

Rutin Arbetsgivarkontroll - Arbetsstillstånd

Diarienummer:	KS-2025/00193
Beslutsinstans:	Gemensam ledningsförvaltnings ledningsgrupp
Beslutsdatum:	2025-05-22
Dokumentansvarig:	GLF - HR, HR-Chef

Rutin Arbetsgivarkontroll - Arbetstillstånd

Inledning

Syftet med “arbetsgivarkontrollen” är att säkerställa att en person som är aktuell för anställning i Motala kommun har rätt att arbeta i Sverige. Tänk på att du som chef kan få stöd i dessa frågor av HR.

Bakgrund

Att ha rätt att vistas och uppehålla sig i Sverige ger inte per automatik rätt att arbeta i Sverige. Arbetsgivare som vill anställa personer från andra länder måste därför alltid kontrollera att personen har rätt att arbeta i Sverige – den så kallade “arbetsgivarkontrollen”.

- Medborgare som kommer från EU/EES-land och Schweiz, deras familjemedlemmar samt personer med status som varaktigt bosatta i ett EU-land, behöver inget arbetstillstånd utan har rätt att arbeta i Sverige.
- Medborgare som kommer från länder utanför EU/EES och Schweiz, så kallade “tredjelandsmedborgare”, som avser att arbeta i Sverige, måste kunna visa upp ett giltigt arbetstillstånd.

Mer information finns på [Migrationsverkets hemsida](#).

Reglerna om arbetsgivarkontroll finns i Utlänningslagen. Den 1 augusti 2013 skärptes lagen med anledning av ett sanktionsdirektiv från EU. Skärpningen berörde sanktioner och åtgärder gentemot arbetsgivare som olagligt, medvetet eller på grund av oaktsamhet, anställer eller redan har någon anställd som inte har ett giltigt arbetstillstånd.

Brott mot utlänningslagen kan ge böter eller fängelse i högst ett år för anställande chef. *”Den arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har en utlänning i sin tjänst fastän utlänningen inte har föreskrivet arbetstillstånd kan dömas till böter eller, när omständigheterna är försvårande, till fängelse i högst ett år”.*

Rutin för arbetsgivarkontroll

Alla kandidater som kallas till intervju, oavsett nationalitet, ska kunna visa upp dokumentation som styrker rätten att arbeta i Sverige **innan de erbjuds ett arbete** i Motala kommun. Dokumentationen kan visas upp vid en intervju eller vid annat lämpligt tillfälle. Ansvarig att detta sker är rekryterande chef.

Grundförutsättningar

För att få arbeta i Sverige ska arbetstagaren kunna visa upp en handling (dokument) som styrker att hen har ett arbetstillstånd.

Nedan beskrivs vilken typ av dokumentation/handling som ska kunna **visas upp innan någon anställs i Motala kommun**.

Tänk på att om den handling som visas upp inte innehåller foto, till exempel ett personbevis, så ska vi alltid efterfråga ID-handling med foto som ett komplement. Detta för att säkerställa att det är rätt person.

Medborgare från Sverige, EU/EES-land och Schweiz

- Svenska medborgare ska kunna visa upp giltigt pass, nationellt ID-kort eller personbevis från Skattemyndigheten. **Observera** att ett svenskt körkort inte styrker medborgarskap.
- EU-medborgare ska kunna visa upp ett giltigt pass, ett nationellt ID-kort där medborgarskap framgår eller ett personbevis.
- Medborgare i Schweiz ska kunna visa upp ett giltigt pass eller ett nationellt ID-kort där medborgarskap framgår.
- Personer med status som varaktigt bosatta i ett EU-land ska kunna visa upp ett så kallat EU-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta eller ett svenskt uppehållstillstånd där det framgår att personen har ställning som varaktigt bosatt.
- Medborgare i Norge, Danmark, Finland eller Island ska kunna visa upp ett giltigt pass eller nationellt ID-kort där medborgarskap framgår.

Medborgare från länder utanför EU/EES och Schweiz, så kallade

”tredjelandsmedborgare”

- Personer med **permanent uppehållstillstånd, PUT**, ska uppvisa handling från Migrationsverket som styrker PUT. **Observera** att PUT har en giltighetstid som sträcker sig tre år från utfärdandedatumet.

