

8.2 Arbetsstillstånd - anställning

Innehållsförteckning

Inledning

Villkor för att bevilja arbetsstillstånd

Anställningserbjudande

Utannonsering

Bakgrund och regler

Undantag

Arbetsgivarens ansvar

Migrationsverkets prövning

Vad gäller vid förlängning

Försörjningskrav

Lön och övriga villkor

Informationskällor

Yttrande från facket

Facket bedömer att villkoren inte är sämre

Fackligt yttrande saknas

Facket bedömer att villkoren är sämre

Remiss till facket - förfarande och undantag

Arbetsgivarens ansvar

Migrationsverkets handläggning och prövning

Undantag

Vad gäller vid förlängning

Skenanställningar

Bakgrund

Migrationsverkets prövning

Tillstånd före inresan

Undantag

Förlängning

Statusbyte

Asylsökande som fått avslag

Gäststuderande

Ansökan efter besök hos arbetsgivare

Tillståndstider

Längst två år åt gången

Sammanlagt längst fyra år

Begränsning av arbetsstillståndet

Begränsning till yrke

Begränsning till arbetsgivare

Förlängning under den första tvåårsperioden

Ingen begränsning till ort

Anställda hos bemannings- och konsultföretag

Exempel

Exempel 1 - samma anställning

Exempel 2 - byte av arbetsgivare efter två år

- Exempel 3 - nytt tillstånd efter sex månader
- Exempel 4 - byte av anställning under tillståndstiden
- Anställningen upphör - återkallelse
- Permanent uppehållstillstånd
- Asylsökande med avslagsbeslut
 - Handläggning
 - Villkor
 - Villkor beträffande ansökan
 - Laga kraft
 - Ansökan före laga kraft
 - Villkor rörande anställningen
- Inhibition
 - Förutsättningar för inhibition
 - Handläggning
 - Fler inhibitionsärenden samtidigt
- Familjemedlemmar
 - Allmänna bestämmelser
 - Familjemedlemmar till före detta asylsökande
- Särskilda kategorier
 - Legitimationsyrken
 - Anställda utomlands - utstationerade
 - AT för utstationerade
 - Särreglering saknas
 - Utländsk arbetsgivare utan representation i Sverige

Inledning

Det här avsnittet behandlar de ärenden om arbetstillstånd (AT) som ska prövas enligt 6 kap. 2 § första stycket UtlL (UtlL), dvs. ansökningar från tredjelandsmedborgare som har ett erbjudande om anställning. Det kan även vara fråga om personer som redan har en anställning, t.ex. en gäststuderande, en person som söker förlängning eller en utstationerad arbetstagare som har sin anställning utomlands men ska arbeta i Sverige.

Observera att särskilda regler kan gälla för arbeten som räknas som internationellt utbyte (6 kap. 2 § tredje stycket UtlL) och att dessa behandlas i handbokens kapitel 8.3. Till internationellt utbyte räknas fr.a. au pair, idrottsutövare, vissa praktikanter och vissa artister.

De allmänna förutsättningarna för arbetstillstånd som gäller både anställning och internationellt utbyte behandlas i kapitel 8.1. Där finns bl.a. regler om undantag från kravet på arbetstillstånd, hänvisningar till förarbeten m.m.

[Till innehållsförteckning](#)

Villkor för att bevilja arbetstillstånd

Sammanfattningsvis måste följande villkor rörande anställningen vara uppfyllda för att arbetstillstånd ska beviljas.

- Den sökande ska ha ett anställningserbjudande (6 kap. 2 § första stycket UtIL).
- Arbetsgivaren ska ha iakttagit vad som kallas gemenskapsföreträde vilket innebär att tjänsten har annonserats hos Arbetsförmedlingen och inom EU/EES (6 kap. 2 § andra stycket UtIL).
- Anställningen ska ha en sådan omfattning att den sökande kan försörja sig på den (6 kap. 2 § första stycket UtIL).
- Lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor får inte vara sämre än vad som gäller enligt svenska kollektivavtal eller vad som är praxis inom yrket eller branschen (6 kap. 2 § första stycket UtIL).
- Berörd facklig organisation ska ha haft tillfälle att yttra sig över anställningsvillkoren (5 kap. 7 a § UtIF).
- När det gäller legitimationsyrken krävs också ett förordnande från Socialstyrelsen (se separat avsnitt nedan).

Migrationsverket ska också vara observant på att det inte handlar om skenanställningar (prop. 2007/08:147 s. 37).

Förutom de ovannämnda villkoren rörande anställningen krävs att den sökande har ett pass vars giltighetstid täcker tillståndstiden (5 kap. 9 § UtIF).

Dessutom ska den sökandes vandel kontrolleras. För att visering eller uppehållstillstånd ska beviljas, vilket är en indirekt förutsättning för arbetstillstånd, krävs att det inte finns några anmärkningar som gör att tillstånd ska vägras på den grunden (3 kap. 1 § 6 respektive 5 kap. 17 § UtIL).

Villkoren kommenteras närmare var för sig nedan.

[Till innehållsförteckning](#)

Anställningserbjudande

En grundläggande förutsättning är att den sökande erbjudits en anställning och har fått ett anställningserbjudande av arbetsgivaren. Erbjudandet ska vara skriftligt. Migrationsverket tillhandahåller ett formulär för anställningserbjudande på sin webbplats. [Länk till anställningserbjudande](#)

Det är viktigt att formuläret för anställningserbjudande är korrekt och fullständigt ifyllt så att både den fackliga organisationen (som ska yttra sig) och Migrationsverket (som ska besluta) har tillräckligt underlag för att bedöma villkoren för anställningen.

Det ställs inga särskilda krav på att anställningen ska ha viss varaktighet utan de generella bestämmelserna om anställning i 6 kap. 2 § första och

andra styckena UtL gäller oavsett anställningens längd. Det innebär att det inte finns något särskilt regelverk för korta anställningar som t.ex. säsongsarbete eller andra tillfälliga anställningar.

Regelverket utgår från att utlänningen har endast en anställning och ett arbetstillstånd kan därför bara beviljas för en anställning även om den sökande skulle ha mer än ett erbjudande.

Ett anställningserbjudande ska visas upp även vid ansökan om förlängning eller vid andra ansökningar då den sökande redan har en anställning t.ex. en gäststuderande). Av erbjudandet ska då framgå att den sökande har fortsatt anställning och villkoren för denna.

[Till innehållsförteckning](#)

Utannonsering

Bakgrund och regler

I lagtexten (6 kap. 2 § andra stycket UtL) sägs att arbetstillstånd ”får ges endast om rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska unionen”.

Bestämmelsen innebär att det s.k. gemenskapsföreträdet ska iakttas. Principen om gemenskapsföreträde definieras som att tredjelandsmedborgare ska ges rätt till inresa och vistelse av arbetsmarknadsskäl bara om lediga platser inte kan besättas av inhemska arbetssökande, arbetssökande från andra medlemsstater eller av tredjelandsmedborgare som är permanent och lagligen bosatta i medlemsstaten och redan utgör en del av medlemsstatens reguljära arbetsmarknad.

I praktiken innebär det att tjänsten ska annonseras ut i Sverige och inom EU/EES och Schweiz för att ge svenska medborgare och tredjelandsmedborgare som är permanent bosatta här samt medborgare i EU/EES-länder och Schweiz möjlighet att söka den lediga tjänsten.

Andra sökande från Sverige eller andra EU-länder har dock inget företräde när det gäller själva tillsättningen av tjänsten utan arbetsgivaren har rätt att anställa en tredjelandsmedborgare även om EU-medborgare sökt tjänsten och även om dessa skulle ha bättre meriter.

Principen om gemenskapsföreträde är baserad på en EU-resolution från 1994 och har även inarbetats i andra rättsakter. [Länk till resolutionen](#)

Undantag

Kravet på annonsering i det här sammanhanget gäller endast vid nyrekrytering och inte i de fall då ansökan avser en anställning som den sökande har sedan tidigare. Det kan t.ex. gälla gäststuderande som redan under studietiden fått en anställning och med stöd av sitt UT för gäststuderande kunnat arbeta eller asylsökande som arbetat under

väntetiden.. Kravet på gemenskapsföreträde gäller inte heller vid en ansökan om förlängning om den grundar sig på samma anställning som tidigare.

Utannonsering kan inte heller krävas beträffande utstationerade - oavsett om det rör sig om entreprenad, koncernförflyttningar eller bemanningsföretag - eftersom det i de fallen handlar om anställningar som personen ifråga redan har (se vidare avsnittet "Anställda utomlands - utstationerade"). En fråga är om man kan kräva att den sökande ska ha haft anställningen viss tid för att göra undantag från kravet på annonsering. Det kan t.ex. röra sig om en gäststuderande som fått en anställning i slutet av den tid han eller hon haft uppehållstillstånd för studier och som sedan ansöker om uppehålls- och arbetstillstånd grundat på anställningen. I ett sådant fall kan det handla om en mycket kort tid som den sökande haft anställningen och kunnat arbeta med stöd av sitt tidigare tillstånd. Det går dock inte att sätta upp någon tidsgräns eftersom man inte rimligen kan kräva att en arbetsgivare ska utannonsera en anställning som en person redan har.

