

# Lagrådsremiss

Möjlighet att avstå från återkallelse av uppehållstillstånd för arbete när arbetsgivaren självmant avhjälpit brister i arbetsvillkoren

---

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 24 maj 2017

*Morgan Johansson*

*Alexandra Wilton Wahren*  
(Justitiedepartementet)

## Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

Regeringen föreslår att det ska vara möjligt att avstå från att återkalla ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete om arbetsgivaren självmant har avhjälpit brister i arbetsvillkoren som annars skulle leda till återkallelse.

Lagändringen föreslås träda i kraft den 1 december 2017.

## Innehållsförteckning

1	Beslut .....	3
2	Förslag till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716) .....	4
3	Ärendet och dess beredning .....	5
4	Gällande regler om återkallelse av ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete när förutsättningarna för tillståndet inte längre är uppfyllda.....	5
4.1	Utlänningslagen.....	5
4.2	Migrationsöverdomstolens avgörande.....	6
5	Möjlighet att avstå från återkallelse när arbetsgivaren självman har avhjälpt brister .....	7
6	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser .....	10
7	Konsekvenser .....	11
8	Författningskommentarer .....	12
Bilaga 1	Utdrag ur sammanfattningen av betänkandet Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden (SOU 2016:61) .....	13
Bilaga 2	Utdrag ur betänkandets lagförslag.....	14
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanserna .....	15

# 1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716).

## 2 Förslag till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)

Häri genom föreskrivs att 7 kap. 7 e § utlänningslagen (2005:716) ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### **7 kap.**

#### **7 e §<sup>1</sup>**

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.

Om utlänningens anställning har upphört sedan utlänningen underrättats om att en utredning om återkallelse enligt första stycket har inletts, men innan beslut om återkallelse fattats, gäller bestämmelserna om återkallelse i 3 § första stycket 2. Tiden ska då vara fyra månader i stället för tre.

*Trots vad som anges i första stycket 1 behöver ett tillstånd inte återkallas om arbetsgivaren själv har avhjälpt bristen.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 december 2017.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2014:776.

### 3 Ärendet och dess beredning

Regeringen beslutade den 2 juli 2015 att ge en särskild utredare i uppdrag att överväga åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden (dir. 2015:75). Genom tilläggsdirektiv den 18 augusti 2016 beslutade regeringen om förlängd utredningstid (dir. 2016:72). Utredningen antog namnet Utredningen om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden. I december 2016 överlämnade utredningen betänkandet Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden (SOU 2016:91). Ett utdrag ur sammanfattningen av betänkandet finns i *bilaga 1*. Ett utdrag ur utredningens lagförslag finns i *bilaga 2*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. Remissvaren finns tillgängliga i Justitiedepartementet (dnr Ju2016/09057/EMA).

I lagrådsremissen behandlas utredningens förslag om att det ska införas en möjlighet att avstå från att återkalla ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete om arbetsgivaren på eget initiativ har vidtagit en åtgärd som leder till att förutsättningarna för arbetstillståndet är uppfyllda. Övriga förslag i betänkandet bereds vidare i Regeringskansliet.

### 4 Gällande regler om återkallelse av ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete när förutsättningarna för tillståndet inte längre är uppfyllda

#### 4.1 Utlänningslagen

En utlänning som ska arbeta här på grund av anställning i Sverige eller utomlands ska, utom i vissa särskilt reglerade situationer, ha arbetstillstånd enligt 2 kap. 7 § utlänningslagen (2005:716), förkortad UtL. I 6 kap. 2 § första stycket UtL anges att arbetstillstånd får ges till en utlänning som erbjudits en anställning om anställningen gör det möjligt för utlänningen att försörja sig och om lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Att utlänningen kan försörja sig på anställningen ställer i första hand krav på att arbetstiden måste vara av sådan omfattning att inkomsten inte är så låg att utlänningen behöver försörjningsstöd enligt 4 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453) för att täcka kostnaderna för bl.a. boende och uppehälle (prop. 2007/08:147 s. 59). Av 5 kap. 10 § UtL framgår att ett tidsbegränsat uppehållstillstånd får beviljas en utlänning som önskar vistas här i landet, bl.a. för att arbeta.

Ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete som har beviljats en utlänning med anledning av att han eller hon har beviljats arbetstillstånd på grund av en anställning enligt 6 kap. 2 § första stycket UtL ska

återkallas om förutsättningarna för arbetstillståndet av något annat skäl än att anställningen har upphört inte längre är uppfyllda (7 kap. 7 e § UtL). Om de faktiska anställningsvillkoren är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen ska återkallelse ske oavsett anledningen till att de är sämre. Om de faktiska anställningsvillkoren inte motsvarar vad som angavs i ansökan men är i nivå med kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen och anställningen gör det möjligt för utlänningen att försörja sig ska återkallelse däremot inte ske.

Migrationsverket får enligt 6 kap. 6 a § utlänningsförordningen (2006:97), förkortad UtLF, kontrollera att förutsättningarna för arbetstillståndet enligt 6 kap. 2 § första stycket UtL är uppfyllda under tillståndstiden. En arbetsgivare ska enligt 6 kap. 6 b § UtLF, på Migrationsverkets begäran, lämna skriftlig uppgift om de villkor som gäller för utlänningens anställning.

Återkallas ett uppehållstillstånd och befinner sig utlänningen i Sverige ska det, om inte särskilda skäl talar emot det, samtidigt meddelas ett beslut om avvísning eller utvisning (8 kap. 16 § UtL). Migrationsverkets beslut att återkalla ett uppehållstillstånd får överklagas till en migrationsdomstol.

## 4.2 Migrationsöverdomstolens avgörande

Migrationsöverdomstolen har i avgörandet MIG 2015:11 tolkat bestämmelsen om återkallelse i 7 kap. 7 e § första stycket 1 UtL. Frågan i målet var om en person hade rätt till förlängt uppehålls- och arbetstillstånd på grund av anställning trots att hennes lön, under en del av den tidigare tillståndstiden, varit lägre än vad hon angett när hon beviljades det tidigare tidsbegränsade uppehållstillståndet för arbete. Migrationsöverdomstolen gjorde följande bedömning.

Enligt bestämmelsen i 6 kap. 2 § UtL får arbetstillstånd ges till en utlänning som uppfyller förutsättningarna. Bestämmelsen är fakultativ vilket 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 uppgiften att vid prövningen motverka förekomsten av oseriösa arbetsgivare och skenavtal.

Om förutsättningarna för det tidsbegränsade arbetstillståndet av något annat skäl än att anställningen har upphört inte längre är uppfyllda gäller enligt den obligatoriska regeln i 7 kap. 7 e § UtL att tillståndet ska återkallas. Konsekvensen av att lagstiftaren har bestämt att återkallelse ska vara obligatorisk, är att det inte ska göras en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet.

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

ordning skulle kunna leda till att legitimiteten för bestämmelserna minskade, framför allt mot bakgrund av att det oftast är först vid en ansökan om förlängning som det kan kontrolleras om förutsättningarna varit uppfyllda.

Avgörande för frågan om personens ansökan om förlängning av arbetstillståndet kan beviljas är alltså om han eller hon, under den tidigare tillståndsperioden, uppfyllt förutsättningarna för arbetstillståndet. Försörjningskravet i 6 kap. 2 § första stycket UtIL innebär att inkomsten från anställningen inte får vara så låg att det behövs försörjningsstöd enligt 4 kap. 1 § socialtjänstlagen för att täcka kostnaderna för bl.a. boende och uppehälle.

