

Handbok om permanent uppehållstillstånd

Din roll som
arbetsgivare



RIGHT TO PLAY

SIDOR & INNEHÅLL

sid 4

Saker du
måste göra

sid 15

För dig som vill
hjälpa lite extra

sid 5

Saker du
bör göra

sid 16

Vanliga frågor
och utmaningar

sid 14

Checklista

sid 18

Kontakt

TILL DIG SOM VILL ANSTÄLLA

Den här handboken riktar sig till arbetsgivare som har en eller flera anställda som ska ansöka om permanent uppehållstillstånd vid försörjning. Den har tagits fram av Asylrättscentrum på uppdrag av och tillsammans med Right To Play Sverige med stöd av Sveriges innovationsmyndighet Vinnova. Right To Play Sverige driver ett projekt tillsammans med aktörer från samtliga samhällsområden för att möjliggöra för fler hållbara anställningar för nyanlända ungdomar. Projektets syfte är att genom Right To Plays metod möjliggöra för samverkan mellan offentlig sektor, näringsliv och civilsamhälle så att projektet nationellt kan bidra till ökad integration och minskad ungdomsarbetslöshet.

Right To Play är en global organisation som arbetar med att stärka barn och unga genom upplevelsebaserat lärande. I Sverige arbetar organisationen med och för ungdomar i utsatthet och som riskerar utanförskap, med fokus på nyanlända och ensamkommande. Right To Plays metod förbereder ungdomar för arbetsmarknaden och har genom effektmätning visat på starka resultat. De stöttar arbetsgivare att anställa ungdomar och erbjuder kommuner stöd i insatser för målgruppen såväl som samverkan med näringslivet.

Asylrättscentrum är en ideell förening som verkar för en rättssäker och konventionsenlig asylprocess. De ger gratis juridisk rådgivning inom området migrationsrätt med särskilt fokus på asyl. Asylrättscentrum tar uppdrag som offentligt biträde och agerar ombud, främst i ärenden om verkställighetshinder. Utöver detta håller de i utbildningar om asylrätt och bedriver analys och påverkansarbete för att tillvarata asylsökandes rättigheter i asylprocessen.

Du är alltid välkommen att höra av dig till Asylrättscentrum om du har frågor om handboken eller andra frågor om asylprocessen. Asylrättscentrums kontaktuppgifter hittar du i [kapitel 6](#) i den här handboken.

Handboken har begränsats till information om de regler som du som arbetsgivare kan påverka eller stötta i. För mer utförlig information finns en annan handbok om permanent uppehållstillstånd, som riktar sig till den som ansöker om permanent uppehållstillstånd. Den senaste versionen av den handboken hittar du [här](#).

I [kapitel 4](#) finns en lista med hänvisningar för fördjupning.

Handboken är författad av Johanna Hilding, utredare, och Siri Sandin, jurist, hos Asylrättscentrum.

Denna version uppdaterades 15 februari 2021.





Saker du måste göra

”Det som är extra viktigt för de som ansöker om permanent uppehållstillstånd är att de kommer få avslag om anställningen inte är anmäld när Migrationsverket tar beslut om ansökan.”

ANMÄLA ANSTÄLLNINGEN TILL SKATTEVERKET

Du som arbetsgivare är skyldig att anmäla anställningen av en medborgare från ett land som inte är medlem i EU, EES-stat eller Schweiz till Skatteverket.

Det måste du göra oavsett om personen ansöker om permanent uppehållstillstånd eller inte men det är extra viktigt i ärenden om permanent uppehållstillstånd eftersom den som ansöker annars får avslag på sin ansökan.

Anställningen måste senast vara anmäld till Skatteverket den 12:e i månaden efter att anställningen påbörjats. Det är ett krav som gäller alla. Det som är extra viktigt för de som ansöker om permanent uppehållstillstånd är att de kommer få avslag om anställningen inte är anmäld när Migrationsverket tar beslut om ansökan. Om anställningen inte är anmäld till Skatteverket innan Migrationsverket tar beslut kan personen alltså inte få permanent uppehållstillstånd och det går heller inte att reparera det genom ett överklagande. Därför är det väldigt viktigt att du som arbetsgivare anmäler anställningen till Skatteverket i tid. Du bör sedan meddela den anställda om att anmälan gjorts.

För att ansöka så ska du fylla i och skicka in en blankett till Skatteverket som du hittar [här](#).