Undantag bör också gälla för anställningar som normalt inte står öppna för den reguljära arbetsmarknaden eftersom de är kopplade till en viss person med unik kompetens. Exempel på sådana anställningar är imamer, präster och andra liknande befattningar inom religiösa och ideella organisationer, ledningspersonal vid företag och anställda vid utländska statliga institutioner såsom handelskammare och informationskontor.

Till innehållsförteckning

Arbetsgivarens ansvar

Det är arbetsgivaren som ansvarar för att platsen annonseras ut. För att nå ut i Europa används i regel det europeiska platsorganet EURES. När arbetsgivaren annonserar hos Arbetsförmedlingen läggs annonsen också ut i EURES.

Det finns dock inget absolut krav på att just EURES ska användas. Om arbetsgivaren kan visa att annonsen gjorts tillgänglig inom EU/EES och Schweiz på annat sätt, t.ex. genom att annonsera via någon annan etablerad europeisk portal för platsannonser, så har gemenskapsföreträdet iakttagits. Det räcker däremot inte med att arbetsgivaren annonserar på sin egen webbplats (även om det är ett stort internationellt företag) eller att annonsera i ett antal större tidningar. För att acceptera annonsering som skett på annat sätt krävs det att arbetsgivaren eller sökanden på mycket övertygande sätt kan visa att annonseringen motsvarar EURES. Oavsett vilken portal som använts är kravet att annonsen ska ligga ute i 10 kalenderdagar. Arbetsgivaren ska ange i anställningserbjudandet när och var annonsen lades ut samt ange det referensnummer eller motsvarande som erhålls när annonsen läggs ut i t.ex. EURES.

Migrationsverkets prövning

Migrationsverket ska vid sin prövning kontrollera att arbetsgivaren angett ovannämnda uppgifter och att annonsen legat ute i minst 10 dagar med utgångspunkt från den angivna tidpunkten för annonseringen samt vid

behov också kontrollera (t.ex. via Arbetsförmedlingen) att annonsering verkligen skett.

Om arbetsgivaren inte iakttagit gemenskapsföreträdet ska ansökan avslås.

Kompletterande uppgifter från arbetsgivaren bör tas in om det inte finns något ifyllt om utannonseringen. Har arbetsgivare däremot fyllt i att annonsering inte har skett så kan ansökan normalt avslås utan komplettering.

Vad gäller vid förlängning

Kravet på gemenskapsföreträde gäller inte vid en ansökan om förlängning om ansökan grundar sig på samma anställning som tidigare.

Om förlängningen avser en ny anställning gäller däremot kravet på gemenskapsföreträde och tjänsten måste annonseras ut. Migrationsverket ska på sätt som nämnts ovan beakta detta i sin prövning.

Kravet på annonsering vid en ny anställning följer av att en tredjelandsmedborgare som har eller har haft ett tidsbegränsat arbetstillstånd inte själv har gemenskapsföreträde eftersom han eller hon inte är permanent bosatt i Sverige och inte är en del av landets reguljära arbetsmarknad.

[Till innehållsförteckning](#)

Försörjningskrav

Utlänningen ska kunna försörja sig på anställningen (6 kap. 2 § första stycket 1 UtlL).

Kravet gäller både vid den första ansökan och vid förlängning.

Som nämnts ovan under avsnittet ”Anställningserbjudande” utgår regelverket från att utlänningen har endast en anställning och att villkoret rörande försörjning är uppfyllt genom den anställningen. En ansökan där den sökande åberopar två eller flera anställningar och där försörjningskravet uppfylls endast om lönerna läggs ihop bör därför inte bifallas. Dessutom beviljas arbetstillstånd enbart för en anställning.

Det kan tyckas att kraven rörande försörjning och lön i enlighet med kollektivavtal (se nedan) uttrycker samma sak. Om en arbetstagare får lön i enlighet med kollektivavtal eller vad som är brukligt inom branschen, så bör man kunna utgå från att han eller hon också kan försörja sig. Försörjningskravet tar dock främst sikte på anställningens omfattning (prop. 2007/08:147 s. 27). Det är inte acceptabelt med en deltidstjänst som utlänningen inte kan försörja sig på även om lön utgår i enlighet med kollektivavtal. Om det däremot går att försörja sig på en deltid och lönen är avtalsenlig, så finns det inget hinder i lagstiftningen mot att en deltidstjänst ligger till grund för tillstånd.

Det går således inte att kräva en heltid för att arbetstillstånd ska beviljas utan försörjningskravet måste knytas till ett lägsta belopp för bruttolön som inte får underskridas.

I propositionen [2007/08:147](#) (s. 27) sägs att inkomsten inte får vara så låg att den anställde behöver försörjningsstöd enligt socialtjänstlagen för att klara bostad och uppehälle.

Det lägsta belopp som ska fastställas för försörjningen bör därför utgå från riksnormen för beräkning av skäliga kostnader för försörjningsstöd enligt socialtjänstlagen (4 kap. 3 § socialtjänstlagen jämförd med 2 kap. 1 § socialtjänstförordningen) med tillägg av en rimlig schablonkostnad för boende, hushållsel, resor till och från arbetet, hemförsäkring samt avgift till fackförening och A-kassa. Med tanke på att normen avser disponibelt belopp måste också ett tillägg för beräknat skatteavdrag göras.

Detta innebär att den sökande anses kunna försörja sig om bruttolönen överstiger riksnormen samt kostnaden för boende m.m. samt skatt. Hänsyn ska inte tas till om personen vid bosättning i Sverige skulle vara berättigad till offentliga bidrag, såsom barnbidrag eller bostadsbidrag. Bidrag av denna typ får inte tas med i beräkningen av lägsta inkomst före skatt.

Med stöd av ovanstående krävs för att tillstånd ska beviljas att bruttolönen uppgår till minst 13 000 kr/månad. - Observera dock att lönen inte heller får vara sämre än vad som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Det innebär att en person som har en heltidstjänst och där lönen enligt kollektivavtal ligger på t.ex. 20 000 kr måste få 20 000 i lön för att kunna beviljas arbetstillstånd.

För att undvika lönedumpning eller att lönekraven kringgås på annat sätt måste kravet på ett visst belopp för lägsta lön vara uppfyllt. Det finns normalt inte utrymme för att räkna bort fritt uppehälle, fri mat eller andra förmåner som den sökande utlovats.

För att förmåner såsom fri bostad och fria resor överhuvudtaget ska beaktas krävs att förmånerna uttryckligen ingår i anställningsvillkoren och tas upp till förmånsbeskattning. Det bör också vägas in om det är brukligt att förmåner utgår vid den typ av anställning som ansökan avser. Det är t.ex. vanligt att förmåner ingår i villkoren vid utstationering och koncernförflyttningar, dvs. då den anställde har sin anställning utomlands, I de fallen är det också vanligt med traktamenten som ska täcka de ökade kostnaderna under tjänstgöringen i Sverige. Sådana traktamenten kan i vissa fall beaktas som ett komplement till den lön som den anställde erhåller.

Om arbetstagaren inte kan försörja sig på anställningen, dvs. om lönen ligger under den nämnda miniminivån, ska ansökan avslås.

Försörjningskravet omfattar bara arbetstagaren vilket innebär att lönen inte behöver täcka försörjningen för medföljande familjemedlemmar. I propositionen hänvisade regeringen till den då pågående utredningen om

försörjningskrav vid anhöriginvandring och angav den som skäl för att inte ta upp frågan om försörjning för familjemedlemmarna (prop. [2007/08:147](#) s. 28). Upplysningsvis kan nämnas att utredningen numera är avslutad och resulterade i betänkandet "Försörjningskrav vid anhöriginvandring" ([SOU 2008:114](#)).

Till innehållsförteckning

Lön och övriga villkor

Lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor får inte vara sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen (6 kap. 2 § första stycket 2 UtlL).

Kravet gäller både vid den första ansökan och vid förlängning. Om Migrationsverket bedömer att villkoren är sämre än vad som krävs ska ansökan avslås.

Vid bedömningen av anställningsvillkoren måste också beaktas vad som sagts i föregående avsnitt om löneförmåner och traktamenten.

Informationskällor

Det är svårt att ange generellt hur Migrationsverkets bedömning av lön och övriga villkor ska gå till. Det finns alltför många yrkeskategorier och kollektivavtal samt andra variabler för att hålla uppdaterade förteckningar över aktuella löne- och villkorsnivåer för alla olika yrken. Information kan dock hämtas i relevanta kollektivavtal och i olika former av lönestatistik. Generella lönenivåer för olika yrkeskategorier kan exempelvis hämtas från [Statistiska Centralbyråns](#) webbplats eller från vissa fackförbunds webplatser. Information kan även fås genom direkta kontakter med fackförbund och branschorganisationer.

