

P A C T A

CIRKULÄR 17:25

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sofia Linder
Avdelningen för utbildning och arbetsmarknad
Mia Hemmestad

Nyckelord: Anställning, AT-UND, Arbetstillstånd,
Utlänningslag

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsgivares skyldighet att kontrollera utlännings rätt att arbeta i Sverige

Utlänningslagen

Migrationsverket beslutar om uppehålls- och arbetstillstånd enligt utlänningslagen (2005:716) och utlänningsförordningen (2006:97). Huvudregeln är att tredjelandsmedborgare, dvs. medborgare utanför EU/EES, ska ha ett arbetstillstånd för att arbeta i Sverige. Ett sådant tillstånd ska normalt vara ordnat före inresan till Sverige. Anmälan ska göras till Skatteverket när en tredjelandsmedborgare anställs.

För asylsökande krävs beslut om AT-UND från Migrationsverket för att han/hon ska få arbeta i Sverige.

Arbetsgivaren ansvarar för kontrollen

Av utlänningslagen och utlänningsförordningen framgår att det är arbetsgivarens ansvar att kontrollera att den person som anställs har rätt att vistas och arbeta i Sverige, innan anställning sker. Arbetsgivaren är skyldig att under anställningstiden och under minst tolv månader därefter behålla en kopia av eller ett utdrag ur den eller de handlingar som visar att den anställde har föreskrivet tillstånd att vistas och arbeta här, eller är undantagen från skyldigheten att ha arbetstillstånd.

Den som söker asyl i Sverige

Asylsökande kan normalt sett inte få arbetstillstånd men Migrationsverket kan utfärda ett bevis om undantag från skyldigheten att ha arbetstillstånd (AT-UND).

Asylsökande med AT-UND får arbeta i Sverige under tiden som asylansökan prövas. Om den asylsökande har ett AT-UND framgår detta normalt av LMA-kortet.

Ett AT-UND gäller normalt till dess att personen får uppehållstillstånd eller lämnar landet. Om den asylsökande har fått avslag på sin asylansökan samt ett beslut om

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

utvisning som vunnit laga kraft, men inte medverkar till verkställigheten av detta beslut, upphör dennes AT-UND att gälla. I vissa fall kan asylsökande som arbetat under asyلتiden söka arbetstillstånd från Sverige efter att denne fått avslag på ansökan om uppehållstillstånd och därigenom få stanna i landet.

De asylsökande som fått tidsbegränsade uppehållstillstånd med stöd av lagen (2016:752) om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige är *inte* undantagna från skyldigheten att ha arbetstillstånd utan ska kunna uppvisa ett arbetstillstånd.

Arbetsgivaren ska underrätta myndigheter

När arbetsgivaren anställer en asylsökande med AT-UND ska Migrationsverket och Skatteverket underrättas.

Samordningsnummer från Skatteverket är inte ett arbetstillstånd

Att en tredjelandsmedborgare har fått samordningsnummer (id-nummer) från Skatteverket betyder inte att hon/han också har rätt att arbeta i Sverige. Samordningsnumret är till för att myndigheter ska kunna identifiera personer som inte är folkbokförda i Sverige.

Följande grupper behöver inte ansöka om arbetstillstånd för att arbeta i Sverige

- personer som har permanent uppehållstillstånd (PUT)
- EU- och EES-medborgare och deras familjemedlemmar
- medborgare i Schweiz och deras familjemedlemmar behöver inte arbetstillstånd, men däremot behöver de uppehållstillstånd om de ska vistas i Sverige i längre tid än tre månader.
- personer med status som varaktigt bosatta och deras familjemedlemmar
- medborgare i Norge, Danmark, Finland och Island

Det finns flera grupper som är undantagna från kravet på arbetstillstånd. Vid osäkerhet om en person har rätt att arbeta i Sverige kan arbetsgivaren kontakta Migrationsverket.

Straffbestämmelser i utlänningslagen

Utlänningslagen innehåller straffbestämmelser för arbetsgivare som bryter mot lagen. Personligt straffansvar gäller för den som anställer utan att göra de nödvändiga kontrollerna av vistelse- och arbetstillstånd, och man kan dömas för brott enligt 20 kap. 5 § utlänningslagen.

Arbetsgivaren (kommunen/bolaget etc.) kan dessutom åläggas sanktionen att betala en särskild avgift till staten enligt 20 kap. 12 § utlänningslagen.

Råd till arbetsgivare

Mot bakgrund av att Skatteverket uppmärksammat att det förekommer att personer anställs utan att ha rätt att arbeta i Sverige och att dessa ärenden ökar under

sommarperioden vill SKL lämna följande råd avseende arbetsgivares kontroll av rätten att arbeta i Sverige:

- Begär att tredjelandsmedborgare som söker arbete visar att han/hon har tillstånd att vistas i Sverige och arbetstillstånd eller AT-UND.
- Finns inte de arbetstillstånd eller AT-UND som krävs får personen inte arbeta i Sverige och kan därför inte anställas.
- Spara kopior eller utdrag av tillstånden för vistelse och arbetstillstånd i minst 12 månader efter att anställningen avslutats.
- Underrätta Skatteverket när en utlänning anställs. Detta görs via blankett SKV 1160 som skickas till Skatteverket i Jönköping.
- Om personen är asylsökande ska även Migrationsverket underrättas om anställningen.

Mer information

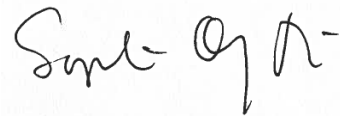
Migrationsverket

- Information om uppehålls- och arbetstillstånd finns på Migrationsverkets hemsida www.migrationsverket.se
- Se också Migrationsverkets allmänna råd till arbetsgivare angående arbetstagares rätt att vistas och arbeta i Sverige, [MIGRFS 09/2014](#).

Ytterligare SKL-information

- SKL cirkulär 14:5, om en dom mot arbetsgivare för brott mot utlänningslagen på grund av att arbetstillstånd saknades.
- SKL cirkulär 16:25 om registerkontroll i arbetslivet, bland annat inför anställning i förskola, skola och vid HVB-hem.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Sophie Thörne



Sofia Linder