Stötta ytterligare

Vill du hjälpa till ytterligare kan du kontrollera att anmälan kommit in till Skatteverket genom att höra av dig till dem. Du kan även skriva ut bekräftelsen på att den kommit in och ge till din anställda så att denne kan komplettera sin ansökan till Migrationsverket med bekräftelsen.



Saker du bör göra

”Det är inte säkert att du som arbetsgivare kommer att kontaktas för att berätta din åsikt om arbetsvillkoren, så har du något som du vill tillföra och som kan hjälpa den anställda att visa att anställningsvillkoren är tillräckliga är det bra att skicka in det skriftligen till Migrationsverket.”

02.1 GODKÄNDA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

När Migrationsverket prövar personens ansökan kommer de kontrollera att lönen, försäkringsskyddet och de övriga anställningsvillkoren inte är sämre än villkoren i svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Om dina anställda omfattas av ett kollektivavtal på arbetsplatsen kommer Migrationsverket vanligtvis utgå från att det här kravet är uppfyllt och att personens lön, försäkringsskyddet och anställningsvillkoren är tillräckligt bra.

Om det saknas ett kollektivavtal kommer Migrationsverket göra en egen bedömning om villkoren är i nivå med de kollektivavtal och den praxis som gäller för yrket eller branschen, till exempel genom att granska lönestatistik för yrket.

Yttrande från facklig organisation

För att kontrollera att kravet om tillräckligt bra anställningsvillkor uppfylls vill Migrationsverket att den som ansöker skickar in ett dokument från en facklig organisation, där organisationen får säga vad de tycker om villkoren i anställningen. Det ska göras oavsett om du som arbetsgivare har ett kollektivavtal för dina anställda eller inte.

Om någon av organisationerna tycker att arbetsvillkoren i tjänsten är sämre än vad de bör vara vill Migrationsverket att de säger varför. Även om organisationerna tycker att villkoren är sämre är det Migrationsverket som gör den slutgiltiga bedömningen av om arbetsvillkoren är tillräckligt bra för att personen ska kunna få permanent uppehållstillstånd. Det är inte säkert att du som arbetsgivare kommer att kontaktas för att berätta din åsikt om arbetsvillkoren, så har du något som du vill tillföra och som kan hjälpa den anställda att visa att anställningsvillkoren är tillräckliga är det bra att skicka in det skriftligen till Migrationsverket.



Saker du bör göra

”Det är du som arbetsgivare som ansvarar för att rätt försäkringar finns för de anställda och ser till att de betalas. De försäkringar som du som arbetsgivare måste ordna är livförsäkring, sjukförsäkring, trygghetsförsäkring vid arbetsskada och tjänstepensionsförsäkring.”

Lönen

Migrationsverket kommer inte bedöma vad personens exakta lön borde vara, utan bara om den inte är lägre än vad kollektivavtalet säger som lägsta lön. För att bedöma det kan Migrationsverket titta på kollektivavtal för yrkesområdet, använda lönestatistik eller fråga arbetsgivar- eller fackliga organisationer.

02.2 RÄTT FÖRSÄKRINGAR

Förutom att kontrollera att lönen är i nivå med kollektivavtal ska Migrationsverket även kontrollera att den anställda har rätt försäkringar i sitt arbete. Det är du som arbetsgivare som ansvarar för att rätt försäkringar finns för de anställda och ser till att de betalas. De försäkringar som du som arbetsgivare måste ordna är livförsäkring, sjukförsäkring, trygghetsförsäkring vid arbetsskada och tjänstepensionsförsäkring.

Om den sökande omfattas av ett kollektivavtal ska hen ha rätt försäkringar. Om den fackliga organisationen i sitt yttrande också har sagt att den anställda har rätt försäkringar kommer Migrationsverket utgå från att det stämmer och hen behöver inte lämna in några fler dokument som visar att hen är försäkrad.

Om det saknas kollektivavtal på arbetsplatsen vill Migrationsverket att den som ansöker ska lämna in intyg från försäkringsbolag som visar att hen har rätt försäkringar. Här kan du som arbetsgivare hjälpa din anställda att uppge vilka försäkringsbolag du tecknat försäkringarna hos, så att hen kan kontakta dem för att få intygen. Om din anställda är under 25 år är det bra att veta att Migrationsverket inte kommer kräva att det finns en tjänstepensionsförsäkring (gäller den som inte omfattas av ett kollektivavtal).



