



Stockholm den 18 december 2020

Förvaltningsrätten i Malmö
Migrationsdomstolen
Avdelning 6
203 20 Malmö

Mål nr UM 40343-20, Syed Rameez Hussain ./.
Förvaltningsprocessenheten Malmö, Migrationsverket,
angående uppehållstillstånd

Syed Rameez Hussain har beviljats anstånd med att utveckla grunderna för sitt överklagande. Med anledning av detta får Syed Rameez Hussain anföra följande. Denna skrift ersätter det tidigare ingivna överklagandet (aktbilaga 1).

1 YRKANDEN OCH GRUNDER

- 1.1 Syed Rameez Hussain yrkar att migrationsdomstolen, med ändring av Migrationsverkets beslut, ska upphäva beslutet om utvisning samt bevilja honom, i första hand, permanent uppehållstillstånd och, i andra hand, förlängt uppehålls- och arbetstillstånd.
- 1.2 Migrationsverket har i det överklagade beslutet bedömt att brister i försäkringsskyddet, som i huvudsak avser anställningar hos tidigare arbetsgivare, innebär att han inte har kan beviljas permanent uppehållstillstånd. Syed Rameez Hussein anser att Migrationsverket har gjort en felaktig bedömning av hans anknytning till den svenska arbetsmarknaden och att han ska beviljas permanent uppehållstillstånd. Skälen för detta är i huvudsak följande.

- 1.3 Ett permanent uppehållstillstånd får beviljas en utlänning som i sammanlagt fyra år under de senaste sju åren har haft uppehållstillstånd för arbete (5 kap. 5 § utlänningslagen [2005:716]). Avgörande för bedömningen är utlänningens anknytning till den svenska arbetsmarknaden.
- 1.4 Syed Rameez Hussain har haft uppehållstillstånd och arbetat i Sverige i mer än sammanlagt fyra år under de senaste sju åren. Han får med hänsyn till den arbetade tiden anses ha förvärvat en stark anknytning till den svenska arbetsmarknaden.
- 1.5 Vid sidan av detta tidsmässiga krav har Migrationsöverdomstolen i sin praxis uttalat att det även ska ske en bakåtsyftande helhetsbedömning av om anställningsvillkoren kan anses ha varit kollektivavtalsmässiga eller annars förenliga med praxis inom yrket eller branschen under tidigare tillståndstid. Syftet med den helhetsbedömningen är att motverka oseriösa arbetsgivare och skenavtal. (Se t.ex. MIG 2017:24 och MIG 2018:12.)
- 1.6 Syed Rameez Hussain har arbetat i Sverige med uppehålls- och arbetstillstånd i sammanlagt 50 månader. Han har de senaste 37 månaderna, det vill säga majoriteten av tiden, arbetat hos Dynamo Consulting AB. Hans lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor har under den tiden varit lika bra eller bättre än vad som följer av gällande kollektivavtal. Migrationsverket har felaktigt bedömt att hans anställningsvillkor hos Dynamo Consulting AB inte har varit tillräckliga. Det är dock riktigt att det under de första 13 arbetade månaderna har funnits brister i hans försäkringsskydd. Dessa brister hänför sig emellertid uteslutande till anställningar hos hans tidigare arbetsgivare Youpic AB och Isolve AB.

- 1.7 Det här målet aktualiserar alltså frågan om brister i försäkrings- skyddet hos tidigare arbetsgivare utgör hinder mot att en person som arbetat i Sverige med uppehålls- och arbetstillstånd i mer än fyra år under de senaste sju åren beviljas permanent uppehållstillstånd. Det saknas vägledande förarbetsuttalanden eller praxis från Migrations- överdomstolen i den frågan, vilket Migrationsverket inte har uppmärksammat.
- 1.8 Syed Rameez Hussains uppfattning är att det vid den helhets- bedömning som ska göras av hans anställningsvillkor under tidigare tillståndstider måste beaktas att bristerna avser tidigare arbetsgivare och hänför sig till försäkringsskyddet. För det första undergrävs de så kallade omställningsreglerna, som ger en utlänning rätt att byta arbetsgivare, om han eller hon trots bytet utvisas på grund av förhållanden hos den tidigare arbetsgivaren. För det andra finns det inte någon praxis som ger stöd för uppfattningen att tidigare brister i anställningsvillkoren som enbart avser försäkringsskyddet kan ligga till grund för att avslå en ansökan om permanent uppehållstillstånd (se t.ex. MIG 2017:24). För det tredje syftar helhetsbedömningen av anställningsvillkoren till att motverka oseriösa arbetsgivare och skenavtal. Dessa syften uppfylls inte på något sätt av att avslå Syed Rameez Hussains ansökan om permanent uppehållstillstånd.
- 1.9 Vid en helhetsbedömning kan därför inte bristerna i *försäkringsskyddet* hos de *tidigare* arbetsgivarna utgöra skäl för att avslå Syed Rameez Hussains ansökan om permanent uppehålls- tillstånd. Bristerna påverkar inte Syed Rameez Hussains starka anknytning till den svenska arbetsmarknaden och bidrag till samhällsutvecklingen.
- 1.10 Förutsättningarna för att bevilja Syed Rameez Hussain permanent uppehållstillstånd är därmed uppfyllda.

- 1.11 För det fall migrationsdomstolen skulle bedöma att Syed Rameez Hussain inte kan beviljas permanent uppehållstillstånd finns det i vart fall förutsättningar att bevilja honom förlängt uppehålls- och arbetstillstånd för 19 månader med hänsyn till att det föreligger särskilda skäl i den mening som avses i 6 kap. 2 a § andra stycket utlänningslagen. Syed Rameez Hussains avsikt är att därefter på nytt ansöka om ett permanent uppehållstillstånd.

