

Kommittédirektiv



Genomförande av EG-direktiv om sanktioner mot arbetsgivare

**Dir.
2009:49**

Beslut vid regeringssammanträde den 25 juni 2009

Sammanfattning

En särskild utredare ska föreslå hur Europaparlamentets och rådets direktiv om sanktioner mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i EU ska genomföras i svensk rätt. Utredaren ska lämna nödvändiga författningsförslag.

EG-direktivet behandlar bl.a. frågor om

- kontroll- och underrättelseskyldighet för arbetsgivare,
- sanktioner mot arbetsgivare som anställer tredjelandsmedborgare som saknar rätt att vistas i unionen,
- fråntagande av rätt för arbetsgivare att delta i offentlig upphandling samt fråntagande av rätten till och återbetalningsskyldighet för offentliga förmåner, stöd och bidrag,
- förenklade klagomålsförfaranden och betalningsansvar för inestående ersättningar,
- sanktioner och betalningsansvar för andra än arbetsgivare vid entreprenad, och
- inspektioner av arbetsplatser.

Därutöver ska utredaren överväga dels om det ska införas en utvidgad underrättelseskyldighet för arbetsgivare att informera Migrationsverket när en utlännings anställning upphör, dels om det ska införas en skyldighet för Migrationsverket att underrätta arbetsgivare i vissa fall. Utredaren ska också i denna del lämna nödvändiga författningsförslag.

I utredarens uppdrag ingår att beakta regeringens mål att minska företagens administrativa kostnader.

Uppdraget ska redovisas senast den 1 oktober 2010.

EG-direktivet om sanktioner mot arbetsgivare

Den 25 maj 2009 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. Direktivet kommer att publiceras i Europeiska unionens officiella tidning, EUT, i juli 2009.

Syftet med direktivet är att motverka olaglig invandring till den Europeiska unionen. Genom direktivet åläggs medlemsstaterna att införa ett förbud för arbetsgivare att anställa tredjelandsmedborgare som saknar rätt att vistas på deras territorier eftersom sådan anställning kan bidra till en ökad olaglig invandring och snedvrída konkurrensen på arbetsmarknaden. Överträdelse av förbudet ska kunna medföra att arbetsgivare åläggs olika administrativa, finansiella och straffrättsliga sanktioner. Det rör sig om ett minimidirektiv och det finns därför möjligheter för medlemsstaterna att behålla eller införa strängare regler än de som följer av direktivet.

Senast 24 månader efter publicering av EG-direktivet i EUT ska medlemsstaterna ha genomfört direktivet i nationell lagstiftning.

Uppdraget att föreslå hur EG-direktivet ska genomföras

Reglering av kontroll- och underrättseskyldighet för arbetsgivare

Direktivet föreskriver att medlemsstaterna ska ålägga arbetsgivare att kontrollera att tredjelandsmedborgare har ett giltigt uppehållstillstånd eller annan handling som visar rätt till vistelse innan anställningen påbörjas (art. 4.1).

Eftersom direktivet är ett s.k. minimidirektiv kan medlemsstaterna dock införa eller behålla strängare regler, dvs. krav på att arbetstagaren innehar och visar upp ett giltigt arbetstillstånd för arbetsgivaren.

Enligt direktivet ska arbetsgivaren vara skyldig att behålla en kopia av eller ett utdrag av innehållet i uppehållstillståndet eller annan handling som visar rätt till vistelse så att behöriga myndigheter kan inspektera handlingen i fråga (art 4.1b). Vidare ska arbetsgivaren underrätta behörig myndighet om anställningens början inom en tidsperiod som medlemsstaten själv ska fastställa (art. 4.1c).

