

Permanent uppehållstillstånd efter uppehållstillstånd för arbete i fyra år

RS/005/2020



Fastställelsebeslut: RA/009/2020	Version 1.0
Beslutsdatum: 2020-06-04	
Gäller för: operativ verksamhet	
Gäller från och med: 2020-06-04	

Datum för revidering	Version	Avsnitt som reviderats	Beslutsbeteckning
2021-07-20	2.0	4. 2, 4.3	RA/179/2021
2022-10-14	3.0	Nytt namn och avsnitt 4 ersätts av ett enda stycke	RA/061/2022

Fakta om rättsliga ställningstagande

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

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

Innehåll

Fakta om rättsliga ställningstagande	1
1. Sammanfattning	3
2. Syfte och bakgrund.....	3
3. Gällande rätt.....	3
3.1 Lagstiftning.....	3
3.2 Migrationsöverdomstolens praxis.....	4
4. Rättslig bedömning	6

1. Sammanfattning

- För att en person ska kunna beviljas permanent uppehållstillstånd, med stöd av 5 kap. 5 § utlänningslagen, på grund av arbete räcker det inte att han eller hon i formell mening uppfyller bestämmelsens krav på att ha haft uppehållstillstånd för arbete i fyra år under de senaste sju åren. Det krävs även att förutsättningarna för arbetstillståndet varit uppfyllda under tidigare tillståndsperioder och att personen under denna tid fått en tillräckligt stark anknytning till den svenska arbetsmarknaden.
- Vid bedömning av om en person fått en tillräckligt stark anknytning till den svenska arbetsmarknaden är det av betydelse i vilken utsträckning han eller hon arbetat under de fyra åren med uppehållstillstånd för arbete. Som regel krävs att personen inte arbetat kortare tid än tre år och åtta månader (jmf MIG 2019:16).
- Tid som en person varit sjukskriven eller föräldraledig medan han eller hon hade ett uppehållstillstånd för arbete kan beaktas vid bedömningen av hans eller hennes anknytning till den svenska arbetsmarknaden under förutsättning att det faktiskt utförda arbetet inte varit begränsat.
- Vid prövningen av om förutsättningarna för arbetstillståndet varit uppfyllda ska en helhetsbedömning göras av samtliga anställningsvillkor över tid. Det ska även beaktas om eventuella brister varit ringa eller om en återkallelse på grund bristerna inte hade framstått som skälig enligt 7 kap. 7 e § tredje stycket utlänningslagen.

2. Syfte och bakgrund

I detta ställningstagande beskrivs vilken anknytning till den svenska arbetsmarknaden en person måste ha fått för att beviljas permanent uppehållstillstånd med stöd av 5 kap. 5 § utlänningslagen.

3. Gällande rätt

3.1 Lagstiftning

Arbetstillstånd får ges till en utlänning som har ett anställningsavtal 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 (6 kap. 2 § första stycket 1 och 2 utlänningslagen).

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).

Enligt 7 kap. 7 e § första stycket utlänningslagen ska ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete för en utlänning som har beviljats arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket ska återkallas om

1. förutsättningarna för arbetstillståndet enligt 6 kap. 2 § första stycket av något annat skäl än att anställningen har upphört inte längre är uppfyllda, eller
2. utlänningen inte inom fyra månader från tillståndets första giltighetsdag påbörjat arbetet.

Det 1 juni 2022 tillkom ett tredje stycket till bestämmelsen. Enligt det stycket behöver ett tillstånd inte återkallas i ringa fall eller om en återkallelse med hänsyn till omständigheterna annars inte framstår som skälig.

3.2 Migrationsöverdomstolens praxis

MIG 2019:16

I MIG 2019:16 uttalade Migrationsöverdomstolen att det inte är tillräckligt att en person uppfyller det formella kravet på att ha haft uppehållstillstånd för arbete i fyra år under föregående sjuårsperiod för att beviljas permanent uppehållstillstånd med stöd av 5 kap. 5 § utlänningslagen. Det krävs även att personen genom arbete under tillståndsperioderna fått en tillräckligt stark anknytning till den svenska arbetsmarknaden. Domstolen uttalade vidare att det inte är tillräckligt att ha arbetat i Sverige i 43 månader för att få en sådan anknytning.

MIG 2015:20

Migrationsöverdomstolen har i denna dom prövat om sökanden som har haft arbetstillstånd i Sverige under sammanlagt fyra år nu kan beviljas permanent uppehållstillstånd. Sökandens inkomst har under flera år understigit försörjningskravet om 13 000 kr.

Migrationsöverdomstolen konstaterar att det är anknytningen till den svenska arbetsmarknaden som är avgörande för möjligheten att få permanent uppehållstillstånd för den som haft tillstånd för arbete. Någon ovillkorlig rätt att få permanent uppehållstillstånd finns inte.

Migrationsöverdomstolen hänvisar till MIG 2015:11 där man slagit fast att en ansökan om förlängning av ett arbetstillstånd inte kan beviljas om förutsättningarna inte varit uppfyllda under den tidigare tillståndstiden. Migrationsöverdomstolen anser att detsamma bör gälla när frågan gäller om permanent uppehållstillstånd kan beviljas en tredjelandsmedborgare som haft uppehållstillstånd på grund av arbete.

MIG 2015:11

Migrationsöverdomstolen har i MIG 2015:11 prövat frågan om sökanden har haft rätt till förlängt arbetstillstånd trots att hennes lön, under en del av den tidigare tillståndstiden, varit lägre än vad hon angett när hon beviljades det tidigare tidsbegränsade tillståndet.