2 FRÅGAN I MÅLET

- 2.1 Permanent uppehållstillstånd kan beviljas en utlänning som har haft uppehållstillstånd för arbete i sammanlagt fyra år under de senaste sju åren. Avgörande för bedömningen är utlänningens anknytning till den svenska arbetsmarknaden.
- 2.2 Frågan i målet är om brister i *försäkringsskyddet* hos en *tidigare* arbetsgivare påverkar utlänningens anknytning till den svenska arbetsmarknaden och därmed möjlighet till permanent uppehållstillstånd, i fall där utlänningen i och för sig har arbetat i tillräcklig omfattning och till korrekt lön. Den frågan har aldrig prövats av Migrationsöverdomstolen men är helt central för bedömningen av Syed Rameez Hussains ansökan.
- 2.3 Syed Rameez Hussain är av uppfattningen att försäkringsbrister har liten, om ens någon, betydelse för frågan om anknytning, i vart fall om bristerna är hänförliga till en tidigare arbetsgivare. För att inte rätten att byta arbetsgivare enligt de så kallade omställningsreglerna ska undergrävas bör det vid helhetsbedömningen av förutsättningarna för permanent uppehållstillstånd fästas störst vikt vid anställningsvillkoren hos den nuvarande arbetsgivaren.

3 BAKGRUND

3.1 Om Syed Rameez Hussain

3.1.1 Syed Rameez Hussain är 32 år och bor i en lägenhet på Södermalm i Stockholm. Han kommer ursprungligen från Indien och har studerat och arbetat i Sverige sedan år 2010. Han har en masterexamen i datavetenskap från Umeå universitet.

3.1.2 Syed Rameez Hussain har haft tre olika uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige. Nedan följer en redogörelse för hans tre olika tillstånd respektive tre olika arbetsgivare, samt Migrationsverkets beslut i hans ärenden i kronologisk ordning.

3.2 Syed Rameez Hussain arbetar hos Youpic AB under det första uppehålls- och arbetstillståndet

3.2.1 Första gången Syed Rameez Hussain ansökte om uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige var efter att han slutfört sina studier i datavetenskap vid Umeå universitet. Han beviljades då uppehålls- och arbetstillstånd för perioden 31 oktober 2013 till den 31 oktober 2015 för arbete som programmerare på företaget Youpic AB (Youpic). (Se Migrationsverkets beslut 2013-10-31, aktbilaga 5.18 i Migrationsverkets akt.)

3.2.2 Under detta första uppehålls- och arbetstillstånd arbetade Syed Rameez Hussain hos Youpic i tre månader, från den 31 oktober 2013 till och med den 31 januari 2014. Syed Rameez Hussain arbetade i en omfattning om 50 procent och tjänade 13 000 kronor i månaden.

3.2.3 Migrationsverket har i det överklagade beslutet anmärkt att Syed Rameez Hussain hos Youpic har saknat ett fullgott försäkringskydd

under dessa tre månader. Detta ifrågasätts inte av Syed Rameez Hussain.

3.2.4 Orsaken till det bristande försäkringsskyddet var ett administrativt misstag som bestod i att arbetsgivaren hade tecknat försäkringar som omfattade "arbetare", medan Syed Rameez Hussain som programmerare var att betrakta som "tjänsteman". Enligt Syed Rameez Hussain hade arbetsgivaren alltså tecknat alla försäkringar, men misstagit sig i frågan om försäkringarnas omfattning (Se försäkringsanmälan, aktbilaga 9.13 s. 11 i Migrationsverkets akt, och mailkorrespondens med Migrationsverket, aktbilaga 5.12–5.14 i Migrationsverkets akt.)

3.3 Syed Rameez Hussain arbetar hos Isolve AB under det andra uppehålls- och arbetstillståndet

3.3.1 Den 10 februari 2014 påbörjade Syed Rameez Hussain en ny anställning som systemutvecklare hos företaget Isolve AB (Isolve). För tjänsten ansökte han om ett nytt uppehålls- och arbetstillstånd, vilket Migrationsverket beviljade för perioden 3 mars 2015 till den 3 mars 2017. Migrationsverket återkallade samtidigt det tidigare, första, arbetstillståndet. (Se Migrationsverkets beslut 2015-03-03, aktbilaga 6.16 i Migrationsverkets akt.)

3.3.2 Under sitt andra uppehålls- och arbetstillstånd arbetade Syed Rameez Hussain hos Isolve från den 3 mars 2015 fram till och med den 31 december 2015, det vill säga i tio månader. Hos Isolve hade Syed Rameez Hussain en heltidsanställning och en månadslön på 28 000 kronor.

3.3.3 Migrationsverket har i det överklagade beslutet enligt Syed Rameez Hussain felaktigt räknat in tiden från den 2 april 2014 till den 3 mars

2015 i den totala tillståndstiden för Syed Rameez Hussain. Under denna tid var Syed Rameez Hussain undantagen kravet på arbetstillstånd enligt 5 kap. 3 § utlänningsförordningen (2006:97). Detta eftersom hans arbetstillstånd under dessa månader var knutet till den första arbetsgivaren Youpic. Under denna tid arbetade han emellertid hos den andra arbetsgivaren Isolve. Därför ska tiden mellan den 2 april 2014 och den 3 mars 2015 inte räknas in i arbetad tid med arbetstillstånd, eftersom han i formell mening var undantagen kravet på arbetstillstånd. Detta följer även av ett senare beslut av Migrationsverket (se beslut 2017-07-19, aktbilaga 7.28 s. 5 i Migrationsverkets akt). Som jämförelse kan nämnas att den tid som Syed Rameez Hussain arbetat på Dynamo sedan i mars 2020, och alltså varit undantagen kravet på arbetstillstånd, inte räknas in i bedömningen av permanent uppehållstillstånd.

- 3.3.4 Migrationsverket har i det överklagade beslutet anmärkt att Syed Rameez Hussain hos Isolve har saknat ett fullgott försäkringsskydd. Detta ifrågasätts inte av Syed Rameez Hussain.
- 3.3.5 Orsaken till bristen var densamma som hos den föregående arbetsgivaren, nämligen att arbetsgivaren felaktigt hade tecknat försäkringspaket för arbetare. Det innebar att Syed Rameez Hussain som tjänsteman endast fick del av trygghetsförsäkringen under sina tio månader. (Se utdrag av Isolves försäkringsavtal med Fora aktbilaga 9.13 s. 10 i Migrationsverkets akt, samt brev- och mailkorrespondens med Migrationsverket, aktbilaga 6.11 s. 1–3 och 6.12 s. 1 i Migrationsverkets akt.)

