

holds- og arbejdstilladelse efter omstændighederne blive inddraget.

Ansøgning om opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 5, kan indgives og behandles og i relevante tilfælde tillægges opsættende virkning, uanset om den pågældende udlænding opholder sig her i landet eller søger fra udlandet.

Samtidig med meddelelsen af opholdstilladelse meddeles den pågældende udlænding arbejdstilladelse, jf. udlændingelovens § 13.

Det bemærkes, at udlændingelovens § 10 om udelukkelse fra opholdstilladelse finder sædvanlig anvendelse ved behandlingen af ansøgninger om opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 5.

Opholdstilladelse efter de foreslåede bestemmelser i § 9 a, stk. 5, forudsættes generelt meddelt tidsbegrænset med henblik på midlertidigt ophold her i landet, jf. udlændingelovens § 11, stk. 1.

Opholdstilladelsen gives første gang for højst et år og kan forlænges for perioder på op til tre år. Opholdstilladelse til forskere, undervisere, funktionærer i ledende stillinger og specialister m.v. gives dog for første gang for op til tre år og kan forlænges for højst fire år ad gangen. I alle tilfælde gives opholdstilladelsen dog højst for kontraktperiodens varighed.

Det forhold, at opholdstilladelsen meddeles med henblik på midlertidigt ophold, indebærer, at forlængelse af tilladelsen alene kan ske, hvis betingelserne for meddelelse af opholdstilladelse fortsat er opfyldt.

I tilfælde, hvor udlændingen afskediges eller opsig sin ansættelse, er betingelserne for fortsat meddelelse af opholdstilladelse ikke længere til stede, og opholdstilladelsen vil derfor ikke blive forlænget. Er udlændingen efter afskedigelse eller opsigelse på ny arbejdssøgende, kan den pågældende opholde sig som arbejdssøgende her i landet i indtil seks måneder, jf. herved udlændingelovens § 2, stk. 1.

Indgår udlændingen og dennes arbejdsgiver efter opholdstilladelsens meddelelse aftale om, at arbejdstageren skal overgå til deltidsansættelse eller til væsentligt ringere løn- og ansættelsesvilkår, er betingelserne for meddelelse af opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 5, ligeledes ikke længere til stede. Opholdstilladelsen vil derfor heller ikke i sådanne tilfælde blive forlænget. Der vil endvidere ikke være grundlag for at forlænge opholdstilladelsen, hvis arbejdsgiveren på tidspunktet for opholdstilladelsens udløb er omfattet af strejke, lockout eller blokade, medmindre konflikten er hævet eller er kendt overenskomststridig eller på anden måde retsstridig. Tilsvarende gælder, hvis de øvrige betingelser

for meddelelse af opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 5, ikke længere er til stede på tidspunktet for opholdstilladelsen udløb.

Det bemærkes, at Udlændingestyrelsen i tilfælde af konkret mistanke om, at grundlaget for en meddelt opholdstilladelse var urigtigt eller ikke længere er til stede, vil kunne anmode den pågældende udlænding om at indsende lønsedler eller anden dokumentation for ansættelsen med henblik på derigennem at søge godtgjort, at ansættelsesforholdet fortsat består, og at lønsedlernes udvisende svarer til, hvad der var angivet i den ansøgning, på grundlag af hvilken opholdstilladelsen blev meddelt.

Er udlændingen efter nægtelse af forlængelse af opholdstilladelsen på ny arbejdssøgende, kan den pågældende opholde sig som arbejdssøgende her i landet i indtil seks måneder, jf. herved udlændingelovens § 2, stk. 1.

Efter udlændingelovens § 19, stk. 1, nr. 1, kan en tidsbegrænset opholdstilladelse inddrages, når grundlaget for opholdstilladelsen var urigtigt eller ikke længere er til stede. Det betyder, at de ovenfor nævnte forhold ligeledes efter omstændighederne vil kunne medføre inddragelse af opholdstilladelsen.

Det følger imidlertid af udlændingelovens § 19, stk. 6, at bestemmelsen i udlændingelovens § 26 finder tilsvarende anvendelse ved afgørelser om inddragelse. Efter udlændingelovens § 26, jf. § 19, stk. 6, skal der således ved afgørelser om inddragelse tages hensyn til, om inddragelsen må antages at virke særlig belastende bl.a. på grund af udlændingens tilknytning til det danske samfund og herboende personer.

Væsentlige ændringer i det faktiske grundlag, hvor på opholdstilladelsen er meddelt, f.eks. afskedigelse eller opsigelse af ansættelsen, væsentlige forringelser i løn- og ansættelsesvilkårene eller overgang til deltidsansættelse, må som hovedregel forventes at kunne medføre inddragelse af opholdstilladelsen.

Derimod vil den omstændighed, at den arbejdsgiver, hos hvem udlændingen arbejder, efter opholdstilladelsens meddelelse er blevet ramt af en faglig konflikt, ikke i sig selv kunne danne grundlag for en inddragelse, medmindre ganske særlige omstændigheder taler derfor. Sådanne ganske særlige omstændigheder vil f.eks. kunne foreligge, hvis konflikten indtræder meget kort tid efter, at opholdstilladelsen er meddelt, herunder navnlig hvis udlændingen og den herværende arbejdsgiver på tidspunktet for ansøgningens indgivelse var bekendt med, at en konflikt mod arbejdsgiveren var umiddelbart forestående.

Udlændingelovens § 19, stk. 2, om inddragelse af opholdstilladelse, når denne er opnået ved svig, eller