Migrationsöverdomstolen noterar inledningsvis att bestämmelsen i 6 kap. 2 § utlänningslagen är fakultativ.

Det innebär att det inte finns någon ovillkorlig rätt för en utländsk medborgare att få ett arbetstillstånd. En bedömning måste göras i varje enskilt fall om en ansökan ska beviljas.

Migrationsverket har av lagstiftaren getts upp- giften att vid prövningen motverka förekomsten av oseriösa arbetsgivare och skenavtal. Migrationsöverdomstolen konstaterar vidare att om förutsättningarna för det tids- begränsade arbetstillståndet av något annat skäl än att anställningen har upphört inte längre är uppfyllda gäller enligt den obligatoriska regeln i 7 kap. 7 e § utlänningslagen att tillståndet ska återkallas.

Den strikta tillämpning som lagstiftaren ger uttryck för när det gäller om ett tillstånd ska återkallas innebär, enligt Migrationsöverdomstolen, att ett motsvarande förhållningssätt bör gälla vid prövningen om tillstånd ska förlängas. En förlängningsansökan bör därför inte beviljas om det framkommer att förutsättningarna för arbetstillståndet inte varit uppfyllda under den tidigare tillståndsperioden.

MIG 2017:24

Migrationsöverdomstolen tog upp frågan om anställningsvillkoren i 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen kan anses ha varit sämre än vad som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen då arbetstagaren under delar av den första tillståndsperioden saknade tjänstepensions- och sjukförsäkring.

Arbetstagaren hade haft uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige i sammanlagt fyra år. Migrationsverket avslog ansökan om förlängt tillstånd mot bakgrund av att arbetstagaren inte haft ett fullgott försäkringsskydd. Ärendet överklagades till migrationsdomstolen som delade Migrationsverkets bedömning och därefter överklagades domen till Migrationsöverdomstolen.

Migrationsöverdomstolen konstaterade inledningsvis att prövningen av om villkoren i 6 kap. 2 § utlänningslagen är uppfyllda tar sikte på den anställning som tillståndet avser (en framåtsyftande bedömning). Av praxis framgår att vid en ansökan om förlängt uppehållstillstånd på grund av arbete där permanent uppehållstillstånd yrkas ska en prövning även göras av om förutsättningarna för arbetstillståndet under de tidigare tillståndsperioderna varit uppfyllda, (en bakåtsyftande bedömning).

För att kunna avgöra om villkoren i 6 kap. 2 § utlänningslagen är i överensstämmelse med vad som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen måste en helhetsbedömning av samtliga anställningsvillkor göras.

Migrationsöverdomstolen uttalade vidare att en helhetsbedömning även bör göras vid prövning av om förutsättningarna för arbetstillståndet avseende de tidigare tillståndsperioderna varit uppfyllda. Eftersom lön och även andra villkor ibland avtalas för retroaktiv tid samt att det även kan förekomma andra avvikelser av olika skäl under någon tidpunkt under tidigare tillståndsperiod kan inte en bedömning göras månad för månad. En bedömning bör i stället göras av om villkoren över tid har varit likvärdiga med kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen eller om de har varit sämre än dessa.

I det aktuella fallet hade arbetstagaren haft en lön som varit högre än vad som gällde enligt kollektivavtal för branschen och under större delen av tillståndstiden haft fullgott försäkringsskydd.

Arbetsgivaren hade relativt snart upptäckt att arbetstagaren inte omfattas av tjänstepension- och sjukförsäkring och åtgärdat felet innan Migrationsverket hade påtalat det. Migrationsöverdomstolen konstaterade sammanfattningsvis att vid en helhetsbedömning av anställningsvillkoren under de tidigare tillståndsperioderna har förutsättningarna för permanent uppehållstillstånd bedömts vara uppfyllda.

4. Rättslig bedömning

Enligt Migrationsöverdomstolen räcker det inte att en person har haft uppehållstillstånd för arbete i fyra år för att få permanent uppehållstillstånd med stöd av 5 kap. 5 § utlänningslagen. Han eller hon måste även ha fått en stark anknytning till den svenska arbetsmarknaden.

För att en person ska ha fått en sådan stark anknytning till den svenska arbetsmarknaden måste den sökande visa han eller hon arbetat i åtminstone tre år och åtta månader under tidigare tillståndsperioder samt att förutsättningarna enligt 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen varit uppfyllda under dessa perioder.

Till grund för bedömningen att det är tillräckligt för en person att ha arbetat i tre år och åtta månader har Migrationsverket beaktat att en person har fyra månader på sig att resa in i Sverige och påbörja sitt arbete enligt 7 kap. 7 e § utlänningslagen. Migrationsverket har även beaktat att migrationsöverdomstolen i MIG 2019:16 uttalade att faktiskt arbete under tre år och sju månader inte var tillräckligt för att skapa en stark anknytning till den svenska arbetsmarknaden.

Tid som en person varit sjukskriven eller föräldraledig medan han eller hon hade ett uppehållstillstånd för arbete kan beaktas vid bedömningen av hans eller hennes anknytning till den svenska arbetsmarknaden under förutsättning att det faktiskt utförda arbetet inte varit begränsat.

Vid bedömningen om förutsättningarna varit uppfyllda ska en helhetsbedömning göras (MIG 2017:24 och 25). Om det – även efter helhetsbedömningen – framgår att det funnit brister eller avvikelser ska beaktas om dessa är ringa eller om tillståndet inte skulle ha återkallats eftersom det hade varit oskäligt (jämför 7 kap. 7 e § tredje stycket utlänningslagen).