



SVENSKT NÄRINGSLIV

Justitiedepartementet
Enheten för migrationsrätt
Jenny Wulker Roos

Vår referens/dnr:
13/2019

Er referens/dnr:
JU2019/00097/L7

2019-02-12

Remissvar

Promemorian Åtgärder som underlättar för brittiska medborgare i Sverige vid ett avtalslöst brexit

Svenskt Näringsliv har givits möjlighet att inkomma med remissvar avseende promemorian "Åtgärder som underlättar för brittiska medborgare i Sverige vid ett avtalslöst brexit". Detta remissvar avser punkterna 4.2 och 4.3 i promemorian.

Föreningen Svenskt Näringsliv delar promemorians beskrivning av behovet av åtgärder för att milda följderna av ett eventuellt avtalslöst utträde.

Ett tillfälligt undantag från kraven på uppehålls- och arbetstillstånd

Svenskt Näringsliv anser att ett undantag för de briter som direkt berörs vid ett avtalslöst brexit är behövligt. Dock föreslår Svenskt Näringsliv att undantagsperioden utökas till 18 alternativt 24 månader vilket skulle bättre möta behovet av tid för att ombesörja målgruppens ansökningar om uppehållstillstånd.

Flera briter riskerar avslag på sina ansökningar om uppehållstillstånd för arbete

Svenskt Näringsliv ser dock att vissa av de briter som berörs av förslaget och som för närvarande arbetar i Sverige riskerar att inte få sina ansökningar om uppehållstillstånd för arbete beviljade. Skälen till detta redogörs för nedan.

Idag kan briter, så som vilken arbetstagare som helst, arbeta i Sverige utan krav på några särskilda anställningsvillkor. Detta innebär att en medarbetare, som har en anställning i ett företag som inte är bundet av kollektivavtal, kan ha t ex 35 000 kr i månadslön och helt sakna kollektivavtalade kompletterande försäkringar (dock omfattas vederbörande av det lagstadgade försäkringsskyddet som alla som arbetar i Sverige omfattas av). Efter brexit kommer briter som förlorar sin uppehållsrätt i Sverige till följd av Förenade kungarikets utträde ur EU hanteras som tredjelandsmedborgare vid ansökningar om uppehållstillstånd vilket innebär att anställningsvillkoren måste vara i enlighet med kollektivavtal eller branschpraxis (6 kap 2 § utlänningslagen).

Kollektivavtal reglerar till exempel lön och kompletterande försäkringar. För de briter som arbetar på företaget som har tecknat kollektivavtal kommer den nya hanteringen sannolikt inte

Svenskt Näringsliv Confederation of Swedish Enterprise

Postadress/Address: SE-114 82 Stockholm Besök/Visitors: Storgatan 19 Telefon/Phone: +46 (0)8 553 430 00
www.svensktnaringsliv.se Org. Nr: 802000-1858

innebära några förändringar avseende möjligheten till fortsatt uppehållstillstånd och anställning.

För de briter som arbetar på företag som inte har tecknat kollektivavtal innebär den nya hanteringen sannolikt praktiska problem med risk för avslag. Framförallt handlar det om det om den rättsliga innebörden av begreppet branschpraxis som är otydlig. Förtydligande av hur begreppet branschpraxis ska tolkas har dock gjorts av migrationsöverdomstolen (MIG 2017:24, MIG 2017:25, MIG 2018:12). Trots detta ställer Migrationsverket krav på att lönen ska vara i enlighet med kollektivavtal och kompletterande försäkringar motsvarande de som finns i kollektivavtal, även då anställningen är hos en arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal.

Detta betyder att briter som idag arbetar i Sverige till anställningsvillkor som avviker från kollektivavtal och söker uppehållstillstånd för arbete baserat på deras rådande anställningsvillkor löper stor risk att få avslag på sin ansökan.

För att arbetsgivare ska vara säkra på den brittiska arbetstagaren ska kunna behålla sin anställning måste anställningsvillkoren uppfyller kraven i 6 kap 2 § utlänningslagen. Detta kräver att arbetsgivaren är medveten om kraven, vilket inte alls är säkert att alla arbetsgivare kommer att vara. Vidare måste de kollektivavtalade kompletterande försäkringarna tecknas för arbetsplatsens samtliga medarbetare. Att teckna de kompletterande kollektivavtalade försäkringarna för enskilda medarbetare är inte möjligt. Således ökar kostnaden för arbetsgivaren för att kunna behålla britten. Förutsättningarna för anställningen har därmed förändrats väsentligt.

Om briterernas ansökningar om uppehållstillstånd för arbete ska betraktas som förlängningsansökningar blir frågan om försäkringar särskilt problematiskt efter som inte alla uteblivna kompletterande kollektivavtalade försäkringar kan tecknas retroaktivt. Bristfälligt försäkringsskydd riskerar leda till återkallade uppehållstillstånd för arbete och personerna måste lämna landet.

Följder på andra områden

Rörande effekter för brittiska medborgare boende i Sverige och som studerar efterfrågar Svenskt Näringsliv att regeringen eller de ansvariga myndigheterna i förväg tydliggör vad förändringarna innebär avseende studiestöd. I andra hand bör regeringen och berörda myndigheter ha hög beredskap för att lämna sådana tydliggöranden så snart som möjligt efter ett eventuellt avtalslöst brexit.

Bevis om undantag från kravet på uppehållstillstånd

Svenskt Näringsliv anser att ett bevis på undantag från kravet på uppehållstillstånd även borde kunna utfärdas för tredjelandsmedborgare vars giltighetstid för sitt uppehållstillstånd för arbete har löpt och som väntar på besked om förlängning.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Peter Jeppsson