

RP 80/2026 rd

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av utlänningslagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att utlänningslagen ändras.

Genom propositionen genomförs det omarbetade s.k. direktivet om ett kombinerat tillstånd, vars syfte är att underlätta vistelse och arbete inom EU för medborgare i länder utanför EU med hjälp av ett enda ansökningsförfarande.

Enligt propositionen fogas till lagen en bestämmelse enligt vilken den tillåtna arbetslöshetstiden, under vilken uppehållstillståndet inte får återkallas, förlängs, om det på grundval av utlänningens arbetsförhållanden finns anledning att misstänka särskilt exploaterande. I lagen föreskrivs dessutom mer exakt än för närvarande om hur länge tillståndsmyndigheten kan förlänga behandlingstiden för ansökan under exceptionella förhållanden som hänför sig till ansökans komplexitet.

Därtill föreslås författningsöversyn i lagen.

Den föreslagna lagen avses träda i kraft så snart som möjligt.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING	3
1 Bakgrund och beredning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Beredning	4
2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll	4
3 Nuläge och bedömning av nuläget	5
3.1 Allmänt	5
3.2 Presentation av artiklarna	6
3.2.1 Artiklar i direktivet som kräver ändringar i den gällande lagstiftningen	6
3.2.2 Artiklar i direktivet som inte medför ändringar i lagstiftningen	7
4 Förslagen och deras konsekvenser	24
4.1 De viktigaste förslagen	24
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	24
5 Alternativa handlingsvägar	26
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	26
5.2 Handlingsmodeller som planeras eller används i andra medlemsstater	26
6 Remissvar	27
7 Specialmotivering	28
8 Ikraftträdande	30
9 Verkställighet och uppföljning	30
10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	30
LAGFÖRSLAG	33
Lag om ändring av utlänningslagen	33
BILAGA	36
PARALLELLTEXT	36
Lag om ändring av utlänningslagen	36

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1233 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat (omarbetning), nedan *direktivet om ett kombinerat tillstånd*, har antagits den 24 april 2024. Direktiv 2011/98/EU om ett kombinerat tillstånd antogs ursprungligen 2011.

Syftet med direktivet är att förenkla och förenhetliga förfarandena för inresa och vistelse för arbetstagare från tredjeländer. Direktivet säkerställer också att arbetstagare från tredjeland ska åtnjuta likabehandling i förhållande till medborgarna i den medlemsstat där de vistas på de områden som definieras i direktivet, till exempel inom arbetslivet, utbildning och i fråga om social trygghet. Med kombinerat tillstånd avses att det ursprungliga syftet med direktivet var att skapa ett enda ansökningsförfarande som kombinerar ett uppehållstillstånd för både arbete och vistelse, det vill säga ett kombinerat tillstånd.

Bakgrunden till omarbetningen av direktivet är att under de tio år som direktivet tillämpats har kommissionen tagit emot många klagomål om genomförandet av direktivet i medlemsstaterna. Klagomålen gällde i synnerhet försummelser av att iakttä tidsfristerna för beviljande av kombinerat tillstånd och frågor som gäller social trygghet samt överträdelseförfarandet. I utvärderingen och genomföranderapporten¹ från 2019 identifierades flera luckor, inkonsekvenser och brister i anslutning till sökanden och materiella faktorer när det gäller tillämpningen av direktivet i medlemsstaterna och de praktiska frågor som rör tillämpningen.

Under giltighetstiden för det ursprungliga direktivet om ett kombinerat tillstånd upptäcktes tre delområden med brister och inkonsekvenser. Det första problemet var komplicerade och ineffektiva ansökningsförfaranden som gör Europeiska unionen mindre attraktiv för tredjelandsmedborgare. Ett annat problem var att direktivets tillämpningsområde inte omfattade alla tredjelandsmedborgare som flyttar till Europeiska unionen för att arbeta. I synnerhet i förfarandet för godkännande av ansökningar från lågutbildade och medelutbildade arbetstagare fanns det avvikande bestämmelser jämfört med andra grupper. Ett tredje problem som identifierades var att direktivet inte tillräckligt effektivt skyddar arbetstagare från tredjeländer mot arbetsrelaterat utnyttjande.

Genomförandet av det omarbetade direktivet i Finland förutsätter endast smärre ändringar i lagstiftningen, eftersom direktivets bestämmelser om när uppehållstillstånd inte återkallas och när ett nytt uppehållstillstånd inte beviljas under tre eller sex månaders arbetslöshet har genomförts genom en lag (255/2025) som trädde i kraft den 11 juni 2025.

Direktivet ska genomföras nationellt senast den 21 maj 2026.

¹ https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-resettlement-and-integration/legal-migration-fitness-check_en

1.2 Beredning

Beredningen av EU-rättsakten

I samband med kommissionens utvärdering av helheten av EU:s lagstiftning om laglig invandring (*Fitness check*), som blev klar 2019, och i kommissionens rapport om genomförandet av direktivet om ett kombinerat tillstånd² framfördes det att vissa olösta problem försämrar det fulla uppnåendet av direktivets mål. Sådana problem är ett komplicerat och ineffektivt ansökningsförfarande och oklara rättigheter som i vissa fall förlänger förfarandena och minskar EU:s attraktivitet för tredjelandsmedborgare, att vissa grupper av migranter inte omfattas av direktivets eller den övriga EU-lagstiftningens tillämpningsområde, att det finns olika bestämmelser om tillträdesvillkoren för personer med låg och medelhög utbildning och att arbetstagarna inte skyddas tillräckligt mot utnyttjande.

Förslaget till omarbetning av direktivet om ett kombinerat tillstånd är en del av ett åtgärds paket som är en fortsättning på kommissionens meddelande av den 23 september 2020 om en ny migrations- och asylpakt. I meddelandet betonades behovet av att åtgärda de största bristerna i EU:s politik för laglig invandring och försöka uppnå det allmänna målet att locka den kompetens och talang som behövs till EU. Målet med det kompetens- och talangpaket som lades fram i november 2023³ (*Skills and Talent Package*) är att utgöra ett svar på detta behov. Omarbetningen av direktivet om ett kombinerat tillstånd hör till dessa åtgärder och syftet är att i enlighet med paktens ”utreda metoderna för att förenkla och harmonisera lagstiftningens tillämpningsområde”.

Beredningen av propositionen

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 8 januari 2025 en arbetsgrupp för att bereda en regeringsproposition om genomförande av direktivet om ett kombinerat tillstånd.

Beredningsunderlaget till propositionen finns i den offentliga tjänsten på adressen <https://tem.fi/sv/projekt?tunnus=TEM002:00/2025>.

2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll

Syftet med det omarbetade direktivet om ett kombinerat tillstånd är att skapa ett enda ansökningsförfarande för ansökningarna om uppehållstillstånd för arbete och för vistelse, det vill säga ett kombinerat tillstånd. Detta mål fanns redan i det ursprungliga direktivet, men det har ännu inte uppnåtts i hela EU. Dessutom innehåller det omarbetade direktivet nya krav för att stärka garantierna för tredjelandsmedborgares rättigheter och likabehandling i förhållande till EU-medborgare. Målet är också att effektivt skydda dem mot utnyttjande. Ett ytterligare mål är att göra ansökningsförfarandet för uppehållstillstånd smidigare och effektivare i alla medlemsstater. I många medlemsstater är den totala längden på ansökningsförfarandena så lång att den inte uppmuntrar arbetsgivare att rekrytera internationellt. Smidigare förfaranden kan göra EU mer attraktiv och minska bristen på arbetskraft i EU.

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019DC0160>

³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/ip_23_5740

I *kapitel I (artiklarna 1–3)* i direktivet finns allmänna bestämmelser. Dessa bestämmelser gäller direktivets innehåll, de definitioner som används i direktivet och direktivets tillämpningsområde.

I *kapitel II (artiklarna 4–11)* i direktivet finns bestämmelser om ett enda ansökningsförfarande och ett kombinerat tillstånd samt även om behöriga myndigheter, uppehållstillstånd för andra ändamål än arbete, rättssäkerhetsgarantier, tillgång till information, avgifter samt rättigheter som följer av det kombinerade tillståndet.

I *kapitel III (artiklarna 12–14)* i direktivet föreskrivs det om rätten till likabehandling, övervakning, bedömning, inspektioner och sanktioner samt om underlättande av klagomål och rättslig prövning.

I *kapitel IV (artiklarna 15–21)* i direktivet finns slutbestämmelser. Dessa är en bestämmelse som till vissa delar tillåter nationella bestämmelser som är förmånligare än direktivet och bestämmelser om information till allmänheten, rapportering, införlivande, upphävande av direktiv 2011/98/EU, direktivets ikraftträdande och tillämpning samt adressater.

3 Nuläge och bedömning av nuläget

3.1 Allmänt

Det ursprungliga direktivet om ett kombinerat tillstånd genomfördes i Finland genom en ändring av utlänningslagen (301/2004) så att ändringarna trädde i kraft den 1 januari 2014 (RP 139/2013 rd).

Det fanns bestämmelser om ett enda ansökningsförfarande samt beviljande av uppehålls- och arbetstillstånd i samma handling i utlänningslagen redan innan det ursprungliga direktivet om ett kombinerat tillstånd genomfördes. Innan det ursprungliga direktivet genomfördes fanns det dock inga bestämmelser i utlänningslagen om till exempel den maximala behandlingstiden för ansökan om uppehållstillstånd som beviljas för arbete.

Den mest betydande ändringen i Finland i och med genomförandet av det ursprungliga direktivet var den maximala behandlingstiden på fyra månader för ansökningar om kombinerade tillstånd. Med tanke på tillståndssystemet tydlighet var det dock motiverat att utsträcka kravet på en maximal behandlingstid på fyra månader också till alla ansökningar om uppehållstillstånd för arbete som inte redan omfattades av en särskild maximal behandlingstid. Detta förutsatte ändringar i förfarandebestämmelserna i utlänningslagen.

En betydande ändring var också att likabehandlingen i princip utsträcktes till att omfatta alla grupper av arbetstagare från tredjeländer. Till följd av detta fick olika grupper av utlänningar en mer enhetlig ställning i förhållande till varandra och landets egna medborgare.

Med anledning av direktiv 2011/98/EU gjordes det i utlänningslagen tillägg och ändringar i bestämmelser som inte längre till alla delar stämmer överens med gällande bestämmelser. Ändringarna gällde bestämmelserna om definitioner (3 §), uppehållstillstånd för arbetstagare, uppehållstillstånd för näringsidkare och annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete (70 §), ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare och bilagor till den (72 §), arbets- och näringsbyråns delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare (73 §), branschvisa och arbetsgivarvisa uppehållstillstånd för arbetstagare (74 §), förhandsbesked om förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare (75 §), närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för näringsidkare (76 §), annat

uppehållstillstånd för förvärvsarbete (77 §), rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd (78 §), rätt att arbeta utan uppehållstillstånd (79 §), hur länge rätten att arbeta gäller (80 §), beviljande av EU-blåkort (81 §), beslut om ansökningar om EU-blåkort (81 a §), återkomst till och vistelse i Finland för innehavare av EU-blåkort och deras familjemedlemmar som flyttat till en annan medlemsstat (81 b §), beslut om ansökan som gjorts på grund av arbete (82 §), behörighet att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare (83 §), behörighet att bevilja uppehållstillstånd för näringsidkare (84 §), behörig arbets- och näringsbyrå (85 §), arbetarskyddsmyndighet (86 §), arbetsgivarens skyldigheter (86 a §), uppdragsgivarens skyldigheter (86 b §), utlänningsförseelse av arbetsgivare (186 §), vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare (187 §), besvärshöjning (191 §) och arbetsgivarens rätt att anföra besvär (194 §).

3.2 Presentation av artiklarna

Direktivet har omarbetats och delvis ändrats jämfört med det tidigare direktivet. De ändrade eller nya bestämmelserna är artiklarna 2.2, 3.2 och 3.5, 4.1, 4.2 och 4.4, 5.2, 5.3 och 5.4, 6.1, 7.1, 8.2, 8.3 och 8.4, 9, 10, 11.1 d, 11.2–11.6, artikel 12.1 a, b, g och h, artikel 12.2 d ii samt artiklarna 13, 14, 16 och 17.

3.2.1 Artiklar i direktivet som kräver ändringar i den gällande lagstiftningen

I *artikel 5.4* i direktivet föreskrivs det om förfarandet för att komplettera ansökan och om den tidsfrist som ska iaktas vid kompletteringen samt om när tidsfristen upphör att löpa. Det föreskrivs också att den behöriga myndigheten får avslå ansökan, om kompletterande uppgifter inte har lämnats in inom tidsfristen. I 7 § i utlänningslagen föreskrivs det om allmänna förfaranden inom förvaltningsförfarandet. Enligt 2 mom. ska myndigheten se till att ärendet utreds och myndigheten ska uppge för parten vilka tilläggsutredningar som ska läggas fram i ärendet. Begäran om utredning ska specificeras samt stå i rätt förhållande till de utredningsmedel som parten med hänsyn till sina förhållanden förfogar över. Dessutom föreskrivs det i 71 a och 71 b § om förfarandet för komplettering av ansökan i fråga om arbetstagare och arbetsgivare. Enligt 4 § 1 mom. i utlänningslagen iaktas förvaltningslagen (434/2003) vid behandlingen av ärenden som avses i utlänningslagen, om inte något annat föreskrivs särskilt i lag. Enligt 33 § 2 mom. i förvaltningslagen ska en part underrättas om att ärendet kan avgöras även om fristen inte iaktas. Enligt 84 § 3 mom. i utlänningslagen är det möjligt att förlänga den behandlingstid som anges i 84 § 1 och 2 mom. under exceptionella förhållanden där prövningen av ansökan är komplicerad. Om den behöriga myndigheten blir tvungen att begära eller skaffa ytterligare utredningar i ärendet upphör behandlingstiden att löpa till dess att de behövliga utredningarna har mottagits. Eftersom 84 § 3 mom. i utlänningslagen ska ändras med anledning av artikel 8.3 i direktivet, ska också artikel 5.4 i direktivet beaktas i samband med ändringarna.

