



**FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I MALMÖ**
Migrationsdomstolen
Avdelning 5

DOM
2021-01-05
Meddelad i Malmö

Mål nr
UM 38847-20

KLAGANDE

1. Hero Anwar Hama Hama, 19880309-7701
Individnummer: 50511656

2. Bebak Karim M Salih M Salih, 19820102-7912
Individnummer: 50511654

3. Bala Bebak Karim Karim, 20080520-8782
Individnummer: 50511659

4. BASAK Bebak Karim Karim, 20120125-9338
Individnummer: 50511662

Ombud för 1-4: Advokat Anders Unneback
Unneback & Steenberg Advokatbyrå AB

MOTPART

Migrationsverket
Förvaltningsprocessenheten Malmö

ÖVERKLAGAT BESLUT

Migrationsverkets beslut den 23 oktober 2020, se bilaga 1

SAKEN

Uppehållstillstånd

MIGRATIONSDOMSTOLENS AVGÖRANDE

Migrationsdomstolen avslår överklagandet.

Genom denna dom upphör tidigare meddelat beslut om inhibition avseende klagandena att gälla.

BAKGRUND

Hero Anwar Hama Hama ansökte den 27 februari 2020 om förlängning av uppehålls- och arbetstillstånd. Bebak Karim M Salih M Salih, Bala Bebak Karim Karim och Basak Bebak Karim Karim ansökte samma dag om förlängning av uppehållstillstånd som familjemedlemmar till Hero Anwar Hama Hama.

Migrationsverket beslutade den 23 oktober 2020 att avslå Hero Anwar Hama Hamas ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd m.m., se bilaga 1.

Med hänsyn till utgången i Hero Anwar Hama Hamas ärende och då inga andra skäl för uppehållstillstånd framkommit beslutade Migrationsverket samma dag att avslå Bebak Karim M Salih M Salihs, Bala Bebak Karim Karims och Basak Bebak Karim Karims ansökningar om uppehållstillstånd. Migrationsverket beslutade även att upphäva tidigare beslut om att avbryta verkställigheten av sökandenas utvisningsbeslut.

Hero Anwar Hama Hama, Bebak Karim M Salih M Salih, Bala Bebak Karim Karim och Basak Bebak Karim Karim (klagandena) har nu i gemensam skrivelse överklagat besluten till migrationsdomstolen.

Migrationsdomstolen har den 16 november 2020 beslutat att besluten om utvisning avseende klagandena tills vidare inte får verkställas (beslut om inhibition).

YRKANDEN M.M.

Klagandena yrkar att de ska beviljas uppehållstillstånd. De vidhåller vad de har anfört hos Migrationsverket och tillägger i huvudsak följande till stöd för sin talan.

Hero Anwar Hama Hama (nedan Hero) uppfyller kraven för att beviljas förlängning av arbetstillstånd i enlighet med ansökan. Migrationsverket har noterat att Hero har bytt arbetsgivare, vilket innebar att hon behövde söka en förlängning av sitt arbetstillstånd, så att tillståndet avsåg den nya arbetsgivaren. Migrationsverket har avslagit Heros ansökan med hänvisning till att den nya arbetsgivaren inte hade annonserat tjänsten och att annonseringskravet därmed inte är uppfyllt. Heros uppfattning, vilken baseras på gällande arbetsrättslig lagstiftning och Arbetsdomstolens samt EU-domstolens fasta praxis, är att det i hennes fall inte fanns något krav på annonsering. Hon bytte förvisso arbetsgivare, men hennes anställning är inte ny, utan den samma. Det är fråga om så kallad övergång av verksamhet. Det är alltså i lagens mening fråga om samma anställning hos den nya arbetsgivaren som hos den föregående. Det har därmed inte funnits något krav på annonsering. Att det var fråga om övergång av verksamhet har i skrift daterad 13 maj 2020 tydligt redovisats för Migrationsverket. I Heros fall togs delar av verksamheten över av den enskilda firman TRF Assistans vård och omsorg, från Shamsen Assistans AB. I praktiken är det fråga om att brukaren, för vilken Hero arbetar, beslutade att byta assistansanordnare från Shamsen Assistans AB till den enskilda firman TRF Assistans vård och omsorg. Det är ett relativt vanligt förekommande fenomen på arbetsmarknaden att ett annat bolag tar över en verksamhet. För att skydda arbetstagarnas rättigheter vid dessa förfaranden har lagstiftaren infört 6 b § i lag om anställningsskydd. Av särskild relevans i det nu aktuella målet är att de *anställningsförhållanden* som gäller vid tidpunkten för övergången, övergår på den nya arbetsgivaren. Heros tjänst har alltså övergått på den nya arbetsgivaren, varför det inte har funnits något krav på annonsering av tjänsten. Att det är fråga om en ny organisation, alltså en ny arbetsgivare som har ett annat namn och därmed bl.a. ett annat organisationsnummer är helt uppenbart. Detta är inte heller omständigheter som motsäger att det inte skulle vara fråga om övergång av verksamhet utan det är en förutsättning för att verksamhetsövergången ska

