller har en sjukförsäkring under sin vistelse i Sverige, att undantag inte bör göras.

I artikel 16.2 b anges att underlättande av återinresa kan inbegripa utfärdande av flera säsongarbetstillstånd i en enda handling. Det kan vara förenat med stora svårigheter att på förhand bedöma förutsättningar för tillstånd som ska användas för flera år framöver. Möjligheten att utfärda flera tillstånd i en enda handling bör därför inte utnyttjas.

Enligt artikel 16.2 c kan underlättande av återinresa inbegripa ett påskyndat beslutsförfarande. När det gäller handläggningstiden kan den variera bl.a. beroende på hur omfattande utredningsåtgärder som behöver vidtas för att exempelvis kontrollera att inresevillkoren är uppfyllda. Behovet av ingående utredningsåtgärder torde i många fall minska om förhållanden av betydelse för prövningen redan är kända.

Direktivets bestämmelse är tvingande vad avser kravet på att underlätta återinresa. För att uppfylla direktivet i denna del bedöms det mest ändamålsenligt att det tas in en bestämmelse om skyndsamt handläggning av en tillståndsansökan från en utlänning som har respekterat villkoren för tillstånd för säsongarbete fullt ut under de senaste fem åren. Ansökan ska handläggas mer skyndsamt än vad som annars gäller vid ansökan om tillstånd för säsongarbete

(jfr avsnitt 9.4). Bestämmelsen kan lämpligen införas på förordningsnivå.

9.10 Samarbetskyldighet

Bedömning: Möjligheten enligt direktivet att ställa krav på arbetsgivaren att tillhandahålla information som behövs för att utfärda, förlänga eller ansöka om nytt tillstånd bör inte utnyttjas.

Skälen för bedömningen: Medlemsstaterna får enligt artikel 10 kräva att arbetsgivaren tillhandahåller relevant information som behövs för att utfärda, förlänga eller förnya tillstånd för säsongarbete.

En grundläggande förutsättning för att bevilja ett tillstånd för säsongarbete är att ansökan är fullständig. För det fall ansökan är ofullständig, ska utlänningen föreläggas att komplettera ansökan. Det ligger således i arbetsgivarens eget intresse att vara säsongarbetaren behjälplig med att bl.a. tillhandahålla de nödvändiga uppgifter som krävs. Det bedöms därför inte finnas behov av att utnyttja möjligheten enligt direktivet att införa en generell skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla information till en behörig myndighet.

Det kan dock i vissa särskilda fall finnas anledning att införa bestämmelser om att arbetsgivaren på begäran ska tillhandahålla vissa specifika uppgifter (se t.ex. avsnitt 14.1).

9.11 Utformning av bevis om tillstånd för säsongarbete och särskilda viseringsfrågor

Bedömning: En bestämmelse om att det på viseringsmärket och uppehållstillståndskortet ska anges "säsongarbete" bör tas in i utlänningsförordningen. På uppehållstillståndskortet ska det även anges uppgifter om anställningen och slag av arbete.

Direktivets bestämmelser om att underlätta för säsongarbetaren att få en visering när det behövs för inresa och om hänvisningar på viseringsmärke för längre vistelse kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen

Vistelser som inte överstiger 90 dagar

Enligt artikel 12.1 ska medlemsstaterna för vistelser som inte överstiger 90 dagar utfärda ett av följande tillstånd för säsongarbete till tredjelandsmedborgare som uppfyller artikel 5 och inte omfattas av de grunder som fastställs i artikel 8.

- a) En visering för kortare vistelse, med angivande av att det utfärdats för säsongarbete.
- b) En visering för kortare vistelse och ett arbetstillstånd, med angivande av att de utfärdats för säsongarbete.
- c) Ett arbetstillstånd, med angivande av att det utfärdats för säsongarbete, när tredjelandsmedborgaren är undantagen från viseringskravet i enlighet med bilaga II till förordning (EG) nr 539/2001 och medlemsstaten i fråga inte tillämpar artikel 4.3 i den förordningen på honom eller henne.

I samband med införlivandet av säsonganställningsdirektivet ska medlemsstaterna föreskriva antingen de tillstånd som anges i punkt a och c eller de tillstånd som anges i punkt b och c.

För viseringspliktiga utläningar som får arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § UtlL för kortare tid än tre månader utfärdas en visering för den avsedda vistelsen och i fältet för anmärkningar i viseringsmärket skrivs "Paid activity". Som bevis för själva

arbetstillståndet får utlänningen enbart en kopia av beslutet om arbetstillstånd. För personer som är undantagna från kravet på visering utfärdas inget tillståndsbevis eftersom de varken behöver uppehållstillstånd eller visering för sin inresa eller vistelse i Sverige som understiger tre månader. Dessa personer förses i stället endast med en kopia av beslutet om arbetstillstånd som innehåller nödvändig information om anställningen i Sverige (prop. 2012/13:148, s. 33).

Bestämmelser om visering för kortare vistelse regleras i viseringskodexen. De nya reglerna om tillstånd för säsongarbete innebär att det kommer att utfärdas ett arbetstillstånd för korta vistelser, om förutsättningarna för detta är uppfyllda. Med undantag för att det på viseringsmärket bör anges att viseringen är utfärdad för säsongarbete bedöms det inte behövas några ytterligare regler för att genomföra direktivet i denna del.

Vistelser som överstiger 90 dagar

Enligt artikel 12.2 ska medlemsstaterna för vistelser som överstiger 90 dagar utfärda ett av följande tillstånd till tredjelandsmedborgare som uppfyller artikel 6 och inte omfattas av de grunder som fastställs i artikel 8.

- a) En visering för längre vistelse, med angivande av att den utfärdats för säsongarbete,
- b) ett säsongarbetstillstånd, eller
- c) ett säsongarbetstillstånd och en visering för längre vistelse om det enligt nationell rätt för inresa till territoriet krävs en visering för längre vistelse.

Medlemsstaterna ska föreskriva endast ett av de tillstånd som anges i punkt a, b och c.

Enligt artikel 12.4 ska ett tillstånd för säsongarbete utfärdas av de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna enligt den ordning som fastställs i förordning (EG) nr 1030/2002 om en enhetlig utformning av uppehållstillstånd för medborgare i tredje land. Medlemsstaterna ska föra in en hänvisning på tillståndet som anger att det är utfärdat för säsongarbete.

I avsnitt 5 föreslås att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas i form av ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd som ska betecknas säsongarbetstillstånd. 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. Den som beviljas ett säsongarbetstillstånd bör således få bevis om tillståndet utfärdat i form av ett uppehållstillståndskort i enlighet med vad som föreskrivs i förordning (EG) nr 1030/2002. Någon ytterligare författningsreglering i denna del behövs därför inte. Däremot bör det på förordningsnivå införas en bestämmelse om vilka uppgifter som ska föras in på uppehållstillståndskortet för ett tillstånd för säsongarbete.

Hjälp med viseringar

Av artikel 12.7 följer att medlemsstaterna ska underlätta för den tredjelandsmedborgare som uppfyller villkoren för att beviljas ett säsongarbetstillstånd att erhålla den visering som krävs.

Huvudregeln enligt gällande ordning är att uppehållstillstånd och arbetstillstånd ska ha sökts och beviljats före inresan i Sverige. En utlänning som har beviljats ett uppehållstillstånd i Sverige behöver inte någon visering för att resa in i landet enligt 2 kap. 8 a § UtlL. Det krav på hjälp att få nödvändig visering som anges i artikel 12.7 kräver därför inte någon författningsändring.

Enligt artikel 12.5 ska vid viseringar för längre vistelse medlemsstaterna under rubriken "Anmärkningar" på viseringsmärket föra in en hänvisning som anger att handlingen är utfärdad för säsongarbete i enlighet med punkt 12 i bilagan till förordning (EG) nr 1683/95.

Ett tillstånd för säsongarbete ska utfärdas i form av ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd om vistelsen överstiger 90 dagar. Tillståndet innebär att utlänningen inte behöver någon visering för att resa in i Sverige (jfr 2 kap. 4 § UtlL). Direktivets bestämmelse i denna del kräver därför inte några författningsändringar.

9.12 Förmedling genom offentlig arbetsförmedling

Bedömning: Möjligheten enligt direktivet att bestämma att förmedling av säsongarbetare endast får utföras av offentliga arbetsförmedlingar bör inte utnyttjas.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 21 får medlemsstaterna besluta att förmedling av säsongarbetare endast får utföras av offentliga arbetsförmedlingar.

På den svenska arbetsmarknaden förekommer både privat och offentlig arbetsförmedling (se t.ex. lagen [1993:440] om privat arbetsförmedling). Det finns inte skäl att begränsa förmedlingen av säsongarbete till offentliga arbetsförmedlingar. Möjligheten enligt direktivet att införa en sådan begränsning bör därför inte utnyttjas.

10 Nationella tillstånd

Förslag: En utlänning som har ett tillstånd för säsongarbete ska kunna ansöka om och beviljas nationella uppehållstillstånd och arbetstillstånd efter inresan i Sverige.

Ett permanent uppehållstillstånd får beviljas en utlänning som i sammanlagt fyra år under de senaste sju åren har haft ett tillstånd för säsongarbete utfärdat av Sverige i förening med ett uppehållstillstånd som är utfärdat med anledning av arbete i Sverige.

Skälen för förslaget: Enligt artikel 14.1 ska tredjelandsmedborgaren lämna medlemsstatens territorium efter det att tillståndet har löpt ut, om inte den berörda medlemsstaten har utfärdat ett uppehållstillstånd enligt nationell rätt eller unionsrätt av andra skäl än för säsongarbete.

Direktivet bör inte utgöra något hinder mot att en person som har ett tillstånd för säsongarbete ansöker om och beviljas ett nationellt uppehållstillstånd enligt de allmänna reglerna. Av artikel 14.1. får nämligen anses följa att medlemsstaterna kan utfärda uppehållstillstånd för andra skäl än för säsongarbete. Det torde innebära att det finns möjlighet att införa regler som tillåter ett byte av ett tillstånd enligt säsonganställningsdirektivet till ett uppehållstillstånd enligt de allmänna nationella reglerna. I sammanhanget kan det lyftas fram att det för utlänningar som har beviljats EU-blåkort finns en motsvarande möjlighet att byta tillståndstyp under vistelsen i landet. En sådan utlänning kan således beviljas uppehålls- och arbetstillstånd enligt de allmänna bestämmelserna i 5 kap. 10 § och 6 kap. 2 § UtlL och kan lämna in den ansökan inifrån landet med stöd av 5 kap. 18 a § UtlL. I departementspromemorian Genomförande av ICT-direktivet (Ds

2017:3) föreslås en motsvarande ordning för den som har ett ICT-tillstånd.

Utlänningar som har beviljats ett tillstånd för säsongarbete bör likabehandlas med utlänningar som har beviljats ett EU-blåkort eller ett ICT-tillstånd. En person som har beviljats ett tillstånd för säsongarbete bör därför kunna byta tillståndstyp och inifrån landet ansöka om ett tidsbegränsat uppehålls- och arbetstillstånd enligt de allmänna bestämmelserna i UtlL.

Enligt nuvarande ordning får ett permanent uppehållstillstånd beviljas en utlänning som i sammanlagt fyra år under de senaste sju åren har haft uppehållstillstånd för arbete eller ett EU-blåkort utfärdat av Sverige (5 kap. 5 § första stycket 1 UtlL). I Ds 2017:3 föreslås att också tillståndstiden för ett ICT-tillstånd ska få tillgodoräknas. Även ett tillstånd för säsongarbete bör kunna läggas till grund för ett permanent uppehållstillstånd. Det föreslås därför en ändring i bestämmelsen i 5 kap. 5 § första stycket 1 UtlL så att även tillstånd för säsongarbete omfattas. Det bör vara möjligt att räkna ihop tiderna för de olika tillståndstyperna vid beräkningen av de fyra åren. Paragrafen bör utformas i enlighet härmed.

11 Förenklade klagomålsförfaranden

Bedömning: Direktivets bestämmelser om förenklade klagomålsförfaranden tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen

Direktivet

I artikel 25.1 föreskrivs att medlemsstaterna ska säkerställa att det finns effektiva mekanismer genom vilka säsongsarbetare kan inge klagomål mot sina arbetsgivare, antingen direkt eller genom tredje parter som i enlighet med de kriterier som fastställs i nationell rätt har ett berättigat intresse av att säkerställa att detta direktiv efterlevs eller genom en behörig myndighet i medlemsstaten, om så föreskrivs i nationell rätt.

Lydelsen i artikel 25.1 ger upphov till frågor om hur bestämmelsen ska förstås. En första fråga är hur mycket bisatsen ”om så föreskrivs i nationell rätt” täcker. Om den omfattar hela artikel 25.1, skulle skyldigheten beträffande förenklade klagomålsförfaranden innebära att utlänningar ska ges möjlighet att ge in klagomål enligt klagomålsförfaranden som redan finns i medlemsstaterna, men att något nytt förfarande inte skulle behöva inrättas. I skäl 50 anges att det bör finnas effektiva mekanismer genom vilka säsongsarbetare kan begära rättslig prövning och ge in klagomål direkt eller genom utsedda tredje parter såsom fackföreningar eller andra sammanslutningar. Behöriga myndigheter i medlemsstaterna nämns inte i skälstexten. Detta borde bero på att medlemsstaterna behöver ge utlänningen

möjlighet att ta hjälp av myndigheter endast om den möjligheten redan finns. En rimlig tolkning är därför att den enbart avser bisatsen i artikel 25.1 ”behörig myndighet” och att medlemsstaterna behöver ge utlänningar möjlighet att ta hjälp av myndigheter endast om den möjligheten redan finns (jfr prop. 2012/13:125 s. 90).

Direktivets ordalydelse att klagomål ska kunna ges in direkt eller genom tredje parter bör inte innebära att medlemsstaterna kan välja ett av alternativen. Utlänningar ska därför kunna ge in klagomål såväl direkt som genom en tredje part (jfr prop. 2012/13:125 s. 90).

En annan fråga är vilka skyldigheter som följer för medlemsstaterna av att klagomål ska kunna ges in genom tredje part ”som i enlighet med kriterier som fastställs i nationell rätt har ett berättigat intresse av att säkerställa att direktivet efterlevs”. Ett skäl för att inte uppfatta detta som ett krav på medlemsstaterna att utse organisationer att biträda de aktuella utlänningarna är att det skulle vara omöjligt för medlemsstaterna att genomföra direktivet om det inte finns någon lämplig organisation som är villig att hjälpa de aktuella utlänningarna. Direktivet bör i stället uppfattas som en skyldighet för medlemsstaterna att acceptera att klagomål ges in av organisationer som engagerar sig i sådana frågor (jfr prop. 2012/13:125 s. 90).

Klagomålsförfarandets omfattning

Av den aktuella bestämmelsen i direktivet framgår inte vad klagomålen ska kunna avse eller till vem de ska ges in. I direktivets skäl 50 uttalas att medlemsstaterna bör inrätta effektiva mekanismer genom vilka säsongsarbetare kan begära rättslig prövning. Enligt bestämmelsen i artikel 25.1 ska klagomålet vara riktat mot arbetsgivaren. Av skäl 50 följer vidare att kravet syftar till att komma till rätta med situationer där arbetstagaren inte är medveten om att det finns mekanismer genom vilka arbetstagaren kan få sin sak prövad. En rimlig tolkning är att direktivet innebär en skyldighet för medlemsstaterna att se till att säsongsarbetaren har tillgång till effektiva rättsmedel och att det finns en möjlighet för utlänningen att få sin sak prövad. De rättsmedel som en säsongsarbetare kan tillgripa skiljer sig inte åt från dem som i övrigt

gäller enligt svensk rätt. En säsongsarbetare har därför samma möjligheter som andra rättssubjekt att få till stånd en rättslig prövning genom att vända sig till domstol eller till Kronofogdemyndigheten med en ansökan om betalningsföreläggande enligt lagen (1990:746) om betalningsföreläggande och handräckning. Det förfarande 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 vid domstol. Om det visar sig att fordran är tvistig, överlämnas ärendet till tingsrätten. Direktivets bestämmelse om att medlemsstaterna ska säkerställa mekanismer genom vilka säsongsarbetaren kan inge klagomål mot sina arbetsgivare tillgodoses således genom gällande rätt.

Tredje parts engagemang i rättsliga eller administrativa förfaranden

Enligt artikel 25.2 ska medlemsstaterna sörja för att tredje parter som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella rätt har ett berättigat intresse av att säkerställa att detta direktiv efterlevs, på säsongsarbetarens vägnar eller för att stödja denne, med hans eller hennes tillstånd, får engagera sig i de rättsliga eller administrativa förfaranden som finns för att säkerställa genomförandet av detta direktiv, med undantag för förfaranden och beslut avseende viseringar för kortare vistelse.

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 utlänningen ska ta initiativet.

En part i 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 § utsköningsbalken). Detsamma gäller en utlänning som ansöker om uppehålls- och arbetstillstånd (9 § förvaltningslagen).

De tredje parter som avses i artikel 25.2 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 (1974:371) om rättegången i arbetstvister finns vissa särskilda bestämmelser om partsställningen i rättegången vid Arbetsdomstolen som första instans. I en tvist om kollektivavtal kan 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 föra talan för en medlems rättsställning. I det fallet är det alltså organisationen som är part (prop. 2016/17:107, s. 151).

Dessa möjligheter bedöms tillräckliga för att Sverige ska uppfylla kraven enligt artikel 25.2.

Skyddsåtgärder mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling

Enligt artikel 25.3 ska medlemsstaterna säkerställa att säsongarbetare har samma tillgång som andra arbetstagare i en liknande ställning till skyddsåtgärder mot uppsägning och annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget eller rättsligt förfarande som syftar till att se till att direktivet efterlevs.

I 7 § lagen om anställningsskydd finns bestämmelser om krav på saklig grund vid uppsägning. I 7–8 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet finns bestämmelser om föreningsrätt. Enligt 8 § den lagen ska föreningsrätten lämnas okränkta. Det är en föreningsrättskränkning om någon på arbetsgivar- eller arbetstagar sidan 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 (2008:567). Diskrimineringslagens

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

Det kan vidare nämnas att vissa svenska 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, såsom 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 tillgodoses därför genom gällande rätt.

12 Rättigheter som följer av ett tillstånd för säsongarbete

12.1 Rätt till inresa och vistelse

Bedömning: Direktivets krav i fråga om rätt till inresa och vistelse i Sverige för den som har ett tillstånd för säsongarbete tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Av artikel 22 a följer att den som har ett tillstånd för säsongarbete som har utfärdats av Sverige under giltighetstiden för tillståndet ska ha rätt att resa in i och vistas här i landet.

Att en utlänning som har beviljats visering eller uppehållstillstånd har rätt att resa in i och vistas i Sverige under den tid tillståndet gäller framgår av 2 kap. 3 och 4 §§ UtL. Direktivets artikel om rätt till inresa och vistelse för den som har ett tillstånd för säsongarbete tillgodoses således genom gällande rätt och någon författningsändring är därför inte nödvändig.

12.2 Fritt tillträde till svenskt territorium

Bedömning: Direktivets krav i fråga om fritt tillträde till svenskt territorium för den som har ett tillstånd för säsongarbete tillgodoses genom gällande rätt.

Skälen för bedömningen: Av artikel 22 b följer att den som har ett tillstånd för säsongarbete som har utfärdats av Sverige under

giltighetstiden för tillståndet ska ha fri tillgång till hela territoriet i enlighet med vad som föreskrivs i nationell rätt.

Varje svensk medborgare är enligt 2 kap. 8 § regeringsformen gentemot det allmänna skyddad mot frihetsberövande och även i övrigt tillförsäkrad frihet att förflytta sig inom riket och att lämna det. Om inte annat följer av särskilda föreskrifter i lag är utlänningar här i riket likställda med svenska medborgare i fråga om bl.a. skyddet mot frihetsberövande, men är det däremot inte i fråga om andra begränsningar i rörelsefriheten. Enligt bestämmelsen i artikel 2.1 i fjärde tilläggsprotokollet till Europakonventionen, som gäller som svensk lag, har emellertid var och en som befinner sig lagligen inom rikets territorium rätt att fritt röra sig där och att fritt välja sin bosättningsort om inte annat föreskrivs i lag med hänsyn till bl.a. allmän säkerhet och allmän ordning (artikel 2.3). Direktivets bestämmelse om fritt tillträde till svenskt territorium, med de begränsningar som får föreskrivas i nationell lagstiftning, tillgodoses således av gällande rätt.

12.3 Rätt att utföra arbetsuppgifter

Bedömning: Direktivets krav i fråga om rätt att utföra de konkreta arbetsuppgifter som tillståndet avser tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Av artikel 22 c följer att den som har ett tillstånd för säsongarbete som utfärdats av Sverige ska ha rätt att utföra de konkreta arbetsuppgifter som tillståndet avser.

Enligt 2 kap. 7 § UtL är ett arbetstillstånd ett tillstånd att arbeta i Sverige. Det finns enligt nuvarande ordning inget som hindrar en utlänning som har ett uppehålls- och arbetstillstånd från att också utföra den specifika yrkesverksamheten eller arbetsuppgiften. Av artiklarna 5.4 och 6.6 i säsonganställningsdirektivet följer att medlemsstaterna får kräva att en utlänning måste uppfylla kraven för att utöva ett reglerat yrke om tillståndet för säsongarbete avser ett sådant yrke. När yrkeskvalifikationerna väl är erkända finns det inget som hindrar utlänningen från att utöva det reglerade yrket. Direktivets krav i denna del tillgodoses därför genom gällande rätt och kräver inte någon författningsändring.

13 Rätt till likabehandling

13.1 Anställningsvillkor

Bedömning: Direktivets krav på likabehandling i fråga om lön och övriga anställningsvillkor tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar. Detsamma gäller i fråga om efterhandsbetalningar av inestående lön som ska göras av arbetsgivaren.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 23.1 a ska en säsongsarbetare ha rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i värdmedlemsstaten i fråga om anställningsvillkor, inbegripet minimiålder för anställning, och arbetsvillkor, inbegripet lön och uppsägning, arbetstider, ledighet och allmänna helgdagar, samt hälso- och säkerhetskrav på arbetsplatsen. Enligt artikel 23.1 c gäller samma krav på likabehandling i fråga om efterhandsbetalningar av eventuell inestående lön som ska göras av arbetsgivaren.

Enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen 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 (prop. 2007/08:95 s. 498). Lön och övriga anställningsvillkor, hälso- och säkerhetskrav på arbetsplatsen och efterhandsbetalning av eventuell inestående lön omfattas alltså av förbudet i diskrimineringslagen. När det gäller regler som specifikt behandlar arbetsvillkor och villkor som gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen finns ingen särreglering som tar sin utgångspunkt i

arbetstagarens medborgarskap. I Sverige finns inte någon författningsreglering av löner. Lönebildningen är en fråga för arbetsmarknadens parter. Direktivets bestämmelser om att den som har ett tillstånd för säsongsarbete ska likabehandlas med landets egna medborgare i dessa avseenden tillgodoses därför genom gällande rätt.

13.2 Föreningsfrihet och rätt att vidta stridsåtgärder

Bedömning: 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 23.1 b ska en säsongsarbetare ha rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i värdmedlemsstaten i fråga om rätten att strejka och vidta stridsåtgärder i enlighet med värdmedlemsstatens nationella rätt och praxis, och föreningsfrihet och frihet att tillhöra en arbetstagarorganisation eller någon annan organisation vars medlemmar utövar ett visst yrke, inklusive de rättigheter och förmåner som sådana organisationer tillhandahåller, inbegripet rätten att förhandla och ingå kollektivavtal, utan att det påverkar tillämpningen av nationella bestämmelser om allmän ordning och säkerhet.