I *artikel 8.3* i direktivet föreskrivs det att tidsfristen för att fatta ett beslut i undantagsfall får förlängas med 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. Det föreslås att 84 § 3 mom. i utlänningslagen ändras, eftersom det i direktivet föreskrivs exakt om förlängning av tidsfristen med 30 dagar, vilket inte föreskrivs i det gällande 84 § 3 mom.

Enligt *artikel 11.6* i direktivet ska medlemsstaten, om de behöriga myndigheterna 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 led i i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG, förlänga den tillåtna arbetslöshetsperiod som avses i punkt 4 i den här artikeln med tre månader. I 58 a § i den gällande utlänningslagen,

där det föreskrivs om artikel 11.4, föreskrivs det inte om artikel 11.6. Således bör bestämmelser om detta finnas i 58 a § i utlänningslagen, som ska ändras genom att det till paragrafen fogas bestämmelser om detta.

3.2.2 Artiklar i direktivet som inte medför ändringar i lagstiftningen

Enligt *artikel 1.1* i direktivet fastställs i direktivet 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. Enligt utlänningslagen beviljas en tredjelandsmedborgare på basis av en enda ansökan ett uppehållstillstånd som berättigar till arbete och som också berättigar till vistelse i landet. Direktivet om ett kombinerat tillstånd har ursprungligen genomförts så att tredjelandsmedborgare som avses i direktivet behandlas lika som finländare i de situationer som anges i artikel 12 i direktivet, som gäller rätt till likabehandling.

Enligt *artikel 1.2* påverkar direktivet inte medlemsstaternas rätt att bestämma hur många tredjelandsmedborgare som beviljas inresa i enlighet med artikel 79.5 i EUF-fördraget. Denna bestämmelse i direktivet kräver inget nationellt genomförande.

I *artikel 2* anges definitionerna av ”tredjelandsmedborgare”, ”arbetstagare från tredjeland”, ”kombinerat tillstånd” och ”ett enda ansökningsförfarande”. I 3 § 2 a-punkten i utlänningslagen definieras tredjelandsmedborgare. De övriga definitionerna behövs inte i lagstiftningen, eftersom kombinerat tillstånd och ett enda ansökningsförfarande är begrepp som beskriver tillståndet och förfarandet, och de används inte och behöver inte användas i utlänningslagen. I 3 § 5 punkten i utlänningslagen definieras uppehållstillstånd och i 6 punkten uppehållstillstånd för arbetstagare.

I *artikel 3* i direktivet finns bestämmelser om tillämpningsområdet. Enligt *artikel 3.1* är direktivet 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. Enligt 2 § i utlänningslagen tillämpas på utlänningars inresa och utresa samt på deras vistelse och arbete i Finland utlänningslagen och de bestämmelser som utfärdas med stöd av den. I 33 a § i lagen föreskrivs det om uppehållstillståndskort.

I *artikel 3.2* i direktivet föreskrivs det om vem direktivet inte tillämpas på. Enligt den är direktivet 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, 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 arbetstagare, d) som förflyttas inom företag i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU, e) som är säsongsarbetare i enlighet med direktiv 2014/36/EU eller som har ansökt som au pairer, f) som får tillfälligt skydd i enlighet med rådets direktiv 2001/55/EG eller som har ansökt om rätt till vistelse 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, 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 (om detta finns inga bestämmelser i nationell lagstiftning), 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 är egenföretagare, l) som arbetar som sjömän eller i någon annan kapacitet ombord på ett fartyg som är registrerat i en medlemsstat eller som seglar under en medlemsstats flagg.

I *artikel 3.3* i direktivet föreskrivs det att 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. Utlänningslagen tillämpas och således tillämpas kapitel II i direktivet också på arbete som varar högst sex månader. När arbetet varar högst 90 dagar under vilken som helst period på 180 dagar, är det i vissa situationer enligt 81 b § i utlänningslagen möjligt att arbeta med uppehållstillstånd, med visum eller med stöd av visumfrihet som beviljats av en annan medlemsstat. Det föreskrivs separat om uppehållstillstånd som beviljas för studier i lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018), som grundar sig på Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801. I den lagen föreskrivs det också om studerandes rätt att arbeta, och bestämmelser om likabehandling enligt artikel 22 i det direktivet finns i annan nationell lagstiftning.

I *artikel 3.4* i direktivet föreskrivs att kapitel II inte tillämpas på tredjelandsmedborgare som har tillstånd att arbeta på grundval av en visering. Bestämmelsen föranleder inga ändringar i den nationella lagstiftningen.

I *artikel 3.5* föreskrivs att trots vad som föreskrivs i artikel 3.2 h 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. Det finns inga nationella bestämmelser om det tillstånd som avses i punkt 2 h.

I *artikel 4.1* i direktivet föreskrivs det om ett enda ansökningsförfarande. Enligt artikel 4.1 får medlemsstaten fortsättningsvis besluta vem som gör ansökan, arbetstagaren eller arbetsgivaren. Enligt 71 a och 71 b § i utlänningslagen ska arbetstagaren lämna in en ansökan som arbetsgivaren kompletterar.

I *artikel 4.2* föreskrivs det om ansökan om uppehållstillstånd och om behandling och prövning av ansökan när ansökan görs utomlands och när ansökan om fortsatt uppehållstillstånd görs i landet. Dessutom föreskrivs det att en medlemsstat, om den så önskar, får tillåta att andra som lagligen vistas i landet lämnar in en ansökan om uppehållstillstånd i landet. I 60 § i utlänningslagen föreskrivs det om ansökan om uppehållstillstånd.

I *artikel 4.3* föreskrivs det om prövning av ansökan och beslutsfattande samt att beslutet är en enda administrativ handling som omfattar både uppehållstillstånd och arbetstillstånd. Enligt utlänningslagen får sökanden när uppehållstillstånd beviljas ett beslut och som intyg på uppehållstillstånd ett uppehållstillståndskort. Båda innehåller uppgifter om både uppehållsrätten och rätten att arbeta.

I *artikel 4.4* i direktivet föreskrivs det om utfärdande av visering om en medlemsstat utfärdar uppehållstillstånd endast på sitt territorium. I 81 b § i utlänningslagen föreskrivs det om

situationer där en utlänning som har visering får arbeta. Denna bestämmelse kräver inget nationellt genomförande.

I *artikel 4.5* föreskrivs det om utfärdande av ett kombinerat tillstånd när villkoren för utfärdande av tillståndet uppfylls. Bestämmelserna i utlänningslagen uppfyller detta krav. När de lagstadgade förutsättningarna för uppehållstillstånd som berättigar till arbete uppfylls, beviljas uppehållstillståndet och det innehåller uppgifter om både uppehållsrätten och rätten att arbeta.

Enligt *artikel 5.1* i direktivet ska medlemsstaten utse en myndighet som är behörig att ta emot ansökan och att utfärda det kombinerade tillståndet. I 60 § i utlänningslagen föreskrivs det om ansökan om uppehållstillstånd. Enligt 60 § 1 mom. i utlänningslagen ska det första uppehållstillståndet sökas före inresan till Finland i det land där sökanden lagligen vistas. Det första uppehållstillståndet får dock sökas i Finland med stöd av 47 h, 49, 49 a, 50, 50 a, 51, 52, 52 a och 52 d §. I 60 § 2 mom. föreskrivs att ansökan om fortsatt tillstånd ska göras i Finland. I 3 mom. föreskrivs det att ansökan i Finland lämnas till Migrationsverket och att ansökan om första uppehållstillstånd utomlands lämnas till en finsk beskickning eller en annan Schengenstats beskickning eller en extern tjänsteleverantör. I 83 § föreskrivs det om Migrationsverkets behörighet att bevilja uppehållstillstånd.

I *artikel 5.2* i direktivet föreskrivs att beslut om ansökan om ett kombinerat tillstånd ska fattas så snart som möjligt och senast 90 dagar efter att en fullständig ansökan gavs in. Dessutom föreskrivs det att tidsfristen omfattar prövningen av tillgången på arbetskraft och att konsekvenserna av att tidsfristen inte iakttas ska fastställas i nationell rätt. Enligt 84 § 1 mom. i utlänningslagen ska beslut om en ansökan som gäller arbete fattas senast inom två månader efter att myndigheten har mottagit den vederbörligen ifyllda ansökan och bilagorna till den. Regleringen behöver inte ändras. Bestämmelser om konsekvenserna finns i 8 a kap. i förvaltningslagen, som gäller förvaltningsklagan. Enligt 53 a § 1 mom. i förvaltningslagen får var och en anförda förvaltningsklagan över att en myndighet, den som är anställd hos en myndighet eller någon annan som sköter en offentlig förvaltningsuppgift har förfarit lagstridigt eller underlåtit att fullgöra sin skyldighet. Förvaltningsklagan anförs hos den myndighet som övervakar verksamheten. Enligt 53 b § 1 mom. i samma lag ska den övervakande myndigheten vidta de åtgärder som den med anledning av förvaltningsklagan anser vara befogade, och enligt 53 c § kan den övervakande myndigheten i sitt avgörande i ett ärende som gäller förvaltningsklagan göra den övervakade uppmärksam på kraven på god förvaltning eller underrätta den övervakade om sin uppfattning om ett lagenligt förfarande. Anses detta inte vara tillräckligt med beaktande av de omständigheter som inverkar på helhetsbedömningen av saken, kan den övervakade ges en anmärkning, om inte den gärning som klagan gäller är av sådan art eller så allvarlig att det finns orsak att vidta åtgärder för att inleda ett förfarande enligt någon annan lag.

I *artikel 5.3* i direktivet föreskrivs det om delgivning av beslut. I 204, 205 och 206 § i utlänningslagen finns bestämmelser om delgivning av beslut, så det finns inget behov av att ändra lagstiftningen.

I *artikel 6* i direktivet föreskrivs det om utformningen av ett kombinerat tillstånd som ska beviljas och om de uppgifter som ska anges i tillståndet samt om utlänningens rätt att kontrollera uppgifterna och begära att de rättas eller stryks. Till denna del finns bestämmelser om detta i den gällande 33 a § i utlänningslagen. I 52 § i förvaltningslagen föreskrivs att en myndighet behandlar ett rättelseärende på eget initiativ eller på en parts yrkande, att för att ett sakfel ska kunna rättas krävs det att ärendet behandlas på nytt och att det ges ett nytt beslut i ärendet, att ett skrivfel rättas genom att den expedition som innehåller felet ersätts med en rättad och att innan ett skrivfel rättas ska en part ges tillfälle att bli hörd, om det inte är onödigt.

I *artikel 7.1* i direktivet föreskrivs det i fråga om uppehållstillstånd för andra ändamål än arbete att de ska innehålla uppgifter om arbete oberoende av vilken typ av tillstånd det är fråga om. Dessutom föreskrivs det om utformningen av tillståndet och om de uppgifter som ska anges i tillståndet samt om utlännings rätt att kontrollera uppgifterna och begära att de rättas eller stryks. Enligt 81 a § 6 mom. i utlänningslagen ska sådan rätt att arbeta som baserar sig på den paragrafen, med undantag av sådant uppehållstillstånd som avses i 4 mom., antecknas i anslutning till utlännings uppehållstillstånd. Dessutom tillämpas 33 a §, såsom ovan konstateras.

I *artikel 7.2* föreskrivs att en utlänning inte får beviljas andra tillstånd som bevis på att han eller hon ges tillträde till arbetsmarknaden. Enligt lagen beviljas utlännningar inga andra tillstånd som bevis på tillträde till arbetsmarknaden.

Artikel 8 innehåller bestämmelser om rättssäkerhetsgarantier. I *artikel 8.1* föreskrivs att beslutet ska motiveras och att skälen ska anges skriftligen. Enligt 4 § 1 mom. i utlänningslagen iakttas förvaltningslagen (434/2003) vid behandlingen av ärenden som avses i utlänningslagen, om inte något annat föreskrivs särskilt i lag. Enligt 44 § 1 mom. i förvaltningslagen ska av ett skriftligt beslut tydligt framgå 1) den myndighet som har fattat beslutet samt tidpunkten för beslutet, 2) de parter som beslutet direkt gäller, 3) motiveringen för beslutet och en specificerad uppgift om vad en part är berättigad eller förpliktad till eller hur ärendet annars har avgjorts, samt 4) namn och kontaktuppgifter för den person av vilken en part vid behov kan begära ytterligare uppgifter om beslutet.

I *punkt 2* i artikeln föreskrivs om helhetsbedömning och överklagande. Enligt 36 d § 2 mom. i utlänningslagen ska omständigheterna i fallet beaktas som helhet vid prövningen av beviljande av uppehållstillstånd på grund av arbete i enlighet med 5 kap. I 192 § i utlänningslagen föreskrivs det om behörig förvaltningsdomstol vid besvär. Enligt 13 § 2 mom. i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019) ska besvär anföras skriftligen inom 30 dagar från delfäendet av beslutet.

Enligt *artikel 8.4* i direktivet får den period som avses i artikel 11.3 tredje stycket i direktivet i undantagsfall förlängas med ytterligare 15 dagar under vederbörligen motiverade omständigheter. I artikel 11.3 tredje stycket föreskrivs att om en medlemsstat kräver att ett byte av arbetsgivare ska anmälas, får rätten för innehavaren av ett kombinerat tillstånd att byta arbetsgivare tillfälligt upphävas i högst 45 dagar från dagen för anmälan. Under avbrottet får myndigheterna kontrollera om villkoren i första stycket b och c 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. I propositionen föreslås ingen ny anmälningsskyldighet med stöd av artikel 8.4 utöver vad som redan föreskrivs i den gällande utlänningslagen. I 82 § 2 mom. 1 och 2 punkten föreskrivs det om arbetsgivarens skyldighet att med stöd av det s.k. direktivet om sanktioner mot arbetsgivare⁴ lämna uppgifter om en arbetstagare som arbetsgivaren anställt. Det föreslås inte heller några bestämmelser om avbrott av byte av arbetsgivare, utan de gällande bestämmelserna ska tillämpas. Enligt den gällande utlänningslagen får en innehavare av uppehållstillstånd för arbete byta arbetsgivare, om grunden för tillståndet inte ändras och branschen i arbetstagarens uppehållstillstånd inte ändras, och en utlänning får också arbeta i sådana branscher som anges i statsrådets förordning om branscher med riksomfattande brist på arbetskraft (291/2025) utan skyldighet att ansöka om uppehållstillstånd för det, och i dessa situationer ska arbetsgivaren

⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv [2009/52/EG](#) om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt

göra en anmälan enligt 82 § 1 mom. 1 och 2 punkten. I andra än ovan nämnda situationer ska utlännningen ansöka om ett nytt uppehållstillstånd, i fråga om vilket arbetsgivaren i samband med ansökan ska lämna de uppgifter som anges i 71 b § i utlänningslagen till Migrationsverket, varvid ingen separat anmälan behövs.