aktualiseras att det är fråga om en ny arbetsgivare. Att den tidigare arbetsgivaren fortfarande bedriver verksamhet motsäger inte heller på något vis att det skulle vara fråga om övergång av verksamhet. Det som är relevant är att den del av den tidigare arbetsgivarens verksamhet som Hero arbetade i har övergått till den nya arbetsgivaren.

Migrationsverket bestrider bifall till överklagandet och hänvisar till de skäl och överväganden som har gjorts i det överklagade beslutet.

SKÄLEN FÖR AVGÖRANDET

Tillämpliga bestämmelser framgår av det överklagade beslutet, bilaga 1.

Frågan i målet är om klagandena ska beviljas uppehålls- och arbetstillstånd på grund av Hero Anwar Hama Hamas åberopade anställning. Att det i 6 kap. 2 § i utlänningslagen anges att ett arbetstillstånd *får* ges innebär att det inte är en ovillkorlig rättighet att beviljas uppehållstillstånd på grund av arbete om alla kraven är uppfyllda.

I målet är det ostridigt att Hero Anwar Hama Hama tidigare har beviljats uppehållstillstånd för arbete som personlig assistent hos Shamsen Assistans AB och därefter ansökt om fortsatt uppehålls- och arbetstillstånd då hon blivit erbjuden anställning som personlig assistent på den enskilda firman TRF Assistans vård och omsorg.

Migrationsdomstolen ska ta ställning till om Hero Anwar Hama Hamas anställning som personlig assistent på den enskilda firman TRF Assistans vård och omsorg utgör en ny tjänst eller om hennes anställning hos Shamsen Assistans AB har övergått till en anställning hos TRF Assistans vård och omsorg genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6 b § lagen om anställningsskydd.

Av arbetsdomstolens dom AD 2014 nr 28 framgår bl.a. följande avseende verksamhetsövergång. En övergång av verksamhet förutsätter att en ekonomisk enhet går över till en annan arbetsgivare och att enheten vid övergången behåller sin identitet. Med ekonomisk enhet förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet. Enheten ska vara varaktigt organiserad och inte begränsad till att utföra visst arbete. En ekonomisk enhet kan inte likställas med den verksamhet som den bedriver, utan identitet följer även av andra omständigheter såsom dess personal, arbetsledning, organisation av arbetet, driftmetoder och, i förekommande fall, det driftskapital som den förfogar över.

Hero Anwar Hama Hama anför att brukaren hon arbetar för har bytt assistansanordnare från Shamsen Assistans AB till den enskilda firman TRF Assistans vård och omsorg. Det framgår dock inte att Shamsen Assistans AB ska ha köpts upp av TRF Assistans vård och omsorg eller att Shamsen Assistans AB på något annat sätt har överlåtit sin verksamhet, eller delar av den, till TRF Assistans vård och omsorg. Migrationsdomstolen bedömer mot denna bakgrund att det inte har framkommit uppgifter om att sådan verksamhetsövergång skett som avses i 6 b § lagen om anställningsskydd. Att den enskilde brukarens samtliga assistenter nu istället är anställda hos TRF Assistans vård och omsorg ändrar inte denna bedömning. Migrationsdomstolen instämmer därför i Migrationsverkets bedömning att det inte har skett en verksamhetsövergång från Shamsen Assistans AB till TRF Assistans vård och omsorg.