Om arbetsgivaren är en fysisk person och anställningen avser arbete för dennes privata syften får medlemsstaterna besluta att tillämpa ett förenklat förfarande för underrättelsen (art. 4.2). Medlemsstaterna får också besluta att införa undantag från kravet på underrättelse om anställningen avser tredjelandsmedborgare som har ställning som varaktigt bosatt (art. 4.2). En arbetsgivare som kontrollerat att tredjelandsmedborgaren har tillstånd att vistas i landet, sparat en kopia av eller ett utdrag av innehållet i handlingen och underrättat behörig myndighet om anställningen, ska inte kunna hållas ansvarig för överträdelse av förbudet mot anställningen såvida inte arbetsgivaren kände till att den handling som visats upp var en förfälskning (art. 4.3).

Bestämmelser om uppehålls- och arbetstillstånd och vilka utlänningar som är undantagna från kravet på innehav av dessa tillstånd vid anställning i Sverige finns i utlänningslagen (2005:716, UtlL) och utlänningsförordningen (2006:96, UtlF). Beslut om uppehålls- och arbetstillstånd meddelas av Migrationsverket och information om tillstånden läggs in i ett webbaserat ärendehanteringssystem, Wilma.

Bestämmelser om underrättelse om utlänningars vistelse i Sverige finns i 7 kap. UtlF. Underrättelseskyldighet för arbetsgivare finns endast i de fall som rör anställning av en asylsökande som är undantagen från kravet på arbetstillstånd (7 kap. 1 a § UtlF). I dessa fall ska Migrationsverket underrättas om anställningens början och upphörande. Av 20 kap. 6 § UtlL framgår att det är förenat med straffansvar att uppsåtligen eller av oaktsamhet inte göra sådan anmälan som föreskrivs i utlänningsförordningen eller att i en anmälan medvetet lämna oriktig uppgift.

Någon uttrycklig bestämmelse om att arbetsgivare ska kontrollera att en utlänning har ett uppehålls- och arbetstillstånd

och spara kopia av handlingen finns inte. Däremot är det enligt 20 kap. 5 § UtlL förenat med straffansvar att uppsåtligen eller av oaktsamhet ha en utlänning i sin tjänst fastän utlänningen inte har föreskrivet arbetstillstånd. För svensk del medför direktivet att det måste införas en skyldighet för arbetsgivare att underrätta behörig myndighet om anställning av tredjelandsmedborgare med permanenta uppehållstillstånd i Sverige. Dessa är enligt nuvarande ordning undantagna från kravet på arbetstillstånd.

Kontroll- och underrättelseskyldighet för arbetsgivare vid anställning av utlänningar är inte författningsreglerad i en omfattning som fullt ut motsvarar direktivets bestämmelser.

Utredaren ska därför

- ta ställning till vilka författningsändringar som föranleds av direktivets bestämmelser om kontroll- och underrättelseskyldighet,
- föreslå vilken myndighet som bör utses att ta emot underrättelse om anställning av tredjelandsmedborgare,
- ta ställning till inom vilken tidsfrist underrättelsen om anställning av tredjelandsmedborgare ska ha inkommit till behörig myndighet, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Förslagen ska utformas så att arbetsgivarnas administrativa kostnader begränsas, utan att direktivets syfte eftersätts.

Anpassning av svenska regler till kravet på finansiella sanktioner

Direktivet föreskriver att medlemsstaterna ska införa ett förbud för arbetsgivare att anställa tredjelandsmedborgare som vistas olagligt på deras territorier (art. 3.1). Vidare ska effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner införas för arbetsgivare som överträder detta förbud (art. 5.1). Utöver en finansiell sanktion som ska öka i förhållande till antalet anställda tredjelandsmedborgare som vistas olagligt ska sanktionerna även omfatta betalning av kostnaderna för dessa personers återvändande. Medlemsstaterna kan dock besluta att

en genomsnittlig återvändandekostnad i stället inkluderas i den finansiella sanktionen (art. 5.2). Om arbetsgivaren är en fysisk person och anställningen avser arbete för arbetsgivarens privata syften, kan den finansiella sanktionen reduceras i de fall arbetsförhållandena inte är särskilt exploaterande (art. 5.3).