Artikel 9 i direktivet innehåller bestämmelser om tillgång till information. Enligt *artikel 9 a* ska medlemsstaterna, till tredjelandsmedborgaren och den framtida arbetsgivaren, ge enkel tillgång till och på begäran ge adekvat information om alla styrkande handlingar som behövs för en ansökan och om tillämpliga avgifter. Enligt *artikel 9 b* ska medlemsstaterna, till tredjelandsmedborgaren och den framtida arbetsgivaren, ge enkel tillgång till och på begäran ge 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.

På Migrationsverkets webbplats (www.migri.fi) anges det noggrant vilka uppgifter som krävs för ansökan och vad det kostar att ansöka om uppehållstillstånd, och på samma sätt anges dessa uppgifter i e-tjänsten Enter Finland (<https://enterfinland.fi/eServices>) när en utlännning ansöker om uppehållstillstånd. Uppgifterna är tillgängliga på finska, svenska och engelska. När beslutet har fattats är det förenat med rätt att söka ändring, som nämns i beslutet, och en anvisning om anförande av besvär, det vill säga en besvär-anvisning, finns som bilaga till beslutet. På Migrationsverkets webbplats anges bland annat hurdan tillstånd en utlännning behöver när han eller hon kommer till Finland för att arbeta, omfattningen av rätten att arbeta, vad upphörande av anställningsförhållandet innebär med tanke på uppehållsrätten, familjemedlemmarnas uppehållstillstånd och resor med uppehållstillstånd samt länkar till andra nyttiga webbplatser. Där hänvisas till exempel till infoFinlands webbplats (www.infofinland.fi), där det på olika språk berättas om bland annat att flytta till Finland, det finländska arbetslivet och frågor som gäller anställningsförhållanden och beskattning. Information om arbetslivet finns också på webbplatsen www.tyomarkkinatori.fi.

I *artikel 10* i direktivet föreskrivs det om avgifter. Enligt den får medlemsstaterna ta ut avgifter för handläggningen av ansökningar. Avgifterna får inte vara oproportionella eller oskäliga. Om de avgifter som tas ut för handläggning av ansökningar betalas av arbetsgivaren, får arbetsgivaren inte återkräva avgifterna av tredjelandsmedborgaren. Bestämmelser om avgifterna för ansökningar om uppehållstillstånd finns i inrikesministeriets förordning om Migrationsverkets avgiftsbelagda prestationer, som i regel är i kraft ett år åt gången (det senaste författningsnumret är 1336/2025). I arbetsavtalslagen har arbetsgivarens kvittningsrätt begränsats. Syftet med den begränsning som gäller utmätning av lön är att trygga arbetstagarens minimiförsörjning. Enligt lagen får arbetsgivaren inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utskökningsbalken (705/2007) är undantagen från utmätning.

I *artikel 11* i direktivet föreskrivs det om de rättigheter som följer av det kombinerade tillståndet. Enligt *artikel 11.1* ska innehavaren av ett kombinerat tillstånd under tillståndets giltighetstid ha rätt att resa in och vistas på medlemsstatens territorium, ha fritt tillträde till medlemsstatens territorium, bedriva den specifika yrkesverksamhet som medges enligt tillståndet i enlighet med nationell rätt och informeras om sina rättigheter som följer av tillståndet. I utlänningslagens 11 § finns bestämmelser om villkor för inresa, i 40 § om uppehållsrätt, i 41 § om rätt till fri rörlighet, i 81 § om rätt att arbeta och i 81 a § om rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd. Om de rättigheter som är förenade med tillståndet, se det som ovan konstateras om artikel 9.

Enligt *artikel 11.2* ska medlemsstaterna 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 i artikeln.

Den gällande regleringen i 5 kap. i utlänningslagen innebär att en tredjelandsmedborgare som beviljats uppehållstillstånd för arbete får byta arbetsgivare fritt och utan krav på minimitid för arbetet, förutsatt att grunden för det beviljade uppehållstillståndet inte ändras till en annan. I fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare innebär detta att den bransch eller de branscher som antecknats i tillståndet inte ändras. En innehavare av uppehållstillstånd för arbetstagare har dock från och med den 11 juni 2025 kunnat börja arbeta i en bransch som inte har antecknats i hans eller hennes uppehållstillstånd, men om vilken det föreskrivs i statsrådets förordning om branscher med riksomfattande brist på arbetskraft. Då förutsätter inledande av arbete i en bransch som anges i förordningen endast att arbetstagarens uppehållstillstånd är i kraft. I fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare tillämpas dessutom inte prövning av tillgången på arbetskraft vid byte av bransch och därmed inte heller vid byte av arbetsgivare i samband med fortsatt uppehållstillstånd, om tillståndshavaren har hunnit arbeta med stöd av det beviljade tillståndet i minst nio månader.

Enligt *artikel 11.3* får medlemsstaterna under giltighetstiden för ett kombinerat tillstånd 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 och c) kräva en minimiperiod under vilken innehavaren av det kombinerade tillståndet är skyldig att arbeta för den första arbetsgivaren.

I propositionen föreslås inga nya bestämmelser med stöd av punkt 3 i artikeln, eftersom den gällande 82 § 2 mom. 1 punkten i utlänningslagen är tillämplig på den situation som avses i led a. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren lämna Migrationsverket uppgifter om den arbetstagare som anställts, anställningsförhållandets längd, lönen, arbetstimmarna och det kollektivavtal som ska tillämpas, när arbetsgivaren anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa. I denna proposition föreslås det att arbetsgivaren också ska lämna uppgifter om familjemedlemmar som är tredjelandsmedborgare, även om de är familjemedlemmar till unionsmedborgare eller därmed jämförbara personer. Som det konstateras ovan har arbetstagaren rätt att byta arbetsgivare när som helst, om grunden för det beviljade uppehållstillståndet inte ändras. Prövning av tillgången på arbetskraft, som i direktivet kallas kontroll av situationen på arbetsmarknaden, utförs endast i samband med uppehållstillstånd för arbetstagare, inte i samband med andra uppehållstillstånd för arbete. Prövning av tillgången på arbetskraft tillämpas inte på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare, om innehavaren av uppehållstillståndet för arbetstagare byter till en annan bransch än den som uppehållstillståndet beviljats för, om han eller hon har arbetat med det föregående tillståndet i minst nio månader. Leden b och c förutsätter således inga ändringar i den nationella lagstiftningen.

Enligt *punkt 3 andra stycket* får den minimiperiod som avses i första stycket c inte överstiga anställningsavtalets eller tillståndets giltighetstid. Den ska under alla omständigheter inte överstiga sex månader. Enligt utlänningslagen får en arbetstagare fritt byta arbetsgivare när som helst under tillståndets giltighetstid inom ramen för den rätt att arbeta som anknyter till det beviljade tillståndet.

I detta led i direktivet föreskrivs också att 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. Som det konstateras ovan har utlänningslagen rätt att byta arbetsgivare när som helst, om grunden för tillståndet inte ändras. Enligt den gällande 54 b § i utlänningslagen beviljas en utlänningsperson fortsatt tillstånd på grund av arbetsgivarens klandervärda

förfarande, om arbetsgivaren enligt 1 mom. på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat utlänningen. Uppehållstillstånd som beviljats enligt 81 a § 1 mom. 5 punkten i utlänningslagen ger obegränsad rätt att arbeta. Enligt 81 a § 5 mom. beviljas en utlänning som arbetar med stöd av uppehållstillstånd på ansökan rätt att arbeta utan begränsning av bransch eller någon annan begränsning, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningens arbetsgivare på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat utlänningen och om utlänningens nya arbetsgivare till ansökan fogar de uppgifter som avses i 71 b § 1 mom. och, om Migrationsverket kräver det, de uppgifter som avses i 71 b § 2 och 3 mom.

I *artikel 11.3 tredje stycket* föreskrivs att 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 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.

Eftersom det inte föreslås några nationella bestämmelser om anmälan om byte av arbetsgivare enligt första stycket a, föreslås det inte heller några bestämmelser om det övriga innehållet i punkt 3 tredje stycket, det vill säga föreslås inga bestämmelser om avbrytande av och motstånd mot byte av arbetsgivare.

I *artikel 11.4 första stycket* föreskrivs att ett giltigt uppehållstillstånd inte får återkallas inom tre månader eller, om tredjelandsmedborgaren har haft ett kombinerat tillstånd i mer än två år, inom sex månader från det att innehavaren av uppehållstillståndet blev arbetslös. Dessutom föreskrivs det att de behöriga myndigheterna ska underrättas om början och, i förekommande fall, slutet av en arbetslöshetsperiod. I andra, tredje och fjärde styckena föreskrivs att en medlemsstat får tillåta en längre period av arbetslöshet, att medlemsstaten ska besluta huruvida arbetsgivaren eller arbetstagaren ska göra anmälan och, om arbetslösheten varar längre än tre månader, att medlemsstaten får kräva att innehavare av kombinerade tillstånd lägger fram bevis för att de har tillräckliga medel för att försörja sig själva utan hjälp från det sociala biståndssystemet i den berörda medlemsstaten. Denna bestämmelse i direktivet har genomförts genom lag 255/2025, som trädde i kraft den 11 juni 2025 (RP 179/2024 rd).

I *punkt 4 femte stycket* föreskrivs att om en medlemsstat tillämpar något av de villkor som avses i punkt 3 för tillträde till den nya anställningen, ska medlemsstaten 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. I 40 § i utlänningslagen, som gäller uppehållsrätt, föreskrivs det i 3 mom. att en utlänning, som vid lämnandet av en ansökan om uppehållstillstånd lagligen vistas i landet, får lagligen vistas i landet tills ett beslut har fattats om ansökan i fråga. Paragrafens 1 mom. 1 punkt är av betydelse i detta sammanhang. I den föreskrivs det att laglig vistelse enligt utlänningslagen är vistelse med uppehållstillstånd eller visering för längre vistelse som beviljats av en finsk myndighet. Regleringen i 58 a § i utlänningslagen innebär att en utlännings uppehållstillstånd som beviljats för arbete inte får återkallas under en viss tid som anges i paragrafen, och uppehållstillståndet är också i kraft under den tiden. Då tillämpas 40 § 3 mom. på vistelsen i landet, om ett nytt uppehållstillstånd söks före utgången av den tiden, när något beslut på ansökan ännu inte har fattats.

I *artikel 11.5* föreskrivs det att om giltigheten för det kombinerade tillståndet löper ut under förfarandet för dess förlängning ska medlemsstater tillåta att tredjelandsmedborgaren vistas på

deras territorium tills de behöriga myndigheterna har fattat beslut om ansökan om dess förlängning. Också på detta tillämpas 40 § 3 mom. i utlänningslagen.

I *artikel 12* i direktivet föreskrivs om rätten till likabehandling. Artikeln har inte ändrats så att den påverkar det nationella genomförandet i Finland. Ändringarna är främst preciseringar av bestämmelsernas språkdräkt och påverkar inte lagstiftningen, vilket inte heller de materiella ändringarna i artikeln gör. De bestämmelser i artikeln som har ändrats eller preciserats är punkt 1 a, b, g och h och punkt 2 d ii. Enligt 1 punkten ska arbetstagare som avses i artikel 3.1 b och c i direktivet åtnjuta likabehandling i förhållande till medborgarna i den medlemsstat där de vistas när det gäller åtminstone följande: 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 enligt led a, rätten att strejka och vidta stridsåtgärder 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 enligt led b, 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 enligt led g och rådgivningstjänster och information som tillhandahålls av arbetsförmedlingar enligt led h. Ansvar för att ordna arbetskraftsservice överfördes från staten till de arbetskraftsmyndigheter som kommunerna bildar från och med den 1 januari 2025.

Enligt *artikel 12.1 c* i direktivet gäller likabehandling utbildning och yrkesutbildning. Enligt 4 § i lagen om grundläggande utbildning är en kommun skyldig att för barn i läropliktsåldern som bor på kommunens område ordna grundläggande utbildning samt förskoleundervisning året innan läroplikten uppkommer. Ett barn har rätt att få avgiftsfri förskoleundervisning och grundläggande utbildning enligt lagen om grundläggande utbildning även om kommunen inte är barnets hemkommun. Boendet behöver inte vara stadigvarande eller permanent. Det räcker att barnets vistelse i kommunen är av det slag att det kan anses vara boende.

Det är fritt för alla att söka till utbildningar inom fritt bildningsarbete. Innehavare av kombinerade tillstånd och deras familjemedlemmar kan om de så vill söka till utbildningar inom fritt bildningsarbete på samma sätt som andra som vistas i landet. Studierna är i regel avgiftsbelagda.

Det är fritt att söka till yrkesutbildning och gymnasieutbildning och jämlika antagningsgrunder ska tillämpas vid antagningen av studerande. Varken nationalitet eller ens boendeland kan tillämpas som grund vid antagning av studerande. Till yrkesutbildning kan antas en sökande som har avlagt den grundläggande utbildningens lärokurs eller motsvarande tidigare lärokurs, eller som utbildningsanordnaren annars anser ha tillräckliga förutsättningar att förvärva de kunskaper som eftersträvas eller avlägga examen. Till gymnasieutbildning kan antas den som har genomgått den grundläggande utbildningens lärokurs eller motsvarande tidigare lärokurs eller en utbildning utomlands som i landet i fråga ger behörighet för studier som motsvarar gymnasieutbildning. Genom förordning föreskrivs att gymnasieutbildningsanordnaren ska bedöma sökandens kunskaper i undervisningsspråket och övriga förutsättningar att klara av gymnasiestudier. En sökande kan inte antas som studerande om han eller hon inte har tillräckliga färdigheter att använda och förstå undervisningsspråket i tal och skrift.

