

Lagrådsremiss

Genomförande av säsongsanställningsdirektivet

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 18 januari 2018

Heléne Fritzon

Jenny Wolker Roos
(Justitiedepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen behandlas genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, kallat säsongsanställningsdirektivet.

Regeringen föreslår att det införs en ordning med tillstånd för säsongsarbete. Tillstånd ska kunna beviljas utlänningar i tredjeland som har erbjudits anställning som säsongsarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här. Tillståndet ska beviljas i form av ett arbetstillstånd för säsongsarbete, om vistelsen i Sverige inte är längre än 90 dagar. För längre vistelser ska ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd för säsongsarbete utfärdas.

Regeringen föreslår att de bestämmelser som behövs för att genomföra direktivet huvudsakligen ska samlas i ett nytt kapitel i utlänningslagen.

Vidare föreslår regeringen 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 någon annan anledning än en ansökan om uppehållstillstånd.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juni 2018.

Innehållsförteckning

1	Beslut	5
2	Lagtext	6
2.1	Förslag till lag om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongarbete återkallas	6
2.2	Förslag till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)	7
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1991:572) om särskild utlänningskontroll	16
3	Ärendet och dess beredning	18
4	Säsonganställningsdirektivet	18
4.1	Om säsongssanställningsdirektivet	18
4.2	En översikt av direktivets artiklar	18
4.2.1	Syfte och definitioner	18
4.2.2	Tillämpningsområde	19
4.2.3	Inresevillkor	19
4.2.4	Grunder för avslag på ansökan och återkallelse av tillstånd för säsongarbete	19
4.2.5	Ansökningsförfarande och utfärdande av tillstånd	20
4.2.6	Rättigheter och rätt till likabehandling	20
4.2.7	Slutbestämmelser	20
5	Huvuddragen enligt gällande regler om utlänningars rätt att vistas och arbeta i Sverige	21
6	Förhållandet till reglerna om arbetskraftsinvandring	23
7	Personkategorier som ska undantas	27
8	Villkor för tillstånd för säsongarbete	30
8.1	Villkoren för att beviljas ett tillstånd för säsongarbete ska anges i lagen	30
8.2	Anställning som säsongarbetare	31
8.3	Försörjningskrav	36
8.4	Krav på lön och övriga anställningsvillkor	37
8.5	Sjukförsäkring	38
8.6	Bostad	39
8.7	Unionsföretråde	43
8.8	Reglerat yrke	44
8.9	Återvändandeavsikten	45
8.10	Hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa	46
8.11	Krav på resehandlingar	47
8.12	Möjlighet att besluta om inresevoter	48
9	Grunder för avslag, återkallelse och förlängning	49
9.1	Tvingande grunder för avslag	49
9.2	Fakultativa grunder för avslag	50
9.3	Återkallelse av tillstånd för säsongarbete	56

9.3.1	Tvingande grunder för att återkalla ett tillstånd	56
9.3.2	Fakultativa grunder för att återkalla ett tillstånd	57
9.4	Förlängning av tillståndstiden	61
10	Handläggning av ärenden om tillstånd för säsongarbete	65
10.1	Tillgång till information	65
10.2	Ansökan om tillstånd	66
10.3	Tillståndstiden	68
10.4	Handläggningstiden	70
10.5	Skriftliga och motiverade beslut	70
10.6	Rätt att överklaga beslut	71
10.7	Tillstånd att vistas och arbeta i Sverige under handläggningstiden	72
10.8	Ansökningsavgift	73
10.9	Underlättande av återinresa	74
10.10	Samarbetskyldighet	75
10.11	Utformning av bevis om tillstånd för säsongarbete och särskilda viseringsfrågor	75
10.12	Förmedling genom offentlig arbetsförmedling	78
11	Nationella tillstånd	78
12	Förenklade klagomålsförfaranden	79
13	Rättigheter som följer av ett tillstånd för säsongarbete	83
13.1	Rätt till inresa och vistelse	83
13.2	Fri tillgång till svenskt territorium	83
13.3	Rätt att utföra arbetsuppgifter	84
14	Rätt till likabehandling	84
14.1	Anställningsvillkor	84
14.2	Föreningsfrihet och rätt att vidta stridsåtgärder	85
14.3	Social trygghet	86
14.4	Tillgång till varor och tjänster	87
14.5	Utbildning och yrkesutbildning	87
14.6	Erkännande av yrkeskvalifikationer	89
14.7	Skatteförmåner	90
14.8	Rådgivning om säsongarbete	90
14.9	Pensioner	91
15	Kontrollverksamhet	92
15.1	Kontroll av villkoren för tillståndet	92
15.2	Arbetsplatser och bostäder	93
16	Sanktioner mot arbetsgivare	94
16.1	Sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet	94
16.2	Ersättningsskyldighet vid återkallelse	97
16.3	Ansvar vid entreprenad	101
17	Statistik om tillstånd för säsongarbete	102
18	Skyldigheten för schweiziska medborgare att lämna fingeravtryck	103

19	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	106
20	Kostnader och andra konsekvenser	107
21	Författningskommentar	109
21.1	Förslaget till lag om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongarbete återkallas	109
21.2	Förslaget till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)	110
21.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1991:572) om särskild utlänningskontroll	125
Bilaga 1	Säsonganställningsdirektivet	126
Bilaga 2	Sammanfattning av departementspromemorian Genomförande av säsonganställningsdirektivet (Ds 2017:27)	142
Bilaga 3	Promemorian lagförslag	143
Bilaga 4	Förteckning över remissinstanser	157

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongarbete återkallas,
2. lag om ändring i utlänningslagen (2005:716),
3. lag om ändring i lagen (1991:572) om särskild utlänningskontroll.

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

Härigenom föreskrivs¹ följande.

1 § I denna lag finns bestämmelser om en utlännings 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 utläningen är utan verkan mot honom eller henne.

3 § En utläning som har haft ett tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. 1 § utlänningslagen (2005:716) och som genom ett lagakraftvunnet beslut 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 från arbetsgivaren som utläningen skulle ha haft rätt till i anledning av anställningen under tillståndstiden 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 juni 2018.

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.

2.2 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 prop. 2017/18:34 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, ICT (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.),
- 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.).

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.

2 kap.

7 a §

Bestämmelser om kombinerade
uppehålls- och arbetstillstånd
finns i 6 a och 6 b kap.

Bestämmelser om kombinerade
uppehålls- och arbetstillstånd
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

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

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.

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

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 han eller hon har ett av Sverige utfärdat EU-blåkort, ICT-tillstånd, ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse eller tillstånd för säsongarbete eller om han eller hon 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 §

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

Första stycket gäller inte om utlänningen tillhör någon av de kategorier som är undantagna i 6 b kap. 3 §.

Arbetsstillstånd enligt 2 § första stycket får inte heller ges till en utlänning som har erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongsarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här.

Tredje stycket gäller inte om utlänningen tillhör någon av de kategorier som är undantagna i 6 c kap. 4 §.

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 arbetsstillstånd för säsongsarbete om vistelsen inte överstiger 90 dagar, eller*
- 2. ett uppehålls- och arbetsstillstånd för säsongsarbete om vistelsen överstiger 90 dagar.*

2 §

Ett tillstånd för säsongsarbete ska beviljas om

- 1. anställningen gör det möjligt för utlänningen att försörja sig,*
- 2. lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor*

inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal 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 säsongsanställningen 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 beviljas endast om

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

2. hyran för bostaden inte dras från utlänningens lön i andra fall än enligt lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt,

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

4. 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 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 av 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, arbetstgares 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 det 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 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 beviljas för längre tid än anställningstiden och inte för längre tid än utlänningens pass gäller.

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

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. ett bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats i något avseende,
3. utlänningsvistan i Sverige av andra skäl än dem som tillståndet beviljades för, eller
4. utlänningsvistan 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, i andra fall än som anges i 12 § 4, eller
2. det finns grund för avslag enligt 6 § första stycket.

Anmälningsskyldighet

14 §

En utlänning som har ansökt om eller som har ett tillstånd för säsongarbete ska anmäla till Migrationsverket om han eller hon byter bostad.

Beslutande myndighet

15 §

Beslut enligt detta kapitel meddelas av Migrationsverket.

Rätt att meddela föreskrifter

16 §

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

9 kap.8 a §¹

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.

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.

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2018.

¹ Senaste lydelse 2011:709.

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

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

Lydelse enligt prop. 2017/18:34 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, ICT,
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 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. 4 och 5 §§ om omhändertagande av pass och andra identitetshandlingar,
- 9 kap. 8 § om fotografi och fingeravtryck,
- 9 kap. 12 § om omhändertagande för att verkställa ett avvisnings- eller utvisningsbeslut,
- 9 kap. 13 § om andra åtgärder för att möjliggöra verkställighet,
- 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.

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2018.

3 Ärendet och dess beredning

Europaparlamentet och rådet antog den 26 februari 2014 direktiv 2014/36/EU om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, kallat säsongsanställningsdirektivet. Direktivet trädde i kraft den 29 mars 2014 och skulle ha varit genomfört i medlemsstaterna senast den 30 september 2016. Säsongsanställningsdirektivet bifogas som *bilaga 1*.

Som ett led i genomförandet av direktivet har inom Justitiedepartementet departementspromemorian Genomförande av säsongsanställningsdirektivet (Ds 2017:27) utarbetats. I promemorian finns även ett förslag om utlänningars skyldighet att lämna fingeravtryck. En sammanfattning av promemorian och dess lagförslag finns i *bilaga 2* och *bilaga 3*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 4*. Remissvaren finns tillgängliga i Justitiedepartementet (dnr Ju2017/05569/L7).

Promemorians förslag om att Migrationsverket ska få ha direktåtkomst till uppgifter från Skatteverket och Kronofogdemyndigheten, om uppgifterna behövs för handläggning av ansökningar enligt direktivet, krävs inte för ett genomförande av direktivet. Denna fråga bereds vidare i Regeringskansliet.

4 Säsongsanställningsdirektivet

4.1 Om säsongsanställningsdirektivet

Säsongsanställningsdirektivet är ett led i skapandet 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 säsongarbetare. Direktivet innehåller bestämmelser om bl.a. villkor för inresa, förfarandet vid utfärdande av tillstånd för säsongarbete samt rättigheter för säsongarbetare.

4.2 En översikt av direktivets artiklar

4.2.1 Syfte och definitioner

Syftet med direktivet är enligt artikel 1 att fastställa villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning och definiera säsongarbetarnas 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 säsongarbetare, säsongsbunden verksamhet, säsongarbetstillstånd och tillstånd för säsongarbete. Med ett säsongarbetstillstånd avses ett tillstånd för vistelse och arbete som överstiger 90 dagar. Med tillstånd för säsongarbete avses varje tillstånd som ger innehavaren rätt att vistas och arbeta på det territorium som tillhör den medlemsstat som har utfärdat tillståndet enligt säsongansättningsdirektivet.

4.2.2 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 säsongansättning. 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.

4.2.3 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.

4.2.4 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.

4.2.5 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 utlänningen 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.

4.2.6 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. Av skäl 52 framgår att direktivet respekterar de grundläggande rättigheter och iakttar 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 fördraget om Europeiska unionen.

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.

4.2.7 Slutbestämmelser

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

5 Huvuddragen enligt gällande regler om utlänningars rätt att vistas och arbeta i Sverige

Pass och visering

I 2 kap. 1 § utlänningslagen (2005:716), förkortad UtL, 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 § UtL 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 § UtL).

Uppehållstillstånd

En utlänning som vistas i Sverige i mer än tre månader ska ha ett uppehållstillstånd (2 kap. 5 § UtL). 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 §§ UtL).

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

Arbetsstillstånd

En utlänning som ska arbeta i Sverige på grund av en anställning här eller utomlands ska ha ett arbetsstillstånd (2 kap. 7 § UtL). Kravet på arbetsstillstånd gäller inte för medborgare i de nordiska länderna, för EES-medborgare och deras familjemedlemmar som har uppehållsrätt eller för utlänningar som har permanent uppehållstillstånd (2 kap. 8 c § UtL). Även utlänningar 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 UtIF). Undantag gäller också för vissa särskilt angivna yrkesgrupper (5 kap. 2 § UtIF).

Ett arbetstillstånd får enligt 6 kap. 2 § UtIL beviljas en utlänningsomgång 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 UtIL). 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 § UtIF). Ett arbetstillstånd efter anställningserbjudande får ges endast om rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom EU (6 kap. 2 § andra stycket UtIL). Det innebär bl.a. att det s.k. unionsföreträdet måste respekteras. Unionsföreträde innebär att det egna landets befolkning samt befolkningen i EES och Schweiz ska ha företräde till befintliga arbetstillfällen.

Arbetstillståndet ska ges för viss tid (6 kap. 1 § UtIL) 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 utlänningsomgången 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 UtIL).

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 UtIL).

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

I 6 a kap. UtIL 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 propositionen 2017/18:34 Upphålls- och arbetstillstånd för företagsintern förflyttning – genomförande av ICT-direktivet föreslås att det ska införas ett nytt kapitel i utlänningslagen, 6 b kap., om tillstånd för företagsintern förflyttning, ICT. Tillstånd för företagsintern förflyttning, dvs. ICT-tillstånd och ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse, är kombinerade uppehålls- och arbetstillstånd för personer i tredjeländ 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. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 mars 2018.

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. Tillståndet behöver dock inte återkallas på denna grund om arbetsgivaren har avhjälpt bristen utan att Migrationsverket har vidtagit någon åtgärd. Vidare ska arbetstillstånd återkallas 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 för företagsintern förflyttning föreslås även i prop. 2017/18:34.

6 Förhållandet till reglerna om arbetskraftsinvandring

Regeringens 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 ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd beviljas.

Ett arbetstillstånd enligt de allmänna reglerna ska inte 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 kategori av personer som är undantagen från möjligheten att beviljas ett tillstånd för säsongsarbete.

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens med den skillnaden att enligt promemorian ska ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd betecknas säsongsarbetstillstånd.

Remissinstanserna: *Kammarrätten i Stockholm* ifrågasätter om definitionen av säsongsarbetstillstånd behövs och har i övrigt vissa lagtekniska synpunkter. *Migrationsverket* anser att ett parallellt system för tillstånd för säsongarbete är svårtillämpat för verket och oförutsägbart för sökanden. *Sveriges advokatsamfund* anser att den föreslagna terminologin för kortare respektive längre vistelser är alltför liktydig och kan ge upphov till oklarheter. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* befarar att effekten av att låta regler som ger arbetstagare en starkare ställning vara exklusiva för säsonganställda från tredjeland kan bli att mycket få arbetsgivare kommer att använda sig av det nya regelverket. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* avstyrker förslaget om att ett arbetstillstånd enligt de allmänna reglerna inte ska få beviljas om utlänningslagen har erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här. Om regeringen går vidare med förslaget önskar TCO förtydliganden av hur vissa gränsdragningsproblem ska hanteras. Även Migrationsverket och *Svenskt Näringsliv* önskar en analys av olika gränsdragningsproblem som kan uppstå i förhållande till de allmänna reglerna om arbetstillstånd. Migrationsverket efterfrågar vidare ett förtydligande angående familjemedlemmars möjlighet att få uppehållstillstånd.

Skälen för regeringens förslag

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. Som *Migrationsverket* är inne på kan parallella system för olika grupper i och för sig innebära att reglerna blir mer svårtillämpade. Direktivet kräver dock att det införs särskilda regler för säsongsanställning. 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. UtL om EU-blåkort, prop. 2012/13:148, och förslaget till 6 b kap. om tillstånd för företagsintern förflyttning, prop. 2017/18:34). Regeringen bedömer att det är 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 prop. 2017/18:34 bör kapitlet betecknas 6 c kap.

Tillstånd för säsongarbete

Direktivet gör skillnad på vistelser beroende på deras längd. För vistelser som inte överstiger 90 dagar reglerar direktivet enbart villkoren för arbete. Villkoren för inresa och vistelse regleras i stället av Schengenregelverket, bl.a. viseringskodexen. För vistelser som överstiger 90 dagar reglerar

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 artikel 12.1 ska medlemsstaterna för vistelser som inte överstiger 90 dagar utfärda antingen en visering för kortare vistelse med angivande av att den utfärdats för säsongarbete eller en visering för kortare vistelse och ett arbetstillstånd med angivande av att båda tillstånden utfärdats för säsongarbete. När tredjelandsmedborgaren är undantagen från viseringskravet ska enbart ett arbetstillstånd utfärdas, med angivande av att det utfärdats för säsongarbete.

Enligt artikel 12.2 kan medlemsstaterna för vistelser som överstiger 90 dagar välja att utfärda antingen en visering för längre vistelse med angivande av att den utfärdats för säsongarbete, ett säsongarbetstillstånd eller ett säsongarbetstillstånd och en visering för längre vistelse om det enligt nationell rätt för inresa till territoriet krävs en visering för längre vistelse.

Mot denna bakgrund föreslås i promemorian att tillstånd för säsongarbete bör beviljas en utlänning i form av ett arbetstillstånd för säsongarbete om vistelsen inte överstiger 90 dagar. För vistelser som är längre än 90 dagar föreslås att ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd bör utfärdas och att detta i enlighet med direktivets bestämmelser bör kallas för säsongarbetstillstånd.

För att undvika en alltför liktydig terminologi för kortare respektive längre vistelser anser *Sveriges advokatsamfund* att det är lämpligt att i stället använda beteckningarna ”visering för kortare vistelse” och ”visering för längre vistelse”. Även om en sådan terminologi skulle kunna underlätta särskiljandet mellan tillståndstyperna anser regeringen, bl.a. mot bakgrund av direktivets krav och hur det svenska regelverket är uppbyggt (jfr avsnitt 5), att det inte finns anledning att använda dessa beteckningar. Som *Kammarrätten i Stockholm* påpekar används inte heller begreppet säsongarbetstillstånd återkommande i det föreslagna 6 c kap. Till skillnad från vad som föreslås i promemorian anser regeringen därför att det inte finns tillräckliga skäl att införa det begreppet i lagtexten. Det uppehålls- och arbetstillstånd som föreslås för längre vistelser än 90 dagar motsvarar dock det tillstånd som i direktivet benämns säsongarbetstillstånd.

I avsnitt 10.11 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 gälla, t.ex. för avvisning och utvisning samt merparten av förfarandereglererna.

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 säsongarbete i det nya kapitlet. Flera remissinstanser, däribland Migrationsverket, *LO* och *TCO*, tar upp de eventuella gränsdragningsproblem som kan uppkomma. En fråga i detta sammanhang är om medlemsstaterna tillåts bevilja en utlänning som ska

arbeta som säsongarbetare andra arbetstillstånd än sådana som avses i direktivet.

Artikel 2.1 i säsonganställningsdirektivet anger att direktivet är tillämpligt på tredjelandsmedborgare som befinner sig utanför medlemsstaternas territorium och ansöker om att resa in eller som har beviljats inresa enligt villkoren i säsonganställningsdirektivet, på en medlemsstats territorium för säsonganställning. Av denna bestämmelse framgår visserligen inte att arbetstillstånd för säsongarbete inte får beviljas enligt de nationella bestämmelserna utan endast att direktivet är tillämpligt i sådana fall. TCO avstyrker den bedömning som görs i promemorian som innebär att ett arbetstillstånd enligt de allmänna reglerna inte ska få beviljas om utlänningen har erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongarbetare. Enligt regeringens bedömning bör det emellertid inte vara möjligt för medlemsstaterna att välja de nationella bestämmelserna framför säsonganställningsdirektivets bestämmelser, som bl.a. innehåller skyddsregler till förmån för säsongarbetaren. Ett skäl till att så inte bör vara fallet är att säsonganställningsdirektivets bestämmelser lätt skulle kunna kringgå 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. Även den finska regeringen har gjort tolkningen att säsongarbetare inte får beviljas nationella tillstånd om kriterierna för säsongarbetsstillstånd enligt direktivet är uppfyllda (RP 80/2017 rd s. 50). Medlemsstaterna bör alltså inte kunna bevilja ett tillstånd enligt de allmänna reglerna om arbetskraftsinvandring om personen i fråga omfattas av direktivets tillämpningsområde. Det borde därmed inte heller finnas någon risk, som LO befarar, att arbetsgivare inte kommer att använda sig av det nya regelverket om tillstånd för säsongarbete när de ska anställa säsongarbetskraft från tredjeland. Omvänt gäller givetvis att en tredjelandsmedborgare som inte omfattas av direktivets tillämpningsområde har möjlighet att ansöka om arbetstillstånd enligt de allmänna reglerna. I de fall oklarheter behöver utredas, t.ex. vilken typ av tillstånd utlänningen ansöker om eller om han eller hon omfattas av reglerna om tillstånd för säsongarbete, bör Migrationsverket kunna göra det inom ramen för sin utredningsskyldighet. Den information som Migrationsverket tillhandahåller (se vidare avsnitt 10.1) kan bidra till att undvika avslagsbeslut på grund av att en utlänning söker fel tillstånd. För ytterligare vägledning om gränsdragningen mellan tillstånd för säsongarbete och arbetstillstånd enligt de allmänna reglerna hänvisas till avsnitt 8.2.

Regeringen anser mot denna bakgrund att det bör föreskrivas att regleringen i det nya kapitlet om tillstånd för säsongarbete 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 säsongarbetare 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 säsongarbete (se vidare avsnitt 7).

