CENTRUM FÖR RÄTTVISA

Stockholm den 19 juni 2017

Kammarrätten i Stockholm
Migrationsöverdomstolen
Box 2302
103 17 Stockholm

Överklagande

Klagande:

1. Tayyab Shabab, [redacted]

2. Komal Arshad, [redacted]

Ombud:

Jur.kand. Clarence Crafoord
Jur.kand. Fredrik Bergman
Centrum för rättvisa
Box 2215, 103 15 Stockholm

Motpart:

Migrationsverket
Förvaltningsprocessenheterna
Box 507, 169 29 Solna

Saken:

Uppehållstillstånd m.m.

Överklagat avgörande:

Förvaltningsrätten i Stockholm, migrationsdomstolen, dom 2017-05-12, mål nr UM 10380-16

Centrum för rättvisa
Skeppsbron 20
Box 2215
103 15 Stockholm
Tel. 08-693 03 80
Fax 08-693 03 89
www.centrumforrattvisa.se
Org. nr 802412-1215
Bankgiro 900-1538
Plusgiro 90 01 53-8

1. YRKANDEN

1.1 Tayyab Shabab och Komal Arshad yrkar att Migrationsöverdomstolen ska ge prövningstillstånd och, med ändring av migrationsdomstolens dom, bevilja dem förlängda uppehålls- och arbetstillstånd.

2. VAD MÅLET HANDLAR OM

2.1 Tayyab Shabab har haft ett tidsbegränsat uppehålls- och arbetstillstånd som programmerare hos IT-företaget HL Design & Media AB under tiden den 25 april 2014 till den 25 april 2016. Komal Arshad är Tayyab Shababs hustru. Hennes tillstånd att uppehålla sig och arbeta i Sverige är beroende av hans.

2.2 Under tillståndstiden bytte Tayyab Shabab arbetsgivare och han är sedan den 4 april 2016 anställd som programmerare hos IT-företaget Dynamo Consulting AB. Den tidigare anställningen upphörde den 31 januari 2016 på grund av arbetsbrist. Tayyab Shabab erhöll alltså den nya anställningen, och underrättade Migrationsverket om denna, inom den omställningsperiod som anges i 7 kap. 3 § 1 st. 2 p. utlänningslagen (2005:716).

2.3 Tayyab Shabab har ansökt om förlängt uppehålls- och arbetstillstånd med anledning av den nya anställningen. Som enda skäl för att avslå hans ansökan har migrationsdomstolen, som inte var enig, hänvisat till att den tjänstepension som han fick hos den tidigare arbetsgivaren inte var kollektivavtalsenlig. Det är ostridigt i målet att övriga villkor för arbetstillstånd har varit uppfyllda hos den tidigare arbetsgivaren samt att anställningen hos den nya arbetsgivaren uppfyller samtliga villkor för arbetstillstånd.

2.4 Tayyab Shabab har haft ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete i två år. Frågan i målet är om en brist i anställningsvillkoren hos en tidigare arbetsgivare i sig utgör hinder mot att bevilja ett förlängt uppehålls- och arbetstillstånd med anledning av en ny anställning.

3. GRUNDER FÖR PREJUDIKATDISPENS

3.1 Det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att Migrationsöverdomstolen prövar överklagandet. För det första saknas det vägledande praxis i frågan om brister i anställningsvillkoren hos en tidigare arbetsgivare i sig utgör hinder mot att bevilja ett förlängt uppehålls- och arbetstillstånd med anledning av en ny anställning. För det andra innebär Migrationsverkets uppfattning, att brister hos en tidigare arbetsgivare utesluter förlängt uppehålls- och arbetstillstånd med anledning av en ny anställning, att den s.k. omställningsregeln blir verkningslös. För det tredje är Migrationsverkets uppfattning oförenlig med proportionalitetsprincipen.