Eftersom det inte har skett någon verksamhetsövergång föreligger enligt 6 kap. 2 § utlänningslagen krav på att arbetsgivaren ska ha utannonserat tjänsten inom EU/EES och Schweiz. I målet är ostridigt att TRF Assistans vård och omsorg inte har utannonserat tjänsten som personlig assistent. Det föreligger därmed inte förutsättningar att bevilja arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 §

utlänningslagen. Hero Anwar Hama Hama kan således inte beviljas sökt tillstånd med stöd av den återopade anställningen. Det har inte kommit fram någon annan grund för att bevilja henne uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige.

Mot bakgrund av vad som framgår ovan saknas det grund att bevilja Hero Anwar Hama Hamas familjemedlemmar uppehålls- och arbetstillstånd.

Överklagandet ska därför avslås. Eftersom migrationsdomstolen nu avgör målet slutligt upphör det tidigare beslutet om inhibition att gälla.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga 2 (FR-04)

Catharina Kihlefeldt Bondesson
Rådman

Emilia Bengtsson har föredragit målet.

Akt 5.47
1 / 14Tillståndsenhet 1 Växjö
Charlotte BrynildsenBeslut
2020-10-23Beteckning
50511656FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I MALMÖ
Avdelning 5

Förvaltningsrätten i Malmö	
Ink. 2020 -11- 13	M
Mål nr	UM 38847-20
Sakkod	Aktbil 5

Ärende om arbetstillstånd m.m.**Sökande**

Hama, Hero Anwar Hama, född 19880309-7701, kvinna, medborgare i Irak

Adress: Kopparvägen 47 C Lgh 1002, 791 41 Falun

Ombud: ☐ Advokatfirman Anders Unnebäck AB, St Eriksgatan 63a, 112 34 Stockholm**Beslut**

Migrationsverket beslutar att

- avslå din ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd
- upphäva tidigare beslut om att avbryta verkställigheten av ditt utvisningsbeslut.
- förlänga din tidsfrist för att frivilligt lämna landet till fyra veckor från och med dagens datum, med stöd av 12 kap. 14 b § utlänningslagen (2005:716). Du ska lämna landet senast den 20 november 2020.
- Om du inte lämnar landet i enlighet med beslutet om utvisning senast när tidsfristen löper ut kommer du att få ett återreseförbud enligt 12 kap. 15 a § utlänningslagen.

Upplysning

Om du får ett återreseförbud innebär det också att du kommer att registreras på en spärllista i Schengens informationssystem (SIS). Registreringen innebär att du inte får resa in i en Schengenstat, Rumänien eller Bulgarien så länge återreseförbudet gäller.

Migrationsverket

Tillståndsenhet 1 Växjö

Besöksadress Norrgatan 23 Postadress Box 1228 SE-35112 Växjö

Telefon 0771-235 235 Telefax 0104858280

E-post via: www.migrationsverket.se/e-post Hemsida www.migrationsverket.se Organisationsnr 202100-2163

Dokumentid: 89024977

Beteckning
50511656

Kriste Zvinklyté
Beslutsfattare

Charlotte Brynildsen
Föredragande

Underskrivet original förvaras hos Migrationsverket.

Beslut skickat till

Tillståndsenheten i Umeå Skanning, BBUMS-2019-04057

Kopia till

Advokatfirman Anders Unnerbäck AB, Huvudmottagare
Hero Anwar Hama Hama
Mottagningsenhet 1 Borlänge

Bakgrund

Du har den 17 oktober 2015 ansökt om uppehålls- och arbetstillstånd på grund av skyddsbehov. Din ansökan avslogs av Migrationsverket och beslutet förenades med beslut om utvisning från Sverige. Beslutet om utvisning vann laga kraft den 27 november 2017.

Du har därefter beviljats uppehålls- och arbetstillstånd grundat på arbete i Sverige med stöd av 5 kap. 10 och 15 a §§ samt 6 kap. 2 § utlänningslagen (2005:716) under perioden 23 mars 2018 till 31 mars 2019.

Migrationsverket bedömde vid detta tillfälle att du uppfyllde rekvisiten enligt 5 kap. 15 a § utlänningslagen om undantag från huvudregeln att uppehållstillstånd ska sökas före inresan i Sverige.

Ditt tillstånd att arbeta gällde bara för arbete som personlig assistent hos Shamsen Assistans AB med organisationsnummer 556832-3405. Din anställning var en deltidsanställning med en omfattning på 78 procent och grundlön på 140 kronor per timme. Din arbetsgivare erbjöd dig försäkringsskydd som motsvarade kollektivavtal.

