

Vägledning för kontroll av arbets- och uppehållstillstånd

Denna vägledning med checklista ska underlätta hur en arbetsgivare ska kunna genomföra sin skyldighet att, innan en anställning påbörjas och under anställningstiden kontrollera arbetstagares rätt att vistas och arbeta i Sverige. Viktigt! Vägledningen berör de vanligaste arbets- och uppehållstillstånden, mer information finns att hämta från Migrationsverkets [hemsida](#).

Vägledningen är framtagen av Almega Serviceföretagen, Ekobrottsmyndigheten, Fastighets, Kommunal, Skatteverket och Städbranschen Sverige.

Att arbeta i Sverige

Huvudregeln beträffande rätten att arbeta i Sverige är att alla personer måste ha arbetstillstånd. Kravet på arbetstillstånd gäller från första dagen, vilket innebär att även de som vistas här med visering¹ eller på viseringsfri tid måste ha arbetstillstånd.

Undantag från huvudregeln är följande d.v.s. dessa behöver inte ha arbetstillstånd:

- Medborgare i Sverige,
- Medborgare i EU-länder
- Medborgare i övriga EES-länder
- Medborgare i Schweiz

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 EU och EES-länderna

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

Anställa medborgare utanför EU och EES-länderna (tredje land)

De allra flesta som är medborgare i ett land utanför EU behöver ett arbetstillstånd för att ha rätt att arbeta här. Huvudregel är att personen ska ansöka och ha fått sitt tillstånd innan han eller hon reser till Sverige. Även personer som är anställda vid bemanningsföretag som hyr ut arbetskraft till ett företag i Sverige och anställda som förflyttas inom en koncern för arbete behöver arbetstillstånd.

Anställningserbjudande för medborgare utanför EU och EES-länderna

Arbetsgivaren kan ge ett anställningserbjudande för medborgare utanför EU och EES-länderna.

¹ **Visering** innebär ett tillstånd att resa in i och vistas i Schengenområdet (bland annat Sverige) under en kortare tid

- Annonsera i tjänsten i Sverige och inom EU/EES och Schweiz under minst 10 kalenderdagar. Kravet på annonsering gäller bara vid nyrekrytering.
- Erbjudna anställningsvillkor som är på minst samma nivå som svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen.
- Erbjudna en lön som är på minst samma nivå som svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen samt att erbjuda arbete i sådan omfattning att lönen är minst 13 000 kr i månaden före skatt.
- Teckna sjukförsäkring, livförsäkring, trygghetsförsäkring och tjänstepensionsförsäkring när arbetstagaren påbörjar anställningen.
- I vissa branscher däribland städ ställs krav på att företaget sänder med utdrag från skattekonto och årsredovisning.
- Skapa ett anställningserbjudande och ge berörd facklig organisation tillfälle att yttra sig över anställningsvillkoren.
- De första två åren är tillståndet kopplat till yrke och arbetsgivare.
- Efter två år kan en förlängning av arbetstillståndet ges förutsatt att arbete sker inom samma yrke ex städare, frisör, kock hos andra företag i samma bransch.
- Innan förlängning av arbetstillståndet beviljas, kontrollerar Migrationsverket att anställningsvillkoren är på samma nivå som svenskakollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen. samt att lönen har varit minst 13 000 kr i månaden före skatt.
- Efter fyra år kan man få permanent uppehålls- och arbetstillstånd.

Efterkontroll av Migrationsverket

Migrationsverket genomför efterkontroller för att säkerställa att anställningsvillkoren och lönen motsvarar de angivna nivåerna enligt anställningserbjudandet.

Ditt ansvar som arbetsgivare

Du som anställer en person som är medborgare i ett land utanför EU ska kontrollera att personen har rätt att vara i Sverige och arbeta hos dig. Du meddelar Skatteverket om att du har anställt en tredjelandsmedborgare på blanketten ”Underrättelse anställning av utlänning” (SKV 1160) senast den 12:e i månaden efter anställningen påbörjades.

Det krävs ett samordningsnummer² från Skatteverket. Detta är dock inte tillräckligt för att få arbeta i Sverige.

Kravet på att kontrollera rätten att vara och arbeta i Sverige och meddela Skatteverket gäller inte när du anställer personer som är medborgare i ett land inom EU, EES eller Schweiz. Det gäller heller inte familjemedlemmar till dessa oavsett familjemedlemmens medborgarskap. Mer information i Migrationsverkets [hemsida](#).