Av 2 kap. 25 § första stycket 1 RF följer att en utlänning här i riket är likställd med en svensk medborgare i fråga om föreningsfrihet om inte annat följer av särskilda föreskrifter i lag. Några föreskrifter som begränsar utlänningars möjligheter till föreningsfrihet eller frihet att tillhöra en arbetstagarorganisation finns inte. I 7–8 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet finns tvingande regler om medbestämmande i arbetslivet. Enligt 2 kap. 11 § diskrimineringslagen är diskriminering förbjuden i fråga om medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation eller yrkesorganisation och förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar. När det gäller stridsåtgärder har en förening av arbetstagare enligt 2 kap. 14 § RF 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. Direktivets krav på likabehandling i nu aktuellt hänseende tillgodoses därför genom gällande rätt.

13.3 Social trygghet

Bedömning: Direktivets krav på likabehandling i fråga om social trygghet tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 23.1 d ska en säsongarbetare ha rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i värdmedlemsstaten i fråga om grenar av den sociala tryggheten, såsom de definieras i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/2004¹. Av artikel 23.2 framgår att medlemsstaterna får begränsa rätten till likabehandling i fråga om social trygghet genom att utesluta familjeförmåner och arbetslöshetsersättning, utan att det påverkar tillämpningen av förordning (EU) nr 1231/2010².

Med social trygghet avses förmåner inom socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen samt hälso- och sjukvården. Svensk lagstiftning avseende social trygghet är i huvudsak neutral i förhållande till medborgarskap (se dock avsnitt 13.5). Direktivets krav på likabehandling i fråga om social trygghet tillgodoses genom gällande rätt och kräver därmed inte några författningsändringar.

¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

² 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 förmåner.

13.4 Tillgång till varor och tjänster

Bedömning: Direktivets krav på likabehandling i fråga om tillgång till varor och tjänster tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 23.1 e ska en säsongsarbetare ha rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i värdmedlemsstaten i fråga om tillgång till varor och tjänster och leveranser av allmänt tillgängliga varor och tjänster, förutom bostad, utan att det påverkar tillämpningen av avtalsfriheten i enlighet med unionsrätten och nationell rätt.

Av 2 kap. 12 § diskrimineringslagen följer att diskriminering är förbjuden för den som utanför privat- och familjelivet tillhandahåller varor eller tjänster till allmänheten. Det finns inga begränsningar på grund av medborgarskap för att få tillgång till sådana varor och tjänster som avses i artikel 23.1 e. Direktivets bestämmelse om likabehandling tillgodoses således av gällande rätt.

13.5 Utbildning och yrkesutbildning

Bedömning: Direktivets krav på likabehandling i fråga om utbildning och yrkesutbildning tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar. Möjligheten enligt direktivet att begränsa en utlännings rätt till likabehandling i fråga om studiestöd bör dock utnyttjas.

Skälen för bedömningen

Direktivet

Enligt artikel 23.1 g ska säsongsarbetare ha rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i värdmedlemsstaten i fråga om utbildning och yrkesutbildning. Av artikel 23.2 framgår att medlemsstaten får begränsa rätten till likabehandling till utbildning och yrkesutbildning som har en direkt koppling till den särskilda

arbetsuppgiften och utesluta stipendier, studiemedel och studielån eller andra bidrag.

Grundskole- och gymnasieutbildning

Tillgång till grundskole- och gymnasieutbildning inom svenskt skolväsende beror på bosättning och är inte kopplad till svenskt medborgarskap. Direktivets krav på likabehandling i fråga om grundskole- och gymnasieutbildning tillgodoses således genom gällande rätt.

Högskoleutbildning

Bestämmelser om tillträde till högskoleutbildning vid statliga universitet och högskolor finns i huvudsak i högskoleförordningen (1993:100). Dessa bestämmelser gör inte skillnad på sökande på grund av medborgarskap. Ett undantag är dock möjligheten till separat antagning av studieavgiftsskyldiga tredjelandsmedborgare (7 kap. 4 a § högskoleförordningen). Vidare gäller enligt förordningen (2010:543) om anmälningsavgift och studieavgift vid universitet och högskolor att tredjelandsmedborgare ska betala anmälningsavgift och studieavgift för utbildning på grundnivå och avancerad nivå i högskolan. Tredjelandsmedborgare som har tidsbegränsat uppehållstillstånd i Sverige av andra skäl än studier är dock undantagna från sådana avgifter och därmed också från högskoleförordningens bestämmelser om separat antagning.

En utlänning som har ett uppehålls- och arbetstillstånd för säsongarbete har beviljats uppehållstillstånd på annan grund än studier och omfattas varken av skyldigheten att betala anmälnings- och studieavgift eller av högskoleförordningens bestämmelser om separat antagning. En sådan utlänning likabehandlas således med svenska medborgare.

För vistelser som inte överstiger 90 dagar kommer säsongarbetare inte att beviljas något uppehållstillstånd. Säsongarbetare som inte har uppehållstillstånd omfattas av kravet på att betala avgift enligt huvudregeln som gäller för tredjelandsmedborgare i förordningen om anmälningsavgift och studieavgift vid universitet och högskolor. Artikel 23.2 ger

medlemsstaterna möjlighet att begränsa rätten till likabehandling i fråga om utbildningar som inte har en direkt koppling till arbetsuppgiften. Högskoleutbildningar med direkt koppling till arbetsuppgiften för en säsongsarbetare torde vara ytterst sällsynta och inte aktuella för en säsongsarbetare som inte ska vistas i Sverige mer än 90 dagar. De svenska bestämmelserna om anmälnings- och studieavgift och högskoleförordningens bestämmelser om separat antagning bedöms därför vara förenliga med direktivet.

Yrkesutbildning och vuxenutbildning

När det gäller kommunal vuxenutbildning, inklusive gymnasial yrkesinriktad vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna samt svenskundervisning för invandrare görs ingen skillnad beroende på medborgarskap. Inte heller när det gäller i huvudsak eftergymnasiala utbildningar inom Myndigheten för yrkeshögskolans ansvarsområde görs det någon skillnad mellan utländska och svenska medborgares tillgång till utbildning och yrkesutbildning. Direktivets krav på likabehandling i fråga om yrkesutbildning och vuxenutbildning tillgodoses således genom gällande rätt.

Studiestöd

På grund av att säsongsarbetares vistelse är tillfällig till sin natur har medlemsstaterna möjlighet att utesluta stipendier, studiemedel och studielån eller andra bidrag när det gäller rätten till likabehandling i fråga om utbildning och yrkesutbildning (artikel 23.2 och skäl 46). Enligt den nuvarande ordningen krävs en stark anknytning till Sverige för att få svenskt studiestöd. Möjligheten att begränsa likabehandlingen i fråga om studiestöd bör mot denna bakgrund utnyttjas. Detta bör gälla också studiestöd i form av studiebidrag och extra tillägg inom studiehjälpen som EU-rättsligt ses som en familjeförmån i enlighet med förordning (EG) nr 883/2004. Med hänsyn till vistelsens tillfälliga natur får även familjeförmåner uteslutas från likabehandlingen (artikel 23.1 d och 23.2 samt skäl 46).

De utländska medborgare som ska jämföras med svenska medborgare när det gäller rätt till studiestöd räknas upp i studiestödslagen (1999:1395). Vidare räknas det i lagen upp vilka utländska medborgare som studiestöd får lämnas till. Eftersom säsongarbetare inte finns angivna i den lagen är de redan uteslutna från möjligheten till studiestöd.

13.6 Erkännande av yrkeskvalifikationer

Bedömning: Direktivets krav på likabehandling i fråga om erkännande av examensbevis, utbildningsbevis och andra yrkeskvalifikationer tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen

Direktivet

Enligt artikel 23.1 h ska säsongarbetare likabehandlas med svenska medborgare i fråga om erkännande av examensbevis, utbildningsbevis och andra yrkeskvalifikationer i enlighet med relevanta nationella förfaranden.

Erkännande av examens- och utbildningsbevis

Möjligheten att få ett utländskt examens- eller utbildningsbevis bedömt är densamma oavsett sökandens medborgarskap. Universitets- och högskolerådet svarar för bedömningar av utländska utbildningar på gymnasial och eftergymnasial nivå (4 § förordningen [2012:811] med instruktion för Universitets- och högskolerådet). Detta gäller oavsett i vilket land utbildningen genomförts. Direktivets krav på likabehandling när det gäller erkännande av examens- och utbildningsbevis tillgodoses således genom gällande rätt.

Erkännande av yrkeskvalifikationer

I den utsträckning som erkännande av yrkeskvalifikationer skulle bli aktuellt för en säsongarbetare är möjligheten att få dessa kvalifikationer erkända inte beroende av sökandens medborgarskap. Säsongsanställningsdirektivets krav på likabehandling när det gäller erkännande av yrkeskvalifikationer tillgodoses därför genom gällande rätt.

13.7 Skatteförmåner

Bedömning: Direktivets krav på likabehandling i fråga om skatteförmåner tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 23.1 i ska säsongarbetare ha rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i värdmedlemsstaten i fråga om skatteförmåner om säsongarbetaren har sin skattemässiga hemvist i den berörda medlemsstaten. Av artikel 23.2 framgår att medlemsstaterna får begränsa rätten till likabehandling i fråga om skatteförmåner till fall där den registrerade eller stadigvarande hemvisten för de familjemedlemmar för vilka säsongarbetaren ansöker om förmåner ligger inom den berörda medlemsstatens territorium.

En utländsk arbetstagare som har skattemässig hemvist i Sverige är obegränsat skattskyldig i Sverige. Arbetstagaren har därmed samma rätt till skatteförmåner som obegränsat skattskyldiga svenska medborgare. Direktivets krav på likabehandling i denna del tillgodoses således genom gällande rätt.

13.8 Rådgivning om säsongarbete

Bedömning: Direktivets krav på likabehandling i fråga om rådgivning om säsongarbete som erbjuds av arbetsförmedlingar tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 23.1 f ska säsongarbetare ha rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i värdmedlemsstaten i fråga om rådgivning om säsongarbete som erbjuds av arbetsförmedlingar.

Enligt 2 kap. 9 § diskrimineringslagen är diskriminering av arbetssökande och arbetstagare förbjuden i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag. Det finns inga begränsningar på grund av medborgarskap för att ta del av arbetsförmedlingars tjänster. Direktivets bestämmelse om likabehandling i denna del tillgodoses således av gällande rätt.

13.9 Pensioner

Bedömning: Direktivets krav på likabehandling i fråga om tillgång till lagstadgade pensioner tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Enligt artikel 23.1 andra stycket ska en säsongarbetare som flyttar till ett tredje land, eller efterlevande till en sådan säsongarbetare som är bosatta i ett tredje land när de erhåller säsongarbetarens rättigheter, erhålla lagstadgad pension som är grundad på säsongarbetarens tidigare anställning och som förvärvats i enlighet med den lagstiftning som anges i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/2004, på samma villkor och samma nivå som den berörda medlemsstatens medborgare när de flyttar till tredje land.

De tillämpliga svenska bestämmelserna om utbetalning av arbetsbaseradeförmåner vid ålderdom och förmåner till efterlevande till en person som vistas eller bor utomlands återfinns i 6 kap. 16–17 §§ socialförsäkringsbalken. Det handlar om inkomstgrundad ålderspension, inkomstrelaterad efterlevandepension och efterlevandeskydd i form av premiepension. Bestämmelserna är inte beroende av vilket medborgarskap förmånstagaren har. Direktivets krav på likabehandling i fråga om tillgång till de aktuella förmånerna tillgodoses således genom gällande rätt och kräver därmed inte några författningsändringar.

14 Kontrollverksamhet

14.1 Kontroll av villkoren för tillståndet

Förslag: Regeringen ska få meddela föreskrifter dels om skyldighet för arbetsgivare att lämna uppgift om de anställningsvillkor som gäller för en utlänning som har beviljats ett tillstånd för säsongarbete, dels om hur uppgiftsskyldigheten ska uppfyllas.

Skälen för förslaget: Av artikel 24.1 följer att medlemsstaterna ska vidta åtgärder i syfte att förhindra missbruk och överträdelser av direktivet bl.a. genom kontroll i enlighet med nationell rätt eller praxis.

Migrationsverket ska enligt 2 § första stycket 1 förordningen med instruktion för Migrationsverket bl.a. motverka missbruk av reglerna. Enligt nuvarande ordning kan kontrollen av att villkoren för tillståndet är uppfyllda sägas vara uppdelad enligt följande. Migrationsverket kontrollerar att villkoren är uppfyllda inför tillståndsgivningen. Migrationsverket kontrollerar bl.a. den sökandes skötsamhet genom kontroll i belastningsregistret och att de erbjudna anställningsvillkoren uppfyller de krav som utlänningslagen uppställer. Vid en ansökan om förlängning ges tillfälle till en förnyad kontroll av hur arbetsgivaren har levt upp till de anställningsvillkor som legat till grund för det tidigare beviljade tillståndet. Till exempel ska sökanden visa upp kontrolluppgifter och lönespecifikationer.

Under den löpande tillståndstiden görs kontroller om det på något sätt kommer till Migrationsverkets kännedom att det finns skäl att överväga en återkallelse av tillståndet. Det är i huvudsak Arbetsmiljöverket, arbetstagarorganisationer, Polismyndigheten och Skatteverket som kan upptäcka missförhållanden på en

arbetsplats. Migrationsverket utför även egna kontroller under tillståndstiden för att se till att det inte förekommer missbruk av reglerna och att de erbjudna anställningsvillkoren efterlevs. Enligt 6 kap. 6 a § UtlF får Migrationsverket kontrollera att den som har beviljats ett tillstånd har påbörjat arbetet inom fyra månader från tillståndets första giltighetsdag och att förutsättningarna för arbetstillståndet är uppfyllda. Enligt 6 kap. 6 b § UtlF ska en arbetsgivare på Migrationsverkets begäran lämna skriftlig uppgift om de villkor som gäller för utlänningens anställning. Uppgifterna ska lämnas på heder och samvete. Dessa bestämmelser gäller endast för tillstånd som har beviljats i enlighet med de allmänna reglerna om arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket UtlL.

För att uppfylla direktivets bestämmelser om övervakning och kontroll är det ändamålsenligt att utföra samma efterkontroller i fråga om tillstånd för säsongarbete som för arbetstillstånd enligt de allmänna reglerna. Det bör därför införas en bestämmelse som – i likhet med de allmänna reglerna – ger Migrationsverket möjlighet att följa upp beviljade tillstånd och kontrollera att arbetet påbörjats. Såsom anges i prop. 2013/14:227 ankommer det på Migrationsverket att bestämma den närmare utformningen av kontrollförfarandet utifrån det övergripande syftet att motverka och upptäcka missbruk. Dessutom bör en arbetsgivare på begäran av Migrationsverket lämna uppgift om de villkor som gäller för anställningen. Bestämmelser med denna innebörd bör införas på förordningsnivå. Det föreslås därför ett bemyndigande för regeringen att meddela sådana föreskrifter.

14.2 Arbetsplatser och bostäder

Bedömning: Direktivets krav på tillträde till arbetsplatsen och bostaden för kontroll tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Skälen för bedömningen: Av artikel 24.2 följer att medlemsstaterna ska se till att de organ som ansvarar för kontrollen av arbete, behöriga myndigheter eller organisationer som företräder arbetstagares intressen har tillträde till arbetsplatsen och, med arbetstagarens samtycke, till bostaden.

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. Enligt 7 kap. 5 § arbetsmiljölagen (1977:1160) ska tillsynsmyndigheten ges tillträde till arbetsstället och får där göra undersökningar och ta prov i kontrollsyfte. 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 det bör som ett led i den regelbundna översynen av arbetsmiljön genomföras bl.a. skyddsronder, 7 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166). I 3 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen anges bl. a. att en arbetsgivare inte får 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.

Direktivets krav på tillträde till arbetsplatsen tillgodoses mot denna bakgrund genom gällande rätt. Någon ytterligare reglering behövs därför inte.

När det gäller den del av bestämmelsen som avser tillträde till en bostad ska den enligt direktivet gälla under förutsättning att arbetstagaren samtycker till detta. 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 torde det inte vara fråga om någon inskränkning av det grundlagsenliga skyddet (prop. 1993/94:24 s. 39). Något hinder mot tillträde till en bostad under förutsättning att utlänningsen lämnat sitt samtycke bör inte finnas enligt nuvarande ordning.

15 Sanktioner mot arbetsgivare

15.1 Sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet

Förslag: Regeringen ska få meddela föreskrifter om skyldighet för arbetsgivare som upplåter eller förmedlar en bostad till en utlänning som har beviljats ett tillstånd för säsongsarbete att lämna uppgifter om bostaden och föreskrifter om hur uppgiftsskyldigheten ska uppfyllas.

Bedömning: Direktivets krav på sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet tillgodoses, utöver de förslag som lämnas i denna promemoria, genom gällande rätt.

Skälen för förslaget och bedömningen

Direktivet

Enligt artikel 17.1 ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet, inbegripet utestängande av arbetsgivare som på ett allvarligt sätt bryter mot sina skyldigheter enligt direktivet från möjligheten att anställa säsongsarbetare. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Sanktioner

I den aktuella artikeln anges inte vilka skyldigheter enligt direktivet som ska kunna läggas till grund för sanktioner mot arbetsgivaren.

Bestämmelsen är i stället generellt utformad och hänvisar allmänt till skyldigheter enligt direktivet.

Av artikel 23.1 a följer att en säsongarbetare ska ha rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i värdmedlemsstaten bl.a. i fråga om anställningsvillkor. Det innebär att en arbetsgivare inte får särbehandla en säsongarbetare i förhållande till svenska medborgare när det gäller exempelvis lön. Som framgår i avsnitt 13.1 får en arbetsgivare enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagarare. 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 arbetstagararens medborgarskap. De författningar som behandlar dessa frågor innehåller också regler om sanktioner. Direktivets krav på sanktioner mot arbetsgivare tillgodoses därför i denna del genom gällande rätt.

Vidare följer av artikel 20.2 att arbetsgivaren har vissa skyldigheter för det fall en utlännings bostad tillhandahålls av eller genom arbetsgivaren. De krav som direktivet ställer är att arbetsgivaren ska tillhandahålla säsongarbetaren ett hyresavtal eller liknande dokument av vilket hyresvillkoren för bostaden tydligt framgår och se till att bostaden uppfyller de allmänna hälso- och säkerhetsbestämmelser som gäller i den berörda medlemsstaten. Vidare får hyrans storlek inte stå i missförhållande till utlännings nettorsättning och boendets kvalitet. Hyran får inte heller dras automatiskt från utlännings lön.

Som framgår i avsnitt 7.5 bedöms direktivets krav på att hyran inte får dras automatiskt från säsongarbetarens lön vara tillgodosett genom bestämmelserna i kvittningslagen. I 8 § kvittningslagen finns en skadeståndsbestämmelse som omfattar den situationen att arbetsgivaren har dragit hyran automatiskt från utlännings lön. Någon ytterligare reglering för att uppfylla direktivets krav på sanktioner i den delen är inte nödvändig.

I detta sammanhang skulle det kunna övervägas om det bör införas en civilrättslig sanktion inriktad på det fall att arbetsgivaren tar ut en hyra som står i missförhållande till bl.a. utlännings

nettoersättning (artikel 20.2). Av flera anledningar framstår en sådan sanktion som mindre lämplig. Som anges ovan i avsnitt 7.5 kommer hyrans storlek att vara ett av flera krav för att beviljas tillstånd. Vid tillståndsprövningen kommer därför hyrans storlek och dess förenlighet med inresevillkoren att bedömas av Migrationsverket. Om hyran bedöms vara för hög, ska inte något tillstånd beviljas. Genom att sätta hyran för högt riskerar alltså arbetsgivaren att inte få möjlighet att anlita säsongarbetare. Till detta kommer att det redan enligt den nuvarande ordningen finns en möjlighet för en hyresgäst att på civilrättslig väg göra gällande att den hyra som hyresvärden tar ut inte är skälig (se 12 kap. 55–55 e §§ jordabalken). Visserligen kan en sådan talan endast riktas mot den som hyr ut bostaden och alltså inte en hyresförmedlare. Det framstår dock som främmande att en aktör som inte är part i själva hyresförhållandet skulle kunna bli skyldig att t.ex. återbetala en viss del av hyran, särskilt eftersom denna inte har uppburit någon hyra. Sammantaget bedöms det därför inte lämpligt att införa någon särskild civilrättslig sanktion inriktad på hyran för bostaden (se även nedan under Uppgiftsskyldighet för arbetsgivaren).

Det bör här även nämnas att en arbetsgivare är skyldig att på avtalsrättslig grund betala lön och annan ersättning enligt anställningsavtalet. Som anges ovan (avsnitt 11) har en säsongarbetare samma möjligheter som andra rättssubjekt att få till stånd en rättslig prövning av en fordran genom att vända sig till domstol eller till Kronofogdemyndigheten med en ansökan om betalningsföreläggande enligt lagen om betalningsföreläggande och handräckning.

Uppgiftsskyldighet för arbetsgivaren

En arbetsgivare ska enligt de allmänna reglerna för arbetstillstånd på begäran av Migrationsverket lämna uppgift om de anställningsvillkor som gäller för utlänningen (6 kap. 6 b § UtfF). I avsnitt 14.1 föreslås att en motsvarande uppgiftsskyldighet ska införas för tillstånd för säsongarbete.

För att betona och understryka arbetsgivarens ansvar i fråga om de krav som direktivet ställer om utlänningens bostad tillhandahålls

av eller genom arbetsgivaren bedöms det ändamålsenligt att arbetsgivaren i dessa fall även ska vara skyldig att lämna uppgifter om utlänningens bostad.

Uppgifterna bör – på samma sätt som gäller enligt bestämmelsen i 6 kap. 6 b § UtIF – lämnas skriftligt på heder och samvete. Det innebär att en arbetsgivare som lämnar osann uppgift eller förtiger sanningen avseende en bostad kan, om åtgärden innebär fara i bevishänseende, dömas för osann försäkran till böter eller fängelse i högst sex månader eller, om brottet är grovt, till fängelse i högst två år (15 kap. 10 § brottsbalken). Om gärningen begås av grov oaktsamhet, kan arbetsgivaren enligt samma paragraf dömas för vårdslös försäkran till böter eller fängelse i högst sex månader.

En bestämmelse om uppgiftsskyldighet för arbetsgivare är av detaljkaraktär och regleras lämpligen på förordningsnivå. Detta kräver ett bemyndigande för regeringen att meddela sådana föreskrifter. Det bör därför i utlänningslagen tas in ett bemyndigande som innebär att regeringen får meddela föreskrifter om skyldighet för arbetsgivare som upplåter eller förmedlar en bostad till en utlänning att lämna uppgift om bostaden och föreskrifter om hur uppgiftsskyldigheten ska uppfyllas.

Ytterligare sanktioner behövs inte

Sammantaget bedöms de sanktioner som redan finns i gällande rätt och de sanktioner som föreslås i denna promemoria tillgodose direktivets krav på sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet.