Yttrande från facket

Som en hjälp för bedömningen av anställningsvillkoren och för att undvika att arbetsgivare erbjuder löner eller andra villkor som är sämre än dem som gäller för arbetstagare som redan är bosatta i Sverige, ska berörd facklig organisation få tillfälle att yttra sig över villkoren (beträffande själva förfarandet se nedan under "Fackligt yttrande").

I förarbetena sägs att fackets yttranden är av stor betydelse som beslutsunderlag för Migrationsverket (prop. [2007/08:147](#) s. 37). Det är dock viktigt att betona att de fackliga organisationerna inte har något veto och att det är Migrationsverket som beslutar i tillståndsfrågan och har ansvaret för den slutliga bedömningen av villkoren. Det innebär att Migrationsverket kan komma att bevilja ett arbetstillstånd även om facket bedömt att villkoren inte är tillräckligt bra. En förutsättning för detta är självfallet att Migrationsverket har underlag för att göra en annan bedömning än vad den fackliga organisationen gjort.

Facket bedömer att villkoren inte är sämre

I de fall där facket bedömt att lön och övriga villkor inte är sämre än kollektivavtal eller praxis för yrket eller branschen kan Migrationsverket

regelmässigt utgå från att villkoren är uppfyllda i den delen och någon ytterligare utredning behöver inte göras. Endast om villkoren ligger på en klart lägre nivå än vad som normalt följer av kollektivavtal eller vad som är brukligt bör Migrationsverket utreda vidare och eventuellt avslå ansökan

Fackligt yttrande saknas

Om facket yttrande inte är tillräckligt för att kunna bedöma villkoren eller om fackförbundet ifråga inte kommit in med yttrande måste Migrationsverket på annat sätt bedöma villkoren. Som nämnts ovan kan det ske bl.a. genom kontroll av generella lönenivåer för yrkeskategorin ifråga. Exempelvis kan lönestatistik hämtas från [Statistiska Centralbyråns](#) webbplats eller från vissa fackförbunds webplatser. Från facket kan i regel också inhämtas uppgifter om förespråkad minimilön inom olika yrken

I många fall är kollektivavtalen ”sifferlösa” i så måtto att de inte anger lönenivåer uttryckt i kronor. Istället anges på vilket sätt och utifrån vilka kriterier den ”rätta” lönen ska räknas fram. Det kan vara ålder, utbildning, examensår, antal år i yrket etc. Det kan dock inte krävas att Migrationsverket, när facket inte yttrat sig, i det enskilda fallet ska räkna fram vilken lönenivå den sökande bör hamna på. Det torde därför vara tillräckligt att kontrollera att den erbjudna lönen inte ligger under den miniminivå som gäller för yrkesgruppen ifråga.

Om det finns oklarheter kan det också vara nödvändigt att komplettera utredningen med arbetsgivaren eller den sökande

Facket bedömer att villkoren är sämre

Om facket bedömer att lönen och/eller övriga villkor är sämre än vad som krävs bör detta också motiveras av organisationen i fråga. Om motiveringen tillsammans med övriga omständigheter tydligt visar att villkoren är för dåliga behöver i regel inte någon ytterligare utredning göras.

Om däremot fackets bedömning inte är motiverad eller förefaller tveksam med hänsyn till övrig erfarenhet och kunskap hos Migrationsverket, måste ytterligare utredning göras.

Det förekommer t.ex. att facket avstyrker enbart med motiveringen att kollektivavtal saknas. Detta är inte skäl för att avslå en ansökan och det innebär att verket måste göra en egen bedömning av anställningsvillkoren.

[Till innehållsförteckning](#)

Remiss till facket - förfarande och undantag

Berörd facklig organisation ska få tillfälle att yttra sig över löne- och anställningsvillkoren (5 kap. 7 a § UtfF).

Som framgått i föregående avsnitt är syftet med bestämmelsen att säkerställa att löne- och anställningsvillkoren inte är sämre än vad som följer av kollektivavtal eller vad som är praxis inom yrket eller branschen.

Fackets yttranden är av stor betydelse som beslutsunderlag för Migrationsverket (prop. [2007/08:147](#) s. 37).

Bestämmelsen riktar sig till Migrationsverket som har skyldighet att se till att den fackliga organisationen får tillfälle till yttrande. Skyldigheten gäller dock inte om arbetsgivaren redan inhämtat yttrande, om det är obehövligt eller om det annars föreligger särskilda skäl.

Den fackliga organisationen ska ges tillfälle till yttrande även vid en ansökan om förlängning som grundar sig på samma anställning.

Det har ingen betydelse om arbetsgivaren tecknat kollektivavtal eller ej utan facket ska beredas möjlighet till yttrande även om det saknas kollektivavtal.

Arbetsgivarens ansvar

Det är i första hand arbetsgivarens ansvar att inhämta ett fackligt yttrande (prop. [2007/08:147](#) s. 37). Arbetsgivaren bör därför lämna anställningserbjudandet till berörd facklig organisation innan det lämnas till den sökande som i sin tur bifogar erbjudandet till sin ansökan.

För Migrationsverkets del är det värdefullt om det är arbetsgivaren som hämtar in yttrandet. Det ökar andelen kompletta ansökningar och minskar handläggningstiden hos verket.

Migrationsverkets handläggning och prövning

Om arbetsgivaren inte själv hämtat in yttrande måste Migrationsverket remittera anställningserbjudandet. Den fackliga organisationen får då 10 kalenderdagar på sig för yttrandet. Har något yttrande inte kommit in inom denna tid bör Migrationsverket avgöra ärendet ändå. Någon påminnelse görs normalt inte. Bedömningen av löne- och anställningsvillkoren måste då göras utan facklig medverkan (se ovan under "Lön och övriga villkor").

Om det fackliga yttrandet är negativt för den sökande och kan komma att ligga till grund för ett avslagsbeslut bör det kommuniceras med den sökande i de fall han eller hon befinner sig i Sverige. Om den sökande *inte* befinner sig i Sverige behöver kommunikering inte ske (13 kap. 9 § UtIL).

Till innehållsförteckning

Undantag

Migrationsverket behöver inte ta in yttrande från facket om arbetsgivaren redan har gjort det, det är obehövligt eller om det annars finns särskilda skäl (5 kap. 7 a § UtIF).

Det första undantaget avser fallet då arbetsgivaren själv tar in yttrandet. Vad gäller de övriga undantagen ges ingen vägledning i propositionen utan det kommer att bli Migrationsverkets uppgift att utveckla praxis. En tänkbar utveckling är att genom överenskommelser med berörda parter på arbetsmarknaden kunna undanta vissa yrkeskategorier hos vissa arbetsgivare där villkoren regelmässigt ligger på en tillräckligt hög nivå.

För närvarande begränsas dock undantagen till yrkeskategorier eller grupper där det typiskt sett inte finns någon facklig organisation som organiserar kategorin ifråga. Det gäller således ärenden där det inte finns några rimliga utsikter att få ett fackligt yttrande som underlättar verkets bedömning. Det kan exempelvis vara fråga om imamer, präster och andra liknande befattningar inom religiösa och ideella organisationer, ledningspersonal vid företag och anställda vid utländska statliga institutioner såsom handelskammare och informationskontor.

Vad gäller vid förlängning

Kravet gäller även vid en ansökan om förlängning och även om det är samma anställning som avses. De generella förhållandena vad gäller avtal och lönenivåer kan ha ändrat sig och därför ska facket få tillfälle att yttra sig över villkoren även vid förlängning.

Till innehållsförteckning

Skenanställningar

Bakgrund

Det finns inget krav i lagstiftning eller förarbeten att Migrationsverket ska kontrollera att arbetsgivaren sköter skatter, avgifter och andra åligganden som ankommer på en arbetsgivare. Inte heller finns några krav på att kontrollera lönsamheten eller att företaget har tillräckliga ekonomiska resurser för att anställa ytterligare personal..

Däremot ska Migrationsverket vara observant på att det inte handlar om skenanställningar (prop. [2007/08:147](#) s. 37). Det kan även uttryckas som att det ska vara en ”riktig” anställning. Varken i författning eller förarbeten anges närmare vad som avses eller på vilket sätt Migrationsverket ska kunna kontrollera eller bedöma om en anställning tillkommit för skens skull.

Det som avgör i vilken utsträckning Migrationsverket ska ”kontrollera arbetsgivaren” är om det finns anledning att misstänka att det inte är en riktig anställning och att syftet med anställningserbjudandet i själva verket är något annat än att den sökande ska arbeta. Det kan t.ex. vara fråga om förtäckt anhöriginvandring.