Saker du bör göra

02.3 TILLRÄCKLIG LÖN

För att få uppehållstillstånd behöver din anställda ha tillräckligt hög inkomst från en eller flera anställningar eller egen näringsverksamhet. Det kallas för försörjningskrav.

Vi lyfter här hur det räknas ut och lite kort om vad som krävs av anställningarna. Vill du veta mer om kraven finns en hänvisning till den fördjupade handboken under [kapitel 4](#).

Viktigt att tänka på:

- Anställningen får inte vara subventionerad.
- Den anställda ska betala skatt på sin lön.
- Alla anställningar (om det finns flera) måste enskilt uppfylla kraven.
- För att OB-ersättning eller liknande förmåner ska räknas med måste de garanteras samma varaktighet som anställningen.

Om lönen är tillräckligt hög

Det finns ingen fast gräns för lönen som gäller för alla; det görs en bedömning av personens uppskattade behov.

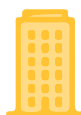
När Migrationsverket ska bedöma om lönen är tillräcklig kommer de titta på vad den anställda tjänar per månad och jämföra det med vilka kostnader hen har per månad.

Uträkningen ser ut så här:



Lön efter skatt

-



Hyra

-



El

-



Hemförsäkring

-



Resekostnad till och från arbete

=



Riksnormen eller mer



Saker du bör göra

”Om personen har mycket arbete schemalagt på obekväm arbetstid och får OB-tillägg för detta kan det också räknas med när Migrationsverket bedömer om hen uppfyller försörjningskravet. Då krävs det bland annat att det går att visa att den anställda arbetar helt eller delvis på obekväm arbetstid och att den OB-ersättning hen får är varaktig.”

Personen ska efter uträkningen ha kvar minst **4 180 kr/mån**, vilket är riksnormen för 2021 och bestäms av regeringen varje år.

Gällande boende så ska ni räkna med beloppet personen faktiskt betalar i hyra. Om den anställda är inneboende, bor gratis eller har lägre hyra än vad som är normalt så är det bra att räkna med siffran **7 147 kr/mån**. Det är ett schablonbelopp som Migrationsverket använder om de tror att boendet inte är långsiktigt eller om hyran inte är marknadsmässig.

OB-tillägg, förmåner och annan ersättning

Vissa anställda kan ha förmåner på sitt jobb. Ibland betalar till exempel du som arbetsgivare för vissa av arbetstagarens resor eller för bostaden hen bor i. För att en förmån eller ersättning genom traktamente ska kunna räknas med som inkomst måste den stå med i personens anställningsavtal och den måste också förmånsbeskattas. Den som ansöker måste även få förmånen eller ersättningen regelbundet (ofta) och man måste kunna se att den är varaktig, alltså att hen kommer få den under tillräckligt lång tid i framtiden.

Om personen har mycket arbete schemalagt på obekväm arbetstid (till exempel kvällar, nätter och helger) och får OB-tillägg för detta kan det också räknas med när Migrationsverket bedömer om hen uppfyller försörjningskravet. Då krävs det bland annat att det går att visa att den anställda arbetar helt eller delvis på obekväm arbetstid och att den OB-ersättning hen får är varaktig. För att vara säkra på att det kommer att räknas med så ska det stå i anställningskontraktet att den anställda är garanterad OB-tillägg eller förmåner till ett visst belopp varje månad.

När Migrationsverket beräknar försörjningskravet kommer ersättning för mertid eller övertid inte räknas med som inkomst. Semesterersättning kommer inte heller räknas in.



Saker du bör göra

”Under en bestämd tid ger regeringen ekonomiskt stöd till arbetsgivare som behöver låta sina anställda arbeta mindre under en period. Det kallas ofta för korttidsarbete eller att man är korttidspermitterad.”

Permittering och korttidsarbete under Covid-19

Eftersom många företag fått svårt att klara sin ekonomi under coronapandemin (covid-19) bestämde Sveriges regering att de under en viss tid ska hjälpa arbetsgivare som har det svårt. Under en bestämd tid ger regeringen ekonomiskt stöd till arbetsgivare som behöver låta sina anställda arbeta mindre under en period. Det kallas ofta för korttidsarbete eller att man är korttidspermitterad. Enligt den information vi har från Migrationsverket **ska korttidsarbete inte ses som en subventionerad anställning**. Även om personen är korttidspermitterad ska hen alltså kunna få permanent uppehållstillstånd om de övriga kraven är uppfylla.