3.4 Syed Rameez Hussain arbetar hos Dynamo Consulting AB under det andra uppehålls- och arbetstillståndet

- 3.4.1 Den 11 januari 2016 påbörjade Syed Rameez Hussain en ny heltidsanställning som Mobile Application Developer hos sin nuvarande arbetsgivare Dynamo Consulting AB (Dynamo). Där arbetade han resterande del av tillståndstiden för det andra uppehålls- och arbetstillståndet, det vill säga cirka 14 månader, fram till den 3 mars 2017.
- 3.4.2 Hos Dynamo hade Syed Rameez Hussain en heltidsanställning och en månadslön på 36 500 kronor. Under dessa 14 månader erhöll han, i tillägg till anställningsvillkoren i övrigt, bonus om totalt 29 500 kronor, det vill säga i snitt drygt 2 100 kronor per månad (se lönespecifikationer för januari 2016 t.o.m. februari 2017, aktbilaga 7.5 s. 1–14 i Migrationsverkets akt).
- 3.4.3 I ett fackligt yttrande intygades att lönenivån på 36 500 kronor, utan bonus, inte var sämre än kollektivavtalsenlig nivå (se fackligt yttrande samt anställningserbjudande i aktbilaga 7.15 respektive 7.14 i Migrationsverkets akt). Migrationsverket har inte heller i sitt avslagsbeslut från 2017 anmärkt på lönenivån (se Migrationsverkets beslut 2017-07-19, aktbilaga 7.28 i Migrationsverkets akt). Den bonus, eller lönetillägg, som Syed Rameez Hussain erhållit från januari 2016 fram till och med februari 2017 har han således erhållit *utöver* den lönenivå som bedömts som kollektivavtalsenlig.
- 3.4.4 Vad gäller försäkringsskyddet hos Dynamo påstår Migrationsverket i det överklagade beslutet att det saknades livförsäkring under perioden 11 januari 2016 till 1 maj 2016 och trygghetsförsäkring under perioden 11 januari 2016 till 9 juni 2016. Syed Rameez Hussain bestrider detta påstående.

- 3.4.5 Syed Rameez Hussain omfattades av både liv- och trygghetsförsäkring genom Dynamos försäkringspaket hos Fora från den 11 januari 2016, då hans anställning påbörjades, till den 31 juli 2016, då Dynamo sade upp avtalet med Fora. Det framgår av uppsägningen av avtalet att försäkringarna gällde för *samtliga tjänstemän*. Av försäkringsbekräftelsen framgår vidare att nyanställda automatiskt omfattades från det att anställningen påbörjades. (Se uppsägning av försäkringsavtalet med Fora, aktbilaga 9.35 s. 1–3 i Migrationsverkets akt samt försäkringsbekräftelse från Fora, bilaga 1 s. 2 och 3.)
- 3.4.6 Från den 1 maj 2016 omfattades Syed Rameez Hussain av Dynamos livförsäkring genom Skandia och från den 9 juni 2016 omfattades han av Dynamos trygghetsförsäkring via IF, vilket inte har ifrågasatts av Migrationsverket. Syed Rameez Hussain har således, till skillnad från vad Migrationsverket påstår, omfattats av både liv- och trygghetsförsäkring under samtliga 14 månader han arbetade hos Dynamo under det andra uppehålls- och arbetstillståndet.
- 3.4.7 Syed Rameez Hussain vidgår dock att det under denna tillståndsperiod hos Dynamo fanns två brister i försäkringsskyddet.
- 3.4.8 Den ena bristen bestod i att han under 21 dagar, från anställningens början fram till den 1 februari 2016, saknade tjänstepensionsförsäkring. Orsaken till bristen var att det inte var möjligt att teckna försäkringen från ett specifikt datum utan endast månadsvis, och då först från och med nästkommande månad. (Se försäkringsintyg från Avanza, aktbilaga 9.46 i Migrationsverkets akt.)
- 3.4.9 Den andra bristen bestod i att han fram till den 24 maj 2016, det vill säga under cirka fyra månader, saknade sjukförsäkring. Detta berodde på ett administrativt misstag av arbetsgivaren, men upp-

märksammades tidigt och åtgärdades på arbetsgivarens eget initiativ.
(Se försäkringsintyg från Skandia, aktbilaga 9.25 i
Migrationsverkets akt.)

3.4.10 Sammanfattningsvis gäller följande för Syed Rameez Hussains anställning hos Dynamo under hans andra arbetstillstånd i Sverige. Under de 14 månader som Syed Rameez Hussain arbetade med arbetstillstånd hos Dynamo har hans inkomster i form av lön och bonus överstigit kollektivavtalsenlig nivå. Han har på grund av ett administrativt misstag saknat tjänstepensionsförsäkring i 21 dagar och sjukförsäkring i fyra av de totalt 14 månaderna. Som helhet har hans anställningsvillkor dock varit lika bra eller bättre än vad som följer av kollektivavtal och branschpraxis.

3.5 Migrationsverket beslutar den 19 juli 2017 att utvisa Syed Rameez Hussain ur Sverige

3.5.1 I mars 2017 ansökte Syed Rameez Hussain om förlängning av sitt uppehålls- och arbetstillstånd grundat på anställningen hos Dynamo. Den 19 juli 2017 beslutade Migrationsverket att avslå hans förlängningsansökan samt att utvisa honom ur landet. (Se Migrationsverkets beslut 2017-07-19, aktbilaga 7.28 i Migrationsverkets akt.)

3.5.2 Skälen för Migrationsverkets beslut var att Syed Rameez Hussain inte hade visat att han omfattats av sjuk-, liv, trygghets- och tjänstepensionsförsäkringar hos sina arbetsgivare och att han perioden mellan den 10 februari 2014 och den 1 april 2014 arbetat utanför sitt arbetstillstånd, eftersom han påbörjat sin anställning hos Isolve innan han skickade in en ansökan om nytt arbetstillstånd till Migrationsverket. Enligt Migrationsverket hade förutsättningarna för

Syed Rameez Hussains tidigare arbetstillstånd inte varit uppfyllda och han kunde därför inte beviljas förlängt arbetstillstånd.

