



Trelleborgs kommuns riktlinjer för kontroll av arbetstillstånd vid och under anställning

Antagen av: Kommunstyrelsen den xx xxx 20xx, § xxx

Giltighetstid: Gäller tills vidare

Innehållsförteckning

1. Syfte.....	3
2. Allmänt om kontroll vid anställning.....	3
3. Förbudet mot diskriminering i arbetslivet	3
4. Bestämmelser om kontroll och underrättelse	4
5. Bakgrund till bestämmelserna om kontroll och underrättelse	5
6. Bestämmelser om rätt att vistas och arbeta.....	5
6.1. Vistelse	5
6.2. Arbete	5
6.3. Medborgare i EES-länderna	6
7. Allmänt om kontrollen av rätten att vistas och arbeta	7
8. Sanktioner mot arbetsgivare	8

1. Syfte

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*.

2. Allmänt om kontroll vid anställning

Trelleborgs kommun som arbetsgivare har en lagstadgad skyldighet att säkerställa att en medborgare från tredje land¹ 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.

Syftet med identitetskontrollen är dels att säkerställa personens identitet, dels att utröna om kontroll av arbets- och uppehållstillstånd är nödvändig, dvs. om anställningen avser en medborgare från ett tredje land.

Godkända identitetshandlingar är pass eller svenskt körkort tillsammans med identitetshandling som Skatteverket utfärdat. Även annan handling kan godtas för att styrka identitet. Observera att vissa handlingar styrker identitet men inte att personen har giltigt arbetstillstånd.

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 denna identitetskontroll är att utröna om personen är en tredjelandsmedborgare och om kontroll av arbets-/uppehållstillstånd är nödvändig.

3. 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 förhållande.

Den som bryter mot diskrimineringsförbudet ska enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär.

¹ Tredjelands medborgare är medborgare från ett land som inte är medlem i EU, EES-stat eller Schweiz

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.

4. 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 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).

5. 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.

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 dessa riktlinjer.

6. 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.

6.1. 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.

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).

6.2. 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. Närmare om dessa undantag hänvisas till Migrationsverkets webbplats (www.migrationsverket.se).

Arbetstillstånd kan antingen vara generella och gälla alla typer av arbete eller begränsade till ett visst yrke och en viss arbetsgivare.

6.3. 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.

Arbetsgivaren måste iakttä förbudet mot diskriminering i arbetslivet, se punkt 3.

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.

7. Allmänt om kontrollen av rätten att vistas och arbeta

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 (så kallad 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.

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.

Observera att det även kan 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 ovannämnda 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.

Arbetsgivaren ska, efter kontroll av handlingen eller handlingarna, 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.

8. Sanktioner mot arbetsgivare

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.

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.