Av 6 a kap. 1 § UtL framgår att en förutsättning för att beviljas ett uppehålls- och arbetstillstånd för högkvalificerad anställning (EU-blåkort) bl.a. är att utlänningen erbjudits en anställningstid om minst ett år. Av 2 § 6 i samma kapitel framgår vidare att ett EU-blåkort inte ska beviljas en utlänning som har beviljats arbetstillstånd, eller är undantagen från kravet på arbetstillstånd, för säsongarbete i Sverige. Av det föreslagna 6 b kap. UtL (prop. 2017/18:34) framgår vidare att en förutsättning för tillstånd för företagsintern förflyttning bl.a. är att utlänningen är anställd av ett företag som är etablerat utanför EES-staterna och Schweiz. En utlänning som faller in under bestämmelserna om tillstånd för säsongarbete kan således inte bli aktuell för tillstånd enligt 6 a kap. eller det föreslagna 6 b kap. UtL. Några motsvarande bestämmelser om att tillstånd inte får meddelas enligt dessa kapitel om utlänningen har erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongarbetare i Sverige är således inte nödvändiga.

Migrationverket tar upp frågan om möjligheten för familjemedlemmar till säsongarbetare att få uppehållstillstånd. Säsongarbete är till sin natur tillfälligt och kortvarigt. Dessutom ska en säsongarbetare i enlighet med direktivet ha sin huvudsakliga bosättningsort i ett tredjeland. Direktivet innehåller inte några föreskrifter om familjeåterförening (jfr skäl 46 tredje stycket). Rådets direktiv 2003/86/EG av den 22 september 2003 om rätt till familjeåterförening, kallat familjeåterföreningsdirektivet, är inte heller tillämpligt vid tillstånd för säsongarbete, eftersom det direktivet förutsätter att referenspersonen har ett uppehållstillstånd med en giltighetstid på minst ett år och har välgrundade utsikter att få ett varaktigt uppehållstillstånd. Genomförandet av säsonganställningsdirektivet medför därför inte några särskilda bestämmelser om uppehållstillstånd för familjemedlemmar till utlänningar som beviljas tillstånd för säsongarbete. Om säsongarbetaren efter att tillståndstiden för säsongarbete har löpt ut, beviljas ett uppehålls- och arbetstillstånd enligt 5 kap. 10 § och 6 kap. 2 § UtL, se avsnitt 11, blir reglerna i 4 kap. 4 a § UtL om uppehållstillstånd för familjemedlemmar tillämpliga.

7 Personkategorier som ska undantas

Regeringens 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.

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Uppsala universitet* efterlyser en fördjupad analys av den effekt som begreppet bosatt får och i vilken utsträckning effekten

kan tänkas motsvara de syften direktivet avser att tillgodose. *Arbetsmiljöverket* noterar att säsongarbetare från EU kan vara utsatta på samma sätt som säsongarbetare från tredjeland och anser därför att det är en fördel om dessa grupper i möjligaste mån omfattas av så lika regler som möjligt när det gäller t.ex. krav på boende för att förhindra att olika grupper får olika förmånliga villkor.

Skälen för regeringens förslag

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 i de 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 en rimlig tolkning att ”uppehålla sig” avser vistelser med viss varaktighet. I den engelska språkversionen används exempelvis ordet ”reside”, vilket understryker att det bör vara vistelser med viss varaktighet som avses. *Uppsala universitet* konstaterar bl.a. att i den tyska språkversionen används ordet *Aufenthalt* och efterlyser en analys av om det begrepp som väljs kan tänkas motsvara de syften direktivet avser att tillgodose. I detta sammanhang kan nämnas att artikel 2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU av den 15 maj 2014 om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal, kallat ICT-direktivet, innehåller en liknande bestämmelse. Vid ett kontaktkommittémöte angående genomförandet av ICT-direktivet har kommissionen meddelat medlemsstaterna att det förhållandet att en tredjelandsmedborgare reser till en medlemsstat inte är likvärdigt med att han eller hon uppehåller sig där (reside). Till det kommer att definitionen av säsongarbetare bl.a. anger att den gäller tredjelandsmedborgare med huvudsaklig bosättningsort i tredjeland. Mot denna bakgrund anser regeringen att begreppet bosatt får anses motsvara de syften som direktivet avser att tillgodose. Det är även detta begrepp som föreslås i 6 b kap. 3 § UtL (prop. 2017/18:34). Det bör därför även i 6 c kap. UtL 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 av den 29 april 2004 om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier, kallat 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 § UtIL (se t.ex. prop. 2013/14:81 s. 19).

Syftet med direktivet är att fastställa villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelser för säsonganställning samt definiera säsongarbetares rättigheter. Som påpekas av *Arbetsmiljöverket* kan även säsongarbetare från EU vara utsatta på samma sätt som säsongarbetare från tredjeland. Det är emellertid inte möjligt att, inom ramen för detta lagstiftningsärende, överväga förändringar utöver vad som krävs med anledning av direktivet. 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 Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, kallat utstationeringsdirektivet.

Det torde stå klart att de 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 b och 5.1 a följer att ett tillstånd för säsongsarbete får beviljas endast under förutsättning att det finns ett anställningsförhållande avseende säsongsarbete mellan säsongsarbetaren 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 regleringen om EU-blåkort i 6 a kap. 2 § UtL (prop. 2012/13:148 s. 45). Det bör därför införas 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 säsongsarbete.

8 Villkor för tillstånd för säsongsarbete

8.1 Villkoren för att beviljas ett tillstånd för säsongsarbete ska anges i lagen

Regeringens förslag: Det ska i lag anges vilka villkor som gäller för att ett tillstånd för säsongsarbete ska beviljas.

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: I artiklarna 5 och 6 anges de villkor som ska vara uppfyllda för att ett tillstånd för säsongsarbete 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, t.ex. handlingar med uppgifter om arbetsplatsen och arbetets art, anställningens varaktighet, arbetstiden per vecka eller månad, ersättningen, andra anställningsvillkor och om möjligt det datum då anställningen börjar (artikel 5.1 a respektive 6.1 a). Vilka som är de egentliga villkoren för att beviljas ett tillstånd för säsongsarbete följer alltså indirekt av kravet på sökanden att ge in vissa handlingar.

En grundläggande förutsättning för att en ansökan om tillstånd för säsongsarbete 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 artiklarna 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.

Sådana handlingar kommer däremot förstås att ha en avgörande betydelse vid prövningen. En individuell prövning måste göras i varje enskilt fall. En närmare beskrivning av vad som krävs av sökanden finns i avsnitt 8.2–8.11.

8.2 Anställning som säsongarbetare

Regeringens 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 här.

Regeringens bedömning: Några lagändringar är inte nödvändiga med anledning av direktivets bestämmelser om dels att medlemsstaterna i samråd med arbetsmarknadens parter ska upprätta en förteckning över de sysselsättningsområden som innefattar säsongsbunden verksamhet, dels att kommissionen ska underrättas om förteckningen ändras.

Promemorians förslag och bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige (LO)* anser att ett giltigt anställningsavtal eller ett bindande anställningserbjudande bör ligga till grund för ett tillstånd för säsongarbete. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* anser att anställningserbjudandets svaga ställning ger ett otillräckligt skydd för arbetstagaren och välkomnar ett fortsatt arbete med frågan. *Sveriges advokatsamfund* anser att systematiken med anställningserbjudande som förutsättning för att få arbeta i Sverige alltså är främmande i svensk arbetsrätt och förordar att frågan bör övervägas ytterligare medan *Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA)* och *Svenskt Näringsliv* anser att gällande ordning med anställningserbjudande är mest lämpligt. *Migrationsverket* och *Sveriges advokatsamfund* efterfrågar ett förtydligande av vad som ska anses vara säsongbetonade arbeten. *Uppsala universitet* anser att direktivets definition av säsongarbete bör tas in i lag- alternativt förordningstext. *Universitets- och högskolerådet* anser att den definitionen av säsongarbete som ges i promemorian markant avgränsar de yrkesområden inom vilka säsongsbunden verksamhet kan förekomma och endast delvis reflekterar den definition som lämnas i artikel 3 c i direktivet. *Kammarrätten i Stockholm*, *Migrationsverket* och *Sveriges advokatsamfund* önskar ett förtydligande av vad som avses med att en arbetsgivare är etablerad i Sverige. *Migrationsverket* menar att direktivet, på grund av sin utformning, inte kommer att vara tillämpligt på bärplockare anställda i tredjeland, trots att

de utgör den största gruppen säsongsarbetare i Sverige och ifrågasätter om det är i överensstämmelse med direktivets syfte. Migrationsverket och Sveriges advokatsamfund anser, i likhet med SLA och Svenskt Näringsliv, att innebörden av förteckningen över sysselsättningsområden bör förtydligas. Advokatsamfundet anser även att det vore mer lämpligt att Arbetsförmedlingen ansvarar för att upprätta förteckningen. LO anser att Migrationsverket ska besluta om en förteckning över sysselsättningsområden efter samråd med arbetsmarknadens parter. *Sveriges ambassad i Moskva* anser att förteckningen över sysselsättningsområden i god tid bör kommuniceras till utlandsmyndigheterna för att underlätta hanteringen av inkommande förfrågningar. Universitets- och högskolerådet anser att Migrationsverket bör samråda med samtliga behöriga myndigheter för reglerade yrken i Sverige i samband med upprättandet av förteckningen över sysselsättningsområden alternativt låta dessa yttra sig efter förteckningens upprättande.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

Direktivet

Av artiklarna 5.1 och 6.1 följer att en ansökan om inresa till en medlemsstat för säsongsarbete 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 säsongsarbetare i den berörda medlemsstaten hos en arbetsgivare som är etablerad i den medlemsstaten. Ett tillstånd för säsongsarbete får således beviljas endast för anställning som säsongsarbetare i Sverige hos en arbetsgivare som är etablerad i Sverige.

I artiklarna 3 b och 3 c finns definitioner av säsongsarbetare och säsongsbunden verksamhet.

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

Anställningserbjudande om att arbeta som säsongsarbetare

Direktivet ger medlemsstaterna möjlighet att bestämma om ett bindande anställningserbjudande eller ett giltigt anställningsavtal ska krävas för att ett tillstånd ska beviljas. Några remissinstanser har synpunkter på vilken ordning som bör väljas och hur bestämmelsen bör formuleras.

Enligt de allmänna reglerna om arbetskraftsinvandring får ett arbetstillstånd ges till den som har erbjudits en anställning (6 kap. 2 § första stycket UtL). Vid genomförandet av rådets direktiv 2009/50/EG av den 25 maj 2009 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning, kallat blåkortsdirektivet, som innehåller en likalydande bestämmelse som i säsongsanställningsdirektivet, gjordes bedömningen att denna formulering var i överensstämmelse med direktivet (jfr prop. 2012/13:148 s. 48–50 och bestämmelsen i 6 a kap. 1 § första stycket UtL). Enligt regeringens mening saknas skäl att nu göra en annan bedömning.

Säsongsanställningsdirektivet skulle ha varit genomfört i svensk rätt senast den 30 september 2016 och det svenska genomförandet är alltså försenat. I promemorian anförs att det mot den bakgrunden är naturligt att välja den lösning som finns i nuvarande regelverk. Det finns därmed inte underlag för regeringen att nu göra en annan bedömning. I detta sammanhang kan nämnas att inom Regeringskansliet övervägs för närvarande olika åtgärder som syftar till att stärka arbetstagares ställning vid arbetskraftsinvandring generellt. Det är inte lämpligt att genomföra sådana förändringar i det här sammanhanget. Mot den bakgrunden föreslås att en förutsättning för att beviljas ett tillstånd för säsongarbete bör vara att utlänningen har erbjudits en anställning som säsongarbetare i Sverige.

Tidsbegränsad anställning som säsongarbetare

Som framgår ovan följer av direktivet att anställningserbjudandet ska avse arbete som säsongarbetare, och av definitionen av säsongarbetare i artikel 3 b följer bl.a. krav på att anställningen ska omfatta visstidsarbete. Det bör därför framgå av den nya bestämmelsen att ett villkor för att tillstånd ska beviljas är att det är fråga om en tidsbegränsad anställning som säsongarbetare.

Några remissinstanser efterfrågar ett förtydligande av vad som avses med säsongarbete eller föreslår att direktivets definition av säsongsbunden verksamhet tas in i lagtexten. Enligt artikel 3 b definieras en säsongarbetare som en tredjelandsmedborgare med huvudsaklig bosättningsort 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 har slutits direkt med en arbetsgivare som är etablerad i den medlemsstaten. Med säsongsbunden 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. 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.

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. Det har under en period funnits uttryckliga bestämmelser om arbetstillstånd för säsongarbete i utlänningslagen (jfr prop. 2004/05:170 s. 211 och 286 och prop. 2007/08:147 s. 34 f.). Det har dock aldrig funnits någon definition av begreppet säsongarbete inom den svenska migrationsrätten.

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 enligt avvikande regler i kollektivavtal om det finns sådana inom den aktuella branschen. Regeringen bedömer att säsongarbete enligt direktivet är detsamma som säsongarbete enligt lagen om anställningsskydd. Som framgår nedan ska det även upprättas en förteckning över de sysselsättningsområden som säsongarbete förekommer inom, dvs. sådan säsongbunden verksamhet som avses i direktivet. Mot denna bakgrund bedömer regeringen att det inte är nödvändigt att definiera begreppet säsongarbete i lagtext, eller hänvisa till direktivets definition av säsongbunden verksamhet.

En arbetsgivare som är etablerad i Sverige

Av artiklarna 5.1 och 6.1 följer bl.a. ett krav på att arbetsgivaren ska vara etablerad i Sverige. Detta krav bör lämpligen framgå av den nya bestämmelsen.

Några remissinstanser efterfrågar ett förtydligande av vad som avses med att en arbetsgivare är etablerad i Sverige.

Säsonganställningsdirektivet innehåller ingen definition av begreppet etablerad. Begreppet förekommer dock i flera EU-instrument. I EUF-fördraget återfinns t.ex. begreppet i bestämmelserna om etableringsrätt och fri rörlighet för tjänster (se artiklarna 49 och 56). Begreppet förekommer även i utstationeringsdirektivet som i svensk rätt genomförts genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen). Av förarbetena till utstationeringslagen framgår att med begreppet etablerad avses att arbetsgivaren ska bedriva verksamhet (prop. 1998/99:90 s. 38). Vid genomförandet av delar av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), kallat tillämpningsdirektivet, gjordes vissa preciseringar av begreppet (se prop. 2016/17:107).

I avsnitt 7 ovan klargörs förhållandet mellan säsonganställningsdirektivet och artikel 56 i EUF-fördraget respektive utstationeringsdirektivet. Där anges att utlänningar som omfattas av utstationeringsdirektivet är undantagna från direktivets tillämpningsområde. Även andra utlänningar bedöms vara undantagna från tillämpningsområdet, om de bedriver verksamhet på ett i en annan medlemsstat etablerat företags vägnar inom ramen för tillhandahållande av tjänster.

Enligt regeringens bedömning kommer det i de allra flesta fall inte råda någon tvekan om huruvida en arbetsgivare är etablerad i Sverige, t.ex. när arbetsgivaren har sitt säte och sin faktiska verksamhet här. Som

Migrationsverket är inne på kan direktivets utformning innebära att säsongarbetare, t.ex. bärplockare, som är anställda av en arbetsgivare som är etablerad i tredjeland och utför arbete åt en uppdragsgivare i Sverige, inte omfattas av regelverket.

Vid eventuella gränsdragningsproblem och tolkning av begreppet är det nödvändigt att beakta EU-rätten. Om vägledning bör hämtas i förarbetena till utstationeringslagen får avgöras i det enskilda fallet (se t.ex. prop. 2016/17:107 s. 227 f.). Vid genomförandet av tillämpningsdirektivet anförde regeringen dock att det direktivet innehåller exempel på omständigheter som kan beaktas vid en helhetsbedömning av om en utstationering är för handen, men inte kan ge ledning för att i alla sammanhang avgöra vad som är etablering (prop. 2016/17:107 s. 160). Vad som ska avses med begreppet etablerad i 6 c kap. UtIL får därför ytterst avgöras med hänsyn till EU-domstolens praxis om säsonganställningsdirektivet.

Förteckning över sysselsättningsområden

Enligt artikel 2.2 ska medlemsstaterna upprätta en förteckning över sysselsättningsområden som innefattar säsongbunden verksamhet. Några remissinstanser efterfrågar ett förtydligande vad gäller innebörden av förteckningen.

Det framgår inte uttryckligen av direktivet vilken status förteckningen ska ha. Som anges i promemorian bör förteckningen vara till hjälp vid bedömningen av om det inom ett visst sysselsättningsområde förekommer säsongarbete (jfr prop. 2007/08:147 s. 52). Kommissionen har i anslutning till ett kontaktkommittémöte angående genomförandet av direktivet informerat medlemsstaterna om att kommissionen anser att förteckningen ska vara uttömmande. Utgångspunkten bör därför vara att förteckningen ska användas vid beviljande av tillstånd för säsongarbete. Eventuella tolkningsproblem angående förteckningens status får dock i slutändan avgöras av EU-domstolen.

Det kan i sammanhanget nämnas att kommissionen har informerat om att förteckningen bör inkludera alla de verksamheter som omfattas av definitionen i artikel 3 c i direktivet (de sysselsättningsområden som innefattar säsongbunden verksamhet). Enligt kommissionens uppfattning består definitionen av två huvudsakliga aspekter: sambandet mellan tiden på året (och inte bara väderförhållandena) och ett extra behov av arbetskraft. Enligt kommissionen kan förteckningen vara så detaljerad som den behöver. Hela verksamheter kan tas med om de uppfyller definitionen, annars ska bara de delar som uppfyller definitionen tas med. Sysselsättningsområden som uppfyller definitionen ska således tas med i förteckningen men detta kan givetvis variera från medlemsstat till medlemsstat. Klassificeringen NACE (Statistical classification of economic activities in the European Community), som används av EU:s statistikkontor Eurostat, kan användas som stöd för hur sysselsättningsområdena ska definieras.

För att uppfylla direktivet bör det upprättas en förteckning över de sysselsättningsområden där det förekommer säsongarbete, dvs. sådan säsongbunden verksamhet som avses i direktivet. Några remissinstanser anser att Arbetsförmedlingen bör besluta om förteckningen eller att

samråd bör ske med flera myndigheter. Det är emellertid enligt regeringens mening mest lämpligt att Migrationsverket, som redan beviljar arbetstillstånd för säsongarbete enligt nuvarande ordning, ansvarar för att besluta om förteckningen. Regeringen avser att reglera frågan om förteckningen i förordning. En liknande bestämmelse finns, såvitt avser en förteckning över de slag av arbeten inom vilka det finns en stor efterfrågan på arbetskraft, i 5 kap. 12 § UtIF. Migrationsverket fastställer nämnda förteckning genom föreskrifter, se MIGRFS 06/2017. Att en förteckning på detta sätt kommer till uttryck i Migrationsverkets författningssamling medför att dess innehåll blir tydligt för berörda parter.

När Migrationsverket fastställer förteckningen är det lämpligt att verket bereder arbetsmarknadens parter tillfälle att yttra sig i frågan. Denna ordning, att samråd sker genom att myndigheten låter sammanslutningar med arbetstagare och arbetsgivare få tillfälle att yttra sig, är den ordning som redan gäller enligt 5 kap. 7, 7 a och 12 §§ UtIF. Det är lämpligt att även direktivets bestämmelse om samråd med arbetsmarknadens parter regleras på förordningsnivå. Om det behövs får ändringar i förteckningen göras. Kommissionen ska då enligt artikel 2.2 underrättas om sådana ändringar. Även denna fråga kan regleras i förordning. Några lagändringar är därmed inte nödvändiga med anledning av direktivets bestämmelser om att medlemsstaterna i samråd med arbetsmarknadens parter ska upprätta en förteckning över de sysselsättningsområden som innefattar säsongsbunden verksamhet och att kommissionen ska underrättas om förteckningen ändras.

8.3 Försörjningskrav

<p>Regeringens förslag: För att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas ska anställningen göra det möjligt för utlänningen att försörja sig.</p>

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Migrationsverket* önskar tydligare riktlinjer kring nivån på försörjningskravet och hur den ska räknas fram. *Kammarrätten i Stockholm* och *Centrala studiestödsnämnden* har vissa lagtekniska synpunkter.

Skälen för regeringens förslag: 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 en utlänning ska beviljas ett arbetstillstånd krävs i dag att anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig (6 kap. 2 § första stycket 1 UtIL). 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. Regeringen anser att ett motsvarande krav som det i 6 kap. 2 § första stycket 1 UtIL bör införas även för den som ansöker om ett tillstånd

för säsongsarbete och att bestämmelsen bör utformas på samma sätt. För riktlinjer när det gäller nivån på försörjningskravet hänvisas därför till tillämpningen av de allmänna reglerna om arbetstillstånd.

8.4 Krav på lön och övriga anställningsvillkor

Regeringens förslag: För att ett tillstånd för säsongsarbete 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.

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Migrationsverket* och *Uppsala universitet* anser att det bör framgå av lagtexten att anställningsvillkoren ska överensstämma även med tillämplig rätt. *Migrationsverket* önskar även ett förtydligande av om det är möjligt att erbjuda olika anställningsvillkor under olika delar av samma tillståndsperiod. *Arbetsmiljöverket* förutsätter med hänvisning till arbetstidslagen (1982:673) att det också ställs krav på en viss timlön så att inte en alltför omfattande arbetstid kan kompensera låg timlön.