För att det ska anses vara en ”riktig” anställning krävs inte bara att den sökande verkligen ska arbeta utan också att de villkor som angetts i anställningserbjudande gäller. Om det skulle visa sig att anställningsvillkoren i verkligheten är sämre än vad som angetts bör ansökan avslås.

Det torde fr.a. vara i samband med förlängningar som det kan framkomma att de ursprungliga anställningsvillkoren inte uppfyllts. Om det finns indikationer som pekar på en skenanställning bör den sökande i samband med förlängning visa att t.ex. lönen motsvarat vad som ursprungligen erbjöds. Det kan ske t.ex. genom att visa upp lönebesked, skattsedel etc.

Till innehållsförteckning

Migrationsverkets prövning

Så länge det rör sig om etablerade och/eller kända företag saknas normalt anledning att ifrågasätta att det är en riktig anställning och några kontroller i den delen behöver inte göras.

Omständigheter som kan tyda på sken är

- att det lämnats motstridiga uppgifter i anställningserbjudande och i ansökningshandlingarna,
- att den sökandes utbildning inte verkar svara mot arbetsuppgifterna,
- att arbetsgivaren förekommer i flera ärenden under kort tid och verkar anställa fler personer än vad verksamheten kräver,
- att den sökande ansökt flera gånger tidigare på annan grund (t.ex. anknytning) och fått avslag.

Erfarenheten kan också komma att visa att vissa yrken eller branscher bör kontrolleras oftare än andra på grund av att skenanställningar eller andra missförhållanden upptäckts.

Om det finns omständigheter som pekar på att det inte är en riktig anställning måste Migrationsverket vidta den utredning som krävs i det enskilda fallet. Det kan röra sig om kontroller med andra myndigheter, t.ex. Skatteverket eller Bolagsverket för att ta reda på om arbetsgivaren är registrerad som arbetsgivare och uppträder därefter genom att betala skatter och avgifter. Det kan också vara nödvändigt att göra utredningar med arbetsgivaren eller den sökande.

Om Migrationsverket bedömer att den sökande inte ska arbeta eller att de villkor som angetts inte kommer att gälla ska ansökan avslås. Ett sådant avslag motiveras med hänvisning till att de grundläggande kraven i 6 kap. 2 § första stycket UtIL om anställning och/eller avtalsenliga villkor inte är uppfyllda.

Till innehållsförteckning

Tillstånd före inresan

Huvudregeln är att ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd ska göras före inresan och att tillstånd inte får beviljas när utlänningen befinner sig i landet (5 kap. 18 § och 6 kap. 4 § UtIL).

Undantag

Även undantagen från kravet på tillstånd före inresan regleras i de ovannämnda lagrummen. Vad gäller arbetstillstånd så anges i 6 kap. 4 § inte närmare i vilka fall undantag kan göras utan man hänvisar till undantagen rörande uppehållstillstånd, dvs. 5 kap. 18 § andra stycket UtIL.

Förlängning

Undantag får göras då det är fråga om en förlängning av uppehålls- och arbetstillstånd som beviljats på grund av anställning (5 kap. 18 § andra stycket 6 och 6 kap. 4 § UtL).

Statusbyte

Enligt praxis görs också undantag om det rör sig om ett s.k. statusbyte, dvs. när en utlänning har uppehållstillstånd på en viss grund men söker nytt tillstånd på en annan grund. Även här kan man säga att det är fråga om en förlängningsansökan men på nya grunder. Statusbyte beviljas med stöd av 5 kap. 18 § andra stycket 9 UtL och stöd för denna tillämpning finner man i äldre förarbeten (prop. [1999/2000:43](#) s. 65) som alltså torde vara relevanta.

Ett särskilt fall av statusbyte som nu uttryckligen reglerats är när en utlänning som haft uppehållstillstånd som gäststuderande ansöker om arbetstillstånd på grund av anställning (se nedan under "Gäststuderande").

I övrigt bör statusbyte ändå godkännas i de flesta fall där den sökande haft ett uppehållstillstånd i Sverige för annat syfte än rent besök.

Som exempel kan nämnas en utlänning som haft uppehålls- och arbetstillstånd på grund av anknytning (uppskjuten invandringsprövning) men som efter att anknytningen upphört ansöker om nytt tillstånd grundat på ett anställningserbjudande. I just den speciella situationen måste man vara uppmärksam på att den sökande också kan ha rätt till permanent uppehållstillstånd (PUT) som ett led i den uppskjutna invandringsprövningen om han/hon har två års anställning bakom sig (se handbokens kapitel 10.6). Om den sökande inte har rätt till PUT inom ramen för uppskjuten invandringsprövning så kan ett tidsbegränsat uppehålls- och arbetstillstånd beviljas på grund av anställningen. Arbetstillstånd bör i ett sådant fall begränsas till både arbetsgivare och yrke.

Asylsökande som fått avslag

En utlänning som varit asylsökande och som har ett lagakraftvunnet avslagsbeslut och som har en anställning kan under vissa förutsättningar beviljas uppehålls- och arbetstillstånd utan att behöva lämna landet (5 kap. 15 a § och 18 § andra stycket 7 samt 6 kap. 4 § UtL). Vilka dessa förutsättningar är beskrivs närmare i avsnittet "Asylsökande med avslagsbeslut" nedan.

Gäststuderande

Utlänningar som har uppehållstillstånd för studier på högskolenivå och som har ett anställningserbjudande får beviljas uppehålls- och arbetstillstånd utan att lämna landet om de slutfört studier som motsvarar 30 högskolepoäng eller genomfört en termins forskarstudier (5 kap. 18 § andra stycket 8 och 6 kap. 4 § UtL).

De materiella förutsättningarna för att bevilja arbetstillstånd är beskrivna i avsnittet "Villkor för att bevilja arbetstillstånd".

Till innehållsförteckning

Ansökan efter besök hos arbetsgivare

En utlänning som fått visering för att besöka en arbetsgivare (eller som rest in viseringsfritt i detta syfte) - och som får en anställning - kan under vissa förutsättningar beviljas tillstånd utan att lämna landet. Förutsättningarna är att anställningen avser ett arbete där det råder stor efterfrågan på arbetskraft samt att arbetsgivaren förorsakas olägenheter om utlänningen måste lämna Sverige för att göra en ansökan eller att det annars föreligger särskilda skäl.

Bestämmelsen om undantag från huvudregeln såvitt gäller uppehållstillstånd finns i 5 kap. 18 § tredje stycket UtIL. Något motsvarande undantag rörande arbetstillstånd finns dock inte. Det borde rätteligen ha funnits en hänvisning till nämnda lagrum i 6 kap. 4 § UtIL men av förbiseende har någon sådan inte tagits in. Undantag såvitt avser arbetstillstånd får istället göras med hänvisning till synnerliga skäl (6 kap. 4 § jämförd med 5 kap. 18 § andra stycket 9 UtIL).

En första förutsättning för att detta undantag ska vara tillämpligt är att ansökan kommit in medan viseringen fortfarande gäller eller under den tillståndsfria tiden (prop. [2007/08:147](#) s. 52).

Mot bakgrund av villkoret om stor efterfrågan på vissa yrkeskategorier ska Migrationsverket, i samråd med Arbetsförmedlingen, upprätta en särskild förteckning över sådana yrken (5 kap. 12 § UtIF). För att undantag ska göras bör den sökandes yrke finnas upptaget på denna förteckning. Det är dock inget absolut krav att yrket finns på förteckningen men om det inte gör det måste den sökande eller arbetsgivaren på ett övertygande sätt kunna visa att det råder stor efterfrågan. Förteckningen finns tillgänglig på Migrationsverkets webbplats. [Länk till förteckningen](#)

Det bör betonas att den nämnda förteckningen inte har någon annan funktion än att vara underlag för bedömningen av om just den här kategorin kan beviljas tillstånd efter inresan. Den har inte någon inverkan alls när det gäller prövningen av övriga typer av ansökningar.

För att undantag ska göras från kravet på tillstånd före inresan krävs också att arbetsgivaren förorsakas olägenheter om den sökande måste lämna Sverige för att göra ansökan eller att det annars finns särskilda skäl. Olägenheterna kan vara av såväl ekonomisk som praktisk natur. Som exempel anges i förarbetena att arbetsgivaren har ett akut behov av viss kompetens och att återvändandet skulle innebära att en viss verksamhet inte kan bedrivas med ett kännbart ekonomiskt avbräck som följd (prop. [2007/08:147](#) s. 58).

Med särskilda skäl avses enligt propositionen omständigheter som inte är kopplade till arbetsgivaren och där det framstår som orimligt att den

sökande måste resa till ett annat land för att ansöka. Några närmare exempel ges inte men det bör t.ex. kunna hänföra sig till förhållandena i hemlandet eller liknande.

Till innehållsförteckning

Tillståndstider

Längst två år åt gången

Arbetsstillstånd beviljas för den tid anställningen gäller dock längst två år (6 kap. 2 a § första stycket UtIL). Även om den anställda har en anställning tills vidare så får tillstånd bara ges för två år.