Av en bisats till artikel 17.1 framgår det att sanktionerna ska inbegripa utestängande av en arbetsgivare som på ett allvarligt sätt bryter mot sina skyldigheter enligt direktivet från möjligheten att anställa säsongarbetare. Samtliga sanktioner som är aktuella i detta sammanhang kan leda till att arbetsgivaren inte längre kan anlita utlänningar för säsongarbete i Sverige, eftersom sådana sanktioner kan leda till att ett tillstånd för säsongarbete vägras, återkallas eller inte förlängs (artiklarna 8.2 c, 9.2 c och 15.1). I avsnitt 8.2, 8.3.2 och 8.4 föreslås bestämmelser som genomför artiklarna 8.2 c, 9.2 c och 15.1. Genom dessa bestämmelser kan en arbetsgivare som

bryter mot direktivet sålunda utestängas från möjligheten att anställa utländska säsongsarbetare. Några ytterligare bestämmelser om detta torde inte behövas.

15.2 Ersättningskyldighet vid återkallelse

Förslag: En utlänning som har haft ett tillstånd för säsongsarbete och som har fått tillståndet återkallat på grund av brister hos arbetsgivaren ska ha rätt till ersättning från arbetsgivaren. Ersättningen ska motsvara den lön och annan ersättning som utlänningen skulle ha haft rätt till om tillståndet för säsongsarbete inte hade återkallats.

Bestämmelser om rätt till ersättning ska tas in i en ny lag. Ett avtalsvillkor som i jämförelse med lagen är till nackdel för utlänningen ska vara utan verkan mot honom eller henne. Mål om tillämpningen av den nya lagen ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Skälen för förslaget

Direktivet

Enligt artikel 17.2 ska medlemsstaterna se till att arbetsgivaren ansvarar för att betala ersättning till säsongsarbetaren enligt förfarandena i nationell rätt om tillståndet för säsongsarbete återkallas enligt artikel 9.2 och 9.3 b, c och d. Ansvaret ska omfatta utestående skyldigheter som arbetsgivaren skulle vara tvungen att uppfylla om tillståndet för säsongsarbete inte hade återkallats.

Ansvar för utestående skyldigheter

En förutsättning enligt direktivet för att ersättningskyldighet ska uppkomma är att ett tillstånd för säsongsarbete återkallas enligt artikel 9.2 eller 9.3 b, c eller d. Det handlar om att tillståndet har återkallats på grund av omständigheter som är hänförliga till arbetsgivaren (se avsnitt 8.3.2). Det saknas i svensk rätt ersättningsbestämmelser som motsvarar bestämmelsen i direktivet.

För att genomföra direktivets krav på ersättning bör det därför införas bestämmelser om rätt till ersättning från arbetsgivaren i dessa fall.

Det framgår varken av bestämmelsen i artikel 17.2 eller av skälen i direktivet vad som avses med utestående skyldigheter. Uttrycket torde inte omfatta ersättning för arbete som redan har utförts eftersom arbetstagaren i sådana fall har en lönefordran mot arbetsgivaren. I stället är det rimligt att tolka uttrycket så att det omfattar sådan ersättning som arbetsgivaren skulle ha varit skyldig att betala ut om tillståndet inte hade återkallats och utläningen hade fortsatt att arbeta hos arbetsgivaren. Ersättningen bör därmed motsvara den lön och annan ersättning som utläningen skulle ha haft rätt till under den återstående tiden i enlighet med vad som avtalats om ersättning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om tillståndet inte hade återkallats. För att uppfylla direktivet i denna del bör det införas bestämmelser som ger utläningen rätt till sådan ersättning.

Bestämmelser som ger utläningen rätt till ersättning vid återkallelse är inte av utlänningsrättslig karaktär och bör därför inte tas in i utlänningslagen. I stället bör bestämmelserna lämpligen tas in i en ny lag. Eftersom direktivet är tvingande i denna del bör ett avtalsvillkor som i jämförelse med lagen är till nackdel för utläningen vara utan verkan mot honom eller henne.

Frågan om huruvida ersättningsskyldighet har uppkommit i det enskilda fallet rör förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är därför lämpligt att mål om tillämpningen av den nya lagen handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

15.3 Ansvar vid entreprenad

<p>Bedömning: Möjligheten enligt direktivet att införa bestämmelser om sanktioner och ersättningsskyldighet för huvud- och underentreprenörer i mellanledet bör inte utnyttjas.</p>
--

Skälen för bedömningen

Direktivet

I artikel 17.3 anges att om arbetsgivaren är en underentreprenör som har brutit mot direktivet och ifall huvudentreprenören och eventuella underentreprenörer i mellanledet inte har uppfyllt skyldigheten att vidta rimliga kontrollåtgärder enligt nationell rätt får huvudentreprenören och eventuella underentreprenörer i mellanledet bli föremål för de sanktioner som avses i artikel 17.1, jämte eller i stället för arbetsgivaren bli skyldiga att betala säsongarbetaren för utestående ersättning enligt artikel 17.2, och jämte eller i stället för arbetsgivaren bli ansvariga för att göra eventuella efterhandsbetalningar till säsongarbetaren.

Ansvar för uppdragsgivare

Kännetecknande för en entreprenad är att det finns en uppdragsgivare och en uppdragstagare i avtalsförhållandet.

Ansvar enligt artikel 17.3 träffar endast huvudentreprenörer och dennes eventuella underentreprenörer i en underentreprenörskedja, underentreprenörer i mellanliggande led. Ytterligare en förutsättning är att det är arbetsgivaren som har brutit mot bestämmelserna i direktivet och att de entreprenörer som befinner sig i tidigare led i kedjan inte har vidtagit rimliga kontrollåtgärder av arbetsgivaren.

När det gäller kravet i artikel 17.3 c om efterhandsbetalningar till en säsongarbetare framgår det inte av direktivet vad som avses med sådana betalningar. I artikel 8.1 b i sanktionsdirektivet finns däremot en bestämmelse om efterhandsutbetalningar. Bestämmelsen hänvisar bl.a. till bestämmelser om skyldighet för en arbetsgivare att utge inestående ersättning till en tredjelandsmedborgare (artikel 6.1 a i sanktionsdirektivet) och en bestämmelse om skyldighet att betala kostnader för att skicka betalningar till det land som utlänningen har återvänt till (artikel 6.1 c). Uttrycket efterhandsbetalningar torde ha samma betydelse i säsonganställningsanställningsdirektivet som i sanktionsdirektivet. Med efterhandsbetalningar får anses betalning av inestående

ersättning och kostnader för att skicka ersättningen till utlänningen.

En uppdragsgivare har i dag inte något ansvar för att, i stället för arbetsgivaren, betala lön eller göra efterhandsbetalningar till en säsongsarbetare. De kan inte heller, i stället för arbetsgivaren påföras sanktioner. Det har inte framkommit skäl att frångå den nuvarande ordningen och i detta sammanhang – och enbart för säsongsarbeten – införa ett särskilt ansvar för uppdragsgivare. Det bör dock lyftas fram att det pågår överväganden om att införa ett mer allmänt gällande entreprenörsansvar som ska omfatta arbetstagares löner i bygg- och anläggningsbranschen (se t.ex. prop. 2016/17:1, utg.omr. 14, s. 87). Om det senare skulle visa sig att det finns särskilda problem med att säsongsarbetare inom olika branscher t.ex. inte får den ersättning som de har rätt till enligt sina anställningsavtal, kan det senare finnas anledning att överväga om det bör införas ett entreprenörsansvar som omfattar dessa säsongsarbetare.

16 Direktåtkomst

Förslag: Migrationsverket ska få ha direktåtkomst till uppgifter från Skatteverket (beskattningsdatabasen) och Kronofogdemyndigheten (utsöknings- och indrivningsdatabasen) om uppgifterna behövs för handläggning av ansökningar om tillstånd för säsongarbete eller för kontroll av sådana tillstånd.

Skälen för förslaget: I betänkandet Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare (SOU 2016:91) föreslås det att Migrationsverket ska få direktåtkomst till Skatteverkets beskattningsdatabas, Kronofogdemyndighetens utsöknings- och indrivningsdatabas samt Försäkringskassans och Pensionsmyndighetens socialförsäkringsdatabas i ärenden som rör permanenta uppehållstillstånd eller arbetstillstånd. Det anges i betänkandet att denna direktåtkomst behövs för att Migrationsverket ska kunna kontrollera t.ex. att anställningsvillkoren är uppfyllda och för att motverka utnyttjande och missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring. I betänkandet bedöms nyttan av en sådan åtkomst överväga de integritetsskäl som talar mot direktåtkomsten. Möjligheten till direktåtkomst bedöms medföra bl.a. en ökad effektivitet vid handläggningen och bättre möjlighet att ge service till enskilda. I departementspromemorian Genomförande av ICT-direktivet (Ds 2017:3) föreslås det att Migrationsverket ska få en motsvarande möjlighet till direktåtkomst i ärenden som gäller ICT-tillstånd.

De överväganden och bedömningar som görs i SOU 2016:91 och Ds 2017:3 gör sig gällande även i fråga om ärenden som rör tillstånd enligt säsonganställningsdirektivet. Även för dessa tillstånd, som är arbetstillstånd eller kombinerade uppehålls- och arbetstillstånd, behöver nämligen Migrationsverket från olika aktörer få tillgång till uppgifter i fråga om både arbetstagaren och

arbetsgivaren. Uppgifterna behövs för att kunna kontrollera lämnade uppgifter om t.ex. utlänningens lön och arbetsgivarens skötsamhet beträffande skatter och avgifter. Genom en direktåtkomst till databaserna kan Migrationsverket på ett snabbt och effektivt sätt få tillgång till de underlag som behövs för att bedöma t.ex. om utlänningens anställningsvillkor uppfyller kraven för att ett tillstånd ska beviljas (se t.ex. avsnitt 7.4) eller om arbetsgivaren har uppvisat sådan misskötsamhet att ett tillstånd inte ska beviljas (se avsnitt 8.2). Uppgifterna är även av betydelse för att Migrationsverket ska kunna bedöma ärenden om förlängning eller återkallelse av tillståndet (se avsnitt 8.3 och 8.4).

Vilka uppgifter som Migrationsverket behöver få tillgång till diskuteras utförligt i betänkandet Personuppgiftsbehandling på utlännings- och medborgarskapsområdet (SOU 2015:73). Det är lämpligt att Migrationsverket vid handläggning av ärenden om tillstånd för säsongarbete får tillgång till i huvudsak motsvarande uppgifter hos Skatteverket och Kronofogdemyndigheten som redovisas i betänkandet. När det gäller direktåtkomsten till utsködnings- och indrivningsdatabasen bör den, utöver vad som föreslås i betänkandet SOU 2015:73, även omfatta uppgifter om de berörda personernas identitet (2 kap. 5 § första stycket 1 och 2 lagen [2001:184] om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet). Tillgången till dessa uppgifter bedöms nödvändig för att det ska stå klart att även identitetsuppgifter avseende de berörda personerna ska kunna lämnas ut. För att kunna bedöma ett företags seriositet bör Migrationsverket dessutom ha direktåtkomst till uppgifter om näringsförbud och om beslut, betalning och redovisning i ett ärende (2 kap. 5 § första stycket 4 och 7 lagen om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet). I SOU 2015:73 föreslås även att Migrationsverket ska ha direktåtkomst till uppgifter i socialförsäkringsdatabasen. Något sådant förslag lämnas inte för tillstånd för säsongarbete. Det beror på att en säsongarbetare inte har rätt till sådana förmåner som registreras i den databasen.

Nyttan av att Migrationsverket får direktåtkomst bedöms överväga de integritetsaspekter som talar mot sådan åtkomst. Även om antalet ärenden om tillstånd för säsongarbete kan antas bli förhållandevis få är det, inte minst för den enskilde, av vikt att de

kan hanteras effektivt och snabbt, vilket möjligheten till direktåtkomst kan bidra till.

Med hänsyn till integritetsaspekten bör direktåtkomsten begränsas till sådana uppgifter som Migrationsverket har behov av i dessa ärenden. Att Migrationsverket får direktåtkomst till uppgifterna innebär inte att det är lämpligt att all personal hos myndigheten, eller ens all personal på den enhet som ska fullgöra uppgiften, får obegränsad tillgång till samtliga uppgifter. Myndigheten bör i stället begränsa tillgången till uppgifter till vad var och en behöver för att kunna fullgöra sina arbetsuppgifter (jfr 16 § utlänningsdatalagen [2016:27]). Det är Migrationsverkets ansvar att säkerställa att åtkomsten begränsas på ett ändamålsenligt sätt (se vidare SOU 2015:73 s. 383 f. om integritetsrisker och skyddsåtgärder vid direktåtkomst).

För att sekretessbelagda uppgifter ska kunna bli tillgängliga föreslås sekretessbrytande bestämmelser. När uppgifterna förs in i Migrationsverkets verksamhet blir sekretesskyddet, såsom anges i betänkandet SOU 2015:73, s. 387, oförändrat för de uppgifter som verket får från Kronofogdemyndigheten (11 kap. 4 och 8 §§ och 37 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen [2009:400]). För uppgifter från Skatteverket blir skyddet något svagare, eftersom vissa av uppgifterna omfattas av absolut sekretess hos Skatteverket. Något behov av att stärka skyddet för dessa uppgifter när de förs över till Migrationsverket bedöms dock inte finnas. Uppgifterna är nämligen i huvudsak sådana som redan förekommer hos Migrationsverket i ärenden om arbetstillstånd (se vidare SOU 2016:91 s. 92 f.).

Sammantaget bedöms det därför ändamålsenligt att Migrationsverket får direktåtkomst till uppgifter från Skatteverket (beskattningsdatabasen) och Kronofogdemyndigheten (utsöknings- och indrivningsdatabasen) i ärenden som rör tillstånd för säsongarbete. Bestämmelser med sådan innebörd föreslås. Bestämmelserna bör utformas efter förebild av motsvarande förslag i SOU 2016:91 och Ds 2017:3.

Det kan i detta sammanhang nämnas att Kronofogdemyndigheten i sitt remissyttrande över SOU 2016:91 framfört att utlämnande på medium för automatiserad behandling är ett bättre alternativ än direktåtkomst. Frågan bereds för närvarande inom

Regeringskansliet. Det finns inte skäl att redan nu och i detta sammanhang göra en annan bedömning än den som framgår ovan.

17 Skyldigheten för schweiziska medborgare att lämna fingeravtryck

Förslag: En utlänning som omfattas av avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater å ena sidan och Schweiz å andra sidan om fri rörlighet för personer ska inte vara skyldig att lämna fingeravtryck när han eller hon ansöker om uppehållstillstånd eller när bevis om uppehållstillstånd ska utfärdas av annan anledning än en ansökan om uppehållstillstånd.

Skälen för förslaget

Schweiz och EU-rättens bestämmelser om fri rörlighet

För EES-medborgare regleras rätten till fri rörlighet – som i detta fall kallas för uppehållsrätt – i det s.k. rörlighetsdirektivet (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). Rörlighetsdirektivet innebär att EES-medborgare och deras familjemedlemmar som har uppehållsrätt inte behöver uppehållstillstånd i Sverige. Familjemedlemmar som har uppehållsrätt men som inte själva är EES-medborgare behöver dock ansöka om uppehållskort. I svensk rätt finns regler om uppehållsrätt i bl.a. 3 a kap. UtL.

Schweiziska medborgare och deras familjemedlemmar omfattas inte av rörlighetsdirektivets bestämmelser om uppehållsrätt eftersom Schweiz inte ingår i EU eller EES. Sedan 2002 gäller dock avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater å

ena sidan och Schweiz å andra sidan om fri rörlighet för personer. Enligt avtalet får bl.a. schweiziska medborgare som arbetar eller på annat sätt kan försörja sig vistas i en annan avtalsslutande stat. Även deras familjemedlemmar har då rätt att bosätta sig tillsammans med dem. Som bevis för rätten till fri rörlighet enligt avtalet ska ett uppehållstillstånd utfärdas (artikel 2.1 i bilaga I till avtalet). Att en schweizisk medborgare behöver uppehållstillstånd för längre vistelser i Sverige följer av 2 kap. 5 § UtlL.

Sedan 2008 deltar Schweiz även i Schengensamarbetet, som syftar till att göra det möjligt för människor att utan gränskontroll röra sig fritt mellan de anslutna staterna. Schengenregelverket består av bl.a. Schengenkonventionen och olika EU-förordningar, t.ex. kodexen om Schengengränserna och förordningen (EG) nr 1030/2002 om en enhetlig utformning av uppehållstillstånd för medborgare i tredje land.

Skyldigheten att lämna fingeravtryck och låta sig fotograferas

Enligt 4 kap. 22 § UtlF ska bevis om uppehållstillstånd utfärdas i form av en sådan handling som avses i förordningen (EG) nr 1030/2002. Det innebär bl.a. att beviset ska utfärdas i form av ett uppehållstillståndskort som ska innehålla biometriska uppgifter (fotografi och fingeravtryck).

Enligt 9 kap. 8 a § UtlL är en utlänning skyldig att låta Migrationsverket, en utlandsmyndighet eller Regeringskansliet fotografera honom eller henne och ta hans eller hennes fingeravtryck när utlänningen ansöker om uppehållstillstånd eller när bevis om uppehållstillstånd ska utfärdas av en annan anledning. Undantag från skyldigheten att låta en myndighet ta fingeravtryck gäller endast om utlänningen är under sex år eller om det är fysiskt omöjligt för utlänningen att lämna fingeravtryck. Bestämmelserna innebär alltså att även en utlänning som har rätt till fri rörlighet enligt avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater å ena sidan och Schweiz å andra sidan om fri rörlighet för personer är skyldig att enligt bestämmelsen i utlänningslagen lämna biometriska uppgifter till sitt uppehållstillståndskort.

Schweiziska medborgare som har rätt till fri rörlighet bör undantas från skyldigheten att lämna fingeravtryck

Schweiziska medborgares skyldighet att låta sig fotograferas och lämna fingeravtryck när uppehållstillstånd ska utfärdas kan ytterst anses grunda sig på förordningen (EG) nr 1030/2002. Det kan dock diskuteras om förordningen fortfarande är tillämplig på schweiziska medborgare.

Förordningen (EG) nr 1030/2002 gäller i fråga om medborgare i tredje land. Med medborgare i tredje land avses enligt förordningen alla som inte är unionsmedborgare enligt artikel 17.1 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (artikel 1.2.b). Tolkat enbart utifrån definitionens ordalydelse skulle schweiziska medborgare omfattas av uttrycket medborgare i tredje land och av förordningens tillämpningsområde. Något särskilt undantag för schweiziska medborgare finns inte heller i förordningen (jfr artikel 5).

Emellertid måste i detta sammanhang även beaktas att förordningen (EG) nr 1030/2002 är en del av Schengenregelverket och att Schweiz har anslutit sig till Schengensamarbetet efter det att förordningen antogs. I andra rättsakter i Schengenregelverket, t.ex. kodexen om Schengengränserna, anses schweiziska medborgare som har rätt till fri rörlighet inte vara tredjelandmedborgare (artiklarna 2.5 och 2.6 i kodexen om Schengengränserna). Det kan därför på goda grunder ifrågasättas om medborgare i Schweiz längre ska anses vara medborgare i ett tredje land vid tillämpningen av förordningen (EG) nr 1030/2002. Att Schweiz inte ska anses vara ett tredje land i detta sammanhang får stöd av att flertalet av EU:s medlemsstater i dag inte kräver att schweiziska medborgare som har rätt till fri rörlighet ska lämna biometriska uppgifter vid vistelse i dessa länder.

Sammantaget är det därför numera rimligt att tolka förordningen (EG) nr 1030/2002 på ett sådant sätt att schweiziska medborgare som har rätt till fri rörlighet inte utgör medborgare i tredje land och att förordningen därför inte gäller för dessa personer. I konsekvens härmed bör förordningen inte heller tillämpas på familjemedlemmar till schweiziska medborgare (jfr artikel 5). Det bör därmed inte finnas något krav enligt EU-rätten

på att uppehållstillstånd till schweiziska medlemmar och deras familjemedlemmar ska innehålla en ansiktsbild och fingeravtryck.

Frågan blir härefter om det på någon annan grund bör finnas en skyldighet för schweiziska medborgare och deras familjemedlemmar att lämna fingeravtryck och fotografi till sina uppehållstillståndskort.

Eftersom schweiziska medborgare och deras familjemedlemmar, i likhet med EES-medborgare, kan ha rätt till fri rörlighet inom EU kan behovet av fingeravtryck i deras uppehållstillståndskort ifrågasättas. Som nämns ovan behöver nämligen EES-medborgare inte något uppehållstillstånd i Sverige och deras familjemedlemmar som måste ansöka om uppehållskort behöver inte lämna fingeravtryck. Behovet av fingeravtryck kan även ifrågasättas mot bakgrund av att flertalet av EU:s andra medlemsstater inte kräver fingeravtryck av schweiziska medborgare vid vistelse i dessa länder. Till detta kommer att det enligt artikel 2.3 i bilaga I till avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater å ena sidan och Schweiz å andra sidan om fri rörlighet för personer gäller att de avtalslutande parterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att i möjligaste mån förenkla formaliteterna och förfarandena för erhållande av uppehållstillstånd. Med hänsyn till att det inte finns några starka skäl som talar för att schweiziska medborgare och deras familjemedlemmar som har rätt till fri rörlighet ska behöva lämna fingeravtryck till sina uppehållstillståndskort, kan det ifrågasättas om ett krav på att lämna fingeravtryck är förenligt med avtalet och dess bestämmelser om att förenkla formaliteterna och förfarandena för erhållande av uppehållstillstånd.

Mot denna bakgrund bör 9 kap. 8 a § UtIL ändras på så sätt att schweiziska medborgare och deras familjemedlemmar som har rätt till fri rörlighet inte längre ska vara skyldiga att lämna fingeravtryck till sina uppehållstillståndskort. Schweiziska medborgare som inte har rätt till fri rörlighet utan ansöker om uppehållstillstånd på någon annan grund, t.ex. anknytning, bör däremot även fortsättningsvis vara skyldiga att lämna fingeravtryck när uppehållstillstånd ska utfärdas. Det innebär att samma regler ska gälla för dessa personer som för EES-medborgare som saknar uppehållsrätt.

Uppehållstillståndskort innehåller även ett fotografi som är synligt på kortet och sparas i form av biometriska uppgifter i

kortets chip. Om schweiziska medborgares och deras familjemedlemmars uppehållstillståndskort inte skulle innehålla ett fotografi, skulle kortets utseende avvika markant från hur andra uppehållstillståndskort ser ut. Det skulle kunna leda till problem när dessa personer behöver visa att de har uppehållstillstånd i Sverige, t.ex. vid kontakter med myndigheter som Skatteverket och Försäkringskassan. Samtliga schweiziska medborgare och deras familjemedlemmar bör därför även fortsättningsvis vara skyldiga att låta sig fotograferas för utfärdandet av uppehållstillståndskort.

Sammanfattningsvis föreslås det att en utlänning som omfattas av avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater å ena sidan och Schweiz å andra sidan om fri rörlighet för personer inte ska vara skyldig att lämna fingeravtryck vid en ansökan om uppehållstillstånd eller när bevis om uppehållstillstånd ska utfärdas av annan anledning än en ansökan om uppehållstillstånd. En sådan utlänning ska dock även fortsättningsvis vara skyldig att låta sig fotograferas i de angivna situationerna. Ändringar av denna innebörd bör göras i 9 kap. 8 a § UtlL.

18 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Förslag: Lagändringarna ska träda i kraft den 1 december 2017.

Bedömning: Några övergångsbestämmelser behövs inte.