3.2 En utlänning kan beviljas arbetstillstånd under de förutsättningar som anges i 6 kap. 2 § utlänningslagen. Det finns ingen särskild lagbestämmelse som anger när ett arbetstillstånd kan förlängas. I förarbetena uttalas endast att en förlängning bör föregås av en ny prövning av om de grundläggande villkoren för arbetstillstånd är uppfyllda (prop. 2007/08:147 s. 29).

3.3 När ett arbetstillstånd beviljas första gången ska det knytas till en viss arbetsgivare och avse ett visst slag av arbete. Efter en sammanlagd tillståndstid om två år ska tillståndet knytas endast till ett visst slag av arbete. Den sammanlagda tillståndstiden för ett

tidsbegränsat arbetstillstånd får vara högst fyra år. Om det finns särskilda skäl får den sammanlagda tillståndstiden vara högst sex år (6 kap. 2 a § utlänningslagen).

3.4 När de nuvarande reglerna infördes uppmärksammades det att en nackdel med att arbetstillståndet inledningsvis knyts till en viss arbetsgivare är att arbetstagaren blir hänvisad till och beroende av en enda arbetsgivare. Det är arbetstagaren som drabbas, i form av utvisning, om arbetsgivaren inte uppfyller villkoren för arbetstillstånd. För att motverka ett för starkt beroendeförhållande mellan arbetstagare och arbetsgivare infördes därför den s.k. omställningsregeln i 7 kap. 3 § 1 st. 2 p. utlänningslagen (prop. 2007/08:147 s. 30 f.).

3.5 Omställningsregeln innebär att en arbetstagare, vars anställning upphör under innevarande tillståndstid, har rätt att behålla sitt uppehållstillstånd om han eller hon inom tre månader får en ny anställning som uppfyller villkoren för arbetstillstånd. Om så sker får Migrationsverket inte återkalla uppehållstillståndet. Skälet till att anställningen upphör saknar i sammanhanget betydelse (se prop. 2013/14:227 s. 23).

3.6 Den 1 augusti 2014 infördes en möjlighet för Migrationsverket att återkalla ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete när förutsättningarna för arbetstillståndet inte längre är uppfyllda. Även den återkallelsebestämmelsen förenades med en skyddsregel som innebär att arbetstagaren har rätt att byta arbetsgivare inom en viss period, s.k. omställning. När Migrationsverket inleder ett ärende om återkallelse av det ursprungliga tillståndet på grund av att förutsättningarna för arbetstillståndet inte längre är uppfyllda har

arbetstagaren fyra månader på sig att söka nytt arbete innan en återkallelse kan bli aktuell (7 kap. 7 e § 2 st. utlänningslagen).

3.7 I förarbetena till den nya återkallelsebestämmelsen uttalade regeringen bl.a. följande (prop. 2013/14:227 s. 23):

> ”En utlänning vars anställning upphört under Migrationsverkets utredning om återkallelse med stöd av den nu föreslagna återkallelsebestämmelsen, bör inte hamna i ett sämre läge än andra arbetskraftsinvandrare, utan bör också få möjlighet att söka ett nytt arbete och i förekommande fall arbetstillstånd, s.k. omställning. Inte heller i detta sammanhang bör skälet till att anställningen har upphört vara av betydelse, utan utlänningen ska ha samma möjlighet att säga upp sig. Dessa arbetskraftsinvandrare befinner sig dock i ett något annat läge. De kan redan befinna sig i en vansklig situation eftersom de kanske inte förstått att de försämrade arbetsvillkoren inte uppfyllt kraven enligt utlänningslagen. De val som arbetsgivaren eller den enskilde utlänningen gör föranleds och påskyndas vidare i någon mån av Migrationsverkets utredning. Det är därför rimligt att dessa utlänningar får en något längre tid på sig för att söka nytt arbete innan en återkallelse kan bli aktuell.”

