



Stockholm den 6 december 2019

Stockholms tingsrätt  
Box 8307  
104 20 Stockholm

## Ansökan om stämning

**Kärande:**

Ali Omumi,

**Ombud:**

Juristen Alexandra Loyd  
alexandra.loyd@centrumforrattvisa.se  
Juristen Helena Myrin  
helena.myrin@centrumforrattvisa.se

Centrum för rättvisa  
Box 2215  
103 15 Stockholm

**Svarande:**

Staten genom Justitiekanslern  
Box 2308  
103 17 Stockholm

**Saken:**

Skadestånd

**Forum:**

10 kap. 2 § rättegångsbalken

## 1 **YRKANDEN**

- 1.1 Ali Omumi yrkar i första hand att tingsrätten ska förplikta staten att till honom betala 594 904 kronor tillsammans med ränta på beloppet enligt 4 och 6 §§ räntelagen (1975:635) från dagen för delgivning av stämningsansökan till dess att betalning sker.
- 1.2 Ali Omumi yrkar i andra hand att tingsrätten ska förplikta staten att till honom betala 376 705 kronor tillsammans med ränta på beloppet enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämningsansökan till dess att betalning sker.
- 1.3 Ali Omumi yrkar ersättning för sina rättegångskostnader med ett belopp som kommer att anges senare.

## 2 **GRUNDER**

### 2.1 **Grunden för förstahandsyrkandet**

- 2.1.1 Staten har genom fel eller försummelse vid myndighetsutövning orsakat Ali Omumi ren förmögenhetsskada som uppgår till det belopp som yrkas i första hand (3 kap. 2 § 1 skadeståndslagen [1972:207]).
- 2.1.2 Den felaktiga myndighetsutövningen består i att migrationsdomstolen vid Förvaltningsrätten i Malmö i dom den 25 april 2018 avslog Ali Omumis ansökan om förlängt uppehålls- och arbetstillstånd för arbete som Sales Engineer hos ABB AB och utvisade honom med familj ur landet. Detta trots att anställningen hos ABB AB, som låg till grund för ansökan, uppfyllde villkoren för att han skulle beviljas förlängt arbetstillstånd.

- 2.1.3 Den felaktiga myndighetsutövningen har medfört att Ali Omumi tvingades lämna sin anställning hos ABB AB och flytta från Sverige, vilket orsakat honom ren förmögenhetsskada.
- 2.1.4 Den rena förmögenhetsskadan består av uteblivna inkomster i form av lön om 564 967 kronor, pensionsavsättningar om 25 424 kronor och semestertillägg om 11 291 kronor, allt avseende perioden från och med den 9 augusti 2018 till och med den 27 oktober 2019. Därutöver har Ali Omumi orsakats kostnader för lagerhållning av möbler om 22 022 kronor samt kostnader för ut- och inresa till Sverige om 6 900 kronor.

## 2.2 **Grunden för andrahandsyrkandet**

- 2.2.1 Staten har genom fel eller försummelse vid myndighetsutövning orsakat Ali Omumi ren förmögenhetsskada som uppgår till det belopp som yrkas i andra hand (3 kap. 2 § 1 skadeståndslagen).
- 2.2.2 Den felaktiga myndighetsutövningen består i att Migrationsverket den 30 oktober 2018 avslag Ali Omumis nya ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd för arbete som Sales Specialist hos ABB AB, trots att anställningen som låg till grund för ansökan uppfyllde villkoren för att han skulle beviljas arbetstillstånd.
- 2.2.3 Den felaktiga myndighetsutövningen har medfört att Ali Omumi hindrades från att komma tillbaka till Sverige och fortsätta arbeta hos ABB AB, vilket orsakat honom ren förmögenhetsskada.
- 2.2.4 Den rena förmögenhetsskadan består av utebliven inkomst i form av lön om 387 278 kronor, pensionsavsättningar om 17 427 kronor och semestertillägg om 7 700 kronor, allt avseende perioden från och med den 30 december 2018 till och med den 27 oktober 2019.

### 3 **BAKGRUND**

#### 3.1 **Om Ali Omumi**

3.1.1 Ali Omumi är 39 år gammal och medborgare i Iran. Han är utbildad maskiningenjör vid Azad-universitetet i Teheran och har sedan år 2015 arbetat hos tre olika arbetsgivare i Sverige. Dessförinnan arbetade han bland annat som chef inom försäljning och affärsutveckling i Iran. Idag arbetar han på ABB AB (ABB) i Ludvika där han bor tillsammans med sin fru och två döttrar.

#### 3.2 **Ali Omumi beviljas sitt första uppehålls- och arbetstillstånd för arbete hos Itineon AB**

3.2.1 Ali Omumi har sammanfattat de relevanta tidpunkterna för sin talan i en tidslinje (se [bilaga 1](#)).

3.2.2 Den 13 maj 2015 beviljade Migrationsverket Ali Omumi uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige för tiden den 18 juli 2015 till den 18 juli 2017. Tillståndet gällde arbete som Senior Sales & Business Developer på IT-konsultföretaget Itineon AB i Stockholm (Itineon). Han arbetade för Itineon under sammanlagt 16 månader och hade då en månadslön om 35 000 kronor.

3.2.3 Den 23 december 2016 ansökte Ali Omumi om förlängning av sitt arbets- och uppehållstillstånd eftersom han hade erbjudits en anställning som anbudsansvarig på vindenergiföretaget Vestas Northern Europe AB i Malmö (Vestas). Ali Omumi arbetade på Vestas under sammanlagt 12 månader och hade då en månadslön om 35 000 kronor.