Tillämpningen av *artikel 12.1 c* i direktivet får begränsas i enlighet med *artikel 12.2 a*. Enligt den får rätten till likabehandling begränsas genom att 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.

Arbetstagare från tredjeland behandlas på samma sätt som andra tredjelandsmedborgare. Enligt 1 § i lagen om studiestöd (65/1994) har en utlänning som har kommit till Finland i syfte att studera inte rätt till studiestöd. Personer som fått uppehållstillstånd på grund av arbete kommer i regel för att arbeta och kan på grundval av arbete omfattas av studiestödet. Arbete vid sidan av studier gör det möjligt att få extra inkomster och förvärva arbetserfarenhet redan under studierna. Saken påverkas av den ekonomiska behovsprövning som föreskrivs i 3 kap. i lagen om studiestöd. Arbetsinkomster har en direkt inverkan på studiestödet och bostadsbidraget. Studiestödet har en årlig inkomstgräns, och om den överskrids kan det leda till att stöden återkrävs. Årsinkomstgränsen bestäms på basis av för hur många månader den studerande har fått studiestöd under ett kalenderår.

Enligt *artikel 12.1 d* i direktivet ska arbetstagare från tredjeland åtnjuta likabehandling i förhållande till medlemsstatens egna medborgare i fråga om erkännande av examensbevis, utbildningsbevis och andra yrkeskvalifikationer i enlighet med relevanta nationella förfaranden. I fråga om reglerade yrken ska en yrkeskvalifikation som en tredjelandsmedborgare har förvärvat i en annan medlemsstat erkännas på samma villkor som unionsmedborgares kvalifikationer. En kvalifikation som förvärvats i ett tredjeland ska beaktas i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG. Det här påverkar emellertid inte de villkor som sätts för utövandet av reglerade yrken i den nationella lagstiftningen. Det hindrar inte medlemsstaterna från att hålla sådana nationella begränsningar i kraft som gäller tillträde till sådant arbete där det åtminstone ingår sporadiskt deltagande i myndighetsverksamhet och ansvar för tryggnad av statens allmänna intresse och att hålla i kraft nationella bestämmelser om sådana funktioner som är reserverade för medborgare i medlemsstaten i fråga, unionsmedborgare eller medborgare i en annan medlemsstat i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Enligt 1 § 2 mom. i lagen om erkännande av yrkeskvalifikationer (1384/2015) tillämpas lagen på erkännande av yrkeskvalifikationer som en medborgare i en medlemsstat i Europeiska unionen har förvärvat i en annan medlemsstat. Lagen tillämpas också på erkännande av yrkeskvalifikationer som grundar sig på avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller något annat avtal som ingåtts mellan Europeiska unionen och dess medlemsstater och en annan part samt på unionens lagstiftning om tredjelandsmedborgares ställning.

Enligt *artikel 12.1 e* i direktivet ska arbetstagare från tredjeland åtnjuta likabehandling i förhållande till medlemsstatens egna medborgare i fråga om de grenar av social trygghet som definieras i förordning (EG) nr 883/2004. I *artikel 12.4* föreskrivs dessutom att 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 förvärvat i enlighet med den lagstiftning som avses i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/2004, på samma villkor och med samma sats som medborgarna i de berörda medlemsstaterna, när de flyttar till ett tredjeland. Enligt artikel 3.3 i förordningen ska arbetstagare som flyttar till ett tredjeland, eller deras efterlevande som vistas i ett tredjeland och som har rättigheter vilka härleds från ett uppehållstillstånd som beviljats för arbete, avseende ålder, invaliditet och död erhålla

lagstadgad pension grundad på tidigare anställning som förvärvades i enlighet med den lagstiftning som avses i artikel 3 i förordning EG nr 883/2004 på samma villkor och med samma satser som medborgare i den berörda medlemsstaten, när sådana medborgare flyttar till ett tredjeland. Arbetspension som tjänats in på arbete i Finland betalas ut när villkoren uppfylls oberoende av i vilket land pensionstagaren då bor eller vilket lands medborgare han eller hon är. Ålderspension eller invalidpension som betalas som folkpension betalas inte till utlandet från och med den 1 februari 2025, med undantag för vissa länder med vilka Finland har ingått ett bilateralt avtal om social trygghet. Pensionslagstiftningen i Finland uppfyller kriterierna i artikel 12.1 e i direktivet.

Enligt *artikel 12.1 f* i direktivet ska arbetstagare från tredjeland åtnjuta likabehandling i förhållande till medlemsstatens egna medborgare i fråga om skatteförmåner, om arbetstagaren anses ha sin skattemässiga hemvist i den berörda medlemsstaten. När en person kommer från utlandet för att arbeta i Finland betalar personen i regel skatt i Finland på den lön han eller hon får för detta arbete. Hur lön för arbete i Finland beskattas påverkas av längden av vistelsen i Finland och av om arbetsgivaren är finländsk eller utländsk. Dessutom kan internationella avtal begränsa Finlands beskattningsrätt. En person som kommer till Finland för att arbeta är här antingen allmänt eller begränsat skattskyldig. Enligt 9 § i inkomstskattelagen (1535/1992) är personer bosatta i Finland och personer bosatta utomlands som vistas i Finland längre än sex månader allmänt skattskyldiga. Begränsat skattskyldiga är personer som bor utomlands och personer som vistas i Finland i högst sex månader (11 § 1 mom. i inkomstskattelagen).

I *artikel 12.1 g* i direktivet föreskrivs om rätten till likabehandling när det gäller 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. Enligt *artikel 12.2 d* får medlemsstaterna i detta avseende begränsa rätten till likabehandling genom att i) begränsa dess tillämpning till de arbetstagare från tredjeland som har anställning och ii) begränsa tillgången till bostäder, med undantag för hyra av en privatägd bostad, inom de gränser som föreskrivs i nationell rätt. Enligt miljöministeriet gäller för närvarande en begränsning i det statsunderstödda bostadsbeståndet, enligt vilken valet av hyresgäster förutsätter ett uppehållstillstånd som berättigar till minst ett års vistelse. En sådan bestämmelse ingår i 11 § 3 mom. i lagen om räntestöd för hyresbostadslån och bostadsrättshuslån (604/2001), 10 § 2 mom. i lagen om kortvarigt räntestöd för byggnadslån för hyreshus (574/2016), 4 § 3 mom. i aravabegränsningslagen (1190/1993) och i 12 § 1 mom. i lagen om bostadsrättsbostäder (393/2021). Det finns även andra kriterier för valet av boende i statligt subventionerade bostäder, vilka gäller alla som söker bostad och vilka i praktiken innebär att EU-blåkortsinnehavare inte är en potentiell kategori av personer som kan få en bostad av detta slag. Valet av boende grundar sig på social ändamålsenlighet och ekonomiskt behov. Vid valet av boende beaktas det sökande hushållets behov av bostad, dess tillgångar och inkomster. Om valet av boende föreskrivs det i de nämnda lagarna omedelbart efter de bestämmelser som det hänvisas till ovan. Grunderna för valet av boende uppfyller emellertid principen om likabehandling i direktivet, eftersom ingen befolkningsgrupp har företräde.

I *artikel 12.1 h* i direktivet föreskrivs det om rätten till likabehandling i fråga om rådgivningstjänster och information som tillhandahålls av arbetsförmedlingar. Ansvar för att ordna arbetskraftsservice överfördes från staten till de arbetskraftsmyndigheter som kommunerna bildar från och med den 1 januari 2025. Arbetskraftsmyndigheternas informations- och rådgivningstjänster är öppna för alla och för att få dem krävs inte att personen registrerar sig som arbetslös arbetssökande

Enligt *artikel 12.2 b* i direktivet får rätten till likabehandling begränsas genom att begränsa de rättigheter för arbetstagare från tredjeland som följer av punkt 1 e, 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. Enligt led b andra stycket får medlemsstaterna 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 för studier eller på tredjelandsmedborgare som har tillstånd att arbeta på grundval av en visering. Bestämmelser om detta finns i lagen om bosättningsbaserad social trygghet i gränsöverskridande fall (16/2019). Den nationella regleringen behöver inte ändras.

Enligt *artikel 12.2 c* i direktivet får rätten till likabehandling begränsas genom att 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. Skattskyldigheten redogörs för ovan i samband med punkt 1 f i denna artikel.

Enligt *artikel 12.3* i direktivet ska den rätt till likabehandling som avses i punkt 1 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. I 58 § i utlänningslagen föreskrivs det om återkallande av uppehållstillstånd och i 58 a § om när uppehållstillstånd inte återkallas. Den nationella regleringen behöver inte ändras.

I den nya *artikel 13* i direktivet föreskrivs det om övervakning, bedömning, inspektioner och sanktioner. Enligt *punkt 1* ska medlemsstaterna 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. I artikel 12 i direktivet föreskrivs det inte till alla delar om rätten till likabehandling så att regleringen riktas mot arbetsgivaren.

Åtgärdsprogrammet mot arbetsrelaterat utnyttjande⁵ baserar sig på statsrådets principbeslut om en strategi för att förebygga och bekämpa arbetsrelaterat utnyttjande, som godkändes våren 2023. Programmet innehåller 33 åtgärder med syftet att uppfylla de mål som beskrivs i strategin. Samtidigt säkerställer man att de föresatser mot arbetsrelaterat utnyttjande som ingår i regeringsprogrammet genomförs.

Enligt *artikel 13.2* ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner mot arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter enligt detta direktiv. Dessa sanktioner ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Bestämmelser om påföljder för arbetsgivare i fråga om skyldigheterna enligt artikel 12.1 a och b i direktivet finns åtminstone enligt följande:

Enligt 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) ska en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett

⁵ Arbets- och näringsministeriets publikationer 2024:4
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/01a95280-0436-4732-8bfe-234120715a69>

anställningsförhållande eller av denna lag ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit. Enligt 4 mom. i paragrafen bestäms ersättning för försummelse att iaktta uppsägningstid enligt 6 kap. 4 §. Bestämmelser om rätten för en arbetstagare som varit permitterad minst 200 dagar och som säger upp arbetsavtalet att i ersättning få lön för uppsägningstiden eller en del av den finns i 5 kap. 7 § 3 mom. Enligt 13 kap. 11 § 1 mom. i arbetsavtalslagen finns bestämmelser om straff för brott mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 2 § i 47 kap. 3 § i strafflagen (39/1889), om straff för kränkning av föreningsfriheten enligt 13 kap. 1 § i 47 kap. 5 § i strafflagen samt om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer en förtroendeman enligt 7 kap. 10 § och ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i 47 kap. 4 § i strafflagen. Enligt 13 kap. 11 § 2 mom. i arbetsavtalslagen ska en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 1) bestämmelserna i 2 kap. 4 § 1 eller 3 mom. om skyldigheten att ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, 2) bestämmelserna i 2 kap. 17 § 1 mom. om begränsningen av arbetsgivarens kvittningsrätt, 3) bestämmelserna i 6 kap. 7 § om skyldigheten att ge arbetstagaren ett arbetsintyg, 4) bestämmelserna i 13 kap. 2 § om arbetstagarnas rätt att hålla möten på arbetsplatsen, eller 5) bestämmelserna i 13 kap. 10 § om framläggning av denna lag, för överträdelse av arbetsavtalslagen dömas till böter. Enligt 13 kap. 11 § 3 mom. i arbetsavtalslagen döms för överträdelse av arbetsavtalslagen också den som i strid med 2 kap. 16 § 2 mom. vägrar ge arbetstagaren en löneuträkning trots att en sådan begärts. Enligt 11 § 4 mom. bestäms fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen. Enligt 13 kap. 6 § 1 mom. i arbetsavtalslagen är ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag.

Enligt 11 § 1 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) är den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a–8 e § skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts. I 14 § i den lagen föreskrivs det om straffbestämmelser.

Bestämmelser om påföljder för arbetsgivare i fråga om skyldigheterna enligt artikel 12.1 e i direktivet finns åtminstone enligt följande:

Enligt 2 kap. 11 § 1 mom. i arbetsavtalslagen har en arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete rätt till lön för sjukdomstid. Om anställningsförhållandet har varat minst en månad, har arbetstagaren rätt att under den tid hindret varar få sin fulla lön till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade, dock högst till dess arbetstagarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) börjar. I ett anställningsförhållande som varat mindre än en månad har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön.

I 12 kap. 1 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om allmän skadeståndsskyldighet. Enligt 1 mom. i paragrafen ska en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande eller av denna lag ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit. I 13 kap. 6 § 1 mom. i lagen föreskrivs det att ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag. I 7 § 1 mom. 4 punkten i samma kapitel föreskrivs att arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar med avvikelse från 6 § har rätt att avtala om vad som i 2 kap. 11 § föreskrivs om lön för sjukdomstid. I 9 § i samma kapitel föreskrivs det om preskriptionstider och tid för väckande av talan och i 11 § om straffbestämmelser.

Enligt 4 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001) ska arbetsgivare på sin bekostnad ordna företagshälsovård för att förebygga och bekämpa risker och olägenheter för hälsan som beror

på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa. Företagshälsovården ska ordnas och genomföras i den omfattning som påkallas av arbetet, arbetsarrangemangen, personalen, förhållandena på arbetsplatsen och förändringar i dem, enligt vad som föreskrivs i den lagen.

Arbetarskyddsinspektören övervakar genom arbetarskyddsinspektioner att arbetsgivarens lagstadgade skyldighet att ordna företagshälsovård fullgörs. De bestämmelser som i första hand övervakas är 4–10 § i lagen om företagshälsovård om arbetsgivarens skyldigheter och 11–13 § i den lagen om allmänna principer för företagshälsovården, genomförande av företagshälsovården samt dess innehåll. Om arbetsgivaren inte har iakttagit sina skyldigheter enligt lagstiftningen, ska arbetarskyddsinspektören ge arbetsgivaren behövliga anvisningar och/eller uppmaningar. Inspektören övervakar att de skyldigheter som ålagts arbetsgivaren iakttas. I 23 § i lagen föreskrivs det om straff.

