



Stockholm den 16 december 2021

Kammarrätten i Stockholm
Migrationsöverdomstolen
Box 2302
103 17 Stockholm

Mål nr UM 12085-21, Rameez Hussain ./.

**Förvaltningsprocessenheten Malmö, Migrationsverket,
angående permanent uppehållstillstånd m.m.**

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

1 YRKANDEN

1.1 Rameez Hussain yrkar att Migrationsöverdomstolen ska ge prövningstillstånd och, med ändring av migrationsdomstolens dom, bevilja honom, i första hand, permanent uppehållstillstånd och, i andra hand, förlängt uppehålls- och arbetstillstånd.

2 VAD MÅLET HANDLAR OM

2.1 Rameez Hussain har under sin tid i Sverige med uppehålls- och arbetstillstånd arbetat hos tre olika arbetsgivare under en sammanlagd period om 50 månader (se bilaga 1 för sammanställning av Rameez Hussains arbetade tillståndstid i Sverige).

- 2.2 Under de första 13 månaderna, när Rameez Hussain arbetade hos de tidigare arbetsgivarna Youpic AB (Youpic) och Isolve AB (Isolve), har han haft brister i försäkringsskyddet i förhållande till vad som följer av kollektivavtal.
- 2.3 När det gäller de sammanlagt 37 månader som Rameez Hussain har arbetat hos sin nuvarande arbetsgivare Dynamo Consulting AB (Dynamo), det vill säga en majoritet av tiden, har hans lön och andra anställningsvillkor som helhet varit bättre än vad som följer av kollektivavtal.
- 2.4 Migrationsverket har i det överklagade beslutet, med hänvisning till bristerna i försäkringsskyddet, avslagit Rameez Hussains ansökan om såväl permanent uppehållstillstånd som förlängt uppehålls- och arbetstillstånd. Migrationsdomstolen har instämt i Migrationsverkets bedömning. Av migrationsdomstolens dom framgår att beslutet att avslå Rameez Hussains ansökan grundar sig enbart på bristerna hos de tidigare arbetsgivarna Youpic och Isolve.
- 2.5 Prejudikatfrågan i målet är, i första hand, om brister i *försäkringsskyddet* hos en *tidigare* arbetsgivare utgör hinder mot att en utlänning, som i och för sig har arbetat i tillräcklig omfattning, beviljas permanent uppehållstillstånd.
- 2.6 I andra hand är prejudikatfrågan om brister i *försäkringsskyddet* hos en *tidigare* arbetsgivare utgör hinder mot att en utlänning, som i och för sig har arbetat i tillräcklig omfattning, beviljas förlängt uppehållstillstånd för arbete på grund av särskilda skäl i den mening som avses i 6 kap. 2 a § andra stycket utlänningslagen (2005:716).

3 SKÄL FÖR PREJUDIKATDISPENS

3.1 Det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att Migrationsöverdomstolen prövar överklagandet. Skälen för det är följande.

3.2 **Det saknas vägledning i frågan om brister i försäkrings- skyddet hos en tidigare arbetsgivare utgör hinder för att permanent uppehållstillstånd ska kunna beviljas**

3.2.1 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.

3.2.2 Av förarbetena till 5 kap. 5 § utlänningslagen framgår 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.)

3.2.3 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.)

3.2.4 Migrationsöverdomstolen uttalade i rättsfallet MIG 2015:11 att en ansökan om förlängt uppehålls- och arbetstillstånd inte bör

beviljas om det framkommer att förutsättningarna för arbetstillståndet inte har varit uppfyllda under den tidigare tillståndsperioden. I det aktuella rättsfallet bedömde Migrationsöverdomstolen att förutsättningarna för arbetstillståndet inte hade varit uppfyllda eftersom sökanden under större delen av den tidigare tillståndstiden hade arbetat i så begränsad omfattning att det grundläggande försörjningskravet om en bruttomånadslön på 13 000 kronor inte hade uppfyllts.