3.2.4 Under tiden som Migrationsverket handlade Ali Omumis förlängningsansökan erbjöds han i november 2017 anställning som Sales

Engineer på industriföretaget ABB med en månadslön om 37 000 kronor (se anställningsavtal undertecknat den 31 oktober 2017 och erbjudande undertecknat den 21 november 2017, bilaga 2). Med anledning av detta kompletterade han sin förlängningsansökan med det nya anställningserbjudandet den 22 november 2017.

### **3.3 Migrationsverket avslår Ali Omumis ansökan om förlängt arbetstillstånd för arbete hos ABB med hänvisning till brister i anställningsvillkoren hos Itineon**

- 3.3.1 Migrationsverket beslutade den 4 december 2017 att avslå Ali Omumis ansökan om förlängt uppehålls- och arbetstillstånd samt att utvisa honom ur landet (se Migrationsverkets beslut, bilaga 3). Eftersom hans frus och dotters uppehållstillstånd var beroende av hans tillstånd utvisades även de. Skälet för beslutet var att Ali Omumi, under sin tid som anställd hos sin förrföra arbetsgivare Itineon, hade saknat vissa försäkringar.
- 3.3.2 Enligt Migrationsverket ska företag som inte har kollektivavtal ha fyra olika försäkringar för sina anställda för att arbetstillstånd ska beviljas: sjukförsäkring, trygghets- och livförsäkring samt tjänstepensionsförsäkring.
- 3.3.3 I sitt beslut konstaterade Migrationsverket att den trygghets- och livförsäkring som Itineon hade tecknat för Ali Omumi inte gällde från hans första arbetsdag, utan började gälla först tre veckor senare. Vidare konstaterade Migrationsverket att Itineon inte tecknat sjuk- och tjänstepensionsförsäkring för Ali Omumi och att den tjänstepensionspremie som betalats in retroaktivt gjorts först efter att han avslutat sin anställning hos bolaget.

- 3.3.4 Utvisningen skedde trots att Ali Omumi hade bytt arbetsgivare och inte längre arbetade kvar hos Itineon samt att såväl den aktuella anställningen hos ABB som den närmast föregående anställningen hos Vestas uppfyllde de krav som Migrationsverket uppställt för att arbetstillstånd ska kunna beviljas.
- 3.3.5 Ali Omumi överklagade Migrationsverkets beslut till migrationsdomstolen vid Förvaltningsrätten i Malmö (migrationsdomstolen). Under tiden som domstolen handlade överklagandet flyttade han och hans familj till Ludvika, där han tillträdde sin anställning hos ABB den 18 december 2017.
- 3.3.6 Den 25 april 2018 avslog migrationsdomstolen Ali Omumis överklagande (se migrationsdomstolens dom, [bilaga 4](#)). Migrationsverkets beslut vann laga kraft när Migrationsöverdomstolen den 9 juli 2018 beslutade att inte bevilja prövningstillstånd.
- 3.3.7 Vid den här tidpunkten hade Ali Omumi och hans familj på olika sätt rotat sig i Sverige. De ägde en bostadsrätt i Täby och hans fru hade startat ett eget företag. Deras dotter hade bott större delen av sitt liv i Sverige.
- 3.3.8 Till följd av migrationsdomstolens dom var Ali Omumi tvungen att avsluta sin anställning hos ABB, där han arbetade sin sista dag den 8 augusti 2018. Vid denna tidpunkt hade Ali Omumi en månadslön om 37 410 kronor (se lönespecifikation, [bilaga 5](#)).
- 3.3.9 Den 9 augusti 2018 efterkom Ali Omumi och hans familj utvisningsbeslutet genom att lämna Sverige. Dessförinnan hade de tvingats sälja sin bostadsrätt och magasinerat sitt bohag på ett lager i Borlänge (se fakturor från Lager City i Borlänge, [bilaga 6](#)).

### **3.4 Ali Omumi erbjuds en ny anställning hos ABB och ansöker från Turkiet om att få ett nytt arbetstillstånd i Sverige**

3.4.1 Efter utvisningen bestämde sig Ali Omumi och hans familj för att tillfälligt bosätta sig i Turkiet för att överväga sina alternativ. Eftersom Ali Omumi ville fortsätta att arbeta på ABB och familjen hade fått anknytning till Sverige var avsikten att återvända till landet så snart som möjligt.

3.4.2 Även arbetsgivaren ABB var angelägen om att Ali Omumi skulle återvända och han erbjöds därför en ny anställning som Sales Specialist på ABB:s kontor i Ludvika. Ali Omumi erbjöds en tillsvidareanställning, som omfattade heltid, med en månadslön om 38 500 kronor (se anställningsavtal undertecknat den 10 september 2018 och erbjudande undertecknat den 1 oktober 2018, bilaga 7).

3.4.3 Med hänvisning till det nya anställningserbjudandet ansökte Ali Omumi den 1 oktober 2018 hos Migrationsverket om ett nytt uppehålls- och arbetstillstånd.

### **3.5 Migrationsverket avslår Ali Omumis nya ansökan med hänvisning till att den lämnats in för tidigt**

3.5.1 Den 30 oktober 2018 avslog Migrationsverket Ali Omumis nya ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd utan att pröva om anställningen hos ABB uppfyllde villkoren för arbetstillstånd (se Migrationsverkets beslut, bilaga 8).

3.5.2 Som skäl för sitt beslut anförde Migrationsverket att ansökan hade lämnats in så kort tid efter det att Ali Omumi hade rest ut ur Sverige att den inte kunde bedömas som en ny ansökan, utan som en förlängningsansökan:

”Migrationsverket anser att det vore orimligt att acceptera en ordning där den sökande helt kortvarigt kan lämna Sverige och på så sätt kringgå stadgandet i MIG 2015:11, angående kravet på att förutsättningarna för arbetstillstånd måste ha varit uppfyllda under föregående tillståndsperiod för att en förlängningsansökan ska kunna beviljas. Migrationsverket bedömer att aktuell ansökan är att betrakta som en förlängningsansökan eftersom den inkommit kort tid från det att du reste ut ur Sverige.”

