

<b>Målnummer:</b>	UM1350-17	<b>Avdelning:</b>	1
<b>Avgörandedatum:</b>	2017-12-13		
<b>Rubrik:</b>	En utlänning som har haft tidsbegränsat uppehållstillstånd i Sverige för att arbeta under fyra år har saknat tjänstepensions- och sjukförsäkring under en del av den första tillståndsperioden. Vid en helhetsbedömning av anställningsvillkoren under de tidigare tillståndsperioderna har förutsättningarna för permanent uppehållstillstånd bedömts vara uppfyllda.		
<b>Lagrum:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 5 kap. 5 § första stycket 1 och 6 kap. 1 § och 2 § första stycket utlänningslagen (2005:716)</li><li>• 5 kap. 9 § och 12 § och 6 kap. 6 § och 11 § socialförsäkringsbalken</li></ul>		
<b>Rättsfall:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• MIG 2015:11</li><li>• MIG 2015:20</li></ul>		

---

**REFERAT**

AG beviljades uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige under perioden den 17 februari 2012 till den 17 februari 2014 för arbete som webbprogrammerare hos ett visst bolag. Han lämnade in en ansökan om förlängt tillstånd och beviljades därefter uppehålls- och arbetstillstånd under perioden den 18 februari 2014 till den 18 februari 2016 som systemutvecklare. Den 8 januari 2016 ansökte han om permanent uppehållstillstånd i Sverige.

Migrationsverket avlog den 21 oktober 2016 AG:s ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd. Som skäl för beslutet angav Migrationsverket i huvudsak följande. AG har redan beviljats uppehållstillstånd i fyra år. Ytterligare perioder med arbetstillstånd kan därför inte beviljas om det inte föreligger särskilda skäl. Han har inte anfört något skäl att beviljas ytterligare tid med tidsbegränsat tillstånd. Prövningen avser därför om han kan beviljas permanent uppehållstillstånd. Verket måste då utreda om förutsättningarna för arbetstillståndet har varit uppfyllt under tidigare tillståndsperioder. En förutsättning för det först beviljade uppehållstillståndet för arbete var att anställningen skulle omfattas av kollektivavtalsenliga villkor. Enligt anställningserbjudandet som låg till grund för beviljandet av arbetstillståndet uppgav arbetsgivaren bl.a. att AG skulle omfattas av sjuk-, liv-, trygghets- och tjänstepensionsförsäkringar i nivå med kollektivavtal. Av handlingarna i ärendet framgår att han har omfattats av trygghetsförsäkring via Fora och livförsäkring via Länsförsäkringar. Den 1 oktober 2013 tecknade arbetsgivaren också sjukförsäkring och tjänstepensionsförsäkring för honom via Länsförsäkringar. Han har däremot inte visat att han har omfattats av sjukförsäkring och tjänstepensionsförsäkring under perioden den 17 februari 2012 till den 1 oktober 2013. Vid en samlad bedömning anser Migrationsverket att förutsättningarna för AG:s arbetstillstånd inte har varit uppfyllda och han kan därför inte anses ha fått en sådan anknytning till Sverige genom sitt arbete att han bör beviljas permanent uppehållstillstånd. Eftersom Migrationsverket har fått in uppgifter om att han är utrest saknas skäl att utvisa honom.

AG överklagade beslutet och yrkade i första hand att han skulle beviljas permanent uppehållstillstånd eller ett tidsbegränsat uppehålls- och arbetstillstånd och i andra hand att målet skulle återförvisas till Migrationsverket. Till stöd för sin talan anförde han huvudsakligen att han har arbetat under fyra år, tjänat bra med pengar och bidragit till samhället. Det är endast under den första av de två tillståndsperioderna som han har saknat

tjänstepensionsförsäkring och sjukförsäkring.

Förvaltningsrätten i Stockholm, migrationsdomstolen (2017-01-17, ordförande Gefvert), avslag överklagandet och yrkandet om återförvisning och anförde avseende frågan om uppehålls- och arbetstillstånd att det inte hade kommit fram skäl att göra någon annan bedömning än den Migrationsverket hade gjort i det överklagade beslutet.