Skälen för regeringens förslag: 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.

Motsvarande krav på lön och anställningsvillkor finns 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 UtIL, jfr även 6 a kap. 1 § första stycket 2 UtIL). Det finns däremot inte något uttryckligt krav om att villkoren ska överensstämma med tillämplig rätt. *Migrationsverket* och *Uppsala universitet* anser att det bör framgå av lagtexten att anställningsvillkoren ska överensstämma även med tillämplig rätt. Att villkoren ska överensstämma med praxis inom yrket eller branschen måste dock, enligt regeringens mening, 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, för att uppfylla direktivets krav, nödvändigt att ange särskilt att anställningsvillkoren ska överensstämma med tillämplig rätt.

Sammanfattningsvis ska ett tillstånd för säsongsarbete beviljas om lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Det innebär bl.a. att timlön och arbetstid måste uppfylla dessa krav.

Migrationsverket efterfrågar ett förtydligande av om det är möjligt att erbjuda olika anställningsvillkor under tillståndsperioden. Bestämmelsens syfte är att säkerställa att utlänningens villkor inte understiger en viss nivå. Så länge villkoren inte understiger den nivån torde det i och för sig vara möjligt att villkoren ser olika ut under olika delar av tillståndsperioden, t.ex. att utlänningen får en högre lön efter en viss tid. Om arbetsgivaren

däremot inte uppfyller sina rättsliga skyldigheter beträffande bl.a. arbets- eller anställningsvillkor kan detta leda till att tillståndet återkallas (se avsnitt 9.3.2) och att arbetsgivaren blir skyldig att ersätta utlänningen för eventuell utestående ersättning (se avsnitt 16.2). När det gäller kontroll av villkor som ändras under tillståndspanen, se avsnitt 15.

8.5 Sjukförsäkring

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

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige (LO)* tillstyrker förslaget som säkerställer att arbetstagaren har ett fullgott försäkringsskydd. *Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA)* anser att det är otydligt vilken sjukförsäkring som åsyftas.

Skälen för regeringens förslag: 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 som är bosatta inom landstingen, oavsett medborgarskap. 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 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 högst sex månader (se avsnitt 10.3). 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 anser regeringen att det bör 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. Begreppet heltäckande sjukförsäkring förekommer även på andra ställen i utlänningslagen (se t.ex. 3 a kap. 3 § 4 och 6 a kap. 1 § första stycket 3) och bör ha samma innebörd i detta sammanhang.

8.6 Bostad

Regeringens 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 beviljas endast om

- hyran inte står i missförhållande till utlänningens lön eller boendets standard,
- hyran för bostaden inte dras från utlänningens lön i andra fall än enligt lagen om arbetsgivares kvittningsrätt,
- 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.

Det ska införas en upplysningsbestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela närmare föreskrifter om bostad med lämplig standard.

Promemorians förslag överensstämmer i huvudsak med regeringens. I promemorian föreslås inte något uttryckligt krav på att hyran för bostaden inte får dras från utlänningens lön i andra fall än enligt lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt (kvittningslagen). I promemorian föreslås i stället för en upplysningsbestämmelse ett bemyndigande för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att meddela föreskrifter om vad som ska anses vara en bostad med lämplig standard.

Remissinstanserna: *Kammarrätten i Stockholm* anser att det vore värdefullt med tydligare uttalanden om hur bestämmelserna om bl.a. hyra och bostadsstandard förhåller sig till bestämmelserna i 12 kap. jordabalken för det fall arbetsgivaren upplåter eller förmedlar en bostad till utlänningen. *Migrationsverket* anser att bostadskravet borde se lika ut oavsett om det är arbetsgivaren eller en tredje part som hyr ut eller på annat sätt tillhandahåller en bostad. Migrationsverket önskar även vissa förtydliganden av hur bestämmelserna ska tillämpas, bl.a. huruvida avdrag från säsongarbetarens lön utan dennes samtycke ska utgöra grund för avslag. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* har inga synpunkter på förslagen gällande bostadskravet men understryker att kraven bör följas upp och att sanktioner ska påföras de arbetsgivare som inte följer uppställda regler för uthyrning av bostad. LO avstyrker möjligheten att kostnaden för bostaden ska kunna dras direkt från lönen. *Sveriges advokatsamfund* anser att Boverket bör vara den myndighet som meddelar föreskrifter om vad som ska anses vara en bostad med lämplig standard.

Skälen för regeringens förslag

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 där 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 utlänningen. Migrationsverket har meddelat föreskrifter om 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 utlänning ska ha en lämplig bostad under sin vistelse för att beviljas ett tillstånd för säsongarbete. Vad som ska anses vara en bostad av lämplig standard och vilka bevis som ska krävs för att visa att kravet är uppfyllt har däremot överlämnats åt medlemsstaterna att reglera. Regeringen anser att utlänningen 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 utlänningen förfogar över bostaden senast när han eller hon påbörjar sin vistelse i Sverige (jfr prop. 2009/10:77 s. 31).

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. Bestämmelserna i jordabalken bör därför kunna tjäna som vägledning om vilka närmare krav som ställs på en lämplig bostad.

Det är lämpligt att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar närmare föreskrifter om innebörden av kravet på att utlänningen ska ha tillgång till en bostad med lämplig standard, på samma

sätt som tidigare gjorts vad gäller de försörjningskrav vid anhörig-
invandring som föreskrivs i 5 kap. 3 b § UtLL och 9 § lagen om tillfälliga
begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige.
Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 och 11 §§ regeringsformen meddela
sådana föreskrifter och bemyndiga en förvaltningsmyndighet att meddela
föreskrifter. Något bemyndigande i denna del, som föreslås i
promemorian, är därför inte nödvändigt (jfr prop. 2015/16:174 s. 48). En
upplysningsbestämmelse om regeringens befogenhet bör dock finnas i det
nya kapitlet om tillstånd för säsongarbete. *Sveriges advokatsamfund* är av
uppfattningen att uppgiften att meddela föreskrifter bör anförtros
Boverket. Migrationsverket torde dock ligga närmast till hands, eftersom
verket, i enlighet med vad som anges ovan, redan meddelar föreskrifter om
krav på bostad i de fall en bedömning av bostad krävs enligt utlännings-
lagstiftningen.

Som *LO* understryker bör kraven på lämplig bostad följas upp. I avsnitt
15 och 16 finns förslag om kontroll och sanktioner mot arbetsgivaren.

Byte av bostad

Direktivets bestämmelse i artikel 20.1 om anmälningsskyldighet vid byte
av bostad är tvingande. En bestämmelse om skyldighet för en utlänning
som har ansökt om eller har ett tillstånd för säsongarbete att anmäla till
Migrationsverket om han eller hon byter bostad bör därför 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. Utlänningen bör därför även underrätta
Migrationsverket om förhållandena förändras under handläggningstiden.
Om utlänningen byter bostad bör han eller hon styrka sin boendesituation
på samma sätt som vid ansökningstillfället.

Om förhållandena förändras efter att utlänningen har beviljats tillståndet
kan det utgöra grund för återkallelse (jfr avsnitt 9.3.2). En utlänning som
tidigare har haft ett tillstånd för säsongarbete och t.ex. inte har iakttagit
anmälningsskyldigheten vid byte av bostad kan riskera att få en senare
ansökan avslagen (jfr avsnitt 9.2). Detsamma gäller vid en ansökan om
förlängning av tillståndstiden (jfr avsnitt 9.4).

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).
Förutom att bostaden ska vara av lämplig standard tillkommer krav som
avser att skydda säsongarbetaren när en bostad tillhandahålls av eller
genom arbetsgivaren. Det bör därför inte, som *Migrationsverket* önskar,
vara likalydande bestämmelser oavsett hur säsongarbetaren tillhandahålls
bostaden. Av direktivet framgår inte vad som närmare avses med att
bostaden tillhandahålls av eller genom arbetsgivaren. Direktivet bör dock
i vart fall anses omfatta en situation när arbetsgivaren ingår ett hyresavtal
med säsongarbetaren om att upplåta en bostad. Dessutom är det en rimlig
tolkning att bestämmelsen även omfattar fall där arbetsgivaren förmedlar
en bostad till säsongarbetaren och det 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 säsongarbetaren.

Kammarrätten i Stockholm önskar att det tydliggörs hur de föreslagna bestämmelserna om bl.a. hyra och bostadsstandard förhåller sig till bestämmelserna i 12 kap. jordabalken när arbetsgivaren upplåter eller förmedlar en bostad 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. Bestämmelsen i 12 kap. 55 § jordabalken om hyressättning enligt bruksvärderegeln torde kunna ge vägledning i den nu aktuella delen. Det innebär att bedömningen i första hand 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. Precis som när det gäller försörjningskravet bör även här gälla att utlänningen, efter att hyran är betald, inte behöver försörjningsstöd enligt 4 kap. 1 § socialtjänstlagen för att täcka kostnaderna för bl.a. uppehälle (se avsnitt 8.3).

När det gäller nivån på hyran anges det i den svenska översättningen av direktivet att hyran inte får vara ”oskäligen” 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 mer än så. Vid genomförandet av bestämmelserna bör detta lämpligen framgå genom att det anges att hyran inte får stå i missförhållande till nettoersättningen eller boendets standard.

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 om skick och lägsta godtagbara standard innebär bl.a. att bostaden inte ska ha sådana brister i fråga om hållfasthet, brandsäkerhet eller sanitära förhållanden som inte skäligen kan godtas (18 a § sjunde stycket 2) och torde därmed kunna omfatta sådana hänsyn till den enskildes hälsa och säkerhet som avses i direktivet. Dessa bestämmelser torde alltså kunna ge vägledning om direktivets krav även i den nu aktuella delen.

I artikel 20.2 a anges också att hyran inte får dras automatiskt från säsongarbetarens lön. I promemorian görs bedömningen att detta inte torde innebära ett absolut förbud mot att göra avdrag från arbetstagarens lön. I kvittningslagen finns bestämmelser om skydd för arbetstagares rätt till lön som anger i vilka situationer arbetsgivaren får göra avdrag på lön genom kvittning. Enligt huvudregeln får kvittning mot lön endast 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 §). Bestämmelserna i kvittningslagen, som alltså innebär att avdrag som sker efter samtycke från arbetstagaren eller efter att vissa skyddsregler har iakttagits, är enligt regeringens bedömning förenliga med direktivet och tillgodoser direktivets krav på att hyran inte får dras automatiskt från säsongsarbetarens lön.

LO avstyrker helt att hyran ska kunna dras direkt från utlänningens lön och anser att även om arbetstagaren samtyckt till det är säsongsarbetare från tredjeland i ett sådant underläge gentemot sin arbetsgivare att det inte bör vara möjligt. Enligt regeringens mening bör emellertid inte möjligheterna till kvittning enligt kvittningslagen begränsas utan gälla även för arbetstagare som är säsongsarbetare.

I promemorian föreslås ingen uttrycklig bestämmelse som motsvarar direktivets krav om att hyran inte får dras automatiskt från säsongsarbetarens lön. Utan en uttrycklig bestämmelse kan det dock, som Migrationsverket är inne på, ifrågasättas om detta förhållande enbart regleras mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och inte utgör en förutsättning för att tillstånd ska få beviljas. För att förtydliga detta och säkerställa att säsongsarbetarens rättigheter tillgodoses föreslår regeringen därför att kravet på att hyran för bostaden inte får dras från säsongsarbetarens lön i andra fall än vad som medges i kvittningslagen uttryckligen ska anges i det nya kapitlet i utlänningslagen om tillstånd för säsongsarbete. Detta innebär att om det framgår att arbetsgivaren har för avsikt att dra hyran från säsongsarbetarens lön i vidare mån än vad som är tillåtet enligt kvittningslagen ska något tillstånd för säsongsarbete inte beviljas.

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

8.7 Unionsföretråde

<p>Regeringens förslag: Tillstånd för säsongsarbete får endast ges om rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska unionen.</p>

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Kammarrätten i Stockholm* ifrågasätter, bl.a. mot bakgrund av att direktivet saknar bestämmelser om unionsföretråde, om förslaget är motiverat. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* invänder i och för sig inte mot förslaget men anser att den svenska tolkningen av unionsföretrådet är för snäv och därför bör ses över generellt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 8.3 får medlemsstaterna kontrollera om den lediga platsen i fråga kan tillsättas med medborgare i den egna medlemsstaten, med andra unionsmedborgare eller med tredjelandsmedborgare som lagligen uppehåller sig i den medlemsstaten. Av skäl 9 framgår vidare att direktivet inte bör påverka tillämpningen av principen om företräde för unionsmedborgare vad beträffar tillträde till medlemsstaternas arbetsmarknad, såsom den uttrycks i relevanta bestämmelser i de relevanta anslutningsakterna.

Enligt 6 kap. 2 § andra stycket och 6 a kap. 1 § 4 UtIL 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. Det kravet anses vara uppfyllt genom att medborgare i EES och 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 tredjeland.

De angivna bestämmelserna gäller endast för prövning av arbetstillstånd enligt de allmänna reglerna i 6 kap. 2 § första stycket UtIL eller enligt reglerna om EU-blåkort, och kommer alltså inte att omfatta reglerna i det nya kapitlet om tillstånd för säsongarbete. *Kammarrätten i Stockholm* ifrågasätter om förslaget är motiverat när det gäller säsongarbetare. Enligt regeringens mening är det dock 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 enligt artikel 8.3 och skäl 9 inte finnas. *TCO* invänder inte mot förslaget om unionsföreträde men anser att den svenska tolkningen är för snäv och därför bör ses över generellt. Regeringen bedömer att detta inte är en fråga som bör regleras närmare i lagstiftning.

8.8 Reglerat yrke

Regeringens förslag: Om säsonganställningen avser ett reglerat yrke, dvs. yrkesverksamhet där det krävs bestämda yrkeskvalifikationer för att få tillträde till eller utöva verksamheten eller någon form av denna eller använda en viss yrkestitel, ska utlänningen styrka behörigheten att få utöva yrket i Sverige.

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Universitets- och högskolerådet* önskar vissa förtydliganden, bl.a. avseende om de behöriga myndigheterna för reglerade yrken i Sverige ska tillämpa ett särskilt förfarande för erkännande av yrkeskvalifikationer för säsongbunden yrkesutövning i Sverige och om en prövning av tillträde till ett reglerat yrke ska göras innan eller i samband med att en ansökan om tillstånd för säsongarbete lämnas in till Migrationsverket.

Skälen för regeringens förslag: 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 artiklarna 5.4 och 6.6 ett yrke enligt definitionen i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer. Denna definition av reglerat yrke har genomförts i 5 § 2 lagen (2016:145) om erkännande av yrkeskvalifikationer där det framgår att med reglerat yrke avses yrkesverksamhet där det genom lag, förordning eller andra föreskrifter, direkt eller indirekt, krävs bestämda yrkeskvalifikationer för att få tillträde till eller utöva verksamheten eller någon form av denna eller använda en viss yrkestitel. De reglerade yrken som finns i Sverige anges i bilagan till förordningen (2016:157) om erkännande av yrkeskvalifikationer. De flesta av de reglerade yrkena i Sverige finns inom hälso- och sjukvårdssektorn.

Om säsongsanställningen avser ett reglerat yrke, vilket inte bedöms vanligt, kommer prövningen av yrkeskvalifikationer att ske på samma sätt som görs i dag. Det innebär att utlänningen ska styrka sin behörighet att utöva ett reglerat yrke enligt de krav som ställs enligt svensk rätt, dvs. att behörig myndighet har erkänt sökandens utländska yrkeskvalifikationer och prövat att övriga förutsättningar för tillträde till yrket är uppfyllda. Om yrkeskvalifikationerna har förvärvats eller erkänts i en stat inom EES eller i Schweiz gäller även lagen och förordningen om erkännande av yrkeskvalifikationer. Något särskilt förfarande för säsongsbunden yrkesutövning i Sverige ska därmed inte tillämpas.

I de fall ett säsongsarbete avser ett reglerat yrke är det sammanfattningsvis 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. Om utlänningen vid tidpunkten för sin ansökan om säsongsarbete inte redan lämnat tillräckliga uppgifter kan Migrationsverket förelägga honom eller henne att inom en rimlig tidsfrist tillhandahålla de ytterligare uppgifter som krävs (se avsnitt 10.4).

8.9 Återvändandeavsikten

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

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Migrationsverket* påpekar att en prövning av återvändandeavsikten inte görs vid arbetstillståndsärenden i dag och anför att det nya kriteriet kan innebära att handläggningen blir mer resurs- och tidskrävande.

Skälen för regeringens förslag: 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 utlännning 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. Även om direktivets krav att kontrollera återvändandeavsikten för säsongarbetare som avser att arbeta mer än tre månader medför en utökad prövning för Migrationsverket, utgör denna kontroll således inte någon nyhet i sig. Med hänsyn till detta samt att antalet ärenden som kommer att omfattas av de nya reglerna om tillstånd för säsongarbete bedöms bli begränsat bör Migrationsverkets handläggning inte påverkas nämnvärt av direktivets krav i denna del.

8.10 Hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa

Regeringens förslag: Ett tillstånd för säsongarbete ska inte beviljas en utlännning 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.

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: 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. Artikel 6.4 gäller bara för inresa som säsongarbetare för vistelser som 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 såväl längre som 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 antingen enligt utlänningslagen eller enligt lagen (1991:572) om särskild utlänningskontroll, härafter förkortad LSU. I de fall Säkerhetspolisen i ett ärende enligt

utlänningslagen, av skäl som rör rikets säkerhet eller som annars har betydelse för allmän säkerhet, förordar att en utlännings ansökan om uppehållstillstånd eller arbetstillstånd ska avslås eller att ett sådant tillstånd återkallas, ska ärendet handläggas som ett säkerhetsärende (1 kap. 7 § UtL). Ärenden om tillstånd för säsongarbete omfattas av bestämmelsen och kan således utgöra ett säkerhetsärende.

Så kallade kvalificerade säkerhetsärenden handläggs inte enligt utlänningslagen utan enligt lagen om särskild utlänningskontroll. Bestämmelserna i lagen om särskild utlänningskontroll innebär bl.a. att om en utlänning 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 lagen om särskild utlänningskontroll. I 5 § LSU hänvisas till de bestämmelser i utlänningslagen som gäller i tillämpliga delar vid handläggningen av ärenden enligt lagen om särskild utlänningskontroll.

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 även ärenden om sådana tillstånd kan bedömas utgöra kvalificerade säkerhetsärenden bör 5 § LSU kompletteras med en hänvisning till de nya bestämmelserna om tillstånd för säsongarbete.

8.11 Krav på resehandlingar

Regeringens förslag: Ett tillstånd för säsongarbete får inte beviljas för längre tid än utlänningsens pass gäller.

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

Promemorians förslag och bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot förslaget och bedömningen.

Skälen för regeringens förslag och bedömning: 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 2 kap. 1 § UtL gäller att en utlänning som reser in i eller vistas i Sverige ska ha pass. Enligt 4 kap. 23 § UtL får ett tidsbegränsat uppehållstillstånd inte beviljas för längre tid än utlänningsens 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 § UtL 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 utlänningsens pass gäller, om det inte finns särskilda skäl.

Utlänningsförordningens regler i detta avseende överensstämmer inte helt med artikel 6.7 eftersom det enligt direktivet saknas möjlighet att göra undantag från villkoret att tillståndet inte får gälla för längre tid än utlänningsens resehandling. För att helt uppfylla direktivets krav i denna del bör det därför införas en särskild bestämmelse om detta. Som framgår i avsnitt 10.3 får ett tillstånd för säsongarbete inte heller beviljas för längre tid än anställningstiden.

Enligt artikel 6.7 andra stycket får medlemsstaterna ställa upp ytterligare krav på utlänningsens resehandling, bl.a. att resehandlingens giltighetstid 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 säsongarbetares resehandlingar. Möjligheten enligt direktivet att införa ytterligare krav på utlänningsens 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 i direktivet.

8.12 Möjlighet att besluta om inresekvoter

Regeringens bedömning: Möjligheten enligt direktivet att besluta om inresekvoter för tredjelandsmedborgare som reser in till medlemsstaternas territorier för säsongarbete bör inte utnyttjas.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: 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 utlänningsresor som kan beviljas tillstånd att resa in i landet för att arbeta. Möjligheten att införa en inresekvot bör därför inte utnyttjas.

9 Grunder för avslag, återkallelse och förlängning

9.1 Tvingande grunder för avslag

Regeringens förslag: Ett tillstånd för säsongsarbete ska inte beviljas en utlänning som visar upp handlingar som har förvärvats på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende.

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

Promemorians förslag och bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Universitets- och högskolerådet* efterfrågar ett förtydligande av förfarandet för identifiering av förfalskade handlingar och om behöriga myndigheter ska informera Migrationsverket i de fall förfalskade handlingar identifieras i samband med en prövning av ansökan om erkännande av examens- och utbildningsbevis respektive yrkeskvalifikationer.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

Direktivet

I artikel 8 anges på vilka grunder som en ansökan om tillstånd för säsongsarbete 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 artiklarna 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 8 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. *Universitets- och högskolerådet* önskar ett förtydligande, bl.a. av det tillänkta förfarandet för identifiering av förfalskade handlingar. Migrationsverket har som myndighet en utredningsskyldighet och ska se till att ärendet blir utrett så som dess beskaffenhet kräver. I de fall det behövs kompletteringar från sökanden

eller vidtas andra utredningsåtgärder ska myndigheten göra det. Det är exempelvis nödvändigt när det finns anledning att ifrågasätta en handling eller dess uppgifters riktighet, oavsett varifrån informationen kommer. Regeringen bedömer att Migrationsverket inom ramen för sin verksamhet kommer att kunna utarbeta rutiner för handläggning av dessa ärenden.

