

Bedömning av om den lön, inklusive eventuella förmåner, som avtalats för en anställning är tillräcklig för att uppfylla kravet i 6 kap. 2 § utlänningslagen

RS/007/2021



Fastställelsebeslut: RA/035/2021			Version 1.0
Beslutsdatum: 2021-02-19			
Gäller för: hela myndigheten			
Gäller från och med: 2021-02-19			
Datum för revidering	Version	Avsnitt som reviderats	Beslutsbeteckning
2024-08-30	2.0	Kapitel 3 borttagen (numrering justeras) Kapitel 5 borttagen Avsnitt 3.1 – 3.6 (tidigare 4.1 – 4.6) revideras Redaktionella ändringar i hela ställningstagandet	RA/051/2024
ange datum	nummer	innehåll	XX/XXX/XXXX

Fakta om rättsliga ställningstaganden

Rättsliga ställningstaganden utgör Migrationsverkets uttalanden om hur en författning bör tolkas och är styrande för myndighetens medarbetare. De beslutas av chefen för rättsavdelningen.

Rättsliga ställningstaganden förs in i en särskild dokumentserie, RS-serie. Dokumentserien är gemensam för hela myndigheten. Beslut om fastställande, ändringar och upphävande av ett rättsligt ställningstagande förs in i beslutsdokumentserien för chefen för rättsavdelningen.

Innehållsförteckning

Fakta om rättsliga ställningstaganden	1
1. Sammanfattning	3
2. Bakgrund	3
3. Rättslig bedömning	3
3.1 God försörjning	4
3.2 Lägsta godtagbara lön enligt kollektivavtal eller praxis inom yrken eller branschen	4
3.2.1 Yttrande från berörd facklig organisation	4
3.3 Den kontanta lönen är tillräcklig	5
3.4 Om lönen inte är tillräcklig men det finns andra ersättningar eller förmåner .	5
3.4.1 Kontant ersättning som inte benämns lön	5
3.4.2 Förmåner i form av fri bostad och kost m.m.	6
3.5 Sammanfattande bedömning	6
3.6 Förlängningsärenden	7

1. Sammanfattning

En arbetskraftsinvandrare ska genom sin anställning uppnå en god försörjning för att han eller hon ska kunna beviljas arbetstillstånd. Om lönen enligt anställningsavtalet inte når upp till kravet för god försörjning kan Migrationsverket inte bevilja arbetstillstånd och behöver då inte pröva om övriga villkor är uppfylla.

Om den sökande uppfyller kravet på att kunna försörja sig ska Migrationsverket pröva om lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor når upp till de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Utgångspunkten för bedömningen är den bruttolön som framgår av anställningsavtalet.

Om den kontanta lönen inte är tillräcklig måste Migrationsverket bedöma om det finns andra ersättningar eller förmåner i anställningsavtalet som ska räknas som lön och som kan medföra att kravet på lön är uppfyllt. Ersättningar som skattemässigt räknas som lön ska räknas in i den totala lönen. Det avgörande är syftet med ersättningen och inte vad den kallas.

Det är den sökande som har bevisbördan och ska visa att ersättningen ska räknas som lön.

2. Bakgrund

För att Migrationsverket ska kunna bevilja någon arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § utlänningslagen krävs att den sökande har ett anställningsavtal och att anställningen gör det möjligt för honom eller henne att uppnå god försörjning. Lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor får inte vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Hur bedömningen av lönen ska göras framgår av det här rättsliga ställningstagandet. Ställningstagandet är tillämpligt i alla ärenden där en prövning sker enligt 6 kap. 2 § utlänningslagen.

3. Rättslig bedömning

Bedömningen av om lönen är tillräcklig för att arbetstillstånd ska kunna beviljas görs i följande steg.

3.1 God försörjning

En arbetskraftsinvandrare ska genom sin anställning uppnå en god försörjning för att han eller hon ska kunna beviljas arbetstillstånd¹. För att uppnå en god försörjning ska en arbetskraftsinvandrare ha en lön som uppgår till minst 80 procent av den medianlön som Statistiska centralbyrån publicerar för Sverige. Det är den medianlön som gäller vid tidpunkten för ansökan som ska tillämpas.

Kravet på god försörjning gäller oaktat om det rör sig om en heltids- eller deltidsanställning.