3.8 Det kan alltså konstateras att reglerna om arbetstillstånd har utformats på ett sådant sätt att arbetstagaren hamnar i ett beroendeförhållande till arbetsgivaren. Det är endast arbetstagaren som drabbas om arbetsgivaren inte uppfyller villkoren för arbetstillstånd. För att motverka ett för starkt beroendeförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare finns bestämmelserna om omställning, som utgör skyddsregler till förmån för arbetstagaren.

En arbetstagare som t.ex. upptäcker att arbetsgivaren inte infriar utlovade anställningsvillkor har således rätt att byta arbetsgivare inom en viss omställningsperiod för att på så sätt undvika att förlora sitt uppehållstillstånd och utvisas ur landet.

3.9 I linje med de skyddsändamål som ligger till grund för de lagfästa omställningsreglerna var Migrationsverket tidigare av uppfattningen att brister i anställningsvillkoren hos en tidigare arbetsgivare inte utgjorde hinder mot att bevilja förlängt uppehålls- och arbetstillstånd med anledning av en ny anställning. I Migrationsverkets handbok för migrationsärenden, som var uppdaterad den 6 oktober 2015, angavs följande om prövningen i sådana fall (bilaga 1):

> ”Ny arbetsgivare. Om ansökan avser anställning hos en ny arbetsgivare bör den bifallas – givetvis under förutsättning att villkoren är uppfyllda i det nya anställningserbjudandet. Att villkoren inte uppfyllts hos den tidigare arbetsgivaren ska inte läggas arbetstagaren till last.”

3.10 En tolkning som innebär att brister i anställningsvillkoren hos en tidigare arbetsgivare inte ska läggas den arbetstagare till last som ansöker om förlängt uppehålls- och arbetstillstånd med anledning av en ny anställning stämmer väl överens med omställningsreglernas syfte och systematik. Arbetstillståndet är inledningsvis knutet till en viss arbetsgivare, men arbetstagaren ska samtidigt ha rätt att byta anställning om arbetsgivaren inte infriar utlovade anställningsvillkor.

3.11 Migrationsverket har dock förklarat att myndigheten har ändrat sin inställning i den här frågan och har hänvisat till en ny version av

handboken, som är uppdaterad den 26 september 2016. I den nya versionen av handboken redovisas en motsatt uppfattning i frågan om betydelsen av brister i anställningsvillkoren hos en tidigare arbetsgivare (bilaga 2):

> ”Även om förlängningsansökan avser en ny arbetsgivare krävs för förlängning att förutsättningarna för arbetstillståndet har varit uppfyllda under tidigare tillståndsperiod. Annars ska ansökan avslås.”

3.12 En sådan tolkning är svår att förena med omställningsreglernas syfte och systematik. Migrationsverkets uppfattning innebär t.ex. att en utlänning, som upptäcker att arbetsgivaren inte infriar utlovande anställningsvillkor, först har rätt att byta arbetsgivare och beviljas ett nytt arbetstillstånd för återstående tillståndstid, men att arbetstagaren därefter inte har rätt att få ett förlängt uppehålls- och arbetstillstånd på grund av bristerna hos den tidigare arbetsgivaren. Att den nya anställningen, som arbetstagaren enligt lag hade rätt att byta till, uppfyller villkoren för arbetstillstånd saknar enligt Migrationsverket betydelse. Tayyab Shababs och Komal Arshads uppfattning är att Migrationsverkets nya uppfattning innebär att den s.k. omställningsregeln i praktiken blir verkningslös.

3.13 Migrationsverket är av uppfattningen att det följer av rättsfallen MIG 2015:11 och MIG 2015:20 att brister i anställningsvillkoren hos en tidigare arbetsgivare utesluter förlängt uppehålls- och arbetstillstånd med anledning av en ny anställning. Rättsfallet MIG 2015:11 gällde dock en förlängningsansökan på grund av samma anställning som det ursprungliga tillståndet avsåg. Migrationsöverdomstolens uttalanden i det fallet kan därför inte

utan vidare läggas till grund för bedömningen av en förlängningsansökan med anledning av en ny anställning.