Enligt 20 kap. 12–14 §§ UtL ska en fysisk eller juridisk person som har en utlänning i sin tjänst fastän utlänningen inte har arbetstillstånd – oavsett om straffansvar krävs ut – betala en särskild avgift. Avgiften tillfaller staten och utgör för varje utlänning hälften av det prisbasbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring som gällde när överträdelsen upphörde. Om överträdelsen har pågått under en längre tid än tre månader, utgör avgiften för varje utlänning i stället hela prisbasbeloppet. Avgiften får sättas ned eller efterges helt, om särskilda skäl talar för det. Bestämmelserna om särskild avgift tillkom den 1 juli 1982 (prop. 1981/82:146). Gällande svenska regler motsvarar inte i alla delar direktivets bestämmelser. I den aktuella propositionen behandlas även Sveriges tillträde till del I av ILO-konventionen (nr 143) om missbruk i samband med migration och om främjande av migrerande arbetstagares likställdhet med avseende på möjligheter och behandling. ILO-konventionens del I innehåller bestämmelser om administrativa, civilrättsliga och straffrättsliga sanktioner mot arbetsgivare som anställer migrerande arbetstagare som vistas och arbetar olagligt i konventionsstaterna och bör därför beaktas i detta sammanhang.

Utredaren ska

- utreda vilket behov av författningsändringar som finns med anledning av direktivets krav på effektiva, proportionella och avskräckande finansiella sanktioner mot arbetsgivare,
- kartlägga i vilken omfattning gällande bestämmelse om särskild avgift tillämpats under de senaste fem åren,
- ta ställning till om det ska införas en särskild bestämmelse som ålägger arbetsgivare att stå för återvändandekostnader eller om denna kostnad i stället ska ingå i den finansiella sanktionen,

- ta ställning till om nuvarande system med särskild avgift kopplad till prisbasbelopp bör behållas,
- ta ställning till om den finansiella sanktionen ska kunna sättas ned för fysiska personer om anställningen avser arbete för privata syften, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Anpassning av den svenska straffrättsliga regleringen

Enligt direktivet ska uppsåtlig överträdelse av förbudet mot anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet i fem fall utgöra brott (art. 9) och fysiska personer som gör sig skyldiga till något av dessa brott ska kunna åläggas effektiva, proportionella och avskräckande straffrättsliga sanktioner (art. 10). De fall som ska utgöra brott avser upprepade överträdelser av förbudet, anställning av ett betydande antal tredjelandsmedborgare, anställning under särskilt exploaterande arbetsförhållanden, fall där arbetsgivaren vet att arbetstagaren är ett offer för människohandel samt anställning av en minderårig. Även anstiftan och medhjälp till uppsåtliga brott ska straffbeläggas. Även juridiska personer ska kunna ställas till ansvar för de brott som anges ovan (art. 11). Något krav på att införa ett rent straffrättsligt ansvar för juridiska personer finns dock inte enligt direktivet.

Enligt 20 kap. 5 § UtlL kan den som uppsåtligen eller av oaktsamhet har en utlänning i sin tjänst fastän utlänningen inte har föreskrivet arbetstillstånd dömas till böter, eller när omständigheterna är försvårande, fängelse i högst ett år. Gällande rätt går därmed längre än direktivets minimikrav på vad som ska vara kriminaliserat eftersom själva anställningen av en utlänning som saknar arbetstillstånd utgör ett brott i Sverige. Frågan är om nuvarande kriminalisering i något avseende behöver ändras för att möta direktivets krav.

Utredaren ska därför

- analysera och ta ställning till om det finns behov av förändringar av den straffrättsliga regleringen i utlänningslagen för arbetsgivare som anställer

- utlänningar som saknar de tillstånd som krävs för vistelse och arbete,
- redovisa i vilken omfattning straffbestämmelsen om anställning av en utlänning som saknar arbetstillstånd har tillämpats under de senaste fem åren, och
 - utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Andra åtgärder mot arbetsgivare som anställt tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i EU