Din ansökan

Du har den 15 mars 2019 ansökt om att förlänga ditt uppehålls- och arbetstillstånd för att fortsätta arbeta i Sverige. Du var då erbjuden en fortsatt anställning som personlig assistent hos Shamsen Assistans AB med organisationsnummer 5568323405. Anställningen var en deltidsanställning med en omfattning på 80 procent och en månadslön på 19 180 kronor.

Den 27 februari 2020 har du därefter inkommit med ytterligare en ansökan och anställningserbjudande. Du har då blivit erbjuden anställning som personlig assistent på den enskilda firman TRF Assistans vård och omsorg med organisationsnummer 870121-XXXX. Anställningen är en deltidsanställning med en omfattning på 75 procent och en månadslön på 20 000 kronor och därutöver 3000 kronor i ersättning för obekväm arbetstid per månad.

Bestämmelser som beslutet grundas på

Det här beslutet grundas på bestämmelserna i utlänningslagen (2005:716), utlänningsförordningen (2006:97) och lag (2016:752) om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige. De lagrum som är relevanta finns i en bilaga till det här beslutet.

Mer information om bestämmelserna finns på Migrationsverkets webbplats, www.migrationsverket.se.

Bevisning i ärendet

Bevisning i ärendet är de uppgifter som har lämnats in eller Migrationsverket lagt till ärendet. Det kan vara handlingar, även i digital form, och muntliga uppgifter.

Till stöd för din ansökan har du och din arbetsgivare bland annat lämnat följande handlingar:

- Passkopia
- Anställningserbjudande
- Fackligt yttrande saknas
- Lönespecifikationer

Den 29 april 2020 kommunicerade Migrationsverket dig angående att unionsföreträdet inte iakttagits. Du uppmanades samtidigt lämna uppgifter om eventuella andra grunder för uppehållstillstånd eller hinder mot att återvända till hemlandet.

Du inkom med svar den 13 maj 2020.

Migrationsverkets bedömning

Ansökan efter inresa

Enligt 5 kap. 15 a § utlänningslagen får ett tidsbegränsat uppehållstillstånd beviljas en utlänning vars ansökan om uppehållstillstånd som flykting enligt 4 kap. 1 § eller annan skyddsbehövande enligt 4 kap. 2 eller 2 a § eller motsvarande äldre bestämmelser avslagits genom ett lagakraftvunnet beslut, om utlänningen vistas här och sedan minst sex månader har en anställning som uppfyller de krav som anges i 6 kap. 2 § första stycket och avser en tidsperiod om minst ett år från ansökningstillfället, eller enligt 3 § förstastycket 1-4, 3 a § första stycket 1 eller andra stycket har stark anknytning till en person som beviljats uppehållstillstånd. En ansökan om tidsbegränsat uppehållstillstånd ska ha kommit in till Migrationsverket senast två veckor efter det att beslutet att avslå ansökan om uppehållstillstånd som flykting eller annan skyddsbehövande har vunnit laga kraft.

Kammarrätten i Stockholm, Migrationsöverdomstolen, har bedömt att ansökningsfristen på två veckor enbart är tillämplig vid den första ansökan enligt 5 kap. 15 a § utlänningslagen och inte vid en ansökan om förlängning av ett tillstånd som har beviljats med stöd av samma paragraf. En förutsättning är dock att ansökan om förlängt tillstånd ska ha inkommit innan det beviljade tillståndet löpt ut. (Dom från den 25 juni 2013, UM2065-13).

Migrationsverket konstaterar att du ansöker om förlängning av ditt uppehålls- och arbetstillstånd på grund av arbete och att ansökan är inlämnad i tid. Migrationsverket har därför att pröva om du uppfyller kraven för att beviljas uppehålls- och arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § utlänningslagen.

Bedömning av arbetstillstånd

För att kunna få tillstånd att arbeta måste du ha ett erbjudande om

anställning i Sverige.

Du ska kunna försörja dig på den lön du får och därför får din lön inte vara lägre än 13 000 kronor per månad. I Sverige regleras lönerna ofta genom avtal med fackliga organisationer som gäller en viss yrkesgrupp, så kallade kollektivavtal. Din lön bör även ligga som lägst på samma nivå som det kollektivavtal som reglerar löner inom ditt yrkesområde eller på samma nivå med vad som är brukligt inom yrket eller branschen. Detta gäller även försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor.