AG överklagade domen och yrkade att han skulle beviljas permanent uppehållstillstånd alternativt att han skulle beviljas tidsbegränsat uppehålls- och arbetstillstånd. I sista hand yrkade han att målet skulle återförvisas till Migrationsverket. Han förde bl.a. fram följande. Han har ifrågasatt att kravet om tjänstepensionsförsäkring skulle vara absolut och har därvid hänvisat till dels Migrationsverkets migrationshandbok, som med all tydlighet avger ett tillåtande uttryck för kompensatoriska alternativ på tjänstemannasektorn, dels de fördelar som kan uppkomma i skattehänseende om man som anställd med högre inkomst helt avstår från tjänstepension från arbetsgivaren och i stället avsätter delar av lönen för s.k. individuellt pensionssparande. Tjänstepensionsförsäkring är vidare av sådant slag att retroaktiv premiebetalning, i synnerhet sådan som skett på eget initiativ, bör godtas av Migrationsverket. Sådan betalning har redan erlagts i hans fall, varför det inte längre är fråga om en brist i denna del.

Migrationsverket beviljade honom uppehålls- och arbetstillstånd för den första perioden och förlängde därefter tillståndet för en andra period. Det var först vid prövningen av ansökan om permanent uppehållstillstånd som Migrationsverket anförde att han inte hade viss försäkring under en del av den första perioden. Migrationsverket kunde således ha kontrollerat och beivrat den omständigheten redan under den andra ansökningsprocessen om förlängning. Migrationsverket har inte påstått att hans arbetsgivare är oseriös eller att han har utnyttjats eller på annat sätt lidit skada. Migrationsverket har inte beaktat att de förmåner som han erhållit genom anställningen, bl.a. lönen, med betydande marginal överträffar de villkor som utgår enligt relevanta kollektivavtal. Det framgår av Migrationsverkets migrationshandbok att det bl.a. i tjänstemannasektorn, i synnerhet på IT-området, förekommer en rad alternativa lösningar till de klassiska kollektivavtalsbaserade försäkringarna. Dessa alternativ är inte enbart relaterade till tjänstepensionsförsäkring utan även till sjukförsäkring. Det inkomstbortfall som uppkommer i samband med sjukfall täcks redan väsentligen genom lagen om sjuklön och socialförsäkringsbalken och inte genom sjukförsäkringar, som endast täcker en del av det som inte täcks genom de nämnda lagarna. Värdet och därmed behovet av en tjänstepensionsförsäkring och/eller sjukförsäkring kan därför i ett fall som hans ifrågasättas. Migrationsverket saknar således stöd för att vidhålla att varje avvikelse ska föranleda utvisning, oaktat omständigheterna i det enskilda ärendet.

Migrationsverket bestred bifall till överklagandet och förde bl.a. fram följande. Det finns visserligen i vissa fall en möjlighet att avtala med sin arbetsgivare att mot en högre lön själv avsätta pengar till sitt pensionssparande men det är främst för det fall när en arbetstagare inte planerar att kvarstanna i Sverige efter avslutad arbetsperiod. En förutsättning för att detta ska vara möjligt är att den enskilde har ett avtal med arbetsgivaren och att Migrationsverket har informerats om att den sökande och arbetsgivaren har kommit överens om denna lösning i samband med ansökan om arbetstillstånd. Det är inte möjligt att genom att retroaktivt avsätta en del av sin lön till ett pensionssparande läka den tidigare bristen i försäkringsskyddet, eftersom det inte ändrar den omständigheten att förutsättningarna för arbetstillståndet inte varit uppfyllda under den tidigare tillståndstiden.

Att retroaktivt läka bristen på en tecknad sjukförsäkring är inte heller möjligt. Avsaknaden av sjukförsäkring får ses som en än större brist än den saknade tjänstepensionsförsäkringen eftersom det inte går att reparera bristen retroaktivt, då en sjukförsäkring är till för att hjälpa den som blir sjuk eller

skadad på grund av att denne inte kan fullgöra sitt arbete. Om den anställde därigenom går miste om delar av sin inkomst och försörjning ska en sjukförsäkring täcka visst inkomstbortfall under sjukfrånvaron.