Skälen för förslaget och bedömningen: I artikel 28 anges att medlemsstaterna ska sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa säsongsanställningsdirektivet senast den 30 september 2016. Det är angeläget att författningsförslaget kan träda i kraft så snart som möjligt. Det föreslås därför att författningsförslagen ska träda i kraft den 1 december 2017.

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. Det bedöms inte finnas behov av några övergångsbestämmelser.

19 Kostnader och andra konsekvenser

Bedömning: Förslagen bedöms inte leda till några ökade kostnader för det allmänna.

Skälen för bedömningen

Konsekvenser för det allmänna

Det finns redan i dag goda möjligheter för personer i tredje land att beviljas arbetstillstånd för säsongarbete i Sverige. Förslaget bedöms därför inte leda till en ökad närvaro av utländsk arbetskraft här i landet. Det är inte heller sannolikt att en stor del av de säsongarbetare som i dag beviljas tillstånd enligt de allmänna reglerna i stället kommer att ansöka om och beviljas tillstånd för säsongarbete enligt de nya reglerna. Under 2015 beviljades knappt 4 000 arbetstillstånd i Sverige för bärplockare och plantörer, vilken är den sektor inom vilken det förekommer mest säsongarbete i Sverige. Det stora flertalet av dessa utlänningar har sin anställning hos ett bemanningsföretag som är etablerat i tredje land. Endast ett fåtal av säsongarbetarna har slutit ett anställningsavtal med en arbetsgivare som är etablerad i Sverige. Eftersom en förutsättning för att de föreslagna reglerna om tillstånd för säsongarbete ska bli tillämpliga är att ett avtal om visstidsanställning har slutits med en arbetsgivare i Sverige, torde därför de nya reglerna komma att tillämpas i mycket begränsad omfattning. I de fall den nya regleringen ändå blir aktuell att tillämpa, bedöms påverkan på de myndigheter som hanterar utlänningsärenden – dvs. Migrationsverket och migrationsdomstolarna – endast bli marginell. Den prövning som ska göras enligt de föreslagna reglerna motsvarar

nämligen i stort den prövning som dessa myndigheter i dag gör enligt de allmänna reglerna. Sammantaget bedöms därför förslagen inte leda till några ökade kostnader för Migrationsverket eller migrationsdomstolarna. Den föreslagna lagen om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongarbete har återkallats bedöms inte leda till några större kostnader för tingsrätterna och Arbetsdomstolen. I den bedömningen ligger att det endast är ett fåtal personer som kommer att beröras av förslaget. Förslagen i promemorian bedöms inte leda till ökade kostnader för de allmänna domstolarna i fråga om förenklade klagomålsförfaranden eftersom antalet ärenden i den delen inte förväntas öka.

Det föreslås att Migrationsverket ska få direktåtkomst till vissa personuppgifter i Skatteverkets beskattningsdatabas och Kronofogdemyndighetens utsöknings- och indrivningsdatabas. Den föreslagna direktåtkomsten bör leda till ett effektivare informationsutbyte och därmed också ett effektivare utnyttjande av de berörda myndigheternas resurser. På sikt bör därför förslagen leda till ekonomiska besparingar för myndigheterna genom att den administrativa bördan minskar. I det inledande skedet kan dock förslagen leda till vissa ökade kostnader för myndigheterna i samband med att de anpassar sina it-system till direktåtkomsten. I likhet med vad som anges i betänkandet Personuppgiftsbehandling på utlännings- och medborgarskapsområdet (SOU 2015:73) bedöms dessa kostnader bli begränsade och ska rymmas inom myndigheternas befintliga anslagsramar.

Konsekvenser för företag

Säsongsanställningsdirektivet syftar till att bidra till en effektiv hantering av migrationsströmmarna i fråga om säsongsbunden temporär migration och till att säkerställa rimliga arbets- och levnadsförhållanden för säsongarbetare. Genom enhetliga EU-regler inom detta område får företag i olika EU-stater i princip samma möjligheter att anlita säsongarbetskraft från tredje land. På så sätt bör förslaget leda till rättvisare villkor för företag inom EU och till att konkurrensen stärks.

Konsekvenser för jämställdhet

Betydlighet fler män än kvinnor ansöker om arbetstillstånd enligt den nuvarande ordningen för att utföra säsongarbete i Sverige, vilket torde få genomslag även i detta sammanhang. Även om förslaget är könsneutralt utformat, kommer därför fler män än kvinnor att direkt beröras av förslaget.

20 Författningskommentar

20.1 Förslaget till lag om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongsarbete återkallas

1 § I denna lag finns bestämmelser om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongsarbete enligt 6 c kap. 1 § utlänningslagen (2005:716) återkallas på grund av brister hos arbetsgivaren.

Paragrafen innehåller en bestämmelse om lagens tillämpningsområde. Övervägandena finns i avsnitt 15.2.

Enligt bestämmelserna i lagen kan en utlänning ha rätt till ersättning av arbetsgivaren om ett tillstånd för säsongsarbete enligt 6 c kap. 1 § utlänningslagen återkallas på grund av brister hos arbetsgivaren. I vilka situationer som utlänningen har rätt till ersättning och vilken ersättning som utlänningen har rätt till framgår av 3 §.

2 § Ett avtalsvillkor som i jämförelse med denna lag är till nackdel för utlänningen är utan verkan mot honom eller henne.

I paragrafen finns en bestämmelse om att lagen är tvingande till utlänningens förmån. Övervägandena finns i avsnitt 15.2. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 17.2.

3 § En utlänning som har haft ett tillstånd för säsongsarbete enligt 6 c kap. 1 § utlänningslagen (2005:716) och som har fått tillståndet återkallat enligt 6 c kap. 13 § 2 utlänningslagen har rätt till ersättning från arbetsgivaren. Ersättningen ska motsvara den lön och annan ersättning som utlänningen skulle ha haft rätt till om tillståndet inte hade återkallats.

I paragrafen regleras dels i vilka situationer utlänningen har rätt till ersättning, dels vilken ersättning som utlänningen har rätt till.

Övervägandena finns i avsnitt 15.2. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 17.2.

En förutsättning för att en utlänning ska ha rätt till ersättning är att tillståndet för säsongarbete har återkallats enligt 6 c kap. 13 § 2 utlänningslagen. Exempelvis kan det handla om att tillståndet har återkallats på grund av att arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att ha haft en utlänning anställd utan nödvändiga tillstånd eller att arbetsgivaren inte har uppfyllt vissa rättsliga skyldigheter när det gäller bl.a. arbetstagares rättigheter, social trygghet och skatter. För en närmare utveckling av återkallelsegrunden, se kommentaren till 6 c kap. 13 § 2 utlänningslagen. För att ersättning ska kunna utgå ska frågan om återkallelse vara slutligt avgjord. Det innebär att beslutet om återkallelse ska ha vunnit laga kraft.

Den ersättning som utlänningen har rätt till enligt förevarande paragraf motsvarar den som utlänningen skulle ha haft rätt till under den återstående tiden i enlighet med vad som avtalats om ersättning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om tillståndet inte hade återkallats. Det innebär att ersättningsskyldigheten omfattar tiden från det att utlänningen fick sitt tillstånd återkallat och tvingades avbryta sitt arbete till och med det datum då anställningen skulle ha upphört enligt anställningsavtalet.

4 § Mål om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Paragrafen anger tillämpliga rättegångsbestämmelser. Överväganden finns i avsnitt 15.2.

Av bestämmelsen framgår att lagen om rättegången i arbets- tvister ska tillämpas i ett mål om ersättning enligt lagen.

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

1 kap. Lagens innehåll, vissa definitioner och allmänna bestämmelser

Lagens innehåll

1 § I denna lag finns föreskrifter om

- lagens innehåll, vissa definitioner och allmänna bestämmelser (1 kap.),
- villkor för att en utlänning ska få resa in i samt vistas och arbeta i Sverige (2 kap.),
- visering (3 kap.),
- uppehållsrätt (3 a kap.),
- flyktingar och andra skyddsbehövande (4 kap.),
- uppehållstillstånd (5 kap.),
- ställning som varaktigt bosatt i Sverige (5 a kap.),
- arbetstillstånd (6 kap.),
- EU-blåkort (6 a kap.),
- tillstånd för företagsintern förflyttning (6 b kap.)
- *tillstånd för säsongarbete (6 c kap.)*,
- återkallelse av tillstånd (7 kap.),
- avvisning och utvisning (8 kap.),
- utvisning på grund av brott (8 a kap.),
- kontroll- och tvångsåtgärder (9 kap.),
- förvar och uppsikt avseende utlänningar (10 kap.),
- hur en utlänning som hålls i förvar ska behandlas (11 kap.),
- verkställighet av beslut om avvisning och utvisning (12 kap.),
- handläggning av ärenden hos förvaltningsmyndigheterna m.m. (13 kap.),
- överklagande av förvaltningsmyndighets beslut (14 kap.),
- nöjdförklaring (15 kap.),
- migrationsdomstolar och Migrationsöverdomstolen (16 kap.),
- skyldighet att lämna uppgifter (17 kap.),
- offentligt biträde (18 kap.),
- kostnadsansvar (19 kap.),
- bestämmelser om straff m.m. (20 kap.),
- tillfälligt skydd (21 kap.),
- tribunalvittnen (22 kap.), och
- särskilda bemyndiganden (23 kap.).

Paragrafen innehåller en innehållsförteckning till lagen.

Paragrafen ändras till följd av att ett nytt kapitel, 6 c kap., införs i lagen.

2 kap. Villkor för att en utlänning skall få resa in i samt vistas och arbeta i Sverige

Kombinerade uppehålls- och arbetstillstånd

7 a § Bestämmelser om kombinerade uppehålls- och arbetstillstånd finns i 6 a – 6 c kap.

I paragrafen finns en upplysningsbestämmelse om att det i vissa kapitel finns bestämmelser om kombinerade uppehålls- och arbetstillstånd. Paragrafen ändras till följd av att det införs ett nytt kapitel, 6 c kap., som även det innehåller bestämmelser om kombinerade tillstånd.

5 kap. Uppehållstillstånd

Uppehållstillstånd på grund av arbete, utbildning på forskarnivå eller försörjning på annat sätt

5 § Ett permanent uppehållstillstånd får beviljas en utlänning som i sammanlagt fyra år under de senaste sju åren har haft

1. uppehållstillstånd för arbete eller ett av Sverige utfärdat EU-blåkort, ICT-tillstånd, ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse, *eller tillstånd för säsongarbete*, eller

2. uppehållstillstånd för studier som avser utbildning på forskarnivå.

Uppehållstillstånd får beviljas en utlänning som har sin försörjning ordnad på annat sätt än genom anställning. Om utlänningen ska bedriva näringsverksamhet ska han eller hon ha förmåga att bedriva den aktuella verksamheten.

Paragrafen innehåller bestämmelser om permanent uppehållstillstånd på grund av arbete, utbildning på forskarnivå eller försörjning på annat sätt. Övervägandena finns i avsnitt 10.

Av ändringen i *första stycket 1* framgår att den tid som en utlänning har haft ett tillstånd för säsongarbete ska räknas in vid bedömningen av om kravet på en sammanlagd tidsperiod om fyra år är uppfyllt. Det skapar förutsättningar för en utlänning som har haft ett tillstånd för säsongarbete och som efter ansökan beviljas ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete enligt de allmänna bestämmelserna om arbetskraftsinvandring att tillgodoräkna sig den tidsperiod som han eller hon har haft ett tillstånd för säsongarbete. Tiden kan också, i förekommande fall, räknas samman med tid som utlänningen har haft ett av Sverige utfärdat EU-blåkort, ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse.

När ansökan om uppehållstillstånd skall vara gjord

18 a § Det som föreskrivs i 18 § första stycket gäller inte för en utlänning som ansöker om uppehållstillstånd enligt 5 § första stycket eller uppehållstillstånd för arbete enligt 10 § om utlänningen har ett av Sverige utfärdat EU-blåkort, ICT-tillstånd, ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse, *eller tillstånd för säsongsarbete* eller har eller har haft ett EU-blåkort utfärdat av Sverige och har återtagits enligt 6 a kap. 14 §.

En ansökan om uppehållstillstånd efter inresan i Sverige får även bifallas för en familjemedlem till en utlänning som avses i första stycket om utlänningen beviljas uppehållstillstånd enligt de bestämmelser som anges där.

Paragrafen behandlar vissa situationer när en ansökan om uppehållstillstånd får ges in och beviljas efter inresa i landet. Övervägandena finns i avsnitt 10.

Av ändringen i *första stycket* framgår att den som har ett av Sverige utfärdat tillstånd för säsongsarbete får ansöka om och beviljas ett permanent uppehållstillstånd eller ett uppehållstillstånd för arbete enligt de allmänna bestämmelserna om arbetskraftsinvandring, utan att först behöva lämna landet. Att även arbetstillstånd får beviljas under vistelsen i Sverige framgår av 6 kap. 4 §.

6 kap. Arbetstillstånd

2 b § Arbetstillstånd enligt 2 § första stycket får inte ges till en utlänning som

1. är anställd av ett företag som är etablerat utanför EES-staterna och Schweiz och som ska tjänstgöra som chef, specialist eller praktikant i mer än 90 dagar i ett företag som dels är etablerat i Sverige eller i en annan EU-stat, dels är en enhet som tillhör samma företag eller företag inom samma koncern, och

2. inte tillhör någon av de kategorier som är undantagna i 6 b kap. 3 §.

Ett arbetstillstånd enligt 2 § första stycket får inte heller ges till en utlänning som

1. *har erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongsarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här, och*

2. *inte tillhör någon av de kategorier som är undantagna i 6 c kap. 4 §.*

Av paragrafen följer att ett arbetstillstånd enligt 2 § första stycket inte ska ges om utlänningen kan beviljas ett tillstånd för företagsintern förflyttning eller ett tillstånd för säsongsarbete. Övervägandena finns i avsnitt 5. I paragrafen genomförs artikel 2.1.

Andra stycket, som är nytt, innehåller bestämmelser som innebär att den som kan få ett tillstånd för säsongsarbete i fortsättningen är

hänvisad till det regelverket (6 c kap.). Avgränsningen av den grupp det handlar om sker i paragrafen i två steg. I *andra stycket 1* anges att utlänningen ska ha erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongsarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här. Förutsättningarna i punkten motsvarar vad som gäller för att kunna beviljas ett tillstånd för säsongsarbete enligt 6 c kap. 1 § första stycket, se vidare kommentaren till den paragrafen.

Av *andra stycket 2* följer att en utlänning som tillhör någon av de kategorier som enligt 6 c kap. 4 § undantas från möjligheten att kunna beviljas ett tillstånd för säsongsarbete inte omfattas av nu aktuell bestämmelse. Till exempel kan en utlänning som är bosatt i EU även fortsättningsvis ansöka om tillstånd enligt de allmänna reglerna om arbetstillstånd.

Om ett anställningserbjudande ges in till Migrationsverket av en utlänning som inte tillhör kategorierna i 6 c kap. 4 § och avser en tidsbegränsad anställning som säsongsarbetare i Sverige hos en arbetsgivare som är etablerad här ska ett arbetstillstånd enligt 2 § inte beviljas. I en sådan situation är utlänningen i stället hänvisad till reglerna om tillstånd för säsongsarbete.

6 c kap. Tillstånd för säsongsarbete

Förutsättningar för tillstånd

1 § En utlänning som har erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongsarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här ska beviljas ett tillstånd för säsongsarbete om förutsättningarna i 2–6 §§ är uppfyllda.

Ett tillstånd för säsongsarbete ska beviljas i form av

- 1. ett arbetstillstånd för säsongsarbete, om vistelsen inte överstiger 90 dagar, eller*
- 2. ett uppehålls- och arbetstillstånd för säsongsarbete (säsongsarbetstillstånd), om vistelsen överstiger 90 dagar.*

I paragrafen, som är ny, anges vilka villkor som ska vara uppfyllda för att ett tillstånd för säsongsarbete ska beviljas och i vilken form ett tillstånd ska beviljas. Övervägandena finns i avsnitt 5 och 7. Genom paragrafen genomförs delvis artiklarna 5 och 6 samt artiklarna 12.1 och 12.2 i direktivet.

Av *första stycket* framgår att en grundläggande förutsättning för att ett tillstånd för säsongsarbete ska beviljas är att utlänningen har erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongsarbetare i

Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här. För att beviljas ett tillstånd för säsongarbete måste utlänningen även uppfylla villkoren i 2–6 §§. Det krävs alltså att utlänningen uppfyller alla villkoren i dessa paragrafer för att ett tillstånd ska beviljas. Med säsongarbete avses sådant arbete som på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker inte kan bedrivas mer än under en viss del av året. Det kan t.ex. röra sig om vissa slag av jordbruksarbete och arbete inom turistnäringen. Migrationsverket fastställer en förteckning över de sysselsättningsområden där det förekommer säsongarbete.

Det ligger på utlänningen att visa att han eller hon uppfyller villkoren som ställs upp i denna och övriga paragrafer. Detta förutsätter generellt att utlänningen ger in vissa handlingar av betydelse för tillståndsprövningen. Ett anställningserbjudande eller andra relevanta handlingar som innehåller uppgift om t.ex. lön eller andra villkor, anställningens varaktighet eller arbetsplatsen och arbetets art är exempel på sådana handlingar som kan vara av betydelse.

I *andra stycket 1* anges att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas i form av ett arbetstillstånd för säsongarbete om vistelsen inte överstiger 90 dagar. En utlänning som reser in i eller vistas i Sverige i upp till 90 dagar ska enligt huvudregeln ha en Schengenvisering som beviljas enligt förordning (EG) nr 810/2009 (viseringskodexen). I *andra stycket 2* anges att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas i form av ett uppehålls- och arbetstillstånd (säsongarbetstillstånd) om vistelsen överstiger 90 dagar.

2 § Ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas om

1. anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig,
2. lönen, försäkringskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivtal eller praxis inom yrket eller branschen,
3. utlänningen kan visa att han eller hon har, eller har ansökt om, en heltäckande sjukförsäkring som gäller i Sverige,
4. utlänningen kan visa att han eller hon under sin vistelse kommer att ha tillgång till en bostad med lämplig standard, och
5. rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska unionen.

Om säsonganställningen avser ett reglerat yrke ska utlänningen styrka behörigheten att få utöva yrket i Sverige.

Ett tillstånd för säsongarbete ska inte beviljas om

1. *det finns risk för att utlänningen inte har för avsikt att lämna Sverige efter att tillståndstiden har löpt ut, eller*
2. *utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.*

Paragrafen, som är ny, innehåller vissa förutsättningar för att beviljas ett tillstånd för säsongsarbete. Övervägandena finns i avsnitt 7. Genom paragrafen genomförs delvis artiklarna 5 och 6.

I *första stycket* anges i fem punkter förutsättningar för att ett tillstånd för säsongsarbete ska beviljas i Sverige.

I *första stycket 1* finns ett krav på att anställningen ska göra det möjligt för utlänningen att försörja sig själv. Kravet motsvarar vad som generellt gäller för den som vill få arbetstillstånd enligt 6 kap. Det innebär att inkomsten från anställningen måste vara av sådan storlek att utlänningen inte behöver försörjningsstöd enligt 4 kap. 1 § socialtjänstlagen för att täcka sina kostnader för bl.a. boende och uppehälle.

Av *första stycket 2* följer att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte får vara sämre än vad som följer av svenska kollektivtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Första stycket 3 innebär ett krav på sökanden att visa att han eller hon har eller har ansökt om en heltäckande sjukförsäkring.

Utlänningen ska enligt *första stycket 4* kunna visa att han eller hon under sin vistelse kommer att ha tillgång till en bostad med lämplig standard. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer bemyndigas i 16 § att meddela föreskrifter om vad som närmare avses med en bostad av lämplig standard.

Av *första stycket 5* framgår att rekryteringsförfarandet ska vara förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska unionen. Av detta följer att Migrationsverket ska pröva om arbetsgivarens rekrytering är förenlig med principen om unionsföreträde. Rekryteringen kan inledas med att arbetsgivaren anmäler den lediga anställningen till Arbetsförmedlingen för utannonsering. Vid utannonsering av en ledig tjänst i den svenska platsbanken blir den också synlig i den europeiska internetbaserade platsportalen Eures, varigenom tjänsten görs tillgänglig för medborgare i EU/EES och Schweiz.

Om anställningen avser ett reglerat yrke, följer det av *andra stycket* att sökanden ska uppfylla kraven för att utöva yrket i Sverige. Med reglerat yrke avses enligt 5 § 2 lagen (2016:145) om

erkännande av yrkeskvalifikationer yrkesverksamhet där det genom lag, förordning eller andra föreskrifter krävs bl.a. bestämda yrkeskvalifikationer för att få tillträde till eller för att få utöva yrket.

Av *tredje stycket 1* följer att ett tillstånd för säsongarbete inte ska beviljas om det finns risk för att en utlänning inte kommer att lämna landet när tillståndet löper ut, dvs. för det fall utlänningen saknar återvändandeavsikt. Vidare framgår av *tredje stycket 2* att ett tillstånd inte får beviljas om utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

3 § Om arbetsgivaren upplåter eller förmedlar en bostad till utlänningen får ett tillstånd för säsongarbete endast beviljas om

- 1. hyran för bostaden inte står i missförhållande till utlänningens lön och boendets standard,*
- 2. arbetsgivaren har tillhandahållit utlänningen en skriftlig handling med hyresvillkoren, och*
- 3. bostaden uppfyller allmänna säkerhets- och hälsobestämmelser.*

Paragrafen, som är ny, innehåller särskilda regler för det fall arbetsgivaren upplåter eller förmedlar en bostad till utlänningen. Övervägandena finns i avsnitt 7.5. Genom paragrafen genomförs artikel 20.2 i direktivet.

Bestämmelserna i paragrafen gäller om arbetsgivaren upplåter eller förmedlar en bostad till utlänningen. Med upplåta avses att arbetsgivaren ingår ett hyresavtal med arbetstagaren om hyra av bostad. Med förmedla avses att arbetsgivaren anvisar utlänningen en hyresvärd med vilken utlänningen kan träffa avtal om hyra av bostad. I det senare fallet är alltså inte arbetsgivaren part i hyresförhållandet.

I *punkt 1* anges att ett tillstånd för säsongarbete endast får beviljas om hyran inte står i missförhållande till utlänningens lön och boendets standard. Storleken på hyran bör i första hand jämföras med hyran för motsvarande bostäder på orten där bostaden är belägen eller, om det inte kan ske, med hänsyn till i övrigt likartade förhållanden. Hyresnivån ska även ställas i relation till den nettoersättning som betalas ut till utlänningen. För att rekvisitet missförhållande ska vara uppfyllt krävs att hyran i det enskilda fallet framstår som överdrivet hög i förhållande till bostadens standard och utlänningens nettoersättning. Det kan t.ex.

handla om att utlänningen efter betalning av hyran inte har kvar så mycket av sin nettoersättning att han eller hon kan leva under rimliga levnadsförhållanden.

Enligt *punkt 2* ska en arbetsgivare som upplåter eller förmedlar en bostad ge utlänningen en skriftlig handling med hyresvillkoren. För att uppfylla detta krav kan arbetsgivaren t.ex. lämna en kopia av hyresavtalet till utlänningen.

Vidare framgår av *punkt 3* att bostaden ska uppfylla allmänna hälso- och säkerhetsbestämmelser. Vägledning bör i detta avseende kunna hämtas från bestämmelserna om bostadens skick och lägsta godtagbara standard i 12 kap. jordabalken. Till exempel bör en bostad inte få ha sådana brister i fråga om hållfasthet, brandsäkerhet eller sanitära förhållanden som inte skäligen kan godtas (12 kap. 18 a § sjunde stycket 2).