3.14 Migrationsöverdomstolens uttalanden i MIG 2015:11 talar snarast emot att en brist hos en tidigare arbetsgivare, som utlänningen har lämnat i enlighet med omställningsregeln, ska tillmätas betydelse vid bedömningen av om uppehålls- och arbetstillståndet med anledning av den nya anställningen kan förlängas.

3.15 Migrationsöverdomstolen uttalade nämligen att ”ett motsvarande förhållningssätt” bör gälla vid prövningen av om ett tillstånd ska förlängas som gäller i fråga om återkallelse av uppehållstillstånd under pågående tillståndstid.

3.16 I återkallelsefallen medför omställningsreglerna att utlänningen har ett skydd mot att utvisas när arbetsgivaren inte infriar utlovade anställningsvillkor. Omställningsreglerna medför nämligen att Migrationsverket inte får återkalla ett uppehållstillstånd om utlänningen inom omställningsperioden får en ny anställning som omfattas av arbetstillståndet alternativt ansöker om ett nytt arbetstillstånd avseende en ny anställning och ansökan beviljas.

3.17 Ska ett ”motsvarande förhållningssätt” gälla vid bedömningen av förlängningsansökningar som gäller i fråga om återkallelse bör därför Migrationsverket inte kunna avslå en förlängningsansökan med hänvisning till brister hos en tidigare arbetsgivare som, på grund av att utlänningen har utnyttjat sin omställningsmöjlighet, inte hade kunnat ligga till grund för ett beslut om återkallelse.

3.18 Inte heller rättsfallet MIG 2015:20 ger stöd åt Migrationsverkets uppfattning. Det rättsfallet gällde en utlänning som hade haft ett tidsbegränsat arbetstillstånd i fyra år men som inte bedömdes

uppfylla kriterierna för permanent uppehållstillstånd. Migrationsöverdomstolen uttalade endast att den omständigheten att klaganden hade fått en ny anställning som uppfyllde villkoren för arbetstillstånd inte utgjorde ”särskilda skäl” för att bevilja honom ytterligare ett tidsbegränsat arbetstillstånd med stöd av undantagsregeln i 6 kap. 2 a § 2 st. utlänningslagen.

3.19 Även en statlig utredning har nyligen uttalat att Migrationsverkets uppfattning att en förlängningsansökan ofrånkomligen ska avslås på grund av brister i anställningsvillkoren hos en tidigare arbetsgivare saknar stöd i Migrationsöverdomstolens praxis och att den undergräver omställningsreglerna. I betänkandet ”Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden” uttalas således följande (SOU 2016:91 s. 123 f., bilaga 3):

> ”Rättsfallen från Migrationsöverdomstolen [MIG 2015:11 och MIG 2015:20, vår anm.] väcker dock frågor vad utgången kommer att bli om brister begångna av en tidigare arbetsgivare skulle påverka bedömningen av att ge tillstånd för arbete hos en annan arbetsgivare. Vidare kan denna praxis med ofrånkomliga beslut om avslag och återkallelse medföra att den s.k. omställningsperioden blir verkningslös.”

3.20 Det finns också exempel på avgöranden från underrätterna som visar att rättsläget är oklart och att det behövs vägledning från Migrationsöverdomstolen. Migrationsdomstolen vid Förvaltningsrätten i Malmö uttalade således i en dom den 15 augusti 2016 att syftet med omställningsreglerna innebär att brister i anställningsvillkoren hos en tidigare arbetsgivare inte automatiskt bör diskvalificera arbetstagaren från att få ett arbetstillstånd med anledning av en ny anställning (bilaga 4).

3.21 Samma domstol uttalade i en dom den 29 mars 2017, som också gällde en förlängningsansökan med anledning av en ny anställning, att ”varken gällande lagstiftning eller rådande rättstillämpning ger stöd för att avslå en [förlängningsansökan] med hänvisning till förhållanden som hänfört sig till arbete hos en annan arbetsgivare under en tidigare tillståndsperiod” (bilaga 5).