Vid nyrekrytering krävs det också att din arbetsgivare har annonserat ut tjänsten i Sverige och inom EU/EES och Schweiz i minst 10 dagar. Det är för att personer inom EU/EES ska ha möjlighet att söka tjänsten, så kallat unionsföreträde.

Bestämmelsen finns i 6 kap. 2 § utlänningslagen.

Berörd facklig organisation ska få tillfälle att lämna synpunkter över de anställningsvillkor du har erbjudits. Det framgår av 5 kap. 7 a § utlänningsförordningen.

Migrationsverket kan endast bevilja en ansökan om förlängt arbetstillstånd om förutsättningarna för arbetstillståndet har varit uppfyllda under den tidigare tillståndsperioden. Det framgår av en dom från Migrationsöverdomstolen (MIG 2015:11).

Även om arbetstagaren har fått en ny anställning måste förutsättningarna för arbetstillståndet ha varit uppfyllda hos tidigare arbetsgivare enligt en annan dom från Migrationsöverdomstolen (MIG 2015:20).

Migrationsverket ska göra en helhetsbedömning av samtliga anställningsvillkor för att kunna avgöra om de överensstämmer med vad som följer av kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen (MIG 2017:24 och MIG 2017:25).

Regler om verksamhetsövergång finns i 6 b § lagen om anställningsskydd (LAS) och har sin bakgrund i EG-direktivet om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (överlåtelsedirektivet). Reglerna om verksamhetsövergång medför i huvudsak att ett ägarbyte inte medför någon ändring för den anställde. Istället övergår hans eller hennes anställning automatiskt till den nya arbetsgivaren. Reglerna är en tvingande arbetsrättslig skyddsreglering för den anställde.

En av huvudförutsättningarna för att det ska bli tal om en verksamhetsövergång är att verksamheten bedrivs med huvudsakligen samma inriktning före och efter övergången. Det är också av vikt att arbetet utförs kontinuerligt och utan avbrott eller förändring. En

verksamhetsövergång kan alltså medföra att den sökandes anställning automatiskt flyttas över till en annan arbetsgivare men att den sökande inte inser detta skett då det avser samma organisationsnummer, adress och plats.

Trots detta måste en arbetstagare, som har ett arbetstillstånd som är knutet till viss arbetsgivare, söka ett nytt arbetstillstånd i och med att en ny arbetsgivare har trätt in och ersatt den tidigare. Reglerna kring verksamhetsöverföring kan vara svåra att ta till sig för en enskild arbetstagare. Anställningen förs över automatiskt och det kan därför i praktiken förekomma att arbetstagaren hinner påbörja arbetet eller arbetat länge för den nya arbetsgivaren innan en ny ansökan om arbetstillstånd lämnas in.

Migrationsverket konstaterar till en början att du under tidigare tillståndsperiod fått en lön som du kan försörja dig på och som motsvarar kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen. Du har under samma period delvis omfattats av de försäkringar som krävs, dock framgår det av anställningserbjudandet att arbetsgivaren har tecknat de försäkringar som påbjuds från den 27 februari 2020. Du påbörjade din anställning den 1 januari 2020 och har således arbetat oförsäkrad under tiden 1 januari 2020 till den 26 februari 2020.

Du har de 1 januari 2020 bytt arbetsgivare och påbörjat en ny anställning hos TRF Assistans vård och omsorg med organisationsnummer 870121-XXXX. Din nya arbetsgivare säger i anställningserbjudandet som inkom den 27 februari 2020 att den nya tjänsten ej har utannonserats då anställningen avser samma arbete som tidigare.

Din arbetsgivare, TRF Assistans vård och omsorg, har inte inkommit med något yttrande över dina anställningsvillkor från någon facklig organisation. Migrationsverket har således på befintliga uppgifter inte kunnat bedöma huruvida din nu erbjudna lön motsvarar svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket/branschen. Migrationsverket anser att det saknas anledning att utreda detta närmare då det finns förutsättningar att avgöra din ansökan på befintligt underlag.

Enligt unionsföreträdet ska personer inom EU/EES och Schweiz som är kvalificerade för tjänsten kunna få kännedom om att den är ledig. En tjänst som endast kan bli aktuell för en begränsad krets av personer behöver inte ha utannonserats till samtliga personer i EU/EES och Schweiz. Det räcker i så fall med en riktad rekrytering till den specifika grupp med personer som är kvalificerade för tjänsten (MIG 2018:2).