4 § Ett tillstånd för säsongarbete ska inte beviljas en utlänning som

- 1. är bosatt inom Europeiska unionens medlemsstaters territorier,*
- 2. är EES-medborgare eller medborgare i Schweiz eller är familjemedlem till en sådan medborgare, eller*
- 3. bedriver verksamhet på ett i en annan medlemsstat etablerat företags vägnar inom ramen för tillhandahållande av tjänster i den mening som avses i artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.*

Paragrafen, som är ny, undantar vissa kategorier av utlänningar från möjligheten att beviljas ett tillstånd för säsongarbete. Övervägandena finns i avsnitt 6. Paragrafen genomför artikel 2.1 och 2.3 i direktivet.

I paragrafen finns en uppräkningslista av de kategorier av utlänningar som inte omfattas av tillämpningsområdet och därmed inte kan beviljas ett tillstånd för säsongarbete.

5 § Ett tillstånd för säsongarbete ska inte heller beviljas en utlänning som visar upp handlingar till stöd för ansökan som har förvärvats på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende.

Paragrafen, som är ny, anger ytterligare en grund som medför att ett tillstånd för säsongarbete inte ska beviljas. Övervägandena finns i avsnitt 8.1. Paragrafen genomför artikel 8.1 b.

Enligt bestämmelsen ska ett tillstånd inte beviljas om de handlingar som åberopas till stöd för ansökan har förvärvats på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende. Uttrycket

förfalskats är inte avsett att begränsa tillämpningsområdet för bestämmelsen till handlingar som är förfalskade i den mening som avses i urkundsförfalskningsbrottet (14 kap. 1 § brottsbalken). Det räcker att den handling som åberopas på något sätt är oriktig eller inte avspeglar de verkliga förhållandena. Det kan exempelvis handla om ett anställningserbjudande som har upprättats för skens skull.

6 § Ett tillstånd för säsongarbete får vägras om

1. arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att ha haft en utlänning anställd utan nödvändiga tillstånd,

2. arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att ha lämnat oriktiga uppgifter till ledning för en myndighets beslut om skatt eller avgift och uppgifterna rör redovisning avseende arbete,

3. arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att inte ha uppfyllt sina skyldigheter i förhållande till utlänningar som har beviljats tillstånd för säsongarbete,

4. arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor, eller

5. arbetsgivarens verksamhet håller på att avvecklas eller har avvecklats genom en konkurs eller om arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet.

Ett tillstånd för säsongarbete får även vägras om utlänningen tidigare har haft ett tillstånd för säsongarbete och inte följt villkoren för tillståndet.

Paragrafen, som är ny, reglerar när ett tillstånd för säsongarbete får vägras. Övervägandena finns i avsnitt 8.2. Genom paragrafen genomförs artikel 8.2, 8.4 a och c.

I paragrafen anges omständigheter som medför att ett tillstånd för säsongarbete får vägras. Att ett tillstånd får vägras innebär att det inte är obligatoriskt att avslå en ansökan om någon av avslagsgrunderna föreligger. I stället måste det i varje enskilt fall göras en bedömning av samtliga relevanta omständigheter i enlighet med proportionalitetsprincipen.

I *första stycket 1–3* anges att ett tillstånd får vägras om arbetsgivaren har påförts vissa sanktioner. Vid bedömningen om det finns skäl att tillämpa avslagsgrunderna ska beaktas bl.a. vilken tid som har förflutit sedan arbetsgivaren påfördes sanktionen, hur allvarig den överträdelse som lett till sanktionen har varit och om överträdelsen framstår som en engångsföreteelse. Straff, administrativa sanktioner som skattetillägg och särskild rättsverkan av brott såsom företagsbot är exempel på sanktioner som omfattas av bestämmelsen.

När det gäller första stycket 1 omfattas exempelvis att en ställföreträdare för arbetsgivaren har straffats för brott enligt

20 kap. 5 § eller påförts avgift enligt 20 kap. 12 § för att ha haft en utlänning anställd som saknar rätt att vistas i Sverige eller som har rätt att vistas här men saknar arbetstillstånd.

Oriktigt uppgiftslämnande som omfattas av första stycket 2 är bl.a. sådant som har lett till att arbetsgivaren har blivit påförd skattetillägg enligt skatteförfarandelagen (2011:1244) eller dess ställföreträdare dömts för skattebrott enligt skattebrottslagen (1971:69). Det krävs dock även att det otillåtna handlandet har avsett uppgifter som rör redovisning av arbete. Det innebär t.ex. att ett skattebrott på grund av felaktigt redovisade uppgifter om mervärdesskatt inte ska beaktas enligt denna bestämmelse.

I första stycket 3 anges att ett tillstånd för säsongsarbete får vägras om arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att inte ha uppfyllt sina skyldigheter i förhållande till utlänningar som har beviljats tillstånd för säsongsarbete. En ansökan kan t.ex. avslås om arbetsgivaren har ålagts att betala diskrimineringsersättning enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen eller arbetsgivaren har dömts för osann försäkran för att ha lämnat osann uppgift i fråga om en bostad som arbetsgivaren tillhandahåller en säsongsarbetare.

Första stycket 4 innebär att ett tillstånd får vägras om arbetsgivaren inte har uppfyllt vissa rättsliga skyldigheter när det gäller bl.a. arbetstagares rättigheter, social trygghet och skatter. Det kan t.ex. röra sig om ett företag som inte har betalat ut lön och annan ersättning. Det kan även handla om att företaget har underlåtit att betala skatt eller att det har konstaterats brister i fråga om arbetsmiljö.

Enligt *första stycket 5* får ett tillstånd vägras om arbetsgivarens verksamhet håller på att avvecklas eller har avvecklats genom en konkurs eller om arbetsgivare inte bedriver någon ekonomisk verksamhet. Det kan t.ex. handla om att ett aktiebolag har blivit försatt i konkurs och att det framgår att detta kommer att upplösas på grund av underskott i konkursen (se 25 kap. 50 § aktiebolagslagen [2005:551]).

Ett tillstånd för säsongsarbete kan enligt *andra stycket* även vägras om en utlänning inte har uppfyllt skyldigheterna i ett tidigare beslut om inresetillstånd som säsongsarbetare. Det kan t.ex. röra sig om att en säsongsarbetare vid en tidigare vistelse har utfört annat arbete än vad som angavs i det då aktuella tillståndet.

Ett annat exempel är att utlänningen har vistats och arbetat i Sverige efter det att tillståndstiden löpt ut.

Ansökan om tillstånd

7 § En utlänning som vill ha ett tillstånd för säsongarbete ska ha ansökt om och beviljats tillståndet före inresan i EU. En ansökan får inte bifallas efter inresan.

Första stycket gäller dock inte om utlänningen

- 1. ansöker om förlängning av tillståndstiden för ett tillstånd för säsongarbete, eller*
- 2. har ett tillstånd för säsongarbete och ansöker om ett nytt sådant tillstånd.*

Paragrafen, som är ny, behandlar när en ansökan om tillstånd för säsongarbete ska göras. Övervägandena finns i avsnitt 9.2. Paragrafen genomför artikel 2.1 och 15.5.

I *första stycket* anges huvudregeln att en ansökan om tillstånd ska ha beviljats före inresan i EU och att en sådan ansökan inte får bifallas efter inresan. I *andra stycket* finns två undantag från huvudregeln. Det gäller dels om en utlänning ansöker om förlängning av tillståndstiden för fortsatt arbete hos samma arbetsgivare (*punkten 1*), dels om utlänningen vill byta till en annan arbetsgivare och därför under tillståndstiden ansöker om ett nytt tillstånd för säsongarbete (*punkten 2*).

8 § En utlänning som inom giltighetstiden för ett tillstånd för säsongarbete ansöker om en förlängning av tillståndet eller om ett nytt sådant tillstånd, får arbeta som säsongarbetare i Sverige till dess tillståndsfrågan har avgjorts.

Paragrafen, som är ny, behandlar möjligheten att arbeta under handläggningstiden för en förlängningsansökan eller ansökan om ett nytt tillstånd. Övervägandena finns i avsnitt 9.7. Paragrafen genomför artikeln 18.2.

En utlänning får enligt bestämmelsen arbeta i Sverige som säsongarbetare under handläggningstiden, om han eller hon ansöker om en förlängning av ett tillstånd för säsongarbete eller ansöker om ett nytt sådant tillstånd. En förutsättning för att utlänningen ska få arbeta under handläggningstiden är dock att utlänningen ger in ansökan inom giltighetstiden för det befintliga tillståndet.

Tillståndstid

9 § Ett tillstånd för säsongarbete får inte gälla för längre tid än anställningstiden eller giltighetstiden för utlänningspass.

Den sammanlagda tillståndstiden för ett eller flera tillstånd enligt detta kapitel får inte överstiga sex månader under en tolvmånadersperiod.

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om tillståndstiden för ett tillstånd för säsongarbete. Övervägandena finns i avsnitt 9.3. Genom paragrafen genomförs artikel 14.1.

Av första stycket följer att ett tillstånd för säsongarbete inte får gälla för längre tid än den tid som anställningen enligt ansökan ska pågå eller giltighetstiden för utlänningspass.

Av andra stycket framgår att tillståndstiden inte får överstiga sex månader under en tolvmånadersperiod. Tidsfristen omfattar den sammanlagda varaktigheten för på varandra följande utfärdade tillstånd för säsongarbete. Det innebär t.ex. att en säsongarbetare som vill byta arbetsgivare och ansöka om ett nytt tillstånd måste beakta den tillståndstid som hänför sig till det första tillståndet.

Förlängning av tillståndstiden

10 § Tillståndstiden för ett tillstånd för säsongarbete får efter ansökan förlängas upp till den tid som framgår av 9 §.

Tillståndstiden får inte förlängas om

1. förutsättningarna i 1–4 §§ för att bevilja tillståndet i fråga inte är uppfyllda,
2. tillståndet har förvärvats på ett bedrägligt sätt,
3. bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats i något avseende, eller
4. utlämningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

Paragrafen, som är ny, behandlar förlängning av tillståndstiden för ett tillstånd för säsongarbete. Övervägandena finns i avsnitt 8.4. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 15.

Av första stycket följer att ett tillstånd för säsongarbete kan förlängas upp till som längst sex månader under en tolvmånadersperiod och att ett tillstånd inte får beviljas för längre tid än anställningstiden eller giltighetstiden för utlänningspass (9 §).

I andra stycket anges i vilka fall som tillståndstiden inte får förlängas. Enligt andra stycket 1 ska en förlängning vägras om

utlänningen inte uppfyller villkoren för att kunna beviljas ett tillstånd enligt 1–4 §§. Bestämmelsen innebär att det vid en ansökan om förlängning på nytt ska prövas om förutsättningarna är uppfyllda. Tillståndet får t.ex. inte förlängas om lönen eller de övriga anställningsvillkoren inte längre motsvarar vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen eller om den bostad som utlänningen hyr inte är lämplig. Detsamma gäller om det visar sig att utlänningens arbete inte avser sådant säsongarbete som avses i 1 §.

Av *andra stycket 2* framgår att tillståndstiden inte får förlängas om tillståndet har förvärvats på ett bedrägligt sätt. Det kan t.ex. ha framkommit att någon av de handlingar som låg till grund för beviljande av tillståndet var falsk eller på annat sätt oriktig.

Andra stycket 3 omfattar det fallet att ett bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats i något avseende.

Slutligen anges i *andra stycket 4* att förlängning av tillståndstiden ska vägras om utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

11 § En förlängning av tillståndstiden får vägras om det finns grund för avslag enligt 6 §.

Paragrafen, som är ny, anger när en förlängning av tillståndstiden får vägras. Övervägandena finns i avsnitt 8.4. I paragrafen genomförs delvis artikel 15 i direktivet.

Enligt bestämmelsen får en förlängning vägras om det enligt 6 § finns grund att avslå en ansökan om tillstånd. 6 § avser dels situationer när arbetsgivaren har påförts sanktioner, inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter eller inte bedriver ekonomisk verksamhet, dels att utlänningen tidigare har haft ett tillstånd för säsongarbete och inte följt villkoren för tillståndet. För en närmare utveckling av dessa avslagsgrunder, se kommentaren till 6 §.

Återkallelse av tillstånd

12 § Ett tillstånd för säsongarbete ska återkallas om

- 1. tillståndet har förvärvats på ett bedrägligt sätt,*
- 2. bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats i något avseende,*

3. utlänningen vistas i Sverige av andra skäl än dem som tillståndet beviljades för, eller

4. utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa.

Paragrafen, som är ny, handlar om återkallelse av ett tillstånd för säsongarbete. Övervägandena finns i avsnitt 8.3. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 9.

I paragrafen anges i vilka fall som ett tillstånd för säsongarbete ska återkallas. Uppräkningen i *punkterna 1–2 och 4* motsvarar i huvudsak de omständigheter som enligt 10 § andra stycket 2–4 ska leda till att en ansökan om förlängning ska avslås, se vidare kommentaren till den paragrafen.

Enligt *punkt 3* får tillståndstiden inte förlängas om utlänningen vistas i Sverige av andra skäl än dem för vilka han eller hon beviljades tillstånd. Det kan t.ex. handla om en utlänning som inte påbörjar en anställning eller som vistas i landet av andra orsaker än de som angavs i ansökan.

13 § Ett tillstånd för säsongarbete får återkallas om

1. förutsättningarna i 1–4 §§ för att bevilja tillståndet i fråga inte är uppfyllda, eller

2. det finns grund för avslag enligt 6 § första stycket.

Paragrafen, som är ny, reglerar i vilka fall ett tillstånd för säsongarbete får återkallas. Övervägandena finns i avsnitt 8.3. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 9 i direktivet.

I paragrafen anges i vilka fall ett tillstånd för säsongarbete får återkallas. Enligt *punkt 1* får en återkallelse ske om utlänningen inte uppfyller villkoren för att kunna beviljas ett tillstånd enligt 1–4 §§. Tillståndet kan t.ex. återkallas om lönen eller de övriga anställningsvillkoren inte längre motsvarar – eller under tillståndsperioden inte har motsvarat – vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Ett skäl att inte tillämpa bestämmelsen kan vara att arbetsgivaren har gjort ett mindre misstag, t.ex. i fråga om utbetalning av lön, men på eget initiativ vidtagit en rättelse som leder till att villkoren är uppfyllda.

Enligt *punkt 2* får ett tillstånd återkallas om det enligt 6 § första stycket finns grund att avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete. Uppräkningen motsvarar de omständigheter som

enligt 6 § första stycket kan leda till att en ansökan om tillstånd för säsongarbete avslås. För en närmare utveckling av dessa grunder, se kommentaren till 6 §.

Anmälningsskyldighet

14 § En utlänning som ansöker om eller har beviljats ett tillstånd för säsongarbete ska anmäla till Migrationsverket om han eller hon byter bostad.

Paragrafen, som är ny, innehåller en bestämmelse om anmälningsskyldighet avseende utlänningens bostad. Övervägandena finns i avsnitt 7.5. Genom paragrafen genomförs artikel 20.1.

En utlänning som ansöker om eller har beviljats ett tillstånd för säsongarbete ska enligt bestämmelsen anmäla till Migrationsverket om han eller hon byter bostad. Den som under ett ansökningsförfarande underlåter att anmäla ändrade uppgifter av betydelse kan straffas med böter eller fängelse i högst sex månader enligt 20 kap. 6 § 2.

Beslutande myndighet

15 § Beslut enligt detta kapitel meddelas av Migrationsverket.

Paragrafen, som är ny, anger behörig myndighet. Övervägandena finns i avsnitt 9.2. Genom paragrafen genomförs artikel 13.1.

Av paragrafen framgår att det är Migrationsverket som fattar beslut i ärenden som rör tillstånd för säsongarbete. Att Migrationsverkets beslut kan överklagas till en migrationsdomstol och – om prövningstillstånd meddelas – till Migrationsöverdomstolen framgår av 14 kap. 3 § och 16 kap. 9 § första stycket och 11 § första stycket.

Bemyndiganden

16 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om vad som ska anses vara en bostad med lämplig standard enligt 2 § första stycket 4.

Paragrafen, som är ny, innehåller ett bemyndigande för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att meddela föreskrifter i fråga om vad som avses med en bostad med lämplig standard. Övervägandena finns i avsnitt 7.5. Genom paragrafen genomförs artiklarna 5.1 c och 6.1 c.

17 § Regeringen får meddela föreskrifter om

1. skyldighet för arbetsgivare som upplåter eller förmedlar en bostad till en utlänning som har beviljats ett tillstånd för säsongarbete att lämna uppgifter om bostaden,

2. skyldighet för arbetsgivare till en utlänning som har beviljats ett tillstånd för säsongarbete att lämna uppgifter om de anställningsvillkor som gäller för utlänningen, och

3. hur uppgiftsskyldigheten enligt 1 och 2 ska uppfyllas.

Paragrafen, som är ny, innehåller ett bemyndigande för regeringen att meddela vissa föreskrifter om uppgiftsskyldighet. Övervägandena finns i avsnitt 14.1 och 15.1. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 17.1 och 24.1.

Enligt *punkt 1* får regeringen meddela föreskrifter om skyldighet för arbetsgivare som upplåter eller förmedlar en bostad att lämna uppgifter om bostaden.

Vidare bemyndigas regeringen i *punkt 2* att meddela föreskrifter om skyldighet för arbetsgivare att lämna uppgift om de anställningsvillkor som gäller för en säsongarbetare som har beviljats ett tillstånd för säsongarbete.

I *punkt 3* bemyndigas regeringen att meddela föreskrifter om hur uppgiftsskyldigheten punkterna 1 och 2 ska uppfyllas.

9 kap. Kontroll- och tvångsåtgärder

Fotografi och fingeravtryck

8 a § En utlänning som ansöker om uppehållstillstånd är skyldig att låta Migrationsverket, en utlandsmyndighet eller Regeringskansliet fotografera honom eller henne och ta hans eller hennes fingeravtryck. Samma skyldighet gäller om bevis om uppehållstillstånd (uppehållstillståndskort) ska utfärdas enligt rådets förordning (EG) nr 1030/2002 av den 13 juni 2002 om en enhetlig utformning av uppehållstillstånd för medborgare i tredje land av annan anledning än att en utlänning ansöker om uppehållstillstånd.

Skyldigheten att låta en myndighet ta fingeravtryck gäller inte om utlänningen är under sex år eller om det är fysiskt omöjligt för utlänningen att lämna

fingeravtryck. Den gäller inte heller om utlänningen omfattas av avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater å ena sidan och Schweiz å andra sidan om fri rörlighet för personer.

Ett fotografi och två fingeravtryck ska sparas i ett lagringsmedium i uppehållstillståndskortet. Fingeravtryck som inte sparats i ett sådant medium och de biometriska data som tas fram ur fingeravtrycken och ur fotografiet ska omedelbart förstöras när uppehållstillståndskortet har lämnats ut eller ärendet om uppehållstillstånd har avgjorts utan att utlänningen har beviljats uppehållstillstånd.

Paragrafen innehåller bestämmelser om fotografi och fingeravtryck i uppehållstillståndskort. Övervägandena finns i avsnitt 17.

Tillägget i *andra stycket* innebär att en utlännings som omfattas av avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater å ena sidan och Schweiz å andra sidan om fri rörlighet för personer är undantagen från skyldigheten enligt första stycket att lämna fingeravtryck vid en ansökan om uppehållstillstånd eller när bevis om uppehållstillstånd ska utfärdas av någon annan anledning än en ansökan om uppehållstillstånd.

20.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1991:572) om särskild utlänningskontroll

Allmänna bestämmelser

5 § I ärenden enligt denna lag gäller följande föreskrifter i utlänningslagen (2005:716) i tillämpliga delar:

1 kap. 3 b § om EES-medborgare,

1 kap. 13 § om skyndsam handläggning,

3 a kap. 2 § om familjemedlemmar till EES-medborgare,

4 kap. 1–4 §§ om flyktingar och andra skyddsbehövande,

5 kap. 1–1 c, 2 a–d, 3–10, 12–16 och 17–19 §§ om uppehållstillstånd,

5 a kap. 1–4 och 6 §§ om ställning som varaktigt bosatt,

6 kap. 3 § om arbetstillstånd,

6 a kap. 1–11 §§ om EU-blåkort,

6 b kap. 1–15 §§ om tillstånd för företagsintern förflyttning,

6 c kap. 1–11 och 14 §§ om tillstånd för säsongarbete,

8 kap. 12 och 13 §§ om utvisning av EES-medborgare och sådana medborgares familjemedlemmar,

8 kap. 14 § om utvisning av utlännings med permanent uppehållsrätt, EES-medborgare som har vistats i Sverige under de tio närmast föregående åren och EES-medborgare som är barn,

8 a kap. 2 § första stycket om sådana hänsyn som ska tas till anknytningen till det svenska samhället, om fråga uppkommit om utvisning av en utlännings som har ställning som varaktigt bosatt i Sverige,

9 kap. 8 § om fotografi och fingeravtryck,
10 kap. 1, 2, 4–11 och 17 §§ om förvar och uppsikt,
12 kap. 1–5, 13 a och 21–23 §§ om verkställighet av beslut om utvisning,
13 kap. 1–7 §§ om muntlig handläggning hos förvaltningsmyndighet,
13 kap. 10 § om motivering av beslut,
13 kap. 11 § om tolkersättning,
13 kap. 12 § om rättelse av beslut på grund av oriktig uppgift,
13 kap. 15 och 16 §§ om DNA-analys,
16 kap. 1 § andra stycket om Migrationsöverdomstolen,
17 kap. 1 och 2 §§ om skyldighet att lämna uppgifter,
18 kap. 1 § andra och tredje styckena om offentligt biträde för barn, och
19 kap. 1–4 §§ om kostnadsansvar.

Skyldigheten enligt 17 kap. 1 § utlänningslagen att lämna uppgifter gäller vid tillämpningen av denna lag även i förhållande till regeringen.

Paragrafen hänvisar till bestämmelser i utlänningslagen som ska tillämpas vid handläggningen av ärenden enligt lagen om särskild utlänningskontroll. Övervägandena finns i avsnitt 7.8.

I paragrafen införs en hänvisning till de nya bestämmelserna i 6 c kap. utlänningslagen om tillstånd för säsongarbete. Hänvisningen innebär att de angivna bestämmelserna om tillstånd för säsongarbete ska tillämpas vid handläggningen av ärenden enligt lagen om särskild utlänningskontroll.

20.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet

2 kap. Beskattningsdatabasen

Direktåtkomst

8 b § Migrationsverket får ha direktåtkomst till uppgifter som avses i 3 § 1–5 och 11 om uppgifterna behövs vid handläggning av ansökningar om eller kontroll av *antingen* ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse enligt 6 b kap. utlänningslagen (2005:716), *eller tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. samma lag.*

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om omfattningen av direktåtkomsten.

Paragrafen reglerar Migrationsverkets direktåtkomst till beskattningsdatabasen. Övervägandena finns i avsnitt 16.

Av tillägget i *första stycket* framgår att Migrationsverket får ha direktåtkomst till beskattningsdatabasen även i ärenden om tillstånd för säsongarbete. För att Migrationsverket ska ges direktåtkomst krävs att uppgifterna behövs vid handläggningen. Direktåtkomsten gäller vid frågor om tillstånd ska beviljas, förlängas eller återkallas.