3.22 Det kan alltså konstateras att det saknas praxis i frågan om brister i anställningsvillkoren hos en tidigare arbetsgivare i sig utgör hinder mot att bevilja ett förlängt uppehålls- och arbetstillstånd med anledning av en ny anställning. Det kan även konstateras att Migrationsverkets uppfattning i den frågan innebär att den s.k. omställningsregeln blir verkningslös.

3.23 Migrationsverkets uppfattning är inte heller förenlig med den förvaltningsrättsliga proportionalitetsprincipen. Proportionalitetsprincipen är en allmän rättsgrundsats med generell giltighet inom förvaltningsrätten. Den har vunnit erkännande i svensk rätt under inflytande av bland annat EU-domstolens rättstillämpning (se t.ex. Strömberg och Lundell, Allmän förvaltningsrätt, 26:e uppl., s. 73 samt prop. 2016/17:180 s. 60 ff.). Proportionalitetsprincipen har kommit till direkt uttryck i bestämmelsen i 1 kap. 8 § utlänningslagen.

3.24 Det är Tayyab Shababs och Komal Arshads uppfattning att ett beslut som innebär att en arbetstagare nekas förlängt uppehålls- och arbetstillstånd och utvisas ur landet enbart på grund av brister i anställningsvillkoren som beror på en tidigare arbetsgivare inte står i rimlig proportion till det allmänna intresset av att motverka förekomsten av oseriösa arbetsgivare och skenavtal. I sådana fall råder det ett klart missförhållande mellan det allmänna intresset av

myndighetsingripandet och den belastning som åtgärden innebär för den enskilde (jfr t.ex. HFD 2012 ref. 12).

3.25 Det finns för närvarande ingen vägledande praxis i frågan om vilken betydelse som proportionalitetsprincipen har vid beslut om arbetstillstånd. Viss vägledning kan i det avseendet hämtas från EU-rätten, som i allt större utsträckning reglerar förutsättningarna för arbetstillstånd. Av betydelse är bland annat Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (det s.k. säsongsarbetardirektivet) samt Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU av den 15 maj 2014 om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (det s.k. ICT-direktivet). Dessa direktiv skulle ha varit genomförda i svensk rätt under 2016. Så har emellertid inte skett.

3.26 Gemensamt för dessa direktiv är att de inte bara anger under vilka förutsättningar som arbetstillstånd ska beviljas för de kategorier av arbetstagare som de omfattar, utan också under vilka förutsättningar som medlemsstaterna får avslå en ansökan om arbetstillstånd, återkalla ett arbetstillstånd samt avslå en ansökan om förlängt arbetstillstånd. I direktiven anges att alla sådana beslut ska fattas ”med beaktande av de särskilda omständigheterna i fallet och med respekt för proportionalitetsprincipen”, se artiklarna 8.5 (avslag), 9.5 (återkallelse) samt 15.11 (förlängning) i säsongsarbetardirektivet samt artikel 7.5 (avslag) och artikel 8 (återkallelse och förlängning) i ICT-direktivet.

3.27 Det kan även noteras att EU-kommissionen den 7 juni 2016 har antagit ett förslag till ett nytt direktiv om villkor för

tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkompetent anställning, Com (2016) 378. Direktivet föreslås ersätta det befintliga s.k. blåkortsdirektivet, som för svensk del har införlivats genom bestämmelserna i 6 a kap. utlänningslagen. Det nya blåkortsdirektivet innehåller motsvarande krav som angetts ovan, det vill säga att alla beslut om avslag, återkallelse och förlängning ska fattas ”med beaktande av de särskilda omständigheterna i fallet och med respekt för proportionalitetsprincipen”, se artikel 6.5 (avslag) samt artikel 7.4 (återkallelse och förlängning).