AG:s arbetsgivare har inte tecknat kollektivavtal men lämnade vid den första ansökan om arbetstillstånd 2012 in yttrande över anställningserbjudandet från den fackliga organisationen Sveriges Ingenjörer. Arbetsgivaren har på anställningserbjudandet kryssat i att sjukförsäkring, trygghetsförsäkring vid arbetskada, livförsäkring och tjänstepensionsförsäkring fanns vid tidpunkten för ansökan och skulle komma att omfatta AG vid anställning. Då Sveriges Ingenjörer yttrade sig vid den första ansökan om arbetstillstånd hade de inte möjlighet att yttra sig över de egentliga förutsättningarna för ansökan eftersom de fått information att han skulle komma att omfattas av samtliga försäkringar. Därefter har de avböjt att yttra sig. Migrationsverket ifrågasätter inte att det kan finnas olika praxis inom olika yrken och branscher beträffande försäkringsskydd. Av yttrandet från Sveriges Ingenjörer i målet framgår att majoriteten av arbetsgivare på arbetsmarknaden i Sverige är anslutna till kollektivavtal, varför dessa kollektivavtal får anses vara praxis i förevarande fall. Bristen på försäkringar kan inte gottgöras retroaktivt. Det är därför inte styrkt att AG under den tidigare tillståndstiden har uppfyllt villkoren om försäkringsskydd och det saknas därmed förutsättningar att bevilja hans ansökan om permanent uppehållstillstånd.

Migrationsöverdomstolen har genom en remiss berett Saco och Svenskt Näringsliv möjlighet att yttra sig i målet, varefter de har lämnat följande yttranden.

Sveriges Ingenjörer är en arbetstagarorganisation inom Saco som organiserar ingenjörer. Eftersom arbetstagaren i målet är anställd som ingenjör har Saco överlämnat domstolens förfrågan till Sveriges Ingenjörer, som för fram bl.a. följande. På arbetsplatser där det finns kollektivavtal finns det framförhandlade försäkringsskydd. Inom den privata sektorns försäkringsskydd finns tjänstepensionsförsäkring innehållandes ålderspensions- och sjukpensionsförsäkring enligt ITP-planen, TFA (arbetsskadeförsäkring), TGL (tjänstegrupplivförsäkring) och premiefrielseförsäkring. En majoritet av arbetsgivare på arbetsmarknaden i Sverige är anslutna till kollektivavtal och är således bundna av detta försäkringsskydd till sina anställda. Det är inte helt ovanligt att även arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal missar att betala in rätt premier för de olika försäkringarna. Arbetsgivaren saknar oftast uppsåt och felaktigheterna beror vanligen på ett administrativt misstag. Om arbetsgivaren betalar in premierna när misstaget uppdagas så är Sveriges Ingenjörers inställning att man inte agerar och därför inte driver frågor om exempelvis dröjsmålsränta vidare. Om felaktigheterna rättas till och inbetalningarna blir korrekta är det som regel tillräckligt.

Svenskt Näringsliv förde bl.a. fram följande. Migrationsverkets tolkning av vad som utgör branschpraxis innebär att lön och försäkringar ska vara i nivå med kollektivavtal. Det finns ingen vägledning att inhämta från förarbetena till lagen kring hur branschpraxis ska tolkas. Svenskt Näringsliv anser emellertid att Migrationsverkets tolkning av branschpraxis ska ifrågasättas. Det grundläggande försäkringsskyddet för arbetstagarna är de lagstadgade försäkringarna såsom arbetsskade- och sjukförsäkring samt pensionsförsäkring. Detta skydd omfattar alla arbetstagare i alla företag. Därutöver finns det möjlighet att teckna försäkringar som ger ett förstärkt inkomstskydd vid sjukdom, skada eller pension. Dessa försäkringar kan delas in i två grupper, kollektivavtalsbaserade försäkringar eller individuella försäkringar. De individuella försäkringarna kan tecknas av den anställde själv eller av arbetsgivaren åt den anställde. De kollektivavtalsbaserade försäkringarna är ett komplement till de lagstadgade försäkringarna och baseras på överenskommelser vanligtvis mellan arbetsmarknadens centralorganisationer. De kollektivavtalade försäkringarna är en del av det kollektivavtalspaket som företagen tecknar.