Migrationsöverdomstolen anser, liksom Migrationsverket, att ledning här kan hämtas ur den riksnorm som fastställs årligen för beräkning av skäliga kostnader för försörjningsstöd enligt socialtjänstlagen när det gäller att fastställa den minimilön som sökanden måste ha för att han eller hon ska anses uppfylla försörjningskravet. Tillägg bör göras för kostnader som inte ingår i normen, exempelvis kostnader för boende, hushållsel samt resor till och från arbetet. Detta innebär att prövningen av försörjningskravet till viss del blir schablonmässig. Migrationsverket har gjort bedömningen att kravet på att den anställde ska kunna försörja sig medför att bruttolönen bör uppgå till minst 13 000 kronor. Migrationsöverdomstolen anser att denna bedömning är rimlig och får godtas.

Personen i målet hade under en del av tillståndstiden en månadsinkomst som understeg 13 000 kronor. Hennes anställning uppfyllde därmed inte försörjningskravet. Migrationsöverdomstolen ansåg därför att hon inte hade uppfyllt förutsättningarna för arbetstillstånd under den tidigare tillståndsperioden, varför Migrationsverket haft grund för att avslå hennes ansökan om förlängning av tillståndet.

## 5 Möjlighet att avstå från återkallelse när arbetsgivaren självmant har avhjälpt brister

**Regeringens förslag:** Det ska vara möjligt att avstå från att återkalla ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete om arbetsgivaren självmant har avhjälpt brister som annars skulle leda till återkallelse.

**Utredningens förslag** överensstämmer i sak med regeringens men har en något annorlunda lagteknisk utformning.

**Remissinstanserna:** *Migrationsverket, Tillväxtverket, Landsorganisationen i Sverige LO, Skogs- och lantarbetsgivareförbundet SLA och Akademikerförbundet SSR* tillstyrker förslaget. Migrationsverket anför att möjligheten till självriktelse bör gälla även för brister som korrigeras innan en förlängningsansökan lämnas in och i samband med efterkontroller. Migrationsverket önskar också ett förtydligande om

vilken typ av brister som ska omfattas av bestämmelsen. *Förvaltningsrätten i Malmö* har inget att invända mot förslaget. *Sveriges Advokatsamfund, Svenskt Näringsliv, Företagarna, Tjänstemännens Centralorganisation TCO, Sveriges akademikers Centralorganisation SACO, Spotify AB, Stockholms Handelskammare, Almega, IT & Telekomföretagen* och *Sveriges Ingenjörer* välkomnar förslaget, men anser att det inte är tillräckligt långtgående för att på ett tillfredsställande sätt stärka arbetskraftsinvandrarernas ställning på arbetsmarknaden. De anför att det bör vara möjligt att korrigera mindre misstag även efter påtalande från Migrationsverket. *Uppsala universitet* avstyrker förslaget med samma motivering, att det inte är tillräckligt långtgående, och framhåller i stället att en proportionalitetsprincip i linje med vad som följer av EU-direktiv på området bör tillämpas. *Kammarrätten i Stockholm* förutser vissa tillämpningssvårigheter med att avgöra om en rättelse skett på arbetsgivarens eget initiativ och ifrågasätter därtill hur den obligatoriska regeln i första stycket förhåller sig till den fakultativa regeln i det föreslagna tredje stycket.