3.5.3 Eftersom Syed Rameez Hussain var medveten om svårigheten vid den här tidpunkten att få ett utvisningsbeslut från Migrationsverket upphävt, eftersom utvisningen skedde innan de så kallade Luciadomarna MIG 2017:24 respektive MIG 2017:25, framstod det för honom som lönlöst att försöka överklaga beslutet. Den 16 augusti 2017 verkställde han utvisningsbeslutet genom att lämna Sverige och återvända till Indien.

3.6 Syed Rameez Hussain arbetar hos Dynamo Consulting AB under det tredje uppehålls- och arbetstillståndet

3.6.1 Efter ungefär sju månader i Indien ansökte Syed Rameez Hussain om ett nytt uppehålls- och arbetstillstånd, denna gång för att arbeta som Senior iOS Developer hos Dynamo. Migrationsverket beviljade ansökan för perioden 27 mars 2018 till den 27 mars 2020. (Se Migrationsverkets beslut 2018-03-27, aktbilaga 8.9 i Migrationsverkets akt.)

3.6.2 Syed Rameez Hussain påbörjade sin nya anställning på Dynamo den 2 maj 2018. Han är alltjämt anställd på Dynamo men tillståndstiden pågick formellt till den 27 mars 2020. Han har alltså under den senaste tillståndstiden arbetat hos Dynamo i 23 månader.

3.6.3 När anställningen påbörjades den 2 maj 2018 hade Syed Rameez Hussain en månadslön på 40 500 kronor exklusive bonus. Ett halvår senare höjdes månadslönen till 46 000 kronor, och sedan i juni 2019 till 47 610 kronor vilket är hans nuvarande lön. Bonusen har under tillståndstiden uppgått till totalt 68 250 kronor, det vill säga i snitt

3 000 kronor per månad. (Se lönespecifikationer för maj 2018 t.o.m. mars 2020, bilaga 2.)

- 3.6.4 I anställningserbjudandet till grund för tillståndsansökan angavs en månadslön om 40 500 kronor. Det framgick dock inte av anställningserbjudandet att Syed Rameez Hussain skulle få bonus utöver lönen (se anställningserbjudande, aktbilaga 8.3 i Migrationsverkets akt). I ett fackligt yttrande intygades att lönenivån på 40 500 kronor inte var sämre än kollektivavtalsenlig nivå (se fackligt yttrande, aktbilaga 8.4 i Migrationsverkets akt). Lönenivån har också godtagits av Migrationsverket (se Migrationsverkets beslut 2018-03-27, aktbilaga 8.9 i Migrationsverkets akt). Den bonus, eller lönetillägg, som Syed Rameez Hussain erhållit under den senaste tillståndsperioden har han således erhållit *utöver* det ursprungliga anställningserbjudandet och utöver kollektivavtalsenlig lönenivå och branschpraxis.
- 3.6.5 Migrationsverket påstår i det överklagade beslutet att Syed Rameez Hussain saknade trygghetsförsäkring tiden från den 2 maj 2018 till den 9 juni 2018. Syed Rameez Hussain bestrider detta påstående.
- 3.6.6 Syed Rameez Hussain har från anställningens början den 2 maj 2018 omfattats av Dynamos trygghetsförsäkring hos If som löpte från den 9 juni 2017. Nyanställda behöver inte anmälas till försäkringsbolaget utan omfattas automatiskt av trygghetsförsäkringen hos If så länge antalet personer försäkringen gäller för inte överskrider. Av försäkringsavtalet framgår att försäkringen gäller för 41 personer och av Migrationsverkets kontrolluppgifter framgår att antalet anställda 2018 var 39 personer. Gränsen för antalet anställda som trygghetsförsäkringen gäller har därmed inte överskridits i samband med att Syed Rameez Hussain påbörjade sin anställning. (Se avtal om trygghetsförsäkring hos If 2017/2018, aktbilaga 9.29 s. 3 och 4,

samt Migrationsverkets kontrolluppgifter, aktbilaga 9.12 s. 2 i Migrationsverkets akt.)

- 3.6.7 Sammanfattningsvis har Syed Rameez Hussains anställningsvillkor hos Dynamo under dessa 23 månader uppfyllt förutsättningarna för arbetstillstånd under tiden för det tredje uppehålls- och arbetstillståndet.
- 3.7 Migrationsverket beslutar den 2 november 2020 att utvisa Syed Rameez Hussain ur Sverige (det överklagade beslutet)**
- 3.7.1 Den 11 mars 2020 ansökte Syed Rameez Hussain om permanent uppehållstillstånd alternativt förlängt uppehålls- och arbetstillstånd för att få fortsätta arbeta i Sverige. Under sin tredje tillståndperiod arbetade han i 23 månader hos Dynamo.
- 3.7.2 Den 2 november 2020 beslutade Migrationsverket att avslå Syed Rameez Hussains ansökan om permanent uppehållstillstånd alternativt förlängt uppehålls- och arbetstillstånd, samt att utvisa honom ur landet. (Se Migrationsverkets beslut 2020-11-02, aktbilaga 9.73 i Migrationsverkets akt, det nu överklagade beslutet.)
- 3.7.3 Som skäl för att avslå ansökan om *permanent uppehållstillstånd* angav Migrationsverket att Syed Rameez Hussain haft ett fullgott försäkringsskydd under 31 månader av de total 65 månader som han haft uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige. Enligt Migrationsverket hade inte förutsättningarna för Syed Rameez Hussains tidigare arbetstillstånd varit uppfyllda och han kunde därför inte beviljas permanent uppehållstillstånd. Syed Rameez Hussain senaste utvisningsbeslut avser således i allt väsentligt samma brister som låg till grund för utvisningen år 2017.

3.7.4 Som skäl för att avslå ansökan om *förlängt tidsbegränsat arbetstillstånd* uppgav Migrationsverket att ett arbetstillstånd inte kan beviljas för längre tid än fyra år om det inte finns särskilda skäl samt att förutsättningarna för arbetstillståndet varit uppfyllda under tidigare tillståndsperiod. Eftersom förutsättningarna för Syed Rameez Hussains tidigare arbetstillstånd enligt Migrationsverket inte varit uppfyllda kunde han inte beviljas förlängt arbetstillstånd.