- 3.2.5 I rättsfallet MIG 2015:20 hänvisade Migrationsöverdomstolen till MIG 2015:11 och uttalade att en utlänning som tidigare har haft tidsbegränsade uppehålls- och arbetstillstånd inte bör beviljas permanent uppehållstillstånd på grund av arbete om förutsättningarna för arbetstillståndet inte har varit uppfyllda under föregående tillståndsperioder. Även i det rättsfallet bedömdes förutsättningarna för tidigare arbetstillstånd inte ha varit uppfyllda eftersom sökanden inte hade arbetat i sådan omfattning att det grundläggande försörjningskravet uppfyllts.
- 3.2.6 Migrationsöverdomstolens avgöranden i rättsfallen MIG 2015:11 och MIG 2015:20 innebär alltså att en utlänning som under tidigare tillståndsperioder inte har arbetat i *tillräcklig omfattning* varken bör beviljas ett förlängt uppehålls- och arbetstillstånd eller ett permanent uppehållstillstånd, eftersom de grundläggande förutsättningarna för arbetstillståndet under sådana förhållanden inte har varit uppfyllda. Rättsfallet MIG 2015:20 betonar på så sätt kopplingen mellan det grundläggande försörjningskravet, som är ett krav på anställningens och arbetets omfattning, och den anknytning som utlänningen förvärvar till den svenska arbetsmarknaden.

- 3.2.7 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. Sökanden hade arbetat hos en och samma arbetsgivare under de tidigare tillståndsperioderna och avsåg att fortsätta arbeta där. Migrationsöverdomstolen gjorde en helhetsbedömning av villkoren under den aktuella tiden hos denna arbetsgivare och 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. Då även övriga förutsättningar för permanent uppehållstillstånd var uppfyllda kunde sökanden, utifrån en helhetsbedömning, beviljas permanent uppehållstillstånd. Det ska därmed noteras att Migrationsöverdomstolen vid den bedömningen inte behövde ta ställning till frågan om brister i försäkringsskyddet utgör hinder mot att permanent uppehållstillstånd beviljas, eftersom anställningsvillkoren vid en helhetsbedömning ansetts godtagbara.
- 3.2.8 Sammanfattningsvis står det klart att utgångspunkten för frågan om permanent uppehållstillstånd kan beviljas är utlänningens anknytning till den svenska arbetsmarknaden. En grundläggande förutsättning för anknytningen är att utlänningen har arbetat i sådan omfattning att det grundläggande försörjningskravet har uppfyllts. Om en person inte har uppfyllt det grundläggande försörjningskravet och därmed inte arbetat i tillräcklig omfattning kan permanent uppehållstillstånd normalt sett inte beviljas (se MIG 2015:20). Av Migrationsöverdomstolens praxis framgår vidare att även anställningsvillkorens förenlighet med kollektivavtal eller branschpraxis ska beaktas i syfte att motverka oseriösa

arbetsgivare och skenavtal (se MIG 2017:24). I det senare rättsfallet uttalade Migrationsöverdomstolen att det ska göras en helhetsbedömning av anställningsvillkoren.

- 3.2.9 Det saknas dock vägledande avgöranden som berör frågan om brister i *försäkringsskyddet* hos *tidigare* arbetsgivare utgör hinder mot att en person som arbetat i Sverige i tillräcklig omfattning beviljas permanent uppehållstillstånd. Den frågan behövde Migrationsöverdomstolen inte ta ställning till i rättsfallet MIG 2017:24 eftersom anställningsvillkoren bedömdes godtagbara.
- 3.2.10 Rameez Hussains uppfattning är att frågan om permanent uppehållstillstånd kan beviljas ska avgöras efter en helhetsbedömning med hänsyn till lagstiftningens ändamål och systematik (jfr SOU 2021:5 s. 161 där vikten av att i varje enskilt fall göra en bedömning av de förklaringar och omständigheter som framkommit framhävs). I fall där en utlänning har utnyttjat sin lagliga rätt att byta arbetsgivare enligt de så kallade omställningsreglerna i 7 kap. 3 § första stycket 2 samt 7 kap. 7 e § utlänningslagen måste särskild hänsyn tas till ändamålen bakom dessa regler. Om en utlänning nekas uppehålls- och arbetstillstånd enbart med hänvisning till att en *tidigare* arbetsgivare har haft brister i anställningsvillkoren riskerar det att undergräva omställningsreglerna och rätten att byta arbetsgivare.
- 3.2.11 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 uppehålls- och arbetstillstånd. 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 f.). 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, se även SOU 2021:5 s. 161 vari konstateras att det skulle kunna vara orimligt att återkalla ett uppehållstillstånd om en arbetsgivare inte har erhållit rätt lön eller försäkring hos en tidigare arbetsgivare men hos den nuvarande har villkor som uppfyller kraven). I avsaknad av vägledande avgöranden riskerar omställningsreglerna att fortsätta undergrävas.

