

Justitiedepartementet
ju.remissvar@regeringskansliet.se
ju.L7@regeringskansliet.se

**Remissvar gällande departementspromemorian Nya regler om
ansökningsförfarandet för vissa uppehålls- och arbetstillstånd
(Ds 2025:18)**

Ju2025/01315

Migrationsverket ser positivt på de förslag som läggs fram i samband med genomförande av det nya direktivet om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat¹.

Migrationsverket anser att förslagen kommer att förenkla och effektivisera processen inte enbart för myndigheten, utan även för andra parter, men vill samtidigt betona vikten av att förslagen samordnas med andra lagförslag som berör arbetskraftsinvandring.² Vidare kan de regelförenklingar som föreslås leda till att myndighetens utrymme att använda nuvarande kontrollmöjligheter minskas, vilket i sin tur kan leda till att förmågan att motverka och förebygga missbruk minskar.

Migrationsverket ser även ett behov av att framföra mer detaljerade synpunkter, som följer promemorians disposition.

Ansökan och handläggning av ett kombinerat tillstånd

Avsnitt 6.3 Handläggningstid

Som Migrationsverket uppfattar förslaget kommer den författningsstyrda tiden att räknas först när den inlämnade ansökan är komplett, det vill säga fullständig. I avsaknad av en definition av begreppet *komplett* eller *fullständig* är det önskvärt att innebörden förtydligas.

Det är även av vikt med hänsyn till att tidsfristen för handläggning kan pausas om uppgifterna i ansökan behöver kompletteras. Det kan framstå som otydligt att handläggningen påbörjats på grund av att ansökan är komplett samtligt som underlaget behöver kompletteras.

¹ Direktiv 2024/1233

² SOU 2024:15 [Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. - Regeringen.se](#)
[Arbetslivskriminalitet – upplägg – verktyg och åtgärder – fortsatt arbete, SOU 2025:25](#)

Det behöver även förtydligas hur tidsfristen för begäran om avgörande enligt 12 § förvaltningslagen (2017:900) förhåller sig till begreppet *komplett ansökan*. Det är önskvärt med ett klargörande från vilken tidpunkt som tidsfristen i 4 kap. 21 b § andra stycket utlänningsförordningen (2006:97), ska beräknas. Otydlighet kan leda till ett ökat antal för tidigt inkomna begäran om avgörande, vilket i sin tur kan leda till en ökad administrativ börda för myndigheten.

Migrationsverket vill lyfta att det i många fall finns ett behov av att inhämta uppgifter som är nödvändiga för att avgöra en ansökan även från andra myndigheter eller andra aktörer, exempelvis arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer. Det kan komma att ha påverkan på handläggningstiden. Migrationsverket anser att tidsfristen för handläggningen bör pausas även i ett sådant fall.

Avsnitt 6.8 Ansökningsavgifter

I promemorian föreslås införande av en särskild bestämmelse som reglerar situation där arbetsgivaren betalar ansökningsavgiften för prövning av ansökan om uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd. Enligt förslagen får arbetsgivaren inte kräva en ersättning för betalning av denna avgift. Ett anställningsvillkor om sådan ersättning ska vara ogiltigt.

Migrationsverket efterfrågar förtydligande kring hur denna bestämmelse förhåller sig till Migrationsverkets prövning av frågan om uppehålls- och arbetstillstånd. Möjligheten att bevilja ett arbetstillstånd i Sverige med stöd av 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen (2005:716) utgår ifrån det anställningsavtal som den sökande lämnar in. För att öka transparensen och säkerställa en enhetlig tillämpning bör det förtydligas om förekomsten av ett sådant villkor ska beaktas vid bedömningen av arbetsgivarens seriositet och dennes avsikt att infria anställningsvillkoren. Vidare bör det förtydligas om förekomsten av ett sådant villkor i avtalet aktualiserar någon annan skyldighet hos myndigheten, det vill säga om myndigheten ska uppmärksamma den sökande på att villkoret är ogiltigt eller kräva att villkoret tas bort från anställningsavtalet innan frågan om tillstånd kan prövas. Det faktum att frågan placeras i utlänningslagen kan leda till otydlighet och tillämpningssvårigheter i samband med prövning enligt samma lag.

Rättigheter som följer av ett kombinerat tillstånd

Avsnitt 7.2 Byte av arbetsgivare

Av förslaget framgår att arbetstagare som har ett arbetstillstånd och som påbörjar en ny anställning ska anmäla det till Migrationsverket.

För att kunna säkerställa en effektiv och ändamålsenlig hantering av anmälningar efterfrågar myndigheten ett förtydligande i fråga om vilken prövning som ska göras i samband med en inkommen anmälan.

