



2024/1233

30.4.2024

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2024/1233

av den 24 april 2024

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

(omarbetning)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

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

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

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

med beaktande av Regionkommitténs yttrande ⁽²⁾,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽³⁾, och

av följande skäl:

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

⁽¹⁾ EUT C 75, 28.2.2023, s. 136.

⁽²⁾ EUT C 79, 2.3.2023, s. 59.

⁽³⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 13 mars 2024 (ännu inte offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 12 april 2024.

⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU av den 13 december 2011 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat (EUT L 343, 23.12.2011, s. 1).

- (7) Bestämmelserna i detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas behörighet att reglera kraven för utfärdande av ett kombinerat tillstånd för arbete. Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas rätt i enlighet med artikel 79.5 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). På grundval av detta bör medlemsstaterna antingen kunna anse att en ansökan om ett kombinerat tillstånd inte kan tas upp till prövning eller avslå den.
- (8) Detta direktiv bör omfatta anställningsavtal och anställningsförhållanden mellan tredjelandsmedborgare och arbetsgivare. Om en medlemsstats nationella rätt tillåter inresa för tredjelandsmedborgare genom bemanningsföretag som är etablerade på dess territorium och som har ett anställningsförhållande med arbetstagaren, bör sådana tredjelandsmedborgare inte undantas från detta direktivs tillämpningsområde. Samtliga bestämmelser i detta direktiv som avser arbetsgivare bör också tillämpas på sådana företag.
- (9) Utstationerade tredjelandsmedborgare bör inte omfattas av detta direktiv. Detta bör inte hindra att tredjelandsmedborgare som lagligen vistas och arbetar i en medlemsstat och som utstationeras till en annan medlemsstat fortsatt åtnjuter likabehandling i förhållande till ursprungsmedlemsstatens medborgare under den tid utstationeringen varar vad avser de anställningsvillkor som inte påverkas av tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG ⁽⁵⁾.
- (10) Tredjelandsmedborgare som har beviljats skydd i enlighet med nationell rätt, internationella förpliktelser eller praxis i en medlemsstat bör inte omfattas av detta direktiv, med undantag för kapitel III, som bör tillämpas om dessa tredjelandsmedborgare, i enlighet med nationell rätt, har rätt att arbeta och gör eller har gjort detta.
- (11) Tredjelandsmedborgare som har beviljats ställning som varaktigt bosatta i enlighet med rådets direktiv 2003/109/EG ⁽⁶⁾ bör inte omfattas av det här direktivet med hänsyn till deras allmänt sett mer privilegierade ställning och deras särskilda typ av uppehållstillstånd, *EU-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta*.
- (12) Tredjelandsmedborgare som har beviljats inresa på en medlemsstats territorium för säsongsarbete och som har ansökt om inresa eller som har beviljats inresa på en medlemsstats territorium i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU ⁽⁷⁾ bör inte omfattas av det här direktivet med hänsyn till att de omfattas av direktiv 2014/36/EU, som inrättar en särskild ordning.
- (13) Medlemsstaternas skyldighet att fastställa om ansökan ska ges in av en tredjelandsmedborgare eller av dennes arbetsgivare bör inte påverka de arrangemang enligt vilka båda ska medverka i förfarandet. Medlemsstaterna bör behandla och pröva ansökningar om ett kombinerat tillstånd antingen när tredjelandsmedborgaren vistas utanför den medlemsstats territorium som denne vill resa in till eller vistas i eller när den tredjelandsmedborgaren redan vistas på den medlemsstats territorium i egenskap av innehavare av ett giltigt uppehållstillstånd som har utfärdats av den medlemsstaten i enlighet med rådets förordning (EG) nr 1030/2002 ⁽⁸⁾. Medlemsstaterna bör också ha möjlighet att godta ansökningar som ges in av andra tredjelandsmedborgare som uppehåller sig lagligt på deras territorium.
- (14) Bestämmelserna i detta direktiv om ett enda ansökningsförfarande och om ett kombinerat tillstånd bör inte avse enhetliga viseringar eller viseringar för längre vistelse. Under förutsättning att de krav som anges i unionsrätten eller nationell rätt är uppfyllda och om en medlemsstat utfärdar kombinerade tillstånd endast på sitt territorium, bör den berörda medlemsstaten utfärda den erforderliga viseringen till tredjelandsmedborgaren så att denne kan få ett kombinerat tillstånd.
- (15) Tidsfristen för att fatta beslut om ansökan bör inbegripa den tid som är nödvändig för att kontrollera situationen på arbetsmarknaden, när en sådan kontroll utförs i samband med en enskild ansökan om ett kombinerat tillstånd. En allmän kontroll av situationen på arbetsmarknaden utan koppling till en enskild ansökan om ett kombinerat tillstånd omfattas därför inte av tidsfristen för att fatta ett beslut. Medlemsstaterna bör sträva efter att utfärda den visering som krävs för att erhålla ett kombinerat tillstånd i lämplig tid.

