

Migrationsverkets allmänna råd till arbetsgivare angående kontroll av arbetstagares rätt att vistas och arbeta i Sverige

MIGRFS

09/2014

Utkom från trycket
den 8 oktober
2014

beslutade den 29 september 2014.

Innehållsförteckning

Inledning	1
Bestämmelser om kontroll och underrättelse	2
Bakgrund till bestämmelserna om kontroll och underrättelse	2
Bestämmelser om rätt att vistas och arbeta	3
Vistelse	3
Arbete	4
Medborgare i EES-länderna	4
Förbudet mot diskriminering i arbetslivet	5
Närmare om kontroll av rätten att vistas och arbeta	5
Allmänt om kontrollen	5
UT-kort	6
Kopia av Migrationsverkets beslut	8
Visering	8
Viseringsfria personer	9
Ansökan om förlängning	10
Ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd efter ankomsten till Sverige	11
Asylsökande	11
Vissa undantag från kravet på arbetstillstånd	12
Varaktigt bosatta i annat EU-land	12
Särskilda yrkeskategorier	13
Medborgare i EES-länder och deras familjemedlemmar	13
Medborgare i Schweiz och deras familjemedlemmar	14
Sanktioner mot arbetsgivare	14

Inledning

De allmänna råden avser hur en arbetsgivares ska kunna genomföra sin skyldighet att, innan en anställning påbörjas, kontrollera arbetstagares rätt att vistas och arbeta i Sverige.

Förutom information om hur kontrollen kan utföras innehåller de allmänna råden kortare redogörelser för bakgrunden till kontrollskyldigheten, reglerna om uppehålls- och arbetstillstånd samt de sanktioner som kan påföras en arbetsgivare som anställer personer som inte har rätt att vistas eller arbeta i Sverige.

Information om hur kontroll kan ske finns även på Migrationsverkets webbplats (www.migrationsverket.se).

Vid tveksamhet kan Migrationsverket kontaktas för ytterligare råd och stöd rörande frågor om kontrollskyldigheten. Närmare information om kontakuppgifter finns på Migrationsverkets webbplats (www.migrationsverket.se).

Bestämmelser om kontroll och underrättelse

Bestämmelserna om kontroll av rätten att vistas och arbeta finns i 6 kap. 13 a § utlänningsförordningen (2006:97) och har följande lydelse.

”Innan en utlänning påbörjar en anställning ska arbetsgivaren kontrollera en handling eller handlingar som visar att utlänningen har föreskrivet tillstånd att vistas och arbeta här eller är undantagen från skyldigheten att ha arbetstillstånd.

Arbetsgivaren ska under anställningstiden och under minst tolv månader därefter behålla en kopia av eller ett utdrag ur den eller de handlingar som visar att utlänningen har föreskrivet tillstånd att vistas och arbeta här, eller är undantagen från skyldigheten att ha arbetstillstånd.

Paragrafen är inte tillämplig på medborgare i en EES-stat eller i Schweiz, och inte heller på deras familjemedlemmar, om dessa har rätt till fri rörlighet enligt de regler som gäller inom Europeiska unionen.”

I utlänningsförordningen finns även en bestämmelse om att arbetsgivare som anställer en person som inte är medborgare i en EES-stat (en uppräknning av EES-länderna finns på sidan 4 i de allmänna råden) eller i Schweiz ska underrätta Skatteverket att personen anställts (7 kap. 1 b § utlänningsförordningen). De allmänna råden avser enbart frågan om kontroll och inte skyldigheten att underrätta. Närmare information om underrättelseskyldigheten finns på Skatteverkets webbplats (www.skatteverket.se).

Bakgrund till bestämmelserna om kontroll och underrättelse

Bestämmelserna om kontroll och underrättelse har tillkommit som en följd av EU:s direktiv (2009/52/EG) som innehåller sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare som anställer personer som inte har rätt att vistas i landet (även kallat sanktionsdirektivet). Direktivets syfte är att genom sanktioner och kontroll motverka olaglig invandring men det

innehåller också bestämmelser för att tillvarata de personers intresse, som vistats och arbetat olagligt. Till exempel finns bestämmelser som rör arbetstagares rätt att ge in klagomål mot arbetsgivare rörande utestående lön för arbete som arbetstagaren utfört.

Sverige är medlem i Europeiska unionen (EU) och har därför skyldighet att införa bestämmelserna i sanktionsdirektivet, och andra EU-direktiv, i den nationella lagstiftningen. Bestämmelserna om kontroll och underrättelse har förts in i utlänningsförordningen. Andra bestämmelser, bland annat rörande vissa av sanktionerna, har förts in i andra svenska författningar.