Migrationsverket får kontrollera att den nya anställningen uppfyller villkoren för tillståndet. Det är dock oklart om någon bakåtsyftande kontroll av den förra

anställningen bör vidtas i samband med anmälan eller om det ska ske i samband med ansökan om förlängt uppehålls- och arbetstillstånd där prövningen är både framåt- och bakåtblickande och avser de föregående tillståndsperioderna. Brister i villkorsuppfyllelse som uppkommit under tidigare anställningar kan därför leda till att en ansökan om förlängt tillstånd för arbete i Sverige avslås trots att den aktuella anställningen uppfyller villkoren.

Om den nya anställningen som anmäls inte uppfyller villkoren för tillståndet ska Migrationsverket återkalla det med stöd av 7 kap. 7 e § samma lag. Av denna bestämmelse framgår att ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete ska återkallas om förutsättningarna för arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen av något annat skäl än att anställningen har upphört inte längre är uppfyllda. De villkor som avses är lön, försäkringar och övriga anställningsvillkor samt kravet på god försörjning. Däremot omfattas inte kravet på unionsföreträdet (annonseringskravet) som framgår av 6 kap. 2 § andra stycket samma lag, samtidigt som detta krav provas i samband med ansökan om förlängt tillstånd för arbete. Det innebär att det saknas stöd för att återkalla ett tillstånd för arbete i de fall den anmälda anställningen inte uppfyller kravet på unionsföreträdet. Samtidigt kan en sådan anställning inte ligga till grund för tillstånd för arbete enligt 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen, vilket kan leda till att ansökan om förlängt tillstånd avslås och den sökande måste lämna landet.

Enligt förvaltningsrättsliga principer är det den sökande som har bevisbördan för att villkoren för tillstånd kommer att uppfyllas och Migrationsverket har bevisbördan när ett tillstånd ska återkallas. Det innebär att Migrationsverket i samband med en återkallelse behöver göra sannolikt att anställningsvillkoren inte kommer att uppfyllas. Att ansökningsförfarandet vid byte av anställning tas bort och ersätts av en anmälan kommer därmed förändra myndighetens arbete. Den förändrade bevisbördan kan leda till tillämpningssvårigheter för Migrationsverket och kan komma att negativt påverka myndighetens arbete mot missbruk av regelverket.

Vidare vill Migrationsverket påpeka att nuvarande regler om återkallelse av tillstånd inte i tillräcklig utsträckning gör det möjligt att återkalla tillstånd på grund av säkerhetsskäl. Eftersom utlänningen inte längre kommer att behöva ett nytt tillstånd för arbete, minskar utrymmet att neka utlänningen att arbeta på en arbetsplats där denne skulle hamna i en position där han eller hon, medvetet eller omedvetet, bidrar till säkerhetshotande verksamhet eller på annat sätt riskerar Sveriges säkerhet.

Det föreslås att ett arbetstillstånd ska kunna beviljas minst för anställningstiden. Med utgångspunkt i regelverket som rör EU-blåkort förs i promemorian ett resonemang kring provanställningar. Migrationsverket önskar ett klargörande kring om denna bestämmelse enbart tar sikte på just denna anställningsform, eller likt EU-blåkort, kan tillämpas även i de fall anställningstiden är kortare än två år. Det behöver även förtydligas hur det förhåller sig till förslaget i

betänkandet SOU 2024:15³ om kravet på en heltäckande sjukförsäkring för vistelser som understiger ett år.

Avsnitt 7.3 Tillfällig arbetslöshet

Enligt Migrationsverket bidrar bestämmelsen som tillåter längre perioder av arbetslöshet till att behålla internationell kompetens och därmed öka Sveriges attraktionskraft. Det finns dock en viss risk att regelverket skulle kunna komma att utnyttjas för att kringgå dess primära syfte, det vill säga att det skapar incitament för att utnyttja återkommande arbetslöshetsperioder.

Det bör även tilläggas att perioder av arbetslöshet kan ha påverkan på utlänningens anknytning till den svenska arbetsmarknaden, vilket provas i samband med frågan om permanent uppehållstillstånd enligt 5 kap. 5 § första stycket utlänningslagen. Längre perioder av arbetslöshet kan leda till att anknytningen försvagas, vilket i sin tur leder till att permanent uppehållstillstånd inte kan beviljas.

