



---

# **Anvisning anställning av tredjELandsmedborgare**

**Giltigt från 2025-06-30**

Innehållsansvarig: HR-specialist Klara Larsson

# Innehåll

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| Arbetsgivarens skyldigheter .....                                | 3  |
| Straffansvar .....                                               | 4  |
| Personnummer/samordningsnummer .....                             | 5  |
| Inför anställning .....                                          | 5  |
| Anställningsformer/anställningsvillkor .....                     | 6  |
| Om tillstånd saknas .....                                        | 6  |
| Arbetsplatskontroll .....                                        | 7  |
| Häva anställningen .....                                         | 7  |
| Vilka grupper behöver inte ansöka om arbetstillstånd? .....      | 8  |
| Uppehålls-/arbetstillstånd för tredjelandsmedborgare .....       | 8  |
| 1. Permanent uppehållstillstånd (PUT) .....                      | 8  |
| 2. Tidsbegränsat uppehållstillstånd (TUT) .....                  | 8  |
| Uppehållstillstånd för studier eller forskning .....             | 8  |
| Arbetstillstånd (AT) .....                                       | 9  |
| Tillfälligt uppehållstillstånd enligt massflyktsdirektivet ..... | 9  |
| LMA-kort med AT-UND (asylsökande) .....                          | 9  |
| Överklagan .....                                                 | 11 |
| Alla beslut går inte att överklaga .....                         | 11 |
| Text till dokumentation i Personec .....                         | 11 |

## Arbetsgivarens skyldigheter

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.

*Vi som arbetsgivare har följande skyldigheter:*

Chef måste innan anställning kontrollera att kandidaten har rätt att vistas och arbeta i Sverige.

Vi *måste* behålla en kopia av de handlingar som visar att den anställda har tillstånd att vistas och arbeta här, eller är undantagen från skyldigheten att ha arbetstillstånd. Handlingen behåller chef under hela anställningstiden och under minst tolv månader därefter.

Vi är skyldiga att [underrätta Skatteverket](#) när vi anställer någon som inte är svensk medborgare eller medborgare i ett annat EU-/EES-land eller från Schweiz. Det innebär att vi har skyldighet att anmäla *alla anställningar* till Skatteverket där den anställda har någon form av uppehållstillstånd i Sverige (permanent eller tidsbegränsat).

När vi anställer en asylsökande med AT-UND (undantagen krav på arbetstillstånd) ska även Migrationsverket underrättas genom att du skickar in denna [blankett](#) tillsammans med kopia på anställningsavtal. Blanketterna skickar du till, *Mottagningsenheten, Box 1087, 405 23 Göteborg*.

När anställningen av en asylsökande upphört ska Migrationsverket underrättas på samma sätt som vid anställning. Se stycket ovanför.

Om du som chef är minsta osäker på om kandidaten har rätt att arbeta i Sverige, kontakta Migrationsverket: 0771235 235.

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

## Straffansvar

[Utlänningslagen](#) innehåller straffbestämmelser för arbetsgivare som bryter mot lagen. Den som *medvetet eller på grund av oaktsamhet* anställer någon som inte har rätt att vistas eller arbeta i Sverige kan få betala en särskild avgift eller dömas till böter eller fängelse.

Personligt straffansvar gäller för den chef som anställer utan att göra de nödvändiga kontrollerna av vistelse- och arbetstillstånd. Det kan innebära att du som chef kan dömas till böter i värsta fall dömas till fängelsestraff.

Vi som arbetsgivare kan också få betala en särskild avgift vilken kan bli en stor kostnad för verksamheten. Det är åklagaren som bedömer hur allvarligt brottet är och om åtal ska väckas.

Vidare kan en arbetsgivare fråntas rätten till en del eller alla offentliga stöd, bidrag och förmåner och bli återbetalningsskyldig till tidigare utbetalda bidrag. Rätten att delta i offentlig upphandling kan också påverkas för den som har anställt någon som inte har rätt att arbeta i Sverige.

En arbetsgivare som inte meddelar Skatteverket om anställning av någon som är medborgare i ett land utanför EU kan dömas till böter eller fängelse.

Vi som arbetsgivare ska spara dokumenten om arbetstagarens rätt att vistas och arbeta i Sverige som bevisning för att vi genomfört de kontroller som krävs. I nuläget sparas dokumentation ute hos chef.

## Personnummer/samordningsnummer

Medarbetaren behöver ha ett svenskt personnummer eller samordningsnummer för att vi ska kunna betala ut lön, upprätta anställningen i lönesystemet, försäkra medarbetaren, betala pension och arbetsgivaravgifter.

Saknar en medarbetare personnummer ansvarar hen själv för att kontakta Skatteverket och ansöka om ett samordningsnummer. Vid ansökan om samordningsnummer ska anställningsavtal eller uppgifter om arbetserbjudande skickas med.