Vissa av bestämmelserna från sanktionsdirektivet är nya men samtidigt finns anledning att påminna om att arbetsgivare även tidigare haft anledning att kontrollera att en person som anställs har rätt att vistas och arbeta i Sverige. Vissa av sanktionerna, som böter och särskild avgift för arbetsgivare som anställer personer utan arbetstillstånd, fanns även innan sanktionsdirektivet trädde i kraft.

De sanktioner som kan påföras en arbetsgivare som anställer en person som saknar rätt att vistas och arbeta i Sverige beskrivs i ett särskilt avsnitt i slutet av de allmänna råden.

Mer om bakgrunden och genomförande av sanktionsdirektivet finns att läsa i regeringens proposition Genomförande av direktivet om sanktioner mot arbetsgivare 2012/13:125, som går att finna på regeringens webbplats (www.regeringen.se).

Bestämmelser om rätt att vistas och arbeta

Det är viktigt att uppmärksamma att en rätt att vistas i Sverige inte alltid innebär en rätt att arbeta här. Arbetsgivaren måste därför kontrollera båda delarna. I många fall framgår dock av en och samma handling vilken rätt personen har att vistas och arbeta. Mer om dessa handlingar och möjligheterna att kontrollera följer nedan i avsnittet ”Närmare om kontroll av rätten att vistas och arbeta”.

Vistelse

Huvudregeln för rätten att vistas i Sverige är att alla personer utom medborgare i Sverige, medborgare i övriga EES-länder samt deras familjemedlemmar som har uppehållsrätt måste ha uppehållstillstånd för vistelser som är längre än tre månader (en uppräknings av EES-länderna följer nedan). När det gäller vistelser upp till tre månader krävs visering (även kallat visum) för medborgare i vissa länder medan medborgare i så kallade viseringsfria länder, inte behöver något tillstånd alls för vistelser i upp till tre månader. För närmare information om vilka länder som är viseringsfria hänvisas till Migrationsverkets webbplats (www.migrationsverket.se)

Arbete

Huvudregeln beträffande rätten att arbeta i Sverige är att alla personer utom medborgare i Sverige, medborgare i övriga EES-länder eller i Schweiz samt deras familjemedlemmar måste ha arbetstillstånd för arbete som grundar sig på en anställning (för egna företagare gäller särskilda regler). Till skillnad från uppehållstillstånd gäller kravet på arbetstillstånd från första dagen i Sverige, vilket innebär att även de som vistas här med visering eller på viseringsfri tid måste ha arbetstillstånd.

Förutom undantagen för EES-medborgare och medborgare i Schweiz finns vissa andra undantag från kravet på arbetstillstånd. Dessa beskrivs närmare nedan. Arbetstillstånd kan vara antingen generella och gälla alla typer av arbete eller begränsade till ett visst yrke och en viss arbetsgivare. Även detta beskrivs närmare nedan.

Medborgare i EES-länderna

Som framgått är medborgare i EES-länderna samt deras familjemedlemmar som har uppehållsrätt undantagna från kravet på uppehålls- och arbetstillstånd. Följande länder är EES-länder.

Belgien, Bulgarien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Grekland, Frankrike, Irland, Island, Italien, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Norge, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tjeckien, Tyskland, Ungern, Österrike.

Medborgare i EES-länderna samt deras familjemedlemmar (oavsett medborgarskap) omfattas inte heller av bestämmelserna om kontroll, kopiering av handlingar och underrättelse till Skatteverket. Detsamma gäller medborgare i Schweiz och deras familjemedlemmar. Arbetsgivaren behöver således inte utföra någon av dessa åtgärder när en sådan person anställs. Om inte arbetsgivaren på annat sätt känner till personens medborgarskap eller att det är en sådan familjemedlem som är undantagen, så måste arbetsgivaren i praktiken ändå göra viss kontroll för att kunna konstatera att personerna är undantagna från kraven på tillstånd m.m. Som närmare behandlas i följande avsnitt måste arbetsgivaren, vid varje enskilt ställningstagande till om det finns anledning att genomföra en kontrollåtgärd, iakttäta förbudet mot diskriminering i arbetslivet.

För att kontrollera en persons medborgarskap krävs i regel att han eller hon visar sitt pass, nationella identitetskort (ID-kort där medborgarskap framgår) eller ett personbevis där medborgarskapet framgår.

Ytterligare frågor rörande medborgare i EES-länder och Schweiz samt deras familjemedlemmar (oavsett medborgarskap) behandlas i ett särskilt avsnitt i slutet av de allmänna råden.