9.2 Fakultativa grunder för avslag

Regeringens förslag: Ett tillstånd för säsongarbete får vägras om

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

Regeringens bedömning: Möjligheten enligt direktivet att införa en särskild bestämmelse om avslag på grund av att arbetsgivaren har avskaffat en heltidstjänst i syfte att skapa en ledig plats för säsongarbete bör inte utnyttjas.

Möjligheten som finns enligt direktivet att införa en arbetsmarknadsprövning specifikt för säsongarbete bör inte heller utnyttjas.

Promemorians förslag och bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Ekobrottsmyndigheten* är positiv till förslaget men anser att en ansökan bör kunna avslås eller ett tillstånd återkallas om utredningen visar att en arbetsgivare eller en arbetsgivares huvudman omfattas av ett eller flera av de föreslagna kriterierna. *Migrationsverket* önskar förtydliganden bl.a. när det gäller utredningsdjupet av arbetsgivarens förhållanden. *Arbetsmiljöverket* är positivt till förslaget om att tillstånd för säsongarbete får vägras om arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter och noterar att detta förutsätter samverkan och informationsutbyte mellan myndigheterna. *Sveriges advokatsamfund* anser att en bestämmelse med motsvarande innebörd som i direktivets artikel 8.5 (proportionalitetsprincipen) bör tas in i utlänningslagen. *Uppsala universitet* pekar på att det kan finnas anledning att i lagtext närmare ange vilka omständigheter som ska beaktas vid tillämpning av proportionalitetsprincipen. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*

anser i och för sig att det kan finnas fog för att inte införa en särskild bestämmelse om avslag för det fall arbetsgivaren har avskaffat en heltidstjänst i syfte att skapa en ledig plats för säsongarbete, men efterfrågar en utförligare analys av varför det saknas ett behov av en sådan bestämmelse.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

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 beslutar 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 beslut om att avslå en ansökan på dessa grunder fattas med beaktande av de särskilda omständigheterna i fallet, inbegripet säsongarbetarens intressen, 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, bedömer dock regeringen att avslagsgrunden är 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. 57–58 och prop. 2017/18:34 s. 54).

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. UtLL om olovlig anställning kunna tjäna som vägledning beträffande innebörden av begreppet. Av 20 kap. 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 20 kap. 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 av 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 av arbete. Regeringen föreslår därför att bestämmelser med sådan innebörd införs.

Av artikel 8.2 c följer vidare att medlemsstaterna får avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete om arbetsgivaren har påförts sanktioner enligt artikel 17. Enligt artikel 17.1 ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt säsongansättningsdirektivet, inbegripet utestängande av arbetsgivare som på ett allvarligt sätt bryter mot sina skyldigheter enligt direktivet från möjligheten att anställa säsongarbetare. Dessa sanktioner ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. I avsnitt 16.1 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. Regeringen anser därför att det bör tas in en bestämmelse i det nya kapitlet om att en ansökan om tillstånd för säsongarbete får avslås i sådana situationer.

Ekobrottsmyndigheten påtalar risken med att fysiska personer som varit ansvariga för en juridisk person, som inte kan anställa utländska personer mot bakgrund av tidigare misskötsamhet, lätt kan bilda t.ex. ett nytt bolag som kan erbjuda en säsongansättning eftersom det då formellt sett är fråga om en annan arbetsgivare. Mot den bakgrunden anser Ekobrottsmyndigheten att det vore önskvärt om det i lagtexten öppnas upp för möjligheten att avslå en ansökan om tillstånd eller återkalla ett tillstånd om det framkommer att det är samma fysiska personer som har ett bestämmande inflytande i den nya juridiska personen. Myndigheten föreslår därför att förutom arbetsgivaren även arbetsgivarens huvudman bör omfattas av regleringen. Regeringen delar uppfattningen att det är allvarligt om regelverket missbrukas. Ett av syftena med den nya regleringen om tillstånd för säsongarbete är också att fastställa säsongarbetares rättigheter. Ett led i det är att införa möjligheter att avslå eller återkalla tillstånd för det fall det finns brister hos arbetsgivaren (se avsnitt 9.3.2). Att det också bör finnas möjligheter till sanktioner mot arbetsgivaren framgår av avsnitt 16. Arbetsgivaren är den som ansvarar för anställningsavtalet gentemot arbetstagaren. Arbetsgivaren kan vara såväl en juridisk som en fysisk person och det bör i de flesta fall framgå klart vem arbetsgivaren är. Eventuella tolkningsproblem får avgöras i det enskilda fallet. Det är inte möjligt att inom ramen för detta lagstiftningsärende utvidga ansvaret till någon annan än den som anses vara arbetsgivare.

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 det finns förutsättningar för att bevilja ett tillstånd för säsongarbete eller om ansökan bör avslås.

I nuvarande ordning saknas bestämmelser som uttryckligen anger att en ansökan får avslås i sådana situationer som de som anges ovan. I prop. 2017/18:34 föreslås dock sådana bestämmelser för de ansökningar om tillstånd som omfattas av ICT-direktivet. Sedan januari 2012 genomför dessutom Migrationsverket fördjupade utredningar av anställningar inom

vissa branscher, t.ex. jord- och skogsbruksbranschen, hotell- och restaurangbranschen samt städbranschen. Den fördjupade utredningen tar i allmänhet sikte på arbetsgivaren och innebär t.ex. en kontroll av att denne 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.

Regeringen anser att det är av vikt att goda villkor och ordning och reda kan garanteras för den arbetskraft som kommer till Sverige. Regeringen föreslår därför en bestämmelse om att en ansökan om tillstånd för säsongarbete får avslås om arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, beskattning, arbetstagens rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor. Migrationsverkets utredningsskyldighet innebär att ärendet ska bli så utrett som dess beskaffenhet kräver. Om de handlingar eller uppgifter som lämnats in till stöd för ansökan är ofullständiga har Migrationsverket möjlighet att begära de ytterligare uppgifter som krävs (se vidare avsnitt 10.4). I de fall Migrationsverket anser att det finns anledning att genomföra en fördjupad utredning av arbetsgivarens förhållanden i samband med en ansökan om tillstånd för säsongarbete torde denna inte skilja sig nämnvärt från de fördjupade utredningar som verket redan genomför i dag inom vissa branscher. I avsnitt 15 utvecklas på vilket sätt Migrationsverket kan kontrollera bl.a. att arbetsgivaren uppfyller sina rättsliga skyldigheter beträffande arbetstagens arbets- och anställningsvillkor och att kontrollen kan inkludera samverkan med andra myndigheter.

Arbetsgivaren bedriver inte någon verksamhet

Om det vid tidpunkten för prövning 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. Regeringen föreslår därför att en bestämmelse bör införas som anger att en ansökan får avslås om arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet, håller på att avveckla verksamheten eller har avvecklat verksamheten.

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 i grunden inte är insolvensrättsliga bör de dock inte omfattas av förevarande avslagsgrund. Om verksamheten har upphört efter avregistrering eller likvidation kan i stället en ansökan avslås på grund av att det inte längre bedrivs någon ekonomisk verksamhet.

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

arbetsmarknadsrådet 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 tredjeland vara utgångspunkten vid handläggningen av ärenden om uppehålls- och arbetstillstånd (prop. 2007/08:147 s. 25). Det saknas enligt regeringens mening anledning att i detta sammanhang och enbart för säsongsarbeten frånga 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 säsongarbete.

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 säsongarbetare som omfattas av säsonganställningsdirektivet.

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 anser regeringen att den möjlighet som direktivet ger på den aktuella punkten inte bör utnyttjas.

Säsongarbetarens tidigare vistelser

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.

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 föreskrivna anmälningskyldigheten vid byte av bostad. Det kan i sammanhanget nämnas att utlänningsens tidigare brottslighet i förening med annan misskötsamhet särskilt ska beaktas vid bl.a. en ansökan om 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. Regeringen anser därför att möjligheten att införa en särskild bestämmelse i denna del bör utnyttjas.

Tillämpningen av proportionalitetsprincipen

Tillämpningen av proportionalitetsprincipen enligt artikel 8.5 vid avgörande av om en ansökan ska avslås innebär att det i varje enskilt fall måste göras en bedömning av samtliga relevanta omständigheter, inbegripet säsongarbetarens intressen. Genom att i lagtexten föreskriva att ett tillstånd för säsongarbete får vägras markerar att en bedömning i

enlighet med proportionalitetsprincipen ska göras. Vilka omständigheter som ska beaktas i varje enskilt fall beror på den aktuella situationen. Att, som *Sveriges advokatsamfund* och *Uppsala universitet* önskar, i utlänningslagen införa en bestämmelse som motsvarar artikel 8.5 eller närmare precisera vilka omständigheter som ska beaktas är därmed inte nödvändigt.

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse vid bedömningen av om det finns skäl att underlåta att avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete är bl.a. vilken tid som har förflutit sedan en arbetsgivare påfördes en sanktion, hur allvarlig den överträdelse som lett till sanktionen var och vilken koppling överträdelsen har till säsongarbete. Det bör också beaktas om det har varit fråga om upprepade förseelser. Vid en mindre allvarlig engångsföreteelse kan det finnas skäl att avstå från att avslå en ansökan. Ett annat skäl att underlåta att avslå en ansökan om tillstånd för säsongarbete kan t.ex. vara att ett företag är helt nystartat, men det står klart att företaget kommer att bedriva ekonomisk verksamhet vid tidpunkten för säsonganställningen.

9.3 Återkallelse av tillstånd för säsongarbete

9.3.1 Tvingande grunder för att återkalla ett tillstånd

Regeringens förslag: Ett tillstånd för säsongarbete ska återkallas om

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

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag

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 eller 6 har förvärvats på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende. En ansökan ska också avslås om syftet med säsongarbetarens vistelse 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 ett bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats ska tillståndet återkallas. Regeringen föreslår därför bestämmelser med denna innebörd.

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. Det kan t.ex. handla om att utlänningen inte längre har den anställning som låg till grund för ansökan om 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 8.10).

Mot bakgrund av detta samt att medlemsstaterna har ett ansvar för att upprätthålla lag och ordning och för att skydda den inre säkerheten (jfr artikel 72 i EUF-fördraget) föreslår regeringen att det införas en bestämmelse som innebär att ett tillstånd för säsongarbete ska återkallas i sådana fall (jfr även prop. 2017/18:34 s. 59).

9.3.2 Fakultativa grunder för att återkalla ett tillstånd

- Regeringens förslag:** Ett tillstånd för säsongarbete får återkallas om
- förutsättningarna 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 gäller redovisning av arbete,
 - arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att inte ha uppfyllt sina skyldigheter i förhållande till utlänningar som har beviljats tillstånd för säsongarbete,
 - arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor, eller
 - arbetsgivarens verksamhet håller på att avvecklas eller har avvecklats genom konkurs eller om arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet.

Regeringens 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.

Promemorians förslag och bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Förvaltningsrätten i Göteborg* anser att utformningen av bestämmelserna inte helt överensstämmer med direktivet. *Uppsala universitet* pekar på att det kan finnas anledning att i lagtext närmare ange vilka omständigheter som ska beaktas vid tillämpning av proportionalitetsprincipen. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* anser att det är positivt att möjligheten att återkalla ett tillstånd görs fakultativ så att en bedömning kan ske i varje enskilt fall och förespråkar att en liknande ordning införs för det nationella regelverket. TCO efterfrågar dock ökad tydlighet om hur denna avvägning bör göras. TCO anser vidare att bedömningen av huruvida en arbetsgivare uppfyller villkoren bör göras utifrån de villkor som utlovades vid tillståndsprövningen. *Svenskt Näringsliv* betonar vikten av att reglerna om återkallelse är enkla, tydliga och förutsebara och efterfrågar en fördjupad redogörelse av de omständigheter som kan ligga till grund för ett beslut om återkallelse.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

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 eller 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 av den 13 december 2011 om normer för när tredjelandsmedborgare eller statslösa personer ska anses berättigade till internationellt skydd, för en

enhetlig status för flyktingar eller personer som uppfyller kraven för att betecknas som subsidiärt skyddsbehövande, och för innehållet i det beviljade skyddet (omarbetning) eller skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i den berörda medlemsstaten.

Ett beslut om att återkalla tillståndet på dessa grunder ska enligt artikel 9.5 fattas med beaktande av de särskilda omständigheterna i fallet, inbegripet säsongsarbetarens 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 säsongsarbete framkommer att villkoren för tillståndet inte är uppfyllda enligt artikel 5 eller 6, bör det finnas möjlighet att återkalla tillståndet. Regeringen föreslår därför att bestämmelser med denna innebörd införs i utlänningslagens nya kapitel. Om utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa framgår av avsnitt 9.3.1 att det i stället är obligatoriskt att återkalla tillståndet.

Vad som enligt artiklarna 5 och 6 krävs för att ett beslut om tillstånd för säsongsarbete ska kunna beviljas redovisas i avsnitt 8. 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 9.2 föreslås att en ansökan om ett tillstånd för säsongsarbete får avslås om arbetsgivaren har påförts vissa sanktioner eller om arbetsgivaren inte uppfyller sina rättsliga skyldigheter eller inte bedriver någon verksamhet. I promemorian föreslås en fakultativ bestämmelse som innebär att om sådana omständigheter framkommer först efter det att ett tillstånd har utfärdats, bör det kunna leda till att tillståndet återkallas. Med hänsyn till hur artikel 9.2 är utformad ifrågasätter *Förvaltningsrätten i Göteborg* om förslaget i promemorian överensstämmer med direktivet. Artikel 9.2 är vid första anblick utformad som en obligatorisk återkallelsegrund, eftersom det anges att tillstånd ska återkallas om arbetsgivaren har ålagts vissa sanktioner. Eftersom denna återkallelsegrund emellertid ska tillämpas ”i lämpliga fall” och det av artikel 9.5 framgår att ett beslut att återkalla ett tillstånd ska fattas med beaktande av de särskilda omständigheterna i det enskilda fallet och med respekt för proportionalitetsprincipen, bedömer dock regeringen att återkallelsegrunden är fakultativ. Det väsentliga bör vara att åtgärden finns tillgänglig i lagstiftningen, jfr ovan i avsnitt 9.2.

Bestämmelser om detta föreslås därför i det nya kapitlet om tillstånd för säsongsarbete.

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 ska ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete enligt huvudregeln i 7 kap. 7 e § UtL återkallas för en utlänning som har beviljats ett tillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket UtL 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. I promemorian förslås mot den bakgrunden att möjligheten i artikel 9.3 c inte bör utnyttjas. TCO anser att bedömningen av huruvida en arbetsgivare uppfyller sina skyldigheter bör göras utifrån de villkor som utlovades vid tillståndsprövningen. TCO anser därför i och för sig att den lösning som föreslås i promemorian är problematisk men att den angränsar den övergripande frågan om att införa krav på anställningsavtal i samband med ansökan, jfr avsnitt 8.2. När det gäller nu aktuell återkallelsegrund saknas, enligt regeringens mening, anledning att införa en avvikande ordning enbart när det gäller tillstånd för säsongarbete. Som anges i nämnt avsnitt övervägs inom Regeringskansliet för närvarande olika åtgärder som syftar till att stärka arbetstagares ställning vid arbetskraftsinvandring generellt.

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 9.2 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.

Tillämpningen av proportionalitetsprincipen

Tillämpningen av proportionalitetsprincipen enligt artikel 9.5 vid avgörande av om ett tillstånd ska återkallas innebär att det i varje enskilt fall måste göras en bedömning av samtliga relevanta omständigheter, inbegripet säsongsarbetarens intresse. Några remissinstanser efterfrågar förtydliganden när det gäller denna bedömning. Vid tillämpning av proportionalitetsprincipen kan t.ex. beslut om utvisning undvikas när mycket begränsade brister i uppfyllelsen av lagens krav för tillstånd föreligger. Vid bedömningen av om det finns skäl att underlåta att tillämpa återkallelsegrunden trots att arbetsgivaren har påförts sanktioner kan det bl.a. beaktas vilken tid som har förflutit sedan arbetsgivaren påfördes sanktionen, hur allvarlig den överträdelse som lett till sanktionen har varit och vilken koppling överträdelsen har till säsongarbete. Samtidigt får naturligtvis inte tillämpningen leda till alltför generösa bedömningar som öppnar upp för missbruk från arbetsgivarens sida. För ytterligare ledning i de olika situationerna hänvisas till avsnitt 9.2.

9.4 Förlängning av tillståndstiden

Regeringens förslag: Tillståndstiden för ett tillstånd för säsongarbete får efter ansökan förlängas upp till sex månader under en tolvmånadersperiod.

Tillståndstiden får dock inte förlängas om

- förutsättningarna för att bevilja tillståndet inte är uppfyllda,
- tillståndet har förvärvats på ett bedrägligt sätt, eller
- ett bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats i något avseende.

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 gäller redovisning av arbete,
- arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att inte ha uppfyllt sina skyldigheter i förhållande till utlänningar som har beviljats tillstånd för säsongarbete,
- arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor,
- arbetsgivarens verksamhet håller på att avvecklas eller har avvecklats genom konkurs eller om arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet, eller
- utlänningen tidigare har haft ett tillstånd för säsongarbete och inte följt villkoren för det tillståndet.

Regeringens bedömning: Möjligheten att vägra förlängning av tillståndstiden efter en arbetsmarknadsprövning bör inte utnyttjas. Inte heller bör möjligheten att vägra förlängning av tillståndstiden på grund av att säsongarbetaren ansöker om internationellt skydd utnyttjas.

Promemorians förslag och bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Majoriteten av remissinstanserna tillstyrker eller har inte något att invända mot förslagen eller bedömningen. Några remissinstanser, däribland *Migrationsverket* och *Uppsala universitet*, önskar förtydliganden kring proportionalitetsprincipen (jfr avsnitt 9.2 och 9.3.2).

Skälen för regeringens förslag och bedömning

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 säsongarbetaren 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.

Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 8.1 ska, enligt artikel 15.11, alla beslut om ansökningar om förlängning eller förnyelse fattas med beaktande av ärendets särskilda omständigheter, inbegripet säsongarbetarens 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. För att bevilja en ansökan om förlängning bör därför motsvarande krav som uppställs för att bevilja en förstagångsansökan gälla även för en förlängningsansökan. För närmare ledning avseende de kraven, inklusive krav i vissa fall på tillämpning av proportionalitetsprincipen, hänvisas till avsnitt 8, 9.1 och 9.2.

Ett tillstånd för säsongsarbete får inte gälla för längre tid än sex månader under en tolv månadersperiod (se avsnitt 10.3). Denna maximala tid gäller även för ett tillstånd som har förlängts. En bestämmelse som anger att en ansökan om förlängning inte får beviljas om den sammanlagda tillståndstiden har nåtts bör därför införas.

Av artikel 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 s. 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 10.2.

Arbetsmarknadsprövning

Enligt artikel 15.6 får medlemsstaterna vägra att förlänga vistelsen eller förnya tillståndet för säsongsarbete när den lediga platsen kan tillsättas med medborgare från den berörda medlemsstaten, med andra unionsmedborgare eller med tredjelandsmedborgare som lagligen uppehåller sig i den medlemsstaten. I avsnitt 9.2 görs bedömningen att det inte bör införas en ordning med arbetsmarknadsprövning i samband med en förstagångsansökan om tillstånd för säsongsarbete. I linje med den bedömningen bör möjligheten att införa en bestämmelse om arbetsmarknadsprövning vid förlängning av tillståndstiden inte utnyttjas.

Säsongsarbetaren ansöker om internationellt skydd

Enligt artikel 15.8 får medlemsstaterna vägra att förlänga vistelsen eller förnya tillståndet för säsongsarbete 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 9.3.2 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 säsongarbetare som har sökt anställning hos en annan arbetsgivare. Som framgår av avsnitt 10.7 föreslås en bestämmelse om att en säsongarbetare som har bytt arbetsgivare inom giltighetstiden för det gamla tillståndet ska vara undantagen från kravet på arbetstillstånd under handläggningstiden för det nya tillståndet. Det tidigare tillståndet får i sådana fall anses ha förlorat sin praktiska betydelse för arbetstagaren. Någon risk för att säsongarbetaren drabbas av en återkallelse som har sin grund i det tidigare anställningsförhållandet bör därför inte finnas. Det behövs därför inte någon särskild regel med anledning av bestämmelsen i artikel 15.9.

Unionsföreträde

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 för att ett tillstånd för säsongarbete ska kunna beviljas är att kravet på unionsföreträde är uppfyllt (avsnitt 8.7). 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 säsongarbete när ansökan grundar sig på samma anställning som tidigare. Om förlängningsansökan däremot avser en ny anställning bör kravet på unionsföreträde gälla på samma sätt som för en förstagångsansökan.

10 Handläggning av ärenden om tillstånd för säsongarbete

10.1 Tillgång till information

Regeringens bedömning: Några lagändringar är inte nödvändiga med anledning av direktivets bestämmelser om tillgång till information.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Arbetsmiljöverket* är positivt till att Migrationsverket ska informera utlännigen om de rättigheter och skyldigheter som följer med tillståndet. *Svenskt Näringsliv* påtalar behovet av en myndighet med ett helhetsansvar för ett rådgivningscentrum dit arbetsgivare och arbetstagare både i och utanför Sverige kan vända sig för att få rådgivning och information.