20.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (2001:184) om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet

2 kap. Kronofogdemyndighetens databaser

Direktåtkomst

27 a § Migrationsverket får ha direktåtkomst till uppgifter som avses i 5 § första stycket 1–4 och 7 om uppgifterna behövs vid handläggning av ansökningar om eller kontroll av *antingen* ICT-tillstånd eller ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse enligt 6 b kap. utlänningslagen (2005:716), *eller tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. samma lag.*

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om omfattningen av direktåtkomsten.

Paragrafen reglerar Migrationsverkets direktåtkomst till utsoknings- och indrivningsdatabasen. Övervägandena finns i avsnitt 16.

Av tillägget i *första stycket* framgår att Migrationsverket får ha direktåtkomst till utsoknings- och indrivningsdatabasen även i ärenden om tillstånd för säsongarbete. För att Migrationsverket ska ges direktåtkomst krävs att uppgifterna behövs vid handläggningen. Direktåtkomsten gäller vid frågor om tillstånd ska beviljas, förlängas eller återkallas.

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2014/36/EU
av den 26 februari 2014
om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR
 ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktions-
 sätt, särskilt artikel 79.2 a och 79.2 b,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de natio-
 nella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala commit-
 téns yttrande ⁽¹⁾,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande ⁽²⁾,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽³⁾, och

av följande skäl:

- (1) För att successivt inrätta ett område med frihet, säkerhet och rättvisa föreskrivs i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) att det ska beslutas om åtgärder på områdena asyl, invandring och skydd för tredjelandsmedborgares rättigheter.
- (2) I EUF-fördraget föreskrivs att unionen ska utforma en gemensam invandringspolitik som syftar till att i alla lägen säkerställa en effektiv förvaltning av migrationsströmmarna och en rättvis behandling av tredjelandsmedborgare som vistas lagligen i medlemsstaterna. I detta syfte ska Europaparlamentet och rådet besluta om åtgärder om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse och om fastställande av deras rättigheter.
- (3) I Haagprogrammet, som antogs av Europeiska rådet den 4 november 2004, anges att laglig migration kommer att ha stor betydelse för att främja ekonomisk utveckling, och kommissionen uppmanades följaktligen att lägga fram en strategisk plan för laglig migration som inbegriper förfaranden för inresetillstånd och som snabbt kan hantera fluktuerande efterfrågan på migrerande arbetskraft.
- (4) Vid sitt möte den 14–15 december 2006 enades Europeiska rådet om en rad åtgärder för 2007. Dessa åtgärder inbegriper bland annat utformning av en välfungerande migrationspolitik som till fullo respekterar medlemsstaternas nationella behörighet, för att bistå medlemsstaterna med att tillgodose befintliga och framtida behov av arbetskraft. Europeiska rådet efterfrågade också en undersökning av vilka medel som kan användas för att underlätta temporär migration.
- (5) Genom den europeiska pakt för invandring och asyl som antogs av Europeiska rådet vid dess möte den 16 oktober 2008 åtar sig unionen och dess medlemsstater att föra en rättvis, effektiv och enhetlig politik som ett svar på de utmaningar och möjligheter som migration innebär. Paktens utgör grunden för en gemensam politik för invandring som styrs av en anda av solidaritet mellan medlemsstaterna och samarbete med tredjeländer, och bygger på en god hantering av migrationsströmmarna, inte enbart i mottagarlandets utan också i ursprungslandets och migrantens eget intresse.
- (6) I Stockholmsprogrammet, som antogs av Europeiska rådet den 11 december 2009 konstateras att arbetskraftsinvandring kan bidra till ökad konkurrenskraft och ekonomisk livskraft samtidigt som en flexibel invandringspolitik – mot bakgrund av de stora demografiska utmaningarna och det därmed sammanhängande ökade behovet av arbetskraft som unionen kommer att ställas inför i framtiden – kommer att utgöra ett viktigt bidrag till unionens ekonomiska utveckling och resultat på lång sikt. Det framhålls också att det är viktigt att tredjelandsmedborgare som vistas lagligen på medlemsstaternas territorium behandlas rättvist och att kopplingen mellan migration och utveckling optimeras. I programmet uppmanas kommissionen och Europeiska rådet att fortsätta genomförandet av den strategiska plan för laglig migration som anges i kommissionens meddelande av den 21 december 2005.
- (7) Detta direktiv bör bidra till en effektiv hantering av migrationsströmmarna i fråga om den specifika kategorin säsongsbunden temporär migration och säkerställa rimliga arbets- och levnadsförhållanden för säsongarbetare, genom att ange rättvisa och transparenta regler för inresa och vistelse, samt fastställa säsongarbetares rättigheter, samtidigt som det erbjuder incitament och skydd för att förhindra vistelser utöver den fastställda perioden eller att tillfälliga vistelser blir permanenta. Dessutom kommer de regler som fastställs i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG ⁽⁴⁾ att bidra till att sådana tillfälliga vistelser inte omvandlas till olagliga vistelser.

⁽¹⁾ EUT C 218, 23.7.2011, s. 97.

⁽²⁾ EUT C 166, 7.6.2011, s. 59.

⁽³⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 5 februari 2014 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 17 februari 2014.

⁽⁴⁾ 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).

- (8) Medlemsstaterna bör genomföra detta direktiv utan diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, etnisk eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmågenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, i enlighet med, i synnerhet, rådets direktiv 2000/43/EG⁽¹⁾ och rådets direktiv 2000/78/EG⁽²⁾.
- (9) Detta direktiv bör inte påverka tillämpningen av principen om företräde för unionsmedborgare vad beträffar tillträde till medlemsstaternas arbetsmarknad, såsom den uttrycks i relevanta bestämmelser i de relevanta anslutningsakterna.
- (10) Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas rätt att bestämma hur många tredjelandsmedborgare som får beviljas inresa för säsongsarbete från ett tredjeland till deras territorium i den mening som avses i fördraget.
- (11) Detta direktiv bör inte påverka villkoren för tillhandahållandet av tjänster inom ramen för artikel 56 i EUF-fördraget. Detta direktiv bör i synnerhet inte påverka arbets- och anställningsvillkor som enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG⁽³⁾ gäller arbetstagare som utstationerats av ett företag som är etablerat i en medlemsstat för att tillhandahålla en tjänst på en annan medlemsstats territorium.
- (12) Detta direktiv bör omfatta anställningsförhållanden mellan säsongsarbetare och arbetsgivare. Om en medlemsstats nationella rätt möjliggör inresa för tredjelandsmedborgare som säsongsarbetare genom en arbetsförmedling eller ett bemanningsföretag som anställer säsongsarbetaren samt har sitt säte på medlemsstatens territorium bör sådana förmedlingar och företag inte undantas från detta direktivs tillämpningsområde.
- (13) Vid införlivandet av detta direktiv bör medlemsstaterna, i förekommande fall och i samråd med arbetsmarknadens parter, upprätta en förteckning över de sysselsättningsområden som innefattar säsongsbunden verksamhet. Säsongsbunden verksamhet återfinns typiskt inom sektorer såsom jordbruket och trädgårdsnäringsen, i synnerhet under sädd- och skördeperioderna, eller turistnäringen, i synnerhet under semesterperioden.
- (14) När det föreskrivs i nationell rätt får medlemsstaterna, i enlighet med principen om icke-diskriminering enligt artikel 10 i EUF-fördraget, tillämpa förmånligare behandling av medborgare från specifika tredjeländer jämfört med medborgare från andra tredjeländer vid genomförande av de frivilliga bestämmelserna i detta direktiv.
- (15) Ansökan om tillstånd för inresa som säsongsarbetare ska endast kunna lämnas in så länge den tredjelandsmedborgaren vistas utanför medlemsstaternas territorium.
- (16) Det bör vara möjligt att vägra inresa för de ändamål som anges i detta direktiv på vederbörligen motiverade grunder. Framför allt bör det vara möjligt att vägra inresa om en medlemsstat, enligt en bedömning som grundar sig på fakta, anser att den berörda tredjelandsmedborgaren utgör ett potentiellt hot mot den allmänna ordningen, den allmänna säkerheten eller folkhälsan.
- (17) Detta direktiv ska inte påverka tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/115/EG⁽⁴⁾.
- (18) Detta direktiv bör inte inverka negativt på rättigheter som har tillerkänts en tredjelandsmedborgare som redan lagligen vistas i en medlemsstat för att arbeta.
- (19) När det gäller medlemsstater som tillämpar Schengenregelverket fullt ut gäller följande i sin helhet: Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 810/2009⁽⁵⁾ (nedan kallad *viseringskodexen*), Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 562/2006⁽⁶⁾ (nedan kallad *kodexen om Schengengränserna*) och rådets förordning (EG) nr 539/2001⁽⁷⁾. Med avseende på vistelser som inte överstiger 90 dagar innebär detta därför att villkoren för säsongsarbetares inresa till det territorium som tillhör de medlemsstater som fullt ut tillämpar Schengenregelverket regleras av dessa instrument, medan detta direktiv endast reglerar kriterierna och kraven för tillträde till arbetsmarknaden. I fall där medlemsstaterna inte tillämpar Schengenregelverket fullt ut, med undantag för Förenade kungariket och Irland, gäller endast kodexen om Schengengränserna. De bestämmelser i Schengenregelverket som avses i detta direktiv tillhör den del av Schengenregelverket som Irland och Förenade kungariket inte deltar i och därför gäller dessa bestämmelser inte dem.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/115/EG av den 16 december 2008 om gemensamma normer och förfaranden för återvändande av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i medlemsstaterna (EUT L 348, 24.12.2008, s. 98).

⁽²⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 810/2009 av den 13 juli 2009 om införande av en gemenskapskodex om viseringar (viseringskodexen) (EUT L 243, 15.9.2009, s. 1).

⁽³⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 562/2006 av den 15 mars 2006 om en gemenskapskodex om gränspassage för personer (kodexen om Schengengränserna) (EUT L 105, 13.4.2006, s. 1).

⁽⁴⁾ Rådets förordning (EG) nr 539/2001 av den 15 mars 2001 om fastställande av förteckningen över tredje länder vars medborgare är skyldiga att inneha visering när de passerar de yttre gränserna och av förteckningen över de tredje länder vars medborgare är undantagna från detta krav (EGT L 81, 21.3.2001, s. 1).

- (20) Kriterier och krav för inresa och grunder för att avslå och återkalla eller att inte förlänga vistelser som inte överstiger 90 dagar bör fastställas i detta direktiv när det gäller anställning som säsongarbetare. När viseringar för kortare vistelse utfärdas för säsongarbete ska de relevanta bestämmelserna i Schengenregelverket avseende villkoren för inresa och vistelse på medlemsstaternas territorium samt grunderna för avslag, förlängning, upphävande eller återkallande av sådana viseringar tillämpas i enlighet med dessa. Särskilt bör varje beslut om avslag, upphävande eller återkallande av en visering och de skäl som ligger till grund för beslutet meddelas sökanden i enlighet med artiklarna 32.2 och 34.6 i viseringskodexen, med hjälp av standardformuläret i bilaga VI till viseringskodexen.
- (21) För säsongarbetare som beviljats inresa för vistelser som överstiger 90 dagar bör man i detta direktiv fastställa både villkoren för inresa och vistelse på territoriet och kriterierna och kraven för tillträde till arbetsmarknaden i medlemsstaterna.
- (22) Genom detta direktiv bör det införas ett flexibelt system för inresa som bygger på efterfrågan och objektiva kriterier, såsom ett giltigt anställningsavtal eller ett bindande anställningserbjudande där de väsentliga dragen i kontraktförhållandet eller anställningsförhållandet anges.
- (23) Medlemsstaterna bör ha möjlighet att genomföra en kontroll som visar att en tjänst inte kan besättas med arbetskraft som redan finns på den inhemska arbetsmarknaden.
- (24) Medlemsstaterna bör kunna avslå en ansökan om inresa, särskilt när en tredjelandsmedborgare inte har följt de villkor som gällt ett tidigare beslut om inresa som säsongarbetare om att lämna den berörda medlemsstatens territorium när tillståndet för säsongarbete löpt ut.
- (25) Medlemsstaterna bör kunna kräva att arbetsgivaren samarbetar med de behöriga myndigheterna och tillhandahåller all relevant information som behövs i syfte att förhindra eventuellt missbruk och eventuell felaktig användning av det förfarande som fastställs i detta direktiv.
- (26) Bestämmelser om ett gemensamt förfarande som resulterar i ett kombinerat tillstånd som omfattar såväl vistelse som arbete bör bidra till att medlemsstaternas nuvarande regler kan förenklas. Detta bör inte påverka medlemsstaternas rätt att utse behöriga myndigheter och det sätt på vilket dessa skulle delta i det gemensamma förfarandet i enlighet med de nationella förvaltningarnas organisationsprinciper och praxis.
- (27) Utseendet av behöriga myndigheter enligt detta direktiv bör inte påverka den roll och det ansvar som andra myndigheter och, i förekommande fall, arbetsmarknadens parter har i fråga om att, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, pröva och fatta beslut om ansökan.
- (28) Detta direktiv bör medge en viss flexibilitet för medlemsstaterna avseende de tillstånd som ska utfärdas (inresa, vistelse och arbete) för säsongarbetare. Utfärdandet av en visering för längre vistelse i enlighet med artikel 12.2 a bör inte påverka medlemsstaternas möjlighet att i förhand utfärda ett tillstånd att arbeta i den berörda medlemsstaten. För att säkerställa att de anställningsvillkor som föreskrivs i detta direktiv har kontrollerats och är uppfyllda bör man emellertid på de i förhand beviljade tillstånden tydliggöra att de har utfärdats för säsongarbete. I fall där endast viseringar för kortare vistelse utfärdas bör medlemsstaterna i detta syfte använda rubriken "Anmärkningar" på viseringsmärket.
- (29) För alla vistelser som inte överstiger 90 dagar bör medlemsstaterna välja att utfärda antingen en visering för kortare vistelse eller en visering för kortare vistelse åtföljd av ett arbetstillstånd i de fall där tredjelandsmedborgaren ska ha visering i enlighet med förordning (EG) nr 539/2001. Om tredjelandsmedborgaren inte omfattas av viseringskravet och om en medlemsstat inte har tillämpat artikel 4.3 i den förordningen bör medlemsstaterna bevilja honom eller henne ett arbetstillstånd som fungerar som ett tillstånd för säsongarbete. För alla vistelser som överstiger 90 dagar bör medlemsstaterna välja att utfärda ett av följande tillstånd: en visering för längre vistelse, ett säsongarbetstillstånd eller ett säsongarbets-tillstånd åtföljt av en visering för längre vistelse, om en visering för längre vistelse krävs enligt nationell rätt för inresa till territoriet. Ingenting i detta direktiv bör hindra medlemsstaterna från att utfärda arbetstillstånd direkt till arbetsgivaren.
- (30) När en visering behövs i den enda avsikten att inresa till en medlemsstats territorium och tredjelandsmedborgaren uppfyller villkoren för att beviljas ett säsongarbets-tillstånd, bör den berörda medlemsstaten underlätta för tredjelandsmedborgaren att erhålla den visering som krävs och säkerställa att den behöriga myndigheten effektivt samarbetar i detta syfte.

- (31) Medlemsstaterna bör fastställa vistelsens maximala varaktighet och begränsa den till en period på mellan fem och nio månader som, tillsammans med definitionen av säsongarbete, säkerställer att det är fråga om genuint säsongarbete. Det bör föreskrivas att det är möjligt att förlänga anställningsavtalet eller byta arbetsgivare inom den maximala vistelseperioden, under förutsättning att inresekriterierna fortfarande uppfylls. Detta bör bidra till att minska den eventuella risken för utnyttjande, vilken säsongarbetare som är knutna till en enda arbetsgivare kan utsättas för, samtidigt som det är ett flexibelt svar på arbetsgivares faktiska arbetskraftsbehov. Möjligheten för säsongarbetaren att anställas av en annan arbetsgivare i enlighet med de villkor som anges i detta direktiv bör inte innebära att säsongarbetaren, om han eller hon blir arbetslös, kan söka arbete på medlemsstaternas territorium.
- (32) Vid beslut om att förlänga vistelser eller förnya tillstånd för säsongarbete bör medlemsstaterna kunna beakta situationen på arbetsmarknaden.
- (33) I fall där en säsongarbetare har beviljats tillstånd för en vistelse som inte överstiger 90 dagar och där medlemsstaten har beslutat att förlänga vistelsen utöver 90 dagar bör viseringen för kortare vistelse ersättas av antingen en visering för längre vistelse eller ett säsongarbetstillstånd.
- (34) Med beaktande av vissa aspekter av cirkulär migration och anställningsutsiktarna för flera säsonger än en för säsongarbetare från tredjeländer samt intresset av tillgång till stabilare och redan utbildad arbetskraft hos arbetsgivare inom unionen bör möjlighet ges till förenklade förfaranden för inresa för tredjelandsmedborgare med årligt uppsåt som minst en gång de senaste fem åren har beviljats inresetillstånd som säsongarbetare till en medlemsstat och som alltid har följt de kriterier och villkor som föreskrivs i detta direktiv för inresa och vistelse i den berörda medlemsstaten. Dessa förfaranden bör inte påverka eller möjliggöra ett kringgående av kravet att det ska vara fråga om säsongbundet arbete.
- (35) Medlemsstaterna bör göra sitt bästa för att tillhandahålla de sökande den information om villkor för inresa och vistelse, inbegripet rättigheter och skyldigheter samt rättssäkerhetsgarantier i enlighet med detta direktiv, och alla de underlag som krävs för att lämna in en ansökan om att som säsongarbetare vistas och arbeta på en medlemsstats territorium.
- (36) Medlemsstaterna bör införa effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner mot arbetsgivare som åsidosätter sina skyldigheter enligt detta direktiv. Dessa sanktioner skulle kunna bestå av åtgärder i enlighet med artikel 7 i direktiv 2009/52/EG och bör, när så är lämpligt, inbegripa en skyldighet för arbetsgivaren att betala ersättning till säsongarbetare. Nödvändiga mekanismer bör inrättas så att säsongarbetare kan få den ersättning de har rätt till även om de inte längre befinner sig på den berörda medlemsstatens territorium.
- (37) Det bör införas regler om förfarandet för handläggningen av ansökningar om inresa som säsongarbetare. Det förfarandet bör vara effektivt och hanterligt, med hänsyn till den normala arbetsbelastningen vid medlemsstaternas förvaltningar, samt öppet och rättvist, så att de berörda personernas rättssäkerhet garanteras.
- (38) Vid viseringar för kortare vistelse regleras rättssäkerhetsgarantierna av de relevanta bestämmelserna i Schengenregelverket.
- (39) De behöriga myndigheterna i medlemsstaterna bör besluta om ansökningar om tillstånd för säsongarbete så snart som möjligt efter att de lämnats in. När det gäller ansökningar om förlängning eller förnyelse som lämnats in inom tillståndets giltighetstid, bör medlemsstaterna vidta rimliga åtgärder för att säsongarbetaren inte ska behöva avbryta sitt anställningsförhållande med samma arbetsgivare eller ska förhindras att byta arbetsgivare, på grund av pågående administrativa förfaranden. Sökanden bör lämna in sin ansökan om förlängning eller förnyelse så snart som möjligt. I alla händelser bör säsongarbetaren tillåtas att fortsätta vistas, och i förekommande fall arbeta, på den berörda medlemsstatens territorium till dess att de behöriga myndigheterna har fattat ett slutligt beslut om ansökan om förlängning eller förnyelse.
- (40) Med tanke på säsongarbetets natur bör medlemsstaterna uppmnas att inte ta ut en avgift för hanteringen av ansökningar. I händelse av att en medlemsstat ändå beslutar att ta ut en avgift bör denna avgift inte vara oproportionell eller oskälig.
- (41) Säsongarbetare bör få tillgång till en bostad med lämplig standard. Den behöriga myndigheten bör underrättas om säsongarbetaren flyttar till en annan bostad. Om bostaden tillhandahålls av eller genom arbetsgivaren bör hyran inte vara oskälig i förhållande till säsongarbetarens nettoersättning och boendets kvalitet, säsongarbetarens hyra bör inte automatiskt dras från dennes lön och arbetsgivaren bör tillhandahålla säsongarbetaren ett avtal eller liknande dokument av vilket hyresvillkoren för boendet framgår samt se till att bostaden uppfyller de allmänna hälso- och säkerhetsbestämmelser som gäller i den berörda medlemsstaten.

(42) Tredjelandsmedborgare som innehar en giltigt resehandling och ett tillstånd för säsongarbete som utfärdats i enlighet med detta direktiv av en medlemsstat som fullt ut tillämpar Schengenregelverket bör få tillstånd att under en period av högst 90 dagar inom varje 180-dagarsperiod resa in till och röra sig fritt på det territorium som tillhör de medlemsstater som tillämpar Schengenregelverket fullt ut, i enlighet med kodexen om Schengenränserna och artikel 21 i konventionen om tillämpning av Schengenavtalet av den 14 juni 1985 mellan regeringarna i Beneluxstaterna, Förbundsrepubliken Tyskland och Franska republiken om gradvis avskaffande av kontroller vid de gemensamma gränserna ⁽¹⁾ (nedan kallad *Schengenavtalets tillämpningskonvention*).

(43) Mot bakgrund av den särskilt utsatta situation som säsongarbetare från tredjeländer befinner sig i och anställningens tillfälliga natur är det nödvändigt att tillhandahålla ett effektivt skydd av rättigheterna för säsongarbetare från tredjeländer, även på området social trygghet, att regelbundet kontrollera att reglerna följs och att se till att principen om likabehandling respekteras fullt ut i förhållande till arbetstagare som är medborgare i värdmedlemsstaten, med beaktande av principen om lika lön för likvärdigt arbete på samma arbetsplats, genom att tillämpa kollektivavtal och andra arrangemang om arbetsvillkor som har ingåtts på någon nivå eller är fastställda i lag, i enlighet med nationell rätt och praxis, på samma villkor som för medborgare i värdmedlemsstaten.

(44) Detta direktiv bör tillämpas utan att det påverkar rättigheterna och principerna i den europeiska sociala stadgan av den 18 oktober 1961 och, om tillämpligt, i Europeiska konventionen av den 24 november 1977 om migrerande arbetstagares rättsställning.

(45) Säsongarbetare från tredjeländer bör omfattas inte bara av de lagar och andra författningar som gäller för arbetstagare som är medborgare i värdmedlemsstaten, utan även av de skiljedomar och kollektivavtal och avtal som ingåtts oavsett nivå, i enlighet med nationell rätt och praxis i värdmedlemsstaten, och detta enligt samma villkor som gäller för medborgare i värdmedlemsstaten.

(46) Säsongarbetare från tredjeländer bör garanteras likabehandling med avseende på de grenar av den sociala

tryggheten som anges i artikel 3 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 ⁽²⁾. Detta direktiv harmoniserar inte medlemsstaternas lagstiftning om social trygghet och omfattar inte socialt stöd. Det begränsar sig till att tillämpa principen om likabehandling inom området social trygghet på personer som ingår i direktivets tillämpningsområde. De bör genom detta direktiv dock inte tilldelas fler rättigheter än de som redan föreskrivs i gällande unionsrätt på området för social trygghet för tredjelandsmedborgare som har anknytning till flera medlemsstater.

På grund av att säsongarbetarens vistelse är tillfällig till sin natur, bör medlemsstaterna utan att det påverkar tillämpningen av Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010 ⁽³⁾, ha möjlighet att undanta familjeförmåner och arbetslöshetsersättning från likabehandling av säsongarbetare och sina egna medborgare och bör kunna begränsa likabehandlingen när det gäller utbildning och yrkesutbildning samt skatteförmåner.

