

Ministeren

Udlændinge- og Integrationsudvalget
Folketinget
Christiansborg
1240 København K



Udlændinge- og Integrationsministeriet

Udlændinge- og Integrationsudvalget har den 6. marts 2018 stillet følgende spørgsmål nr. 474 (alm. del) efter ønske fra Nikolaj Villumsen (EL) til udlændinge- og integrationsministeren, som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 474:

Vil ministeren i forlængelse af svaret på spørgsmål nr. 286 (UUI alm. del) og bilag 96 (UUI alm. del) redegøre nærmere for, i hvilke situationer udlændingelovens paragraf 9 a, stk. 2, nr. 11, kan indebære ulovlig forskelsbehandling?

Svar:

Det følger af reglen om opholdstilladelse på baggrund af arbejdsmarkedstilknytning (udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 11) bl.a., at visse udlændinge efter ansøgning kan få opholdstilladelse, hvis deres hidtidige opholdstilladelse nægtes forlænget, og de er i et fast ansættelsesforhold af længere varighed eller gennem en længere periode har drevet selvstændig erhvervsvirksomhed, og beskæftigelsesmæssige eller erhvervs-mæssige hensyn taler derfor. Bestemmelsen omfatter bl.a. udlændinge, der har haft opholdstilladelse efter § 7, stk. 1 eller 2 (om konventionsstatus og beskyttelsesstatus), og som får deres opholdstilladelse nægtet forlænget. Bestemmelsen omfatter derimod ikke udlændinge, der har haft opholdstilladelse efter § 7, stk. 3 (om midlertidig beskyttelsesstatus) eller § 9 b (om humanitær opholdstilladelse), og som får deres opholdstilladelse nægtet forlænget.

Ved et fast ansættelsesforhold af længere varighed skal som udgangspunkt forstås et ansættelsesforhold af mindst 2 års uafbrudt varighed hos samme arbejdsgiver. Alle typer af ansættelse er omfattet, dvs. også ufaglærte ansættelsesforhold uanset lønniveau. Formålet med bestemmelsen er bl.a. at tilgodese erhvervslivets behov for at kunne fastholde udenlandsk arbejdskraft.

Artikel 14 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK) indeholder et diskriminationsforbud, hvorefter nydelsen af de i konventionen anerkendte rettigheder og friheder skal sikres uden forskel på grund af køn, race, farve, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, national eller social oprindelse, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel eller ethvert andet forhold.

26. marts 2018

International rekruttering
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Tel. 6198 4000
Mail uim@uim.dk
Web www.uim.dk

CVR-nr. 36977191

Sags nr. 2018 - 4195
Akt-id 388353

Anvendelsesområdet for EMRK artikel 14 er begrænset derved, at bestemmelsen er accessorisk til konventionens øvrige bestemmelser. Det betyder, at bestemmelsen kun kan anvendes sammen med én eller flere af disse bestemmelser. Heri ligger ikke et krav om, at en sådan rettighed skal være krænket, men derimod alene et krav om, at den foreliggende situation skal ligge inden for rettighedens anvendelsesområde («ambit«).

Hvis den foreliggende situation ligger inden for en anden bestemmelses anvendelsesområde, indeholder artikel 14 et forbud mod usaglig forskelsbehandling. Efter Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis indebærer dette, at personer i sammenlignelige situationer som udgangspunkt skal behandles ens, og at forskelsbehandling kun er berettiget, hvis den har et legitimt formål og samtidig står i et rimeligt forhold til dette formål.

Udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 11, giver som nævnt bl.a. mulighed for, at visse udlændinge efter ansøgning kan få opholdstilladelse, hvis deres hidtidige opholdstilladelse nægtes forlænget, og de er i et fast ansættelsesforhold af længere varighed eller gennem en længere periode har drevet selvstændig erhvervsvirksomhed, og beskæftigelsesmæssige eller erhvervs-mæssige hensyn taler derfor. Som nævnt skal der som udgangspunkt være tale om et ansættelsesforhold af mindst 2 års uafbrudt varighed hos samme arbejdsgiver, eller at udlændingen har drevet samme virksomhed uafbrudt gennem mindst 2 år.