För att avgöra om anställningen är varaktig och seriös kan Migrationsverket välja att göra en bedömning av företagets ekonomi. Att personalen är korttidspermitterad kan vara en anledning för Migrationsverket att titta närmare på företagets likviditet för att avgöra om det kommer vara en varaktig anställning. Läs mer under kapitel [2.4](#) och [2.5](#).

02.4 VARAKTIG ANSTÄLLNING

Anställningen måste vara **varaktig**. Det betyder i praktiken att den måste vara en **tillsvidareanställning** eller **minst två år** från det att Migrationsverket fattar beslut om permanent uppehållstillstånd. Om personen har flera anställningar måste varje anställning vara tillräckligt varaktig för att kunna räknas med när ansökan prövas.

Tillsvidareanställning och provanställning

Om den sökande har en tillsvidareanställning kommer Migrationsverket som huvudregel utgå från att kravet om varaktighet är uppfyllt. Det spelar ingen roll om personen arbetar deltid eller heltid. Om den anställda är provanställd när Migrationsverket fattar beslut om ansökan måste de utreda och bedöma om anställningen är varaktig.



Saker du bör göra

”Om den anställda har en tidsbegränsad anställning måste det stå i anställningsavtalet att anställningen gäller minst två år framåt i tiden. Här är det väldigt viktigt att veta att anställningen måste gälla minst två år framåt från det datum Migrationsverket tar beslut om ansökan.”

Om Migrationsverket bedömer att det är troligt att provanställningen kommer att bli en tillsvidareanställning kommer den anställda att uppfylla kravet om varaktighet. Det kan krävas att du som arbetsgivare skriver ett intyg, eller muntligen bekräftar, till Migrationsverket att provanställningen kommer att övergå till en tillsvidareanställning.

Tidsbegränsad anställning

Om den anställda har en tidsbegränsad anställning måste det stå i anställningsavtalet att anställningen gäller minst två år framåt i tiden. Här är det väldigt viktigt att veta att anställningen måste gälla minst två år framåt **från det datum Migrationsverket tar beslut om ansökan**. Det räcker alltså inte att personen hade ett kontrakt om två års anställning det datum hen ansökte. Eftersom det är svårt att veta hur lång tid det kommer att ta tills Migrationsverket tar beslut är det svårt att veta för dig som arbetsgivare hur lång tid framåt i tiden som anställningen måste gälla. Om det är möjligt att göra om anställningen till en tillsvidareanställning kan det vara ett tryggare alternativ.

Om du som arbetsgivare bara kan erbjuda en visstidsanställning, men har möjlighet att uppdatera anställningsavtalet längre fram, är vårt råd till den som ansöker att skriva i sin ansökan att hen begär att få komplettera sitt ärende med ett uppdaterat anställningsavtal innan Migrationsverket tar beslut. Då bör Migrationsverket kontakta den som ansöker när de börjar titta på ansökan och ge hen möjlighet att lämna in ett nytt anställningsavtal. Om du som arbetsgivare kan uppdatera anställningsavtalet så att det står att anställningen gäller mer än två år framåt är det större chans att uppfylla kravet om varaktighet. Det kan dröja ytterligare några dagar innan Migrationsverket tar beslut efter att den anställda lämnat in ett nytt anställningsavtal. Det bör du ta med i beräkningen om du ska uppdatera anställningsavtalet.



Saker du bör göra

02.5 DOKUMENT SOM BEHÖVS

Den anställda kan behöva lämna in dokument som visar följande:

- Att anställningen är seriös
- Att företaget har tillräckligt god ekonomi
- Att den anställda har nödvändig legitimation

Du som arbetsgivare kan bistå arbetstagaren med kunskap om företaget och att ta fram rätt underlag. De dokument som den anställda kan behöva lämna in finns listade nedan.

Seriös anställning och god ekonomi i företaget

Den anställda kan i vissa fall vara tvungen att lämna in kompletterade dokument för att visa att det är en riktig anställning och att arbetsgivaren kan betala ut lön. Det kan ibland vara svårt för den anställda att få fram nödvändiga dokument och kan behöva hjälp av dig som arbetsgivare.

Situationer som dokument måste lämnas in:

- Om företagets SNI-kod finns med på listan nedan om branscher som granskas extra noggrant.
- Om företaget funnits kortare än 12 månader.