3.28 Av särskilt intresse i det här sammanhanget är vad som anges om proportionalitetsprincipens innebörd i skäl 22 i direktivets ingress: ”Alla beslut om att avslå en ansökan om blåkort eller om återkallande eller vägran att förlänga ett blåkort ska beakta de särskilda omständigheterna i fallet och följa proportionalitetsprincipen. När det enda skälet till avslag rör arbetsgivarens verksamhet bör en mindre förseelse inte under några förutsättningar få utgöra enda skäl till att ansökan avslås, återkallas eller att förlängning av tillståndet vägras.”

3.29 Trots att de ovan angivna direktiven inte är direkt tillämpliga på omständigheterna i det här målet, saknas det skäl för att i svensk rätt tillämpa olika principer för olika kategorier av arbetskraftsinvandrare. En sådan ordning skulle t.ex. innebära att proportionalitetsprincipen ska beaktas vid prövningen av om en utlänning som har haft ett kortare arbetstillstånd för säsongsarbete ska beviljas förlängning, men inte vid en motsvarande prövning för en utlänning som har en tillsvidareanställning som inte omfattas av ICT-direktivet eller det nya blåkortsdirektivet. Med andra ord skulle det finnas ett större utrymme för att godta brister i

anställningsvillkoren för säsongsarbetare, t.ex. bärplockare, än för arbetstagare med tillsvidareanställningar (jfr Uppsala universitets remissyttrande avseende SOU 2016:91, bilaga 6, s. 3).

3.30 Sammanfattningsvis kan det konstateras att det saknas vägledande praxis i frågan om brister i anställningsvillkoren hos en tidigare arbetsgivare i sig utgör hinder mot att bevilja ett förlängt uppehålls- och arbetstillstånd med anledning av en ny anställning. Migrationsverkets uppfattning i den frågan innebär att den s.k. omställningsregeln blir verkningslös. Migrationsverkets uppfattning är inte heller förenlig med proportionalitetsprincipen. Ett beslut som innebär att en arbetstagare nekas förlängt uppehålls- och arbetstillstånd och utvisas ur landet enbart på grund av brister i anställningsvillkoren som beror på en tidigare arbetsgivare står inte i rimlig proportion till det allmänna intresset av att motverka förekomsten av oseriösa arbetsgivare och skenavtal. Det är därför av vikt för ledning av rättstillämpningen att Migrationsöverdomstolen prövar överklagandet.

4. GRUNDER FÖR ÖVERKLAGANDET

4.1 Tayyab Shabab har till grund för sin ansökan om förlängt uppehålls- och arbetstillstånd åberopat en anställning hos Dynamo Consulting AB. Det är ostridigt i målet att den anställningen uppfyller samtliga villkor för arbetstillstånd.

4.2 Migrationsdomstolen har felaktigt bedömt att bristen i fråga om tjänstepension hos den tidigare arbetsgivaren utgör hinder mot att bevilja Tayyab Shabab förlängt uppehålls- och arbetstillstånd med anledning av den nya anställningen.

4.3 Om Migrationsöverdomstolen beviljar Tayyab Shabab förlängt uppehålls- och arbetstillstånd ska även hans maka Komal Arshad beviljas detta i egenskap av familjemedlem (4 kap. 4 a § utlänningsförordningen [2006:97] och 6 kap. 3 § utlänningslagen).

5. FÖRHÅLLANDET TILL ANDRA MÅL DÄR MIGRATIONSÖVERDOMSTOLEN HAR BEVILJAT PRÖVNINGSTILLSTÅND

5.1 Som redan har framgått framhöll en statlig utredning i december 2016 att det saknas vägledande praxis dels i fråga om betydelsen av brister i anställningsvillkoren i förhållande till kollektivavtal eller branschpraxis, dels i fråga om betydelsen av brister i anställningsvillkoren hos en tidigare arbetsgivare (SOU 2016:91 s. 123 f.).