Migrationsverket finner inte att din tjänst är av den karaktären att det krävs en mycket specifik kompetens och därav kan bli undantagen kravet på utannonsering inom EU/EES och Schweiz.

Ditt ombud framför att du ej har erhållit en ny tjänst utan det har skett en

verksamhetsövergång och därför har det ej krävts någon utannonsering av din tjänst. Detta då dina arbetsuppgifter är desamma som vid din tidigare anställning. Migrationsverket konstaterar dock att din nya anställning avser en ny organisation med en ny arbetsgivare och ett nytt företagsnamn, ett nytt organisationsnummer och en ny postadress över 200 kilometer från din tidigare arbetsgivare. Det framgår också att företaget som var din tidigare arbetsgivare fortfarande är aktivt och det har inte heller inkommit något underlag i form av avtal eller liknande mellan din tidigare och nuvarande arbetsgivare. Migrationsverket konstaterar således att det inte kan ha skett en verksamhetsövergång.

Migrationsverket konstaterar vidare att det dessutom framgår tydligt på det uppehålls- och arbetstillståndskort som du tidigare erhållit från Migrationsverket samt tidigare beslut att ditt tillstånd har haft en begränsning till en specifik arbetsgivare och yrke.

En personlig assistent är anställd av assistansbolaget och ej av brukaren. Det är förvisso förståeligt att en brukare önskar behålla samma vårdare när de byter assistansbolag men detta fråntar inte den nya arbetsgivaren ansvaret för att den nya tjänsten annonseras ut på erforderligt vis enligt unionsföreträdet. Detta eftersom det rör sig om en nyanställning på TRF Assistans vård och omsorg och det är mellan dig och detta företag som det föreligger ett faktiskt anställningsförhållande i form av arbetsgivare och arbetstagare.

Då din nya arbetsgivare inte har annonserat ut tjänsten inom EU/EES och Schweiz under minst 10 dagar och har inte unionsföreträdet respekterats.

Ditt erbjudande om anställning uppfyller inte kraven för arbetstillstånd.

Du kan därför inte få förlängt arbetstillstånd.

Bedömning av synnerligen ömmande omständigheter

Eftersom du inte kan få ett förlängt arbetstillstånd i Sverige tar vi ställning till om du kan få uppehållstillstånd på grund av synnerligen ömmande omständigheter. Det är en sammantagen bedömning av dina personliga omständigheter, särskilt hälsotillstånd, anpassning till Sverige och situationen i hemlandet. För att du ska kunna få uppehållstillstånd på grund av synnerligen ömmande omständigheter krävs även att det strider mot ett svenskt konventionsåtagande att utvisa dig. Bestämmelserna finns i 5 kap. 6 § utlänningslagen och i 11 § lagen om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige.

Det har i ärendet inte framkommit att du lider av några allvarliga eller livshotande sjukdomar. Gällande anpassning till Sverige konstaterar Migrationsverket att du inte vistats i Sverige någon avsevärd tid eller i övrigt fått någon särskild anknytning till det svenska samhället. Du har inte heller visat för Migrationsverket att din situation i hemlandet är en sådan

omständighet som är synnerligen ömmande (se MIG 2007:15).

Omständigheterna i ditt fall är inte synnerligen ömmande enligt utlänningslagen. Du kan därför inte få uppehållstillstånd på den grunden. Det saknas därför skäl att pröva om det strider mot ett svenskt konventionsåtagande att utvisa dig.

Migrationsverket avslår därför din ansökan.

Offentligt biträde

Om det blir aktuellt att utvisa dig ska ett offentligt biträde utses. Det är en advokat, jurist eller någon annan som är lämplig för uppdraget som ska ge dig juridiskt stöd. Ett offentligt biträde behöver inte utses om det saknas behov av ett sådant rättsligt stöd. Bestämmelsen om detta finns i 18 kap. 1 § utlänningslagen.

Ditt ärende avser förlängning av ett arbetstillstånd. Arbetstillstånd är tidsbegränsade och kan inte ligga till grund för bosättning i Sverige förrän efter tidigast fyra år med arbetstillstånd. Du har vistats i Sverige under en begränsad tid.

Du saknar därför behov av ett offentligt biträde.