De handlingar som ska kompletteras med är dessa:

- Balans- och resultatrapporter för innevarande räkenskapsår
- Information om likvida medel på bank eller check-krediter
- Skattekontoutdrag från Skatteverket för de senaste tre månaderna (gäller endast om ni som arbetsgivare tidigare har funnits med i en ansökan om arbets-tillstånd hos Migrationsverket och anställt medborgare i länder utanför EU/EES och Schweiz)



Saker du bör göra

”Om det finns information i personens ansökan och i anställningsavtalet som säger emot varandra kan det också göra att Migrationsverket ifrågasätter att anställningen är seriös.”

Om företaget funnits kortare än 12 månader ska alla dokument på föregående sida lämnas in samt:

- Ingångna kontrakt om pågående och kommande uppdrag eller hyra/köp av lokaler

De yrkesgrupper och SNI-koder där extra komplettering behövs är dessa:

- Städ (SNI-kod som börjar på 81290 eller 81210)
- Hotell- och restaurang (SNI-kod som börjar på 55101 eller 56)
- Service (SNI-kod som börjar på 9602, 9604 eller 9609)
- Bygg (SNI-kod som börjar på 41200, 421, 42990 eller 43)
- Bemanning (SNI-kod som börjar på 782)
- Handel (SNI-kod som börjar på 471-478)
- Jord- och skogsbruk (SNI-kod som börjar på 0113, 012 eller 02102)
- Bilverkstad (SNI-kod som börjar på 452)

Det finns även andra situationer när Migrationsverket kan ifrågasätta anställningen eller om arbetsgivaren kan betala ut lön långsiktigt. Det kan vara om en arbetsgivare verkar anställa fler än vad som behövs eller om arbetsgivaren är släkt med personen som ansöker om permanent uppehållstillstånd. Det kan också handla om att arbetsgivaren har svårt att klara ekonomin eller tidigare haft sämre arbetsvillkor än kollektivavtalen. Om det finns information i personens ansökan och i anställningsavtalet som säger emot varandra kan det också göra att Migrationsverket ifrågasätter att anställningen är seriös.



Saker du bör göra

Krav på legitimation och behörighet

Inom vissa yrken finns krav på legitimation, eller att man kan visa att man får göra arbetet. I de flesta fall kommer Migrationsverket inte behöva kontrollera om den som ansöker är behörig, eftersom det är ditt ansvar som arbetsgivare att kontrollera det innan du anställer personen. Det är vanligtvis bara om den anställda arbetar inom ett yrke eller en yrkesgrupp där en viss legitimation krävs som Migrationsverket kommer att kontrollera att hen har den utbildning som krävs för att utöva yrket innan hen kan få permanent uppehållstillstånd.

Migrationsverket kan i vissa fall kontrollera att du som arbetsgivare har tillstånd att utföra de tjänster som erbjuds innan den sökande kan få permanent uppehållstillstånd. Detta gäller till exempel om företaget erbjuder personlig assistans. För att få erbjuda sådan verksamhet måste du som arbetsgivare ha tillstånd från myndigheten Inspektionen för vård och omsorg.



Checklista

Det finns vissa saker du som arbetsgivare måste göra och vissa saker som du bör göra för att din anställda ska få permanent uppehållstillstånd. Här är en lista över exempel på hur du som arbetsgivare kan bistå den anställda i ansökningsprocessen.

I slutändan är det den anställdas ansvar att kolla att allt stämmer och är inlämnat men vi ser att ovärderlig hjälp och stöttning finns att få hos många arbetsgivare. Arbetstagare som får hjälp har bättre chans att få en komplett ansökan och därmed att kunna visa att de uppfyller kraven för permanent uppehållstillstånd.

03.1 SAKER DU MÅSTE GÖRA:

- Du som arbetsgivare är skyldig att anmäla anställningen till Skatteverket. Läs [kapitel 1](#).

03.2 SAKER DU BÖR GÖRA:

- Se till att anställningsvillkoren är godkända av facket. Läs [kapitel 2.1](#).
- Kolla att ditt företag har rätt försäkringar. Läs [kapitel 2.2](#).
- Sitt ner med din anställda och räkna så att hens lön är tillräcklig. Läs [kapitel 2.3](#).
- Se till att anställningen är tillräckligt lång för att kunna ge permanent uppehållstillstånd. Läs [kapitel 2.4](#).
- Om din anställda har en provanställning, skriv ett intyg som hen kan ge in till Migrationsverket om att det är en varaktig anställning. Läs [kapitel 2.4](#).
- Hjälp till att ta fram dokument om företaget som den anställda kan behöva lämna in. Läs [kapitel 2.5](#).
- Svara på frågor om Migrationsverket ringer eller mailar.