*OBS! Att en tredjelandsmedborgare har fått samordningsnummer (ID-nummer) från Skatteverket betyder inte att hen också har rätt att arbeta i Sverige. Samordningsnumret är till för att myndigheter ska kunna identifiera personer som inte är folkbokförda i Sverige.*

Medarbetaren måste också ha en adress och ett bankkonto samt anmäla in sitt samordningsnummer i bankens kontoregister.

## Inför anställning

För att kontrollera att någon har rätt att vistas och arbeta i Sverige ska du be personen som ska arbeta hos dig att ta med dokument som visar detta. Dessa dokument kan vara:

- Ett uppehållstillståndskort, Kortet innehåller information om vilken typ av tillstånd personen har och hur länge det gäller. På baksidan av vissa kort står ”får arbeta” med. Har medarbetaren i stället ett arbetstillstånd, framgår där om man får arbeta.

Uppehållstillståndskortet kan vara tillfälligt (TUT) eller permanent (PUT). Själva kortet har begränsad giltighetstid, även vid permanent uppehållstillstånd. *Om kortet har gått ut, kan personen ansöka om ett nytt kort eller visa en kopia på sitt beslut från Migrationsverket.*

- En kopia av ett beslut från Migrationsverket om uppehålls-/arbetstillstånd. I beslutet finns information om tillståndets giltighetstid och om personen får arbeta.
- Ett LMA-kort (har vanligtvis en QR-kod som kan scannas för uppgift om giltighet och rätt att arbeta)

*Se mer information om de olika tillstånden längre fram i dokumentet. Är du osäker, kontakta Migrationsverket.*

# Anställningsformer/anställningsvillkor

Försörjningskravet för arbetskraftsinvandrare förändrades 1 november 2023 och är nu 28 480 kr i månaden, summan uppdaterades senast 2024-06-18 hos migrationsverket.

Vill du anställa en tredjelandsmedborgare gäller individuell lönesättning utifrån kompetens. Vi som arbetsgivare ska inte sätta särskilda löner beroende på om en person har tillfälligt uppehålls- och arbetstillstånd. *De förändrade reglerna innebär alltså inte att alla medarbetare har rätt till en lön om minst 28 480 kr.*

Det finns ingen särskild anställningsform för att anställa medborgare från annat land utanför EU och ESS.

Det är extra viktigt att vi som arbetsgivare följer alla regler och villkor i anställningsavtalet för medarbetare med arbetstillstånd. Tjänsteledighet rekommenderas inte under tillståndsperioden då det kan påverka möjligheten att få förlängt tillstånd.

## *Förändringen gäller för*

- Personer som fått avslag på ansökan om asyl, men har kvar en anställning och söker nytt arbetstillstånd.
- Person som har ett pågående arbetstillstånd påverkas först när personen ska ansöka om förlängt uppehållstillstånd (TUT).

## *Förändringen gäller inte för*

- Personer som ansöker om skydd, familjeanknytning, studier eller har tillstånd enligt massflyktingsdirektivet eller gymnasielagen.
- EU/EES-medborgare som nyttjar den fria rörligheten.
- Personer som har permanent uppehållstillstånd (PUT) så länge de inte vistas utomlands under längre perioder eftersom uppehållstillstånd då dras tillbaka och de får ansöka om nytt.

*Upphör eller återkallas arbetstillståndet är vi skyldiga att häva anställningen. Se avsnitt "häva anställning" Anställningsskyddslagen (Las) regler för uppsägning gäller då inte. Kontakta din HR-specialist för stöd.*

# Om tillstånd saknas

Kan en arbetssökande inte uppvisa det arbets-/uppehållstillstånd som krävs, är det **förbjudet** att anställa personen.

Om en anställd medarbetare har ett arbetstillstånd som gått ut eller om Migrationsverket beslutar om att tillståndet ska upphöra att gälla, är det vanligtvis förbjudet att ha personen anställd. Det innebär att anställningen ska avslutas omedelbart. Om personen är asylsökande ska [Migrationsverket](#) underrättas om att anställningen upphört.

Avslag på asylansökan behöver inte innebära att arbetstillståndet upphör att gälla. Ett avslag från Migrationsverket kan överklagas till Migrationsdomstolen och

därefter även till Migrationsöverdomstolen (Kammarrätten). Under hela processen fram till det sista beslutet får medarbetaren arbeta. Vid avslag i sista instans har medarbetaren inte längre möjlighet att ansöka om arbetstillstånd för att kunna få stanna (s.k. spårbyte).

## Arbetsplatskontroll

Polisen kan utföra arbetsplatskontroller, vanligtvis efter tips eller gemensamt med andra myndigheter, till exempel Skatteverket och Arbetsmiljöverket.

