



Aleksandra Nattlund Palmen
Kanslichef/kommunjurist
aleksandra.palmen@trelleborg.se

Kommunstyrelsen

Riktlinjer för kontroll av arbetstillstånd vid och under anställning

Sammanfattning

Trelleborgs kommun har som arbetsgivare en lagstadgad skyldighet att säkerställa att en medborgare från tredje land som ska arbeta i kommunen har ett giltigt arbets- och uppehållstillstånd enligt 6 kap 13 a § utlänningsförordningen.

Att ha personer anställda som saknar giltigt arbets- eller uppehållstillstånd är inte tillåtet och kan leda till straffrättsliga påföljder enligt 20 kap 5 § utlänningslagen.

Kontroll av arbets-/uppehållstillstånd får inte göras på ett diskriminerande sätt. För att undvika att så sker bör en identitetskontroll göras av samtliga nyanställda.

Syftet med riktlinjen är att tydliggöra vad lagstiftningen kräver för att Trelleborgs kommun som arbetsgivare ska uppfylla lagstadgade skyldigheter innan en anställning påbörjas och under anställningstiden genom att kontrollera arbetstagares rätt att vistas och arbeta i Sverige.

Riktlinjen ska läsas tillsammans med *Rutin för kontroll av arbetstillstånd* som kommer att tas fram av kommunledningsförvaltningen.

Beslutsunderlag

Kommunledningsförvaltningens tjänsteskrivelse, 2023-02-02

Trelleborgs kommuns riktlinjer för kontroll av arbetstillstånd vid och under anställning, förslag daterat 2023-02-02

Kommunledningsförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår besluta att föreslå kommunstyrelsen besluta

att fastställa kommunledningsförvaltningens förslag på riktlinjer.

Beslutet skickas till

Samtliga nämnder

Ärendet

Arbetsgivaren som anställer en person som är medborgare i ett land utanför EU ska kontrollera att personen har rätt att vara och arbeta i Sverige samt underrätta Skatteverket om anställningen.

Kravet på att kontrollera rätten att vara och arbeta i Sverige och meddela Skatteverket gäller inte när man anställer personer som är medborgare i ett land inom EU, EES eller Schweiz. Det gäller heller inte familjemedlemmar till dessa oavsett familjemedlemmens medborgarskap.

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).

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.”

En arbetsgivare som anställer en person som inte har rätt att vistas eller arbeta i Sverige kan påföras olika sanktioner.

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.