Förbudet mot diskriminering i arbetslivet

Bestämmelser om förbud mot diskriminering i arbetslivet finns i diskrimineringslagen (2008:567). Enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som hos arbetsgivaren gör en förfrågan om eller söker arbete. Med diskriminering avses bland annat att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med bland annat etnisk tillhörighet. Med etnisk tillhörighet avses nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållandet. Den som bryter mot diskrimineringsförbudet ska enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär.

Det har under arbetet med att genomföra sanktionsdirektivets bestämmelser i svensk rätt framhållits att reglerna om arbetsgivares kontrollskyldighet riskerar att i praktiken tillämpas på ett diskriminerande sätt. Detta kan leda till att vissa grupper av personer med utländsk bakgrund kontrolleras i större utsträckning än nödvändigt, medan andra grupper av arbetssökande kontrolleras i mindre utsträckning än föreskrivet.

För att undvika att tillämpa bestämmelserna om kontroll av rätten att vistas och arbeta i Sverige på ett diskriminerande sätt bör arbetsgivaren vara medveten om dessa risker. Arbetsgivaren bör i detta sammanhang undvika att basera sitt ställningstagande till om det i ett enskilt fall finns anledning att vidta någon kontrollåtgärd, på vad man med utgångspunkt från en arbetssökandes etniska tillhörighet, utseende, språkkunskaper eller annan liknande markör tror sig kunna dra för slutsatser beträffande den arbetssökandes medborgarskap. Arbetsgivaren bör även i övrigt säkerställa att presumtiva arbetstagare, i detta avseende, behandlas på ett icke diskriminerande sätt.

Närmare om kontroll av rätten att vistas och arbeta

Allmänt om kontrollen

Som redan nämnts måste arbetsgivaren kontrollera både rätten att vistas och arbeta eftersom dessa inte alltid sammanfaller. I de flesta fall kan dock rätten att både vistas och arbeta visas genom en och samma handling. De vanligaste handlingarna är

- ett uppehållstillståndskort (UT-kort),
- en kopia av Migrationsverkets beslut om uppehålls- och arbetstillstånd eller
- ett så kallat LMA-kort för asylsökande

Det kan även finnas andra handlingar från Migrationsverket som har betydelse och det finns situationer, som dock är mindre vanliga, där arbetstagaren inte kan visa någon handling som styrker rätten att vistas och/eller arbeta. Exempel på sådana situationer beskrivs närmare nedan.

EES-medborgare och medborgare i Schweiz kan med hjälp av pass eller nationellt ID-kort visa sitt medborgarskap och att de är undantagna från kravet på arbetstillstånd. I övriga fall rekommenderas att kontrollen i första hand grundar sig på handlingar från Migrationsverket. Handlingar från andra myndigheter (till exempel från Skatteverket rörande beskattning) kan visserligen vara en indikation på att personen är etablerad i Sverige och därmed också borde ha rätt att vistas och arbeta här, men så är inte alltid fallet. Åtgärder som vidtagits av andra myndigheter, exempelvis beskattning, innebär inte alltid att personen som berörs har tillstånd att vistas och arbeta här. Det kan även vara så att ett tidigare uppehålls- och arbetstillstånd löpt ut eller att personens förhållanden har ändrats på annat sätt sedan handlingen från den andra myndigheten upprättades. Handlingar från andra myndigheter bör beaktas i sammanhanget men bör kompletteras med någon av de ovan nämnda handlingarna från Migrationsverket.

Personbevis som visar medborgarskap kan dock vara tillräckligt för att visa exempelvis att en person är EES-medborgare och därmed är undantagen från kraven på uppehålls- och arbetstillstånd.

I sammanhanget erinras också om att arbetsgivaren efter kontroll av handlingen eller handlingarna ska kopiera dessa eller utdrag ur dem och behålla kopior under anställningstiden och under minst tolv månader därefter. Som nämnts kan det finnas situationer då det saknas handlingar som visar arbetstagarens rätt att vistas och arbeta i Sverige. I de fallen rekommenderas arbetsgivaren att själv dokumentera på vilket sätt kontrollen utförts och att spara den dokumentationen under anställningen och i tolv månader därefter.

Med hänsyn till de krav som ställs på arbetsgivaren rörande kontroll och kopiering av handlingar samt underrättelse till Skatteverket, kan generellt rekommenderas att arbetsgivaren vid de inledande kontakterna med en arbetstagare uppmanar arbetstagaren att ta med sig nödvändiga handlingar för att visa att han eller hon har rätt att vistas och arbeta i Sverige.