3.8 Sammanfattning av Syed Rameez Hussains anställningsvillkor under hans tre olika anställningar och tillståndsperioder

3.8.1 Sammanfattningsvis har Syed Rameez Hussain arbetat med arbetstillstånd i Sverige under 50 månader, och inte 62 månader som Migrationsverket angivit i det överklagade beslutet.

3.8.2 Vad gäller de första 13 månaderna hos de tidigare arbetsgivarna Youpic och Isolve har Syed Rameez Hussain haft brister i försäkringsskyddet i förhållande till vad som följer av kollektivavtal.

3.8.3 När det sedan gäller de sammanlagt 37 månader som Syed Rameez Hussain har arbetat hos sin nuvarande arbetsgivare Dynamo, det vill säga majoriteten av tiden oavsett om man utgår från 50 eller som Migrationsverket 62 månader, har hans lön och andra anställningsvillkor som helhet varit bättre än vad som följer av kollektivavtal.

3.8.4 Mot bakgrund av detta är det Syed Rameez Hussains uppfattning att den huvudsakliga frågan som migrationsdomstolen har att ta ställning till är vilken betydelse som bristerna i *försäkringsskyddet* hos hans *tidigare* arbetsgivare har för hans anknytning till den svenska arbetsmarknaden och möjlighet att erhålla permanent uppehållstillstånd. I det avseendet får Syed Rameez Hussain anföra följande.

4 DET FINNS FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT BEVILJA SYED RAMEEZ HUSSAIN PERMANENT UPPEHÅLLSTILLSTÅND

4.1 Rättsliga utgångspunkter

4.1.1 Arbetstillstånd får ges till en utlänning som erbjudits en anställning om anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig och lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen (se 6 kap. 2 § första stycket 1 och 2 utlänningslagen).

4.1.2 Den sammanlagda tillståndstiden för arbetstillstånd får vara högst fyra år eller, om det finns särskilda skäl, högst sex år (se 6 kap. 2 a § utlänningslagen). Efter fyra år av arbetstillstånd bör permanent uppehållstillstånd aktualiseras (se prop. 2007/08:147 s. 29).

4.1.3 Av 5 kap. 5 § utlänningslagen följer att en utlänning som haft uppehållstillstånd för arbete i sammanlagt fyra år under de senaste sju åren får beviljas permanent uppehållstillstånd.

4.1.4 I förarbetena till 5 kap. 5 § utlänningslagen anförs att en utlänning som haft uppehållstillstånd på grund av arbete i sammanlagt fyra år genom arbetet har visat sig bidra till samhällsutvecklingen och fått en stark koppling till Sverige. Det ansågs att detta sammantaget borde berättiga till ett permanent uppehållstillstånd. (Se prop. 2007/08:147 s. 29 f.)

4.1.5 Det är alltså utlänningens bidrag till samhällsutvecklingen och styrkan i hans eller hennes koppling till Sverige som avgör om han eller hon kan erhålla ett permanent uppehållstillstånd. Detta har betonats även i senare förarbeten. Där uttalas att det, vid bedömningen av om kravet på uppehållstillstånd för arbete under

fyra år ska anses uppfyllt, ska beaktas hur den *faktiska anknytningen* till den svenska arbetsmarknaden har varit under tillståndstiden. (Se prop. 2013/14:213 s. 28.)

- 4.1.6 Det har varken i lag eller förarbeten uppställts som krav för permanent uppehållstillstånd att utlänningen ska ha haft ett visst försäkringsskydd för att förvärva tillräcklig anknytning till den svenska arbetsmarknaden. Migrationsöverdomstolen har emellertid i sin praxis uttalat att anställningsvillkoren under tidigare tillståndsperioder har betydelse för bedömningen av om permanent uppehållstillstånd kan beviljas.
- 4.1.7 I rättsfallet MIG 2015:20 prövade Migrationsöverdomstolen frågan om vad som ska beaktas vid bedömningen av om en utlänning kan ges permanent uppehållstillstånd enligt 5 kap. 5 § utlänningslagen. Migrationsöverdomstolen uttalade att det är anknytningen till den svenska arbetsmarknaden som är avgörande. Samtidigt uttalade domstolen att det vid ansökningar om permanent uppehållstillstånd även ska göras en prövning av om förutsättningarna för arbetstillståndet avseende tidigare tillståndsperioder varit uppfyllda, det vill säga en bakåtsyftande bedömning.
- 4.1.8 Det är emellertid viktigt att notera att det aktuella rättsfallet handlade om en person som under tidigare tillståndsperioder hade arbetat i en så begränsad omfattning att hans inkomster hade understigit det grundläggande försörjningskravet på 13 000 kronor i månaden. Migrationsöverdomstolen ansåg att de låga inkomsterna och det faktum att personen under långa perioder endast arbetat i begränsad omfattning innebar att han inte hade bidragit till samhällsutvecklingen och inte fått den starka anknytning till den svenska arbetsmarknaden som bör krävas för att permanent uppehållstillstånd ska beviljas.

- 4.1.9 I rättsfallet MIG 2017:24 prövade Migrationsöverdomstolen för första gången hur brister i förhållande till kravet på *kollektivavtalsenliga försäkringsvillkor* påverkar möjligheten att beviljas permanent uppehållstillstånd. Domstolen slog fast att om de villkor som erbjuds, vid en helhetsbedömning av samtliga anställningsvillkor, inte kan anses vara sämre än vad som är brukligt inom yrket eller branschen bör de kunna godtas. I sin helhetsbedömning beaktade domstolen också att det inte fanns något i utredningen som tydde på att arbetsgivaren inte är seriös eller att det varit fråga om ett skenavtal. Förutsättningarna för arbetstillståndet ska då anses vara uppfyllda.
- 4.1.10 Angående kravet på kollektivavtalsenliga försäkringsvillkor uttalade Migrationsöverdomstolen att den som arbetar i Sverige omfattas av de svenska socialförsäkrings- och pensionssystemen varför kravet på försäkringsskydd i anställningsvillkoren är ett tilläggsskydd utöver det allmänna systemet. I rättsfallet godtog därför domstolen utlänningens anställningsvillkor, trots att han inte hade omfattats av sjuk- och trygghetsförsäkring under drygt 19 månader, eftersom villkoren i övrigt, bland annat den höga lönen, hade uppfyllt kraven. Avgörande för Migrationsöverdomstolens bedömning var att arbetstagaren hade arbetat i tillräcklig omfattning för att kunna beviljas permanent uppehållstillstånd.
- 4.1.11 Av Migrationsöverdomstolens praxis framgår således att utgångspunkten för frågan om permanent uppehållstillstånd är utlänningens anknytning till den svenska arbetsmarknaden. Vidare ska även anställningsvillkoren under tidigare tillståndstider beaktas i syfte att motverka oseriösa arbetsgivare och skenavtal. Om utlänningen arbetat i så begränsad omfattning att det grundläggande försörjningskravet inte har uppnåtts kan permanent uppehålls-