- 3.2.12 Behovet av vägledande avgöranden i denna fråga framkommer även av underrättspraxis. Migrationsdomstolen vid Förvaltningsrätten i Malmö har i mål som rört brister i försäkringsskyddet hos tidigare arbetsgivare tagit hänsyn till skilda faktorer och kommit till olika slutsatser.
- 3.2.13 I Rameez Hussains fall har migrationsdomstolen, vid bedömningen av om Rameez Hussain ska beviljas permanent uppehållstillstånd alternativt förlängt uppehålls- och arbetstillstånd, enbart fäst vikt vid *förekomsten* av brister i försäkringsskyddet och därmed avslagit Rameez Hussains ansökan.
- 3.2.14 I andra mål, däremot, har migrationsdomstolen beaktat ytterligare faktorer och med hänsyn därtill kunnat bifalla sökandens ansökan om permanent uppehållstillstånd. I det ena målet hade sökanden saknat samtliga försäkringar i femton månader (se Migrations-

domstolen vid Förvaltningsrätten i Malmös dom den 31 juli 2018 i mål nr UM 10422-17, bilaga 2) och i det andra målet hade sökanden saknat en försäkring hos en tidigare arbetsgivare i sex månader (se Migrationsdomstolen vid Förvaltningsrätten i Malmös dom den 11 juni 2018 i mål nr UM 314-18, bilaga 3). Dessa brister ansågs inte ha kompenserats för under respektive tillståndsperiod.

- 3.2.15 I båda fallen kunde migrationsdomstolen dock vid en helhetsbedömning konstatera att sökanden förvärvat en stark anknytning till den svenska arbetsmarknaden och att bristerna inte kunde utgöra hinder mot att bevilja sökanden permanent uppehållstillstånd. I det sistnämnda målet beaktade domstolen särskilt bristernas proportion i förhållande till anställningsförhållandena i övrigt.
- 3.2.16 Rättsläget är således oklart och det finns ett tydligt behov av vägledning i frågan om brister i *försäkringsskyddet* hos *tidigare* arbetsgivare utgör hinder mot att en person som arbetat i Sverige i tillräcklig omfattning beviljas permanent uppehållstillstånd.
- 3.3 Det saknas vägledning i frågan om brister i försäkringsskyddet hos en tidigare arbetsgivare utgör hinder mot att bevilja förlängt uppehållstillstånd för arbete på grund av särskilda skäl i den mening som avses i 6 kap. 2 a § andra stycket utlänningslagen**
- 3.3.1 Enligt 6 kap. 2 a § andra stycket utlänningslagen får den sammanlagda tillståndstiden för arbetstillstånd vara högst fyra år eller, om det finns särskilda skäl, högst sex år.
- 3.3.2 I förarbetena nämns som exempel på särskilda skäl att en person på grund av kortare perioder av arbetslöshet under sin tillstånds-

period inte kvalificerar sig för permanent uppehållstillstånd och behöver mer tid för att arbeta (se prop. 2013/14:213 s. 30). I rättsfallet MIG 2017:18 hade sökanden under den första tillståndperioden varit arbetslös i elva månader. Migrationsöverdomstolen underströk här att en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet måste göras om det sökta tillståndet ska beviljas och kunde konstatera att sökanden förvärvat en relativt stark anknytning till den svenska arbetsmarknaden trots den tidigare arbetslösheten. Därmed förelåg särskilda skäl för att sökanden skulle kunna ges en ny möjlighet att kvalificera sig för ett permanent uppehållstillstånd.