Skälen för regeringens bedömning: 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. Detta bör kunna göras utan några författningsändringar.

Svenskt Näringsliv påtalar behovet av en myndighet med helhetsansvar för bl.a. rådgivning och information. I det sammanhanget kan nämnas att regeringen har gett Svenska institutet i uppdrag att ta fram en portal med webbaserad information som ska rikta sig till utländska arbetstagare, arbetsgivare och egenföretagare som verkar eller avser att verka i Sverige.

Enligt artikel 11.2 ska medlemsstaterna när de beviljar tillstånd för säsongarbete ge skriftlig information om tredjelandsmedborgares rättigheter och skyldigheter enligt direktivet, inklusive klagomåls-

förfarande. En sådan informationsskyldighet bör regleras på förordningsnivå. I avsnitt 15 utvecklas på vilket sätt Migrationsverket kan kontrollera bl.a. att villkoren för tillståndet är uppfyllda.

Sammantaget är några lagändringar inte nödvändiga med anledning av direktivets bestämmelser om tillgång till information.

10.2 Ansökan om tillstånd

Regeringens 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 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.

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

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

Promemorians förslag och bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Förvaltningsrätten i Göteborg* ifrågasätter om direktivet ger stöd för kravet på att ett tillstånd ska ha ansökts om och beviljats före inresan i EU.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

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 § UtL). 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.

I avsnitt 7 föreslås att en utlänning som är bosatt inom EU ska undantas från reglerna om tillstånd för säsongarbete. Stöd för en sådan tolkning finns bl.a. i definitionen av säsongarbetare i artikel 3 b. Med säsongarbetare avses nämligen en tredjelandsmedborgare med huvudsaklig bosättningsort i ett tredjeland. För att genomföra direktivets bestämmelser på ett tydligt sätt bör det även 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 i EU. Stöd för en sådan tolkning finns bl.a. i skäl 15 där det framgår att en ansökan om tillstånd för inresa som säsongarbetare endast ska kunna lämnas in så länge tredjelandsmedborgaren vistas utanför medlemsstaternas territorium. Direktivets krav på att tredjelandsmedborgaren ska vistas utanför medlemsstaternas territorium vid en förstagångsansökan 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 beviljas efter inresan till EU. I likhet med vad som gäller för arbetstillstånd i övrigt innebär det att avsaknaden av ett beviljat tillstånd utgör hinder för inresa i de fall arbetstillstånd behövs under vistelsen här. Undantag från huvudregeln bör göras för de fall då utlänningen ansöker om förlängning av ett tillstånd för säsongarbete. Utöver möjligheten att ansöka om en förlängning inifrån landet bör detta även gälla den som har ett tillstånd för säsongarbete och ansöker om ett nytt sådant tillstånd. 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 förordningen 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.

Enligt 5 kap. 7 a § UtIF ska Migrationsverket vid handläggning av en ansökan om arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § och EU-blåkort enligt 6 a kap. 1 § 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. Det är lämpligt att sådana frågor regleras på förordningsnivå.

Ett enda ansökningsförfarande

Enligt artikel 13.2 ska en ansökan om säsongsarbetstillstånd 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.

10.3 Tillståndstiden

Regeringens förslag: Ett tillstånd för säsongsarbete ska inte få beviljas för längre tid än anställningstiden.

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

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

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

Promemorians förslag och bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Migrationsverket*, *Svenskt Näringsliv* och *Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA)* anser att det bör finnas en möjlighet att meddela ett tillstånd med en tillståndstid på upp till nio månader. *Migrationsverket* önskar även ett förtydligande av om en säsongsarbetare som inte har för avsikt att bosätta sig i Sverige kan beviljas upprepade tidsbegränsade tillstånd för arbete eller om det finns en begränsning av den sammanlagda tillståndstiden.

Skälen för regeringens förslag och bedömning: Enligt artikel 14.1 ska medlemsstaterna fastställa en maximal vistelseperiod för säsongsarbetare 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 säsongsarbete.

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

I promemorian föreslås att tillståndstiden ska vara maximalt sex månader under en tolv månadersperiod. *Migrationsverket*, *Svenskt Näringsliv* och *SLA* anser att det bör vara möjligt att meddela ett tillstånd för säsongsarbete med en tillståndstid på upp till nio månader. *Migrationsverket* lyfter bl.a. fram att vissa säsongsbetonade yrken kan pågå under perioden mars till och med oktober och att det förekommer att samma person erbjuds både sommar- och vinteranställning. *Svenskt Näringsliv* och *SLA* påtalar bl.a. att det t.ex. inom jordbruket, skogsbruket och trädgårdsbranschen inte är ovanligt med säsongsanställningar som är längre än sex månader och att dessa verksamheter är beroende av naturens

växlingar, vilket i sin tur påverkar behovet av antalet säsongsanställda och anställningarnas längd.

Enligt regeringens mening motiveras en begränsning av tillståndstiden för säsongarbete av att den tillsammans med definitionen av säsongarbete säkerställer att det är fråga om genuint säsongarbete (se skäl 31) samtidigt som tillståndstiden inte bör begränsas på ett sätt som gör att flera säsongsbetonade yrken utesluts. Som nämns i avsnitt 8.2 förekommer säsongarbete i Sverige bl.a. inom jordbruket, skogsbruket, trädgårdsbranschen och turistnäringen. Arbetskraftsinvandring avseende säsongarbete förekommer dock främst inom 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, i likhet med vad som föreslås i promemorian, den sammanlagda tillståndstiden bestämmas till högst sex månader under en tolv månadersperiod. Den tiden får anses väl anpassad till svenska förhållanden och säsonganställningarnas varaktighet i Sverige. Skulle det senare visa sig att flera säsongsbetonade yrken utesluts på grund av att tillståndstiden är för kort kan det finnas anledning att överväga en längre tillståndstid.

Utöver artikel 14 om en maximal vistelseperiod under varje tolv månadersperiod saknar direktivet bestämmelser som begränsar återkommande ansökningar om tillstånd för säsongarbete. Av artikel 16.2 b framgår dessutom att medlemsstaterna kan underlätta återinresa för en säsongarbetare genom att utfärda flera säsongarbetsstillstånd i en enda administrativ handling. Det torde därmed, som Migrationsverket är inne på, innebära att det inte finns några hinder mot att bevilja årliga återkommande tillstånd för säsongarbete så länge tillståndstiden för ett eller flera tillstånd inte överstiger sex månader under en tolv månadersperiod. Direktivet anger inte vilken tillståndstid som ska gälla om anställningstiden understiger sex månader. För att anpassa bestämmelserna till de allmänna reglerna om arbetskraftsinvandring bör tillståndet i sådana fall gälla den tid som anställningen varar enligt ansökan. Som nämns i avsnitt 8.11 får ett tillstånd för säsongarbete inte heller beviljas för längre tid än utlänningens pass gäller.

Efter utgången av den maximala tillståndstiden ska säsongarbetaren lämna Sverige, om inte ett uppehållstillstånd har utfärdats på annan grund än säsongarbete. Av 8 kap. 2 § 2 och 6 § UtIL 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 att tiden för uppehållstillståndet har löpt ut kan avvisas eller utvisas med stöd av dessa bestämmelser. Några författningsändringar är därmed inte nödvändiga med anledning av direktivets krav på att en säsongarbetare ska lämna landet när tiden för vistelsen har löpt ut.

Bestämmelsen i artikel 14.2 innebär att medlemsstaterna kan begränsa en arbetsgivares möjlighet att anställa säsongarbetare från tredjeland 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. Regeringen bedömer därför att det inte finns behov av att utnyttja möjligheten enligt direktivet att införa en begränsning av den tid varje år som arbetsgivaren får anställa säsongarbetare från tredjeland.

10.4 Handläggningstiden

Regeringens bedömning: Några lagändringar är inte nödvändiga med anledning av direktivets bestämmelser om inom vilken tid ett beslut i ett ärende om tillstånd för säsongarbete ska avgöras samt om komplettering av ansökan.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* efterfrågar en analys av hur Migrationsverket ska kunna efterleva bestämmelserna om handläggningstiden. *Sveriges ambassad i Moskva* ser en risk för ett ökat antal förfrågningar till utlandsmyndigheterna om handläggningstiderna inte kan hållas.

Skälen för regeringens bedömning: Av artikel 18.1 följer att ett beslut 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 § och 5 a kap. 1 § UtIF). Den senare bestämmelsen i utlänningsförordningen gäller handläggningstid för ett ärende om EU-blåkort enligt 6 a kap. 1 § UtIL och innehåller samma tidsfrist som den i direktivet. Migrationsverket bör därmed redan ha utarbetade rutiner för att kunna hantera en sådan handläggningstid. Regeringen ser därför inte en sådan risk för ett ökat antal förfrågningar till utlandsmyndigheter som *Sveriges ambassad i Moskva* befarar. Direktivets krav på beslut inom viss tid är vidare tvingande och det finns inte utrymme för medlemsstaterna att välja att inte införliva dem. Enligt regeringens mening är det lämpligt att reglera dessa frågor på förordningsnivå. Några lagändringar med anledning av direktivet behövs alltså inte i denna del.

10.5 Skriftliga och motiverade beslut

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

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Sveriges advokatsamfund* anser att även arbetsgivaren bör erhålla information om skälen för ett beslut att återkalla ett tillstånd för säsongarbete.

Skälen för regeringens bedömning: 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. Regeringen anser, till skillnad från *Sveriges advokatsamfund*, att motsvarande ordning även bör gälla i ärenden om tillstånd för säsongarbete. I avsnitt 10.2 görs även bedömningen att möjligheten som direktivet ger att låta arbetsgivaren ansöka om tillstånd för utlänningens räkning inte bör utnyttjas. Möjligheten enligt direktivet att införa en bestämmelse om att även arbetsgivaren skriftligen ska meddelas skälen för ett beslut om att återkalla ett tillstånd för säsongarbete bör därför inte utnyttjas.

Enligt 21 § förvaltningslagen (1986:223) ska en underrättelse om beslut till part innehålla en uppgift om hur man överklagar beslutet (från och med den 1 juli 2018 jfr 33 § förvaltningslagen [2017:900], nya förvaltningslagen). I detta ingår vilken tidsfrist som gäller för att överklaga beslutet. Direktivets bestämmelser i denna del är således uppfyllda genom gällande rätt och någon författningsändring är inte nödvändig.

10.6 Rätt att överklaga beslut

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

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: 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.

10.7 Tillstånd att vistas och arbeta i Sverige under handläggningstiden

Regeringens förslag: 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.

Regeringens 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.

Promemorians förslag och bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Uppsala universitet* tar upp frågan om den tid under vilken arbete utförs till dess att tillståndsfrågan har avgjorts utgör en del av den totala tillståndstiden på sex månader.

Skälen för regeringens förslag och bedömning: 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 beslutat 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.

I avsnitt 10.2 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 sin anställning 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. Regeringen föreslår därför bestämmelser med en sådan innebörd i utlänningslagens nya kapitel.

Som framgår i avsnitt 10.3 är det den sammanlagda tillståndstiden som inte får överstiga sex månader under en tolv månadersperiod. Det är alltså endast den tid som utlänningen har haft ett eller flera tillstånd för säsongarbete som omfattas av tillståndstiden.

10.8 Ansökningsavgift

Regeringens bedömning: Några lagändringar är inte nödvändiga för att kunna utnyttja direktivets möjlighet att ta ut ansökningsavgifter.

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

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: Av artikel 19 följer att en avgift får tas ut för handläggning av ansökningar enligt säsonganställningsdirektivet. Avgiftsnivåerna får inte vara oproportionerliga eller oskäliga. 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.

Bemyndigande för regeringen att meddela forskrifter om ansökningsavgifter för uppehålls- och arbetstillstånd finns i 23 kap. 2 a § UtIL. Bestämmelser om ansökningsavgifter för den som ansöker om uppehålls- och arbetstillstånd finns i 8 kap. 5 § UtIF och i förordningen (1997:691) om avgifter vid utlandsmyndigheterna. Avgiften för ansökan

om uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd är i dag 2 000 kronor och vid förlängning av tillstånden 1 000 kronor.

Det är naturligt att också den som ansöker om ett tillstånd för säsongarbete betalar en avgift för prövningen av ansökan. Att regeringen får meddela föreskrifter om ansökningsavgifter för uppehålls- och arbetstillstånd även för dessa personer följer av nämnda bemyndigande. Några lagändringar är således inte nödvändiga för att kunna utnyttja direktivets möjlighet att ta ut ansökningsavgifter.

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.

10.9 Underlättande av återinresa

Regeringens bedömning: Några lagändringar är inte nödvändiga med anledning av direktivets bestämmelser om underlättande av återinresa.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Migrationsverket* efterfrågar ett förtydligande av vad som avses med en handläggning som är mer skyndsam än 90 dagar.

Skälen för regeringens bedömning: 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 eller 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 nya kapitlet i utlänningslagen ska ange 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 bedömer regeringen 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 säsongarbetsstillstånd i en enda handling. Det kan vara förenat med stora svårigheter att på förhand bedöma förutsättningarna för tillstånd som ska användas för flera år framöver. Regeringen anser därför att möjligheten att utfärda flera tillstånd i en enda handling inte bör 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 om kravet på att underlätta återinresa är tvingande. För att uppfylla direktivet i denna del bedömer regeringen det mest ändamålsenligt att föra in en bestämmelse i utlänningsförordningen 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 10.4). Beroende på det enskilda ärendets beskaffenhet kan mer eller mindre omfattande utredningar behöva göras i denna situation. En sådan generell riktlinje som *Migrationsverket* efterfrågar om vad handläggning som är mer skyndsamt än 90 dagar är kan därför inte ges.

Några lagändringar är inte nödvändiga med anledning av direktivets bestämmelser i denna del.

10.10 Samarbetskyldighet

Regeringens 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.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: 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. Om ansökan är ofullständig, ska utlänningen föreläggas att komplettera ansökan (se avsnitt 10.4). Det ligger således i arbetsgivarens eget intresse att vara säsongarbetaren behjälplig med att bl.a. tillhandahålla de nödvändiga uppgifter som krävs. Regeringen bedömer därför att det inte finns 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 15.1).

10.11 Utformning av bevis om tillstånd för säsongarbete och särskilda viseringsfrågor

Regeringens bedömning: Några lagändringar är inte nödvändiga med anledning av direktivets bestämmelser om utformning av bevis om tillstånd för säsongarbete och hjälp med viseringar.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning

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 som anges i punkt b och c.

För viseringspliktiga utläningar som får arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § UtIL för kortare tid än tre månader utfärdas en visering för den avsedda vistelsen. I fältet för anmärkningar i viseringsmärket anges ”Paid activity”. Som bevis för själva arbetstillståndet får utläningen 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 en 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. 33–34).

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. Att det på viseringsmärket bör anges att viseringen är utfärdad för säsongarbete kan regleras i förordning. Några lagändringar behövs därmed inte 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 säsongsarbetstillstånd 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 säsongsarbete utfärdas av de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna enligt den ordning som fastställs i rådets förordning (EG) nr 1030/2002 av den 13 juni 2002 om en enhetlig utformning av uppehållstillstånd för medborgare i tredjeländ. Medlemsstaterna ska föra in en hänvisning på tillståndet som anger att det är utfärdat för säsongsarbete.

I avsnitt 6 föreslås att ett tillstånd för säsongsarbete ska beviljas i form av ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd som motsvarar det tillstånd som i direktivet benämns säsongsarbetstillstånd. 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 uppehålls- och arbetstillstånd för säsongsarbete bör därför få bevis om tillståndet utfärdat i form av ett uppehållstillståndskort i enlighet med vad som föreskrivs i förordning (EG) nr 1030/2002. Det är lämpligt att föreskrifter om vilka uppgifter som ska föras in på uppehållstillståndskortet för ett tillstånd för säsongsarbete regleras i förordning. Någon lagändring i denna del behövs därför inte.

Hjälp med viseringar

Av artikel 12.7 följer att medlemsstaterna ska underlätta för en tredjelandsmedborgare som uppfyller villkoren för ett säsongsarbetstillstånd att få den visering som krävs.

Huvudregeln enligt gällande ordning är att en utlänning ska ha ansökt om och beviljats uppehållstillstånd och arbetstillstånd 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 säsongsarbete i enlighet med punkt 12 i bilagan till rådets förordning (EG) nr 1683/95 av den 29 maj 1995 om en enhetlig utformning av visumhandlingar.

Ett tillstånd för säsongsarbete 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.

10.12 Förmedling genom offentlig arbetsförmedling

Regeringens bedömning: Möjligheten enligt direktivet att bestämma att förmedling av säsongsarbetare endast får utföras av offentliga arbetsförmedlingar bör inte utnyttjas.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: Enligt artikel 21 får medlemsstaterna besluta att förmedling av säsongsarbetare 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 säsongsarbete till offentliga arbetsförmedlingar. Möjligheten enligt direktivet att införa en sådan begränsning bör därför inte utnyttjas.

11 Nationella tillstånd

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

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

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Migrationsverket* önskar ett förtydligande av hur bedömningen av sökandens bidrag till samhällsutvecklingen och koppling till Sverige påverkas av att sökanden med tillstånd för säsongsarbete endast får vistas i Sverige under maximalt sex månader under en tolvmånadersperiod.

Skälen för regeringens förslag: 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 säsongsarbete.

Direktivet bör inte utgöra något hinder mot att en person som har ett tillstånd för säsongsarbete 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 syften än för säsongsarbete. Det torde innebära att det finns möjlighet att införa regler som tillåter ett byte av ett tillstånd enligt säsongsanställningsdirektivet till ett uppehållstillstånd enligt de allmänna nationella reglerna. I sammanhanget kan det lyftas fram att det för utlänningar som har beviljats EU-blåkort finns 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 § UtIL och kan lämna in ansökan inifrån landet med stöd av 5 kap. 18 a § UtIL. Att även arbetstillstånd får beviljas under vistelsen i Sverige framgår av 6 kap. 4 § UtIL. I prop. 2017/18:34 föreslås motsvarande ordning för den som har ett ICT-tillstånd.

Regeringen anser att 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 utlänningslagen. En ändring av denna innebörd föreslås därför i 5 kap. 18 a § första stycket UtIL.

Enligt nuvarande ordning får ett permanent uppehållstillstånd beviljas till 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 UtIL). I prop. 2017/18:34 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. Regeringen föreslår därför att bestämmelsen i 5 kap. 5 § första stycket 1 UtIL ändras 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. Vid bedömning av om permanent uppehållstillstånd ska beviljas får i det enskilda fallet avgöras om sökandens bidrag till samhällsutvecklingen och koppling till Sverige påverkats av att han eller hon haft ett tillstånd för säsongarbete som enbart kan beviljas för en begränsad tid.

12 Förenklade klagomålsförfaranden

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

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Diskrimineringsombudsmannen* påpekar att det sannolikt är svårare för den som tillfälligt vistas i landet att tillvarata sina rättigheter. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* efterfrågar en fördjupad analys och att särskilda åtgärder övervägs för att säkerställa att säsonganställda har en reell tillgång till effektiva mekanismer för att inge klagomål. Även *Sveriges advokatsamfund* anser att det kan ifrågasättas om säsongarbetarens tillgång till ett klagomålsförfarande verkligen tillgodoses genom gällande rätt.

Skälen för regeringens bedömning

Direktivet

I artikel 25.1 föreskrivs att 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.

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 säsongarbetare 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 skältexten. 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 anges att medlemsstaterna bör inrätta effektiva mekanismer genom vilka säsongarbetare 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 säsongarbetaren har tillgång till

effektiva rättsmedel och att det finns en möjlighet för honom eller henne att få sin sak prövad. De rättsmedel som en säsongarbetare kan tillgripa skiljer sig inte från dem som i övrigt gäller enligt svensk rätt. En säsongarbetare har därför samma möjligheter som andra rättssubjekt att få en rättslig prövning genom att vända sig till domstol eller 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.

Några remissinstanser ifrågasätter om säsonganställda kommer att ha en reell tillgång till effektiva mekanismer för att inge klagomål. TCO anser att säsonganställda bör ha möjlighet att vistas i Sverige under den tid en tvist pågår. Direktivet innehåller emellertid inga sådana krav. Att säsongarbetaren vistas i Sverige torde inte heller vara en förutsättning för att han eller hon ska kunna inge klagomål mot arbetsgivaren (se vidare nedan och i avsnitt 16.2).

Direktivets bestämmelse om att medlemsstaterna ska säkerställa mekanismer genom vilka säsongarbetaren 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 säsongarbetarens 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 § utsökningsbalken). Detsamma gäller en utlänning som ansöker om uppehålls- och arbetstillstånd (9 § förvaltningslagen, från och med den 1 juli 2018 jfr 14 § nya 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). Som framgår ovan i avsnitt 10.1 ska medlemsstaterna när de beviljar tillstånd för säsongarbete ge skriftlig information om tredjelandsmedborgares rättigheter och skyldigheter enligt direktivet, inklusive klagomålsförfarande. Genom denna information torde han eller hon få tillräckliga kunskaper om svenska förhållanden och vad det innebär att vara ansluten till en arbetstagarorganisation. Om en organisation inte vill väcka talan med stöd av 4 kap. 5 § lagen om rättegången i arbetstvister kan en medlem själv väcka talan vid tingsrätt enligt 2 kap. 2 § samma lag. Då gäller allmänna regler om fullmakt.