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivare som överträtt förbudet mot anställning av tredjelandsmedborgare i lämpliga fall även ska kunna bli fråntagna rätten till en del av eller alla offentliga förmåner, stöd eller bidrag, inbegripet EU-bidrag som förvaltas av medlemsstaterna, i upp till fem år. Även en återbetalningsskyldighet för en del av eller alla tidigare beviljade offentliga förmåner, stöd eller bidrag som arbetsgivaren beviljats upp till tolv månader före upptäckten av anställningen ska kunna aktualiseras. Arbetsgivare ska också kunna bli fråntagna rätten att delta i offentlig upphandling enligt direktiv 2004/18/EG om samordning av förfarandena vid offentlig upphandling av byggentreprenader, varor och tjänster i upp till fem år. Detta direktiv har genomförts i svensk rätt genom lag (2007:1091) om offentlig upphandling. Vidare ska tillfälligt eller permanent näringsförbud eller stängning av inrättning som använts för att begå överträdelsen kunna vidtas mot en arbetsgivare. Medlemsstaterna får besluta att angivna åtgärder inte ska tillämpas i fall då arbetsgivaren är en fysisk person och anställningen avser arbete för dennas privata syften (art. 7).

De åtgärder mot arbetsgivare och de olika tidsfrister som direktivet föreskriver med anledning av anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet saknar motsvarighet i svensk lagstiftning.

Utredaren ska därför

- kartlägga vilka svenska lagregler som kan komma att beröras av de olika åtgärder som direktivet föreskriver,
- analysera vilket behov av lag- och förordningsändringar som föranleds av direktivets bestämmelser,
- ta ställning till om de åtgärder som föreslås även ska tillämpas på arbetsgivare som är fysiska personer och anställningen avser arbete för deras privata syften, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Betalningsansvar för inestående ersättning och förenklade klagomålsförfaranden

Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare ansvarar för betalning av inestående ersättning ("efterhandsutbetalningar") till tredjelandsmedborgare som anställts utan rätt att vistas i landet samt för betalning av eventuella skatter och sociala avgifter m.m. (art. 6.1). Inom en preskriptionstid som fastställs i nationell lagstiftning ska berörda tredjelandsmedborgare kunna framställa krav och i förlängningen erhålla verkställighet av en dom gentemot arbetsgivaren för inestående ersättning antingen under den tid han eller hon vistas i landet eller från det land han eller hon har återvänt eller återsänts till. Tredjelandsmedborgaren ska systematiskt och objektivt informeras om sina rättigheter innan ett eventuellt beslut om återsändande verkställs (art 6.2). Vid tvist och om arbetstagaren eller arbetsgivaren inte kan bevisa motsatsen ska ett anställningsförhållande om minst tre månader presumeras och den överenskomna ersättningsnivån ska antas ha varit i vart fall minimilönen enligt nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i branschen. Av ingressen till direktivet framgår att medlemsstaterna inte ska vara skyldiga att fullgöra arbetsgivarens skyldigheter i dennes ställe.

Enligt 20 kap. 3 § UtIL är det förenat med straffansvar att utan arbetstillstånd uppsåtligen eller av oaktsamhet ha anställning eller bedriva verksamhet som kräver ett sådant

tillstånd. Det är oklart vilket arbetsrättsligt skydd, t.ex. i form av rätt till inestående ersättning, som finns enligt såväl lag som kollektivavtal för en tredjelandsmedborgare som arbetat i strid mot denna bestämmelse (AD 1979 nr 90). Direktivets bestämmelse om en presumtion om ett anställningsförhållande på tre månader och antagandet av överenskommelse om viss ersättningsnivå saknar helt motsvarighet i svensk rätt oavsett om arbetstagaren vistas lagligt i landet eller inte.