Om anställningen och vistelsen i Sverige är längre än tre månader ska utlänningen också ha uppehållstillstånd, vilket beviljas för samma tid som arbetsstillståndet med stöd av 5 kap. 10 § UtIL.

Enligt tidigare lagstiftning kunde permanent uppehållstillstånd beviljas på grund av en anställning redan vid första ansökan om den sökande hade en unik kompetens. Den möjligheten finns inte längre.

Sammanlagt längst fyra år

Den sammanlagda tillståndstiden för arbetsstillstånd får inte vara längre än fyra år (6 kap. 2 a § andra stycket UtIL).

I avsnittet ”Exempel” nedan redovisas ett antal ansökningssituationer och ges förslag till beslut vad gäller giltighetstid och begränsning av tillstånden.

Till innehållsförteckning

Begränsning av arbetsstillståndet

Under de första två åren ska ett arbetsstillstånd knytas till en viss arbetsgivare och till ett visst slag av arbete. Efter en sammanlagd tillståndstid om två år ska tillståndet bara begränsas till ett visst slag av arbete (6 kap. 2 a § tredje stycket UtIL).

Begränsning till yrke

Ett arbetsstillstånd ska begränsas till yrke under samtliga de fyra år som det är möjligt att bevilja tidsbegränsat arbetsstillstånd. Ett sådant får inte beviljas för längre tid än sammanlagt fyra år (6 kap. 2 a § andra stycket UtIL).

Det behöver dock inte vara samma yrke hela tiden utan det är möjligt att byta yrke. För att byta anställning till ett nytt yrke krävs alltid nytt arbetsstillstånd.

Begränsning till arbetsgivare

Arbetsstillståndet ska knytas till en viss arbetsgivare bara under de två första åren. Detta gäller även om arbetstagaren byter yrke. Om arbetstagaren exempelvis haft arbetsstillstånd i två år som chaufför hos bolag A men efter

två år söker nytt tillstånd på grund av en anställning som hamnarbetare hos bolag B så ska tillståndet begränsas enbart till yrket. Arbetstagaren ifråga får alltså "Arbetsstillstånd som hamnarbetare" och kan byta arbetsgivare utan att söka nytt arbetstillstånd så länge det är inom samma yrke.

Förlängning under den första tvåårsperioden

Det bör särskilt uppmärksammas vad som gäller då en arbetstagare ansöker om förlängning innan den första tvåårsperioden löpt ut. Situationen kan uppstå om den första anställningen var kortare än två år eller om anställningen upphört och arbetstagaren av den anledningen söker ett nytt tillstånd.

En strikt tolkning av bestämmelsen att arbetsstillståndet efter två år enbart ska begränsas till yrke får konsekvenser som knappast sammanfaller med lagstiftarens intentioner om ett effektivare och mer flexibelt system för arbetskraftsinvandring. En sådan tolkning innebär nämligen att förlängning under den första tvåårsperioden bara skulle ges för tiden fram till sammanlagt två års tillstånd. Därefter skulle arbetstagaren vara tvungen att ansöka på nytt om ett tillstånd utan begränsning till arbetsgivare, även om han eller hon inte har bytt arbetsgivare eller har för avsikt att göra det.

En rimlig tolkning av bestämmelsen är istället att det inte är möjligt att begränsa beträffande arbetsgivare när beslut fattas efter sammanlagt två års tillstånd men att det däremot är möjligt att förlänga ett arbetsstillstånd "över tvåårsgränsen" med begränsning både till arbetsgivare och yrke. I ett sådant beslut bör dock arbetstagaren upplysas om möjligheten att efter en sammanlagd tillståndstid om två år kunna söka ett tillstånd utan begränsning till arbetsgivare. Se närmare under exempel 3 och 4 nedan.

Ingen begränsning till ort

Enligt det regelsystem som tidigare tillämpades begränsades tillståndet inte bara till en viss namngiven arbetsgivare utan också till den arbetsplats/ort där arbetet skulle utföras. En arbetsgivare kan ju ha flera arbetsplatser på samma ort eller verksamhet på flera orter. Mot bakgrund av det numera inte görs någon prövning angående behovet av arbetskraft utan det bara är nivån på lön och övriga anställningsvillkor som prövas så saknas anledning att begränsa tillståndet till arbetsgivarens verksamhet på en viss ort eller arbetsplats.

Anställda hos bemannings- och konsultföretag

Då den sökande är anställd hos ett bemannings- eller konsultföretag som i sin tur hyr ut arbetskraft till andra företag uppstår vissa frågor om begränsningen av arbetsstillståndet och vilka villkor som ska prövas och vara uppfyllda. Anledningen är att det är bemanningsföretaget som är arbetsgivare medan arbetet utförs hos ett annat företag som köper in tjänsten. Det företag som köper in tjänsten kan i det här sammanhanget kallas för uppdragsgivare. Det innebär i princip att det är villkoren för anställningen hos bemanningsföretaget som ska prövas och svara mot förutsättningarna i 6 kap. 2 § UtlL. Principen kan dock i regel upprätthållas bara då det är fråga om svenska bemanningsföretag.

Om det är ett svenskt bemanningsföretag som är arbetsgivare bör arbetstillståndet knytas till bemanningsföretaget och inte till den som köper in tjänsten. Om vi som exempel tar en IT-konsult som har ett anställningserbjudande hos Konsultföretaget AB så ska tillståndet under de första två åren begränsas till arbete som "IT-konsult hos Konsultföretaget AB". Någon begränsning till ort anges inte. Sedan har det ingen betydelse vilket företag som köper in tjänsten och om den sökande ska vara IT-konsult hos ett företag i Göteborg eller hos ett annat företag i Linköping. Arbetsstället ska alltså inte anges i begränsningen och det är även möjligt att byta arbetsställe utan att söka nytt arbetstillstånd så länge det är samma arbetsgivare och samma yrke.

Om det däremot är ett utländskt bemanningsföretag som är arbetsgivare så kan det bli nödvändigt att istället bedöma "anställningsvillkoren" hos uppdragsgivaren, dvs. det företag som köper in tjänsten och likaså att knyta tillståndet till uppdragsgivaren istället för arbetsgivaren (se avsnittet "Utländsk arbetsgivare utan representation i Sverige").

Till innehållsförteckning

Exempel

Här redovisas ett antal ansökningssituationer och ges förslag till beslut vad gäller giltighetstid och begränsning av tillstånden. I samtliga fall förutsätts att de materiella villkoren för att bevilja tillstånd är uppfyllda och att ansökan om förlängning görs i rätt tid, dvs. innan föregående tillstånd löper ut eller inom tre månader från det att en anställning upphörde.

Exempel 1 - samma anställning

a) A är bilmekaniker och har erbjudande om anställning tills vidare hos Nilssons Bil o Plåt.

A beviljas uppehålls- och arbetstillstånd i två år. Arbetstillståndet begränsas till anställning som bilmekaniker hos Nilssons Bil och Plåt.

b) Efter två år ansöker A om förlängt tillstånd. Han har fortfarande en anställning tills vidare som bilmekaniker hos Nilssons Bil och Plåt.

A beviljas uppehålls- och arbetstillstånd i ytterligare två år. Arbetstillståndet begränsas till anställning som bilmekaniker. A kan alltså byta arbetsgivare under tillståndstiden utan att ansöka om nytt arbetstillstånd under förutsättning att han fortsätter arbeta som bilmekaniker.

c) Efter fyra år ansöker A om förlängt tillstånd. Han har fortfarande en anställning tills vidare som bilmekaniker hos Nilssons Bil o Plåt.

A beviljas permanent uppehållstillstånd även om han inte uttryckligen yrkat det. Tidsbegränsat arbetstillstånd får inte beviljas för längre tid än sammanlagt fyra år.

Exempel 2 - byte av arbetsgivare efter två år

a) B har haft uppehålls- och arbetstillstånd som bilmekaniker hos Nilssons Bil och Plåt i två år. Vid ansökan om förlängning har B ett erbjudande om anställning tills vidare som chaufför hos Svenssons Åkeri AB.

B beviljas uppehålls- och arbetstillstånd i ytterligare två år. Arbetstillståndet begränsas till anställning som chaufför. Tillståndet ska således efter två år begränsas enbart till yrke, även om den arbetstagaren bytt yrke och/eller arbetsgivare.

b) Efter fyra år ansöker B om förlängning. Det visar sig att han under den andra tillståndspanen bytt arbetsgivare och nu jobbar som chaufför hos Expressbolaget..

B beviljas PUT. Byte av yrke och/eller arbetsgivare påverkar inte möjligheten att få PUT efter fyra år.

Exempel 3 - nytt tillstånd efter sex månader

a) C är bilmekaniker och har erbjudande om provanställning i sex månader hos Nilssons Bil o Plåt.