Detta direktiv innehåller inte några föreskrifter om familjeåterförening. Detta direktiv beviljar inte heller några rättigheter i situationer som inte omfattas av unionsrätten, till exempel avseende situationer där familjemedlemmar är bosatta i ett tredjeland. Detta bör emellertid inte påverka rätten för efterlevande som har rättigheter vilka härleds från en säsongarbetare att få efterlevandepension när de är bosatta i ett tredjeland. Detta bör gälla utan att det påverkar medlemsstaternas icke-diskriminerande tillämpning av nationell rätt om minimiregler för avgifter till pensionssystemen. Mekanismer bör inrättas för att säkerställa att säsongarbetare verkligen omfattas av den sociala tryggheten under sin vistelse och att deras förvävade rättigheter i tillämpliga fall överförs.

(47) Unionsrätten begränsar inte medlemsstaternas befogenhet att organisera sina sociala trygghetssystem. I avsaknad av harmonisering på unionsnivå ankommer det följaktligen på varje medlemsstat att bestämma villkoren för beviljande av sociala trygghetsförmåner, förmånernas storlek och under hur lång tid de ska utgå. Medlemsstaterna är vid utövandet av denna behörighet emellertid skyldiga att iaktta unionsrätten.

⁽²⁾ 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).

⁽³⁾ 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).

⁽¹⁾ EGT L 239, 22.9.2000, s. 19.

- (48) Begränsningar av likabehandlingen i fråga om social trygghet enligt detta direktiv bör inte påverka de rättigheter som följer av tillämpningen av förordning (EU) nr 1231/2010.
- (49) För att säkerställa ett korrekt genomförande av detta direktiv, särskilt bestämmelserna om rättigheter, arbetsvillkor och bostäder, bör medlemsstaterna se till att det finns lämpliga mekanismer för övervakning av arbetsgivare och att, när så är lämpligt, effektiva och adekvata kontroller genomförs på deras respektive territorier. Valet av vilka arbetsgivare som ska kontrolleras bör huvudsakligen grunda sig på en riskbedömning som ska genomföras av medlemsstatens behöriga myndigheter, varvid hänsyn ska tas bland annat till vilken bransch företaget verkar inom och till eventuella tidigare fall av överträdelser.
- (50) För att underlätta genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna inrätta effektiva mekanismer genom vilka säsongarbetare kan begära rättslig prövning och inge klagomål direkt eller genom relevanta tredje parter, såsom fackföreningar eller andra sammanslutningar. Detta anses nödvändigt för att hantera situationer där säsongarbetare är omedvetna om att det finns mekanismer för kontroll av efterlevnaden eller är obenägna att i eget namn vända sig till dessa av rädsla för eventuella konsekvenser. Det bör finnas ett rättsligt skydd mot repressalier för säsongarbetare som ingett klagomål.
- (51) Eftersom målen för detta direktiv, nämligen att införa ett särskilt inreseförfarande, anta villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongarbete samt att fastställa deras rättigheter som säsongarbetare, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, utan snarare kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget), med beaktande av invandrings- och sysselsättningspolitiken på europeisk och nationell nivå. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (52) Detta direktiv respekterar de grundläggande rättigheter och iaktar de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artiklarna 7, 15.3, 17, 27, 28, 31 och 33.2, i enlighet med artikel 6 i EU-fördraget.
- (53) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande

dokument av den 28 september 2011⁽¹⁾, har medlemsstaterna åtagit sig att, i de fall detta är berättigat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i direktivet och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Med avseende på detta direktiv anser lagstiftaren att översändandet av sådana dokument är berättigat.

- (54) 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 dessa medlemsstater inte i antagandet av detta direktiv, som inte är bindande för eller tillämpligt på dem.
- (55) 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.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syfte

1. I detta direktiv fastställs villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning samt definieras säsongarbetares rättigheter.
2. För vistelser som inte överstiger 90 dagar är detta direktiv tillämpligt utan att det påverkar Schengenregelverket, särskilt viseringskodexen, kodexen om Schengengränserna och förordning (EG) nr 539/2001.

Artikel 2

Tillämpningsområde

1. Detta direktiv är tillämpligt på tredjelandsmedborgare som befinner sig utanför medlemsstaternas territorium och ansöker om att resa in eller som har beviljats inresa, enligt villkoren i detta direktiv, på en medlemsstats territorium för säsonganställning.

Detta direktiv är inte tillämpligt på tredjelandsmedborgare som vid ansökningstillfället uppehåller sig på en medlemsstats territorium, med undantag för de fall som anges i artikel 15.

⁽¹⁾ EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

2. I samband med införlivandet av detta direktiv ska medlemsstaterna, i förekommande fall i samråd med arbetsmarknadens parter, upprätta en förteckning över de sysselsättningsområden som innefattar säsongsbunden verksamhet. Medlemsstaterna får, i lämpliga fall efter samråd med arbetsmarknadens parter, ändra den förteckningen. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om sådana ändringar.

3. Detta direktiv är inte tillämpligt på tredjelandsmedborgare som

- a) bedriver verksamhet på ett i en annan medlemsstat etablerat företags vägnar inom ramen för tillhandahållande av tjänster i den mening som avses i artikel 56 i EUF-fördraget, inbegripet tredjelandsmedborgare som utstationerats av ett i en medlemsstat etablerat företag inom ramen för tillhandahållande av tjänster i enlighet med direktiv 96/71/EG,
- b) är familjemedlemmar till unionsmedborgare som har utövat sin rätt till fri rörlighet inom unionen, i överensstämmelse med Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/38/EG⁽¹⁾,
- c) i likhet med sina familjemedlemmar och oavsett medborgarskap, har rätt till fri rörlighet motsvarande unionsmedborgares rättigheter enligt avtal mellan antingen unionen och medlemsstaterna eller unionen och tredjeländer.

Artikel 3

Definitioner

I detta direktiv avses med

- a) *tredjelandsmedborgare*: personer som inte är unionsmedborgare i den mening som avses i artikel 20.1 i EUF-fördraget,
- b) *säsongarbetare*: tredjelandsmedborgare med huvudsaklig boställningsort i ett tredjeland, som vistas lagligt och tillfälligt på en medlemsstats territorium för att utföra säsongsbunden verksamhet, i enlighet med ett eller flera avtal om visstidsarbete som slutits direkt mellan den tredjelandsmedborgaren och en arbetsgivare som är etablerad i den medlemsstaten,
- c) *säsongsbunden verksamhet*: verksamhet som är kopplad till en viss tid på året då en återkommande händelse eller ett mönster av händelser med koppling till säsongsbetingade förhållanden kräver avsevärt högre arbetsinsatser än vad som behövs för att sköta det löpande arbetet,

⁽¹⁾ 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).

- d) *säsongarbetstillstånd*: tillstånd som utfärdats enligt den utföring som föreskrivs i rådets förordning (EG) nr 1030/2002⁽²⁾, som innehåller en hänvisning till säsongarbete och som ger innehavaren av tillståndet rätt att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium under en vistelse som överstiger 90 dagar enligt villkoren i detta direktiv,
- e) *visering för kortare vistelse*: tillstånd som utfärdats av en medlemsstat enligt artikel 2.2 a i viseringskodexen eller utfärdats i enlighet med nationell rätt i en medlemsstat som inte tillämpar Schengenregelverket fullt ut,
- f) *visering för längre vistelse*: tillstånd som utfärdats av en medlemsstat enligt artikel 18 i Schengenavtalets tillämpningskonvention eller utfärdats i enlighet med nationell rätt i medlemsstater som inte tillämpar Schengenregelverket fullt ut,
- g) *ett enda ansökningsförfarande*: förfarande som på grundval av en enda ansökan från en tredjelandsmedborgare om tillstånd att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium leder till beslut om ansökan om ett säsongarbetstillstånd,
- h) *tillstånd för säsongarbete*: varje tillstånd som avses i artikel 12 och som ger innehavaren av tillståndet rätt att vistas och arbeta på det territorium som tillhör den medlemsstat som har utfärdat tillståndet enligt detta direktiv,
- i) *arbetstillstånd*: varje tillstånd som har utfärdats av en medlemsstat i enlighet med nationell rätt för arbete på den medlemsstatens territorium.

Artikel 4

Förmånligare bestämmelser

1. Detta direktiv ska tillämpas utan att det påverkar förmånligare bestämmelser i
 - a) unionsrätten, inbegripet bilaterala och multilaterala avtal mellan unionen, eller mellan unionen och dess medlemsstater, å ena sidan, och ett eller flera tredjeländer, å andra sidan,
 - b) bilaterala eller multilaterala avtal mellan en eller flera medlemsstater och ett eller flera tredjeländer.
2. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att anta eller bibehålla bestämmelser som är mer förmånliga för de tredjelandsmedborgare som direktivet gäller, med avseende på artiklarna 18, 19, 20, 23 och 25.

⁽²⁾ Rådets förordning (EG) nr 1030/2002 av den 13 juni 2002 om en enhetlig utföring av uppehållstillstånd för medborgare i tredjeländ (EGT L 157, 15.6.2002, s. 1).

KAPITEL II

VILLKOR FÖR INRESA

Artikel 5

Kriterier och krav för inresa för säsonganställning för vistelser som inte överstiger 90 dagar

1. Ansökningar om inresa till en medlemsstat enligt villkoren i detta direktiv för vistelser som inte överstiger 90 dagar ska åtföljas av

a) ett giltigt anställningsavtal eller, om det föreskrivs i nationell rätt, administrativa bestämmelser eller praxis, ett bindande anställningserbjudande om att arbeta som säsongarbetare i den berörda medlemsstaten hos en arbetsgivare som är etablerad i den medlemsstaten och som innehåller uppgifter om

i) arbetsplatsen och arbetets art,

ii) anställningens varaktighet,

iii) ersättningen,

iv) arbetstid per vecka eller månad,

v) längden på den eventuella betalda semestern,

vi) i tillämpliga fall, andra relevanta arbetsvillkor, och

vii) om möjligt, det datum då anställningen börjar,

b) handlingar som styrker att den sökande innehar, eller om nationell rätt så föreskriver, har ansökt om sjukförsäkring, som täcker alla de risker som medborgarna i den berörda medlemsstaten normalt försäkras mot, under perioder då inget sådant försäkringsskydd eller motsvarande rättighet till förmåner erbjuds i samband med, eller som ett resultat av, det arbete som utförs i den medlemsstaten,

c) handlingar som styrker att säsongarbetaren kommer att ha en lämplig bostad eller att en lämplig bostad kommer att tillhandahållas, i enlighet med artikel 20.

2. Medlemsstaterna ska kräva att de villkor som avses i punkt 1 a överensstämmer med tillämplig rätt, kollektivavtal och praxis.

3. På grundval av de handlingar som tillhandahålls enligt punkt 1 ska medlemsstaterna kräva att säsongarbetare inte utnyttjar deras sociala trygghetssystem.

4. Ifall anställningsavtalet eller det bindande anställningserbjudandet anger att tredjelandsmedborgaren kommer att

utöva ett reglerat yrke, enligt definitionen i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG⁽¹⁾ får medlemsstaten kräva att sökanden lägger fram handlingar som styrker att tredjelandsmedborgaren uppfyller villkoren i nationell rätt för att utöva det reglerade yrket.

5. Vid handläggning av en ansökan om tillstånd enligt artikel 12.1 ska de medlemsstater som inte tillämpar Schengenregelverket fullt ut kontrollera att tredjelandsmedborgaren

a) inte utgör någon risk för olaglig invandring,

b) avser att lämna medlemsstaternas territorium senast det datum då tillståndet löper ut.

Artikel 6

Kriterier och krav för inresa som säsongarbetare för vistelser som överstiger 90 dagar

1. Ansökningar om inresa till en medlemsstat enligt villkoren i detta direktiv för vistelser som överstiger 90 dagar ska åtföljas av

a) ett giltigt anställningsavtal eller, om det föreskrivs i nationell rätt, enligt administrativa bestämmelser eller praxis, ett bindande anställningserbjudande om att arbeta som säsongarbetare i den berörda medlemsstaten hos en arbetsgivare som är etablerad i den medlemsstaten och som innehåller uppgifter om

i) arbetsplatsen och arbetets art,

ii) anställningens varaktighet,

iii) ersättningen,

iv) arbetstid per vecka eller månad,

v) längden på den eventuella betalda semestern,

vi) i tillämpliga fall, andra relevanta arbetsvillkor, och

vii) om möjligt, det datum då anställningen börjar,

b) handlingar som styrker att den sökande innehar, eller om nationell rätt så föreskriver, har ansökt om sjukförsäkring, som täcker alla de risker som medborgarna i den berörda medlemsstaten normalt försäkras mot, under perioder då inget sådant försäkringsskydd eller motsvarande rättighet till förmåner erbjuds i samband med, eller som ett resultat av, det arbete som utförs i den medlemsstaten,

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer (EUT L 255, 30.9.2005, s. 22).

c) handlingar som styrker att säsongarbetaren kommer att ha en lämplig bostad eller att en lämplig bostad kommer att tillhandahållas, i enlighet med artikel 20.

2. Medlemsstaterna ska kräva att de villkor som avses i punkt 1 a överensstämmer med tillämplig rätt, kollektivavtal och praxis.

3. På grundval av de handlingar som tillhandahålls enligt punkt 1 ska medlemsstaterna kräva att säsongarbetaren under sin vistelse har tillräckliga medel för att försörja sig utan att utnyttja deras sociala trygghetssystem.

4. Tredjelandsmedborgare som anses utgöra ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa ska inte beviljas inresa.

5. Vid handläggning av en ansökan om tillstånd enligt artikel 12.2 ska medlemsstaterna kontrollera att tredjelandsmedborgaren inte utgör någon risk för olaglig invandring och att han eller hon avser att lämna medlemsstaternas territorium senast det datum då tillståndet löper ut.

6. Ifall anställningsavtalet eller det bindande anställningserbjudandet anger att tredjelandsmedborgaren kommer att utöva ett reglerat yrke, enligt definitionen i direktiv 2005/36/EG, får medlemsstaten kräva att sökanden lägger fram handlingar som styrker att tredjelandsmedborgaren uppfyller villkoren i nationell rätt för att utöva det reglerade yrket.

7. Medlemsstaterna ska kräva att tredjelandsmedborgare inrekar en resehandling som är giltig enligt nationell rätt. Medlemsstaterna ska kräva att resehandlingen är giltig minst lika länge som giltighetstiden för tillståndet för säsongarbete.

Dessutom får medlemsstaterna kräva att:

a) den sista giltighetsdagen för resehandlingen överstiger vistelsens avsedda längd med minst tre månader,

b) resehandlingen har utfärdats under de senaste tio åren, och

c) resehandlingen innehåller minst två tomma sidor.

Artikel 7

Inresekvoter

Direktivet påverkar inte en medlemsstats rätt att besluta om inresekvoter för tredjelandsmedborgare som reser in till dess territorium för säsongarbete. På grundval av detta får en ansökan om tillstånd för säsongarbete antingen betraktas som ej godtagbar eller avvisas.

Artikel 8

Grunder för avslag

1. Medlemsstaterna ska avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete när

a) artiklarna 5 eller 6 inte uppfylls, eller

b) de handlingar som läggs fram enligt artikel 5 eller 6 har förvärvat på bedräglig sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende.

2. Medlemsstaterna ska, i förekommande fall, avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete när

a) arbetsgivaren i enlighet med nationell rätt har påförts sanktioner för odeclarerat arbete och/eller olaglig anställning,

b) arbetsgivarens verksamhet avvecklas eller har avvecklats enligt nationell insolvensrätt eller när arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet, eller

c) arbetsgivaren har påförts sanktioner i enlighet med artikel 17.

3. Medlemsstaterna får kontrollera om den lediga platsen i fråga kan tillsättas med medborgare i den berörda medlemsstaten eller med andra unionsmedborgare, eller med tredjelandsmedborgare som lagligen uppehåller sig i den medlemsstaten, och får i sådana fall avslå ansökan. Denna punkt ska tillämpas utan att det påverkar principen om företräde för unionsmedborgare såsom den uttrycks i de relevanta bestämmelserna i relevanta anslutningsakter.

4. Medlemsstaterna får avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete när

a) arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, beskattning, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor enligt tillämplig rätt och/eller kollektivavtal,

b) arbetsgivaren under de tolv månader som omedelbart föregick ansökan har avskaffat en heltidstjänst i syfte att skapa den lediga plats som arbetsgivaren försöker tillsätta genom att tillämpa detta direktiv, eller

c) tredjelandsmedborgaren inte har uppfyllt skyldigheterna i ett tidigare beslut om inresestillstånd som säsongarbetare.

5. Utan att det påverkar punkt 1 ska alla beslut om att avslå en ansökan fattas med beaktande av de särskilda omständigheterna i fallet, inbegripet säsongsarbetarens intressen, och med respekt för proportionalitetsprincipen.

6. Skälen till att vägra att utfärda en visering för kortare vistelse regleras i de relevanta bestämmelserna i viseringskodexen.

Artikel 9

Beslut om att återkalla tillstånd för säsongsarbete

1. Medlemsstaterna ska återkalla tillstånd för säsongsarbete när

- a) de handlingar som läggs fram enligt artikel 5 eller 6 har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende, eller
- b) syftet med innehavarens vistelse är ett annat än det för vilket denne beviljades tillstånd.

2. Medlemsstaterna ska, i lämpliga fall, återkalla tillstånd för säsongsarbete när

- a) arbetsgivaren har påförts sanktioner i enlighet med nationell rätt för odeclarerat arbete och/eller olaglig anställning,
- b) arbetsgivarens verksamhet avvecklas eller har avvecklats enligt nationell insolvensrätt eller arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet, eller
- c) arbetsgivaren har påförts sanktioner i enlighet med artikel 17.

3. Medlemsstaterna får återkalla tillstånd för säsongsarbete när

- a) artikel 5 eller 6 inte längre uppfylls,
- b) arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, beskattning, arbetstagarers rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor enligt tillämplig rätt och/eller kollektivavtal,
- c) arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet, eller
- d) arbetsgivaren under de tolv månader som omedelbart föregick ansökan har avskaffat en heltidstjänst i syfte att skapa den lediga plats som arbetsgivaren försöker tillsätta genom att tillämpa detta direktiv.

4. Medlemsstaterna får återkalla tillstånd för säsongsarbete om tredjelandsmedborgaren ansöker om internationellt skydd enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/95/EU⁽¹⁾, eller skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i den berörda medlemsstaten.

5. Utan att det påverkar punkt 1 ska alla beslut om att återkalla ett tillstånd fattas med beaktande av de särskilda omständigheterna i fallet, inbegripet säsongsarbetarens intresse, och med respekt för proportionalitetsprincipen.

6. Skälen till att upphäva eller återkalla en visering för kortare vistelse regleras i de relevanta bestämmelserna i viseringskodexen.

Artikel 10

Samarbetskyldighet

Medlemsstaterna får kräva att arbetsgivaren tillhandahåller all relevant information som behövs för att utfärda, förlänga eller förnya tillstånd för säsongsarbete.

KAPITEL III

FÖRFARANDE OCH TILLSTÅND FÖR SÄSONGSARBETE

Artikel 11

Tillgång till information

1. Medlemsstaterna ska se till att sökandena har enkel tillgång till information om samtliga de underlag som krävs för att lämna in en ansökan samt information om inresa och vistelse, inbegripet rättigheter och skyldigheter samt rättssäkerhetsgarantier för säsongsarbetarna.

2. När medlemsstaterna beviljar tredjelandsmedborgare tillstånd för säsongsarbete ska dessa även ges skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter enligt detta direktiv, inklusive klagomålsförfaranden.

Artikel 12

Tillstånd för säsongsarbete

1. För vistelser som inte överstiger 90 dagar ska medlemsstaterna utfärda ett av följande tillstånd för säsongsarbete till tredjelandsmedborgare som uppfyller artikel 5 och inte omfattas av de grunder som fastställs i artikel 8, utan att det påverkar tillämpningen av reglerna om utfärdande av viseringar för kortare vistelse i enlighet med viseringskodexen och rådets förordning (EG) nr 1683/95⁽²⁾:

⁽¹⁾ 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).

⁽²⁾ Rådets förordning (EG) nr 1683/95 av den 29 maj 1995 om en enhetlig utformning av visumhandlingar (EGT L 164, 14.7.1995, s. 1).

- a) En visering för kortare vistelse, med angivande av att den utfärdats för säsongarbete.
- b) En visering för kortare vistelse och ett arbetstillstånd, med angivande av att de utfärdats för säsongarbete.
- c) Ett arbetstillstånd, med angivande av att det utfärdats för säsongarbete, när tredjelandsmedborgaren är undantagen från viseringskravet i enlighet med bilaga II till förordning (EG) nr 539/2001 och medlemsstaten i fråga inte tillämpar artikel 4.3 i den förordningen på honom eller henne.

I samband med införlivandet av detta direktiv ska medlemsstaterna föreskriva antingen de tillstånd som anges i leden a och c eller de tillstånd som anges i leden b och c.

2. För vistelser som överstiger 90 dagar ska medlemsstaterna utfärda ett av följande tillstånd för säsongarbete till tredjelandsmedborgare som uppfyller artikel 6 och inte omfattas av de grunder som fastställs i artikel 8:

- a) En visering för längre vistelse, med angivande av att den utfärdats för säsongarbete,
- b) ett säsongarbetstillstånd, eller
- c) ett säsongarbetstillstånd och en visering för längre vistelse, om det enligt nationell rätt för inresa till territoriet krävs en visering för längre vistelse.

I samband med införlivandet av detta direktiv ska medlemsstaterna föreskriva endast ett av de tillstånd som anges i leden a, b och c.

3. Utan att det påverkar tillämpningen av Schengenregelverket ska medlemsstaterna avgöra om tredjelandsmedborgaren och/eller arbetsgivaren ska lämna in ansökan.

Medlemsstaternas skyldighet att avgöra om ansökan ska göras av tredjelandsmedborgaren eller av arbetsgivaren ska inte påverka sådana arrangemang som kräver att båda dessa parter medverkar i förfarandet.

4. Det säsongarbetstillstånd som avses i punkt 2 första stycket b och c ska utfärdas av de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna enligt den utformning som fastställs i förordning (EG) nr 1030/2002. Medlemsstaterna ska föra in en hänvisning på tillståndet som anger att det är utfärdat för säsongarbete.

5. Vid viseringar för längre vistelse ska medlemsstaterna under rubriken "Anmärkningar" på viseringsmärket föra in en

hänvisning som anger att handlingen är utfärdad för säsongarbete i enlighet med punkt 12 i bilagan till förordning (EG) nr 1683/95.

6. Medlemsstaterna får ange ytterligare uppgifter om säsongarbetarens anställningsförhållande på papper eller lagra sådana uppgifter i elektroniskt format i enlighet med artikel 4 i förordning (EG) nr 1030/2002 och punkt a 16 i bilagan till den förordningen.

7. När en visering behövs enkom för att resa in till en medlemsstats territorium och tredjelandsmedborgaren uppfyller villkoren för att beviljas ett säsongarbetstillstånd i enlighet med punkt 2 första stycket c ska den berörda medlemsstaten underlätta för tredjelandsmedborgaren att erhålla den visering som krävs.

8. Utfärdandet av en visering för längre vistelse i enlighet med punkt 2 första stycket a ska inte påverka medlemsstaternas möjlighet att i förhand utfärda ett tillstånd att arbeta i den berörda medlemsstaten.