**Skälen för regeringens förslag:** I 6 kap. 2 § UtL anges under vilka förutsättningar ett arbetstillstånd får ges till en utlänning som erbjudits en anställning. De förutsättningar som anges är att anställningen ska göra det möjligt för utlänningen att försörja sig och att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte ska vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Av 5 kap. 10 § UtL framgår att ett tidsbegränsat uppehållstillstånd får beviljas en utlänning som önskar vistas här i landet för att arbeta. Enligt 7 kap. 7 e § första stycket i UtL ska ett uppehållstillstånd för arbete för en utlänning som har beviljats ett arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket UtL återkallas om förutsättningarna för arbetstillståndet av något annat skäl än att anställningen har upphört inte längre är uppfyllda. Det finns inte några undantag från den bestämmelsen vilket innebär att ett uppehållstillstånd alltid ska återkallas om villkoren inte längre är uppfyllda, oavsett vilka villkor det gäller och oavsett varför de inte är uppfyllda. I förarbetena till bestämmelsen anges att det inte bör finnas utrymme för en diskretionär prövning angående återkallelse (prop. 2013/14:227 s. 18). Migrationsöverdomstolen har funnit att den strikta tillämpningen som lagstiftaren har gett uttryck för när det gäller återkallelse av tillstånd innebär att ett motsvarande förhållningssätt bör gälla vid prövningen av om ett tillstånd ska förlängas (MIG 2015:11).

Regeringen anser att det är viktigt att upprätthålla legitimiteten för systemet för arbetskraftsinvandring: att skydda individer från utnyttjande och motverka lönedumpning och illojal konkurrens mellan näringsidkare. Det är därför rimligt att huvudregeln är att ett tillstånd ska återkallas när villkoren inte är uppfyllda. Det kan emellertid förekomma situationer när en återkallelse framstår som en väl långtgående konsekvens för såväl arbetskraftsinvandrarerna som för arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan ha gjort misstag som, särskilt om de rättas till, inte nödvändigtvis innebär ett oskäligt utnyttjande av arbetskraftsinvandrarerna och som därigenom inte heller kan antas påverka legitimiteten för systemet för arbetskraftsinvandring. Exempel på detta kan vara att arbetsgivaren felaktigt trott att korrekt försäkring för arbetskraftsinvandrarerna har



tecknats, att arbetsgivaren tagit fel på datum för inbetalning av försäkringspremie, att lönen har varit för låg på grund av systemfel hos arbetsgivaren vid löneutbetalning, att arbetsgivaren har misstagit sig vad gäller vilken lönenivå som är tillräcklig för att förutsättningarna för arbetstillståndet ska vara uppfyllda eller vilka villkor som gäller i branschen eller att giltig frånvaro för arbetskraftsinvandrarerna inte har registrerats, något som kan ge sken av att försörjningskravet inte är uppfyllt.

Att återkalla tillstånd i sådana fall kan ge orimliga konsekvenser i det enskilda fallet vilket både drabbar individer och legitimiteten för regelverket som sådant. Proportionaliteten behöver därför stärkas. Det bör därför vara möjligt för Migrationsverket att avstå från att återkalla ett uppehållstillstånd i vissa fall även om villkoren under en period av tillståndstiden inte har varit uppfyllda.

Utredningen har föreslagit att ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete inte bör återkallas om arbetsgivaren på eget initiativ har vidtagit åtgärd som leder till att förutsättningarna för arbetstillstånd är uppfyllda. *Kammarrätten i Stockholm* anför att uttrycket på eget initiativ kan leda till tillämpningssvårigheter eftersom det är oklart om en rättelse har skett på arbetsgivarens eget initiativ om det är en annan myndighet än Migrationsverket eller en facklig organisation eller arbetstagarerna själv som påtalat felaktigheten. Regeringen anser att den nu aktuella bestämmelsen bör utformas så att arbetsgivaren måste agera innan ett påtalande från Migrationsverket. Vem som annars tar ett initiativ som leder till att arbetsgivaren rättar till ett missförhållande bör däremot inte ha någon betydelse. Regeringen delar kammarrättens uppfattning att formuleringen kan leda till missförstånd när det gäller detta och anser att bestämmelsen bör ges en annan språklig utformning än den utredningen föreslagit. Regeringen föreslår därför att återkallelse inte behöver ske om arbetsgivaren självmant har avhjälpt bristen. Arbetsgivaren kan avhjälpa brister genom att till exempel rätta felaktiga registeruppgifter om giltig frånvaro, teckna en nödvändig försäkring eller genom att retroaktivt betala den lön som arbetskraftsinvandrarerna skulle ha fått.