- 3.5.3 Migrationsverket hänvisade därefter återigen till avsaknaden av vissa försäkringar hos Ali Omumis förrföra arbetsgivare, Itineon.
- 3.5.4 Ali Omumi överklagade Migrationsverkets beslut till migrationsdomstolen, som i dom den 23 maj 2019 undanröjde Migrationsverkets beslut och återförvisade ärendet till myndigheten för förnyad handläggning. I sitt beslut konstaterade migrationsdomstolen att en ansökan om arbetstillstånd ska bedömas som en förlängningsansökan endast om den ges in under giltighetstiden av det tidigare tillståndet. Eftersom Ali Omumi hade gett in sin ansökan vid en tidpunkt då han inte hade något giltigt arbetstillstånd och dessutom hade lämnat landet var hans ansökan, enligt migrationsdomstolen, att anse som en ny ansökan (se migrationsdomstolens dom den 23 maj 2019, bilaga 9).
- 3.5.5 Under tiden som Ali Omumis överklagande handlades i migrationsdomstolen var det osäkert om han skulle få återvända till Sverige och ABB. Han sökte därför liknande anställningar i andra europeiska länder.
- 3.5.6 Ansökningarna resulterade i flera anställningserbjudanden, varav ett ledde till att Ali Omumi i mars 2019 tecknade ett anställningsavtal med det brittiska bolaget Evolution Measurement Ltd för en anställning som affärsutvecklingschef för etablering av en filial i Oslo.



- 3.5.7 Sommaren 2019 arbetade Ali Omumi för Evolution Measurement Ltd och ersattes med sammanlagt 35 700 kronor för sitt arbete. På grundval av denna anställning sökte han arbetstillstånd i Norge. Ansökan beviljades dock först den 25 oktober 2019 varför Ali Omumi aldrig kom att utnyttja detta tillstånd.
- 3.5.8 Efter återförvisningen beslutade Migrationsverket den 29 augusti 2019 att bevilja Ali Omumi uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige, avseende tiden från den 11 september 2019 till den 11 september 2021 (se Migrationsverkets beslut, bilaga 10). Till grund för beslutet låg samma ansökan och anställningsförhållande som Migrationsverket tidigare hade avslagit. På grund av ABB:s kollektivavtalsenliga lönerevision hade Ali Omumis lön, vid tidpunkten då han beviljades arbetstillstånd, höjts till 39 193 kronor i månaden (se utdrag ur Teknikavtalet 2017–2020, bilaga 11, anställningsavtal undertecknat den 28 oktober 2019 och erbjudande undertecknat den 23 augusti 2019, bilaga 12).
- 3.6 Ali Omumi kommer tillbaka till Sverige och tillträder sin anställning hos ABB i Ludvika**
- 3.6.1 Den 28 oktober 2019 tillträdde Ali Omumi sin tjänst hos ABB, det vill säga två månader efter det att Migrationsverket beslutat att bevilja honom tillstånd. Idag bor han tillsammans med sin fru och två barn i Ludvika.
- 3.6.2 Under de drygt 14 månader som Ali Omumi ofrivilligt vistades utomlands till följd av den felaktiga domen respektive beslutet, har Ali Omumi haft inkomster om sammanlagt 35 700 kronor. Familjens uppehälle har i huvudsak bekostats med besparingar.

## 4 **BAKGRUNDEN TILL MIGRATIONSVERKETS KOMPETENSUTVISNINGAR**

### 4.1 **Allmänt om lagstiftningen om arbetstillstånd**

- 4.1.1 Innan Ali Omumi redogör för sin rättsliga argumentation i målet vill han redogöra för bakgrunden till den rättstillämpning som ligger till grund för Migrationsverkets och migrationsdomstolens avgöranden.
- 4.1.2 Under år 2008 genomfördes en reform av reglerna om arbetstillstånd i syfte att underlätta rekryteringen av utländsk arbetskraft (se prop. 2007/08:147 s. 1). Samtidigt påpekades att det nya systemet inte fick underlätta för oseriösa arbetsgivare att hitta arbetskraft genom att erbjuda anställningsvillkor som är sämre än dem som gäller för arbetstagare redan bosatta i Sverige (se prop. 2007/08:147 s. 27).
- 4.1.3 Mot denna bakgrund får arbetstillstånd endast ges till en utlänning som erbjudits en anställning som gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig (6 kap. 2 § första stycket 1 utlänningslagen). Utöver försörjningskravet ska lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte heller vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen (6 kap. 2 § första stycket 2 utlänningslagen).
- 4.1.4 För att minska risken för att arbetstagare utnyttjas och utvisas på grund av förhållanden hänförliga till arbetsgivaren framhölls i förarbetena att arbetstagare ska ha rätt att byta arbetsgivare. Det infördes exempelvis en möjlighet för arbetstagaren att byta arbetsgivare under tillståndspanoden, så kallad omställningsperiod (se 7 kap. 3 § första stycket 2 utlänningslagen och prop. 2007/08:147 s. 30 f.).