C beviljas uppehålls- och arbetstillstånd i sex månader. Arbetstillståndet begränsas till anställning som bilmekaniker hos Nilssons Bil och Plåt.

b) Efter sex månader ansöker C om förlängt tillstånd. Han har nu fått erbjudande om fast anställning som bilmekaniker hos Nilssons Bil och Plåt.

C beviljas uppehålls- och arbetstillstånd i två år . Arbetstillståndet begränsas till anställning som bilmekaniker hos Nilssons Bil och Plåt. I beslutet lämnas en upplysning om att man efter sammanlagt två års tillstånd kan ansöka om AT utan begränsning till arbetsgivare.

Exempel 4 - byte av anställning under tillståndstiden

a) D beviljades uppehålls- och arbetstillstånd som bilmekaniker hos Nilssons Bil och Plåt i två år. Efter ett år upphör anställningen hos Nilssons Bil och Plåt men D får en ny anställning och ansöker om nytt arbetstillstånd inom fristen på tre månader. Den nya anställningen är som bilmekaniker hos Verkstan AB och gäller tills vidare. När ansökan kommer in har D redan påbörjat anställningen hos Verkstan AB med stöd av undantaget i 5 kap. 3 § första stycket Utf.

Under tiden mellan anställningarna var D arbetslös i en månad och när Migrationsverket ska besluta i D:s ärende återstår tio månader av det ursprungliga uppehålls- och arbetstillståndet.

D beviljas två års uppehålls- och arbetstillstånd med begränsning av arbetstillståndet till anställning som bilmekaniker hos Verkstan AB. I beslutet lämnas en upplysning om att man efter sammanlagt två års tillstånd kan ansöka om AT utan begränsning till arbetsgivare.

Både uppehålls- och arbetstillstånd beviljas. D har visserligen ett gällande uppehållstillstånd och det skulle räcka att bevilja ett nytt arbetstillstånd och i beslutet hänvisa till att innehavaren har gällande uppehållstillstånd. För att göra det tydligt att innehavaren har både uppehålls- och arbetstillstånd grundat på den nya anställningen och undvika att tillstånden finns i olika tillståndsbevis bör båda uppehålls- och arbetstillstånd beviljas och skrivas in i samma bevis.

[Till innehållsförteckning](#)

Anställningen upphör - återkallelse

Om anställningen upphör under pågående tillståndsperiod får uppehållstillståndet återkallas om inte utlänningen inom tre månader, från det anställningen upphörde, har fått en ny anställning som omfattas av arbetstillståndet eller inom samma tid ansökt om arbetstillstånd med anledning av en ny anställning (7 kap. 3 § första stycket 2 UtIL).

Som framgår är det uppehållstillståndet som återkallas. Arbetstillståndet kan inte återkallas utan det upphör först när giltighetstiden löper ut.

Möjligheten att stanna kvar tre månader för att söka nytt jobb gäller oavsett om det är arbetsgivaren eller arbetstagaren som avslutar anställningen. Den gäller alltså även om arbetstagaren själv säger upp sig.

Observera att bestämmelsen i 7 kap. 3 § säger att återkallelse *får* ske efter tre månader vilket således innebär att återkallelse inte måste ske. Om den sökande har en ny tillståndsgrundande anställning saknas i regel anledning att återkalla UT även om den nya ansökan kommer in senare än efter tre månader. Om utlänningen däremot inte har någon ny anställning eller om det finns uppenbara omständigheter som talar emot att underlåta återkallelse, t.ex. att den sökande aldrig påbörjat den första anställningen, så bör återkallelse övervägas.

Den som har fått en ny anställning och som ansöker om nytt arbetstillstånd inom giltighetstiden för det tidigare tillståndet är undantagen från kravet på arbetstillstånd i avvaktan på att tillståndsfrågan avgörs (5 kap. 3 § UtIF). Arbetstagaren kan alltså påbörja den nya anställningen i avvaktan på prövning av den nya ansökan. Undantaget gäller således även om Migrationsverket öppnar ett återkallelseärende och tills detta är slutligt avgjort.

Om Migrationsverket beslutar att återkalla uppehållstillståndet ska det samtidigt meddelas beslut om utvisning såvida inte särskilda skäl talar emot det (8 kap. 16 § UtIL).

[Till innehållsförteckning](#)

Permanent uppehållstillstånd

En utlänning som under de senaste fem åren haft uppehållstillstånd för arbete i sammanlagt fyra år får beviljas permanent uppehållstillstånd (5 kap. 5 § UtIL).

Eftersom villkoret är ”uppehållstillstånd för arbete” krävs att arbete i Sverige varit den huvudsakliga grunden för tillståndet. Det innebär t.ex. att uppehållstillstånd för studier inte kan räknas in även om den studerande arbetat under studietiden.

Inledningsvis bör noteras att tidsbegränsat arbetstillstånd inte får beviljas för mer än sammanlagt fyra år (6 kap. 2 a § andra stycket UtIL) samt att den som efter fyra år inte beviljas permanent uppehållstillstånd ska lämna landet (prop. [2007/08:147](#) s. 30).

Kommentarerna i förarbetena är få men nedanstående uttalande är centralt för tolkningen av bestämmelsen.

I propositionen sägs bl.a. att ”En person som haft uppehållstillstånd för arbete i sammanlagt fyra år bör kunna beviljas permanent uppehållstillstånd. Genom arbetet har arbetstagaren visat sig bidra till samhällsutvecklingen och fått en stark koppling till Sverige. Sammantaget bör detta berättiga till ett permanent uppehållstillstånd om inte skäl enligt 5 kap. 17 § UtIL talar emot” (prop. [2007/08:147](#) s. 29).

Mot bakgrund av bl.a. uttalandet kan man dra slutsatsen att prövningen främst bör vara bakåtblickande. Dvs. det viktiga är att den sökande under de senaste fem åren haft uppehållstillstånd för arbete i sammanlagt fyra år. Det är dock rimligt att kräva att den sökande verkligen har haft anställning och arbetat under tillståndstiden, eftersom det enligt uttalandet är arbetet som gett den starka kopplingen till Sverige.

Varken i lagstiftningen eller propositionen uttalas något krav på att den sökande alltså har en anställning eller - i de fall den sökande har en anställning - kräva att de grundläggande villkoren för arbetstillstånd är uppfyllda. I förslagsrutan på s. 28 i propositionen sägs visserligen att de grundläggande villkoren för uppehållstillstånd fortfarande ska vara uppfyllda men betydelsen av detta är oklar och det kan tolkas som att uttalandet främst torde syfta på den ovannämnda vandelsprövningen.

För att bevilja permanent uppehållstillstånd bör den sökande därför kunna visa, t.ex. genom anställningsintyg eller liknande, att han eller hon varit anställd under de fyra åren. Sedvanlig vandelsprövning ska också göras.

En person som haft uppehållstillstånd grundat på anställning i fyra år men som under längre perioder inte arbetat (t.ex. på grund av arbetslöshet, föräldraledighet eller sjukskrivning) kan därför inte påräkna att få permanent uppehållstillstånd. Hur lång bortovaro från arbetet som kan accepteras under de fyra ”tillståndsåren” går inte att generellt ange utan

måste bedömas i det enskilda fallet. Ovan sägs att prövningen bör fokuseras på vad som skett under de fyra åren men i tveksamma fall bör det även ha betydelse vad som gäller beträffande den fortsatta vistelsen här. Det bör t.ex. ha betydelse om den sökande arbetar och även om det kan bedömas att den tidigare bortovaron från arbete varit av tillfällig natur och att sökanden numera förefaller vara väl etablerad på arbetsmarknaden.

Till innehållsförteckning

Asylsökande med avslagsbeslut

Som nämnts under avsnittet ”Tillstånd före inresan” kan asylsökande som har ett lagakraftvunnet avslagsbeslut och som har en anställning under vissa förutsättningar få uppehålls- och arbetstillstånd utan att behöva lämna landet. Förutsättningarna för att beviljas tillstånd finns i 5 kap. 15 a § UtL och undantag från kravet på tillstånd före inresan görs i 5 kap. 18 § andra stycket 7 beträffande uppehållstillstånd och 6 kap. 4 § UtL beträffande arbetstillstånd.

Handläggning

Liksom andra ansökningar som grundar sig på en anställning eller ett erbjudande om anställning handläggs, i enlighet med arbetsordningen, ansökningar enligt 5 kap. 15 a § av AT-enheterna. Enligt nuvarande arbetsfördelning mellan AT-enheterna är det AT-enheten i Stockholm som handlägger dessa ärenden. Om en ansökan enligt 5 kap. 15 a § lämnas in till någon annan enhet inom verket ska ansökan omedelbart lämnas över till AT-enheten i Stockholm för prövning dels av inhibitionsfrågan (se nedan) och i sak.