⁽⁵⁾ 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).

⁽⁶⁾ Rådets direktiv 2003/109/EG av den 25 november 2003 om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning (EUT L 16, 23.1.2004, s. 44).

⁽⁷⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (EUT L 94, 28.3.2014, s. 375).

⁽⁸⁾ Rådets förordning (EG) nr 1030/2002 av den 13 juni 2002 om en enhetlig utformning av uppehållstillstånd för medborgare i tredjeland (EGT L 157, 15.6.2002, s. 1).

- (16) För att undvika dubbelarbete och utdragna förfaranden bör medlemsstaterna sträva efter att kräva att sökande lämnar in de relevanta handlingarna endast en gång och utföra endast en substantiell kontroll av de handlingar som sökanden lämnat in för utfärdandet av både ett kombinerat tillstånd och, i tillämpliga fall, den visering som krävs för att erhålla ett kombinerat tillstånd.
- (17) Att en behörig myndighet utses i enlighet med detta direktiv bör inte påverka den roll och det ansvar som andra myndigheter och i förekommande fall arbetsmarknadens parter har i fråga om att pröva och fatta beslut om ansökan.
- (18) Tidsfristen för att fatta ett beslut om ansökan bör dock inte inbegripa den tid som är nödvändig för erkännande av yrkeskvalifikationer. Detta direktiv bör inte påverka nationella förfaranden för erkännande av examensbevis.
- (19) Om myndigheterna inte fattar ett beslut inom de tidsfrister som föreskrivs i detta direktiv, bör eventuella konsekvenser fastställas i nationell rätt och bör kunna prövas rättsligt.
- (20) Såsom anges i kommissionens meddelande av den 27 april 2022 om att locka kompetens och talang till EU är *talangpartnerskap* ett av nyckelverktygen i den nya migrations- och asylpakten när det gäller dess externa dimension. Dessa partnerskap syftar till att stärka samarbetet mellan unionen, medlemsstaterna och partnerländerna, främja arbetskraftens internationella rörlighet och utveckla talanger på ett ömsesidigt fördelaktigt och cirkulärt sätt. Att påskynda behandlingen av ansökningar om ett kombinerat tillstånd inom de gränser som föreskrivs i detta direktiv skulle också kunna bidra till ett effektivt genomförande av *talangpartnerskap* med viktiga partnerländer.
- (21) I syfte att göra arbetsmarknaderna i unionen mer effektiva och attraktiva bör medlemsstaterna kunna påskynda behandlingen av ansökningar om ett kombinerat tillstånd som lämnas in av eller på uppdrag av tredjelandsmedborgare som redan innehar ett kombinerat tillstånd i en annan medlemsstat, inom de gränser som fastställs i detta direktiv.
- (22) Det kombinerade tillståndet bör utformas i enlighet med förordning (EG) nr 1030/2002, så att det blir möjligt för medlemsstaterna att föra in ytterligare uppgifter, i synnerhet huruvida personen har tillstånd att arbeta eller inte. Bland annat för att uppnå en bättre kontroll av invandringen bör medlemsstaterna inte endast i det kombinerade tillståndet, utan även i andra uppehållstillstånd som utfärdas, lämna upplysningar om arbetstillstånd, oberoende av vilken typ av tillstånd eller uppehållstillstånd som har legat till grund för att tredjelandsmedborgaren har beviljats inresa på medlemsstatens territorium och fått tillträde till arbetsmarknaden i medlemsstaten. Tredjelandsmedborgare bör ha rätt att kontrollera uppgifterna på papper eller i elektroniskt format och, när det är lämpligt, få dem rättade eller strukna, i enlighet med förordning (EG) nr 1030/2002.
- (23) Bestämmelserna i detta direktiv om uppehållstillstånd för andra ändamål än arbete bör tillämpas endast på utformningen av sådana tillstånd och inte påverka unionsbestämmelser eller nationella bestämmelser om förfaranden för att bevilja inresa och förfaranden för att utfärda sådana tillstånd.
- (24) Bestämmelserna i detta direktiv om ett kombinerat tillstånd och om uppehållstillstånd som utfärdas för andra ändamål än arbete bör inte hindra medlemsstaterna från att utfärda ytterligare en pappershandling för att kunna ge mer exakt information om anställningsförhållandet, när det på uppehållstillståndet inte finns tillräckligt med plats. En sådan handling kan tjäna till att förhindra exploatering av tredjelandsmedborgare och bekämpa olaglig anställning men bör vara frivillig för medlemsstaterna och inte ersätta ett arbetstillstånd, vilket skulle äventyra idén med ett kombinerat tillstånd. De tekniska möjligheter som erbjuds genom artikel 4 i förordning (EG) nr 1030/2002 och led a.20 i bilagan till den förordningen kan också användas för att lagra sådana uppgifter på elektronisk väg. Vidare är arbetsgivare skyldiga att informera arbetstagare från tredjeland om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet och om eventuella ändringar av dem, i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 ⁽⁹⁾.
- (25) De villkor och kriterier som kan ligga till grund för att en ansökan om ett kombinerat tillstånd eller om ändring eller förlängning av ett kombinerat tillstånd avslås, eller som kan ligga till grund för ett återkallande av ett kombinerat tillstånd, bör vara objektiva och bör fastställas i den nationella rätten, inbegripet skyldigheten att iakta principen om unionsföreträde, som särskilt uttrycks i de relevanta bestämmelserna i anslutningsakterna från 2003 och 2005. Beslut om avslag och återkallande bör vara vederbörligen motiverade. Ett beslut att avslå en ansökan om att utfärda, ändra eller förlänga ett kombinerat tillstånd och ett beslut att återkalla ett kombinerat tillstånd bör grundas på kriterier som föreskrivs i unionsrätten eller nationell rätt och bör, där så är lämpligt, beakta de specifika