- 4.1.5 Efter 2008 års reform uppmärksammades i media ett antal fall där reglerna om arbetstillstånd hade missbrukats av oseriösa arbetsgivare och enligt Polisen utnyttjades reglerna om arbetskraftsinvandring av kända människosmugglare. Migrationsverket beslutade därför om skärpta riktlinjer för arbetstillstånd i vissa branscher, bland annat för bärplockare. (Se prop. 2013/14:227 s. 11 ff.)
- 4.1.6 Migrationsverket ansåg också att de befintliga reglerna inte innehöll tillräckliga möjligheter för myndigheten att gripa in mot oseriösa arbetsgivare under pågående tillståndstid. År 2014 infördes därför en kompletterande bestämmelse om återkallelse av arbetstillstånd i det fall förutsättningarna för arbetstillståndet inte längre är uppfyllda (7 kap. 7 e § utlänningslagen, se prop. 2013/14:227).
- 4.1.7 Samtidigt som Migrationsverket fick utökade befogenheter att återkalla arbetstillstånd gavs arbetstagaren en möjlighet att – inom fyra månader efter det att Migrationsverket inlett ett återkallelseärende – byta arbetsgivare och ansöka om ändring av tillståndet (7 kap. 7 e § andra stycket utlänningslagen).
- 4.1.8 I likhet med bestämmelsen i 7 kap. 3 § första stycket 2 utlänningslagen syftar bestämmelsen i 7 e § andra stycket samma kapitel till att arbetstagaren ska ges en möjlighet att byta arbetsgivare för att på så sätt minska risken att utvisas på grund av förhållanden hänförliga till arbetsgivaren (se prop. 2013/14:227 s. 22 f.).
- 4.1.9 Sammanfattningsvis är ändamålen med bestämmelserna i 6 kap. och 7 kap. utlänningslagen att balansera intresset av ett effektivt system för arbetskraftsinvandring med intresset av att stoppa skenanställningar samt oseriösa arbetsgivare från att utnyttja arbetstagare. För att minska arbetstagarnas beroende till arbetsgivare finns

omställningsregler, med möjlighet för arbetstagaren att byta arbetsgivare.

#### **4.2 Migrationsöverdomstolens avgöranden från år 2015**

4.2.1 I rättsfallet MIG 2015:11 uttalade Migrationsöverdomstolen att bestämmelsen om arbetstillstånd i 6 kap. 2 § utlänningslagen är fakultativ och att det måste göras en bedömning i varje enskilt fall om en ansökan om arbetstillstånd ska beviljas. Med hänvisning till den nya återkallelseregeln i 7 kap. 7 e § utlänningslagen uttalade Migrationsöverdomstolen vidare att en ansökan om förlängt arbetstillstånd inte bör beviljas om det framkommer att villkoren för arbetstillståndet inte varit uppfyllda under den tidigare tillståndstiden. Migrationsöverdomstolen gjorde en motsvarande bedömning i rättsfallet MIG 2015:20 som handlade om permanent uppehållstillstånd.

4.2.2 Rättsfallen MIG 2015:11 och MIG 2015:20 handlade om avvikelser i förhållande till försörjningskravet i 6 kap. 2 § första stycket 1 utlänningslagen och inte kravet på kollektivavtalsenliga villkor i 2 § första stycket 2 samma kapitel. I båda fallen hade arbetstagarna inte bytt arbetsgivare utan ville fortsätta hos samma arbetsgivare. Migrationsöverdomstolen berörde därför inte frågan om omställning enligt 7 kap. 7 e § andra stycket utlänningslagen.

#### **4.3 Migrationsverket feltolkar Migrationsöverdomstolens avgöranden**

4.3.1 Efter 2015 års rättsfall utvecklade Migrationsverket en praxis som kom att bli mycket sträng mot arbetstagaren. Denna praxis hade inget stöd i lagstiftning eller förarbeten och gick långt utöver vad som följer av en rimlig tolkning av MIG 2015:11 och MIG 2015:20.

Det grundläggande felet med Migrationsverkets stränga praxis har varit att myndigheten inte har gjort bedömningar i enskilda fall, utan låtit varje brist från arbetsgivarens sida *automatiskt* leda till utvisning av arbetstagaren.

- 4.3.2 Enligt Migrationsverket var följden av 2015 års rättsfall att en förlängningsansökan automatiskt och ovillkorligt skulle avslås på grund av varje brist i anställningsvillkoren, oavsett dess beskaffenhet, storlek eller orsak. Detta utan att någon bedömning gjordes av omständigheterna i det enskilda fallet. I Migrationsverkets praxis saknade det också betydelse om bristen hade avhjälpes av arbetsgivaren eller om bristen berodde på en tidigare arbetsgivare. (Se t.ex. SOU 2016:91 s. 123 och Ds 2017:64 s. 22 där praxisen kommenteras.)
- 4.3.3 Under åren 2015–2018 fattade Migrationsverket ett stort antal beslut där arbetstagare utvisades på grund av vad som i många fall kan betecknas som mindre eller obetydliga fel gällande villkoren för arbetstillstånd. I media, där fenomenet kom att beskrivas som kompetensutvisningar, uppmärksammades fall där eftertraktad arbetskraft utvisades på grund av att anställningen hade utannonserats på fel hemsida (se [bilaga 13](#), s. 1 f.), att det funnits marginella löneavvikelser (s. 4 f.), att det skett misstag med försäkringar (s. 6 ff.), att pensionsinbetalningar skett med för lågt belopp (s. 10 ff.), samt att arbetstagare inte tagit tillräckligt med semester (s. 14 ff.).