03.3 FÖR DIG SOM VILL HJÄLPA LITE EXTRA:

- Läs handboken om permanent uppehållstillstånd som riktar sig till de som ansöker. Stöttning av någon som kan systemet kan vara ovärderligt. Se nästa sida.

04.

För dig som vill hjälpa lite extra

FÖRDJUPANDE INFORMATION

- Asylrättscentrums handbok om att ansöka om permanent uppehållstillstånd som riktar sig till arbetstagaren och som innehåller mer fördjupad information. [Länk till hemsida.](#)
- Asylrättscentrums informationsmaterial för dig som fått uppehållstillstånd på grund av gymnasiestudier med stöd av 16 f §, den så kallade "nya gymnasielagen" och vill förlänga ditt uppehållstillstånd. [Länk till pdf.](#)
- Asylrättscentrums podcast Människor och Migrations avsnitt om gymnasielagen. [Öppna Spotify.](#)

VIKTIGA LÄNKAR

- Information från Migrationsverket om kraven för permanent uppehållstillstånd och hur du ansöker. [Länk till hemsida.](#)
- Information från Migrationsverket som riktar sig till arbetsgivare och handlar om kraven för permanent uppehållstillstånd. [Länk till hemsida.](#)
- Vanliga frågor och svar om permanent uppehållstillstånd på Migrationsverkets hemsida. [Länk till hemsida.](#)
- Vanliga frågor och svar om förlängningsansökan på Migrationsverkets hemsida. [Länk till hemsida.](#)
- I avsnitt 2.4 berättar vi att du som arbetsgivare måste ha anmält anställningen till Skatteverket för att den sökande ska kunna få permanent uppehållstillstånd. Här kan du läsa mer och hitta blanketten för att anmäla en anställning till Skatteverket. [Länk till hemsida.](#)

05. Vanliga frågor och utmaningar

Jag kan bara skapa en anställning för två år i taget, men vi kan uppdatera och förnya anställningsavtalet när/om det behövs. Hur kan jag göra för att säkerställa att den sökande har en tillräckligt lång anställning när Migrationsverket tar beslut?

För att anställningen ska vara tillräckligt lång måste den gälla två år från det datum Migrationsverket tar beslut om ansökan. Eftersom det är svårt att veta hur lång tid det kommer att ta innan Migrationsverket tar beslut är det svårt att veta hur lång tid framåt i tiden som anställningen måste gälla. Om du bara kan erbjuda den sökande en tidsbegränsad anställning är det bra om den sökande skriver i sin ansökan att hen begär att få komplettera sitt ärende med ett uppdaterat anställningsavtal innan Migrationsverket tar beslut. Då bör Migrationsverket kontakta den sökande när de börjar titta på ansökan och ge hen möjlighet att lämna in ett nytt anställningsavtal.

Om du som arbetsgivare kan uppdatera anställningsavtalet så att det står att anställningen gäller mer än två år framåt är det större chans att uppfylla kravet om varaktighet. Kom ihåg att det kan dröja ytterligare några dagar till innan Migrationsverket tar beslut efter att den sökande lämnat in ett nytt anställningsavtal. Det bör du som arbetsgivare ta med i beräkningen om ni ska uppdatera anställningsavtalet.

Jag har hört att det är tillräckligt att den sökande tjänar 13 000 kr i månaden, stämmer det?

Det stämmer inte. Det finns ingen fast summa som gäller för alla för att uppfylla kraven för permanent uppehållstillstånd. Hur stor inkomst den sökande behöver anpassas efter personens situation och behov. Summan om 13 000 kronor gäller i ärenden om arbetstillstånd, när en person ansöker utanför Sveriges gränser.

Vad händer om vi inte kan behålla personen som anställd efter att hen fått permanent uppehållstillstånd?

Om den sökande har fått ett permanent uppehållstillstånd kommer Migrationsverket inte att kontrollera att kraven är uppfyllda i efterhand. Även om personen till exempel blir av med jobbet kommer uppehållstillståndet inte kunna återkallas bara av det skälet. Därför är Migrationsverket väldigt noggranna när de prövar om en person uppfyller kraven för permanent uppehållstillstånd.