Som redan påpekats är det viktigt att upprätthålla legitimiteten för systemet för arbetskraftsinvandring. Att motverka utnyttjande av arbetstagarerna från andra länder, liksom att minska risken för att mindre och oavsiktliga fel ger oproportionerliga konsekvenser, gör Sverige till ett bättre land att arbetskraftsinvandra till. Detta kommer både samhället och individen till gagn. Även om det ställs ett krav på att en brist ska avhjälpas innan Migrationsverket har påpekat den kan en alltför långtgående möjlighet till sådant avhjälpande riskera att leda till att oseriösa arbetsgivare missbrukar systemet. Bestämmelsen om att ett tillstånd inte behöver återkallas bör därför vara fakultativ så att Migrationsverket i varje enskilt fall måste göra en bedömning av om förutsättningarna för att tillämpa bestämmelsen verkligen är uppfyllda. Migrationsverket har enligt 2 § 1 förordningen (2007:996) med instruktion för Migrationsverket till uppgift att motverka missbruk av regelverket. Migrationsverket bör i linje med det bl.a. uppmärksamma om en arbetsgivare regelmässigt använder möjligheten att avhjälpa brister i ett senare skede i stället för att uppfylla villkoren vid anställningstillfället. I sådana fall bör tillståndet återkallas.

*Migrationsverket* anser att möjligheten till självrättelse även bör omfatta brister som korrigeras innan en förlängningsansökan lämnas in. Den rättspraxis som utvecklats i och med och efter avgörandet MIG 2015:11 innebär att tillämparen vid bedömning av om en förlängningsansökan ska beviljas ska beakta bestämmelserna om återkallelse. På motsvarande sätt bör också det nu aktuella undantaget från huvudregeln om återkallelse komma att tillämpas även vid handläggningen av en förlängningsansökan.

*Sveriges Advokatsamfund, Svenskt Näringsliv, Företagarna, TCO, SACO, Spotify AB, Stockholms Handelskammare, Almega, IT & Telekomföretagen* och *Sveriges Ingenjörer* anser att förslaget är välkommet men otillräckligt. De anför att det vanliga är att en brist inte upptäcks med mindre än att Migrationsverket har påpekat bristen och att det även i den situationen kan vara så att en arbetsgivare och en arbetskraftsinvandrare kan ha ett starkt intresse av att fullfölja anställningen. *Uppsala universitet* avstyrker förslaget med samma motivering, att det inte är tillräckligt långtgående, och framhåller att en proportionalitetsprincip i linje med vad som gäller enligt EU-direktiv på området bör tillämpas. *Migrationsverket* anser att självrättelse även bör kunna göras i samband med en efterkontroll. Regeringen bedömer att en möjlighet att kunna avstå från återkallelse om arbetsgivaren har agerat innan Migrationsverket påpekar bristen eller underrättar arbetsgivaren om att ett ärende om efterkontroll ska påbörjas, inte bör medföra ökade risker för oseriöst agerande och utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. Att däremot öppna för en sådan möjlighet även efter påpekande från Migrationsverket kräver andra överväganden för att samma risker ska kunna undvikas. Det kan inte ske inom ramen för detta lagstiftningsärende. Som remissinstanserna anför kan det dock förekomma situationer när en seriös arbetsgivare blir medveten om att han eller hon har begått ett misstag först efter påpekande från Migrationsverket, och där det ändå är rimligt att kunna avstå från en återkallelse. En utredare kommer därför inom kort att få i uppdrag att lämna förslag som stärker proportionaliteten och säkerställer att en arbetskraftsinvandrare inte ska utvisas på grund av att arbetsgivaren utan uppsåt begått mindre eller obetydliga fel gällande villkoren för arbetstillstånd, även om felet upptäcks efter det att tillståndstiden löpt ut eller om Migrationsverket uppmärksammat det.