Medlemsstaterna ska vidare enligt direktivet säkerställa att det finns effektiva mekanismer genom vilka berörda tredjelandsmedborgare kan inge klagomål mot sina arbetsgivare ("förenklat klagomålsförfarande", art. 13). En tredje part ska kunna bistå tredjelandsmedborgare att ge in klagomål och ett sådant bistånd ska då inte betraktas som hjälp till olaglig vistelse. I två fall där överträdelse av förbudet mot anställning av tredjelandsmedborgare ska utgöra brott, dvs. då arbetstagaren utsatts för särskilt exploaterande arbetsförhållanden eller då tredjelandsmedborgaren är minderårig, ska medlemsstaterna kunna bevilja tidsbegränsade uppehållstillstånd under den tid utredning och rättegång i brottmålet varar. I de fall tidsbegränsade uppehållstillstånd har beviljats ska medlemsstaterna i sin nationella lagstiftning fastställa villkoren för förlängning av dessa tillstånd till dess att tredjelandsmedborgaren har erhållit eventuell efterhandsutbetalning av inestående ersättning (art. 6.5 och art. 13.4).

Enligt gällande rätt är hjälp till olaglig vistelse straffbelagt enligt 20 kap. 7 § UtL om detta sker i vinstsyfte. Enligt 5 kap. 15 § samma lag kan tidsbegränsade uppehållstillstånd på ansökan av förundersökningsledare under vissa villkor medges en utlänning som vistas här i landet. Upphållstillståndet får förlängas om förundersökningsledaren begär det och förutsättningarna för att bevilja tillstånd fortfarande är uppfyllda.

Arbetstagare och fackförbund driver enligt nuvarande ordning in arbetstagares lönekrav som en civilrättslig fordran med beaktande av relevanta arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal. Reglerna om i vilket forum en lönetvist ska drivas kan skilja sig något beroende på om arbetstagaren är fackligt organiserad eller inte och huruvida arbetsgivaren har

kollektivavtal med den fackliga organisationen. Några särskilda regler som specifikt tar sikte på en tredjelandsmedborgares möjlighet att driva krav mot arbetsgivare vid anställning utan de tillstånd som krävs för vistelse och arbete finns inte i svensk rätt.

Utredaren ska därför

- analysera vilket arbetsrättsligt skydd som finns för en tredjelandsmedborgare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har arbetat utan föreskrivet arbetstillstånd,
- analysera vilket behov av lag- och förordningsändringar som föranleds av direktivets bestämmelser om betalningsansvar för inestående ersättningar och förenklade klagomålsförfaranden,
- ta ställning till om nuvarande reglering i 5 kap. 15 § UtIL avseende förlängning av tidsbegränsade uppehållstillstånd som beviljats en utlänning för medverkan i förundersökning och rättegång behöver ändras, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Utgångspunkten för utredarens förslag ska vara att den svenska arbetsmarknadsmodellen i så stor utsträckning som möjligt ska bibehållas samt att en tredjelandsmedborgare inte ska kunna ta del av det svenska lönegarantisystemet för obetald ersättning för arbete under tid som denne inte har haft rätt att vistas i landet.

Sanktioner och betalningsansvar för andra än arbetsgivare vid entreprenad

Enligt direktivet ska en entreprenör till vilken arbetsgivaren är en direkt underentreprenör tillsammans med eller i stället för arbetsgivaren kunna hållas ansvarig för betalning av finansiella sanktioner och för efterhandsutbetalning till tredjelandsmedborgaren (art. 8.1). Om en huvudentreprenör och eventuella mellanliggande entreprenörer har känt till att en underentreprenör anställt tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet, ska även dessa kunna hållas ansvariga för betalning av

finansiella sanktioner och efterhandsutbetalningar (art. 8.2). En entreprenör som har vidtagit rimliga kontrollåtgärder enligt nationell lagstiftning ska dock inte hållas ansvarig (art. 8.3).

Direktivets bestämmelser om finansiella sanktioner och betalningsansvar för andra än arbetsgivare vid entreprenad saknar motsvarighet i svensk rätt.

Utredaren ska därför

- utreda hur direktivets bestämmelser om betalningsansvar i entreprenadförhållanden kan genomföras i svensk rätt, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Utgångspunkten bör vara att en arbetsgivare så långt som möjligt även fortsättningsvis ska svara för sina arbetstagares löner m.m. samtidigt som direktivets bestämmelser fullt ut respekteras.