- Personer med **uppehållskort, UK-kort**, ska uppvisa handling från Migrationsverket där arbetstillstånd styrks. UK-kort gäller för familjemedlemmar till EES-medborgare. För att få ett UK-kort ska personen ha bott i Sverige utan avbrott i minst fem år tillsammans med en EU/EES-medborgare som har uppehållsrätt i Sverige.
- Personer med **tillfälligt uppehållstillstånd** ska uppvisa ett så kallat uppehållstillståndskort, **UT-kort**, från Migrationsverket där arbetstillstånd styrks.
- **Asylsökande** som är undantagna från kravet på arbetstillstånd ska visa upp ett så kallat **LMA-kort** utfärdat av Migrationsverket. Texten **”AT-UND”** ska finnas med på LMA-kortet. LMA = lagen om mottagande av asylsökande. *När en kandidat har LMA-kort, kontakta HR.*
- **Studenter med uppehållstillstånd för studier på högskolenivå** ska uppvisa handling från Migrationsverket där arbetstillstånd styrks. Texten **”får arbeta”** ska finnas med på handlingen.

Normalt sett ska så kallade “tredjelandsmedborgare” alltid kunna uppvisa dokumentation som styrker rätten att arbeta i Sverige. **Om dokumentation saknas eller inte kan uppvisas** ska arbetsgivaren uppmana personen att begära dokumentation från Migrationsverket. **Annars kan vi inte erbjuda personen arbete.**

Praktisk hantering av arbetsgivarkontroll - arbetstillstånd

Arbetsgivaren ska senast den 12:e i månaden efter den kalendermånad då anställningen påbörjades underrätta Skatteverket om anställningen. Det behöver framgå i anställningsunderlaget som skickas in till LÖN att kandidaten är medborgare i tredjeland och anmälan måste ske. Rekryterande chef ansvarar för att det framgår i anställningsunderlaget.

Kontroll av arbetstillståndet under anställning

Hur ofta en arbetsgivare måste göra kontroller av arbetstillstånd kan variera beroende på vilken typ av arbetstillstånd det gäller.

Permanent uppehållstillstånd (PUT)

En person med permanent uppehållstillstånd har rätt att arbeta under förutsättning att hen kan uppvisa ett giltigt PUT-kort (permanent uppehållstillståndskort). **Giltighetstiden för PUT är begränsat till max**

tre år och ansvaret för att begära ett nytt kort vilar på den enskilde, precis som när man t.ex. förnyar ett pass. Tidsbegränsade uppehållstillstånd är numera en huvudregel i Utlänningslagen. Enligt Migrationsverket är det mycket ovanligt att PUT dras in. Det kan till exempel inträffa om Migrationsverket får information om att PUT givits på felaktiga grunder. Enligt Utlänningslagen har arbetstagaren en upplysningsplikt gentemot arbetsgivaren och ansvarar för att meddela om PUT skulle dras in. En person med PUT kan tillsvidareanställas och konverteras till en tillsvidareanställning enligt LAS och AB.

Arbetsgivaren behöver inte kontrollera PUT under giltighetstiden. Om det däremot finns en misstanke om att PUT skulle kunna vara indraget ska arbetsgivaren göra en kontroll med Migrationsverket. Om PUT dras in och arbetstillståndet därmed saknas ska anställningen avslutas med omedelbar verkan. LAS regler gäller inte i dessa fall. En kopia av PUT ska alltid sparas i minst 12 månader efter att anställningen upphört. Denna kopia ska sparas i personalakt.

Tidsbegränsat uppehålls- och arbetstillstånd

En person med tidsbegränsat uppehålls- och arbetstillstånd måste kunna visa upp ett giltigt UT-kort. En person med UT-kort kan både tillsvidareanställas och konverteras till en tillsvidareanställning enligt LAS och AB. Enligt Utlänningslagen har arbetstagaren en upplysningsplikt gentemot arbetsgivaren och ansvarar för att meddela om UT-kortet skulle dras in.