Den svenska arbetsmarknadens särprägel är att reglering av villkor för anställning i jämförelsevis hög grad kompletterar eller ersätter det villkor som gäller enligt lag. Kollektivavtalen ingås mellan arbetsgivare och facklig motpart. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på en frivillig anslutning till kollektivavtal. Företag utan kollektivavtal ska inte tvingas att teckna kollektivavtal. Den negativa föreningsrätten är fastslagen i artikel 11 i Europakonventionen. Andelen företag som tecknat kollektivavtal uppgår till knappt hälften av alla företag som är registrerade som arbetsgivare. Ett exempel på en bransch där det är vanligt att många företag och anställda saknar kollektivavtal är IT-branschen. Ungefär 75 procent av företagen i IT-branschen saknar kollektivavtal, och dessa företag sysselsätter ungefär 25 procent av de anställda i branschen.

Därutöver finns det företag som inte har tecknat kollektivavtal, men som ändå i relation till sina medarbetare tillämpar innehållet i relevant kollektivavtal. Det finns också företag som inte har tecknat kollektivavtal och som erbjuder lön, anställningsvillkor och försäkringar som avviker från kollektivavtalen. Detta förfarande är helt legalt och strider inte mot den svenska modellen. Företag utan kollektivavtal ingår enskilda överenskommelser med sina medarbetare som kan vara både annorlunda, mer förmånliga eller mindre förmånliga för arbetstagaren än vad kollektivavtalen anger. Det är en naturlig effekt av det faktum att avtalsfrihet och föreningsfrihet råder i Sverige. Dessa företag kan inte betraktas som mindre ansvarstagande endast baserat utifrån om de följer kollektivavtal eller inte. För tredjelandsmedborgare gäller också att de i många fall har försäkringar i hemländerna. Detta kan ske genom att de omfattas av de bilaterala socialförsäkringsavtal som Sverige tecknat med andra länder och genom andra försäkringslösningar där det är förmånligare för arbetskraftsinvandringen att få en större andel lön i Sverige för att fortsätta betala dessa försäkringar i hemlandet snarare än att inleda nya försäkringsprogram i Sverige, i synnerhet som många inte nödvändigtvis har för avsikt att stanna permanent i Sverige.

Problemet med kollektivavtalsbaserade försäkringar är att företag inte kan teckna dessa för endast en anställd utan försäkringarna måste tecknas för samtliga befintliga medarbetare. Detta innebär i praktiken att krav på försäkringar gör att företag utan kollektivavtal som vill rekrytera utländsk arbetskraft tvingas teckna försäkringar för medarbetare som de annars inte skulle ha gjort. Ett annat problem är i de fall Migrationsverket anser att företaget i stället ska teckna individuella försäkringar för arbetskraftsinvandringen. Detta kan leda till att arbetskraftsinvandringen har ett högre försäkringskydd än övriga medarbetare på företaget eller i branschen eftersom det inte finns ett lagkrav på kompletterande försäkringar. Branschpraxis kan alltså innebära att lön och försäkringsvillkor avviker från kollektivavtalens nivåer.

Kammarrätten i Stockholm, Migrationsöverdomstolen (2017-12-13, Linder, Åberg, referent, och Eriksson), yttrade:

## 1. Vad målet gäller

AG har haft uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige i sammanlagt fyra år och har nu ansökt om permanent uppehållstillstånd. Under delar av den första tillståndsprioden saknade han tjänstepensions- och sjukförsäkring. Frågan i målet är om hans anställningsvillkor därmed kan anses ha varit sämre än vad som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen och om han därför inte kan beviljas det nu sökta tillståndet.

## 2. Lagstiftning

### 2.1. Arbetstillstånd

Arbetstillstånd ska ges för viss tid. Det får avse ett visst slag av arbete och förenas med de övriga villkor som behövs (6 kap. 1 § första stycket

utlänningslagen [2005:716]).

Arbetstillstånd får ges till en utlänning som erbjudits en anställning, om

1. anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig, och
2. 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 utlänningslagen).

#### 2.2. Permanent uppehållstillstånd på grund av arbete

Ett permanent uppehållstillstånd får bl.a. beviljas en utlänning som i sammanlagt fyra år under de senaste sju åren har haft uppehållstillstånd för arbete (5 kap. 5 § första stycket 1 utlänningslagen). En utlänning som har permanent uppehållstillstånd behöver inte ha arbetstillstånd (2 kap. 8 c § 3 utlänningslagen).