Inspektioner av arbetsplatser

För att säkerställa att direktivet efterlevs ska medlemsstaterna sörja för att behöriga myndigheter utför inspektioner av arbetsplatser för kontroll av anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet. På grundval av en riskbedömning ska medlemsstaterna identifiera de verksamhetsområden där det kan förekomma sådan anställning, sektorsvis samla in data om antalet inspektioner och årligen informera kommissionen om resultatet av inspektionerna (art. 14).

Kontroll av utlänningars rätt att vistas i Sverige, s.k. *inre utlänningskontroll*, åligger polisen enligt 9 kap. 9 § UtlL. Kontrollen syftar dels till att övervaka att utlänningar inte uppehåller sig här i landet utan nödvändiga tillstånd, dels till att söka efter utlänningar som ska lämna landet enligt beslut om avvisning eller utvisning.

Bestämmelser om inspektioner av arbetsplatser som särskilt tar sikte på kontroll av anställning av tredjelandsmedborgare som saknar rätt att vistas i landet i enlighet med vad som föreskrivs i direktivet finns inte. Däremot finns olika tillsynsverksamheter där ett flertal myndigheter samverkar som kan resultera i upptäckt av sådan anställning. Ett exempel är den

regionalt samordnade tillsynen av restaurangbranschen i Stockholms län, Operation Krogsanering, som bl.a. syftar till att avslöja svart arbetskraft, bidragsfusk och andra slag av ekonomisk brottslighet i restaurangbranschen.

Utredaren ska

- utreda hur direktivets krav på effektiva och lämpliga inspektioner kan säkerställas för kontroll av anställning av tredjelandsmedborgare som saknar rätt att vistas i landet,
- föreslå vilken eller vilka myndigheter som ska utföra inspektioner av arbetsplatser och utföra den riskbedömning som bl.a. ligger till grund för att identifiera verksamhetsområden där det är vanligt med anställning av tredjelandsmedborgare som saknar rätt att vistas i landet,
- analysera hur nödvändiga statistikuppgifter kan samlas in,
- ta ställning till vilken myndighet som ska ansvara för att statistikuppgifter tas fram och nationellt sammanställa den information som årligen ska rapporteras in till kommissionen, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Förslagen ska utformas så att arbetsgivarnas administrativa kostnader begränsas, utan att andra viktiga intressen eftersätts.

Uppdraget att utreda frågor om underrättelseskyldighet för arbetsgivare och Migrationsverket

Skyldighet för arbetsgivare att informera Migrationsverket när anställningen upphör

För närvarande är asylsökande undantagna från skyldigheten att ha arbetstillstånd i de fall Migrationsverket bedömer att beslut i ärendet inte kommer att kunna fattas inom fyra månader från ansökningstillfället. Migrationsverket utfärdar i dessa fall ett särskilt bevis som visar att den asylsökande är undantagen från kravet på innehav av arbetstillstånd, ett s.k. AT-UND. Sedan

den 15 december 2008 är arbetsgivare skyldiga att underrätta Migrationsverket om anställning av asylsökande som innehar ett AT-UND (7 kap. 1 a § UtIF). Underrättelsen ska innehålla utlänningens namn, födelsedatum, medborgarskap och bostadsadress här i landet samt uppgift om vilket yrke och vilken tidsperiod som anställningen avser. Migrationsverket ska även underrättas när anställningen upphör.

För andra än asylsökande finns dock inte motsvarande underrättelseskyldighet. Enligt gällande rätt kan en utlänning, vars anställning upphör under pågående tillståndstid, få sitt uppehållstillstånd återkallat. En återkallelse får ske om inte utlänningen inom tre månader har fått en ny anställning som omfattas av arbetstillståndet eller inom samma tid ansökt om arbetstillstånd med anledning av en ny anställning och ansökan därefter beviljas (7 kap. 3 § första stycket 2 UtL). Möjligheten att återkalla uppehållstillståndet i ett sådant fall infördes då det inte ansågs rimligt att en utlänning som beviljats uppehålls- och arbetstillstånd på grund av ett arbetserbjudande skulle kunna vistas här i landet under en längre tid utan att ha sin försörjning ordnad (prop. 2007/08:147s. 32 f.). En förutsättning för bestämmelsens tillämpning är dock att det kommer till Migrationsverkets kännedom att utlänningens anställning har upphört. En sådan ordning skulle dock kunna medföra en ökad administrativ börda för arbetsgivare och en avvägning mellan dessa olika intressen bör därför göras.