Måste jag som arbetsgivare fylla i anmälan om anställning (Migrationsverkets blankett nr. 232011) innan den sökande får börja arbeta?

Nej. Det här gäller för arbetstillstånd och när en arbetsgivare ska anställa en person som fortfarande är asylsökande. Det gäller inte när en sökande redan har ett uppehållstillstånd.

05. Vanliga frågor och utmaningar

Får den anställda fortfarande arbeta efter att uppehållstillståndet slutat gälla?

Det avgörande för om en person får fortsätta arbeta efter att personens uppehållstillstånd gått ut är om hen ansökte om förlängning av uppehållstillståndet i tid. Har den anställda ansökt om förlängning innan uppehållstillståndet gick ut kan du som arbetsgivare känna dig trygg med att personen får arbeta under hela ansökningsprocessen. Lämnas ansökan in för sent så har den som ansöker inte rätt att arbeta under handlägningsprocessen. Skulle anställningen emellertid kvarstå när Migrationsverket väl prövar ansökan kan fortfarande permanent uppehållstillstånd beviljas, vilket innebär att den anställda återfår rätten att arbeta igen.

Måste jag som arbetsgivare annonsera ut tjänsten hos Arbetsförmedlingen i 10 dagar innan jag kan få anställning?

Nej, det är ett krav som gäller när en person ansöker om arbetstillstånd utifrån Sverige. För permanent uppehållstillstånd i de situationer som tas upp i denna handbok så ställs inget sådant krav.

Hur vet jag att den anställda har rätt att arbeta?

Den anställda ska i första hand kunna visa upp ett giltigt uppehållstillståndskort eller ett beslut om uppehålls- och arbetstillstånd från Migrationsverket. Om uppehållstillståndet har gått ut kan den anställda visa att hen har ansökt om förlängning i tid genom att visa bekräftelse på ansökan.

“Du har en skyldighet som arbetsgivare att kontrollera att dina anställda har rätt att arbeta i Sverige.”

Är du osäker så kontaktar du Migrationsverket som kan svara på om personen har rätt att arbeta eller inte. Om personen har fått ett negativt beslut från Migrationsverket och överklagat det kan det istället vara så att du får vända

dig till migrationsdomstolen för att vara säker, men Migrationsverket brukar kunna svara även om ett beslut har överklagats.

Du har en skyldighet som arbetsgivare att kontrollera att dina anställda har rätt att arbeta i Sverige. Om du av oaktsamhet har personer anställa som inte får arbeta i Sverige kan du få straffavgifter, bli fråntagen rätten till offentligt stöd och bidrag och/eller dömas till fängelse eller böter.

06. Kontaktuppgifter

ASYLRÄTTSCENTRUM

Du är alltid välkommen att höra av dig till oss på Asylrättscentrum om du har frågor om handboken eller andra frågor om migrationsrätt. Vi hjälper gärna till att förklara. Du kan också höra av dig till oss om du behöver juridisk rådgivning om ditt ärende.

På vår hemsida kan du läsa mer om Asylrättscentrum och vad vi gör.

Våra kontaktuppgifter

Hemsida: www.sweref.org

Mejladress: info@sweref.org

Telefonrådgivning (på svenska och engelska): 0200-88 00 66. Det är gratis att ringa. Öppettider för telefonrådgivningen hittar du på vår hemsida.

Facebook: [@sweref.org](https://www.facebook.com/sweref.org)

Twitter: [@sweref_org](https://twitter.com/sweref_org)

RIGHT TO PLAY

Du kan alltid höra av dig till oss om du som arbetsgivare vill ha stöd i anställning av vår målgrupp, om du som kommun är intresserad av vårt arbete med att få ut nyanlända ungdomar i arbete, eller om du har andra frågor kring samverkan.

Våra kontaktuppgifter

Hemsida: www.righttoplay.se

Mejladress: folsson@righttoplay.com

Facebook: [@righttoplaysweden](https://www.facebook.com/righttoplaysweden)

LinkedIn: [@righttoplaysverige](https://www.linkedin.com/company/righttoplaysverige)

Instagram: [@righttoplaysweden](https://www.instagram.com/righttoplaysweden)



NOBEL
CALLING
STOCKHOLM
5-12 October

RIGHT TO PLAY

BLACK SQUAD



RIGHT TO PLAY
PROTECT. EDUCATE. EMPOWER.