- 4.4 **Kompetensutvisningarna kritiseras av lagstiftaren och underkänns av Migrationsöverdomstolen**
- 4.4.1 Efter medias rapportering om kompetensutvisningarna har lagstiftaren på olika sätt försökt komma till rätta med Migrationsverkets stränga praxis.
- 4.4.2 Flera lagstiftningsärenden har inletts i syfte att stoppa utvisningarna av arbetskraft på grund av mindre misstag (se t.ex. prop. 2016/17:212, *Möjlighet att avstå från återkallelse av uppehållstillstånd när arbetsgivaren självant har avhjälpt brister*, samt Ds 2017:64, *Mindre eller obetydliga fel gällande villkoren för arbetstillstånd*).
- 4.4.3 Parallellt med lagstiftarens kritik mot Migrationsverket har Migrationsöverdomstolen i ett antal avgöranden stegvis underkänt myndighetens stränga praxis.
- 4.4.4 I de så kallade Luciadomarna, MIG 2017:24 och MIG 2017:25, uttalade Migrationsöverdomstolen att frågan om en arbetstagare haft tillräckliga anställningsvillkor ska avgöras genom en *helhetsbedömning*, där orsaken till en eventuell brist och arbetsgivarens seriositet ska beaktas. I båda fallen beviljade Migrationsöverdomstolen, med ändring av Migrationsverkets beslut, förlängda arbetstillstånd. Detta trots att det funnits vissa brister i anställningsvillkoren i förhållande till gällande kollektivavtal.
- 4.4.5 Luciadomarna visar att gällande bestämmelser kräver en bedömning i det enskilda fallet. Det var anledningen till att Migrationsverkets onyanserade och stränga praxis, som automatiskt ledde till avslag vid varje brist i villkoren, underkändes.

4.4.6 Därutöver har Migrationsverkets tolkning underkänts av Migrationsöverdomstolen vad gäller flera andra aspekter, se exempelvis MIG 2017:18, MIG 2018:12 och MIG 2019:15. Det innebär att Migrationsverket, sedan år 2017, har förlorat *samtliga* prejudikatmål som Migrationsöverdomstolen har prövat avseende de materiella förutsättningarna för arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen.

#### 4.5 **Migrationsverkets karantänsregel saknar rättsligt stöd och underkänns därför av migrationsdomstolarna**

4.5.1 Ett annat exempel på hur Migrationsverket har tillämpat reglerna om arbetstillstånd felaktigt är den så kallade *karantänsregeln* som Migrationsverket tillämpade när den avslog Ali Omumis nya ansökan om arbetstillstånd efter det att han hade rest ut ur landet.

4.5.2 Bakgrunden är att Migrationsverket under ett antal års tid har haft en informell praxis innebärande att en ny ansökan om arbetstillstånd som lämnats in ”kort tid” efter verkställandet av ett tidigare utvisningsbeslut inte ska betraktas som en ny ansökan utan som en förlängningsansökan. Med den utgångspunkten avslogs sedan ansökan automatiskt med hänvisning till de brister som motiverade det ursprungliga utvisningsbeslutet. Migrationsverkets uppfattning har varit att en sådan regel gäller även om den nya ansökan avser en annan arbetsgivare än den som föranledde det tidigare utvisningsbeslutet.

4.5.3 Denna karantänsregel har även kallats för *sexmånadersregeln* eftersom vissa handläggare hos Migrationsverket har haft som tumregel att en utlänning måste vänta i sex månader efter verkställandet av ett utvisningsbeslut innan han eller hon får ansöka på nytt om arbetstillstånd i Sverige. Migrationsverket har i media

vidgått att det finns en karantänsregel, men har förnekat att den skulle ha en viss bestämd tidsgräns (se bilaga 13, s. 17 ff.).

- 4.5.4 Karantänsregeln saknar stöd i utlänningslagen och den rättspraxis som finns på området. Det är alltså en regel som Migrationsverket självt har etablerat i sin praxis. Sedan år 2016 har migrationsdomstolarna därför underkänt tillämpningen av regeln i åtminstone 21 olika avgöranden (se bilaga 14). Trots detta har Migrationsverket fortsatt att tillämpa den.
- 4.5.5 Med hänvisning till förarbetena (se prop. 2007/08:147 s. 29) och Migrationsöverdomstolens uttalanden i rättsfallet MIG 2013:13 har migrationsdomstolarna inskräpvt att en ansökan, för att betraktas som en förlängningsansökan, måste lämnas in innan giltighetstiden för det tidigare tillståndet löpt ut. I annat fall är ansökan att betrakta som en ny ansökan och ska prövas utifrån den ordning som gäller för sådana.
- 4.5.6 Sedan migrationsdomstolarna upprepade gånger slagit fast att Migrationsverket felaktigt har behandlat nya ansökningar om arbetstillstånd som förlängningsansökningar ändrade myndigheten sin interna praxis och behandlar numera dessa ansökningar som nya ansökningar (se *Rutin ansökan om arbetstillstånd som lämnas in efter att ett tidigare arbetstillstånd har löpt ut*, publicerad den 27 juni 2019 i Migrationsverkets handbok för arbetstillståndsärenden, bilaga 15).
- 4.6 **Sammanfattning av Migrationsverkets kompetensutvisningar**
- 4.6.1 Sammanfattningsvis kan det konstateras att Migrationsverket har utvecklat en myndighetspraxis gällande förlängning av arbetstill-



stånd som Migrationsöverdomstolen upprepade gånger har underkänt. Detta eftersom Migrationsverkets praxis har gått långt utöver vad som följer av en rimlig tolkning av 2015 års rättsfall.

4.6.2 Migrationsverket har även utan rättsligt stöd hindrat arbetstagare från att ansöka om ett nytt arbetstillstånd efter att de, till följd av denna felaktiga myndighetspraxis, har utvisats ur landet. Trots att migrationsdomstolarna i ett stort antal fall har underkänt karantänsregeln har Migrationsverket fortsatt att tillämpa den.

4.6.3 Det är med stöd av denna felaktiga myndighetspraxis som Ali Omumi först utvisades ur Sverige och sedan hindrades från att komma tillbaka. Det är också mot den bakgrunden som Ali Omumis talan i förevarande mål ska prövas.

## 5 RÄTTSLIG ARGUMENTATION

### 5.1 Rättsliga utgångspunkter

5.1.1 Enligt 3 kap. 2 § 1 skadeståndslagen ska staten ersätta bland annat ren förmögenhetsskada som vållats genom fel eller försummelse vid myndighetsutövning i verksamhet för vars fullgörande staten svarar.