5.2 Under våren 2017 har Migrationsöverdomstolen beviljat prövningstillstånd i fyra mål som handlar om arbetstillstånd. Två av dessa mål gäller fråga om betydelsen av brister i anställningsvillkoren i förhållande till kollektivavtal. Inget av målen gäller frågan om betydelsen av brister i anställningsvillkoren hos en tidigare arbetsgivare.

5.3 Det första målet, i vilket Migrationsöverdomstolen beviljade prövningstillstånd den 20 februari 2017, är mål nr UM 10747-16. Det målet gäller en ansökan om förlängt uppehålls- och arbetstillstånd på grund av samma anställning som det ursprungliga tillståndet avsåg. Frågan i målet är om förlängning av arbetstillstånd kan beviljas när lönen under en period varit högre än försörjningskravet men understigit kollektivavtalsenlig lön.

5.4 Det andra målet, i vilket Migrationsöverdomstolen beviljade prövningstillstånd den 21 februari 2017, är mål nr UM 9168-16. Det målet gäller en utlänning som har haft tidsbegränsat uppehållstillstånd för att arbeta i Sverige under fyra år. På grund av att han varit arbetslös under elva månader av tidigare tillståndstid har han inte bedömts uppfylla kriterierna för att få ett permanent uppehållstillstånd. Frågan i målet är om det finns särskilda skäl för en längre sammanlagd tillståndstid för arbetstillstånd än fyra år. Även i det här fallet har utlänningens anställning varit densamma under tidigare tillståndstider.

5.5 Det tredje målet, i vilket Migrationsöverdomstolen beviljade prövningstillstånd den 24 maj 2017, är mål nr UM 1350-17. Det målet gäller en ansökan om permanent uppehållstillstånd på grund av arbete, men där arbetstagaren inledningsvis inte omfattades av kollektivavtalsenlig sjukförsäkring och tjänstepensionsförsäkring. Frågan i målet är vilket försäkringsskydd en anställd ska ha haft under tidigare tillståndsperioder för att kunna beviljas permanent uppehållstillstånd. Även i det här fallet har utlänningens anställning varit densamma under tidigare tillståndstider.

5.6 Det fjärde målet, i vilket Migrationsöverdomstolen beviljade prövningstillstånd den 13 juni 2017, är mål nr UM 4647-17. Det målet gäller innebörden av det s.k. unionsföreträdet i 6 kap. 2 § 3 st. utlänningslagen. Frågan i målet är om rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska unionen när annonsering har skett utanför Arbetsförmedlingens platsbank och den europeiska internetbaserade platsportalen Eures.

5.7 Det kan alltså konstateras att det saknas vägledande praxis i frågan om brister i anställningsvillkoren hos en tidigare arbetsgivare i sig

utgör hinder mot att bevilja ett förlängt uppehålls- och arbetstillstånd med anledning av en ny anställning samt att den frågan inte berörs i de mål där Migrationsöverdomstolen har beviljat prövningstillstånd.

6. BEVISUPPGIFT

6.1 Tayyab Shabab och Komal Arshad åberopar inte någon bevisning i Migrationsöverdomstolen eftersom sakomständigheterna i målet är ostridiga.

Som ovan,

Clarence Crafoord

Clarence Crafoord

Fredrik Bergman

FÖRTECKNING ÖVER BILAGOR

1. Utdrag ur Migrationsverkets handbok för migrationsärenden avseende arbetstillstånd, uppdaterad 2015-10-06, s. 1, 39.
2. Utdrag ur Migrationsverkets handbok för arbetstillstånd avseende arbetstillstånd, uppdaterad 2016-09-26, s. 1, 35–36.
3. Utdrag ur SOU 2016:91, Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden, s. 123–124.
4. Förvaltningsrätten i Malmö, migrationsdomstolen, dom den 15 augusti 2016 i mål nr UM 776-16.
5. Förvaltningsrätten i Malmö, migrationsdomstolen, dom den 29 mars 2017 i mål nr UM 4713-16.
6. Uppsala universitets remissyttrande avseende SOU 2016:91.