Arbetsavtalslagens 4 kap. innehåller bestämmelser om familjeledighet. I 4 kap. 1 § föreskrivs det om graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet. I 4 kap. 3 § föreskrivs det om vårdledighet, i 4 § om partiell vårdledighet och i 6 § om tillfällig vårdledighet.

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

De sanitära förhållandena i bostäder övervakas av den kommunala hälsoskyddsmyndigheten. En misstanke om en eventuell sanitär olägenhet kan komma från den boende själv eller från en utomstående, till exempel en annan myndighet. Det krävs att alla som bor i bostaden ger tillstånd till inspektionen. En inspektion får dock utföras mot den boendes vilja, om en myndighet har grundad anledning att misstänka en allvarlig sanitär olägenhet som kräver omedelbara åtgärder. Behörigheten grundar sig på hälsoskyddslagen (763/1994). Syftet med den lagen är att upprätthålla och främja befolkningens och individens hälsa samt att förebygga, minska och undanröja sådana i livsmiljön förekommande faktorer som kan orsaka sanitär olägenhet (hälsoskydd).

Sanitära olägenheter i bostäder och andra vistelseutrymmen kan orsakas till exempel av otillräcklig ventilation (för många människor i utrymmet i förhållande till ventilationen), temperatur, buller eller fukt- och mikrobskada som inte rättats till. Bestämmelser om förhållandena i bostäder och andra vistelseutrymmen finns i social- och hälsovårdsministeriets förordning 545/2015, det vill säga den s.k. förordningen om boendehälsa. Dessutom innehåller hälsoskyddslagen krav på bland annat toaletter. Bostäder i alla åldrar ska uppfylla de ovannämnda kraven.

Räddningsmyndigheterna utövar tillsyn över efterlevnaden av räddningslagen (379/2011) och lagen om säkerhet vid hantering av farliga kemikalier och explosiva varor (390/2005). Syftet med räddningsverkens tillsynsuppgift är att förbättra människornas säkerhet och minska antalet olyckor. För tillsynen ska räddningsmyndigheterna förrätta brandsyn och vidta andra åtgärder som tillsynsuppgiften förutsätter. I samband med tillsynen ges vägledning och råd om hur skyldigheterna ska fullgöras.

Tyngdpunkten i räddningsmyndighetens tillsyn ligger i enlighet med räddningslagen på förebyggande av eldsvådor och andra olyckor samt på tryggande av utrymningssäkerheten i

byggnader under användning och tryggnad av förutsättningarna för räddningsverksamhet. I enlighet med räddningslagen ska tillsynen gälla fullgörandet av skyldigheterna och de risker som verksamheten medför. Räddningsmyndighetens tillsyn riktas på basis av en riskbedömning.

Enligt 80 § i räddningslagen får välfärdsrådets räddningsmyndighet förrätta brandsyn i byggnader och konstruktioner, i lägenheter och bostäder som hör till dem och i andra objekt. Den som förrättar brandsyn ska ges tillträde till alla utrymmen och objekt som synen gäller. Inspektioner kan också utföras i bostadsutrymmen, men det förutsätter i regel samtycke av den boende. I undantagsfall kan inspektioner utföras genom handräckning av polisen också mot den boendes vilja.

I bygglagens (751/2023) 40 § och i de förordningar som utfärdats med stöd av den finns bestämmelser om de krav som ställs på bostadsutrymmen, inkvarteringslokaler och arbetsutrymmen. Den som påbörjar ett byggprojekt som gäller antingen en ny byggnad eller ändringsarbeten ska se till att bostadsutrymmen, inkvarteringslokaler och arbetsutrymmen planeras och byggs så att de är säkra, fungerande, trivsamma och lämpliga för användningsändamålet.

Kommunens byggnadstillsynsmyndighet ska sörja för behandlingen av tillstånd för byggande och tillstånd för andra åtgärder samt för sin del övervaka underhållet och skötseln av den byggda miljön och byggnaderna enligt vad som föreskrivs om saken.

För att sköta en tillsynsuppgift enligt bygglagen har byggnadstillsynsmyndigheten rätt att få tillträde till byggnadsobjekt och där utföra inspektioner och undersökningar. Om det finns grundad anledning att misstänka att bestämmelser eller förbud som gäller byggande eller byggnaders underhåll har överträtts, har byggnadstillsynsmyndigheten rätt att få tillträde även till byggnaden eller lokalerna.

Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens behörighet finns i den s.k. lagen om tillsynen över arbetarskyddet (lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 44/2006). I 4 § 1 mom. 1 punkten i lagen föreskrivs det att arbetarskyddsmyndigheten och inspektören för verkställande av tillsynen har rätt att i den omfattning som tillsynen förutsätter få tillträde till platser där arbete utförs eller där det finns motiverat skäl att förmoda att arbete utförs och till övriga lokaler som arbetsgivaren enligt de lagar som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn är skyldig att överlåta i arbetstagarnas användning. I 9 § i samma lag föreskrivs att en inspektion kan förrättas i lokaler som omfattas av hemfriden om det finns grundad anledning att misstänka att arbetet eller arbetsförhållandena i lokalerna medför risker för arbetstagarens liv eller väsentlig olägenhet eller risk för hans eller hennes hälsa och tillsynen inte kan genomföras i tillräcklig utsträckning på något annat sätt.

Arbetarskyddsmyndighetens uppgifter omfattar inte övervakning av nivån på inkvarteringen, utan behörigheten och rätten att få tillträde till arbetstagarens inkvarteringsplats begränsas i enlighet med om det antas att det i inkvarteringslokalerna utförs arbete som medför risk för arbetstagarens liv eller väsentlig olägenhet eller risk för arbetstagarens hälsa och tillsynen inte kan genomföras i tillräcklig utsträckning på något annat sätt. Detta kan från fall till fall vara situationen till exempel vid människohandel eller grov människohandel. I dessa fall krävs inte arbetstagarens samtycke till tillträde till lokalerna, utan en bedömning av hur allvarlig olägenhet eller risk det är fråga om, och den är nödvändig för tillsynen.

Om arbetarskyddsmyndigheten vid kundinitierad tillsyn får kännedom om dåliga inkvarteringsförhållanden som kräver omedelbara åtgärder, ber den hälsoskyddsmyndigheten, brand- och räddningsmyndigheten och byggnadstillsynen att delta i inspektionen. Om

situationen inte kräver omedelbart ingripande, informeras dessa myndigheter dock om saken. Vid myndighetsinitierad tillsyn utförs vid behov gemensam tillsyn av hälsoskyddsmyndigheten, brand- och räddningsmyndigheten och byggnadstillsynen. Om det vid en inspektion där andra myndigheter inte har deltagit upptäcks brister i inkvarteringsförhållandena, ska de andra behöriga myndigheterna underrättas om detta.

Om förhållandena i en bostad misstänks vara bristfälliga, kan en boende eller vem som helst annan göra en begäran om tillsyn hos den kommunala hälsoskyddsmyndigheten. Med anledning av begäran om tillsyn kan den kommunala hälsoskyddsmyndigheten förrätta en inspektion i lokalerna. Parterna har möjlighet att närvara vid inspektionen.

Den kommunala hälsoskyddsmyndigheten bedömer boendeförhållandena i förhållande till kraven i hälsoskyddslagen och den s.k. förordningen om boendehälsa. Om förhållandena inte uppfyller dessa krav, ålägger den kommunala hälsoskyddsmyndigheten den aktör som är ansvarig för olägenheten en skyldighet att förbättra förhållandena. Vid behov kan den kommunala hälsoskyddsmyndigheten förbjuda användningen av lokalerna.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att ansvaret för tillsynen över att inkvarteringen är lämplig fördelas i Finland mellan flera olika myndigheter, av vilka de viktigaste med tanke på målen i direktivet är hälsoskyddsmyndigheterna. De behöriga myndigheterna har rätt att med arbetstagarens samtycke och i vissa fall även utan arbetstagarens samtycke få tillträde till arbetstagarens inkvartering för att utföra en tillsynsuppgift.

I den nya *artikel 14* i direktivet föreskrivs det om underlättande av klagomål och rättslig prövning. I *artikel 14.1* föreskrivs att 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. I *punkt 2* föreskrivs att 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. I *punkt 3* föreskrivs det att 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, b) eventuella rättsliga förfaranden som syftar till att säkerställa efterlevnaden av detta direktiv och de nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv.

I 3 kap. i förvaltningslagen (434/2003) finns bestämmelser om partsställning och förande av talan. Part i ett förvaltningsärende är enligt 11 § i förvaltningslagen den vars rätt, fördel eller skyldighet ärendet gäller. I 12 § i lagen föreskrivs det om ombud och biträde och enligt 1 mom. får ombud och biträde anlitas i ett förvaltningsärende. Huvudmannen ska dock infinna sig personligen, om det är nödvändigt för att ärendet ska kunna utredas. Ombudet ska företräde fullmakt eller på något annat tillförlitligt sätt visa att han eller hon har rätt att företräda huvudmannen. Fullmakten ska på myndighetens anmodan specificeras, om det råder oklarhet om behörigheten eller dess omfattning. En advokat och ett offentligt rättsbiträde ska företräde fullmakt endast om myndigheten bestämmer det.

Enligt 5 kap. 1 § i rättegångsbalken väcks talan i tvistemål genom att en skriftlig stämningsansökan tillställs tingsrättens kansli. Enligt 15 kap. 1 § 1 mom. får en part som inte

har förordnats att personligen infinna sig vid domstolen anlita rättegångsombud i rättegången. I 2 § i samma kapitel föreskrivs det om behörigheten för rättegångsombud och rättegångsbiträden. Enligt 1 mom. i paragrafen får, om inte något annat bestäms i denna eller någon annan lag, såsom rättegångsombud eller rättegångsbiträde anlitas en advokat, ett offentligt rättegångsbiträde eller ett sådant rättegångsbiträde med tillstånd som avses i lagen om rättegångsbiträden med tillstånd (715/2011). Enligt 2 mom. får trots 1 mom. såsom rättegångsombud eller rättegångsbiträde anlitas en person som står i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande till en part och som har avlagt annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt, som är redbar och som annars är lämplig och skickad för uppdraget samt som inte är försatt i konkurs och vars handlingsbehörighet inte har begränsats. Dessutom får såsom rättegångsombud eller rättegångsbiträde i ett mål eller ärende som gäller ett anställningsförhållande eller i ett mål eller ärende som i sak anknyter till ett sådant samt i arbetsdomstolen anlitas en person som är anställd hos en arbetsmarknadsorganisation, som har avlagt annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt, som är redbar och som annars är lämplig och skickad för uppdraget samt som inte är försatt i konkurs och vars handlingsbehörighet inte har begränsats. Enligt 3 mom. i paragrafen får trots vad som föreskrivs i 1 mom. såsom rättegångsombud eller rättegångsbiträde anlitas en myndighet till vars lagstadgade uppgifter hör att biträda vid rättegång. Dessutom får såsom rättegångsombud eller rättegångsbiträde anlitas en person som är anställd hos nämnda myndighet och som har avlagt annan högre högskoleexamen i juridik än magisterexamen i internationell och komparativ rätt, som är lämplig och skickad för uppdraget samt som inte är försatt i konkurs och vars handlingsbehörighet inte har begränsats. Enligt 4 § 1 mom. i samma kapitel ska ett rättegångsombud, om inte huvudmannen muntligen inför domstolen har befullmäktigat honom eller henne, visa en fullmakt som huvudmannen egenhändigt har undertecknat, om domstolen bestämmer det.

Enligt 12 § 1 mom. i lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974) väcker en förening som är delaktig i ett kollektivavtal talan i ärenden som gäller kollektivavtal. Således kan en arbetstagarförening, det vill säga ett arbetstagarförbund, väcka talan vid arbetsdomstolen. Enligt 2 mom. i paragrafen utför en arbetstagar- eller funktionärsförening som är delaktig i avtalet i eget namn talan vid arbetsdomstolen också på de arbetstagares eller funktionärers vägnar som inte är bundna av kollektivavtalet, när arbetsgivaren enligt det arbetsavtal han ingått med dem är skyldig att iaktta bestämmelserna i kollektivavtalet.

I 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) föreskrivs det om arbetarskyddsmyndighetens skyldighet att göra anmälan till andra myndigheter och i 50 § om skyldigheten att anmäla misstänkta brott.

I 85 § i utlänningslagen föreskrivs det om arbetarskyddsmyndighetens behörighet. I 1 mom. föreskrivs att i fråga om den tillsyn över löne- och andra anställningsvillkor som arbetarskyddsmyndigheten ansvarar för föreskrivs särskilt. Enligt 2 mom. i paragrafen, om arbetarskyddsmyndigheten har sannolika skäl att misstänka sådant anlitan av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen, utlänningsförseelse enligt 185 § eller utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 § i denna lag, ska arbetarskyddsmyndigheten anmäla saken till polisen. Anmälan behöver dock inte göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska betraktas som ringa och inte något allmänt intresse kräver att anmälan görs. Enligt 4 mom. utövar arbetarskyddsmyndigheten tillsyn över att skyldigheterna enligt 82 § fullgörs. Bestämmelser om tillsynen finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

I *artikel 19* föreskrivs det om upphävande av direktiv 2011/98/EU och i *artikel 20* om direktivets ikraftträdande och tillämpning samt i *artikel 21* om att direktivet riktar sig till medlemsstaterna i enlighet med fördragen. Artikeln föranleder inga ändringar i den nationella lagstiftningen.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

Om en utländsk arbetstagare blir arbetslös och det på grundval av utlänningens arbetsförhållanden finns anledning att misstänka särskilt exploaterande, ska han eller hon enligt propositionen beviljas en längre skyddstid än tre eller sex månader, under vilken uppehållstillståndet inte får återkallas. Det andra förslaget i propositionen är att om prövningen av ansökan om uppehållstillstånd är komplicerad på grund av omständigheterna, kan den behöriga myndigheten använda mer tid för att avgöra ansökan. Det är inte fråga om ett allmänt löfte om tilläggstid, utan om utlänningens omständigheter gör det komplicerat att avgöra ansökan, ska tillståndsmyndigheterna få pröva ansökan högst den tid som föreskrivs i lagen. Dessutom ska förvaltningslagens bestämmelser om behandling av ärenden utan ogrundat dröjsmål beaktas.