5.1.2 Vad som utgör fel eller försummelse ska avgöras genom en normativ helhetsbedömning utifrån vad den skadelidande har varit berättigad att kräva av myndighetsutövningen (se rättsfallet NJA 2013 s. 842 p. 32).

5.1.3 Av särskild betydelse är vilka krav som kan ställas på myndigheten med hänsyn till arten och ändamålen med verksamheten. Höga krav på aktsamhet ska ställas vid frågor som är en central del av myndighetens verksamhet (se rättsfallet NJA 2013 s. 1210 p. 16). Samma sak gäller om det är fråga om beslut som är ingripande och har stor

betydelse för den enskildes rättssäkerhet (se rättsfallet NJA 1994 s. 194 samt p. 10–11 i justitierådet Herres särskilda tillägg i rättsfallet NJA 2013 s. 842). Vad gäller avgöranden från en domstol ställs särskilt höga krav (se rättsfallet NJA 2013 s. 842 p. 34).

## **5.2 Ali Omumi har kunnat ställa höga krav på omsorg vid migrationsdomstolens och Migrationsverkets rättstillämpning**

5.2.1 Migrationsdomstolens dom och Migrationsverkets beslut har rört frågor om uppehålls- och arbetstillstånd som är en central del av myndighetens och domstolens kompetensområden. Redan av det skälet har Ali Omumi kunnat ställa höga krav på omsorg vid myndighetsutövningen, särskilt vad gäller migrationsdomstolens dom.

5.2.2 Vidare var konsekvensen av migrationsdomstolens dom att Ali Omumi med familj utvisades ur Sverige i en situation då de hade levt och arbetat i landet ett antal år. Det har alltså varit fråga om en mycket ingripande myndighetsutövning, som har haft stor betydelse för Ali Omumis rättssäkerhet. Vad gäller Migrationsverkets karantänsbeslut har även det varit ingripande och haft betydelse för Ali Omumis rättssäkerhet på ett liknande sätt eftersom han på grund av beslutet fortsatt förhindrades att vistas och arbeta i Sverige. Även av dessa skäl har Ali Omumi kunna ställa höga krav på omsorg vid migrationsdomstolens och Migrationsverkets myndighetsutövning.

## **5.3 Migrationsdomstolens avslag på Ali Omumis förlängningsansökan är skadeståndsgrundande**

5.3.1 Ali Omumi gör i första hand gällande att migrationsdomstolen den 25 april 2018 har ådragit staten skadeståndsansvar när den felaktigt avslagit hans överklagande av Migrationsverkets beslut.

- 5.3.2 Förlängningsansökan avslogs med motiveringen att Ali Omumi saknat vissa försäkringar hos en tidigare arbetsgivare, vilket inte i sig kan utgöra skäl för att avslå ansökan. Eftersom den för förlängningsansökan aktuella anställningen hos ABB uppfyllde villkoren borde förlängningsansökan istället ha beviljats.
- 5.3.3 Migrationsdomstolens rättstillämpning har varit felaktig i tre avgörande hänseenden.
- 5.3.4 *För det första* har migrationsdomstolen saknat såväl uttryckligt lagstöd som stöd i förarbeten eller uttalanden i rättspraxis för att avslå Ali Omumis ansökan.
- 5.3.5 Migrationsdomstolens rättstillämpning har gått långt utöver vad som följer av en rimlig tolkning av MIG 2015:11 och saknar stöd i tillämpliga rättskällor. Det nämnda rättsfallet rörde brister i försörjningskravet hos en och samma arbetsgivare, medan Ali Omumis fall rörde brister i villkorskravet hos hans förrförra arbetsgivare. Rättsfallet får därför anses ha haft ett mycket begränsat prejudikatvärde för prövningen av Ali Omumis förlängningsansökan och ger inte något som helst stöd för att avslå ansökan.
- 5.3.6 *För det andra* har migrationsdomstolens rättstillämpning varit i strid med systematiken bakom regelverket och ändamålet med de så kallade omställningsreglerna i 7 kap. 3 § första stycket 2 samt 7 kap. 7 e § andra stycket utlänningslagen.
- 5.3.7 Migrationsdomstolen har vid jämförelse med 7 kap. 7 e § utlänningslagen underlåtit att beakta bestämmelsens andra stycke enligt vilket Ali Omumi har rätt att byta arbetsgivare.
- 5.3.8 Omställningsreglerna har tillkommit i syfte att minska risken för att arbetstagare utvisas till följd av brister hos en viss arbetsgivare. Som

har konstaterats i flera statliga utredningar undergrävs omställningsreglerna som blir verkningslösa om den arbetstagare som utnyttjar sin rätt att byta arbetsgivare ändå saknar möjlighet att få sitt uppehålls- och arbetstillstånd förlängt (se SOU 2016:91 s. 123 f. och Ds 2017:64 s. 31).

5.3.9 *För det tredje* har rättstillämpningen varit i strid med ändamålen bakom reglerna i 6 och 7 kap. utlänningslagen eftersom det inte fanns något som talade för att Ali Omumis anställningar utgjorde skenavtal eller att han eller hans arbetsgivare har missbrukat reglerna om arbetstillstånd. Ändamålen är att balansera intresset av ett effektivt system för arbetskraftsinvandring med intresset av att stoppa skenanställningar samt oseriösa arbetsgivare från att utnyttja arbetstagare.