Från och med 1 juli 2018 har Polismyndigheten möjlighet att också på egen hand utföra stickprovsinspektioner på arbetsplatser för att kontrollera att arbetsgivare inte har anställda som saknar rätt att vistas eller arbeta i Sverige.

## Häva anställningen

Vid vissa tillfällen ska vi som arbetsgivare häva en tredjelandsmedborgares anställning omedelbart. Då gäller inte de vanliga reglerna kring LAS.

Skriv ut två kopior på dokumentet [hävande av anställning](#). Försök få en underskrift på dokumentet. Vid en hävning av anställning, sparas dokumentationen i personakt, du behöver inte diarieföra detta.

Går det inte att få kontakt med medarbetaren, skicka SMS, mejla och sänd hem dokumentet till senast kända adress.

Nedan är ett exempel från våra verksamheter där Gränspolisen kontaktat oss och där vi som arbetsgivare ska häva anställningen omedelbart.

*\*Vill att ni delger rätt handläggare och avdelning nedan.*

*Gränspolisen i Göteborg handlägger ett verkställighetsärende som Migrationsverket överlämnat för verkställighet av beslut. Det gäller XXXXXX, där det kommit till vår kännedom om att hen arbetar på XXX vård- och omsorgsboende. Berörd person har inte tillstånd att vistas eller arbeta i Sverige. Meddelar detta för åtgärd, då ev arbetsplatskontroll kan bli aktuell och anträffas hon då arbetande kommer både hon och arbetsgivare anmälas för brott mot utlänningslagen 20:3 och 20:5.*

*MIV:s doss nr 51187664  
Gränspolisens ärendenummer A180.975/2024*

*Med vänlig hälsning  
Desken  
Gränspolisen, Göteborg*

# Vilka grupper behöver inte ansöka om arbetstillstånd?

Följande grupper behöver inte ansöka om tillstånd för att arbeta i Sverige:

- EU-medborgare och deras familjemedlemmar
- Medborgare i Schweiz
- Personer med status som varaktigt bosatta i annat EU-land
- Medborgare i Norge, Danmark, Finland och Island

## Uppehålls-/arbetstillstånd för tredjelandsmedborgare

Så kallade tredjelandsmedborgare (ej medborgare i EU/EES), som inte är undantagna från kravet på uppehålls-/arbetstillstånd (se föregående punkt), måste ha något av nedanstående tillstånd.

Observera att om tillståndet är tidsbegränsat ska du kontrollera för vilken tid tillståndet är giltigt.

Kontrollera också eventuella begränsningar till yrke och arbetsgivare under texten ”Anmärkningar” på kortet/beslutet.

### 1. Permanent uppehållstillstånd (PUT)

- Har inget slutdatum.

För medarbetare som har ett PUT gäller inte det nya försörjningskravet. PUT gäller så länge personen inte vistas utomlands under längre perioder eftersom uppehållstillståndet, då dras tillbaka och de får ansöka om nytt. I dessa fall kan det nya försörjningskravet gälla. Är du osäker, kontakta Migrationsverket.

- Rätt att ta vilket arbete som helst.

### 2. Tidsbegränsat uppehållstillstånd (TUT)

- Har ett slutdatum.
- Rätten att arbeta varierar beroende på varför man har fått sitt tillstånd.

Det innebär att det inte är säkert att personen du vill anställa har rätt att arbeta hos dig även om han eller hon kan visa upp ett giltigt uppehålls- och arbetstillstånd.

Information om grunden till tillståndet och om det finns några begränsningar i rätten att arbeta i Sverige finns på det beslut personen har fått från Migrationsverket. Här följer de vanligaste tidsbegränsade tillstånden:

#### Uppehållstillstånd för studier eller forskning

- En student med uppehållstillstånd för studier på högskolenivå har rätt att arbeta vid sidan av sina studier med vilket arbete som helst

så länge uppehållstillståndet är giltigt. Studenten behöver inte ansöka om ett separat arbetstillstånd. Det gäller även gästforskare med uppehållstillstånd för forskning.

## Arbetstillstånd (AT)

- Kräver att det finns ett anställningsavtal. Vi som arbetsgivare lämnar uppgifter om anställningen på Migrationsverkets [hemsida](#).
- Kan vara begränsat till visst yrke.
- Måste sökas innan inresa till Sverige (*gäller ej vid förlängning av arbetstillstånd, då man redan är i Sverige, om du ansökt utanför Sverige vid första tillfället.*)

## Tillfälligt uppehållstillstånd enligt massflyktsdirektivet

- Rätt att arbeta i Sverige när det finns beslut om uppehållstillstånd med tillfälligt skydd.

## LMA-kort med AT-UND (asylsökande)



En asylsökande har rätt att arbeta i Sverige om hen är undantagen från skyldigheten att ha arbetstillstånd, så kallat AT-UND.