I propositionen ingår också författningsöversyn. Genom propositionen förtydligas fullgörandet av arbetsgivarens anmälningsskyldighet när arbetsgivaren anställer en utlänning. Arbetsgivaren kan även i fortsättningen låta bli att göra anmälan när den anställer en EU- eller EES-medborgare. Ändringen innebär att anmälan ska göras när det är fråga om en familjemedlem till en EU- eller EES-medborgare. För närvarande krävs ingen anmälan i dessa situationer. Regleringen har dock lett till viss ovisshet, eftersom det kan ha varit svårt för arbetsgivaren att få reda på om det är fråga om en familjemedlem till en EU- eller EES-medborgare. Eftersom försumelse av anmälningsskyldigheten kan leda till en utlänningsförseelse av arbetsgivare, är det viktigt att bestämmelserna är så tydliga som möjligt att tillämpa i praktiken. Dessutom återinförs den tidigare begränsade rätten att arbeta i samband med uppehållstillstånd som beviljats med stöd av 45 § 1 mom. 3 punkten i utlänningslagen i lagen, eftersom den av misstag inte föreskrevs i utlänningslagen när ändringarna i den trädde i kraft den 23 februari 2023.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

Arbetstagare

Propositionen påverkar utländska arbetstagare som har blivit arbetslösa under uppehållstillståndets giltighetstid och det har framgått eller framgår att utlänningen har utsatts för särskilt exploaterande arbetsförhållanden. I sådana situationer ges utlänningen en längre skyddstid, under vilken uppehållstillståndet inte får återkallas. Tiden förlängs med tre månader oberoende av om den har varit tre eller sex månader. En förutsättning för att få en längre skyddstid är dock också i denna situation att uppehållstillståndet är i kraft under den tiden, eftersom det är fråga om att uppehållstillståndet inte återkallas. Oberoende av om en förlängning av skyddstiden blir aktuell eller inte är det centrala att utlänningens arbetsförhållanden har utretts och att det har förekommit särskilt exploaterande. Detta kan också ha varit orsaken till att anställningsförhållandet upphörde. Då kan annan gällande reglering bli tillämplig till förmån för utlänningen. Om utlänningens uppehållstillstånd är i kraft ännu en längre tid, kan han eller hon få obegränsad rätt att arbeta, som han eller hon beviljas på ansökan med stöd av 81 a § 5 mom. i utlänningslagen. Om det blir aktuellt att ansöka om ett nytt uppehållstillstånd, kan det bli aktuellt med fortsatt tillstånd på grund av arbetsgivarens klandervärda förfarande enligt 54 b §, varvid kravet inte är att det finns en färdig arbetsplats, utan tillståndet gör det möjligt att

söka nytt arbete eller inleda företagsverksamhet. Om det är fråga om ett allvarigare fall, kan det vara möjligt att tillämpa 52 eller 52 a § i utlänningslagen.

Högsta förvaltningsdomstolen har i sitt avgörande den 20 mars 2024 (HFD 2024:35) ansett att förutsättningarna för fortsatt tillstånd på grund av arbetsgivarens klandervärda förfarande enligt 54 b § i utlänningslagen har ett sådant funktionellt samband med den prövning som görs i samband med återkallandet av ett uppehållstillstånd att bestämmelsen ska beaktas då tillståndet återkallas på myndighetens initiativ. Enligt HFD borde uppehållstillståndet därför inte ha återkallats utan en utredning om huruvida förutsättningarna för att bevilja en utlänning ett fortsatt tillstånd enligt 54 b § i utlänningslagen uppfylldes för innehavaren av uppehållstillstånd. Avgörandet har meddelats före de ändringar i utlänningslagen som trädde i kraft den 11 juni 2025 och som förslaget i denna proposition hänför sig till, men det kan beaktas i Migrationsverkets beslutsfattande.

Arbetsstagarens familjemedlem

De ovannämnda konsekvenserna för en utländsk arbetstagare inverkar också på dennes familjemedlemmar. En förlängning av skyddstiden innebär ur familjemedlemmens synvinkel att förlängningen av skyddstiden också påverkar honom eller henne så att familjemedlemmen får mer tid att anpassa sig till den nya situationen. Beroende på hurdana de omständigheter som ger anledning att misstänka särskilt exploaterande har varit kan konsekvenserna för helheten vara olika. Om en utlänning har utsatts för särskilt exploaterande arbetsförhållanden och beviljas utvidgad rätt att arbeta med stöd av 81 a § 5 mom. eller uppehållstillstånd med stöd av 54 b § eller till och med 52 eller 52 a §, inverkar detta också på familjemedlemmens situation.

Arbetsgivare

Preciseringen av arbetsgivarens anmälningsskyldighet i fråga om vilka utländska arbetstagare som arbetsgivaren ska göra en anmälan om till Migrationsverket förtydligar tillämpningen av arbetsgivarens skyldighet. I fortsättningen behöver anmälan inte göras när arbetstagaren är EU- eller EES-medborgare, vilket också är lätt att konstatera för arbetsgivaren. Arbetsgivaren behöver inte längre dryfta om familjemedlemmen är familjemedlem till en EU- eller EES-medborgare, utan det avgörande är om arbetstagaren är EU- eller EES-medborgare. Arbetsgivaren behöver i fortsättningen inte ens utreda om den arbetstagare som arbetsgivaren anställer är familjemedlem till någon, eftersom endast arbetstagarens medborgarskap har betydelse. Med tanke på fullgörandet av anmälningsskyldigheten är således utlänningsens medborgarskap avgörande och inte familjeförhållandet till en EU- eller EES-medborgare.

Jämlikhet och jämställdhet

Propositionen har inga konsekvenser för jämställdheten mellan könen. Regleringen är i det hänseendet neutral och det beror helt på den sökande och arbetsgivaren vilket kön den som ansöker om uppehållstillstånd för arbete och företagande, uppehållsrätt eller uppehållskort och dennes familjemedlemmar har.

Myndigheter

Propositionen har konsekvenser för Migrationsverkets verksamhet och också för livskraftscentralernas och Business Finlands verksamhet, men inte i någon betydande grad. Propositionen påverkar också andra myndigheters verksamhet, i synnerhet arbetarskyddsmyndighetens, polisens och gränsmyndighetens, dock inte genom utökade

uppgifter, utan genom verksamheten när det gäller att upptäcka drag av arbetsrelaterat utnyttjande och om situationen tillåter det föra fram dem till Migrationsverket, som kan beakta dem i sitt beslutsfattande.

I synnerhet bestämmelserna om när uppehållstillstånd inte återkallas, som i propositionen föreslås bli kompletterade i fråga om situationer där det på grundval av utlänningens arbetsförhållanden finns anledning att misstänka särskilt exploaterande, påverkar Migrationsverkets beslutsfattande. Saken påverkas av och hänför sig till högsta förvaltningsdomstolens avgörande den 20 mars 2024 (HFD 2024:35), i vilket HFD ansåg att förutsättningarna för fortsatt tillstånd på grund av arbetsgivarens klandervärda förfarande enligt 54 b § i utlänningslagen har ett sådant funktionellt samband med den prövning som görs i samband med återkallandet av ett uppehållstillstånd att bestämmelsen ska beaktas då tillståndet återkallas på myndighetens initiativ. Därför borde uppehållstillståndet inte ha återkallats utan en utredning om huruvida förutsättningarna för att bevilja en utlänning ett fortsatt tillstånd enligt 54 b § i utlänningslagen uppfylldes för innehavaren av uppehållstillstånd.

Konsekvenser för Åland

Enligt 27 § 26 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) har riket lagstiftningsbehörighet i fråga om utlänningslagstiftning. Propositionen inverkar således på Åland och tillämpas på Åland.

Ekonomiska konsekvenser

Propositionen har inga ekonomiska konsekvenser. Propositionen har inte heller några kostnadseffekter för det elektroniska ärendehanteringssystemet för utlänningsärenden.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

De återstående bestämmelserna i direktivet om ett kombinerat tillstånd, som inte genomfördes nationellt genom de ändringar i utlänningslagen som trädde i kraft den 11 juni 2025 (FörfS 255/2025), genomförs genom denna proposition. De återstående bestämmelserna genomförs på det sätt som föreskrivs i direktivet, även om artikel 15 i direktivet i princip möjliggör en förmånligare reglering. Enligt förslaget ska tiden när uppehållstillstånd inte återkallas, som enligt 58 a § 1 mom. i utlänningslagen är tre eller sex månader, förlängas med tre månader, om det på grundval av utlänningens arbetsförhållanden finns anledning att misstänka särskilt exploaterande. Med tanke på regleringens funktion är det väsentligt att utlänningens uppehållstillstånd är i kraft den tiden för att utlänningen ska kunna dra nytta av förlängningen. Om det är fråga om en situation där utlänningens arbetsförhållanden har varit förenade med exploaterande, kan det också vara motiverat att bevilja något annat uppehållstillstånd.

5.2 Handlingsmodeller som planeras eller används i andra medlemsstater

Enligt Europeiska unionens officiella webbplats har medlemsstaterna ännu inte meddelat om det nationella genomförandet av direktivet. Med beaktande av propositionens innehåll ska medlemsstaterna åtminstone genomföra minimiinnehållet i bestämmelserna i direktivet.

6 Remissvar

Propositionen var på remiss den 25 februari–8 april 2026. Utlåtande begärdes via tjänsten utlåtande.fi av 40 aktörer. Utlåtande lämnades av 17 aktörer och åtta aktörer meddelade att de inte lämnar något utlåtande.

Propositionen fick i huvudsak understöd av remissinstanserna, och även ändringar föreslogs.

Migrationsverket och även Akava fäste uppmärksamhet vid arbetsgivarens anmälningsskyldighet i fråga om det s.k. direktivet om fri rörlighet (2003/38/EG), när anmälan görs endast på basis av medborgarskap och det inte är avgörande om tredjelandsmedborgaren är familjemedlem till en EU- eller EES-medborgare. Det bör noteras att det nämnda direktivet inte innehåller några bestämmelser om arbetsgivarens anmälningsskyldighet. I direktivet föreskrivs det om utfärdande av uppehållskort för familjemedlemmar och vad som till denna del kan krävas och det innehåller inget krav på att en utredning om familjemedlemmens anställningsförhållande ska läggas fram. Ansökan om och beviljande av nämnda uppehållskort innebär att familjemedlemmen har uppehållsrätt i Finland. Arbetsgivarens anmälningsskyldighet är en annan sak. Det handlar inte om att utfärda uppehållskort och uppehållsrätt, utan endast om att lämna uppgifter om anställningsförhållandet, och när det gäller lämnande av uppgifter är det arbetsgivaren, inte familjemedlemmen, som är aktören, och slutresultatet är inte ett uppehållskort.

Migrationsverket och arbetarskyddsmyndigheten fäste uppmärksamhet vid att det i utlänningslagen inte föreskrivs om avbrytande av behandlingstiden för en ansökan i en situation där beslutsfattaren av en annan myndighet kan få sådan utredning som inverkar på avgörandet av ansökan och som ännu inte är färdig och som är nödvändig för avgörandet av ansökan. Lagförslaget kompletterades således till denna del i fråga om 84 § 4 mom. i utlänningslagen.

Arbetarskyddsmyndigheten konstaterade att när hänvisningsbestämmelsen i 82 § 6 mom. tidigare har ändrats har den orsakat oklarhet hos myndigheterna i fråga om arbetsgivarens anmälningsskyldighet när det är fråga om utstationering av arbetstagare. Därför föreslås det att 82 § 1 mom. 1 punkten och 7 mom. ska ändras så att det föreskrivs exakt om anmälningsskyldigheten också i fråga om utstationerade arbetstagare.

Akava, Amnesty International Finländska sektionen, FFC rf, Finlands Flyktinghjälp rf och STTK rf ansåg att skyddstiderna för arbetslöshet bör vara längre. I denna proposition föreslås dock inga bestämmelser om detta, inte ens i fråga om det föreslagna nya 58 a § 5 mom. Polisstyrelsen konstaterade att grunden för en lång skyddstid sannolikt kommer att vara information som polisen samlat in i samband med en förundersökning, varvid det ska säkerställas att det inte finns hinder för utlämnande av information på eget initiativ mellan Migrationsverket och förundersökningsmyndigheten.

Brottsofferjouren och Finlands Flyktinghjälp rf understödde i sig propositionen, men efterlyste effektivare åtgärder för att förebygga utnyttjande och skydda utnyttjade arbetstagare, inklusive rådgivning och effektivare sanktioner mot arbetsgivare som agerar fel. Brottsofferjouren understödde mer omfattande befogenheter för arbetarskyddsmyndigheten till exempel i fråga om övervakningen av inkvarteringslokaler, och beklagade att tillsynsansvaret i fråga om detta nu är fördelat mellan olika myndigheter. Finlands Flyktinghjälp rf ansåg det vara viktigt att man utöver regleringen stärker det praktiska genomförandet, samordningen mellan myndigheterna, den flerspråkiga styrningen och stödet med låg tröskel för att direktivets mål ska uppnås också i praktiken. Diskrimineringsombudsmannen ansåg det vara viktigt att säkerställa att en person som blivit offer för utnyttjande eller människohandel har möjlighet att få ett nytt

uppehållstillstånd med en tillräckligt låg tröskel. Vid arbets- och näringsministeriet pågår ett projekt för att utreda och i den mån det är möjligt genomföra sådana ändringar i uppehållstillståndsförfarandet som förebygger och bekämpar arbetsrelaterat utnyttjande (TEM005:00/2026).