- 3.3.3 För en person som under sin tillståndstid har stått *utanför* arbetsmarknaden ger bestämmelsen om särskilda skäl således en möjlighet till ytterligare tillståndstid för att kunna kvalificera för permanent uppehållstillstånd.
- 3.3.4 I rättsfallet MIG 2015:20 ansågs inte särskilda skäl för förlängning föreligga eftersom sökanden under lång tid hade arbetat i så pass begränsad omfattning att hans inkomster understigit det grundläggande försörjningskravet om 13 000 kr i månaden.
- 3.3.5 Det saknas dock vägledande avgöranden som berör frågan om brister i *försäkringsskyddet* hos en *tidigare* arbetsgivare utgör hinder mot att en person som arbetat i Sverige i tillräcklig omfattning beviljas förlängt uppehållstillstånd för arbete på grund av särskilda skäl i den mening som avses i 6 kap. 2 a § andra stycket utlänningslagen. Frågan är central för varje person som, trots förvärv av stark anknytning till den svenska arbetsmarknaden genom minst fyra års arbete i tillräcklig omfattning, nekas

permanent uppehållstillstånd med anledning av brister i försäkringsskyddet hänförliga till tidigare arbetsgivare. Det är Rameez Hussains uppfattning att dessa personer inte ska försättas i sämre situation än de som helt stått utanför arbetsmarknaden. I avsaknad av tillräckliga förarbetsuttalanden och praxis föreligger ett behov av vägledning i denna fråga.

4 GRUNDER FÖR ÖVERKLAGANDET

4.1 Det finns förutsättningar att bevilja Rameez Hussain permanent uppehållstillstånd

4.1.1 Rameez Hussains uppfattning är att det vid bedömningen av om permanent uppehållstillstånd kan beviljas ska göras en helhetsbedömning av samtliga omständigheter under den sammanlagda tillståndstiden.

4.1.2 *För det första* ska hänsyn tas till arbetets omfattning, med utgångspunkt i den faktiska anknytningen som utlänningen genom sitt arbete har förvärvat till den svenska arbetsmarknaden (se prop. 2013/14:213 s. 26 ff.).

4.1.3 Rameez Hussain har arbetat med arbetstillstånd i 50 månader de senaste sju åren. Rameez Hussain har alltså arbetat med tillstånd längre tid än de fyra år som i regel är tillräckligt för att berättiga en utlänning permanent uppehållstillstånd.

4.1.4 Vidare har Rameez Hussain, med undantag för de första tre månaderna av den första tillståndsperioden, arbetat heltid under sina tillståndsperioder. Även om han arbetade deltid de första tre månaderna tjänade han aldrig mindre än det grundläggande

försörjningskravet. År 2019 var hans beskattningsbara inkomst drygt 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 ur Sverige.

- 4.1.5 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 Rameez Hussains chef och VD för Dynamo, [REDACTED], är Rameez Hussain en oundgänglig medarbetare som besitter färdigheter som få andra på arbetsplatsen behärskar (se intyg, aktbilaga 9.61 i Migrationsverkets akt). Genom sitt arbete har Rameez Hussain på så sätt bidragit, och fortsätter att bidra, på ett betydande sätt till den svenska samhällsutvecklingen.
- 4.1.6 Rameez Hussain får därmed genom sitt arbete i Sverige som utgångspunkt anses ha förvärvat en stark anknytning till arbetsmarknaden och bidragit till samhällsutvecklingen genom den tid och omfattning han arbetat i landet med arbetstillstånd.
- 4.1.7 *För det andra* ska hänsyn tas till om anställningsvillkoren under tidigare tillståndstider har varit i nivå med svenska kollektivavtal eller branschpraxis (se MIG 2015:20). Här ska särskilt beaktas lagstiftningens syfte att motverka oseriösa arbetsgivare och skenavtal samt hur bristerna påverkar utlänningens faktiska anknytning till den svenska arbetsmarknaden.
- 4.1.8 Vid en bakåtsyftande bedömning av Rameez Hussains anställningsvillkor kan det konstateras att det har funnits brister i

försäkringsskyddet hos hans tidigare arbetsgivare Youpic och Isolve. Dessa brister beror enligt Rameez Hussain 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.