## 6 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

**Regeringens förslag:** Lagändringen ska träda i kraft den 1 december 2017.

**Regeringens bedömning:** Det behövs inte några övergångsbestämmelser.

**Utredningens förslag och bedömning** överensstämmer med regeringens utom vad gäller ikraftträdande där utredningen föreslår den 1 januari 2018.

**Remissinstanserna:** Ingen remissinstans yttrar sig i denna del.

**Skälen för regeringens förslag och bedömning:** Den föreslagna lagändringen bör träda i kraft så snart som möjligt. Det föreslås därför att lagändringen ska träda i kraft den 1 december 2017.

Det finns inte något behov av några övergångsbestämmelser.

## 7 Konsekvenser

**Regeringens bedömning:** Förslaget medför inte några kostnader för berörda myndigheter och rättsväsendet som inte ryms inom befintliga anslag.

**Utredningens bedömning** överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** *Migrationsverket* anför att förslaget förutsätter ett tydligt informationsflöde mellan verket och arbetsgivaren respektive arbetstagaren som kan medföra viss resursbelastning.

**Skälen för regeringens bedömning:** Förslaget innebär en något ökad arbetsbörda för Migrationsverket och migrationsdomstolarna eftersom det medför att en prövning måste göras av om ett uppehållstillstånd inte ska återkallas. *Migrationsverket* anför att förslaget kan leda till viss resursbelastning. Regeringen bedömer dock att de ökade resurser som eventuellt kan komma i fråga ryms inom befintliga anslag.

Förslaget förväntas få positiva konsekvenser för företag och arbetskraftsinvandrare.

Förslaget bedöms inte ha någon påverkan på integrationsarbetet. Förslaget förväntas inte heller ha någon påverkan för jämställdheten i samhället. Förslaget har inte heller någon direkt påverkan på miljön eller på det kommunala självstyret.

## 8 Författningskommentarer

### Förslaget till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)

#### **7 kap.**

**7 e §** 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.

Om utlänningens anställning har upphört sedan utlänningen underrättats om att en utredning om återkallelse enligt första stycket har inletts, men innan beslut om återkallelse fattats, gäller bestämmelserna om återkallelse i 3 § första stycket 2. Tiden ska då vara fyra månader i stället för tre.

*Trots vad som anges i första stycket 1 behöver ett tillstånd inte återkallas om arbetsgivaren självmant har avhjälpt bristen.*

Paragrafen innehåller bestämmelser om återkallelse av tidsbegränsade uppehållstillstånd för arbete som har beviljats en utlänning med anledning av att han eller hon har fått arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket. Övervägandena finns i avsnitt 5.

Av *tredje stycket*, som är nytt, framgår att ett uppehållstillstånd för arbete inte behöver återkallas om arbetsgivaren självmant har avhjälpt en brist i anställningsvillkoren. Det kan exempelvis handla om att arbetsgivaren retroaktivt har betalat den lön som arbetskraftsinvandrarerna skulle ha fått eller att arbetsgivaren har justerat brister i nödvändiga försäkringar. Att arbetsgivaren självmant ska ha avhjälpt bristen innebär att arbetsgivaren måste ha rättat till bristen utan att Migrationsverket har påtalat den eller har meddelat att ett ärende om efterkontroll kommer att initieras. Om Migrationsverket uppmärksammar att en arbetsgivare regelmässigt använder möjligheten att avhjälpa brister i ett senare skede i stället för att uppfylla villkoren vid anställningstillfället bör återkallelse ändå ske.