Artikel 13

Ansökan om säsongarbetstillstånd

1. Medlemsstaterna ska utse de myndigheter som är behöriga att ta emot och besluta om ansökan om samt utfärda säsongarbetstillstånd.
2. En ansökan om säsongarbetstillstånd ska lämnas in i ett enda ansökningsförfarande.

Artikel 14

Vistelsens längd

1. Medlemsstaterna ska fastställa en maximal vistelseperiod för säsongarbetare på mellan fem och nio månader under varje tolv månadersperiod. Efter utgången av den perioden ska tredjelandsmedborgaren lämna medlemsstatens territorium om inte den berörda medlemsstaten har utfärdat ett uppehållstillstånd enligt nationell rätt eller unionsrätt av andra skäl än för säsongarbete.
2. Medlemsstaterna får fastställa en maximal tidsperiod inom varje tolv månadersperiod under vilken en arbetsgivare får anställa säsongarbetare. Denna period ska vara åtminstone lika lång som den maximala vistelseperiod som fastställs enligt punkt 1.

Artikel 15

Förlängning av vistelsen eller förnyelse av tillståndet för säsongarbete

1. Under den maximala period som anges i artikel 14.1, och förutsatt att artikel 5 eller 6 är uppfyllda samt att grunderna i artikel 8.1 b, 8.2 och, i förekommande fall, 8.4 inte är uppfyllda, ska medlemsstaterna bevilja säsongarbetaren en förlängning av vistelsen, om säsongarbetaren förlänger sitt anställningsavtal med samma arbetsgivare.

2. Medlemsstaterna får besluta att i enlighet med nationell rätt ge säsongarbetaren rätt att förlänga sitt avtal med en och samma arbetsgivare och sin vistelse mer än en gång, förutsatt att den maximala period som anges i artikel 14.1 inte överskrids.

3. Inom den maximala period som anges i artikel 14.1, och förutsatt att artikel 5 eller 6 är uppfyllda samt att skälen i artikel 8.1 b, 8.2 och, i förekommande fall, 8.4 inte är uppfyllda, ska medlemsstaterna bevilja säsongarbetaren en förlängning av vistelsen för att kunna anställas av en annan arbetsgivare.

4. Medlemsstaterna får besluta att i enlighet med nationell rätt ge säsongarbetare rätt att anställas av en annan arbetsgivare och förlänga sin vistelse mer än en gång, förutsatt att den maximala period som anges i artikel 14.1 inte överskrids.

5. Vid tillämpningen av punkterna 1–4 ska medlemsstaterna ta emot en ansökan från en säsongarbetare när denne beviljats inresa i enlighet med detta direktiv och vistas på den berörda medlemsstatens territorium.

6. Medlemsstaterna får vägra att förlänga vistelsen eller förnya tillståndet för säsongarbete när den lediga platsen i fråga kan tillsättas med medborgare från den berörda medlemsstaten eller med andra unionsmedborgare, eller med tredjelandsmedborgare som lagligen uppehåller sig i medlemsstaten. Denna punkt ska tillämpas utan att det påverkar principen om företräde för unionsmedborgare såsom den uttrycks i de relevanta bestämmelserna i relevanta anslutningsakter.

7. Medlemsstaterna ska vägra att förlänga vistelsen eller förnya tillståndet för säsongarbete när vistelsens maximilängd enligt artikel 14.1 har nåtts.

8. Medlemsstaterna får vägra att förlänga vistelsen eller förnya tillståndet för säsongarbete om tredjelandsmedborgaren ansöker om internationellt skydd enligt direktiv 2011/95/EU

eller om tredjelandsmedborgaren ansöker om skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i den berörda medlemsstaten.

9. Artikel 9.2 och 9.3 b, c och d ska inte tillämpas på säsongarbetare som ansöker om att anställas av en annan arbetsgivare i enlighet med punkt 3 i den här artikeln när dessa bestämmelser gäller den tidigare arbetsgivaren.

10. Grunderna för att förlänga en visering för kortare vistelse är reglerade i de relevanta bestämmelserna i viseringskodexen.

11. Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 8.1 ska alla beslut om ansökningar om förlängning eller förnyelse fattas med beaktande av ärendets särskilda omständigheter, inbegripet säsongarbetarens intresse, och med respekt för proportionalitetsprincipen.

Artikel 16

Underlättande av återinresa

1. Medlemsstaterna ska underlätta återinresa för tredjelandsmedborgare som av samma medlemsstat beviljats inresa som säsongarbetare minst en gång under de senaste fem åren och som fullt ut har respekterat villkoren för säsongarbetare enligt detta direktiv under varje vistelse.

2. Det underlättande som avses i punkt 1 kan inbegripa en eller flera av följande åtgärder:

a) Beviljande av undantag från kravet att lämna in en eller flera handlingar i enlighet med artikel 5 eller 6.

b) Utfärdande av flera säsongarbetstillstånd i en enda administrativ handling.

c) Påskyndande av det förfarande som leder till ett beslut om ansökan om säsongarbetstillstånd eller visering för längre vistelse.

d) Prioriterad handläggning av ansökningar om inresetillstånd som säsongarbetare, inbegripet med hänsyn till tidigare inresetillstånd, när beslut fattas om ansökningar med avseende på utförmning av inresekvoter.

Artikel 17

Sanktioner mot arbetsgivare

1. Medlemsstaterna ska föreskriva sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt detta direktiv, inbegripet utestängande av arbetsgivare som på ett allvarligt sätt bryter mot sina skyldigheter enligt detta direktiv från möjligheten att anställa säsongarbetare. Dessa sanktioner ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

2. Medlemsstaterna ska se till att arbetsgivaren ansvarar för att betala ersättning till säsongarbetaren enligt förfarandena i nationell rätt, om tillståndet för säsongarbete återkallas i enlighet med artikel 9.2 och 9.3 b, c eller d. Ansvaret ska omfatta utstående skyldigheter som arbetsgivaren skulle vara tvungen att uppfylla om tillståndet för säsongarbete inte hade återkallats.

3. Om arbetsgivaren är en underentreprenör som har brutit mot detta direktiv och ifall huvudentreprenören och eventuella underentreprenörer i mellanledet inte har uppfyllt skyldigheten att vidta rimliga kontrollåtgärder enligt nationell rätt, får huvudentreprenören och eventuella underentreprenörer i mellanledet:

- a) bli föremål för de sanktioner som avses i punkt 1,
- b) jämte eller i stället för arbetsgivaren bli ansvariga för att betala en eventuell ersättning till säsongarbetaren i enlighet med punkt 2, och
- c) jämte eller i stället för arbetsgivaren bli ansvariga för att betala eventuella efterhandsbetalningar till säsongarbetaren i enlighet med nationell rätt.

Medlemsstaterna får införa strängare ansvarsregler enligt nationell rätt.

Artikel 18

Rättssäkerhetsgarantier

1. Medlemsstaternas behöriga myndigheter ska fatta beslut om ansökan om tillstånd för säsongarbete. De behöriga myndigheterna ska så snart som möjligt, och senast inom 90 dagar efter det att en fullständig ansökan har lämnats in, skriftligen underrätta sökanden om beslutet i enlighet med förfarandena för detta enligt den berörda medlemsstatens nationella rätt.

2. För en ansökan om förlängning av vistelsen eller förnyelse av tillståndet i enlighet med artikel 15 ska medlemsstaterna vidta rimliga åtgärder för att säsongarbetaren inte ska behöva avbryta sitt anställningsförhållande med samma arbetsgivare eller förhindras att byta arbetsgivare på grund av pågående administrativa förfaranden.

Om giltighetstiden för tillståndet för säsongarbete löper ut under förfarandet för förlängning eller förnyelse ska medlemsstaterna, i enlighet med nationell rätt, tillåta säsongarbetaren att fortsatt vistas på deras territorium tills den behöriga myndigheten har fattat ett beslut om ansökan, förutsatt att ansökan lämnades in inom tillståndets giltighetstid och att den tidsperiod som anges i artikel 14.1 inte har löpt ut.

När andra stycket är tillämpligt får medlemsstaten bland annat besluta att

- a) utfärda nationella tidsbegränsade uppehållstillstånd eller motsvarande tillstånd tills ett beslut fattas,
- b) tillåta säsongarbetaren att arbeta tills det beslutet fattats.

Relevanta bestämmelser i detta direktiv ska tillämpas under tiden som ansökan om förlängning eller förnyelse handläggs.

3. Om de uppgifter eller handlingar som lämnats in till stöd för ansökan är ofullständiga, ska de behöriga myndigheterna inom rimlig tid underrätta den sökande om vilka ytterligare uppgifter som krävs och ställa upp en rimlig tidsfrist för att tillhandahålla dem. Den tidsfrist som avses i punkt 1 ska upphöra att löpa fram till dess att de behöriga myndigheterna har mottagit de ytterligare uppgifter som krävs.

4. Sökanden ska skriftligen meddelas om skälen till ett beslut enligt vilket en ansökan om inresettillstånd för säsongarbete inte kan beviljas eller en ansökan om tillstånd för säsongarbete, en förlängning av vistelse eller förnyelse av tillstånd för säsongarbete avslås. Både säsongarbetaren och, om detta föreskrivs i nationell rätt, arbetsgivaren ska skriftligen meddelas om skälen för ett beslut om att återkalla ett tillstånd för säsongarbete.

5. Alla beslut om att en ansökan om tillstånd för säsongarbete inte kan beviljas eller avslås, att en förlängning av vistelse eller förnyelse av tillstånd för säsongarbete avslås eller att ett tillstånd för säsongarbete återkallas ska kunna överklagas i den berörda medlemsstaten i enlighet med nationell rätt. Den skriftliga underrättelsen ska innehålla uppgifter om till vilken domstol eller administrativ myndighet det går att överklaga och om tidsfristen för ingivande av ett överklagande.

6. Rättssäkerhetsgarantier avseende viseringar för kortare vistelse regleras i de relevanta bestämmelserna i viseringskodexen.

Artikel 19

Avgifter och kostnader

1. Medlemsstaterna får kräva betalning av avgifter för handläggningen av ansökningar enligt detta direktiv. Avgiftsnivåerna får inte vara oproportionella eller oskäliga. Avgifter för viseringar för kortare vistelse är reglerade i de relevanta bestämmelserna i Schengenregelverket. Om dessa avgifter betalas av tredjelandsmedborgaren får medlemsstaterna föreskriva att denne har rätt till ersättning från arbetsgivaren i enlighet med nationell rätt.

2. Medlemsstaterna får kräva att arbetsgivare som anställer säsongarbetare betalar

- a) kostnaderna för resan från säsongarbetarens hemort till arbetsplatsen i den berörda medlemsstaten, samt återresan,
- b) kostnaderna för den sjukförsäkring som avses i artiklarna 5.1 b och 6.1 b.

Om dessa kostnader betalas av arbetsgivaren får de inte krävas tillbaka från säsongarbetarna.

Artikel 20

Bostad

1. Medlemsstaterna ska kräva bevis för att säsongarbetaren under hela sin vistelse kommer att få tillgång till en bostad med lämplig standard i enlighet med nationell rätt och/eller praxis. Den behöriga myndigheten ska informeras om säsongarbetaren flyttar till en annan bostad.
2. Om bostaden tillhandahålls av eller genom arbetsgivaren
- a) kan säsongarbetaren bli skyldig att betala en hyra, som inte får vara oskälig i förhållande till hans eller hennes nettoersättning och boendets kvalitet; hyran får inte automatiskt dras från säsongarbetarens lön,
- b) ska arbetsgivaren tillhandahålla säsongarbetaren ett hyresavtal eller liknande dokument av vilket hyresvillkoren för bostaden tydligt framgår,
- c) ska arbetsgivaren se till att bostaden uppfyller de allmänna hälso- och säkerhetsbestämmelser som gäller i den berörda medlemsstaten.

Artikel 21

Förmedling genom offentlig arbetsförmedling

Medlemsstaterna får besluta att förmedling av säsongarbetare endast får utföras av offentliga arbetsförmedlingar.

KAPITEL IV

RÄTTIGHETER

Artikel 22

Rättigheter enligt tillståndet för säsongarbete

Under den period som det tillstånd som avses i artikel 12 är giltigt ska innehavaren åtminstone tillerkännas följande rättigheter:

- a) Rätt till inresa till och vistelse på det territorium som tillhör den medlemsstat som har utfärdat tillståndet.
- b) Fri tillgång till hela territoriet i den medlemsstat som har utfärdat tillståndet, i enlighet med nationell rätt.
- c) Rätt att utföra de konkreta arbetsuppgifter som tillståndet avser, i enlighet med nationell rätt.

Artikel 23

Rätt till likabehandling

1. Säsongarbetare ska ha rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i värdmedlemsstaten åtminstone i fråga om följande:
- a) Anställningsvillkor, inbegripet minimiålder för anställning, och arbetsvillkor, inbegripet lön och uppsägning, arbetstider, ledighet och allmänna helgdagar, samt hälso- och säkerhetskrav på arbetsplatsen.
- b) Rätten att strejka och vidta stridsåtgärder, i enlighet med värdmedlemsstatens nationella rätt och praxis, och föreningsfrihet och frihet att tillhöra en arbetstagarorganisation eller någon annan organisation vars medlemmar utöver ett visst yrke, inklusive de rättigheter och förmåner som sådana organisationer tillhandahåller, inbegripet rätten att förhandla och ingå kollektivavtal, utan att det påverkar tillämpningen av nationella bestämmelser om allmän ordning och säkerhet.
- c) Efterhandsbetalningar av eventuell inestående lön till tredjelandsmedborgaren som ska göras av arbetsgivaren.
- d) Grenar av den sociala tryggheten, såsom de definieras i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/2004.
- e) Tillgång till varor och tjänster och leveranser av allmänt tillgängliga varor och tjänster, förutom bostad, utan att det påverkar tillämpningen av avtalsfriheten i enlighet med unionsrätten och nationell rätt.
- f) Rådgivning om säsongarbete som erbjuds av arbetsförmedlingar.
- g) Utbildning och yrkesutbildning.
- h) Erkännande av examensbevis, utbildningsbevis och andra yrkeskvalifikationer i enlighet med relevanta nationella förfaranden.

- i) Skatteförmåner, om säsongarbetaren anses ha sin skattemässiga hemvist i den berörda medlemsstaten.

Säsongarbetare som flyttar till ett tredjeländ, eller efterlevande till en sådan säsongarbetare som är bosatta i ett tredjeländ när de erhåller säsongarbetarens rättigheter, ska erhålla en lagstadgad pension som är grundad på säsongarbetarens tidigare anställning och som förvärvats i enlighet med den lagstiftning som anges i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/2004, på samma villkor och samma nivå som den berörda medlemsstatens medborgare när de flyttar till ett tredjeländ.

2. Medlemsstaterna får begränsa rätten till likabehandling genom att:

- i) när det gäller punkt 1 första stycket d utesluta familjeförmåner och arbetslöshetsersättning, utan att det påverkar tillämpningen av förordning (EU) nr 1231/2010,
- ii) när det gäller punkt 1 första stycket g begränsa dess tillämpning till utbildning och yrkesutbildning som har en direkt koppling till den särskilda arbetsuppgiften och utesluta stipendier, studiemedel och studielån eller andra bidrag,
- iii) när det gäller punkt 1 första stycket i, i fråga om skatteförmåner, begränsa dess tillämpning till fall där den registrerade eller stadigvarande hemvisten för de familjemedlemmar för vilka säsongarbetaren ansöker om förmåner ligger inom den berörda medlemsstatens territorium.

3. Rätten till likabehandling enligt punkt 1 ska gälla utan att det påverkar medlemsstatens rätt att återkalla eller vägra att förlänga eller förnya tillståndet för säsongarbete i enlighet med artiklarna 9 och 15.

Artikel 24

Övervakning, bedömning och kontroll

1. Medlemsstaterna ska vidta åtgärder i syfte att förhindra potentiellt missbruk och sanktionera överträdelse av detta direktiv. Åtgärderna ska omfatta övervakning, bedömning och, i lämpliga fall, kontroll i enlighet med nationell rätt eller administrativ praxis.
2. Medlemsstaterna ska se till att de organ som ansvarar för kontrollen av arbete eller behöriga myndigheter samt, om så föreskrivs i nationell rätt om nationella arbetstagare, organisationer som företräder arbetstagares intressen har tillträde till arbetsplatsen och, med arbetstagarens samtycke, till bostaden.

Artikel 25

Förenklade klagomålsförfaranden

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att det finns effektiva mekanismer genom vilka säsongarbetare kan inge klagomål mot sina arbetsgivare, antingen direkt eller genom tredje parter som i enlighet med de kriterier som fastställs i nationell rätt har ett berättigat intresse av att säkerställa att detta direktiv efterlevs, eller genom en behörig myndighet i medlemsstaten, om så föreskrivs i nationell rätt.

2. Medlemsstaterna ska sörga för att tredje parter som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella rätt har ett berättigat intresse av att säkerställa att detta direktiv efterlevs, på säsongarbetarens vägnar eller för att stödja att denne, med hans eller hennes tillstånd, får engagera sig i de rättsliga eller administrativa förfaranden som finns för att säkerställa genomförandet av detta direktiv, med undantag för förfaranden och beslut avseende viseringar för kortare vistelse.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att säsongarbetare har samma tillgång som andra arbetstagare i en liknande ställning till skyddsåtgärder mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget eller ett rättsligt förfarande som syftar till att se till att detta direktiv efterlevs.

KAPITEL V

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 26

Statistik

1. Medlemsstaterna ska förse kommissionen med statistik om antalet tillstånd för säsongarbete som utfärdats för första gången samt, i möjligaste mån, om antalet tredjelandsmedborgare vars tillstånd för säsongarbete har förlängts, förnyats eller återkallats. Statistiken ska redovisas utifrån medborgarskap och, i möjligaste mån, utifrån uppehållstillståndets giltighetstid samt den ekonomiska sektorn.

2. Den statistik som avses i punkt 1 ska hänvisa till referensperioder inom ett kalenderår och ska överlämnas till kommissionen inom sex månader efter referensårets slut. Det första referensåret ska vara 2017.

3. Den statistik som avses i punkt 1 ska överlämnas i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 862/2007⁽¹⁾.

⁽¹⁾ 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).

*Artikel 27***Rapportering**

Vart tredje år, och första gången senast den 30 september 2019, ska kommissionen rapportera till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av direktivet i medlemsstaterna och föreslå eventuella nödvändiga ändringar.

*Artikel 28***Införlivande**

1. Medlemsstaterna ska senast den 30 september 2016 sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska till kommissionen genast överlämna 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. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

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

*Artikel 29***Ikraftträdande**

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

*Artikel 30***Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna i enlighet med fördragen.

Utfärdat i Strasbourg den 26 februari 2014.

På Europaparlamentets vägnar

M. SCHULZ

Ordförande

På rådets vägnar

D. KOURKOULAS

Ordförande

Departementsserien 2017

Kronologisk förteckning

1. Elektronisk övervakning av kontaktförbud. Ju.
2. Åldersdifferentierat underhållsstöd och höjt grundavdrag för bidragsskyldiga föräldrar. S.
3. Genomförande av ICT-direktivet. Ju.
4. Sjukpenning i avvaktan på slutligt beslut. S.
5. Effektivare sanktioner i livsmedelskedjan m.m. N.
6. Förslag till lag om ersättning till personer som har fått ändrad könstillhörighet fastställd i vissa fall. S.
7. Kommunikation för vår gemensamma säkerhet. Uppdrag om en utvecklad och säker kommunikationslösning för aktörer inom allmän ordning, säkerhet, hälsa och försvar. Ju.
8. Kultursamverkan för ett Sverige som håller ihop. Framtida inriktning och utvecklingsmöjligheter för kultursamverkansmodellen. Ku.
9. Förstärkt rehabilitering för återgång i arbete. S.
10. ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. A.
11. Ändrade regler om retroaktivitet avseende efterlevandestöd. S.
12. Om förenklat beslutsfattande och särskilda boendeformer för äldre. S.
13. Skadeståndets bestämmande vid finansiell rådgivning. Fi.
14. Vissa ändringar i läkemedelslagen. S.
15. Ökat konsulärt skydd för unionsmedborgare och deras familjemedlemmar. Genomförande av direktiv (EU) 2015/637. UD.
16. Arbetsplatsinspektioner och höjd särskild avgift. Ju.
17. En ny lag om försäkringsdistribution. Fi.
18. Karensavdrag – en mer rättvis självrisk. S.
19. Anpassningar av de fastighetsrättsliga, associationsrättsliga, transporträttsliga och immaterialrättsliga författningarna till dataskyddsförordningen. Ju.
20. Regionalt utvecklingsansvar i Stockholms, Kalmar och Blekinge län. Fi.
21. Skyldighet för vissa offentliga funktionärer att anmäla innehav av finansiella instrument. Fi.
22. Utstationering och vägtransporter. A.
23. Kompletterande bestämmelser till EU:s förordning om personlig skyddsutrustning. Fi.
24. Skjutvapen och explosiva varor – Skärpta straff för de grova brotten. Ju.
25. Nya ungdomspåföljder. Ju.
26. En anpassning till dataskyddsförordningen – kreditupplysningslagen och några andra författningar. Ju.
27. Genomförande av säsongsanställningsdirektivet. Ju.

Departementsserien 2017

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. [10]
Utstationering och vägtransporter. [22]

Finansdepartementet

Skadeståndets bestämmande vid finansiell rådgivning. [13]
En ny lag om försäkringsdistribution. [17]
Regionalt utvecklingsansvar i Stockholms, Kalmar och Blekinge län. [20]
Skyldighet för vissa offentliga funktionärer att anmäla innehav av finansiella instrument. [21]
Kompletterande bestämmelser till EU:s förordning om personlig skyddsutrustning. [23]

Justitiedepartementet

Elektronisk övervakning av kontaktförbud. [1]
Genomförande av ICT-direktivet. [3]
Kommunikation för vår gemensamma säkerhet. Uppdrag om en utvecklad och säker kommunikationslösning för aktörer inom allmän ordning, säkerhet, hälsa och försvar. [7]
Arbetsplatsinspektioner och höjd särskild avgift. [16]
Anpassningar av de fastighetsrättsliga, associationsrättsliga, transporträttsliga och immaterialrättsliga författningarna till dataskyddsförordningen. [19]
Skjutvapen och explosiva varor – Skärpta straff för de grova brotten. [24]
Nya ungdomspåföljder. [25]
En anpassning till dataskyddsförordningen – kreditupplysningslagen och några andra författningar. [26]
Genomförande av säsongsanställningsdirektivet. [27]

Kulturdepartementet

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

Miljö- och energidepartementet

XXXXXX XXXXXX XX XXXXXXXX X XXXXX XXXXX
XXXXX XXXX. [xx]

Näringsdepartementet

Effektivare sanktioner i livsmedelskedjan m.m. [5]

Socialdepartementet

Åldersdifferentierat underhållsstöd och höjt grundavdrag för bidragsskyldiga föräldrar. [2]
Sjukpenning i avvaktan på slutligt beslut. [4]
Förslag till lag om ersättning till personer som har fått ändrad könstillhörighet fastställd i vissa fall. [6]
Förstärkt rehabilitering för återgång i arbete. [9]
Ändrade regler om retroaktivitet avseende efterlevandestöd. [11]
Om förenklat beslutsfattande och särskilda boendeformer för äldre. [12]
Vissa ändringar i läkemedelslagen. [14]
Karensavdrag – en mer rättvis självrisk. [18]

Utrikesdepartementet

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