Regeringen bedömer att dessa möjligheter är tillräckliga för att Sverige ska uppfylla kraven enligt artikel 25.2 (jfr även prop. 2012/13:125 s. 92).

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 och 8 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet finns bestämmelser om föreningsrätt. Enligt 8 § i den lagen ska föreningsrätten lämnas okränkta. Det är en kränkning av föreningsrätten 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 utlännings skydd mot ogrundade uppsägningar eller annan ogynnsam behandling finns inte. Direktivets krav i denna del tillgodoses därför genom gällande rätt.

13 Rättigheter som följer av ett tillstånd för säsongarbete

13.1 Rätt till inresa och vistelse

Regeringens 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.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: Av artikel 22 a följer att den som har ett tillstånd för säsongarbete som har utfärdats av Sverige under tillståndets giltighetstid 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.

13.2 Fri tillgång till svenskt territorium

Regeringens bedömning: Direktivets krav i fråga om fri tillgång till svenskt territorium för den som har ett tillstånd för säsongarbete tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: 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.

Enligt bestämmelsen i artikel 2.1 i fjärde tilläggsprotokollet till Europakonventionen, som gäller som svensk lag, har 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). Den som har ett tillstånd för säsongarbete har tillgång till det svenska territoriet genom den rätt till inresa och vistelse som ett sådant tillstånd ger. Direktivets bestämmelse om fri tillgång till svenskt territorium, med de begränsningar som får föreskrivas i nationell lagstiftning, tillgodoses således av gällande rätt.

13.3 Rätt att utföra arbetsuppgifter

Regeringens bedömning: Direktivets krav när det gäller rätten att utföra de konkreta arbetsuppgifter som tillståndet avser tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Universitets- och högskolerådet* betonar att för tillträde till ett reglerat yrke kan det finnas ytterligare krav utöver ett erkännande av yrkeskvalifikationer, t.ex. prövning av kunskaper i det svenska språket eller kontroll mot belastningsregistret.

Skälen för regeringens bedömning: 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 § UtIL 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 och säsongarbetaren därefter visat att eventuella ytterligare krav, t.ex. för yrket nödvändiga språkkunskaper är uppfyllda, finns det inget som hindrar honom eller henne från att utöva det reglerade yrket (jfr prop. 2015/16:44 s. 71 f. och 86 f.). Direktivets krav i denna del tillgodoses därför genom gällande rätt och kräver inte någon författningsändring.

14 Rätt till likabehandling

14.1 Anställningsvillkor

Regeringens bedömning: Direktivets krav på likabehandling när det gäller 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.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Uppsala universitet* anser att frågan om vad det diskrimineringsförbud som avses i direktivet innebär bör diskuteras ytterligare i syfte att klargöra om det skydd som finns i Sverige verkligen uppfyller direktivets krav. *ILO-kommittén* anser att bedömningen är förenlig med Sveriges åtaganden enligt artikel 1.1.a i konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning och artikel 10 i konvention (nr 143) om missbruk i samband med migration och främjande av migrerande arbetstagares likställdhet med avseende på möjligheter och likabehandling.

Skälen för regeringens bedömning: 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.

I promemorian görs bedömningen att direktivets krav i denna del tillgodoses genom gällande rätt. *Uppsala universitet* önskar ett klagorand av om det skydd som finns i Sverige verkligen uppfyller det diskrimineringsförbud som avses i direktivet. Med diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet avses i diskrimineringslagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande (1 kap. 5 § första stycket diskrimineringslagen). Medborgarskap omfattas i sig inte av diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet. Icke berättigade krav på exempelvis svenskt medborgarskap kan dock ändå bedömas som indirekt diskriminerande, eftersom sådana krav typiskt sett missgynnar människor med annat etniskt eller nationellt ursprung än svenskt (prop. 2007/08:95 s. 497). De lagfästa krav på svenskt medborgarskap som finns i vissa fall får enligt regeringens bedömning anses berättigade och därmed också förenliga med säsongsanställningsdirektivet (jfr prop. 2012/13:148 s. 99).

Enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen får arbetsgivare inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagar, 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 arbetstagar 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.

Sammanfattningsvis gör regeringen bedömningen att direktivets bestämmelser om att den som har ett tillstånd för säsongsarbete ska likabehandlas med landets egna medborgare i dessa avseenden tillgodoses genom gällande rätt. I sammanhanget kan nämnas att *ILO-kommittén* anser att bedömningen är förenlig med Sveriges åtaganden enligt ratificerade ILO-konventioner.

14.2 Föreningsfrihet och rätt att vidta stridsåtgärder

<p>Regeringens bedömning: Direktivets krav på likabehandling när det gäller föreningsfrihet och rätten att vidta stridsåtgärder tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.</p>

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: 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 regeringsformen 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 och 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 § regeringsformen rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal. Bestämmelser om begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder finns främst i lagen om medbestämmande i arbetslivet men några bestämmelser om inskränkningar i rätten att vidta stridsåtgärder som har sin grund i medborgarskap finns inte. Direktivets krav på likabehandling i nu aktuellt hänseende tillgodoses därför genom gällande rätt.

14.3 Social trygghet

<p>Regeringens bedömning: Direktivets krav på likabehandling när det gäller social trygghet tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.</p>

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: Enligt artikel 23.1 d ska en säsongsarbetare 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 Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. 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 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.

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 14.5). Direktivets krav på likabehandling i fråga om social trygghet tillgodoses genom gällande rätt och kräver därmed inte några författningsändringar.

14.4 Tillgång till varor och tjänster

Regeringens bedömning: Direktivets krav på likabehandling när det gäller tillgång till varor och tjänster tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: Enligt artikel 23.1 e ska en säsongarbetare 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.

14.5 Utbildning och yrkesutbildning

Regeringens bedömning: Direktivets krav på likabehandling när det gäller 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.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning

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 säsongsarbete 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 säsongsarbetare inte att beviljas något uppehållstillstånd. Säsongsarbetare 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. Regeringen bedömer därför att de svenska bestämmelserna om anmälnings- och studieavgift och högskoleförordningens bestämmelser om separat antagning är 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). Där anges också vilka utländska medborgare som kan få studiestöd. Eftersom säsongsarbetare inte finns angivna i den lagen är de redan uteslutna från möjligheten till studiestöd.

14.6 Erkännande av yrkeskvalifikationer

Regeringens bedömning: Direktivets krav på likabehandling när det gäller erkännande av examensbevis, utbildningsbevis och andra yrkeskvalifikationer tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning

Direktivet

Enligt artikel 23.1 h ska säsongsarbetare 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 säsongsarbetare är möjligheten att få dessa kvalifikationer erkända inte beroende av sökandens medborgarskap (jfr prop. 2015/16:44 s. 47). Säsongsanställningsdirektivets krav på likabehandling när det gäller erkännande av yrkeskvalifikationer tillgodoses därför genom gällande rätt.

14.7 Skatteförmåner

Regeringens bedömning: Direktivets krav på likabehandling när det gäller skatteförmåner tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: Enligt artikel 23.1 i ska säsongsarbetare ha rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i värdmedlemsstaten i fråga om skatteförmåner om säsongsarbetaren 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 som säsongsarbetaren ansöker om förmåner för 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.

14.8 Rådgivning om säsongsarbete

Regeringens bedömning: Direktivets krav på likabehandling när det gäller rådgivning om säsongsarbete som erbjuds av arbetsförmedlingar tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: 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 arbets-sökande 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.

14.9 Pensioner

Regeringens bedömning: Direktivets krav på likabehandling när det gäller tillgång till lagstadgade pensioner tillgodoses genom gällande rätt och kräver inte några författningsändringar.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Pensionsmyndigheten* har inga synpunkter på bedömningen men ser vissa praktiska problem med att kunna söka fram och koppla den intjänade pensionsrätten till rätt person.

Skälen för regeringens bedömning: Enligt artikel 23.1 andra stycket ska en säsongarbetare som flyttar till ett tredjeland, eller efterlevande till en sådan säsongarbetare som är bosatta i ett tredjeland 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 tredjeland.

De tillämpliga svenska bestämmelserna om utbetalning av arbetsbaserade förmåner vid ålderdom och förmåner till efterlevande till en person som vistas eller bor utomlands finns i 6 kap. 16 och 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.

Pensionsmyndigheten ser vissa praktiska problem med att kunna söka fram och koppla den intjänade pensionsrätten till rätt person. Som påpekas av myndigheten torde sådana praktiska problem kunna lösas t.ex. genom att den säsonganställda kan tilldelas ett samordningsnummer (jfr 18 a § folkbokföringslagen).

15 Kontrollverksamhet

15.1 Kontroll av villkoren för tillståndet

Regeringens 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.

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Migrationsverket* anser att ett införande av efterkontroller även inom denna bransch ger en möjlighet för sanktioner mot oseriösa arbetsgivare men menar att en proportionalitetsbedömning bör göras. *Arbetsmiljöverket* har vissa förslag om samverkan mellan myndigheterna som verket menar skulle kunna förbättra kontrollverksamheten.

Skälen för regeringens förslag: Av artikel 24.1 följer att medlemsstaterna ska vidta åtgärder i syfte att förhindra missbruk och överträdelse av direktivet bl.a. genom kontroll i enlighet med nationell rätt eller praxis. Av skäl 49 framgår bl.a. att valet av vilka arbetsgivare som ska kontrolleras huvudsakligen bör grunda sig på en riskbedömning som ska genomföras av medlemsstaternas behöriga myndigheter. Hänsyn ska då bl.a. tas till vilken bransch som företaget verkar inom och till eventuella tidigare fall av överträdelse.

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. Att myndigheter ska samverka med varandra framgår bl.a. av förvaltningslagen och myndighetsförordningen (2007:515). Migrationsverket ska vidare enligt 2 § första stycket 6 förordningen med instruktion för Migrationsverket samverka med andra ansvariga myndigheter inom området så att förutsättningar skapas för ett effektivt genomförande av de verksamheter som följer av de uppgifter som Migrationsverket har. I budgetpropositionen för 2018 har regeringen föreslagit att Arbetsmiljöverket ska tilldelas medel årligen under tre år för att stärka arbetet mot osund

konkurrens genom att samordna metodutvecklingen för myndighetsgemensam tillsyn (prop. 2017/18:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.7). 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 § UtIF 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 § UtIF 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 UtIL.

För att uppfylla direktivets bestämmelser om övervakning och kontroll är det ändamålsenligt att utföra samma efterkontroller av tillstånd för säsongsarbete som för arbetstillstånd enligt de allmänna reglerna. Migrationsverket bör ges möjlighet att följa upp beviljade tillstånd och kontrollera att arbetet påbörjats även när det gäller tillstånd för säsongsarbete. 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. Tyngdpunkten i Migrationsverkets kontroller ska även fortsättningsvis ligga på den prövning som görs inför tillståndsgivningen. Genom att föreskriva att Migrationsverket får kontrollera att arbetet har påbörjats och att förutsättningarna för tillståndet är uppfyllda kan Migrationsverket göra en proportionalitetsbedömning och anpassa kontrollerna till situationen i det enskilda fallet. En bestämmelse med denna innebörd kan tas in i förordning och kräver därmed inte någon lagändring.

En arbetsgivare bör på begäran av Migrationsverket lämna uppgift om de villkor som gäller för säsongsanställningen. Bestämmelser med denna innebörd bör införas i förordning, på samma sätt som för tillstånd som har beviljats i enlighet med de allmänna reglerna om arbetstillstånd. Det föreslås därför ett bemyndigande för regeringen att även för tillstånd för säsongsarbete meddela föreskrifter dels om skyldighet för arbetsgivare att lämna uppgift om de anställningsvillkor som gäller för en utlänning som har beviljats ett tillstånd för säsongsarbete, dels om hur uppgiftsskyldigheten ska uppfyllas.

15.2 Arbetsplatser och bostäder

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

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning: 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 bör som ett led i den regelbundna översynen av den bl.a. genomföra 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 grundlagsskyddet (prop. 1993/94:24 s. 39). Något hinder mot tillträde till en bostad under förutsättning att utlänningsen lämnat sitt samtycke bedöms därför inte finnas enligt nuvarande ordning.

16 Sanktioner mot arbetsgivare

16.1 Sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet

Regeringens förslag: Regeringen ska få meddela föreskrifter dels om skyldighet för arbetsgivare som upplåter eller förmedlar en bostad till
--

en utlänning som har beviljats ett tillstånd för säsongarbete att lämna uppgifter om bostaden, dels om hur uppgiftsskyldigheten ska uppfyllas.

Regeringens bedömning: Direktivets krav på sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet tillgodoses genom de förslag som lämnas i denna lagrådsremiss och av gällande rätt.

Promemorians förslag och bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige (LO)* delar bedömningen att direktivets krav på sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet tillgodoses men anser att ytterligare sanktioner bör övervägas. *Diskrimineringsombudsmannen* anser att det är tveksamt om svensk rätt uppfyller kraven på effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner med tanke på de låga skadeståndsbelopp som svenska domstolar dömer ut.

Skälen för regeringens förslag och bedömning

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 säsongarbetare. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Sanktioner

I artikel 17.1 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 14.1 får en arbetsgivare enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagar. Den som bryter mot förbudet mot diskriminering ska enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär och även ersättning för den förlust som uppkommer. När det gäller regler som specifikt behandlar arbetsvillkor och regler som gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen finns inte någon särreglering som tar sin utgångspunkt i arbetstagarens medborgarskap. 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. Enligt direktivet ska arbetsgivaren då tillhandahålla säsongarbetaren ett

hyresavtal eller liknande dokument där 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 utlänningens nettoersättning eller boendets kvalitet. Hyran får inte heller dras automatiskt från utlänningens lön.

I 8 § kvittningslagen finns en skadeståndsbestämmelse som omfattar den situationen att arbetsgivaren har dragit hyran automatiskt från utlänningens lön. Någon ytterligare reglering för att uppfylla direktivets krav på sanktioner i den delen är därför 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. utlänningens nettoersättning (artikel 20.2). Av flera anledningar framstår dock en sådan sanktion som mindre lämplig. Som anges i avsnitt 8.6 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 något tillstånd inte beviljas. Genom att sätta hyran för högt riskerar alltså arbetsgivaren att inte kunna 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 hyresvärderna 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 bedömer regeringen 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 i avsnitt 12 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 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 § UtIF). I avsnitt 15.1 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 bedömer regeringen det ändamålsenligt att arbetsgivaren i dessa fall även ska vara skyldig att lämna uppgifter om utlänningens bostad.

Uppgifterna bör lämnas skriftligt på heder och samvete på samma sätt som gäller enligt bestämmelsen i 6 kap. 6 b § UtIF. 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. Om brottet är grovt kan arbetsgivaren dömas 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 i förordning. 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 bedömer regeringen att de sanktioner som redan finns i gällande rätt och de sanktioner som föreslås i avsnitt 15.1 och i detta avsnitt tillgodoser direktivets krav på sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet. Även de skadeståndsbelopp som döms ut i Sverige får anses vara tillräckliga för att uppfylla direktivets krav i denna del. Det finns inte utrymme att inom ramen för detta lagstiftningsärende överväga ytterligare sanktioner.

Av en bisats till artikel 17.1 framgår det att sanktionerna ska inbegripa utestängande av en arbetsgivare från möjligheten att anställa säsongarbetare om denne på ett allvarligt sätt bryter mot sina skyldigheter enligt direktivet. Samtliga sanktioner som är aktuella i detta sammanhang kan leda till att arbetsgivaren inte längre kan anlita utlännningar 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 9.2, 9.3.2 och 9.4 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 säsongarbetare. Regeringen bedömer därför att det inte behövs några ytterligare bestämmelser om detta.

16.2 Ersättningsskyldighet vid återkallelse

Regeringens förslag: En utlänning som har haft ett tillstånd för säsongarbete och som genom ett lagakraftvunnet beslut 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 från arbetsgivaren som utlänningsen skulle ha haft rätt till i anledning av anställningen under tillståndstiden om tillståndet för säsongarbete inte hade återkallats.

Bestämmelser om rätt till ersättning ska införas i en ny lag. Ett avtalsvillkor som i jämförelse med lagen är till nackdel för utlänningsen ska vara utan verkan mot honom eller henne. Mål om tillämpningen av

den nya lagen ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* och *Arbetsförmedlingen* har i och för sig inget att erinra mot den föreslagna lagen om rätt till ersättning men ifrågasätter behovet av en lagreglering för att tillgodose direktivets krav. *Arbetsdomstolen* föreslår även att införande av en specialpreskriptionsbestämmelse övervägs i den fortsatta beredningen. *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* och *Uppsala universitet* tillstyrker förslaget och anser att det bör övervägas om inte motsvarande bestämmelser bör införas även för övriga kategorier av arbetskraftsinvandrare. *TCO* har vidare vissa synpunkter på förslagets utformning och anser bl.a. att möjligheten att utfärda tidsbegränsade uppehållstillstånd under den tid en tvist pågår bör övervägas, att det bör vara de anställningsvillkor som låg till grund för utfärdandet av tillståndet som bör utgöra grunden för ersättningskyldigheten och att frågora om i vilken lag bestämmelser om ersättning bör regleras och om lagen om rättegången i arbetstvister ska tillämpas noga övervägs i den fortsatta beredningen. *Sveriges advokatsamfund* anser att förslaget är svårbegripligt och att effekterna är svåra att förutse och påpekar att den föreslagna ordningen innebär att olika kategorier av arbetskraftsinvandrare kommer att få skilda möjligheter till upprättelse. *Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA)* och *Svenskt Näringsliv* anser att den nya lagen om ersättning innebär ytterligare risktagande för en arbetsgivare vid rekrytering av utländsk arbetskraft och efterfrågar en fördjupad analys av dess effekter.

Skälen för regeringens förslag

Direktivet

Enligt artikel 17.2 ska medlemsstaterna se till att arbetsgivaren ansvarar för att betala ersättning till säsongarbetaren enligt förfarandena i nationell rätt om tillståndet för säsongarbete 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 säsongarbete inte hade återkallats.

Ansvar för utestående skyldigheter

En förutsättning för att en arbetsgivare ska bli ersättningsskyldig enligt direktivet är att ett tillstånd för säsongarbete återkallas enligt artikel 9.2 eller 9.3 b, c eller d. I avsnitt 9.3.2 görs bedömningen att möjligheten att återkalla ett tillstånd enligt artikel 9.3 c och d inte bör utnyttjas.

Ersättningskyldighet blir aktuell om tillståndet har återkallats slutligt på grund av omständigheter som är hänförliga till brister hos arbetsgivaren. Det kan handla om att arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att ha haft en utlänning anställd utan nödvändiga tillstånd, eller att 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 av arbete. Ytterligare situationer är när arbetsgivaren har blivit påförd en sanktion för att inte ha uppfyllt sina

skyldigheter i förhållande till utlänningar som har beviljats tillstånd för säsongarbete eller när arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor. Slutligen omfattas situationer då arbetsgivarens verksamhet håller på att avvecklas eller har avvecklats genom en konkurs eller om arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet. För en närmare beskrivning av dessa situationer, se avsnitt 9.3.2.

Det saknas i svensk rätt ersättningsbestämmelser som motsvarar bestämmelsen i direktivet. I lagen (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige finns i och för sig en lagstadgad rätt till lön och annan ersättning från arbetsgivaren. Den lagen ger dock rätt till ersättning enbart för utfört arbete och är endast tillämplig när en utlänning vistas här utan föreskrivet tillstånd. Lagen infördes vid genomförandet av sanktionsdirektivet (prop. 2012/13:125).

Enligt *Arbetsdomstolen* borde en arbetstagare redan enligt allmänna kontraktsrättsliga principer normalt ha rätt till ersättning motsvarande den avtalade lönen under den avtalade anställningstiden om en tidsbegränsad anställning inte kan fullföljas på grund av brister hos arbetsgivaren. Även *Arbetsförmedlingen* är inne på att arbetstagarens krav borde kunna hanteras enligt gällande rätt. Varken *Arbetsdomstolen* eller *Arbetsförmedlingen* har dock något att erinra mot att bestämmelserna om ersättning införs.

Säsonganställningsdirektivets bestämmelser om ersättning är tvingande. För att uppfylla direktivets krav bör det, enligt regeringens mening, införas uttryckliga bestämmelser om rätt till ersättning från arbetsgivaren i de angivna situationerna. Bestämmelser av denna innebörd bidrar även till att de personer som berörs ges möjlighet att få kännedom om sina rättigheter och skyldigheter och torde även ha en viss preventiv effekt. Ersättningsskyldighet kan inträda när sådana brister hos arbetsgivaren som att denne t.ex. blivit påförd en sanktion eller inte uppfyllt grundläggande rättsliga skyldigheter kan konstateras. För en arbetsgivare som sköter sina åtaganden gentemot sina arbetstagare och det allmänna kommer bestämmelserna således inte att innebära något ytterligare risktagande. Såsom *Sveriges advokatsamfund* påpekar innebär införande av bestämmelser om ersättningsskyldighet i vissa fall vid återkallelse av ett tillstånd för säsongarbete att regelverket kommer att skilja sig åt för olika kategorier av arbetskraftsinvandrare. Det är inte möjligt att inom ramen för detta lagstiftningsärende, som enbart avser genomförande av säsonganställningsdirektivet, göra några generella överväganden. När det gäller arbetskraftsinvandrares ställning generellt har dock en särskild utredare fått i uppdrag bl.a. att överväga lämpligheten av att införa sanktioner mot arbetsgivare eller ersättning till arbetstagare för det lidande och de kostnader som ett indraget tillstånd lett till (Ju 2017:1).