7 Specialmotivering

58 a §. *När uppehållstillstånd inte återkallas.* Till paragrafen fogas ett nytt 5 mom. som grundar sig på artikel 11.6 i direktivet om ett kombinerat tillstånd. På grund av tillägget förlängs den tid då uppehållstillstånd inte får återkallas på grund av arbetslöshet och om vilken det föreskrivs i 1 mom. med tre månader. Detta sker när det på grundval av utlänningens arbetsförhållanden finns anledning att misstänka särskilt exploaterande. I direktivet föreskrivs att med särskilda förhållanden avses särskilt exploaterande arbetsförhållanden enligt definitionen i artikel 2 led i i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG. Med särskilt exploaterande arbetsförhållanden avses arbetsförhållanden, inbegripet sådana som grundar sig på könsdiskriminering eller annan diskriminering, där det råder en påfallande skillnad jämfört med de lagligen anställda arbetstagarnas anställningsvillkor, som t.ex. påverkar arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt kränker den mänskliga värdigheten. Migrationsverket ska bedöma när bestämmelsen ska tillämpas och vid prövningen av ärendet kan verket beakta omständigheter som utlänningen berättat, men också uppgifter som verket fått av andra myndigheter, såsom arbetarskyddsmyndigheten, polisen eller gränsmyndigheten. I praktiken ska Migrationsverket, när det tillämpar bestämmelsen, i fråga om utlänningen i systemet anteckna att hans eller hennes uppehållstillstånd inte får återkallas under en viss, förlängd tid.

81 a §. *Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd.* Paragrafens 2 mom. 3 punkt ändras. Ändringen görs eftersom den rätt att arbeta som tidigare ingick i ett tillstånd enligt 45 § 1 mom. 3 punkten i utlänningslagen vid en tidigare ändring av paragrafen av misstag inte har föreskrivits på nytt, vilket inte var avsikten, och avsikten har således inte varit att ändra rättsläget. Till paragrafen fogas en bestämmelse enligt vilken om en utlänning har beviljats tillfälligt uppehållstillstånd av andra särskilda skäl enligt 45 § 1 mom. 3 punkten, omfattar tillståndet rätt att arbeta enligt 73 § och 74 § 1 mom. 4, 5 och 8–10 punkten.

82 §. *Arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter.* Det föreslås att 2 mom. 1 punkten ändras så att arbetsgivarens anmälningsskyldighet inte gäller situationer där arbetsgivaren anställer en EU-medborgare eller en därmed jämförbar person, det vill säga en EES-medborgare. Ändringen är att det inte längre föreskrivs om dessas familjemedlemmar. Ändringen innebär att anmälan ska göras om arbetsgivaren anställer en tredjelandsmedborgare som är familjemedlem till en EU- eller EES-medborgare. I praktiken har det således betydelse vilket medborgarskap den utlänning som anställs har, och det har inte längre någon betydelse om det är fråga om någons familjemedlem. Ändringen förtydligar fullgörandet av arbetsgivarens anmälningsskyldighet och därmed tillämpningen av sanktionsbestämmelserna i anslutning till den. Ändringen är förenlig med EU-lagstiftningen, eftersom det i artikel 4.1 c i det s.k. direktivet om sanktioner mot arbetsgivare föreskrivs att medlemsstaterna ska ålägga arbetsgivarna att underrätta om inledandet av en tredjelandsmedborgares anställning. Regleringssättet är ett annat än i den nationella lagen, men slutsatsen är densamma, det vill säga att anmälan inte krävs när det är fråga om en arbetstagare som är medborgare i EU eller EES. Det är dessutom klart att om en familjemedlem till en EU- eller EES-medborgare också själv är EU- eller EES-medborgare, krävs ingen anmälan. Dessutom revideras ordalydelsen i den svenskspråkiga regleringen.

Med bestämmelsens ordalydelse ”som anställs..., när arbetsgivaren anställer...” avses både situationer där en arbetstagare anställs i Finland och situationer där det är fråga om

utstationering av en arbetstagare till Finland och utförande av arbete i Finland. Således tillämpas regleringen också på utstationerande företag när de utstationerar en arbetstagare som är anställd i etableringsstaten och som inte är medborgare i unionen eller en därmed jämförbar person till Finland. Eftersom anställningen i samband med utstationering av arbetstagare har skett före ankomsten till landet, är det inte motiverat att föreskriva om anmälningsskyldighet vid anställningen, utan vid den tidpunkt då den utstationerade arbetstagaren börjar arbeta i Finland, som arbetsgivaren känner till. Det föreslås således att bestämmelsen preciseras också till denna del. En utstationerad arbetstagares rätt att arbeta är begränsad i fråga om både tillåtet arbete och arbetets varaktighet, och en sådan arbetstagare har inte uppehållstillstånd som beviljats av Finland, och därför är det motiverat att säkerställa att arbetet i Finland utförs enligt de villkor som anges i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016).

Arbetsgivarens anmälningsskyldighet gäller fall där myndigheten inte via ansökan om uppehållstillstånd får information om anställningsvillkoren, till exempel när arbetsgivaren anställer en tredjelandsmedborgare som redan vistas i landet med stöd av uppehållstillstånd. Anmälningsskyldighet föreligger således inte i en situation där myndigheten har fått de uppgifter som krävs av arbetsgivaren i samband med ansökan om uppehållstillstånd.

Dessutom föreslås det att 7 mom. ändras till följd av den ändring som föreslås i 2 mom. 1 punkten i fråga om utstationerade arbetstagare. Till bestämmelsen fogas den tidpunkt då en utstationerad arbetstagare börjar arbeta som en tidpunkt från vilken arbetsgivarens tidsfrist för att göra en anmälan till Migrationsverket börjar löpa.

84 §. *Behandlingstider.* Det föreslås ändringar i paragrafen och att ändringarna görs som en ändring av hela paragrafen, även om det inte föreslås någon ändring i 1 mom. Grunden för ändringen är artikel 8.3 i direktivet om ett kombinerat tillstånd, där det föreskrivs att tidsfristen på 90 dagar för att fatta ett beslut enligt artikel 5.2 i undantagsfall får förlängas med 30 dagar under vederbörligen motiverade omständigheter med koppling till ansökans komplexitet genom en underrättelse eller ett meddelande till sökanden i enlighet med de förfaranden som fastställs i nationell rätt. I den gällande utlänningslagen föreskrivs det om förlängning av tidsfristen under motsvarande förhållanden utan någon exakt tidsfrist, och bestämmelserna tillämpas i situationer enligt 84 § 1 och 2 mom. Bestämmelserna i direktivet innebär att bestämmelsen om förlängning av tidsfristen inte längre kan lämnas öppen, utan att det måste föreskrivas noggrant om förlängningen. I bestämmelsen ska således anges att förlängningen är 30 dagar.

Det föreslås inga ändringar i paragrafens 1 mom.

I 2 mom. föreskrivs det också i fortsättningen att livskraftscentralen ska fatta ett delbeslut som gäller uppehållstillstånd för företagare senast inom en månad och också att Business Finland ska ge ett utlåtande som gäller fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare senast inom en månad. Nu föreskrivs det om en sådan förlängning av tidsfristen för beslut med 30 dagar som avses i direktivet under motiverade förhållanden som hänför sig till ansökans komplexitet. I bestämmelsen är tidsperioden en månad på grund av den övriga regleringen i bestämmelsen. Det är fråga om en undantagsbestämmelse om behandlingstiden. Ändringen genomförs så att när det är fråga om ett sådant förfarande i två steg, hänför sig ansökans komplexitet sannolikt till prövningen av delbeslutet eller givandet av utlåtande. Således ska det vara det möjligt för livskraftscentralen och Business Finland att förlänga behandlingstiden enligt direktivet. Eftersom livskraftscentralen eller Business Finland använder två månader för behandlingen, innebär det att Migrationsverket ska fatta beslut senast en månad efter att det mottagit ett delbeslut eller utlåtande.

I 3 mom. föreskrivs det om ett uppehållstillstånds-förfarande som enbart Migrationsverket har hand om och som inte innefattar andra myndigheter, såsom i 2 mom. I praktiken är det fråga om behandling av ansökningar om uppehållstillstånd för arbete. Migrationsverket är i dessa ansökningar ensamt behörigt att behandla ansökan och fatta beslut på den. Migrationsverket ska enligt förslaget fatta beslut senast inom tre månader från mottagandet av ansökan, om det är fråga om exceptionella förhållanden där prövningen av en ansökan som grundar sig på arbete är komplicerad. Behandlingstiden är ett undantag från vad som föreskrivs i 1 mom. Också i dessa situationer bör det emellertid beaktas att ansökan enligt förvaltningslagen alltid ska behandlas utan ogrundat dröjsmål.

Myndigheten ska göra uppgiften om att behandlingstiden har förlängts tillgänglig för sökanden i uppgifterna om dennes ansökan i informationssystemet, där sökanden kan få del av den, eller på något annat sätt informera sökanden. Det kan till exempel vara fråga om ett automatiskt meddelande som när en viss behandlingstid gått ut sänds direkt från ärendehanteringssystemet till sökanden. Myndigheten ska vid behov visa att prövningen av ansökan är komplicerad under exceptionella förhållanden. Det kan till exempel vara fråga om tillämpning av lagen under förhållanden för vilka det inte finns någon beslutslinje eller rättspraxis eller någon annan exceptionell situation som framkommit vid behandlingen av ansökan.

I 4 mom. föreskrivs det även i fortsättningen, liksom i 3 mom. i den gällande bestämmelsen, att behandlingstiden avbryts om myndigheten blir tvungen att begära eller skaffa ytterligare utredningar i ärendet. Myndigheten kan begära ytterligare utredningar av till exempel sökanden, arbetsgivaren, en myndighet eller någon annan aktör. Det centrala är att det är nödvändigt att begära ytterligare utredningar för att utreda ärendet. Således ska man alltid sträva efter att fatta beslut inom den tidsfrist som anges i lagen och utan ogrundat dröjsmål. Myndigheten ska ha en uppfattning om vilka utredningar som behövs om ansökan och vad de utredningar som läggs fram i ansökan och som skaffats innebär och om hurtant beslut som kommer att fattas och sträva efter att fatta sitt beslut så snart som möjligt och senast inom den tidsfrist som föreskrivs i lagen. Bestämmelsen ska också kompletteras så att om den behöriga myndigheten blir tvungen att vänta på utredningar från någon annan myndighet upphör behandlingstiden att löpa till dess att utredningarna har mottagits. Det kan till exempel vara fråga om polisens förundersökning eller arbetarskyddsmyndighetens inspektion. Utredningen kan ha stor betydelse för ett ärende som gäller uppehållstillstånd på grund av arbete. Situationerna kan hänföra sig till exempel till bekämpning av arbetsrelaterat utnyttjande, människohandel eller olaglig inresa eller till den inre säkerheten.

8 Ikraftträdande

I direktivet om ett kombinerat tillstånd föreskrivs det att det ska ha genomförts nationellt senast den 21 maj 2026. Därför föreslås det att lagen träder i kraft så snart som möjligt.

9 Verkställighet och uppföljning

I arbets- och näringsministeriets och inrikesministeriets resultatstyrning av Migrationsverket följs bland annat behandlingstiderna för ansökningar om uppehållstillstånd.

10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Rätten för utlänningar att resa in i Finland och att vistas i landet regleras genom lag enligt 9 § 4 mom. i grundlagen. Kravet i 2 § 3 mom. i grundlagen på att all utövning av offentlig makt ska bygga på lag och det anknytande kravet på tillräckligt exakt reglering är centrala med tanke på förslaget. Med avseende på propositionen bör det också beaktas vad som i grundlagens 6 §

föreskrivs om jämlikhet, i 10 § om skydd för privatlivet, i 18 § om rätt till arbete och näringsfrihet och i 21 § om rättsskydd och tryggnad av garantier för god förvaltning och i 22 § om respekt för de grundläggande fri- och rättigheterna samt i 80 § om utfärdande av bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter. Eftersom propositionen gäller genomförande av ett EU-direktiv, har också Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna betydelse till denna del. Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, nedan Europakonventionen, har också betydelse, särskilt när regleringen kan påverka skyddet av familjelivet.

Enligt förarbetena till grundlagen är utgångspunkten för 9 § 4 mom. den gällande huvudregeln i internationell rätt, enligt vilken en utlänning allmänt taget inte har rätt att slå sig ner i ett annat land (RP 309/1993 rd, GrUU 23/1998 rd). Av grundlagen föranleds därför inte direkt några särskilda krav på innehållet i denna lagstiftning. Ur kravet på bestämmelser i lag kan man dock härleda förbud mot diskriminering och godtycklighet liksom även ett krav på att kriterierna för och beslutsförfarandet vid ankomsten till Finland och vistelse här måste regleras med hänsyn till att utlänningarnas rättssäkerhet garanteras (GrUU 16/2000 rd). Enligt 5 § i utlänningslagen får utlänningarnas rättigheter inte begränsas mer än vad som är nödvändigt och enligt 6 § ska särskild uppmärksamhet fästas vid barnets bästa i beslutsfattandet. Enligt artikel 8 i Europakonventionen har var och en rätt att åtnjuta respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. Enligt artikeln får en offentlig myndighet inte inskränka åtnjutande av denna rättighet annat än med stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till statens säkerhet, den allmänna säkerheten, landets ekonomiska välbefinnande eller till förebyggande av oordning eller brott till skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter.

Enligt 18 § 2 mom. i grundlagen ska det allmänna främja sysselsättningen och verka för att alla tillförsäkras rätt till arbete. I 18 § 1 mom. i grundlagen nämns det också att det allmänna ska sörja för skyddet av arbetskraften. Bestämmelsen omfattar arbetarskyddet i ordets vida bemärkelse. I det ingår också arbetstidsskydd. Det åligger det allmänna att sörja för att arbetsförhållandena är säkra och hälsosamma (GrUU 2/2014 rd, GrUU 8/2013 rd, GrUU 39/2001 rd). Oskäligt långa arbetstider och farliga arbetsförhållanden har identifierats som betydande element i utnyttjandet av arbetskraft.