Arbetsgivaren behöver inte kontrollera UT-kortet under giltighetstiden. Om det däremot finns en misstanke om att det tidsbegränsade uppehålls- och arbetstillståndet skulle kunna vara indraget ska arbetsgivaren göra en kontroll med Migrationsverket. Om det tidsbegränsade uppehålls- och arbetstillståndet dras in och arbetstillstånd därmed saknas ska anställningen avslutas med omedelbar verkan. LAS regler gäller inte i dessa fall. En kopia av UT-kortet ska alltid sparas i minst 12 månader efter att anställningen upphört. Denna kopia ska sparas i personalakt.

Ansökan om förlängt tidsbegränsat uppehålls- och arbetstillstånd

En person, som redan har ett arbete och som **ansöker om förlängt uppehålls- och arbetstillstånd**, har rätt att fortsätta arbeta under hela ansökningsprocessen fram till dess beslut är fattat. Detta gäller under förutsättning att ansökan om förlängt tillstånd lämnats in till Migrationsverket **innan nuvarande tillstånd löpt ut**. Handläggningstiden för förlängt tillstånd kan, enligt Migrationsverket, variera men är ofta ganska lång. Migrationsverket meddelar avslag eller giltighetstid för nytt tillstånd direkt till den enskilde. Om ansökan beviljas ska arbetstagaren begära ett nytt UT-kort hos Migrationsverket.

Arbetsgivaren måste initialt alltid kontrollera rätten att arbeta under ansökningstiden genom att arbetstagaren visar upp sitt tidigare UT-kort (uppehållstillståndskort) samt den handling som styrker när ny ansökan lämnades in till Migrationsverket.

Observera att det inte finns några undantag från den här bestämmelsen. **Det nya**

*tillståndet måste vara sökt innan det föregående tillståndet löper ut och arbetsgivaren är skyldig att kontrollera att så är fallet. Om ansökan är gjord efter att föregående tillstånd löpt ut **måste anställningen avslutas med omedelbar verkan**. LAS regler gäller inte i dessa fall. En kopia på tidigare UT-kort och den handling som styrker att ny ansökan har lämnats in ska alltid sparas i personalaket tills ett nytt tillstånd (UT-kort) har utfärdats av Migrationsverket.*

*Vad gäller **kontroller under handläggningstiden** kan arbetsgivaren kontakta Migrationsverket för att få en uppfattning om hur lång handläggningstiden beräknas vara. Om handläggningstiden t.ex. är 3 månader görs en ny kontroll efter 3 månader. Om arbetsgivaren istället vill göra kontroller med en viss bestämd periodicitet är Migrationsverkets uppfattning att kontroll måste göras 1 gång per månad.*

Asylsökande

En asylsökande kan vara undantagen från kravet på arbetstillstånd under den tid då hen väntar på besked om asyl. I så fall finns **texten AT-UND på personens LMA-kort**. Den asylsökande har då rätt att arbeta. Detsamma gäller den som har ansökt om asyl och under tiden har fått ett tidsbegränsat uppehålls- och arbetstillstånd (UT-kort). Inför anställning av person med LMA-kort ska HR ha kontaktas, de informerar om de särskilda krav som finns kring kontroll av LMA-kort. Chef är ansvarig för att kontrollen sker.

Ytterligare information och dokument om arbetsgivarkontroller

[Migrationsverkets hemsida.](#)

Om arbetsgivaren anställer någon utan arbetstillstånd betraktas det som ett brott mot [Utlänningslagen](#). De sanktioner och straff som kan komma i fråga är t.ex. böter eller fängelse för rekryterande chef eller sanktionsavgifter för arbetsgivaren.

[Cirkulär 14:5](#)

Här beskriver Sveriges Kommuner och Regioner en tingsrättsdom från 2013 där en verksamhetschef i Linköpings kommun dömdes till dagsböter för brott mot utlänningslagen.

[Cirkulär 16:25](#)

Innehåller information om registerkontroll för nyanlända personer i Sverige

[Cirkulär 17:25](#)

Innehåller information om arbetsgivares skyldighet att kontrollera en utlännings rätt att arbeta i Sverige.