5.3.10 Sammanfattningsvis har migrationsdomstolens rättstillämpning saknat såväl uttryckligt lagstöd som stöd i förarbeten eller rättspraxis. Rättstillämpningen har vidare skett i strid med systematiken och ändamålen bakom bestämmelserna. Mot denna bakgrund och med hänsyn till de höga krav på omsorg som Ali Omumi har kunnat ställa på myndighetsutövningen har migrationsdomstolen ådragit staten skadeståndsansvar för fel eller försummelse vid myndighetsutövning.

#### 5.4 **Migrationsverkets karantänsbeslut är skadeståndgrundande**

5.4.1 Ali Omumi gör i andra hand gällande att Migrationsverket den 30 oktober 2018 har ådragit staten skadeståndsansvar när den felaktigt avslagit Ali Omumis nya ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd.

5.4.2 Migrationsverket behandlade Ali Omumis nya ansökan som en förlängningsansökan, eftersom den enligt myndigheten lämnats in

för kort tid efter det att han rest ut ur landet. Migrationsverket lade därvid brister hos den förrförra arbetsgivaren Itineon till grund för att avslå ansökan.

- 5.4.3 Migrationsdomstolen konstaterade i dom den 23 maj 2019 att det var fel av Migrationsverket att bedöma Ali Omumis ansökan som en förlängningsansökan och återförvisade ärendet:

”För att en ansökan ska ses som en förlängningsansökan bör den ges in under den tid det tidigare arbetstillståndet är giltigt (jfr prop. 2007/08:147 s. 29 och MIG 2013:13). Det tidigare arbetstillståndet var giltigt till den 18 juli 2017. Ali Omumi har rest ut ur landet efter att Migrationsverkets tidigare beslut vunnit laga kraft. Den 1 oktober 2018 har han gett in nu aktuell ansökan. Det har därmed varit en ny ansökan. Migrationsverket borde därför inte ha avslagit Ali Omumis ansökan på grund av att det varit en förlängningsansökan.”

- 5.4.4 Migrationsverkets beslut var fel eftersom det var fråga om en ny ansökan avseende en anställning hos ABB som uppfyllde villkoren för arbetstillstånd i 6 kap. 2 § utlänningslagen. Ali Omumis ansökan borde därför ha beviljats, vilket den också gjorde den 29 augusti 2019 efter det att migrationsdomstolen återförvisat ärendet.
- 5.4.5 Migrationsverket har inte haft något rättsligt stöd i vare sig lag, förarbeten eller rättspraxis för att bedöma Ali Omumis nya ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd som en förlängningsansökan. Den så kallade karantänsregeln är en regel som Migrationsverket på eget initiativ har etablerat i sin praxis.
- 5.4.6 Migrationsverkets rättstillämpning står i strid med systematiken bakom reglerna om förlängning av arbetstillstånd eftersom de är uppbyggda med utgångspunkt i att en förlängningsansökan bör ges in under den tid som det tidigare arbetstillståndet är giltigt (jfr 6 kap. 2 a § första stycket och prop. 2007/08:147 s. 29) och att en ansökan om arbetstillstånd ska göras innan man har rest in i Sverige om det

inte är fråga om en förlängningsansökan (se 6 kap. 4 § jfr med 5 kap. 18 § andra stycket 7 utlänningslagen).

- 5.4.7 Rättstillämpningen har också skett i strid med ändamålen bakom reglerna i 6 och 7 kap. utlänningslagen eftersom det inte fanns något som talade för att Ali Omumis anställningar utgjorde skenavtal eller att han eller hans arbetsgivare har missbrukat reglerna om arbetstillstånd.
- 5.4.8 Sammanfattningsvis har Migrationsverkets beslut saknat rättsligt stöd varför myndigheten, med hänsyn till de höga krav på omsorg som Ali Omumi har kunnat ställa på myndighetsutövningen, ådragit staten skadeståndsansvar för fel eller försummelse vid myndighetsutövning.

## **6 ALI OMUMI HAR ORSAKATS REN FÖRMÖGENHETSSKADA**

### **6.1 Två alternativa ansvarsperioder**

- 6.1.1 Ali Omumis yrkanden i målet är alternativa och avser två alternativa ansvarsperioder (se tidslinje, bilaga 1).
- 6.1.2 Förstahandsyrkandet gäller den skada som Ali Omumi har orsakats på grund av den felaktiga domen, varför han benämmer denna skada som *utvisningsskada*. Andrahandsyrkandet gäller den skada som Ali Omumi har orsakats på grund av det felaktiga karantänsbeslutet, varför han benämmer denna skada som *karantänsskada*.
- 6.1.3 I det följande redogörs för skadornas storlek, deras samband med det skadeståndsgrundande handlandet samt de åtgärder som Ali Omumi har vidtagit för att begränsa sin skada (för redovisning av skadeberäkning, se [bilaga 16](#)).

## 6.2 Förstahandsyrkandet: utvisningsskada

- 6.2.1 Ansvarsperioden för utvisningsskadan sträcker sig från det att migrationsdomstolens dom vann laga kraft den 9 juli 2018, till dess att Ali Omumi åter började arbeta hos ABB den 28 oktober 2019.
- 6.2.2 Utvisningsskadan består inledningsvis av utebliven lön om 564 967 kronor, pensionsavsättning om 25 424 kronor och semestertillägg om 11 291 kronor som Ali Omumi skulle ha uppburit i enlighet med de anställningsavtal som han ingått med ABB om han inte hade tvingats lämna anställningen. Skadan består vidare av kostnader för möbelförvaring om 22 022 kronor och ut- och inresa till Sverige om 6 900 kronor som han inte skulle haft om han inte tvingats lämna landet. Skadan har därmed varit en förutsebar och närliggande följd av domen.
- 6.2.3 Vad särskilt gäller ut- och inresa till Sverige begär Ali Omumi ersättning med lägre belopp än vad flygbiljetterna i praktiken har kostat (se bokningsbekräftelse för utresan [Stockholm–Teheran med mellanlandning i Istanbul], [bilaga 17](#), samt bokningsbekräftelse för inresan [Teheran–Stockholm], [bilaga 18](#)). Skälen för det är följande.
- 6.2.4 Vad gäller utresebiljetterna fullföljde familjen inte resan till Teheran utan stannade i Istanbul, varför Ali Omumi istället begär ersättning med 1 700 kronor, vilket är det billigaste alternativet för motsvarande resa (Stockholm–Istanbul) år 2020. Vad sedan gäller inresebiljetterna har dessa inhandlats i den iranska valutan rial. Eftersom växelkursen för rial är osäker begär Ali Omumi istället ersättning med 5 200 kronor, vilket avrundat är det billigaste alternativet för motsvarande resa (Teheran–Stockholm) år 2020. (Se utdrag från sökmotor för resorna, [bilaga 19](#).)