4.1.9 Rameez Hussain har arbetat hos Dynamo under 37 månader av sammanlagd tillståndstid. Anställningen omfattar därmed en majoritet av den totala tillståndstiden. Under hela sin tid hos Dynamo har Rameez Hussain haft en genomgående kraftig löneutveckling och fått en lön som klart överstiger kravet för arbetstillstånd. Som framgår av nedanstående tabell har Rameez Hussain mellan mars 2015 och mars 2020 haft en total löneökning motsvarande 70 procent av sin ursprungliga lön. Det ska noteras att Rameez Hussain utöver den angivna lönen även erhöll bonus under sin tid hos Dynamo.

Period	Arbetsgivare	Lön	Ökning
Mars 2015 – december 2015	Isolve AB	28 000 kr	
Januari 2016 – februari 2017	Dynamo Consulting AB	36 500 kr	30,4 %
Maj 2018 – oktober 2018	Dynamo Consulting AB	40 500 kr	11 %
November 2018 – maj 2019	Dynamo Consulting AB	46 000 kr	13,6 %
Juni 2019 – mars 2020	Dynamo Consulting AB	47 610 kr	3,5 %
		<i>Total ökning</i>	70 %

- 4.1.10 Detta kan jämföras med exempelvis det avtal om lönebildning som var gällande mellan arbetsgivarorganisationerna Almega Tjänsteförbunden respektive Almega Utbildningsföretagen och fackförbundet Sveriges Ingenjörer för perioden 1 april 2017 – 31 mars 2020. Av avtalet framgår att i avsaknad av enighet mellan parterna ska den totala lönesumman ökas med 1,5 procent år 2017, 1,3 procent år 2018 och 1,8 procent år 2019 (se bilaga 4).
- 4.1.11 Mot bakgrund av detta måste bristerna hos de tidigare arbetsgivarna Youpic och Isolve tillmätas mindre betydelse i helhetsbedömningen av om förutsättningarna för permanent uppehållstillstånd har uppfyllts (jfr SOU 2021:5 s. 161 vari konstateras att det skulle kunna vara orimligt att återkalla ett uppehållstillstånd om en arbetsgivare inte har erhållit rätt lön eller försäkring hos en tidigare arbetsgivare men hos den nuvarande har villkor som uppfyller kraven).
- 4.1.12 Därutöver är det 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).
- 4.1.13 I 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. I stället har det varit omfattningen av utlänningens arbete som har varit avgörande. (Se MIG 2015:20 och MIG 2017:24.)

- 4.1.14 Mot bakgrund av detta bör brister i försäkringsskyddet vara av mindre betydelse än exempelvis sysselsättning som inte uppfyller det grundläggande försörjningskravet. Brister i försäkringsskyddet har enligt Rameez Hussain mindre betydelse för anknytningen till den svenska arbetsmarknaden.
- 4.1.15 *För det tredje* ska hänsyn tas till den lagstadgade rätten att byta arbetsgivare enligt de så kallade omställningsreglerna, med särskilt beaktade av regleringens syfte och systematik.
- 4.1.16 Rameez Hussain avslutade sin anställning hos den senaste av de tidigare arbetsgivarna för sex år sedan och har sedan dess arbetat hos sin nuvarande arbetsgivare Dynamo. Rameez Hussains uppfattning är att det vid helhetsbedömningen måste finnas utrymme för att göra skillnad på brister hos nuvarande och tidigare arbetsgivare. Brister hos en tidigare arbetsgivare bör normalt sett tillmätas mindre betydelse för frågan om en utlännings anknytning till den svenska arbetsmarknaden. Skälet för detta är att en annan ordning undergräver syftet med de så kallade omställningsreglerna i 7 kap. 3 § första stycket 2 samt 7 kap. 7 e § utlänningslagen.
- 4.1.17 Omställningsreglerna innebär att en utlänning har rätt att byta arbetsgivare under pågående tillståndstid. Lagstiftarens uttryckliga syfte med dessa bestämmelser har varit att motverka ett för starkt beroendeförhållande mellan arbetstagaren och en viss arbetsgivare (se prop. 2007/08:147 s. 30 f. och prop. 2013/14:227 s. 22 f.). Det har i flera utredningar påpekats att utvisningar som grundar sig enbart på brister hos tidigare arbetsgivare, det vill säga i fall där utlänningen har använt sin rätt att byta arbetsgivare, undergräver omställningsreglerna (se

Ds 2017:64 s. 31, se även SOU 2016:91 s. 123). Mot bakgrund av detta måste bristerna hos de tidigare arbetsgivarna Youpic och Isolve tillmätas mindre betydelse i helhetsbedömningen av om förutsättningarna för permanent uppehållstillstånd har uppfyllts.