⁽⁹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).

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

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

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

⁽¹¹⁾ EGT L 239, 22.9.2000, s. 19.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Innehåll

1. I detta direktiv fastställs
 - a) ett enda ansökningsförfarande för utfärdande av ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium, i syfte att förenkla förfarandena vid deras inresa och att underlätta kontrollen av deras ställning,
 - b) en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat, oavsett för vilka ändamål de ursprungligen beviljades inresa på en medlemsstats territorium, på grundval av likabehandling i förhållande till den medlemsstatens medborgare.
2. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att bestämma hur många tredjelandsmedborgare som beviljas inresa i enlighet med artikel 79.5 i EUF-fördraget.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

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

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

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

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

Artikel 3

Tillämpningsområde

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

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

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

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

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

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

KAPITEL II

ETT ENDA ANSÖKNINGSFÖRFARANDE OCH ETT KOMBINERAT TILLSTÅND

Artikel 4

Ett enda ansökningsförfarande

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

Artikel 5

Behörig myndighet

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

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

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

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

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

Artikel 6

Kombinerat tillstånd

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

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

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

Artikel 7

Uppehållstillstånd för andra ändamål än arbete

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

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

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

Artikel 8

Rättssäkerhetsgarantier

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

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

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

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

Artikel 9

Tillgång till information

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

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

Artikel 10

Avgifter

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

Artikel 11

Rättigheter som följer av det kombinerade tillståndet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

KAPITEL III

RÄTT TILL LIKABEHANDLING

Artikel 12

Rätt till likabehandling

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

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

⁽²⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt (EUT L 168, 30.6.2009, s. 24).

- c) Utbildning och yrkesutbildning.
- d) Erkännande av examensbevis, utbildningsbevis och andra yrkeskvalifikationer i enlighet med relevanta nationella förfaranden.
- e) De grenar av social trygghet som definieras i förordning (EG) nr 883/2004.
- f) Skatteförmåner, om arbetstagaren anses ha sin skattemässiga hemvist i den berörda medlemsstaten.
- g) Tillgång till varor och tjänster och leveranser av allmänt tillgängliga varor och tjänster, inbegripet förfaranden för att erhålla tillgång till offentligägda och privatägda bostäder enligt nationell rätt, utan att detta påverkar avtalsfriheten i enlighet med unionsrätten och nationell rätt.
- h) Rådgivningstjänster och information som tillhandahålls av arbetsförmedlingar.

2. Medlemsstaterna får begränsa rätten till likabehandling genom att göra följande:

- a) Vad gäller punkt 1 c
 - i) begränsa dess tillämpning till de arbetstagare från tredjeland som har anställning eller har haft anställning och är registrerade som arbetslösa,
 - ii) undanta de arbetstagare från tredjeland som beviljats inresa på deras territorium i enlighet med direktiv (EU) 2016/801,
 - iii) undanta stipendier, studiebidrag och studielån eller andra bidrag och lån,
 - iv) fastställa specifika villkor i enlighet med nationell rätt, inbegripet krav på språkkunskaper och betalning av utbildningsavgifter, för tillträde till universitetsutbildning och annan högre utbildning och till yrkesutbildning som inte är direkt kopplad till det specifika arbete som anställningen avser.
- b) Vad gäller punkt 1 e, begränsa de rättigheter för arbetstagare från tredjeland som följer av den punkten, men inte begränsa sådana rättigheter för arbetstagare från tredjeland som är anställda eller har haft en anställning under en minimiperiod på sex månader och är registrerade som arbetslösa.