Uppehållstillståndskort (UT-kort)

I många fall framgår rätten att vistas och arbeta i Sverige av UT-kortet³. Ett sådant får alla som har uppehållstillstånd. UT-kortet är ett plastkort i kontokortsformat och innehåller namn, födelsedatum, foto, yrke, arbetsgivare och tidsperiod. Observera att UT-kortet har information på båda sidorna. UT-kortets information har hämtats från det skriftliga beslut som arbetstagaren har fått från Migrationsverket.

² Samordningsnummer ersätter personnummer. Det tas fram genom att addera 60 till födelsedatumet. 840382-XXXX

³ Uppehållstillståndskort är en indikation på att personen har tillstånd att vara i Sverige

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.



- 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 för alla typer av arbeten 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.
- 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.

Personer som söker asyl

En person som är undantagen kravet på arbetstillstånd (har AT-UND) har rätt att arbeta i Sverige utan arbetstillstånd. Det går att se om en asylsökande har AT-UND genom att titta på det [LMA-kort](#) som alla asylsökande i Sverige har.

Det är viktigt att kontrollera kortets äkthet, vid minsta tvekan kontakta Migrationsverket.



Ansökan om arbets- och uppehållstillstånd som anhörig till arbetstagare

Rätten att arbeta för en anhörig framgår av beslutet från Migrationsverket. Vid förlängningsansökan får den anhörige till en arbetstagare arbeta när ansökan är inlämnad och ansökningsavgiften är betald. Om den anhörige är anhörig till en asylsökande med undantag från att ha arbetstillstånd, krävs att även den anhörige har ett undantag från att ha arbetstillstånd. Därefter får den anhörige arbeta i enlighet med Migrationsverkets beslut.

Företaget har inte skyldighet att anmäla sådana anställda till migrationsverket, men får då inte heller signal om när tillståndet upphör.

Företaget ska kräva in att den anställde vart tredje månad lämnar dokumentation från Migrationsverket att ansökan fortfarande är under behandling.

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
- I samtliga fall är det arbetsgivarens ansvar att spara all dokumentation (kopia av själva kortet samt beslutet från Migrationsverket) under hela anställningstiden samt att spara dokumentation och minst ett år efter avslutad anställning.

Arbetsgivaren är skyldig att anmäla anställning av asylsökande till Migrationsverket och får då även besked om när arbetstillståndet upphör. Hösten 2013 kom nya regler så man ska även anmäla till SKV på Blankett SKV 1160

D-visering (D-Visa)

Personer med D-visering får inte arbeta i Sverige.

Typ av kort	Beskrivning och kontroll	Status	Uppföljning
Uppehålls- tillståndskort UT- kort	Samma storlek som ett bankkort med foto och fingeravtryck.		
	För att få arbeta måste det stå både uppehålls- och arbetstillstånd på kortet (eller får arbeta på anmärkningsraden)		
	Kan vara kopplat till arbetsgivare, yrke eller enbart yrke. Detta står i kortet		
	Max giltighetstid fem år eller så länge passet gäller. Kan vara i form av UT-sticker i passet tom 2015. Permanent uppehållstillstånd gäller tillsvidare.		
	Datumformatet är dag-månad-år		
	Beslut och id-kort. Båda kopieras		
Uppehållskort – UK-kort	En familjemedlem till en EU/EES-medborgare med uppehållsrätt och som själv är medborgare i ett land utanför EU/EES		
	Som bevis på uppehållsrätt får personen ett uppehålls kort.		
	Kan också vara permanent (PUK) ska framgå i kortet		
	Finns i två olika modeller		
	Datumformatet är dag-månad-år		
	Beslut och id-kort kopieras.		
LMA-kort	Asylsökande får ett LMA-kort, bevis på rätt att vistas i Sverige. Giltighetstid står på kortet		
	AT-UND på punkten 7 innebär arbetstillstånd		
	Krav på skriftlig underrättelse till Migrationsverket vid anställning (blankett 152011)		
	Oftast giltigt i tre månader. Vid längre giltighetstid kontrollera med Migrationsverket. Nytt LMA-kort går att hämta innan den gamla har löpt ut.		
	Asylsökande får ett samordnings-nummer som man får fram genom att addera 60 till födelsedatumet. 840382-XXXX är ett exempel.		
	Beslut och id-kort kopieras.		

I samtliga fall är det arbetsgivarens ansvar att spara all dokumentation (kopia av själva kortet samt pappersintyget från Migrationsverket) under hela anställningstiden samt att spara dokumentation minst ett år efter avslutad anställning.

Kontaktuppgifter:

Ari Kouvonen

ari.kouvonen@almega.se

Almega Serviceföretagen