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 utlänningen hade fortsatt att arbeta hos arbetsgivaren. TCO anser att det, för att motverka missbruk och utnyttjande, bör vara de villkor som låg till grund för utfärdandet av arbetstillståndet som bör utgöra grunden för ersättningsskyldigheten. För att få ett tillstånd för säsongarbete krävs att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Så länge dessa krav upprätthålls är det tillåtet att avtala om ändring av villkoren under tillståndstiden. Eftersom ett tillstånd för säsongarbete ska gälla för en begränsad tid är det dock sannolikt att den avtalade ersättningen i de allra flesta fall är den som låg till grund för utfärdandet av tillståndet. Mot denna bakgrund och med hänsyn till utformningen av bestämmelsen i direktivet bör, enligt regeringens mening, utgångspunkten för beräkning av ersättningen vara den lön och annan ersättning som utlänningen skulle ha haft rätt till från arbetsgivaren under den återstående tiden i enlighet med vad som avtalats om ersättning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, dock längst till och med det datum då tillståndstiden skulle ha gått ut. Hur ersättningen närmare ska beräknas får lösas i rättstillämpningen.

För att uppfylla direktivet i denna del bör det således införas bestämmelser som ger utlänningen rätt till sådan ersättning.

TCO anser att möjligheten till ersättning riskerar att inte bli ett effektivt rättsmedel eftersom beslutet om återkallelse av tillståndet i praktiken förhindrar utlänningen från att driva en tvist och menar att möjligheten att utfärda tidsbegränsade uppehållstillstånd under den tid tvisten pågår bör övervägas. Enligt regeringens mening är det viktigt att det finns reella möjligheter för utlänningen att få del av den ersättning som denne har rätt till. I sanktionsdirektivet finns bestämmelser om tidsbegränsade uppehållstillstånd för vissa särskilda situationer och sådana bestämmelser har därför införts i utlänningslagen (5 kap. 15 d §). Säsonganställningsdirektivet innehåller emellertid inga sådana bestämmelser om tidsbegränsade uppehållstillstånd och några sådana förslag finns inte heller i promemorian. Det torde inte heller, enligt regeringens mening, vara en förutsättning att säsongarbetaren vistas i Sverige för att han eller hon ska kunna utkräva sin rätt till ersättning från arbetsgivaren (jfr avsnitt 12). Regeringen avser dock att följa utvecklingen.

Bestämmelser som ger utlänningen rätt till ersättning vid återkallelse är inte av utlänningsrättslig karaktär och bör därför inte tas in i utlänningslagen. Vid genomförandet av sanktionsdirektivet togs tvingande regler om arbetsgivarens ersättningsskyldighet in i en ny lag (se lagen om rätt till lön och annan ersättning för arbete utförd av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige). Regeringen anser, till skillnad från TCO, att även denna ersättningsskyldighet bör tas in i en ny lag.

Eftersom artikel 17.2 är tvingande bör ett avtalsvillkor som i jämförelse med lagen är till nackdel för utlänningen vara utan verkan mot honom eller henne. Att lagen är tvingande till skydd för arbetstagare medför t.ex. att avtal varigenom en part på förhand avstår rättigheter är ogiltiga (jfr prop. 2012/13:125 s. 81).

Tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister) handläggs normalt enligt lagen om rättegången i arbetstvister med Arbetsdomstolen som slutinstans.

Frågan om huruvida ersättningsskyldighet har uppkommit i det enskilda fallet enligt den föreslagna lagen om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongsarbete återkallas rör förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare. Regeringen anser därför att det är lämpligt att mål om tillämpningen av den nya lagen, liksom lagen om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige, handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Arbetsdomstolen föreslår att ett införande av en specialpreskriptionsbestämmelse övervägs i den fortsatta beredningen. Lagen om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige innehåller inte någon specialpreskriptionsbestämmelse. Regeringen anser att det inte heller i den nu föreslagna lagen om rätt till ersättning finns tillräckliga skäl att införa en specialpreskriptionsbestämmelse. Befintliga preskriptionsregler får alltså tillämpas även på ersättning enligt den nya lagen.

16.3 Ansvar vid entreprenad

Regeringens bedömning: Möjligheten enligt direktivet att införa bestämmelser om sanktioner och ersättningsskyldighet för huvud- och underentreprenörer i mellanledet bör inte utnyttjas.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Ekobrottsmyndigheten* anser att det kan finnas anledning att överväga ett entreprenörsansvar om det visar sig att användandet av underentreprenörer blir vanligt i branscher som använder sig av säsongsarbetskraft. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* avstyrker bedömningen att inte utnyttja möjligheten att införa bestämmelser om sanktioner och ersättningsskyldighet för huvud- och underentreprenörer i mellanledet medan *Svenskt Näringsliv* stödjer bedömningen.

Skälen för regeringens bedömning

Direktivet

I artikel 17.3 anges att om arbetsgivaren är en underentreprenör som har brutit mot direktivet och 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 säsongsarbetaren för utestående ersättning enligt artikel 17.2, och jämte eller i stället för arbetsgivaren bli ansvariga för att göra eventuella efterhandsbetalningar till säsongsarbetaren.

Ansvar för uppdragsgivare

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

Ansvar enligt artikel 17.3 gäller endast huvudentreprenörer och dennes eventuella underentreprenörer i en underentreprenörskedja, dvs. 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 säsongsarbetare 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 betala inestående ersättning till en tredjelandsmedborgare (artikel 6.1 a i sanktionsdirektivet) och en bestämmelse om skyldighet att stå för kostnader för att skicka betalningar till det land som utläningen har återvänt till (artikel 6.1 c). Uttrycket efterhandsbetalningar torde ha samma betydelse i säsongsanställningsdirektivet som i sanktionsdirektivet. Med efterhandsbetalningar får anses betalning av inestående ersättning och kostnader för att skicka ersättningen till utläningen.

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 frånga den nuvarande ordningen och i detta sammanhang – och enbart för säsongsarbeten – införa ett särskilt ansvar för uppdragsgivare. Däremot finns det en reglering om uppdragsgivares ansvar i entreprenadsituationer i lagen om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utläning som inte har rätt att vistas i Sverige och som bygger på tvingande regler i sanktionsdirektivet. Det kan även nämnas att det i tillämpningsdirektivet finns regler om entreprenörsansvar och att det i departementspromemorian Ett entreprenörsansvar i bygg- och anläggningsbranschen (Ds 2017:30) föreslås ett entreprenörsansvar som ska gälla såväl utstationerade arbetstagare som arbetstagare anställda i Sverige. Förslagen bereds inom Regeringskansliet. Om det i framtiden 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, som *Ekobrottsmyndigheten* är inne på, senare finnas anledning att överväga om det bör införas ett entreprenörsansvar som omfattar dessa säsongsarbetare.

17 Statistik om tillstånd för säsongsarbete

<p>Regeringens bedömning: Några författningsändringar är inte nödvändiga med anledning av direktivets krav på att förse kommissionen med statistik.</p>
--

Promemorians bedömning: Promemorian innehåller ingen bedömning i denna del.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna yttrar sig i denna del.

Skälen för regeringens bedömning: Enligt artikel 26.1 ska medlemsstaterna förse kommissionen med statistik om antalet tillstånd för säsongsarbete som utfärdats för första gången samt, i möjligaste mån, om antalet tredjelandsmedborgare vars tillstånd för säsongsarbete har förlängts, förnyats eller återkallats. Statistiken ska redovisas utifrån medborgarskap och, i möjligaste mån, utifrån uppehållstillståndets giltighetstid samt den ekonomiska sektorn. Statistiken ska enligt artikel 26.2 hänvisa till referensperioder inom ett kalenderår och överlämnas till kommissionen inom sex månader efter referensårets slut. Den ska enligt artikel 26.3 överlämnas i enlighet med 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.

Migrationsverket ska enligt 2 § förordningen med instruktion för Migrationsverket bl.a. föra register och statistik över utläningar i landet i den utsträckning det behövs för verksamheten. Migrationsverkets uppdrag får anses innefatta att förse kommissionen med sådana statistikuppgifter som avses i artikel 26. Regeringen bedömer därför att ytterligare reglering inte behövs.

18 Skyldigheten för schweiziska medborgare att lämna fingeravtryck

Regeringens förslag: En utläning 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 någon annan anledning än en ansökan om uppehållstillstånd.

Promemorians förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Migrationsverket* välkomnar förslaget om att frågan om skyldighet för schweiziska medborgare att lämna fingeravtryck förtydligas och regleras i lag.

Skälen för regeringens förslag

Schweiz och EU-rättens bestämmelser om fri rörlighet

För EES-medborgare regleras rätten till fri rörlighet – som i detta fall kallas för uppehållsrätt – i rörlighetsdirektivet. 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 (SÖ 2001:68). Enligt avtalet får bl.a. schweiziska medborgare som arbetar eller på annat sätt kan försörja sig vistas i en annan avtalslutande 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 § UtL.

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 tredjeland.

Skyldigheten att lämna fingeravtryck och låta sig fotograferas

Enligt 4 kap. 22 § UtL 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 § UtL 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, i lydelsen enligt rådets förordning (EG) nr 380/2008 av den 18 april 2008. Det kan dock diskuteras om förordningen fortfarande är tillämplig på schweiziska medborgare.

Förordningen (EG) nr 1030/2002 gäller i fråga om medborgare i tredjeland. Med medborgare i tredjeland 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 tredjeland 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 tredjelandsmedborgare (artiklarna 2.5 och 2.6 i kodexen om Schengengränserna). Det kan därför på goda grunder ifrågasättas om medborgare i Schweiz fortfarande ska anses vara medborgare i ett tredjeland vid tillämpningen av förordningen (EG) nr 1030/2002. Att Schweiz inte ska anses vara ett tredjeland 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 tredjeland 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 medborgare och deras familjemedlemmar ska innehålla en ansiktsbild och fingeravtryck.

Frågan blir här efter 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 anser regeringen att 9 kap. 8 a § UtL bör 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.

Upphållstillståndskort 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 i fortsättningen vara skyldiga att låta sig fotograferas för utfärdandet av uppehållstillståndskort.

Sammanfattningsvis föreslår regeringen 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. Han eller hon ska dock fortfarande vara skyldig att låta sig fotograferas i de angivna situationerna. Ändringar av denna innebörd bör göras i 9 kap. 8 a § UtlL.

19 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringens förslag: Lagändringarna ska träda i kraft den 1 juni 2018.

Regeringens bedömning: Några övergångsbestämmelser behövs inte.

Promemorians förslag och bedömning överensstämmer delvis med regeringens. I promemorian föreslås att författningsförslagen ska träda i kraft den 1 december 2017.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har något att invända mot förslaget eller bedömningen.

Skälen för regeringens förslag och bedömning: 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 lagändringarna kan träda i kraft så snart som möjligt. Regeringen föreslår därför att författningsförslagen ska träda i kraft den 1 juni 2018.

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. Regeringen bedömer att det inte behövs några övergångsbestämmelser.

20 Kostnader och andra konsekvenser

Regeringens bedömning: Förslagen bedöms leda till marginellt ökade kostnader för Migrationsverket, utlandsmyndigheterna, migrationsdomstolarna, de allmänna domstolarna och Arbetsdomstolen. Dessa kostnader ska hanteras inom myndigheternas befintliga anslag.

Promemorians bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Migrationsverket* bedömer att antalet ärenden som omfattas av förslagen är begränsat. Verket anser dock att ökade kostnader på grund av bl.a. ny webbansökan, nya mallar, utbildning, informationsmaterial samt längre handläggningstider, inte kan uteslutas. *Svenskt Näringsliv* anser att förslagen kommer att påverka Migrationsverkets handläggningstider och kostnader och i vart fall initialt att förslaget om arbetsgivarens skyldighet att ersätta arbetstagare kommer att påverka arbetsbelastningen och medföra ökade kostnader för tingsrätterna och Arbetsdomstolen. *Svenskt Näringsliv* efterfrågar vidare en analys av ökade kostnader och konsekvenser för företagen gällande förslaget om återkallelse och arbetsgivarens skyldigheter till ersättning.

Skälen för regeringens bedömning

Konsekvenser för det allmänna

Det finns redan i dag goda möjligheter för personer i tredjeländ 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, som är de vanligaste säsongarbetena i Sverige. Det stora flertalet av dessa utläningar är anställda av ett bemanningsföretag som är etablerat i tredjeländ. Endast ett fåtal av dem 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 bedömer regeringen att införandet av ett särskilt tillstånd för säsongarbete endast marginellt kommer att påverka de myndigheter, framförallt Migrationsverket, som hanterar utlänningsärenden. Den prövning som ska göras enligt de föreslagna reglerna motsvarar nämligen i stort sett den prövning som i dag görs enligt de allmänna reglerna om uppehålls- och arbetstillstånd och enligt reglerna om EU-blåkort. Den föreslagna handläggningstiden för en ansökan om tillstånd för säsongarbete motsvarar även den handläggningstid som redan gäller för EU-blåkort. De kostnader för att ta fram informationsmaterial m.m. som kan uppkomma för Migrationsverket och utlandsmyndigheterna bedöms bli marginella.

Förslaget innebär att Migrationsverkets beslut i ärenden om tillstånd för säsongarbete ska kunna överklagas till migrationsdomstolarna. Regeringen bedömer att antalet överklaganden till domstol kan förväntas bli relativt få. Med hänsyn till att det redan i dag finns en möjlighet för utlänningar att ansöka om uppehålls- och arbetstillstånd och få sin sak prövad i domstol bör, enligt regeringens bedömning, de nya ärendena inte leda till annat än marginella kostnadsökningar.

Den föreslagna lagen om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongarbete har återkallats bör enligt regeringens mening inte leda till några större kostnader för tingsrätterna och Arbetsdomstolen. Bedömningen grundar sig på att det endast är ett fåtal personer som kommer att beröras av förslaget. Arbetsbelastningen förväntas därmed inte påverkas nämnvärt för dessa domstolar. Förslagen bedöms inte heller leda till ökade kostnader för de allmänna domstolarna i fråga om förenklade klagomålsförfaranden, eftersom antalet sådana ärenden inte förväntas öka.

Sammantaget bedöms förslagen inte medföra några kostnader för berörda myndigheter eller rättsväsendet som inte ryms inom befintliga anslag.

Konsekvenser för företag

Säsongsanställningsdirektivet syftar till att bidra till en effektiv hantering av migrationsströmmarna i fråga om säsongsbunden temporär migration och 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 tredjeland. På så sätt bör förslaget leda till rättvisare villkor för företag inom EU och till att konkurrensen stärks.

Svenskt Näringsliv efterfrågar en analys av ökade kostnader och konsekvenser för företagen gällande förslaget om återkallelse och arbetsgivarens skyldigheter till ersättning. Som anförts ovan i avsnitt 16.2 omfattar ersättningskyldigheten situationer med sådana brister hos arbetsgivaren att denne t.ex. blivit påförd en sanktion eller inte uppfyllt grundläggande rättsliga skyldigheter. För företag som sköter sina åtaganden gentemot sina arbetstagare och det allmänna kommer bestämmelserna således inte att innebära några ökade kostnader.

Konsekvenser för jämställdhet

Betydligt 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.

21 Författningskommentar

21.1 Förslaget till lag om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongarbete återkallas

1 § I denna lag finns bestämmelser om en utlännings rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongarbete 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 16.2.

Enligt bestämmelserna i lagen kan en utlänning ha rätt till ersättning av arbetsgivaren om ett tillstånd för säsongarbete 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 16.2. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 17.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning, kallat säsonganställningsdirektivet.

Att lagen är tvingande hindrar inte att utlänningen själv förfogar över de rättigheter som lagen medför efter det att rätt till ersättning enligt lagen har uppkommit. Exempelvis kan en utlänning som väckt talan om utestående lön i domstol träffa en förlikning med arbetsgivaren. Att lagen är tvingande till skydd för arbetstagare medför dock att avtal som innebär att en arbetstagare på förhand avstår rättigheter är ogiltiga.

3 § En utlänning som har haft ett tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. 1 § utlänningslagen (2005:716) och som genom ett lagakraftvunnet beslut 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 från arbetsgivaren som utlänningen skulle ha haft rätt till i anledning av anställningen under tillståndstiden 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 16.2. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 17.2 i säsonganställningsdirektivet.

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 utlänningen 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 återkallelsegrunderna, se kommentaren till 6 c kap. 13 § 2 jämte kommentaren till 6 § samma kapitel utlänningslagen. För att ersättning ska kunna betalas ut ska frågan om återkallelse vara slutligt avgjord. Det innebär att beslutet om återkallelse ska ha vunnit laga kraft.

Den ersättning som utläningen har rätt till enligt förevarande paragraf motsvarar den som utläningen skulle ha haft rätt till från arbetsgivaren 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 utläningen fick sitt tillstånd återkallat och tvingades avbryta sitt arbete till och med det datum då anställningen skulle ha upphört enligt anställningsavtalet, dock längst till och med det datum då tillståndstiden skulle ha gått ut.

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

Paragrafen anger tillämpliga rättegångsbestämmelser. Övervägandena finns i avsnitt 16.2.

Av bestämmelsen framgår att lagen om rättegången i arbetstvister ska tillämpas i ett mål om ersättning enligt lagen.

21.2 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 utläning 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, ICT (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 utläningar (10 kap.),
- hur en utläning 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.),
- 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.).

I paragrafen finns 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 11.

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 han eller hon har ett av Sverige utfärdat EU-blåkort, ICT-tillstånd, ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse *eller tillstånd för säsongsarbete* eller om han eller hon 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 11.

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 §.

Det finns inte några särskilda bestämmelser om uppehållstillstånd för familjemedlemmar till utlänningar som beviljas tillstånd för säsongsarbete. Andra stycket är därför inte tillämpligt på sådana familjemedlemmar. Om säsongsarbetaren, efter det att tillståndstiden för säsongsarbete har löpt ut, beviljas ett uppehålls- och arbetstillstånd enligt 5 kap. 10 § och 6 kap. 2 § blir i stället reglerna i 4 kap. 4 a § utlänningsförordningen (2006:97) om uppehållstillstånd för familjemedlemmar tillämpliga. Familjemedlemmen kan då ansöka om och beviljas ett sådant tillstånd före inresan i landet (5 kap. 18 § första stycket).

6 kap. Arbetstillstånd

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

Första stycket gäller inte om utlänningen tillhör någon av de kategorier som är undantagna i 6 b kap. 3 §.

Arbetstillstånd enligt 2 § första stycket får inte heller ges till en utlänning som har erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongsarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här.

Tredje stycket gäller inte om utlänningen 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 faller under tillämpningsområdet för bestämmelserna om tillstånd för företagsintern förflyttning eller tillstånd för säsongsarbete.

Övervägandena finns i avsnitt 6. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 2.1 i säsongsanställningsdirektivet.

Den som kan få ett tillstånd för säsongarbete är i fortsättningen hänvisad till regelverket i 6 c kap.

I *tredje stycket*, som är nytt, anges att utlänningen ska ha erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här. Förutsättningarna motsvarar vad som gäller för att kunna beviljas ett tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. 1 § första stycket, se vidare kommentaren till den paragrafen.

Av *fjärde stycket*, som också är nytt, 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 säsongarbete inte omfattas av bestämmelsen. Till exempel kan en utlänning som är bosatt i EU även fortsättningsvis ansöka om tillstånd enligt de allmänna reglerna om arbetstillstånd.

Om en ansökan om arbetstillstånd ges in till Migrationsverket av en utlänning som inte tillhör kategorierna i 6 c kap. 4 § och avser en tidsbegränsad anställning som säsongarbetare 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 säsongarbete. Om ansökan inte, t.ex. på grund av arbetets art eller längd, avser ett säsongarbete, kan utlänningen däremot ansöka om ett tillstånd enligt 2 § första stycket.

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 om vistelsen överstiger 90 dagar.*

I paragrafen, som är ny, anges vilka villkor som ska vara uppfyllda för att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas och i vilken form ett tillstånd ska beviljas. Övervägandena finns i avsnitt 6 och 8. Genom paragrafen genomförs delvis artiklarna 5 och 6 samt artiklarna 12.1 och 12.2 i säsongsanställningsdirektivet.

Av *första stycket* framgår att en grundläggande förutsättning för att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas är att utlänningen har erbjudits en tidsbegränsad anställning som säsongarbetare i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad här. För att beviljas ett tillstånd för säsongarbete måste utlänningen även uppfylla villkoren i 2–6 §§.

Enligt artikel 3 b i direktivet definieras en säsongarbetare som en tredjelandsmedborgare med huvudsaklig bosättningsort i ett tredjeland, 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 säsongsbunden 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.

En säsongsarbetare utför alltså 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. En förteckning över de sysselsättningsområden där det förekommer säsongarbete, dvs. sådan säsongsbunden verksamhet som avses i direktivet, ska fastställas av Migrationsverket.