Medlemsstaterna får dessutom bestämma att punkt 1 e med avseende på familjeförmåner inte ska tillämpas på tredjelandsmedborgare som har fått tillstånd att arbeta i en medlemsstat för en period på högst sex månader eller på tredjelandsmedborgare som har beviljats inresa och vistelse för studier eller på tredjelandsmedborgare som har tillstånd att arbeta på grundval av en visering.

- c) Vad gäller punkt 1 f, i fråga om skatteförmåner, begränsa dess tillämpning till fall där den registrerade eller stadigvarande hemvisten för de familjemedlemmar för vilka arbetstagaren från tredjeland ansöker om förmåner ligger inom den berörda medlemsstatens territorium.
- d) Vad gäller punkt 1 g
 - i) begränsa dess tillämpning till de arbetstagare från tredjeland som har anställning,
 - ii) begränsa tillgången till bostäder, med undantag för hyra av en privatägd bostad, inom de gränser som föreskrivs i nationell rätt.

3. Den rätt till likabehandling som avses i punkt 1 ska inte påverka medlemsstaternas rätt att återkalla eller vägra att förlänga uppehållstillstånd som utfärdats enligt detta direktiv, uppehållstillstånd som utfärdats för andra ändamål än arbete eller andra tillstånd att arbeta i en medlemsstat.

4. Arbetstagare från tredjeland som flyttar till ett tredjeland, eller deras efterlevande som vistas i tredjeländer och som har rättigheter vilka härleds från arbetstagaren, ska avseende ålder, invaliditet eller död erhålla lagstadgad pension grundad på arbetstagarens tidigare anställning och förvärvad i enlighet med den lagstiftning som avses i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/2004, på samma villkor och med samma satser som medborgarna i de berörda medlemsstaterna, när de flyttar till ett tredjeland.

Artikel 13

Övervakning, bedömning, inspektioner och sanktioner

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

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

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

Artikel 14

Underlättande av klagomål och rättslig prövning

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

a) direkt,

b) genom tredje parter som, i enlighet med de kriterier som fastställs i nationell rätt, har ett berättigat intresse av att säkerställa att detta direktiv och de nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv efterlevs, och

c) genom en behörig myndighet i medlemsstaten när detta föreskrivs i nationell rätt.

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

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

a) åtgärder som skyddar mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget, eller

b) eventuella rättsliga förfaranden som syftar till att säkerställa efterlevnaden av detta direktiv och de nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv.

KAPITEL IV

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 15

Förmånligare bestämmelser

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

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

b) bilaterala eller multilaterala avtal mellan en eller flera medlemsstater och ett eller flera tredjeländer.

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

Artikel 16

Information till allmänheten

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

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

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

Artikel 17

Rapportering

1. Kommissionen ska regelbundet och första gången senast den 21 maj 2029 förelägga Europaparlamentet och rådet en rapport om tillämpningen av detta direktiv i medlemsstaterna och vid behov föreslå de ändringar som den anser nödvändiga.
2. Medlemsstaterna ska första gången senast den 30 juni 2028 och därefter årligen till kommissionen (Eurostat) lämna statistik över det antal tredjelandsmedborgare som har ansökt om ett kombinerat tillstånd, de för vilka ett kombinerat tillstånd har beviljats och de vars kombinerade tillstånd har förlängts eller återkallats under föregående kalenderår, i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 862/2007⁽²⁵⁾. Denna statistik ska avse referensperioder på ett kalenderår, delas upp efter typ av beslut, skäl för beslutet, tillståndens giltighetstid, medborgarskap, kön och ålder samt, om uppgift finns, yrke och översändas inom sex månader efter referensperiodens slut.

Artikel 18

Införlivande

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

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

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

Artikel 19

Upphävande

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

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

Artikel 20

Ikraftträdande och tillämpning

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

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

⁽²⁵⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 862/2007 av den 11 juli 2007 om gemenskapsstatistik över migration och internationellt skydd och om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 311/76 om utarbetande av statistik beträffande utländska arbetstagare (EUT L 199, 31.7.2007, s. 23).

*Artikel 21***Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna i enlighet med fördragen.

Utfärdat i Strasbourg den 24 april 2024.

På Europaparlamentets vägnar

R. METSOLA

Ordförande

På rådets vägnar

M. MICHEL

Ordförande

BILAGA I

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

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

BILAGA II

Jämförelsetabell

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