UT-kort

I de flesta fall framgår rätten att vistas och arbeta i Sverige av det uppehållstillståndskort (UT-kort) som alla som har uppehållstillstånd har fått eller har rätt att få av Migrationsverket. UT-kortet är ett plastkort i kontokortsformat och innehåller förutom namn och födelsedatum bland annat innehavarens fotografi. Observera att UT-kortet har information på båda sidorna.

Ett uppehållstillstånd kan vara tidsbegränsat eller permanent. Är tillståndet tidsbegränsat anges alltid sista giltighetsdag på kortet. Ett permanent uppehållstillstånd gäller tills vidare.

Rätten att arbeta kan framgå på olika sätt av ett UT-kort beroende på vilket slags tillstånd det rör sig om.

- Ett permanent uppehållstillstånd medför alltid rätt att arbeta oavsett om det anges på UT-kortet eller inte. Nyare UT-kort för permanent uppehållstillstånd innehåller texten ”Får arbeta” men även innehavare av kort utan denna text får arbeta. Att det är ett permanent uppehållstillstånd anges under rubriken ”Typ av tillstånd” på kortets framsida.
- Vissa arbetstillstånd är begränsade till yrke och arbetsgivare. I de fallen står det ”Uppehålls- och arbetstillstånd” under rubriken ”Typ av tillstånd” som finns på UT-kortets framsida. Under rubriken ”Anmärkningar” på fram- eller baksidan (båda sidorna innehåller ett fält för anmärkningar) anges yrke och arbetsgivare. En person med ett sådant UT-kort får bara arbeta inom det yrke och hos den arbetsgivare som anges. Den här typen av tillstånd beviljas då grunden för tillståndet är en viss anställning.
- Andra arbetstillstånd är begränsade enbart till yrke. I de fallen får arbetstagaren byta arbetsgivare utan att söka nytt tillstånd så länge yrket är detsamma. Tillstånd utan begränsning till arbetsgivare ges till arbetstagare som redan haft arbetstillstånd i två år.
- Det finns även arbetstillstånd som är generella och gäller alla typer av arbete utan begränsning till yrke eller arbetsgivare. Även i de fallen står det ”Uppehålls- och arbetstillstånd” under rubriken ”Typ av tillstånd” på UT-kortets framsida men det finns ingen begränsning angiven på kortet. Den här typen av tillstånd ges framför allt då grunden för tillståndet är familjeanknytning.
- För vissa typer av uppehållstillstånd gäller att innehavarna är undantagna från kravet på arbetstillstånd. Det gäller exempelvis studerande vid universitet och högskolor. I dessa fall står det enbart ”Uppehållstillstånd” under rubriken ”Typ av tillstånd” men under rubriken ”Anmärkningar” finns texten ”Får arbeta”. Texten ”Får arbeta” innebär att personen får arbeta utan någon begränsning rörande yrke eller arbetsgivare.
- EU-blåkort är en särskild typ av kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd för högkvalificerad arbetskraft. Ett EU-blåkort känns igen genom texten ”EU-blåkort/EU Blue Card” under rubriken ”Typ av tillstånd”. Rätten att arbeta är dessutom begränsad till den anställning som anges under

rubriken ”Anmärkningar” på fram- eller baksidan av UT-kortet.

Om arbetstagaren kan visa ett UT-kort med

- tidsbegränsat uppehålls- och arbetstillstånd,
- uppehållstillstånd med texten ”Får arbeta” eller
- permanent uppehållstillstånd

kan arbetsgivaren utgå från att personen har rätt att både vistas och arbeta i Sverige i enlighet med tillståndet på UT-kortet. Endast om någon särskild omständighet skulle tyda på att kortet inte är äkta eller inte tillhör arbetstagaren finns anledning att kontrollera närmare genom kontakt med Migrationsverket.

Ytterligare information om UT-kortens utseende m.m. finns på Migrationsverkets webbplats (www.migrationsverket.se).

Kopia av Migrationsverkets beslut

En person som beviljats uppehålls- och eller arbetstillstånd har i regel tillgång till en kopia av Migrationsverkets skriftliga beslut om tillståndet (originalet finns hos Migrationsverket). Personer som har uppehållstillstånd men inte kan visa upp ett UT-kort bör därför i vart fall kunna visa beslutet om uppehålls- och arbetstillstånd.