## Utdrag ur sammanfattningen av betänkandet Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden (SOU 2016:61)

### Möjlighet att underlåta återkallelse när arbetsgivaren på eget initiativ har vidtagit rättelse

I betänkandet lämnas förslag på att det i vissa fall kan vara möjligt att underlåta återkallelse av tidsbegränsade uppehållstillstånd för arbete. Att ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete ofrånkomligen ska återkallas utan att arbetsgivaren på eget initiativ ges möjlighet att åtgärda bristen i vissa fall leder enligt vår uppfattning till ett orimligt resultat. Det kan förekomma situationer där både arbetskraftsinvandraren och arbetsgivaren är angelägna om fortsatt anställning, trots att det har förekommit brister i anställningsvillkoren.

Tillstånd bör därför inte återkallas om arbetsgivaren på eget initiativ har vidtagit åtgärd så att förutsättningarna för arbetstillstånd är uppfyllda. Att arbetsgivaren på eget initiativ har vidtagit åtgärd som leder till att förutsättningarna för arbetstillstånd är uppfyllda innebär att arbetsgivaren själv har rättat till bristen utan att Migrationsverket har påtalat bristen eller har meddelat att ett ärende om efterkontroll kommer att initieras. När Migrationsverket har påtalat bristen finns inte längre möjlighet för arbetsgivaren att vidta rättelse som kan avvärja en återkallelse av tillstånd.

## Utdrag ur betänkandets lagförslag

### Förslag till lag om ändring i utlänningslagen (2005:716)

Härigenom föreskrivs att 7 kap. 7 e § utlänningslagen (2005:716) ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### **7 kap.**

#### **7 e §**

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.

Om utlänningens anställning har upphört sedan utlänningen underrättats om att en utredning om återkallelse enligt första stycket har inletts, men innan beslut om återkallelse fattats, gäller bestämmelserna om återkallelse i 3 § första stycket 2. *Tiden ska då vara fyra månader i stället för tre.*

2. utlänningen inte inom *tre* månader från tillståndets första giltighetsdag påbörjat arbetet.

Om utlänningens anställning har upphört sedan utlänningen underrättats om att en utredning om återkallelse enligt första stycket har inletts, men innan beslut om återkallelse fattats, gäller bestämmelserna om återkallelse i 3 § första stycket 2.

*Ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete bör dock inte återkallas om arbetsgivaren på eget initiativ har vidtagit åtgärd som leder till att förutsättningarna för arbetstillståndet enligt 6 kap. 2 § första stycket är uppfyllda.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2018.

Följande remissinstanser har yttrat sig över betänkandet: Hovrätten över Skåne och Blekinge, Solna tingsrätt, Kammarrätten i Stockholm, Förvaltningsrätten i Stockholm, Förvaltningsrätten i Göteborg, Förvaltningsrätten i Malmö, Förvaltningsrätten i Luleå, Justitiekanslern, Domstolsverket, Åklagarmyndigheten, Polismyndigheten, Migrationsverket, Datainspektionen, Ambassaden New Delhi, Ambassaden Peking, Svenska institutet, Försäkringskassan, Inspektionen för socialförsäkringen, Pensionsmyndigheten, Skatteverket, Kronofogdemyndigheten, Arbetsgivarverket, Uppsala universitet (Juridiska fakulteten), Tillväxtverket, Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsförmedlingen, Arbetsdomstolen, Arbetsmiljöverket, Medlingsinstitutet, Sveriges advokatsamfund, Svenskt Näringsliv, Företagarna, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers Centralorganisation (SACO), Landsorganisationen i Sverige (LO), Näringslivets Regelnämnd NNR, Svenska Kyrkan.

Riksdagens ombudsmän, Regelrådet och Svenska Röda Korset har avstått från att yttra sig över betänkandet.

Svenska ILO-kommittén, Sveriges Kommuner och Landsting, Amnesty International har inte kommit in med något svar.

Utöver remissinstanserna har Skogs- och lantarbetsgivareförbundet SLA, Akademikerförbundet SSR., Spotify AB, Stockholms Handelskammare, Truecaller, Paradox Interactive, Fyndiq AB, Almega, IT&Telekomföretagen och Sveriges Ingenjörer yttrat sig över förslaget.