tillstånd normalt sett inte beviljas (MIG 2015:20). Däremot finns det inga avgöranden från Migrationsöverdomstolen där brister i försäkringsskyddet har medfört att en utlänning som arbetat i tillräcklig utsträckning har nekats permanent uppehållstillstånd. Tvärtom har permanent uppehållstillstånd beviljats trots omfattande försäkringsbrister i över 19 månader (se MIG 2017:24).

- 4.1.12 Vidare måste det noteras att frågan om betydelsen av brister i *försäkringsskyddet* hos *tidigare* arbetsgivare aldrig har varit föremål för Migrationsöverdomstolens prövning. Den frågan är däremot helt central för Syed Rameez Hussains fall.

4.2 Prövningen i migrationsdomstolen

- 4.2.1 Migrationsverket har i det överklagade beslutet inte prövat Syed Rameez Hussains anknytning till den svenska arbetsmarknaden och bidrag till samhällsutvecklingen. I stället har Migrationsverket grundat sitt utvisningsbeslut i huvudsak på brister i försäkringsskyddet hos tidigare arbetsgivare. Påståendena om brister hos den nuvarande arbetsgivaren är inte korrekta.
- 4.2.2 Syed Rameez Hussains menar att utgångspunkten för migrationsdomstolens prövning bör vara frågan om vilken anknytning som han har förvärvat till den svenska arbetsmarknaden genom sitt arbete. Härvid bör migrationsdomstolen se till i vilken omfattning han har arbetat i Sverige, eftersom det är genom den arbetade tiden som anknytningen till arbetsmarknaden förvärvas.
- 4.2.3 Därutöver ska migrationsdomstolen göra en bakåtsyftande bedömning av Syed Rameez Hussains anställningsvillkor. Syed Rameez Hussain vill i detta sammanhang påpeka att det övergripande syftet med att granska anställningsvillkoren under

tidigare tillståndstider är att motverka oseriösa arbetsgivare och skenavtal (se prop. 2007/08:147 s. 27 och MIG 2015:11). Det har i flera statliga utredningar framförts kritik mot att Migrationsverket låter brister i anställningsvillkoren hos *tidigare* arbetsgivare ligga till grund för beslut att neka ansökningar om permanent uppehållstillstånd. Två olika utredningar har påpekat att en sådan tillämpning av reglerna riskerar att ”undergräva motiven bakom de s.k. omställningsreglerna och leda till att enskilda arbetskraftsinvandrare drabbas orimligt hårt” (se Ds 2017:64 s. 31, se även SOU 2016:91 s. 123). Möjligheten för en utlänning att byta arbetsgivare under pågående tillståndstid enligt de så kallade omställningsreglerna har tillkommit just för att den enskilde inte ska hamna i ett allt för starkt beroendeförhållande till en viss arbetsgivare (se prop. 2007/08:147 s. 30 f. och prop. 2013/14:227 s. 23). Mot den bakgrunden måste migrationsdomstolen vid den bakåtsyftande bedömningen beakta att Syed Rameez Hussain enligt omställningsreglerna haft en rätt att byta arbetsgivare.

- 4.2.4 Om migrationsdomstolen vid den bakåtsyftande bedömningen kommer fram till att det funnits brister under tidigare tillståndstid, ska domstolen slutligen ta ställning till vilken betydelse som bristerna, vid en helhetsbedömning, har för frågan om permanent uppehållstillstånd. Det som ska bedömas är bristernas påverkan på Syed Rameez Hussains faktiska anknytning till den svenska arbetsmarknaden. (Jfr prop. 2013/14:213 s. 28, MIG 2015:20 och MIG 2017:24.)
- 4.2.5 Syed Rameez Hussain gör gällande att migrationsdomstolen vid denna helhetsbedömning måste beakta dels vilken typ av brister det rör sig om i hans fall, dels vilken arbetsgivare som orsakat bristerna.

4.3 Det finns förutsättningar att bevilja Syed Rameez Hussain permanent uppehållstillstånd

- 4.3.1 Den avgörande faktorn för möjligheten att beviljas permanent uppehållstillstånd är den faktiska tid som utlänningen har arbetat under sina tillståndsperioder (se prop. 2013/14:213 s. 26 ff.). Syed Rameez Hussain har arbetat med arbetstillstånd i 50 månader de senaste sju åren. Syed Rameez Hussain har alltså arbetat med tillstånd längre tid än de fyra år som i regel är nog för att berättiga en utlänning till permanent uppehållstillstånd.
- 4.3.2 Vidare har Syed Rameez Hussain, med undantag för de första tre månaderna av den första tillståndsperioden, arbetat heltid under sina tillståndsperioder. Även om han arbetade halvtid de första tre månaderna tjänade han aldrig mindre än det grundläggande försörjningskravet. År 2019 var hans beskattningsbara inkomst över 580 000 kronor (se inkomstuppgifter, aktbilaga 9.3 i Migrationsverkets akt). Han har inte haft några längre avbrott i sina anställningsperioder med undantag för de drygt åtta månader då han var utvisad från Sverige.
- 4.3.3 Syed Rameez Hussain verkar inom ett område, IT-utveckling och programmering, där det på den svenska arbetsmarknaden finns en stor efterfrågan på arbetskraft (se Migrationsverkets föreskrifter MIGRFS 2020:05). Enligt uppgift från Syed Rameez Hussains chef och VD för Dynamo, [REDACTED] är Syed Rameez Hussain därtill en oumbärlig medarbetare som besitter färdigheter som få andra på arbetsplatsen behärskar (se intyg, aktbilaga 9.61 i Migrationsverkets akt). Genom sitt arbete har Syed Rameez Hussain på så sätt bidragit, och fortsätter att bidra, på ett betydande sätt till den svenska samhällsutvecklingen.