Ett UT-kort har generellt sett ett större bevisvärde än en papperskopia av Migrationsverkets beslut om uppehålls- och arbetstillstånd. En beslutskopia som innehåller informationen ifråga kan dock räcka för att visa att arbetstagaren har rätt att vistas och arbeta, så länge det inte finns någon särskild omständighet som tyder på att handlingen inte är äkta. Eftersom personer som beviljats uppehållstillstånd borde kunna visa upp ett UT-kort kan det dock finnas anledning för arbetsgivaren att fråga varför personen saknar UT-kort. Här kan erinras om att en person som har uppehållstillstånd men som förlorat UT-kortet eller aldrig hämtat ut det hos Migrationsverket alltid har möjlighet att uppsöka Migrationsverket och få ett UT-kort utfärdat.

Det kan vara svårt för en arbetsgivare att avgöra skäligheten av att arbetstagaren saknar UT-kort och vid eventuell tveksamhet bör arbetsgivaren kontrollera frågan närmare genom kontakt med Migrationsverket.

Visering

Personer vars rätt att vistas i landet grundar sig på en visering har i sitt pass ett klistermärke (en så kallad sticker) som bevis för viseringen. Den tid personen får vistas här framgår av klistermärket. En visering gäller oftast inte bara för Sverige utan också för övriga länder inom Schengenområdet (det finns dock viseringar som enbart gäller vistelse i Sverige). Sverige är ett av de länder som deltar i det så kallade

Schengensamarbetet som är ett samarbete mellan europeiska länder rörande bland annat viseringsfrågor. För att kunna avgöra sista giltighetsdag måste man i regel också veta vilken dag personen reste in i Schengenområdet eftersom vistelsetiden börjar räknas från dagen för inresa i ”Schengen”, även om inresan sker till ett annat Schengenland än Sverige. Dagen för inresa ska framgå av en inresestämpel i arbetstagarens pass.

Viseringstid och vistelsetid för viseringsfria personer kan vara svår att beräkna, i synnerhet om inresan skett via annat land eller om personen rest in och ut ur Schengenområdet flera gånger. Vid tveksamhet om rätten till vistelse bör arbetsgivaren kontakta Migrationsverket för råd och stöd.

En visering, vare sig den gäller i hela Schengenområdet eller bara i Sverige, ger inte någon rätt att arbeta. För att en person som har visering ska ha rätt att arbeta krävs att han eller hon också har arbetstillstånd eller omfattas av något av undantagen från kravet på arbetstillstånd (se nedan rörande undantag).

En person som har visering och arbetstillstånd får inget UT-kort eller annat slag av tillståndsbevis för arbetstillståndet. Personen bör dock kunna visa upp en kopia av Migrationsverkets eller, i vissa enstaka fall, en svensk ambassads beslut om arbetstillstånd (svenska ambassader och generalkonsulat har befogenhet att fatta beslut om arbetstillstånd i vissa fall). Om arbetstagaren kan visa en kopia av beslutet bör detta normalt räcka för att visa rätten att arbeta, såvida det inte finns någon särskild omständighet som tyder på att handlingen inte är äkta.

Om personen inte kan visa något beslut bör Migrationsverket kontaktas för råd och stöd rörande kontrollen.

Viseringsfria personer

Som nämnts ovan är medborgare i vissa länder viseringsfria och kan vistas i landet utan tillstånd i tre månader. En viseringsfri person har inget UT-kort eller annat tillståndsbevis rörande rätten att vistas och det kan därför vara svårt för en arbetsgivare att kontrollera rätten till vistelse här. Frågan kompliceras dessutom av att tremånadersfristen räknas från inresan i Schengenområdet (beträffande Schengen, se avsnittet ”Visering” ovan) för medborgare i vissa länder och från inresan i Sverige för medborgare i vissa andra länder (skillnaden beror på att vissa länder har så kallade viseringsfrihetsavtal med Sverige).

Längden av den viseringsfria vistelsen i Sverige är således beroende av vilken dag personen reste in i Schengenområdet eller i Sverige, vilket normalt framgår av en inresestämpel i personens pass.

Som framgått kan den tillåtna vistelsetiden vara svår att beräkna och vid tveksamhet om rätten till vistelse bör arbetsgivaren kontakta Migrationsverket för råd och stöd.

En viseringsfri person har inte någon rätt att arbeta såvida han eller hon inte har arbetstillstånd eller omfattas av något av undantagen från kravet på arbetstillstånd (se nedan rörande undantag).