4.1.18 Sammanfattningsvis kan alltså konstateras att det faktum att Rameez Hussain genom sitt arbete har förvärvat en stark anknytning till den svenska arbetsmarknaden utgör skäl för att han ska beviljas permanent uppehållstillstånd. Det har visserligen funnits brister i försäkringsskyddet hos hans två tidigare arbetsgivare men det har inte rört sig om oseriösa arbetsgivare och bristerna har inte påverkat hans anknytning till den svenska arbetsmarknaden. Därutöver har Rameez Hussain arbetat den stora majoriteten av sin sammanlagda tillståndstid hos Dynamo där anställningsvillkoren har varit mer än godtagbara. Med hänsyn till att Rameez Hussain har använt sin lagstadgade rätt att byta arbetsgivare enligt de så kallade omställningsreglerna bör bristerna hos de tidigare arbetsgivarna tillmätas en mindre betydelse. Han får vid en helhetsbedömning anses ha uppfyllt villkoren för permanent uppehållstillstånd.

4.2 Det finns förutsättningar för att bevilja Rameez Hussain förlängt uppehålls- och arbetstillstånd

4.2.1 För det fall Migrationsöverdomstolen skulle finna att 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.


- 4.2.2 Enligt bestämmelsen får den sammanlagda tillståndstiden för arbetstillstånd vara högst fyra år eller, om det finns särskilda skäl, högst sex år. Eftersom Rameez Hussains sammanlagda tillståndstid uppgår till fyra år och fem månader kan han beviljas arbetstillstånd för ytterligare 19 månader om särskilda skäl föreligger (för en redogörelse av tillståndsperioderna, se avsnitt 3 i Rameez Hussains komplettering av överklagande till migrationsdomstolen, aktbilaga 13 i migrationsdomstolens akt).
- 4.2.3 I rättsfallet MIG 2015:20 konstaterar Migrationsöverdomstolen att det ska göras en bakåtsyftande bedömning av anställningsvillkoren under tidigare tillståndstid även när det gäller förlängning på grund av särskilda skäl för längre tid än fyra år. Det framgår dock inte av förarbetena eller praxis hur brister i försäkringsvillkoren hos tidigare arbetsgivare ska bedömas.
- 4.2.4 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 för permanent uppehållstillstånd, vilket framgår direkt av förarbetena (se prop. 2013/14:213 s. 30). 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.
- 4.2.5 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 i tillräcklig omfattning, 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 Rameez Hussain då hamnat i en bättre position om han varit arbetslös. Rameez Hussain ifrågasätter om detta är en ändamålsenlig tolkning av lagen.

- 4.2.6 Eftersom syftet med den bakåtsyftande bedömningen är att motverka oseriösa arbetsgivare och skenavtal är Rameez Hussains uppfattning att om nuvarande arbetsgivare är seriös, uppfyller kraven för arbetstillstånd, och anställningen hos denna arbetsgivare har pågått under en betydande 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.
- 4.2.7 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 Rameez Hussains fall innebära att han utan svårigheter skulle komma att kvalificera sig för permanent uppehållstillstånd.
- 4.2.8 Förutsättningarna är således uppfyllda för att bevilja Rameez Hussain förlängt uppehålls- och arbetstillstånd för ytterligare 19 månader.

Som ovan,


Alexandra Loyd


Lisa Hyder


Emanuel Klerfelt Johansson

FÖRTECKNING ÖVER BILAGOR

1. Sammanställning av Rameez Hussains arbetade tillståndstid i Sverige
2. Migrationsdomstolen vid Förvaltningsrätten i Malmös dom den 31 juli 2018 i mål nr UM 10422-17
3. Migrationsdomstolen vid Förvaltningsrätten i Malmös dom den 11 juni 2018 i mål nr UM 314-18
4. Avtal om lönebildning i företagen mellan Almega Tjänsteförbunden, Almega Utbildningsföretagen och Sveriges Ingenjörer 1 april 2017 – 31 mars 2020