På LMA-kortet står det då AT-UND under punkt 7 på baksidan av kortet. Är fältet tomt, innebär det att personen inte har rätt att arbeta i Sverige.

- LMA-kort utfärdade efter 1 januari 2022 har en QR-kod som du kan scanna för att se om kortet är giltigt och om den asylsökande har AT-UND.

Ett AT-UND gäller normalt tills dess att personen får uppehållstillstånd eller lämnar landet. Genom att du anmäler att du anställt en asylsökande kan Migrationsverket enklare informera om när ett AT-UND upphör.

Ett AT-UND kan upphöra när som helst. Giltighetstiden för ett LMA-kort är vanligen fyra till sex månader.

- Kontrollera därför regelbundet (ca en gång i månaden) att LMA-kortet fortfarande gäller och att det står AT-UND under punkt 7.

- Dokumentera kontrollen i Personec.

Har den asylsökande fått avslag på sin asylansökan samt ett beslut om utvisning som vunnit laga kraft, men inte medverkar till verkställigheten av detta beslut, upphör dennes AT-UND att gälla.

I vissa fall har asylsökande som arbetat under asyltiden kunnat söka arbetstillstånd från Sverige efter att denne fått avslag på ansökan om uppehållstillstånd och därigenom få stanna i landet, detta har kallats spårbyte. Riskdagen har beslutat att avskaffa det som kallats spårbyte, från och med 1a april 2025

## Förlänga tillstånd

Om personen ska fortsätta arbeta, efter att tillståndet slutat gälla ska hen ansöka om en förlängning av tillståndet.

Ansökan ska göras innan tillståndet har gått ut. Personen har rätt att fortsätta arbeta under väntetiden om hen har haft arbetstillstånd i minst sex månader och ansökan har lämnats in innan det tidigare tillståndet gått ut. Det gäller även om det tidigare tillståndet hinner gå ut innan personen fått ett beslut på sin ansökan om förlängning.

Vid en förlängning av ett arbetstillstånd ska arbetsgivaren lämna information om anställningen på nytt. Information om anställningen lämnas i [Migrationsverkets e-tjänst](#). Facklig organisation ges genom e-tjänsten möjlighet att yttra sig och arbetsgivaren behöver inte annonsera tjänsten igen. När du lämnat informationen ska arbetstägaren ansöka om att förlänga sitt arbetstillstånd.

Vid en ansökan om förlängt arbetstillstånd kommer Migrationsverket kontrollera att villkoren för arbetstillståndet har varit uppfyllda under föregående tillståndsperiod. Om villkoren som låg till grund för det tidigare tillståndet inte har varit uppfyllda under hela tillståndsperioden kommer Migrationsverket inte att bevilja förlängt arbetstillstånd.

Försörjningskravet för arbetskraftsinvandrare förändrades 1 november 2023 och är nu 28 480 kr i månaden. Vi som arbetsgivare ska inte sätta särskilda löner beroende på om en person har tillfälligt uppehålls- och arbetstillstånd. *De förändrade reglerna innebär alltså inte att alla medarbetare har rätt till en lön om minst 28 480 kr.*

I och med Riksdagens beslut att avskaffa spårbyte försvinner möjligheten att ansöka om förlängt arbetstillstånd för vissa. De som omfattas av lagändringen är alla personer som har ansökt om eller fått uppehållstillstånd på grund av arbete efter avslag på asylansökan samt deras anhöriga. Från och med 1a april 2025 är det inte längre möjligt att ansöka om förlängning av befintliga tillstånd om man beviljats arbetstillstånd genom spårbyte.

## Överklagan

Om medarbetaren inte accepterar Migrationsverkets beslut har denne rätt att överklaga. Det är domstol som prövar överklagandet, men överklagandet ska skickas till Migrationsverket.

Ta kontakt med Migrationsverket och fråga om personen får arbeta under tiden överklagandet handläggs. Fråga också Migrationsverket hur kontakten med dem ska ske. Dokumentera kontakten i Personec.

Kontakt med Migrationsverket måste ske en gång i månaden tills beslut är fattat och varje tillfälle dokumenteras i Personec.

### Alla beslut går inte att överklaga

En del beslut kan medarbetaren inte överklaga. Det står i beslutet om det går att överklaga eller inte.

## Text till dokumentation i Personec

**OBS:** Lägg bevakningsdatumet minst en månad innan själva tillståndet går ut.

#### För TUT/LMA:

Tut/LMA, ÅR-MÅN-DATUM

Tut/LMA kontrollerat, ÅR-MÅN-DATUM

Avslag på beslut överklagat, ÅR-MÅN-DATUM

Kontroll av överklagat beslut, ÅR-MÅN-DATUM

#### För PUT:

PUT gäller t.om. ÅR-MÅN-DATUM