Liksom en person med visering, får en viseringsfri person som har arbetstillstånd inget UT-kort eller annat slag av tillståndsbevis för arbetstillståndet. Personen bör dock kunna visa upp en kopia av Migrationsverkets eller, i vissa enstaka fall, en svensk ambassads beslut om arbetstillstånd (svenska ambassader och generalkonsulat kan fatta beslut om arbetstillstånd i vissa fall). Om arbetstagaren kan visa en kopia av beslutet bör detta normalt räcka för att visa rätten att arbeta, såvida det inte finns någon särskild omständighet som tyder på att handlingen inte är äkta.

Om personen inte kan visa något beslut bör Migrationsverket kontaktas för råd och stöd rörande kontrollen.

Ansökan om förlängning

En situation som särskilt bör uppmärksammas är då en person med tidsbegränsat uppehålls- och arbetstillstånd ansökt om förlängning av tillståndet. Observera att reglerna om rätten att vistas och rätten att arbeta skiljer sig åt såvitt avser tidpunkten för när ansökan om förlängning måste lämnas in.

När det gäller rätten att vistas har personen rätt att stanna i Sverige i avvaktan på ett lagakraftvunnet beslut rörande förlängning av uppehållstillståndet. Rätten gäller inte bara i avvaktan på Migrationsverkets beslut utan även under tiden ett eventuellt överklagande prövas, om Migrationsverket avslår ansökan. Den som har ansökt om förlängning får i regel ett skriftligt meddelande från Migrationsverket om att ansökan tagits emot och att detta innebär rätt att vistas i landet i avvaktan på beslut. Om personen inte kan visa upp ett sådant meddelande bör arbetsgivaren kontrollera med Migrationsverket att personen ifråga har ansökt om förlängt uppehålls- och arbetstillstånd.

För att arbetstagaren ska ha rätt att fortsätta *arbeta* krävs att ansökan om förlängt arbetstillstånd lämnas in till Migrationsverket *innan det föregående arbetstillståndet löper ut*. Om så sker är arbetstagaren undantagen från kravet på arbetstillstånd och kan fortsätta en pågående anställning eller, om den nya ansökan avser en annan anställning, påbörja denna. I den här situationen kan rätten att arbeta kontrolleras genom att arbetstagaren visar exempelvis UT-kortet rörande det tidigare tillståndet och en handling som visar när den nya ansökan togs emot av Migrationsverket.

Det finns inga undantag från bestämmelsen att det nya arbetstillståndet måste sökas innan det föregående löper ut så därför är det viktigt att kontrollera att så skett.

Rätten att fortsätta *vistas* i landet i avvaktan på beslut är dock inte beroende av att ansökan lämnas in innan föregående tillstånd löper ut.

Ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd efter ankomsten till Sverige

Rätten att stanna i landet i avvaktan på beslut gäller även personer som vistats i landet med visering eller som är viseringsfria och som ansökt om uppehållstillstånd. Detsamma gäller andra personer som kommit till Sverige utan något tillstånd och som ansöker om uppehållstillstånd efter att de rest in i landet, exempelvis asylsökande. Observera dock att personer som befinner sig i de här situationerna, *förutom asylsökande*, inte har rätt att arbeta även om de har rätt att vistas i landet i avvaktan på beslut. Asylsökande har rätt att arbeta men måste först få ett beslut om undantag från kravet på arbetstillstånd (AT-UND). Mer om detta nedan i avsnittet ”Asylsökande”.

Rätten att vistas i landet i avvaktan på ett lagakraftvunnet beslut gäller även i de fall Migrationsverket återkallat ett uppehållstillstånd.

Asylsökande

Asylsökande har rätt att vistas i Sverige i avvaktan på beslut rörande sin ansökan. Migrationsverket utfärdar ett så kallat LMA-kort till alla asylsökande och den asylsökande kan visa sin rätt att vistas här med hjälp av detta kort. LMA-kortet är ett fotoförsett plastkort i kontokortsstorlek.

Asylsökande är undantagna från kravet på arbetstillstånd under tiden deras ansökningar handläggs under förutsättning att de fått ett beslut om detta av Migrationsverket. Ett sådant beslut kallas i dagligt tal AT-UND och det framgår av den asylsökandes LMA-kort om han eller hon har AT-UND. I sådant fall står det ”AT-UND” vid punkt 7 på LMA-kortet.

Ett AT-UND gäller i regel till dess den asylsökande lämnar landet eller beviljas uppehållstillstånd här. Det kan dock upphöra att gälla tidigare om den asylsökande fått ett beslut om avvisning eller utvisning som vunnit laga kraft och om personen inte medverkar till att lämna landet. Om det framkommer att den asylsökande fått avslag på sin ansökan om asyl kan det finnas anledning för arbetsgivaren att kontrollera med Migrationsverket att AT-UND fortfarande gäller.