- 4.3.4 Syed Rameez Hussain har därmed genom sitt arbete i Sverige som utgångspunkt förvärvat en stark anknytning till arbetsmarknaden och bidragit till samhällsutvecklingen genom den tid och omfattning han arbetat i landet med arbetstillstånd.
- 4.3.5 Vid en bakåtsyftande bedömning av Syed Rameez Hussains anställningsvillkor kan det konstateras att det har funnits brister i försäkringsskyddet hos hans tidigare arbetsgivare, men inte hos hans nuvarande, där han arbetat majoriteten av tiden.
- 4.3.6 Syed Rameez Hussain har i migrationsdomstolen visat att det inte har funnits några brister i anställningsvillkoren hos hans nuvarande arbetsgivare, Dynamo, under den tredje tillståndsperioden. Syed Rameez Hussain har också visat att det inte funnits några brister i anställningsvillkoren hos Dynamo under den andra tillståndsperioden. Det har under den andra tillståndsperioden visserligen funnits mindre avvikelser i försäkringsskyddet i form av att han saknat tjänstepensionsförsäkring i 21 dagar och sjukförsäkring i fyra av totalt 23 månader. Som Migrationsöverdomstolen uttalat i MIG 2017:24 kan dock ett något sämre försäkringsskydd kompenseras av en högre lön. Eftersom Syed Rameez Hussain utöver sin kollektivavtalsenliga lön har erhållit bonus, eller lönetillägg, om drygt 2 100 kronor per månad har villkoren som helhet motsvarat eller varit bättre än vad som följer av kollektivavtal eller branschpraxis, trots avvikelserna i försäkringsskyddet.
- 4.3.7 Det är ostridigt i målet att Syed Rameez Hussain inte har haft ett fullgott försäkringsskydd under anställningarna hos de tidigare arbetsgivarna Youpic och Isolve. Enligt Syed Rameez Hussain beror dessa brister på att arbetsgivarna av misstag tecknat försäkringspaket för arbetare och inte tjänstemän, varför han som tjänsteman inte kom att omfattas av försäkringsskydden. Det finns ingenting som tyder på

att arbetsgivarna har varit oseriösa eller att det har varit fråga om skenavtal eller utnyttjande. Detta har inte heller påståtts av Migrationsverket. Syed Rameez Hussain har själv aktivt sökt sig bort från de arbetsgivare som gjort försäkringsmissarna, och utnyttjat sin rätt att byta arbetsgivare enligt de så kallade omställningsreglerna.

- 4.3.8 Frågan blir då vilken betydelse de konstaterade bristerna har för frågan om Syed Rameez Hussains anknytning till den svenska arbetsmarknaden, och alltså frågan om permanent uppehållstillstånd. Att de konstaterade bristerna gäller hans *försäkringsvillkor* hos *tidigare* arbetsgivare har enligt Syed Rameez Hussain betydelse i den helhetsbedömning som ska göras av förutsättningarna för permanent uppehållstillstånd.
- 4.3.9 För det första är det Syed Rameez Hussains uppfattning att det vid helhetsbedömningen måste finnas utrymme för att göra skillnad på brister hos nuvarande och tidigare arbetsgivare. Brister hos en tidigare arbetsgivare måste tillmätas begränsad betydelse för frågan om permanent uppehållstillstånd. En annan ordning skulle innebära att de så kallade omställningsreglerna undergrävs (jfr SOU 2016:91 s. 123 och Ds 2017:64 s. 31). Omställningsreglernas syfte är att motverka ett för starkt beroendeförhållande till arbetsgivaren. Om utlänningen utvisas trots att han eller hon, som Syed Rameez Hussain, aktivt bytt arbetsgivare blir omställningsreglerna verkningslösa.
- 4.3.10 I Syed Rameez Hussains fall hänför sig bristerna enbart till de två tidigare arbetsgivarna och de ligger dessutom långt tillbaka i tiden. Syed Rameez Hussain avslutade sin anställning hos den senaste av dem för fem år sedan. Därutöver utgör Syed Rameez Hussains anställning hos sin nuvarande arbetsgivare övervägande del av den

totala arbetade tillståndstiden, oavsett om den totala tiden är 50 eller 62 månader, som Migrationsverket påstår.

- 4.3.11 Det kan i sammanhanget noteras att bristerna hos Syed Rameez Hussains tidigare arbetsgivare redan lagts till grund för ett utvisningsbeslut, vilket Syed Rameez Hussain efterkom år 2017. *Samma* brister har nu ännu en gång lagts till grund för utvisning i det nu överklagade utvisningsbeslutet.
- 4.3.12 Mot bakgrund av detta måste bristerna hos de tidigare arbetsgivarna Youpic och Isolve ges begränsad betydelse i helhetsbedömningen av förutsättningarna för permanent uppehållstillstånd.
- 4.3.13 För det andra är det Syed Rameez Hussains uppfattning att det vid helhetsbedömningen måste finnas utrymme för att göra skillnad på olika typer av brister. Bristerna måste bedömas utifrån hur de rent faktiskt påverkar hans anknytning till den svenska arbetsmarknaden (jfr prop. 2013/14:213 s. 28 och MIG 2017:24).
- 4.3.14 I Syed Rameez Hussains fall har det rört sig om brister i förhållande till kravet på kollektivavtalsenligt försäkringsskydd. I Migrationsöverdomstolens praxis har brister i försäkringsskyddet aldrig föranlett avslag på ansökan om permanent uppehållstillstånd. Istället har det varit omfattningen av utlänningens arbete som varit avgörande. Det är således omfattningen på den arbetade tiden som grundar utlänningens anknytning till den svenska arbetsmarknaden. (Se MIG 2015:20 och MIG 2017:24.)
- 4.3.15 Mot bakgrund av detta bör brister i försäkringsskyddet vara av mindre betydelse än exempelvis låg sysselsättningsgrad. Brister i försäkringsskyddet har enligt Syed Rameez Hussain liten eller ingen betydelse för anknytningen till den svenska arbetsmarknaden.