#### 2.3. Bosättningsbaserade respektive arbetsbaserade förmåner

Bosättningsbaserade förmåner får lämnas till den som behöver ha uppehållstillstånd enligt utlänningslagen tidigast från och med den dag då ett sådant tillstånd börjar gälla (5 kap. 12 § socialförsäkringsbalken). Till sådana förmåner hör bl.a. sjukpenning i särskilda fall och sjukersättning i form av garantiersättning (5 kap. 9 § socialförsäkringsbalken).

Den som behöver ha arbetstillstånd i Sverige har inte rätt till arbetsbaserade förmåner förrän ett sådant tillstånd har beviljats och ersättning får beviljas tidigast från och med den dag då tillståndet börjar gälla (6 kap. 14 § socialförsäkringsbalken). Till sådana förmåner hör bl.a. sjukpenning och inkomstrelaterad sjukersättning (6 kap. 6 § socialförsäkringsbalken).

#### 3. Förarbeten

I december 2008 infördes bestämmelser i utlänningslagen som innebar dels att tillståndstiderna för tidsbegränsade arbetstillstånd förlängdes, dels att tidsbegränsade arbetstillstånd skulle kunna leda till ett permanent uppehållstillstånd. I förarbetena till bestämmelserna anfördes bl.a. följande. Förlängning av ett tidsbegränsat arbetstillstånd bör kunna ske vid ett eller flera tillfällen men den sammanlagda tillståndstiden för utlänningen bör inte överstiga fyra år. Då bör i stället frågan om permanent uppehållstillstånd aktualiseras. En förlängning bör föregås av en ny prövning av om de grundläggande villkoren för arbetstillstånd fortfarande är uppfyllda. Genom arbetet har arbetstagaren visat sig bidra till samhällsutvecklingen och fått en stark koppling till Sverige. Sammantaget bör detta berättiga till ett permanent uppehållstillstånd om inte skäl enligt 5 kap. 17 § utlänningslagen talar emot. (Prop. 2007/08:147 s. 29.)

I författningskommentaren till bestämmelsen i 6 kap. 2 § utlänningslagen anfördes bl.a. följande. Som en ytterligare förutsättning för arbetstillstånd krävs att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Migrationsverket ska pröva om anställningsvillkoren uppfyller de krav som ställs i bestämmelsen. Migrationsverket bör vara uppmärksam på att det erbjudna avtalet inte är ett skenavtal. (Prop. 2007/08:147 s. 59.)

#### 4. Praxis

Migrationsöverdomstolen har i MIG 2015:11 uttalat att bestämmelsen i 6 kap. 2 § utlänningslagen 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. I rättsfallet konstaterade Migrationsöverdomstolen att om förutsättningarna för det tidsbegränsade arbetstillståndet av något annat skäl än att anställningen har upphört inte

längre är uppfylla galler den obligatoriska regeln i 7 kap. 7 e § utlänningslagen, vilken innebär att uppehållstillståndet för arbete ska återkallas. Konsekvenserna 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 uppehållstillstånd ska återkallas innebär att ett motsvarande förhållningssätt bör gälla vid prövningen av om ett arbetstillstånd ska förlängas. 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.

I rättsfallet MIG 2015:20 uttalade Migrationsöverdomstolen, med hänvisning till MIG 2015:11, att permanent uppehållstillstånd inte bör beviljas en tredjelandsmedborgare som haft uppehållstillstånd på grund av arbete om förutsättningarna för tillstånd inte varit uppfyllda under den tidigare tillståndsperioden.