Frågan om utvisning

Av 12 kap. 22 § utlänningslagen (2005:716) följer att ett beslut om avvisning eller utvisning som inte har meddelats av allmän domstol upphör att gälla fyra år efter det att beslutet vann laga kraft. I 23 § första stycket samma kapitel och lag anges att ett beslut om avvisning eller utvisning ska verkställas - en eller flera gånger - så länge beslutet inte har upphört att gälla enligt 22 §.

Du har ett utvisningsbeslut som vann laga kraft den 27 november 2017. Ditt avlägsnandebeslut som vunnit laga kraft är således alltjämt gällande och verkställbart.

Bestämmelser om utvisning finns i 8 kap. 6 § utlänningslagen.

Återvändande

Ditt beslut om utvisning ska verkställas genom att du reser till det land som vi anger. Det framgår av 8 kap. 20 § utlänningslagen. Du ska återvända till ditt hemland Irak, eller till något annat land om du kan visa att det landet tar emot dig.

Tidsfrist för att frivilligt lämna Sverige

När Migrationsverket beslutade att utvisa dig fick du också en tidsfrist på fyra veckor för att kunna lämna Sverige frivilligt i enlighet med beslutet. Du har sedan fått ett uppehålls- och arbetstillstånd och därefter lämnat in en ansökan om förlängning av tillståndet. Migrationsverket beslutade att

avbryta (inhibera) verkställigheten av ditt utvisningsbeslut den 8 maj 2019.

Migrationsverket har i detta beslut avslagit din ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd. Migrationsverket förlänger din tidsfrist att frivilligt lämna landet till fyra veckor från och med dagens datum, med stöd av 12 kap. 14 b § utlänningslagen. Du ska därför lämna landet senast den 20 november 2020.

Om du inte lämnat landet i enlighet med beslutet om utvisning senast när tidsfristen löper ut kommer du att få ett återreseförbud enligt 12 kap. 15 a § utlänningslagen. Du registreras då på en spärlista i Schengens informationssystem (SIS) och får inte heller resa in i andra Schengenstater så länge förbudet gäller.

Inhibition upphävs

Migrationsverkets beslut från den 8 maj 2019 om att avbryta verkställigheten av beslutet om att utvisa dig upphävs mot bakgrund av att din ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd har avslagits.

Du kan överklaga beslutet

Om du vill överklaga beslutet framgår det av sista sidan hur du ska göra.



Hur man överklagar

FR-04

Vill du att beslutet ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Om beslutet gäller förvar eller uppsikt finns ingen sista dag för ditt överklagande. Övriga beslut kan överklagas inom 3 veckor.

Tiden räknas oftast från den dag som du fick del av det skriftliga beslutet. I vissa fall räknas tiden i stället från beslutets datum. Det gäller om beslutet avkunnades vid en muntlig förhandling, eller om rätten vid förhandlingen gav besked om datum för beslutet.

För myndigheten räknas tiden alltid från den dag domstolen meddelade beslutet.

Observera att överklagandet måste ha kommit in till domstolen när tiden går ut.

Vilken dag går tiden ut?

Sista dagen för överklagande är samma veckodag som tiden börjar räknas. Om du exempelvis fick del av beslutet måndagen den 2 mars går tiden ut måndagen den 23 mars.

Om sista dagen infaller på en lördag, söndag eller helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårs-afton, räcker det att överklagandet kommer in nästa vardag.

Så här gör du

1. Skriv migrationsdomstolens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att beslutet ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha

och varför du tycker att Migrationsöverdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.
4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.
5. Skicka eller lämna in överklagandet till migrationsdomstolen. Du hittar adressen i beslutet.

Vad händer sedan?

Migrationsdomstolen kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att beslutet gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar domstolen överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Migrationsöverdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning kan även Migrationsöverdomstolen skicka brev på detta sätt.

Prövningstillstånd i Migrationsöverdomstolen

När målet kommer in till Migrationsöverdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Migrationsöverdomstolen ger prövningsstillstånd i två olika fall.

- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rättstillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Du behöver inte prövningstillstånd om beslutet gäller förvar och det är migrationsdomstolen som först har fattat beslutet, inte Migrationsverket.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller det överklagade beslutet. Därför är det viktigt att det klart och tydligt framgår av överklagandet varför du anser att Migrationsöverdomstolen ska ge prövningstillstånd.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med migrationsdomstolen om du har frågor. Adress och telefonnummer hittar du på första sidan i beslutet.

Mer information finns på www.domstol.se.