4.3.16 Bristerna i försäkringsskyddet hos de tidigare arbetsgivarna Youpic och Isolve kan därför inte anses ha haft sådan påverkan på Syed Rameez Hussains anknnytning till den svenska arbetsmarknaden och bidrag till samhällsutvecklingen att han av den anledningen inte skulle kvalificera för permanent uppehållstillstånd.

4.4 Sammanfattning

4.4.1 Sammanfattningsvis har Syed Rameez Hussain arbetat i Sverige med arbetstillstånd i över fyra av de senaste sju åren. Han ska därför som utgångspunkt anses ha förvärvat en stark anknnytning till den svenska arbetsmarknaden.

4.4.2 Av Syed Rameez Hussains totala antal arbetade månader har det funnits brister i försäkringsskyddet under en mindre del. Dessa hänför sig i sin helhet till anställningsperioderna hos Syed Rameez Hussains tidigare arbetsgivare Youpic och Isolve. Anställningsvillkoren hos den nuvarande arbetsgivaren Dynamo har de senaste 37 månaderna med arbetstillstånd, alltså den övervägande delen av tiden, motsvarat eller överstigit kollektivavtalsenlig nivå.

4.4.3 Vid en helhetsbedömning kan inte bristerna i försäkringsskyddet hos de tidigare arbetsgivarna utgöra skäl för att avslå Syed Rameez Hussains ansökan om permanent uppehållstillstånd. Bristerna påverkar inte Syed Rameez Hussains starka anknnytning till den svenska arbetsmarknaden och bidrag till samhällsutvecklingen.

4.4.4 Förutsättningarna för att bevilja Syed Rameez Hussain permanent uppehållstillstånd är därmed uppfyllda.

5 DET FINNS FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT BEVILJA SYED RAMEEZ HUSSAIN FÖRLÄNGT UPPEHÅLLS- OCH ARBETSTILLSTÅND

- 5.1 För det fall migrationsdomstolen skulle finna att Syed Rameez Hussain inte kan beviljas permanent uppehållstillstånd finns det i vart fall förutsättningar att bevilja honom förlängt uppehålls- och arbetstillstånd på grund av särskilda skäl enligt 6 kap. 2 a § andra stycket utlänningslagen.
- 5.2 Enligt bestämmelsen får den sammanlagda tillståndstiden för arbetstillstånd vara högst fyra år eller, om det finns särskilda skäl, högst sex år. Eftersom Syed Rameez Hussains sammanlagda tillståndstid uppgår till fyra år och fem månader kan han beviljas arbetstillstånd för ytterligare 19 månader om särskilda skäl föreligger.
- 5.3 I förarbetena nämns som exempel på särskilda skäl att en person på grund av kortare perioder av arbetslöshet under sin tillståndperiod inte kvalificerar sig för permanent uppehållstillstånd och behöver mer tid för att arbeta (se prop. 2013/14:213 s. 30). Det framgår inte av förarbetena hur situationen att en person nekats permanent uppehållstillstånd på grund av brister i försäkringsvillkoren ska bedömas. I MIG 2015:20 anför Migrationsöverdomstolen att det ska göras en bakåtsyftande bedömning av anställningsvillkoren under tidigare tillståndstid även när det gäller förlängning av särskilda skäl för längre tid än fyra år.
- 5.4 Om migrationsdomstolen kommer fram till att Syed Rameez Hussain inte kan beviljas permanent uppehållstillstånd beror det på att han har haft brister i försäkringsskyddet under 13 av de totalt 50 månader som han har arbetat inom ramen för arbetstillstånd i


Sverige. Det innebär att dessa 13 månader utgör ett hinder för honom att kvalificera sig för permanent uppehållstillstånd.

- 5.5 För en person som under sin tillståndstid har stått *utanför* arbetsmarknaden ger bestämmelsen om särskilda skäl en möjlighet till ytterligare tillståndstid för att kunna kvalificera sig för permanent uppehållstillstånd, vilket framgår direkt av förarbetena. I rättsfallet MIG 2017:18 beviljade Migrationsöverdomstolen en person förlängt uppehålls- och arbetstillstånd på grund av särskilda skäl utan hinder av att personen hade varit arbetslös under en sammanhängande period av elva månader under sin första tillståndstid.
- 5.6 Syed Rameez Hussain har aldrig varit arbetslös utan endast haft brister i försäkringsskyddet. Om reglerna tolkas så att brister i försäkringsskyddet utgör ett hinder mot att beviljas förlängning på grund av särskilda skäl innebär det att en person som har arbetat, men har haft brister i försäkringsskyddet, hamnar i en sämre situation än en person som under perioder helt stått utanför arbetsmarknaden. I praktiken hade alltså Syed Rameez Hussain då hamnat i en bättre position om han varit arbetslös. Syed Rameez Hussain ifrågasätter om detta är en ändamålsenlig tolkning av lagen.
- 5.7 Eftersom syftet med den bakåtsyftande bedömningen är att motverka oseriösa arbetsgivare och skenavtal är Syed Rameez Hussains uppfattning att om nuvarande arbetsgivare är seriös, uppfyller kraven för arbetstillstånd, och anställningen hos denna arbetsgivare har pågått under en avsevärd tid, kan det finnas särskilda skäl att låta utlänningen få förlängt arbetstillstånd om det behövs för att arbetstagaren ska kunna kvalificera sig för permanent uppehållstillstånd.

- 5.8 Syed Rameez Hussain har arbetat hos sin nuvarande arbetsgivare Dynamo under majoriteten av sin tillståndstid. Denna arbetsgivare är seriös och uppfyller kraven för arbetstillstånd. Precis som för en person som stått utanför arbetsmarknaden skulle ytterligare tillståndstid i Syed Rameez Hussains fall innebära att han utan svårigheter skulle komma att kvalificera sig för permanent uppehållstillstånd.
- 5.9 Förutsättningarna är således uppfyllda för att bevilja Syed Rameez Hussain förlängt uppehålls- och arbetstillstånd för ytterligare 19 månader.

Som ovan,


Alexandra Loyd


Frida Andersson


Emilia Palm