Förutom skyldigheten att underrätta Skatteverket, som nämndes ovan i avsnittet ”Bestämmelser om kontroll och underrättelse” har den arbetsgivare som anställer en asylsökande skyldighet att underrätta Migrationsverket både när anställningen påbörjas och när den avslutas.

Denna skyldighet fanns redan tidigare och är inte någon följd av sanktionsdirektivet. Bestämmelsen finns i 7 kap. 1 a § utlänningsförordningen (2006:97) och mer information om skyldigheten att underrätta samt LMA-kortet finns på Migrationsverkets webbplats (www.migrationsverket.se).

Vissa undantag från kravet på arbetstillstånd

Tidigare har nämnts vissa undantag från kravet på arbetstillstånd. Det gäller medborgare i EES-länder, medborgare i Schweiz samt deras familjemedlemmar samt undantag i samband med förlängning av tillstånd.

Det finns också andra undantag som innebär att en arbetstagare kan ha rätt att arbeta även om han eller hon inte har arbetstillstånd. Dessa berörs nedan.

Varaktigt bosatta i annat EU-land

Personer som inte är medborgare i ett EU-land men som är bosatta i ett sådant land har en möjlighet att förvärva en särskild ställning som kallas ”varaktigt bosatt”. Regelverket rörande varaktigt bosatta grundar sig på ett EU-direktiv (2003/109/EG) och personer som har ställning som varaktigt bosatta i ett annat EU-land är undantagna från kravet på arbetstillstånd i Sverige. En person med ställning som varaktigt bosatt kan således börja arbeta i Sverige direkt efter ankomsten hit. Senast tre månader efter ankomsten hit måste dock personen ansöka om uppehållstillstånd för att ha rätt att stanna här. En arbetsgivare som avser anställa en person med ställning som varaktigt bosatt bör således kontrollera dels att personen har ställning som varaktigt bosatta i ett annat land samt att han eller hon har eller har ansökt om uppehållstillstånd i Sverige.

Beträffande kontrollen så ska en person med ställning som varaktigt bosatt kunna visa ett så kallat EU-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta från det EU-land där personen tidigare var bosatt och har förvärvat ställningen. EU-uppehållstillståndet utfärdas i samma format som ett UT-kort men mot bakgrund av att texten på korten skiljer mellan de olika EU-länderna är det inte möjligt att i de allmänna råden beskriva samtliga EU-länders kort. Vid tveksamhet om en person har ställning som varaktigt bosatt bör därför arbetsgivaren kontakta Migrationsverket för råd och stöd.

En varaktigt bosatt från ett annat EU-land som hunnit ansöka om och beviljas ett uppehållstillstånd i Sverige kan visa upp ett svenskt UT-kort och beslutet från Migrationsverket att bevilja uppehållstillstånd. Det framgår då både av UT-kortet och beslutet att personen har ställning som varaktigt bosatt och arbetsgivaren behöver i sådant fall inte kontrollera någon ytterligare handling.

Särskilda yrkeskategorier

Särskilda undantag finns i 5 kap. 2 § utlänningsförordningen (2006:97) och de flesta rör personer som tillhör en viss yrkeskategori som ska arbeta enbart en kortare tid i Sverige. Det gäller till exempel chaufförer och tågpersonal som löpande reser in och ut ur Sverige, utstationerade arbetstagare från ett annat EU-land, vissa artister, specialister inom en internationell koncern och forskare.

Personer som omfattas av de nämnda undantagen person har i regel inte någon handling att visa upp som styrker att de är undantagna. Det kan således vara svårt för en arbetsgivare att avgöra om en person omfattas av ett undantag och om så är fallet rekommenderas att kontakt tas med Migrationsverket för råd och stöd.

Medborgare i EES-länder och deras familjemedlemmar

Som nämnts ovan är medborgare i EES-länder undantagna från kravet på uppehålls- och arbetstillstånd. När arbetsgivaren förväntat sig om att personen är EES-medborgare krävs således varken ytterligare kontroller eller underrättelse till Skatteverket. Som angetts i avsnittet om förbudet mot diskriminering i arbetslivet måste arbetsgivaren, vid varje enskilt ställningstagande till om det finns anledning att genomföra en kontrollåtgärd, iaktta förbudet mot diskriminering i arbetslivet.

För att kontrollera en persons medborgarskap krävs i regel att han eller hon visar sitt pass, nationella identitetskort (ID-kort där medborgarskap framgår) eller ett personbevis där medborgarskapet framgår.