Villkor

Villkor beträffande ansökan

Ansökan om arbetstillstånd måste ha kommit in senast två veckor efter det att beslutet att avslå asylansökan vann laga kraft (5 kap. 15 a § andra stycket UtL). Vid beräkning av tiden ska lagen om beräkning av lagstadgad tid ([1930:173](#)) tillämpas.

Det viktiga är att ansökan lämnas in senast två veckor efter laga kraft. Ansökan behöver inte vara komplett när den lämnas in utan kan kompletteras efter hand. Detta gäller även ansökningsavgiften som alltså inte behöver vara betald för att ansökan ska anses ha kommit in i rätt tid.

Om ansökan kommer in senare än två veckor efter laga kraft ska ansökan avvisas. Ett beslut att avvisa en ansökan kan överklagas till Migrationsdomstolen.

Laga kraft

Ett beslut från Migrationsverket som inte överklagas vinner laga kraft när det gått tre veckor efter att den asylsökande tagit del av beslutet eller dessförinnan om utlänningen nöjdförklarar sig. Vid nöjdförklaring vinner beslutet laga kraft direkt då förklaringen avges. Detta gäller även om

nöjdförklaringen avges efter det att utlänningen överklagat domen. Mer om nöjdförklaring finns att läsa i handbokens kapitel 29.

En dom från en migrationsdomstol som inte överklagas vinner laga kraft efter tre veckor från den dag domen meddelades. Om domen inte meddelats vid muntlig förhandling och det inte heller vid sådan förhandling har tillkännagetts när domen kommer att meddelas, vinner den dock laga kraft tre veckor efter det att utlänningen fick del av domen. (16 kap. 10 § UtlL). Om utlänningen nöjdförklarar sig över domstolens dom vinner den laga kraft direkt.

Migrationsöverdomstolens avgöranden vinner laga kraft direkt.

Ansökan före laga kraft

Det förekommer att ansökningar om uppehålls- och arbetstillstånd lämnas in före det att avslagsbeslutet vunnit laga kraft. Det finns ingen bestämmelse som säger att ansökan måste lämnas in efter laga kraft utan regeln i 5 kap. 15 a § säger att ansökan måste komma in till verket senast två veckor efter laga kraft. Migrationsverket har alltså ingen rättslig grund att avvisa eller underkänna ansökningar enbart på den grunden att de lämnats in innan beslutet vunnit laga kraft. Däremot finns ingen rättslig grund för att kunna pröva en ansökan enligt 5 kap. 15 a § innan beslutet vunnit laga kraft. Ansökan kan alltså avvisa på den grunden att den inte kan prövas.

Resultatet av en ansökan som lämnas in före laga kraft avgörs av vid vilken tidpunkt Migrationsverket tar upp ansökan till behandling. Gör man det först efter laga kraft så är bestämmelsen i 5 kap. 15 a § tillämplig och eftersom ansökan har kommit in inom två veckor efter laga kraft så kan den prövas materiellt.

Tar verket däremot upp ärendet och prövar innan laga kraft, så är inte 5 kap. 15 a § tillämplig och ansökan bör därför avvisas. Fråga uppkommer då om verket i vissa fall bör avvakta med att ta upp en ansökan till prövning till dess att den kan prövas materiellt. - Generellt gäller att ansökningar bör prövas så snart som möjligt vilket innebär att verket inte bör ha ansökningar vilande. Har de lämnats in innan migrationsdomstolen ens avkunnat dom bör de regelmässigt avvisas. Däremot kan det finnas anledning att avvakta i de fall då migrationsdomstolen hunnit avkunna sin dom, eftersom laga kraft då kommer att infalla inom kort - såvida inte utlänningen överklagar eller uttrycker att han eller hon avser överklaga. Någon närmare riktlinje än så kan f.n. inte ges.

Villkor rörande anställningen

Villkoren vad gäller själva anställningen, dvs. krav på försörjning, löne- och anställningsvillkor, fackligt yttrande m.m. är desamma som för andra sökande (se avsnittet "villkor för anställningen"). Samtliga villkor utom annonsering (gemenskapsföreträde) ska vara uppfyllda. Eftersom det i de här fallen rör sig om en anställning som den sökande redan har kan man inte kräva att arbetsgivaren ska annonsera ut den.

Förutom de nämnda villkoren krävs att den sökande vid ansökningstillfället har en anställning som varat i minst sex månader och som sträcker sig minst ett år framåt i tiden räknat från ansökningstillfället. Det måste alltså vara fråga om samma anställning.

De ovannämnda allmänna kraven enligt 6 kap. 2 § första stycket UtIL ska ha varit uppfyllda under hela den gångna anställningstiden och även gälla för tiden framöver. Det krävs alltså att den sökande kunnat och fortfarande kan försörja sig på anställningen och att lön och övriga anställningsvillkor inte är sämre än kollektivavtal eller vad som följer av praxis för yrket eller branschen.

Den sökande måste också ha arbetat legalt vilket innebär att han eller hon måste ha varit undantagen från kravet på arbetstillstånd enligt 5 kap. 4 § UtIF (AT-UND).

Till innehållsförteckning

Inhibition

Om en utlänning ansökt om uppehållstillstånd enligt 5 kap. 15 a § UtIL får Migrationsverket besluta om inhibition vad gäller verkställigheten av avvisnings- eller utvisningsbeslutet (12 kap. 12 a § UtIL).

Förutsättningar för inhibition

Återvändandearbetet ska inte avbrytas enbart för att den asylsökande lämnat in en ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd med stöd av 5 kap. 15 a §. Först om inhibition beslutas så avbryts arbetet.

För att besluta om inhibition bör krävas att en första bedömning visar att det finns realistiska förutsättningar för att tillstånd ska komma att beviljas. Det innebär att det ska finnas ett anställningserbjudande och att det av erbjudandet eller annan dokumentation framgår att anställningen redan varat i minst sex månader och sträcker sig minst ett år framåt. Inhibition bör inte meddelas enbart på grund av ett påstående om att det finns en anställning eller ett anställningserbjudande som inte närmare visar arbetets omfattning etc. Det kan inte krävas att alla villkor ska kunna bedömas men den samlade bedömningen bör peka på att tillstånd kan komma att beviljas.

Det kan knappast krävas att den sökande ska visa att ansökningsavgiften har betalats för att besluta om inhibition. Ansökan kan visserligen inte handläggas förrän avgiften är betald men om övriga omständigheter pekar på att tillstånd kan komma att beviljas bör den sökande få möjligheten att komplettera vad avser betalningen.

Handläggning

Ansökan om inhibition handläggs av en AT-enhet. Om en ansökan lämnas in till någon annan enhet inom verket ska, i enlighet med arbetsordningen, ansökan omedelbart överlämnas till en AT-enhet för prövning av frågan om inhibition (AT-enheten i Stockholm).

Mot bakgrund av att den sökande har ett lagakraftvunnet beslut om avvisning eller utvisning bör AT-enheten alltid ta ställning till frågan om inhibition när en ansökan av det här slaget kommer in. Om inhibition meddelas ska separat beslut om inhibition fattas. Detsamma gäller ett beslut om att inte inhibera om den sökande uttryckligen har begärt inhibition. I övriga fall då AT-enheten inte inhiberar behöver åtgärden enbart dokumenteras i en tjänsteanteckning.

Observera att frågan om inhibition blir aktuell även vid en ansökan om förlängt uppehållstillstånd. I och med att det tidigare uppehållstillståndet löper ut blir avlägsnandebeslutet verkställbart och AT-enheten måste därför ta ställning till inhibitionsfrågan i avvaktan på en eventuell förlängning.

Fler inhibitionsärenden samtidigt

Mot bakgrund av att ansökan avser en asylsökande med ett lagakraftvunnet avslagsbeslut kan det samtidigt finnas ett öppet verkställighetsärende (V-UT). Det är därför viktigt att vara observant på att inhibitionsfrågan samtidigt kan vara aktuell inom ramen för ett sådant ärende.

När AT-enheten beslutar om inhibition är det därför viktigt att i beslutet ange att inhibitionsprövningen enbart görs med avseende på arbetstillståndsfrågan. Om några andra yrkanden görs ska de prövas av en förvaltningsprocessenhet, både i sak och beträffande inhibition.

Det kan i den här typen av ärenden vara mycket viktigt att AT-enheten och den berörda förvaltningsprocessenheten har kontakt med varandra t.ex. innan avgörande beslut att bevilja tillstånd, meddela inhibition eller upphäva en inhibition. Genom god kontakt kan måhända dubbla inhibitionsbeslut undvikas liksom oklarheter och risk för missförstånd i samband med att en inhibition ska hävas.

Om det ändå skulle bli så att både en AT-enhet och en förvaltningsprocessenhet har beslutat om inhibition måste en enhet som häver ”sin” inhibition vara mycket observant på att enbart häva det inhibitionsbeslut som man själv fattat. Det måste också noggrant anges i beslutet vilket ärende som legat till grund för inhibitionen och vilken prövning som gjorts så att beslutet inte kan uppfattas som om även den andra inhibitionen hävts.