Med en arbetsgivare som är etablerad i Sverige avses i första hand en arbetsgivare som har sitt säte och sin faktiska verksamhet här. Vad som ska avses med begreppet etablerad får emellertid ytterst avgöras med ledning av EU-domstolens praxis om säsongsanställningsdirektivet. Säsongsarbetare som är anställda av en arbetsgivare som är etablerad i tredjeland och utför arbete åt en uppdragsgivare i Sverige omfattas inte av regelverket.

Det är utlänningen som ska visa att han eller hon uppfyller villkoren som ställs upp i denna och övriga paragrafer. För att villkoren ska vara uppfyllda krävs 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 Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 810/2009 av den 13 juli 2009 om införande av en gemenskapskodex om viseringar (viseringskodexen). I *andra stycket 2* anges att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas i form av ett uppehålls- och arbetstillstånd om vistelsen överstiger 90 dagar.

2 § Ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas om

- 1. anställningen gör det möjligt för utlänningen att försörja sig,*
- 2. lönen, försäkringskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal 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 säsongsanställningen 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 säsongarbete. Övervägandena finns i avsnitt 8. Genom paragrafen genomförs delvis artiklarna 5, 6 och 20.1 i säsonganställningsdirektivet.

I *första stycket* anges i punkt 1–5 förutsättningar för att ett tillstånd för säsongarbete 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 bl.a. att arbetstiden 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 sina kostnader för bl.a. boende och uppehälle (se prop. 2007/08:147 s. 27).

Av *första stycket 2* följer att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte får vara sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Regleringen syftar bl.a. till att anställnings- och arbetsvillkoren för säsongarbetare inte ska vara sämre än de som gäller för arbetstagare i Sverige som har en jämförbar anställning.

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. Bestämmelserna i 12 kap. 9 och 18 a §§ jordabalken kan tjäna som vägledning om vilka närmare krav som ställs för att en bostad ska anses ha lämplig standard. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela föreskrifter om vad som närmare avses med en bostad av lämplig standard (se 16 §). Boendesituationen kan styrkas genom att utlänningen t.ex. visar upp ett hyresavtal eller ett intyg från en hyresvärd.

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, och på så sätt tillgänglig för medborgare i 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 utöva yrket. Att sökanden ska uppfylla kraven för att utöva yrket i Sverige innebär att en svensk behörig myndighet ska ha erkänt sökandens utländska yrkeskvalifikationer och prövat att övriga förutsättningar för tillträde till yrket är uppfyllda.

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. En motsvarande bestämmelse finns i artikel 21 i viseringskodexen. 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. Uttrycket är unionsrättsligt och återfinns t.ex. i regler om gränspassage i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 2016/399 av den 9 mars 2016 om en unionskodex om gränspassage för personer (kodex om Schengengränserna). Motsvarande tvingande avslagsgrund finns bl.a. vid ansökan om EU-blåkort (6 a kap. 3 § 2).

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

- 1. hyran för bostaden inte står i missförhållande till utlänningens lön eller boendets standard,*
- 2. hyran för bostaden inte dras från utlänningens lön i andra fall än enligt lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt,*
- 3. arbetsgivaren har tillhandahållit utlänningen en skriftlig handling med hyresvillkoren, och*
- 4. bostaden uppfyller allmänna säkerhets- och hälsobestämmelser.*

Paragrafen, som är ny, innehåller särskilda regler för de fall när arbetsgivaren upplåter eller förmedlar en bostad till utlänningen. Övervägandena finns i avsnitt 8.6. Genom paragrafen genomförs artikel 20.2 i säsonganställningsdirektivet.

Med att arbetsgivaren upplåter en bostad avses att arbetsgivaren ingår ett hyresavtal med arbetstagaren om hyra av bostad. Med förmedla en bostad 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 får beviljas endast om hyran för bostaden inte står i missförhållande till utlänningens lön eller 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. För att rekvisitet missförhållande ska vara uppfyllt krävs att hyran i det enskilda fallet framstår som oskäligt hög i förhållande till bostadens standard, vilket t.ex. kan vara fallet om det finns en uppenbar diskrepans mellan hyran för säsongarbetarens bostad och motsvarande bostäder på orten. Hyresnivån ska även ställas i relation till den nettoersättning som betalas ut till utlänningen. Det innebär t.ex. att utlänningen efter betalning av hyran ska ha kvar så mycket av sin nettoersättning att han eller hon kan leva under rimliga levnadsförhållanden.

I *punkt 2* anges att hyran för bostaden inte får dras från utlänningens lön i andra fall än enligt lagen om arbetsgivares kvittningsrätt (kvittningslagen). I kvittningslagen finns bestämmelser om skydd för arbetstagares rätt till lön som anger i vilka situationer arbetsgivaren får göra avdrag på lön genom kvittning. Hänvisningen till kvittningslagen innebär att avdrag från lönen får ske endast om det finns ett sådant

samtycke från arbetstagaren som avses i kvittningslagen eller om kvittningslagens skyddsregler har iakttagits. Hyran får alltså inte dras automatiskt från säsongarbetarens lön.

Enligt *punkt 3* 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.

Av *punkt 4* framgår 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 jordabalken).

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 7. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 2.1 och artikel 2.3 i säsonganställningsdirektivet.

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

I *punkt 1* anges att en utlänning som är bosatt inom EU inte ska beviljas tillstånd för säsongarbete.

I *punkt 2* anges att en EES-medborgare och en medborgare i Schweiz samt deras familjemedlemmar inte ska beviljas tillstånd för säsongarbete. Med EES-medborgare avses såväl unionsmedborgare som medborgare i Island, Norge och Liechtenstein.

I *punkt 3* anges att en utlänning som bedriver verksamhet i Sverige på ett i en annan medlemsstat etablerat företags vägnar inte ska beviljas ett tillstånd för säsongarbete. Det innebär t.ex. att utlänningar som omfattas av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, kallat utstationeringsdirektivet, är uppdragsgivare eller konsulter som bedriver verksamhet för ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat inte ska beviljas tillstånd för säsongarbete.

5 § Ett tillstånd för säsongarbete ska inte 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 9.1. Paragrafen genomför artikel 8.1 b i säsonganställningsdirektivet.

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 urkunds förfalskningsbrottet (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 säsongsarbete 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 av arbete,

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

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

Paragrafen, som är ny, reglerar när ett tillstånd för säsongsarbete får vägras. Övervägandena finns i avsnitt 9.2. Genom paragrafen genomförs artiklarna 8.2, 8.4 a och c i säsongsanställningsdirektivet.

I paragrafen anges omständigheter som medför att ett tillstånd för säsongsarbete 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 av om det finns skäl att tillämpa avslagsgrunderna ska beaktas bl.a. vilken tid som har förflutit sedan arbetsgivaren påfördes sanktionen, hur allvarlig den överträdelse som lett till sanktionen har varit och om överträdelsen framstår som en engångsföreteelse. Straff och 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 har 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 säsongarbete 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 säsongarbete. En ansökan kan t.ex. avslås om arbetsgivaren har ålagts att betala diskrimineringsersättning enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567) eller arbetsgivaren har dömts för osann försäkran för att ha lämnat osann uppgift i fråga om en bostad som arbetsgivaren tillhandahåller en säsongarbetare.

Första stycket 4 innebär att ett tillstånd får vägras om arbetsgivaren inte har uppfyllt vissa rättsliga skyldigheter när det gäller bl.a. arbetstagarers 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 arbetsgivaren 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 säsongarbete kan enligt *andra stycket* även vägras om en utlänning inte har uppfyllt skyldigheterna i ett tidigare beslut om tillstånd som säsongarbetare. Det kan t.ex. röra sig om att en säsongarbetare vid en tidigare vistelse har utfört annat arbete än vad som angavs i det då aktuella tillståndet. Andra exempel är att utlänningen har vistats och arbetat i Sverige efter det att tillståndstiden löpt ut eller att utlänningen inte har iakttagit anmälningsskyldigheten i 14 §.

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 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 10.2. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 2.1 och artikel 15.5 i säsonganställningsdirektivet.

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 10.7. Paragrafen genomför artikel 18.2 i säsonganställningsdirektivet.

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 beviljas för längre tid än anställningstiden och inte för längre tid än utlänningens pass gäller.

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

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om tillståndstiden för ett tillstånd för säsongarbete. Övervägandena finns i avsnitt 8.11 och 10.3. Genom paragrafen genomförs artiklarna 6.7 och 14.1 i säsonganställningsdirektivet.

Av *första stycket* följer att ett tillstånd för säsongarbete inte får beviljas för längre tid än den tid som anställningen enligt ansökan ska pågå och inte för längre tid än utlänningens pass gäller.

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

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

Paragrafen, som är ny, behandlar förlängning av tillståndstiden för ett tillstånd för säsongarbete. Övervägandena finns i avsnitt 9.4. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 15 i säsonganställningsdirektivet.

Av *första stycket* följer att ett tillstånd för säsongarbete kan förlängas upp till som längst sex månader under en tolv månadersperiod och att ett

tillstånd inte får beviljas för längre tid än anställningstiden och inte för längre tid än utlänningsens pass gäller (9 §).

I *andra stycket* anges i vilka fall som tillståndstiden inte får förlängas.

Enligt *andra stycket 1* ska en förlängning vägras om utlännen 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 utlännen hyr inte är lämplig. Detsamma gäller om det visar sig att utlänningsens arbete inte avser ett säsongarbete enligt 1 § eller om utlännen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa. Se även kommentarerna till 1–4 §§.

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. Se även kommentaren till 5 §.

Andra stycket 3 omfattar det fallet att ett bevis om tillståndet har förfalskats eller ändrats i något avseende. Med ett bevis om tillstånd avses viseringen, beslutet om arbetstillstånd eller uppehållstillståndskortet. Se även kommentaren till 5 §.

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 9.4. Paragrafen genomför delvis artikel 15 i säsonganställningsdirektivet.

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

Att en förlängning får vägras innebär att det inte är obligatoriskt att avslå en förlängningsansökan om någon av avslagsgrunderna i 6 § föreligger. I stället måste det i varje enskilt fall göras en bedömning av samtliga relevanta omständigheter i enlighet med proportionalitetsprincipen, se kommentaren till 6 §.

Återkallelse av tillstånd

12 § *Ett tillstånd för säsongarbete ska återkallas om*

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

Paragrafen, som är ny, handlar om återkallelse av ett tillstånd för säsongsarbete. Övervägandena finns i avsnitt 9.3.1. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 9 i säsongsanställningsdirektivet.

I paragrafen anges i vilka fall som ett tillstånd för säsongsarbete ska återkallas. Uppräkningen i *punkterna 1–2* motsvarar i huvudsak de omständigheter som enligt 10 § andra stycket 2–3 ska leda till att en ansökan om förlängning ska avslås, se vidare kommentaren till den paragrafen.

Enligt *punkt 3* ska tillståndet återkallas 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 har avslutat den i förtid eller annars vistas i landet av andra orsaker än dem som angavs i ansökan.

Slutligen anges i *punkt 4* att tillståndet ska återkallas om utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa. Se även kommentaren till 2 § tredje stycket 2.

13 § Ett tillstånd för säsongsarbete får återkallas om

1. förutsättningarna i 1–4 §§ för att bevilja tillståndet i fråga inte är uppfyllda, i andra fall än som anges i 12 § 4, eller

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

Paragrafen, som är ny, reglerar i vilka fall ett tillstånd för säsongsarbete får återkallas. Övervägandena finns i avsnitt 9.3.2. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 9 i säsongsanställningsdirektivet.

I paragrafen anges i vilka fall ett tillstånd för säsongsarbete får återkallas. Att ett tillstånd får återkallas innebär att det inte är obligatoriskt att återkalla ett tillstånd. I stället måste det i varje enskilt fall göras en bedömning av samtliga relevanta omständigheter i enlighet med proportionalitetsprincipen.

Enligt *punkt 1* får en återkallelse ske om utlänningen inte uppfyller villkoren för att kunna beviljas ett tillstånd enligt 1–4 §§ i andra fall än som anges i 12 § 4. Om utlänningen utgör ett hot mot allmän ordning, allmän säkerhet eller allmän folkhälsa ska tillståndet alltså återkallas. 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 eller om utlänningen inte längre har en lämplig bostad. Ett skäl att inte tillämpa bestämmelsen kan vara att arbetsgivaren har gjort ett mindre misstag, t.ex. i fråga om utbetalning av lön, men självmant 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 säsongsarbete. Uppräkningen motsvarar de omständigheter som enligt 6 § första stycket kan leda till att en ansökan om tillstånd för säsongsarbete avslås, dvs. vid brister hos arbetsgivaren. Det handlar om fall när arbetsgivaren t.ex. har påförts vissa sanktioner, inte har uppfyllt vissa rättsliga skyldigheter beträffande bl.a. arbetstagares rättigheter eller inte bedriver någon ekonomisk verksamhet. För en närmare utveckling av dessa grunder, se kommentaren till 6 §.

Anmälningsskyldighet

14 § En utlänning som har ansökt om eller som har 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 8.6. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 20.1 i säsongansättningsdirektivet.

En utlänning som har ansökt om eller som har 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. En utlänning som tidigare har haft ett tillstånd för säsongarbete och t.ex. inte har iakttagit anmälningsskyldigheten kan riskera att få en senare ansökan avslagen (jfr 6 § andra stycket). Detsamma gäller vid en ansökan om förlängning av tillståndstiden (jfr 11 §).

Beslutande myndighet

15 § Beslut enligt detta kapitel meddelas av Migrationsverket.

Paragrafen, som är ny, anger behörig myndighet. Övervägandena finns i avsnitt 10.2. Genom paragrafen genomförs artikel 13.1 i säsongansättningsdirektivet.

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 att en migrationsdomstols beslut kan överklagas till Migrationsöverdomstolen framgår av 14 kap. 3 § och 16 kap. 9 § första stycket. Att prövningstillstånd krävs vid överklagande av en migrationsdomstols beslut till Migrationsöverdomstolen framgår av 16 kap. 11 § första stycket.

Rätt att meddela föreskrifter

16 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om bostad med lämplig standard enligt 2 § första stycket 4.

Paragrafen, som är ny, innehåller en upplysning om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela verkställighetsföreskrifter om vad som avses med en bostad med lämplig standard enligt 2 § första stycket 4. Övervägandena finns i avsnitt 8.6. Genom paragrafen genomförs artiklarna 5.1 c och 6.1 c i säsongansättningsdirektivet.

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 15.1 och 16.1. Genom paragrafen genomförs delvis artiklarna 17.1 och 24.1 i säsongsanställningsdirektivet.

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 utlänning som har beviljats ett tillstånd för säsongarbete.

I *punkt 3* bemyndigas regeringen att meddela föreskrifter om hur uppgiftsskyldigheten enligt 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 18.

Tillägget i *andra stycket* innebär 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 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.

21.3 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, ICT,
 - 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. 4 och 5 §§ om omhändertagande av pass och andra identitetshandlingar,
 - 9 kap. 8 § om fotografi och fingeravtryck,
 - 9 kap. 12 § om omhändertagande för att verkställa ett avvisnings- eller utvisningsbeslut,
 - 9 kap. 13 § om andra åtgärder för att möjliggöra verkställighet,
 - 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 8.10.

I paragrafen införs en hänvisning till de nya bestämmelserna i 6 c kap. utlänningslagen om tillstånd för säsongsarbete. Hänvisningen innebär att bestämmelserna om tillstånd för säsongsarbete i 1–11 och 14 §§ den lagen ska tillämpas vid handläggningen av ärenden enligt lagen om särskild utlänningskontroll.

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2014/36/EU

av den 26 februari 2014

om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning

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 kommit-
téens 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 funktionsätt (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 pakten 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. Pakten 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 säsongsarbetare, genom att ange rättvisa och transparenta regler för inresa och vistelse, samt fastställa säsongsarbetares 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, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, 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 säsongarbete 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 säsongarbetare och arbetsgivare. Om en medlemsstats nationella rätt möjliggör inresa för tredjelandsmedborgare som säsongarbetare genom en arbetsförmedling eller ett bemanningsföretag som anställer säsongarbetaren 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 säsongbunden verksamhet. Säsongbunden verksamhet återfinns typiskt inom sektorer såsom jordbruket och trädgårdsnäringen, i synnerhet under sådd- 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 säsongarbetare 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 säsongarbetares 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⁾ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22).

⁽²⁾ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16).

⁽³⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1).

⁽⁴⁾ 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).

⁽⁵⁾ 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).

⁽⁶⁾ 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).

⁽⁷⁾ 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 kontraktsförhållandet 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 säsongarbetsstillstånd 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 säsongarbetstillstånd, 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 anställningsutsikterna för flera säsonger än en för säsongarbetare från tredjeländer samt intresset av tillgång till stabila 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 uppmanas 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 nettorsättning 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 giltig 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 Schengengränserna 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 säsongarbetares 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 minimireglerna för avgifter till pensionssystemen. Mekanismer bör inrättas för att säkerställa att säsongarbetare verkligen omfattas av den sociala tryggheten under sin vistelse och att deras förvärvade 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.

⁽¹⁾ EGT L 239, 22.9.2000, s. 19.

⁽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).

- (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 iakttar 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) *säsongsarbetare*: tredjelandsmedborgare med huvudsaklig boplatssättningsort 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) *säsongsarbetstillstånd*: tillstånd som utfärdats enligt den utformning som föreskrivs i rådets förordning (EG) nr 1030/2002⁽²⁾, som innehåller en hänvisning till säsongsarbete 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 säsongsarbetstillstånd,
- 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 utformning av uppehållstillstånd för medborgare i tredjeland (EGT L 157, 15.6.2002, s. 1).

KAPITEL II

VILLKOR FÖR INRESA

Artikel 5

Kriterier och krav för inresa för säsongsanställning 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 innehar 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 förvärvats på bedrägligt 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 odeklarerat 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 inresetillstånd 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 odeklarerat 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, arbetstagares 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 säsongsarbetaren.

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 uttömning 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 utestående 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 inresetillstånd 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 oskäligen. 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 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.
- c) Efterhandsbetalningar av eventuell inestående lön till tredjelandmedborgaren 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 tredjeland, eller efterlevande till en sådan säsongarbetare som är bosatta i ett tredjeland 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 tredjeland.

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 överträdelser 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 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 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 3111/76 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

Sammanfattning av departementspromemorian Genomförande av säsongsanställningsdirektivet (Ds 2017:27)

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 säsongsanställning (säsongsanställningsdirektivet).

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

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.

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.

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.),
- 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.)

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.

2 kap.

7 a §

Bestämmelser om kombinerade uppehålls- och arbetstillstånd finns i 6 a och 6 b kap.	Bestämmelser om kombinerade uppehålls- och arbetstillstånd 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

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

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 § första stycket eller uppehålls-tillstånd 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 §.	Det som föreskrivs i 18 § första stycket gäller inte för en utlänning som ansöker om uppehållstillstånd enligt 5 § första stycket eller uppehålls-tillstånd 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 säsongarbete 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 säsongarbetare 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 förutsättningar-na 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 (säsongarbetsstillstånd), 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, försäkringsskyddet 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. utlännningen 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 säsongsanställningen avser ett reglerat yrke ska utlännningen styrka behörigheten att få utöva yrket i Sverige.

Ett tillstånd för säsongsarbete ska inte beviljas om

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

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

3 §

Om arbetsgivaren upplåter eller förmedlar en bostad till utlännningen får ett tillstånd för säsongsarbete endast beviljas om

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

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

3. bostaden uppfyller allmänna säkerhets- och hälsobestämmelser.

4 §

Ett tillstånd för säsongsarbete ska inte beviljas en utlännning 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 utlännings sökande om eller har beviljats ett tillstånd för säsongarbete ska anmäla till

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 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.

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

² Senaste lydelse 2011:709.

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.

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.

Denna lag träder i kraft den 1 december 2017.

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

Bilaga 3

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 säsongarbete,*

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,

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.

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.

Denna lag träder i kraft den 1 december 2017.

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

Bilaga 3

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 direkt-
åtkomst 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 direkt-
åtkomst 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 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.

Denna lag träder i kraft den 1 december 2017.

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 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.

Denna lag träder i kraft den 1 december 2017.

Efter remiss har yttrande över departementspromemorian Genomförande av säsongsanställningsdirektivet (Ds 2017:27) avgetts av Riksdagens ombudsmän (JO), Jönköpings tingsrätt, Kammarrätten i Stockholm, Förvaltningsrätten i Stockholm, Förvaltningsrätten i Göteborg, Förvaltningsrätten i Malmö, Förvaltningsrätten i Luleå, Justitiekanslern, Domstolsverket, Polismyndigheten, Säkerhetspolisen, Migrationsverket, Datainspektionen, Åklagarmyndigheten, Ekobrottsmyndigheten, Kommerskollegium, Ambassaden Bangkok, Ambassaden Moskva, Försäkringskassan, Socialstyrelsen, Pensionsmyndigheten, Skatteverket, Arbetsgivarverket, Kronofogdemyndigheten, Universitets- och högskolerådet, Centrala studiestödsnämnden, Uppsala universitet (Juridiska fakulteten), Tillväxtverket, Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Arbetsdomstolen, ILO-kommittén, Landsorganisationen i Sverige LO, Regelrådet, Svenskt Näringsliv, Sveriges advokatsamfund och Tjänstemännens Centralorganisation TCO.

Följande instanser har erbjudits att lämna yttrande men har avstått: Sveriges export- och investeringsråd, Ambassaden Kiev, Företagarna, Sveriges akademikers Centralorganisation SACO och Sveriges Kommuner och Landsting.

Därutöver har Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet inkommit med yttrande.