Om lönen enligt anställningsavtalet inte når upp till kravet för god försörjning kan Migrationsverket inte bevilja arbetstillstånd och behöver då inte pröva om övriga villkor är uppfyllda.

3.2 Lägst godtagbara lön enligt kollektivavtal eller praxis inom yrken eller branschen

Om den sökande uppfyller kravet på god försörjning ska Migrationsverket pröva om lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor når upp till de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Kollektivavtalen sluts mellan arbetsmarknadens parter utan lagstiftarens inblandning. Därför går det inte att generellt slå fast vilka lönenivåer som krävs för att arbetstillstånd ska kunna beviljas. Villkoren skiljer sig åt mellan olika branscher, och lönen storlek varierar. Därför behöver den som handlägger ärenden om arbetstillstånd ha uppdaterad information om gällande kollektivavtal och praxis inom olika branscher.

Om den lägsta godtagbara lön enligt kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen är lägre än lönenivån som uppfyller kravet på god försörjning måste lönen vara minst i nivå med försörjningskravet.

3.2.1 Yttrande från berörd facklig organisation

Innan Migrationsverket fattar beslut i ett ärende om arbetstillstånd ska berörd facklig organisation få möjlighet att yttra sig över villkoren i ett anställningsavtal om det inte är obehövligt eller finns särskilda skäl. Det framgår av 5 kap. 7 § utlänningsförordningen. Ofta finns ett sådant yttrande med i ansökan. Om inte får Migrationsverket ge relevant facklig organisation möjlighet att yttra sig. En situation där det fackliga yttrandet är obehövligt är när villkoren i anställningsavtalet är sämre än vad som följer av kollektivavtal och att ansökan därför kommer att avslås. Särskilda skäl kan vara när ett fackförbund fattat beslut om och meddelat Migrationsverket att man inte kommer att avge några yttranden. Då skulle en remittering enbart innebära att handläggningen av ärendet fördröjdes. I sådana fall får Migrationsverket avgöra ärendet utan fackligt yttrande, alternativt inhämta yttrande från något annat förbund som bedöms kunna yttra sig.

¹ Promemoria Ett höjt försörjningskrav

Undantag kan också göras för yrkeskategorier eller grupper som saknar facklig organisation, till exempel imamer, präster eller andra liknande befattningar inom religiösa och ideella organisationer, ledningspersonal vid företag och anställda vid utländska statliga institutioner såsom handelskammare och informationskontor.

Syftet med fackliga yttranden är att säkerställa att anställningsvillkoren inte är sämre än de som gäller för arbetstagare redan bosatta i Sverige. De fackliga yttrandena är av stor betydelse som beslutsunderlag för Migrationsverket.² Samtidigt är Migrationsverket inte bundet av yttrandena från de fackliga organisationerna utan kan självständigt ta ställning till om kraven för arbetstillstånd är uppfyllda eller inte.

3.3 Den kontanta lönen är tillräcklig

Utgångspunkten för bedömningen är den bruttolön som framgår av anställningsavtalet. Med kontant ersättning anses lön som betalas ut i pengar, oaktat hur utbetalningen sker.

Om den kontanta lönen är i nivå med den lägsta godtagbara lönenivån för det aktuella yrket enligt kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen och uppfyller kravet på god försörjning behöver Migrationsverket inte ta ställning till eventuella övriga ersättningar och förmåner.

3.4 Om lönen inte är tillräcklig men det finns andra ersättningar eller förmåner

Om den kontanta lönen däremot inte är tillräcklig måste Migrationsverket bedöma om det finns andra ersättningar eller förmåner i anställningsavtalet som ska räknas som lön och som kan medföra att kraven i 6 kap. 2 § första stycket är uppfyllda. Vid denna bedömning kan ledning hämtas från de skatterättsliga reglerna om vad som ska beskattas som lön, alltså ersättningar för vilka mottagaren ska betala inkomstskatt och arbetsgivaren ska betala arbetsgivaravgifter. Ersättningar som skattemässigt räknas som lön ska räknas in i den totala lönen.

För att en ersättning ska kunna räknas in i lönen måste den vara regelbundet återkommande och framgå av anställningsavtalet. Det är den sökande som har bevisbördan och ska visa att ersättningen ska räknas som lön.