#### 5. Migrationsöverdomstolens bedömning

AG har redan beviljats arbetstillstånd i fyra år. Frågan är om övriga förutsättningar för att bevilja honom permanent uppehållstillstånd är uppfyllda. Vid en ansökan om arbetstillstånd ska det prövas om villkoren för tillståndet enligt 6 kap. 2 § utlänningslagen är uppfyllda. Denna prövning tar sikte på den anställning som tillståndet avser, dvs. en framåtsyftande bedömning. Av Migrationsöverdomstolens praxis framgår att vid en ansökan om permanent uppehållstillstånd på grund av arbete ska en prövning även göras av om förutsättningarna för arbetstillståndet avseende den tidigare tillståndsperioden varit uppfyllda (se MIG 2015:11 och MIG 2015:20), dvs. en bakåtsyftande bedömning. Att AG:s anställningsvillkor idag uppfyller villkoren i 6 kap. 2 § utlänningslagen är ostridigt. Den fråga som Migrationsöverdomstolen nu har att ta ställning till är alltså om anställningsvillkoren under de tidigare tillståndsperioderna har varit i enlighet med kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Så som bestämmelsen i 6 kap. 2 § första stycket 2 utlänningslagen är utformad får en utlännings anställningsvillkor, bl.a. lön och försäkringsskydd, inte vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Enligt Migrationsöverdomstolen innebär det att man måste göra en helhetsbedömning av samtliga anställningsvillkor för att kunna avgöra om dessa är i överensstämmelse med vad som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Det innebär också att t.ex. ett något sämre försäkringsskydd kan kompenseras av en högre lön och tvärt om. Så länge som de villkor som erbjuds vid en helhetsbedömning inte kan anses vara sämre än vad som är brukligt inom yrket eller branschen bör de kunna godtas.

När det, som i detta fall, är fråga om att bedöma om de villkor som gällt under en tidigare anställningsperiod har varit sämre än vad som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen bör man enligt Migrationsöverdomstolen på motsvarande sätt göra en helhetsbedömning av hur villkoren har sett ut. En sådan bedömning kan knappast göras månad för månad, eftersom såväl löner som andra villkor ibland avtalas för retroaktiv tid t.ex. om avtalsförhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter drar ut på tiden. Andra avvikelser från villkoren kan av olika skäl också ha funnits vid någon tidpunkt. Det får därför ske en prövning av om villkoren över tid har varit likvärdiga med kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen eller om de har varit sämre än dessa.

Här bör också framhållas att det inte kan krävas av arbetsgivaren att denne ska erbjuda villkor som helt motsvarar kollektivavtalet. Arbetsgivare som inte har tecknat sådana avtal måste kunna utforma sina villkor på ett sätt som avviker från vad som följer av kollektivavtal så länge som anställningsvillkoren inte är sämre än vad som är brukligt inom yrket eller branschen. Det bör också framhållas att merparten av de som arbetar i Sverige och har uppehållstillstånd

för en viss tid omfattas av de svenska socialförsäkrings- och pensionssystemen. Kravet på försäkringsskydd i anställningsvillkoren, i form av bl.a. tjänstepensions- och sjukförsäkring, är därmed ett tilläggskydd utöver det allmänna systemet.

Beträffande AG kan konstateras att han har haft en lön som varit högre än vad som gäller enligt kollektivavtalet för hans bransch. Han har vidare under större delen av de fyra år som han har haft arbetstillstånd i Sverige haft ett fullgott försäkringsskydd. Arbetsgivaren har relativt snart upptäckt att han inte omfattats av tjänstepensions- och sjukförsäkring och då åtgärdat felet genom att i efterhand betalat in premier för den period som tjänstepensionsförsäkringen av misstag inte gällde för honom. Vid en helhetsbedömning av anställningsvillkoren för AG kan de därför enligt Migrationsöverdomstolen inte anses vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Det finns inget i utredningen som tyder på att arbetsgivaren inte är seriös eller att det varit fråga om ett skenavtal. AG kan därför inte av den anledningen vägras fortsatt uppehållstillstånd. Frågan är då om han i övrigt uppfyller förutsättningarna för att få permanent uppehållstillstånd.

Av utredningen framgår att AG genom sin anställning har en stark anknytning till den svenska arbetsmarknaden. Några skäl mot att bevilja honom permanent uppehållstillstånd har inte heller framkommit. Mot denna bakgrund samt med beaktande av vad Migrationsöverdomstolen ovan uttalat om möjligheten för arbetsgivare som inte är anslutna till kollektivavtal att erbjuda anställningsvillkor som avviker från kollektivavtal så länge de motsvarar vad som erbjuds enligt praxis inom yrket eller branschen, anser Migrationsöverdomstolen att förutsättningarna för att bevilja AG permanent uppehållstillstånd är uppfyllda. Överklagandet ska därför bifallas.

Migrationsöverdomstolens avgörande. Migrationsöverdomstolen bifaller överklagandet och beslutar att AG ska beviljas permanent uppehållstillstånd.

---

**Sökord:**

**Litteratur:** Prop. 2007/08:147 s. 29 och s. 59

---