Det är positivt ut ur brottsofferperspektiv att det inte ställs krav på försörjning i det fall det finns skälig anledning att anta att en arbetskraftsinvandrare har exploaterats i arbete under uppenbart orimliga villkor. Det behövs dock ett förtydligande gällande hemvistikommun och rätten till bistånd enligt socialtjänstlagen (2025:400). Det är oklart om arbetskraftsinvandraren i sådant fall har rätt till bistånd under arbetslösheten. Det är vidare oklart hur dennes familjemedlemmar ska försörjas under denna period.

Avsnitt 7.6 Tillstånd att vistas och arbeta i Sverige under handläggningstiden

I promemorian föreslås en ny lydelse av 5 kap. 3 § utlänningsförordningen. Migrationsverket efterfrågar ett förtydligande kring vad som anses med *ansökan om förlängning*, det vill säga om det rör sig om en ansökan om förlängning av arbetstillstånd eller om en förlängning, oaktat grund för tillståndet. Eftersom vissa typer av tillstånd tillåter arbete med stöd av särskilda undantag i 5 kap. 2 § utlänningsförordningen är det av vikt att den som ansöker om ett sådant tillstånd får fortsätta arbeta under handläggningstiden, även om han eller hon inte ansöker om förlängning av arbetstillståndet.

Vidare vill Migrationsverket påpeka att den föreslagna utformningen av bestämmelsen inte fullt ut harmoniserar med bestämmelsen i 5 kap. 4 § andra stycket punkt 4 samma förordning, av vilken framgår att en utlänning som anfört skäl enligt 4 kap. 1 eller 2 §§ utlänningslagen är undantagen från skyldigheten att ha arbetstillstånd utom i vissa bestämda situationer. Enligt bestämmelsen i 5 kap. 4 § andra stycket punkt 4 gäller undantagen från kravet på arbetstillstånd inte i ärenden som rör utlänningar där säkerhetsärende enligt

³ [Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m., SOU 2024:15](#)

1 kap. 7 § utlänningslagen föreligger eller i ärenden som handläggs enligt lag (2022:700) om särskild kontroll av vissa utlännningar.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

I promemorian anges att för de utlännningar som redan har ett arbetstillstånd som är knutet till en viss arbetsgivare och som efter ikraftträdandet anmäler byte av arbetsgivare kan Migrationsverket under en övergångsperiod behöva överväga om nya arbetstillstånd behöver utfärdas (s. 99). Migrationsverket vill framföra att det saknas möjlighet att utfärda ett nytt tillstånd utan att en ansökan lämnas in och en ansökningsavgift betalas, vilket resulterar i att den föreslagna hanteringen inte kan tillämpas utan en reglering.

Om avsikten är att de nya reglerna även ska gälla för den som har ett arbetstillstånd som begränsats enligt nuvarande 6 kap. 2 a § utlänningslagen bör det tydligt framgå hur reglerna förhåller sig till tillståndsbegränsningarna, vilket är nödvändigt för att upprätthålla en förutsebar och rättssäker hantering.

Migrationsverket vill även påpeka att den ovan åberopade formuleringen enbart tar sikte på byte av arbetsgivare och inte byte av anställning, samtidigt som båda situationerna, det vill säga byte av arbetsgivare och byte av anställning, omfattas av anmälningsskyldighet. Det är av vikt för enhetlig tillämpning att detta förtydligas.

Kostnader och andra konsekvenser

Migrationsverket instämmer i bedömningen att de kostnader som föranletts av förslaget kan hanteras inom myndighetens befintliga anslag.

Övriga synpunkter

Lagstiftningsarbete pågår inom området arbetskraftsinvandring och ett flertal lagförslag har presenterats som direkt eller indirekt påverkar området. Det är därför av stor vikt för en rättssäker och transparent prövning att dessa förslag samordnas.

Migrationsverket vill lyfta att de förslag som läggs fram kommer att ha påverkan på såväl högkvalificerad som lågkvalificerad arbetskraft i riskbranscher. Det är därför nödvändigt att upprätthålla balansen mellan främjandet och insatser av att öka Sveriges attraktionskraft och behovet att motverka och förebygga missbruk upprätthålls.

Migrationsverket anser att de nya reglerna kan komma att påverka de faktiska möjligheterna att förebygga och motverka missbruk. De kan leda till att myndighetens utrymme att använda nuvarande kontrollmöjligheter minskas, vilket i sin tur kan leda till att myndighetens förmåga att motverka och förebygga missbruk minskar.

Detta yttrande har beslutats av undertecknad generaldirektör efter föredragning av rättslig expert Anna Bartosiewicz. I den slutliga handläggningen har även Åsa Nyblom, tillförordnad biträdande avdelningschef deltagit.

Maria Mindhammar
Generaldirektör