3.4.1 Kontant ersättning som inte benämns lön

Det händer att arbetstagaren får kontant ersättning som inte benämns lön, exempelvis traktamente eller lönetillägg. Rena lönetillägg kan oftast räknas som lön. Men om ersättningen istället kallas traktamente måste Migrationsverket utreda om den betalas ut för att täcka kostnader i tjänsten eller privata kostnader.

Traktamente som betalas för att täcka merkostnader i tjänsten i samband med tjänsteresor är skattefritt upp till ett visst belopp och räknas alltså inte som lön.

² Prop. 2027/08:134 Nya regler för arbetskraftsinvandring

Om traktamentet betalas ut för privata kostnader eller annat än tidsbegränsade tjänsteresor är det inte skattefritt utan beskattas som inkomst av tjänst och kan räknas in i lönen. Det avgörande är alltså syftet med ersättningen och inte vad den kallas.

3.4.2 Förmåner i form av fri bostad och kost m.m.

Vissa ersättningar som ges i annan form än kontant ersättning och rör privata kostnader som arbetsgivare normalt sett inte betalar, till exempel bostad, mat, bil som används privat eller resor till och från jobbet. Det handlar då om skattepliktiga förmåner som ska räknas in i lönen och ingå i bedömningen av om lönen är tillräcklig för att den sökande ska kunna få arbetstillstånd.

För att en förmån ska räknas med i lönen måste det framgå av anställningsavtalet och vara regelbundet återkommande. Det måste också finnas tillräckliga uppgifter för att förmånen ska kunna värderas.

De förmåner som ska räknas med som lön måste omräknas till ett kontant värde. När Migrationsverket beräknar värdet på en bostad som betalas av arbetsgivaren utgår myndigheten från Skatteverkets ställningstagande om beräkning av värdet på en bostadsförmån.³ Skatteverket publicerar årligen en tabell med marknadsmässiga hyresnivåer per kvadratmeter för olika orter i landet. Värdet på bostadsförmånen beräknas genom att multiplicera bostadens boyta med tabellvärdet. Om en bostad delas av flera personer får ytan delas med antalet boende. För att kunna bedöma värdet på en bostadsförmån måste det finnas tillräckliga uppgifter om boendet i anställningsavtalet.

Skatteverkets vägledning tillämpas även i fråga om kostförmån⁴. En kostförmån uppkommer när arbetstagaren ätit en måltid som arbetsgivaren bekostat. Med kost avses allt som kan ätas eller drickas, och med måltid avses i första hand frukost, lunch eller middag. Värdet av kostförmån beräknas utifrån en schablon.

Det kan finnas även andra förmåner som arbetstagaren får och som Migrationsverket behöver ta ställning till om de kan räknas in i lönen⁵. Även i dessa fall sker det med utgångspunkt i Skatteverkets vägledning. Den sökanden har bevisbördan och ska alltså visa att det finns en regelbundet återkommande förmån med ett visst värde som kan räknas in i lönen.

3.5 Sammanfattande bedömning

Slutligen gör Migrationsverket en sammanvägd bedömning av om lönen, det vill säga den kontanta lönen, andra kontanta ersättningar och värdet på förmåner som ska räknas som lön, når upp till kravet och alltså inte är sämre än vad som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen och uppfyller kravet på god försörjning. Är lönen för låg ska ansökan om arbetstillstånd avslås.

³ [Bostad – Arbetsgivare | Skatteverket](#)

⁴ [Kostförmån, personalfester och intern representation \(Arbetsgivare\) | Skatteverket](#)

⁵ [Förmåner - Företag och organisationer | Skatteverket](#)

Är lönen tillräcklig prövar Migrationsverket om övriga förutsättningar för tillståndet är uppfyllda för att den sökande ska kunna få arbetstillstånd.

3.6 Förlängningsärenden

Vid en ansökan om förlängning av ett arbetstillstånd ska Migrationsverket kontrollera om anställningsvillkoren framåt uppfyller kraven i 6 kap. 2 § utlänningslagen och om villkoren som låg till grund för det tidigare tillståndet har blivit uppfyllda.

Om anställningsvillkoren vid en framåtblickande bedömning inte är uppfyllda ska ansökan om förlängning av arbetstillstånd avslås. Kan den sökande inte visa att han eller hon under den tidigare tillståndsperioden fått en lön, inklusive tillägg och förmåner, som uppfyllde kraven för arbetstillstånd bör ansökan om förlängning av arbetstillstånd avslås, även om villkoren vid en framåtblickande bedömning är uppfyllda.