[Till innehållsförteckning](#)

Familjemedlemmar

Allmänna bestämmelser

Familjemedlemmar till arbetstagare kan beviljas uppehållstillstånd (4 kap. 4 a § UtlF).

Med stöd av 6 kap. 3 § UtlL kan även arbetstillstånd beviljas familjemedlemmarna. Enligt praxis beviljas arbetstillstånd dock bara om arbetstagaren beviljats minst sex månaders uppehålls- och arbetstillstånd.

Med familjemedlemmar avses:

- make/maka och sambo
- barn under 21 år till arbetstagaren eller till hans eller hennes make/maka eller sambo.
- barn som är 21 år eller äldre om de är beroende av föräldern för sin försörjning.

Upphålls- och arbetstillstånd för familjemedlemmar beviljas för samma tid som för arbetstagaren.

Huvudregeln om uppehållstillstånd före inresan gäller även familjemedlemmar. Om arbetstagaren själv ansökt efter inresan och beviljats tillstånd kan dock även familjemedlemmarna beviljas tillstånd efter inresan, om de befinner sig i Sverige och har ansökt samtidigt som arbetstagaren.

Familjemedlemmar till före detta asylsökande

Familjemedlemmar till en före detta asylsökande som beviljats uppehållstillstånd med stöd av 5 kap 15 a § UtlL beviljas uppehållstillstånd med stöd av 5 kap 15 a § första stycket 2 UtlL, om familjemedlemmarna själva varit asylsökande och fått beslut om avslag som vunnit laga kraft samt inte har lämnat Sverige. - Om förutsättningarna är annorlunda, t.ex. om de ansöker utanför Sverige så gäller de allmänna bestämmelserna som beskrivits ovan.

Bestämmelsen i 5 kap 15 a § första stycket 2 hänvisar i sin tur till 5 kap. 3 och 3 a §§ samma lag. Detta innebär att reglerna för medföljande barn skiljer sig något från de allmänna reglerna. Mot bakgrund av hänvisningen till anknytningsreglerna i 5 kap. 3 och 3 a §§ UtlL gäller åldersgränsen 18 år beträffande barnen jämfört med 21 år enligt de allmänna reglerna ovan. Barn över 18 år omfattas inte även om de är beroende av föräldern.

[Till innehållsförteckning](#)

Särskilda kategorier

Här behandlas några yrkeskategorier eller typer av anställningar där särskilda frågor gör sig gällande.

Legitimationsyrken

För att bevilja arbetstillstånd för legitimationsyrken måste det förutom anställningserbjudande finnas ett förordnande från Socialstyrelsen som visar att läkaren/sköterskan etc. får arbeta i Sverige. Även övriga villkor måste vara uppfyllda. Generellt gäller att det är arbetsgivarens ansvar att kontrollera att den anställda har de kvalifikationer och behörigheter som krävs för att få arbeta. Migrationsverket ska därför normalt inte behöva

kontrollera den saken. Med tanke på den stora betydelse utövandet av legitimationsyrken har för liv och hälsa är det dock nödvändigt att kontrollera att förordnande finns innan arbetstillstånd beviljas.

En förteckning över legitimationsyrkena finns på Socialstyrelsens webbplats.
[Länk till förteckning](#)

[Till innehållsförteckning](#)

Anställda utomlands - utstationerade

Många av de tredjelandsmedborgare som ansöker om AT har sin anställning utomlands men ska utföra arbetet i Sverige.

I princip alla som är anställda utomlands och som ska arbeta i Sverige faller under någon av de tre nedanstående definitionerna av utstationering enligt 3 § lagen om utstationering av arbetstagare (1999:678). De kan därför även kallas för utstationerade. Med utstationering avses

- att arbetsgivaren för egen räkning och under egen ledning sänder arbetstagare till Sverige enligt avtal med en mottagare av tjänsten som är verksam i Sverige (t.ex. entreprenad) eller
- att arbetsgivaren sänder arbetstagare till ett företag eller en arbetsplats i Sverige som tillhör samma koncern som företaget där arbetstagaren är anställd eller
- att ett bemanningsföretag hyr ut arbetskraft till ett användarföretag i Sverige.

Ett typiskt exempel från den första kategorin är en entreprenad där ett utländskt företag enligt kontrakt åtar sig ett uppdrag i Sverige (t.ex. ett bygge) och tar med sin egen personal för att utföra uppdraget.

Den andra kategorin avser s.k. koncernförflyttningar eller ”Intra-corporate transferees (ICT)” för att använda den engelska termen. Upplysningsvis kan nämnas att Europeiska kommissionen under våren 2009 avser att lägga fram ett förslag om ett EG-direktiv rörande ICT från tredje land.

Det bör understrykas att utstationeringslagen inte innehåller några bestämmelser om vad som kan krävas för att bevilja AT för utstationerade utan det är en arbetsrättslig lagstiftning som anger vilka krav beträffande anställningsvillkor m.m. som värdlandet får ställa på en arbetsgivare i ett annat land vid utstationering till Sverige.

[Till innehållsförteckning](#)

AT för utstationerade

Alla tredjelandsmedborgare som arbetar i Sverige på grund av en anställning - här eller utomlands - måste ha arbetstillstånd (2 kap. 7 § UtIL). Kravet på AT gäller därmed även utstationerade och det gäller oavsett vilken tidsperiod som utstationeringen avser.

Det finns dock flera undantag från AT-kravet för utstationerade. Det gäller främst utstationerade från ett annat EU-land samt montörer och specialister (5 kap. 2 § första stycket 4, 5 och 10 UtIF).

Undantaget för utstationerade från ett annat EU-land har en direkt koppling till den fria rörligheten för tjänster inom EU och vilar således på principiell grund. De övriga undantagen har sin grund främst i praktiska överväganden och är dessutom tidsbegränsade.

Mot bakgrund av de nämnda undantagen finns alltid anledning att innan AT beviljas göra en bedömning av om något av undantagen är tillämpliga.

Till innehållsförteckning

Särreglering saknas

I övrigt finns inga särskilda bestämmelser om AT för utstationerade eller eventuella andra som är anställda utomlands men arbetar i Sverige. Inte heller i förarbetena berörs närmare om utstationerade ska behandlas annorlunda än de som är anställda av en arbetsgivare i Sverige.

Enligt det regelverk som gällde före den 15 december 2008 behandlades i vart fall vissa utstationerades anställningar som internationellt utbyte (exempelvis specialister och ledningspersonal). Det innebar bl.a. att det inte gjordes någon arbetsmarknadsprövning samt att tillstånd kunde beviljas i upp till fyra år. I övrigt krävdes dock samma villkor som för övriga anställningar, dvs. att arbetstagaren kunde försörja sig på anställningen och att villkoren inte var sämre än vad som följde av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen samt att facket skulle få tillfälle att yttra sig.

Mot bakgrund av arbetsmarknadsprövningen nu slopats generellt och att i princip alla kategorier av anställda kan få AT i upp till fyra år (och därefter PUT) saknas anledning att särbehandla utstationerade. De bör därför behandlas enligt huvudregeln för anställda i 6 kap. 2 § första stycket UtIL. Utannonsering kan dock inte krävas beträffande utstationerade, oavsett om det rör sig om entreprenad, koncernförflyttningar eller bemanningsföretag, eftersom det i de fallen handlar om en anställning som personen ifråga redan har.

Till innehållsförteckning

Utländsk arbetsgivare utan representation i Sverige

I de fall då den utstationerades arbetsgivare inte har någon filial eller något representationskontor i Sverige kan bedömningen av villkor m.m. kompliceras.

Flera av de utländska företagen som brukar förekomma i verkets ärenden (ofta konsult- eller bemanningsföretag) har kontor i Sverige men det finns andra som inte har det. Gemensamt är att arbetstagaren har en utländsk arbetsgivare. Det utländska företaget är onekligen arbetsgivare men om

representation i Sverige saknas helt är det inte rimligt att Migrationsverket ska kommunicera med det utländska företaget eller att det är anställningen hos det företaget som ska bedömas.

I de här fallen måste undantag göras från den ordning som beskrevs ovan vad gäller vem som ska anges som arbetsgivare. Det innebär att det är den svenska uppdragsgivaren, dvs. det svenska företag som köper tjänsten, som bör skriva anställningserbjudandet och redogöra för villkoren för anställningen. I de här fallen är det inte heller rimligt att begränsningen avser den utländska arbetsgivaren utan arbetstillståndet får knytas till den svenske uppdragsgivaren.

Det måste alltså finnas en svensk arbetsgivare/uppdragsgivare att referera och knyta tillståndet till. Det här kan i viss mån ses som ett avsteg från principen om att knyta arbetstillståndet till arbetsgivaren men så länge inte arbetsgivaren finns fast representerad i Sverige är det nödvändigt att göra denna tolkning.

[Till innehållsförteckning](#)