Även familjemedlemmar till en EES-medborgare, oavsett familjemedlemmarnas medborgarskap, är undantagna från kravet på uppehålls- och arbetstillstånd under förutsättning att de har uppehållsrätt. Med uppehållsrätt avses att de omfattas av den fria rörligheten inom EU vilket de gör om EES-medborgaren själv omfattas i egenskap av till exempel arbetstagare. Familjemedlemmar som inte själva är EES-medborgare ska kunna visa ett uppehållskort som bevis på att de har uppehållsrätt och är undantagna från kravet på uppehålls- och arbetstillstånd. Ett uppehållskort för familjemedlemmar till en EES-medborgare liknar ett UT-kort men har annan text.

Under rubriken ”Typ av tillstånd” som finns på uppehållskortets framsida står det ”Uppehållskort” och under rubriken ”Anmärkingar” på baksidan står det ”Familjemedlem till unionsmedborgare, Direktiv 2004/38/EG.

Om arbetstagaren kan visa ett gällande uppehållskort kan arbetsgivaren utgå från att personen har rätt att både vistas och arbeta i Sverige såvida inte någon särskild omständighet skulle tyda på att kortet inte är äkta eller inte tillhör arbetstagaren. Vid eventuell tveksamhet bör arbetsgivaren kontakta Migrationsverket för råd och stöd..

Medborgare i Schweiz och deras familjemedlemmar

Medborgare i Schweiz måste ha uppehållstillstånd efter tre månaders vistelse men eftersom de omfattas av fri rörlighet, liksom medborgare i EES-länder, beviljas de uppehållstillstånd till exempel på grund av en anställning. De är helt befriade från kravet på arbetstillstånd.

När arbetsgivaren förvissat sig om att arbetstagaren är medborgare i Schweiz krävs varken ytterligare kontroller eller anmälan till Skatteverket. Som angetts i avsnittet om förbudet mot diskriminering i arbetslivet måste arbetsgivaren, vid varje enskilt ställningstagande till om det finns anledning att genomföra en kontrollåtgärd, iakttä förbudet mot diskriminering i arbetslivet.

För att kontrollera en persons medborgarskap krävs i regel att han eller hon visar sitt pass, nationella identitetskort (ID-kort där medborgarskap framgår) eller ett personbevis där medborgarskapet framgår.

Även familjemedlemmar till en medborgare i Schweiz, oavsett familjemedlemmarnas medborgarskap, är undantagna från kravet på arbetstillstånd.

Sanktioner mot arbetsgivare

Nedan lämnas en kortare redogörelse för de sanktioner som kan påföras en arbetsgivare som anställer en person som inte har rätt att vistas eller arbeta i Sverige.

Arbetsgivaren kan dömas till böter, eller om omständigheterna är försvårande, fängelse i högst ett år (20 kap. 5 § utlänningslagen).

Arbetsgivaren kan även påföras en särskild avgift enligt 20 kap. 12 § samma lag. Avgift ska dock inte påföras en arbetsgivare som har

- kontrollerat personens rätt att vistas i Sverige
- behållit en kopia eller ett utdrag ur den eller de handlingar som visar att personen har rätt att vistas här, och
- anmält anställningen till Skatteverket.

Det finns ingen påföljd föreskriven för en arbetsgivare som inte genomför kontrollen eller sparar kopior av de kontrollerade handlingarna. Som framgår ovan har dock dessa åtgärder betydelse i de fall en arbetsgivare riskerar att påföras sanktioner för att ha anställt en person som inte har rätt att vistas eller arbeta här.

En arbetsgivare som inte gör föreskriven underrättelse till Skatteverket vid anställningen omfattas däremot av straffbestämmelsen i 20 kap. 6 § utlänningslagen som föreskriver böter, eller om omständigheterna är försvårande, fängelse i högst sex månader.

Utöver de ovannämnda sanktionerna kan en arbetsgivare som anställt en person som saknar rätt att vistas och arbeta - under vissa omständigheter - fråntas sin rätt till en del av eller alla offentliga stöd, bidrag och förmåner som har beviljats men ännu inte betalats ut eller förpliktas att betala tillbaka offentliga bidrag, stöd och förmåner som arbetsgivaren redan erhållit. Överträdelser kan även under speciella omständigheter påverka rätten att delta i offentlig upphandling.

Mer information om sanktionerna finns i regeringens proposition 2012/13:125 som går att finna på regeringens webbplats (www.regeringen.se).

Dessa allmänna råd träder i kraft den 8 oktober 2014.

MIGRATIONSVERKET

ANDERS DANIELSSON

Fredrik Martinsson