- 6.2.5 Ali Omumi har gjort följande för att begränsa utvisningsskadan.
- 6.2.6 Ali Omumi överklagade utvisningsbeslutet till Migrationsöverdomstolen. Han fortsatte sedan att arbeta på ABB till och med dagen före det att han lämnade Sverige. Han avvecklade sitt boende och magasinerade sitt bohag, istället för att frakta det till Turkiet/Iran och tillbaka till Sverige, på ett lager i Borlänge vilket var den billigaste lösningen. Han ansökte därefter om ett nytt uppehålls- och arbetstillstånd och överklagade med framgång Migrationsverkets karantänsbeslut. Under den tid som överklagandet av karantänsbeslutet handlades sökte Ali Omumi dessutom liknande anställningar i andra europeiska länder samt arbetstillstånd i Norge. Han har därefter arbetat hos Evolution Measurement Ltd för vilket han uppbar en sammanlagd inkomst på 35 700 kronor. Det yrkade beloppet har därmed minskats i motsvarande mån.
- 6.2.7 Den sammanlagda skadan i denna del uppgår till 594 904 kronor, vilket motsvarar Ali Omumis förstahandsyrkande.

### 6.3 **Andrahandsyrkandet: karantänskada**

- 6.3.1 Ansvarsperioden för karantänskadan sträcker sig från och med Migrationsverkets beslut den 30 oktober 2018, till och med den 27 oktober 2019, det vill säga dagen före det att Ali Omumi åter började arbeta hos ABB den 28 oktober 2019.
- 6.3.2 En direkt följd av Migrationsverkets felaktiga karantänsbeslut var att Ali Omumi förhindrades att återgå till arbetet hos ABB, vilket han hade kunnat göra den 30 december 2018 om Migrationsverket den 30 oktober 2018 hade fattat ett korrekt beslut och beviljat hans ansökan. Ali Omumi beräknar skadan från och med två månader efter beslutsdatumet eftersom det i praktiken tog honom två månader



för att tillträda anställningen efter Migrationsverkets korrekta beslut den 29 augusti 2019.

- 6.3.3 Karantänskadan består av utebliven lön om 387 278 kronor, pensionsavsättning om 17 427 kronor och semestertillägg om 7 700 kronor som Ali Omumi skulle ha uppburit i enlighet med det anställningsavtal som han ingått med ABB om Migrationsverket hade fattat ett korrekt beslut och beviljat hans ansökan. Skadan var därmed en förutsebar och närliggande följd av karantänsbeslutet.
- 6.3.4 Ali Omumi har gjort följande för att begränsa karantänskadan.
- 6.3.5 Ali Omumi överklagade med framgång Migrationsverkets karantänsbeslut. Under den tid som överklagandet av karantänsbeslutet handlades sökte Ali Omumi dessutom liknande anställningar i andra europeiska länder samt om arbetstillstånd i Norge. Han har därefter arbetat hos Evolution Measurement Ltd för vilket han uppbar en sammanlagd inkomst på 35 700 kronor. Det yrkade beloppet har därmed minskats i motsvarande mån.
- 6.3.6 Den sammanlagda skadan i denna del uppgår till 376 705 kronor, vilket motsvarar Ali Omumis andrahandsyrkande.

## **7 BEVISUPPGIFT**

- 7.1 Ali Omumi kommer av processekonomiska skäl att avge bevisuppgift först sedan staten har ingett svaromål.

Som ovan,

Alexandra Loyd

Helena Myrin

## FÖRTECKNING ÖVER BILAGOR

1. Tidslinje
2. Anställningsavtal den 31 oktober 2017 och erbjudande från ABB
3. Migrationsverkets beslut den 4 december 2017
4. Migrationsdomstolen vid Förvaltningsrätten i Malmös dom den 25 april 2018
5. Lönespecifikation från ABB den 25 juli 2018
6. Fakturor från Lager City
7. Anställningsavtal den 10 september 2018 och erbjudande från ABB
8. Migrationsverkets beslut den 30 oktober 2018
9. Migrationsdomstolen vid Förvaltningsrätten i Malmös dom den 23 maj 2019
10. Migrationsverkets beslut den 29 augusti 2019
11. Utdrag från Teknikavtalet 2017–2020 angående löneavtal
12. Anställningsavtal den 28 oktober 2019 och erbjudande från ABB
13. Medierapportering om kompetensutvisningarna
14. Domar där Migrationsverkets karantänsregel underkänts
15. Migrationsverkets *Rutin ansökan om arbetstillstånd som lämnas in efter att ett tidigare arbetstillstånd har löpt ut* publicerad den 27 juni 2019
16. Skadeberäkning
17. Bokningsbekräftelse Arlanda-Istanbul-Teheran
18. Bokningsbekräftelse Teheran-Arlanda
19. Utdrag från sökmotor angående flygresor Arlanda-Istanbul och Teheran-Arlanda