Utredaren ska

- överväga om den underrättelseskyldighet vid anställningens upphörande som för närvarande gäller för arbetsgivare beträffande asylsökande som undantagits från kravet på arbetstillstånd ska utvidgas att även omfatta utlänning som innehar arbetstillstånd, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Skyldighet för Migrationsverket att underrätta arbetsgivare om att ett AT-UND eller ett arbetstillstånd har upphört att gälla

Enligt nuvarande ordning kan en arbetsgivare i vissa fall komma att ha en utlänning som anställd, som själv betalar skatt och för vilken arbetsgivaren gör skatteavdrag och redovisar arbetsgivaravgift, trots att det aktuella tillståndet att arbeta i landet (AT-UND eller arbetstillstånd) har upphört att gälla. Skälen för detta är bl.a. att det saknas koppling mellan rätten att arbeta i landet och registreringen i beskattningsdatabasen och att Migrationsverket inte per automatik informerar om att AT-UND eller arbetstillstånd upphört att gälla. I sammanhanget bör även beaktas det straffrättsliga ansvaret för en arbetsgivare, som uppsåtligt eller av oaktsamhet har en utlänning i sin tjänst fastän utlänningen inte har föreskrivet arbetstillstånd (20 kap. 5 § UtIL), och för utlänningen (20 kap. 3 § UtIL).

Utredaren ska

- överväga om det finns anledning att införa en skyldighet för Migrationsverket att underrätta arbetsgivare om att ett arbetstillstånd eller ett AT-UND har upphört att gälla,
- analysera vilken betydelse införandet av en sådan underrättelseskyldighet får för det straffrättsliga ansvaret för arbetsgivaren,
- utreda vilka konsekvenser en sådan underrättelseskyldighet medför för det civilrättsliga förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställda (se t.ex. AD 1979 nr 90), och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Uppdragets genomförande

I uppdraget ingår att, utifrån de övervägande som gjorts, lämna fullständiga författningsförslag. Utredaren får ta upp andra närliggande frågor som har samband med EG-direktivet och som aktualiseras under utredningsuppdraget om det bedöms nödvändigt för att uppdraget ska kunna genomföras på ett

fullgott sätt. Utredaren ska i sina ställningstaganden särskilt beakta hur utlänningarnas personliga integritet och principen om icke-diskriminering kan komma att påverkas av förslagen. Utredaren ska vidare beakta regeringens mål att minska företagens administrativa kostnader och att reglerna utformas på ett för arbetsgivaren lämpligt och ändamålsenligt sätt. Utredaren bör hålla sig informerad om kommande arbete inom ramen för utredningen om månatliga inkomststoppigheter.

Ekonomiska konsekvenser

Utredaren ska bedöma de ekonomiska konsekvenserna av förslagen för enskilda individer och för det allmänna. Förslagets kostnadseffekter för små respektive stora företag ska beskrivas. Utredaren ska särskilt beakta de administrativa konsekvenserna för arbetsgivare och myndigheter och utforma förslagen så att administrativa kostnader hålls så låga som möjligt. Om förslagen kan förväntas leda till kostnadsökningar för det allmänna, ska utredaren föreslå hur dessa ska finansieras.

Samråd och redovisning av uppdraget

Utredaren ska under arbetet samråda med arbetsmarknadens parter, Näringslivets Regelnämnd och Diskrimineringsombudsmannen.

Uppdraget ska redovisas senast den 1 oktober 2010.

(Justitiedepartementet)