Med tanke på ställningen för utnyttjade arbetstagare är det av betydelse att det i förslaget föreslås att den så kallade tillåtna arbetslöshetstiden enligt 58 a § 1 mom. i utlänningslagen förlängs med tre månader (det nya 5 mom. i paragrafen). Det förutsätts att Migrationsverket på grundval av utlänningens arbetsförhållanden har anledning att misstänka särskilt exploaterande. Förslaget baserar sig på direktivet och i direktivet hänvisas det till det s.k. direktivet om sanktioner mot arbetsgivare i fråga om vad som avses med exploaterande arbetsförhållanden. Förslaget ger utlänningen mer tid att skaffa ett nytt jobb eller någon annan grund för fortsatt vistelse. Eftersom målgruppen för tillämpningen av propositionen är begränsad, begränsar den inte heller möjligheterna för andra personer på arbetsmarknaden att få arbete. Förslaget främjar möjligheterna för en utländsk arbetstagare att frigöra sig från en arbetsgivare som utnyttjar honom eller henne och fortsätta att vistas i landet och bli anställd hos en annan arbetsgivare eller inleda företagsverksamhet. Förslagen för att förbättra den rättsliga ställningen för en utlänning som blivit utsatt för exploaterande ska därför anses vara förenliga med 10 §, 18 § 2 mom. och även 9 § 4 mom. i grundlagen. Propositionen ska också anses vara förenlig med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artikel 31 om rättvisa arbetsförhållanden samt också åtminstone artikel 15 om fritt yrkesval och rätt att arbeta, artikel 16 om näringsfrihet, artikel 21 om icke-diskriminering, artikel 30 om skydd mot uppsägning utan saklig grund och också åtminstone Europakonventionens artikel 14 om förbud mot

diskriminering och artikel 17 om förbud mot missbruk av rättigheter och indirekt också artikel 8 om rätt till skydd för familjeliv.

De övriga förslagen i propositionen, det vill säga 1) återinförande i lagen av rätten till arbete i samband med uppehållstillstånd som beviljats med stöd av 45 § 1 mom. 3 punkten, 2) utfärdande av mer exakta bestämmelser om vilka utländska arbetstagare som arbetsgivaren ska göra en anmälan om enligt lag och tidsfristen för anmälan till Migrationsverket särskilt när försummelse är förenad med risk för sanktioner och 3) förlängning av tillståndsmyndighetens föreskrivna behandlingstid under exceptionella förhållanden med en exakt tidsfrist, när det i den gällande lagen inte föreskrivs om en sådan exakt tidsfrist, tillgodoser särskilt kravet i 2 § 3 mom. i grundlagen på att utövning av offentlig makt ska bygga på lag och det anknytande kravet på tillräckligt exakt reglering, näringsfriheten och rätten till arbete enligt 18 §, tryggnad av rättsskyddet och garantierna för god förvaltning enligt 21 §, respekt för de grundläggande fri- och rättigheterna enligt 22 § samt utfärdande av bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter enligt 80 § i grundlagen. Den nämnda 3 punkten, som gäller behandlingstiden, tillgodoser artikel 41 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som gäller rätten till god förvaltning, eftersom bestämmelsen baserar sig på bestämmelserna i direktivet.

På de grunder som anges ovan kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan och eftersom direktivet om ett kombinerat tillstånd innehåller bestämmelser som föreslås bli genomförda genom lag, föreläggs riksdagen följande lagförslag:

Lag

om ändring av utlänningslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i utlänningslagen (301/2004) 81 a § 2 mom. 3 punkten, 82 § 2 mom. 1 punkten och 7 mom. samt 84 §,
sådana de lyder, 81 a § 2 mom. 3 punkten och 82 § 2 mom. 1 punkten och 7 mom. i lag 255/2025 och 84 § i lagarna 216/2023, 225/2024 och 582/2025, samt
fogas till 58 a §, sådan den lyder i lag 255/2025, ett nytt 5 mom. som följer:

58 a §

När uppehållstillstånd inte återkallas

Om det på grundval av utlännings arbetsförhållanden finns anledning att misstänka särskilt exploaterande, är den tid som avses i 1 mom. tre månader längre än vad som föreskrivs i 1 mom.

81 a §

Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd

Begränsad rätt att arbeta har en utlänning som har beviljats

3) uppehållstillstånd för arbete som beviljats på någon annan grund än den som nämns i 1 punkten eller uppehållstillstånd på grundval av 45 § 1 mom. 3 punkten, varvid uppehållstillståndet dessutom omfattar rätten att utföra arbete som avses i 73 § och 74 § 1 mom. 4, 5 och 8–10 punkten.

82 §

Arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren ska:

1) lämna Migrationsverket uppgifter om den arbetstagare som anställts, anställningsförhållandets längd, lönen, arbetstimmarna och det kollektivavtal som ska tillämpas, när arbetsgivaren anställer en arbetstagare eller när en utstationerad arbetstagare börjar arbeta och det är fråga om någon annan än en unionsmedborgare eller en därmed jämförbar person,

De uppgifter och den underrättelse som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten ska lämnas senast den sjunde dagen efter det att arbetstagaren har anställts eller den utstationerade arbetstagaren har börjat arbeta, och den underrättelse som avses i 2 mom. 3 punkten ska lämnas senast den fjortonde dagen efter det att arbetstagaren skulle ha inlett arbetet men inte har gjort det, det att arbetstagarens anställningsförhållande upphör eller har upphört eller det att arbetstagaren har

upphört eller upphör att arbeta av någon annan anledning. De uppgifter som avses i 2 mom. 1 och 3 punkten ska lämnas till Migrationsverket elektroniskt i den webbtjänst som är avsedd för ändamålet. Om det finns särskilda skäl får arbetsgivaren lämna uppgifterna och underrättelserna på annat sätt än elektroniskt på en blankett som fastställts av Migrationsverket. Med avvikelse från vad som ovan föreskrivs om tidsfristerna är tidsfristen för lämnande av uppgifter när de lämnas på en blankett tio dagar i de fall som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten.

84 §

Behandlingstider

Beslut om en ansökan enligt detta kapitel ska fattas senast inom två månader efter att myndigheten har mottagit den vederbörligen ifyllda ansökan och bilagorna till den. Behandlingstiden räknas från att sökanden personligen besöker myndigheten för att lämna biometriska kännetecken enligt 60 d § och sökanden och arbetsgivaren uppfyller villkoren enligt 71 §.

Livskraftscentralen ska fatta ett delbeslut senast inom en månad efter det i 1 mom. avsedda mottagandet av ansökan. Innovationsfinansieringsverket Business Finland ska ge ett utlåtande som gäller fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare senast inom en månad efter Migrationsverkets begäran som gjorts med stöd av 80 b § 2 mom. Om prövningen av ansökan är exceptionellt komplicerad, ska ett delbeslut fattas eller ett utlåtande ges senast inom två månader. Migrationsverket ska fatta ett beslut om ansökan senast inom en månad efter att ha mottagit ett delbeslut eller utlåtande.

Om prövningen av en ansökan som grundar sig på arbete är exceptionellt komplicerad, ska Migrationsverket fatta ett beslut senast inom tre månader.

Om den behöriga myndigheten blir tvungen att begära eller skaffa ytterligare utredningar i ärendet eller vänta på utredningar från någon annan myndighet upphör behandlingstiden att löpa till dess att de behövliga utredningarna har mottagits.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 30 april 2026

Statsminister

Petteri Orpo

Arbetsminister Matias Marttinen

Lag

om ändring av utlänningslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i utlänningslagen (301/2004) 81 a § 2 mom. 3 punkten, 82 § 2 mom. 1 punkten och 7 mom. samt 84 §,
sådana de lyder, 81 a § 2 mom. 3 punkten och 82 § 2 mom. 1 punkten och 7 mom. i lag 255/2025 och 84 § i lagarna 216/2023, 225/2024 och 582/2025, samt
fogas till 58 a §, sådan den lyder i lag 255/2025, ett nytt 5 mom. som följer:

Gällande lydelse

58 a §

När uppehållstillstånd inte återkallas

Föreslagen lydelse

58 a §

När uppehållstillstånd inte återkallas

Om det på grundval av utlänningsens arbetsförhållanden finns anledning att misstänka särskilt exploaterande, är den tid som avses i 1 mom. tre månader längre än vad som föreskrivs i 1 mom.

81 a §

Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd

Begränsad rätt att arbeta har en utlänning som har beviljats

3) uppehållstillstånd för arbete som beviljats på någon annan grund än den som nämns i 1 punkten, varvid *rätten att arbeta* dessutom omfattar rätten att utföra arbete som avses i 73 § och 74 § 1 mom. 4, 5 och 8–10 punkten.

81 a §

Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd

Begränsad rätt att arbeta har en utlänning som har beviljats

3) uppehållstillstånd för arbete som beviljats på någon annan grund än den som nämns i 1 punkten *eller uppehållstillstånd på grundval av 45 § 1 mom. 3 punkten*, varvid *uppehållstillståndet* dessutom omfattar rätten att utföra arbete som avses i 73 § och 74 § 1 mom. 4, 5 och 8–10 punkten.

82 §

Arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter

82 §

Arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter

Gällande lydelse

Arbetsgivaren ska:

1) lämna Migrationsverket uppgifter om den arbetstagare som anställts, anställningsförhållandets längd, lönen, arbetstimmarna och det kollektivavtal som ska tillämpas, när arbetsgivaren anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller *en familjemedlem till någon av dessa,*

De uppgifter och den underrättelse som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten ska lämnas senast den sjunde dagen efter det att arbetstagaren har anställts, och den underrättelse som avses i 2 mom. 3 punkten ska lämnas senast den fjortonde dagen efter det att arbetstagaren skulle ha inlett arbetet men inte har gjort det, det att arbetstagarens anställningsförhållande upphör eller har upphört eller det att arbetstagaren har upphört eller upphör att arbeta av någon annan anledning. De uppgifter som avses i 2 mom. 1 och 3 punkten ska lämnas till Migrationsverket elektroniskt i den webbtjänst som är avsedd för ändamålet. Om det finns särskilda skäl får arbetsgivaren lämna uppgifterna och underrättelserna på annat sätt än elektroniskt på en blankett som fastställts av Migrationsverket. Med avvikelse från vad som ovan föreskrivs om tidsfristerna är tidsfristen för lämnande av uppgifter när de lämnas på en blankett tio dagar i de fall som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten.

84 §

Behandlingstider

Beslut om en ansökan enligt detta kapitel ska fattas senast inom två månader efter att myndigheten har mottagit den vederbörligen ifyllda ansökan och bilagorna till den. Behandlingstiden räknas från att sökanden personligen besöker myndigheten för att lämna biometriska kännetecken enligt 60 d § och sökanden och arbetsgivaren uppfyller skyldigheterna enligt 71 §.

Föreslagen lydelse

Arbetsgivaren ska:

1) lämna Migrationsverket uppgifter om den arbetstagare som anställts, anställningsförhållandets längd, lönen, arbetstimmarna och det kollektivavtal som ska tillämpas, när arbetsgivaren anställer *en arbetstagare eller när en utstationerad arbetstagare börjar arbeta och det är fråga om någon annan än en unionsmedborgare eller en därmed jämförbar person,*

De uppgifter och den underrättelse som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten ska lämnas senast den sjunde dagen efter det att arbetstagaren har anställts *eller den utstationerade arbetstagaren har börjat arbeta,* och den underrättelse som avses i 2 mom. 3 punkten ska lämnas senast den fjortonde dagen efter det att arbetstagaren skulle ha inlett arbetet men inte har gjort det, det att arbetstagarens anställningsförhållande upphör eller har upphört eller det att arbetstagaren har upphört eller upphör att arbeta av någon annan anledning. De uppgifter som avses i 2 mom. 1 och 3 punkten ska lämnas till Migrationsverket elektroniskt i den webbtjänst som är avsedd för ändamålet. Om det finns särskilda skäl får arbetsgivaren lämna uppgifterna och underrättelserna på annat sätt än elektroniskt på en blankett som fastställts av Migrationsverket. Med avvikelse från vad som ovan föreskrivs om tidsfristerna är tidsfristen för lämnande av uppgifter när de lämnas på en blankett tio dagar i de fall som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten.

84 §

Behandlingstider

Beslut om en ansökan enligt detta kapitel ska fattas senast inom två månader efter att myndigheten har mottagit den vederbörligen ifyllda ansökan och bilagorna till den. Behandlingstiden räknas från att sökanden personligen besöker myndigheten för att lämna biometriska kännetecken enligt 60 d § och sökanden och arbetsgivaren uppfyller villkoren enligt 71 §.

Gällande lydelse

Livskraftscentralen ska fatta ett delbeslut senast inom en månad efter det i 1 mom. avsedda mottagandet av ansökan. Innovationsfinansieringsverket Business Finland ska ge ett utlåtande som gäller fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare senast inom en månad efter Migrationsverkets begäran som gjorts med stöd av 80 b § 2 mom. Migrationsverket ska fatta ett beslut om ansökan senast inom en månad efter att ha mottagit ett delbeslut eller utlåtande.

Det är möjligt att förlänga den behandlingstid som anges i 1 och 2 mom. under exceptionella förhållanden där prövningen av ansökan är komplicerad. Om den behöriga myndigheten blir tvungen att begära eller skaffa ytterligare utredningar i ärendet, upphör behandlingstiden att löpa till dess att de behövliga utredningarna har mottagits.

Föreslagen lydelse

Livskraftscentralen ska fatta ett delbeslut senast inom en månad efter det i 1 mom. avsedda mottagandet av ansökan. Innovationsfinansieringsverket Business Finland ska ge ett utlåtande som gäller fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare senast inom en månad efter Migrationsverkets begäran som gjorts med stöd av 80 b § 2 mom. *Om prövningen av ansökan är exceptionellt komplicerad, ska ett delbeslut fattas eller ett utlåtande ges senast inom två månader.* Migrationsverket ska fatta ett beslut om ansökan senast inom en månad efter att ha mottagit ett delbeslut eller utlåtande.

Om prövningen av en ansökan som grundar sig på arbete är exceptionellt komplicerad, ska Migrationsverket fatta ett beslut senast inom tre månader.

Om den behöriga myndigheten blir tvungen att begära eller skaffa ytterligare utredningar i ärendet *eller vänta på utredningar från någon annan myndighet* upphör behandlingstiden att löpa till dess att de behövliga utredningarna har mottagits.

Denna lag träder i kraft den 20 .