De udlændinge, som bestemmelsen er relevant for, vil således have opholdt sig i Danmark i mindst 2 år. Disse udlændinge vil som udgangspunkt have etableret et privatliv her i landet, ligesom de vil kunne have et familieliv. Spørgsmålet om, hvorvidt de kan få en opholdstilladelse og dermed få lov til at blive her i landet, falder derfor efter Udlændinge- og Integrationsministeriets opfattelse inden for anvendelsesområdet af EMRK artikel 8 om retten til respekt for bl.a. privat- og familieliv.

Det er endvidere Udlændinge- og Integrationsministeriets vurdering, at gruppen af udlændinge, der har haft midlertidig opholdstilladelse efter bl.a. udlændingelovens § 7, stk. 3, eller § 9 b, men har fået den nægtet forlænget, er i en sammenlignelig situation med gruppen af udlændinge, der har haft opholdstilladelse efter udlændingelovens § 7, stk. 1 eller 2, og som også har fået opholdstilladelsen nægtet forlænget, i forhold til muligheden for opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 11, som følge af et ansættelsesforhold eller selvstændig virksomhed. De to grupper af udlændinge vil således begge have fået deres oprindelige opholdstilladelse nægtet forlænget og vil begge have været i et ansættelsesforhold eller have haft selvstændighed erhvervsvirksomhed i mindst 2 år. I en sådan situation kan det forhold, at den oprindelige – men altså nu ikke forlængede – opholdstilladelse for den ene gruppes vedkommende var meddelt med henblik på midlertidigt ophold, mens den for den anden gruppes vedkommende var meddelt med mulighed for varigt ophold, efter Udlændinge- og Integrationsmini-

steriets opfattelse ikke føre til, at de to grupper ikke må anses for at være i en sammenlignelig situation.

En forskelsbehandling af de to grupper vil derfor kun være berettiget efter EMRK artikel 14 sammenholdt med artikel 8, hvis den har et legitimt formål og samtidig står i et rimeligt forhold til dette formål. Det er i den forbindelse Udlændinge- og Integrationsministeriets opfattelse, at de beskæftigelsesmæssige hensyn, der ligger til grund for udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 11, ikke kan begrunde forskelsbehandlingen.

På den baggrund skal udlændinge, der har haft midlertidig opholdstilladelse efter bl.a. udlændingelovens § 7, stk. 3, og § 9 b i overensstemmelse med EMRK artikel 14, jf. artikel 8, ligestilles med udlændinge, der har haft opholdstilladelse efter udlændingelovens § 7, stk. 1 og 2, i forhold til muligheden for på grundlag af arbejdsmarkedstilknytning at opnå opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 11.

Da den gældende bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 11, ikke giver hjemmel hertil, giver Udlændingestyrelsen i dag opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 c, stk. 1, om ganske særlige grunde, til udlændinge, der har haft midlertidig opholdstilladelse efter bl.a. udlændingelovens § 7, stk. 3, eller § 9 b, hvis et afslag på ansøgning om opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 11, vil indebære ulovlig forskelsbehandling.

Som det fremgår af mit brev af 21. februar 2018 til udvalget (2017-18, UUI alm.del bilag 96), er der fundet en sag, hvor der i 2017 er givet afslag på opholdstilladelse med henvisning til, at udlændingen har fået nægtet forlænget en opholdstilladelse givet med henblik på midlertidigt ophold, uden at det er undersøgt, om betingelserne i øvrigt var opfyldt. Det fremgår endvidere af mit brev, at der vil blive foretaget en manuel gennemgang af relevante afslag givet i perioden 2003 til 2017 med henblik på at undersøge, om der er sket ulovlig forskelsbehandling i disse.

Der henvises i den forbindelse til mine svar på spørgsmål nr. 478 og 479 (UUI alm.del).

Inger Støjberg

/

Anne Thorsen