



Dato: 17. februar 2010

Redegørelse om opholdstilladelse efter beløbsordningen til IT-specialister ansat hos CSC

1. Indledning

Denne redegørelse er udarbejdet på baggrund af DR P1 Orienterings omtale af forholdene for indiske IT-specialister, der er ansat hos CSC, og som har opholdstilladelse efter beløbsordningen, og de opfølgende spørgsmål i Folketinget herom.

1.1. Omtale i DR P1 Orientering

Forholdene omkring indiske IT-specialister ansat hos CSC har været genstand for presseomtale i radioprogrammet Orientering på DR P1 henholdsvis den 8., 10. og 11. februar 2010.

Bl.a. følgende omstændigheder fremgår af udsendelserne:

- *at* de indiske IT-specialister, der er ansat hos CSC, aflønnes således, at der indgår løn udbetalt i Indien, dækning af boligudgifter i Danmark og diæter,
- *at* CSC i forbindelse med ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelser til indiske IT-specialister har oplyst en højere løn til Udlændingesservice end der rent faktisk afholdes.
- *at* CSC's lønberegning i forhold til de indiske IT-specialister tager udgangspunkt i hvor meget en dansk medarbejder, der aflønnes med en løn på 375.000 kr. årligt, ville have i nettoløn, og at denne nettoløn danner grundlag for beregning af den løn, som CSC aflønner de indiske medarbejdere med, dvs. en reelt set lavere løn til de indiske medarbejdere end til tilsvarende danske medarbejdere, fordi der ikke afregnes skat for lønnen til de indiske medarbejdere.
- *at* CSC i nogle kontrakter med de indiske IT-specialister har oplyst, at diæterne udgjorde 550 kr. pr. døgn selvom, at de reelt kun fik udbetalt 285 kr. pr. døgn.
- *at* der blandt de indiske medarbejdere er en modvilje mod at blive udstationeret til at arbejde i Danmark under de gældende kontraktvilkår.

Omkring de overenskomstmæssige forhold fremgår det af udsendelsen den 11. februar 2010, at CSC har oplyst:

- *at* CSC nu finder, at 20 af pt. 25 indiske IT-specialister udfører arbejdsopgaver af en sådan karakter, at de skal aflønnes efter dansk overenskomst, da de ikke er på et uddannelsesophold (knowledge transfer).



- at fagforeningen PROSA vurderer, at CSC har flere end 20 indiske IT-specialister, der pt. udfører sådanne arbejdsopgaver for CSC i Danmark, og at PROSA antager at antallet er 60 – 80 personer.

1.2. Samråds- og udvalgsspørgsmål

Der er stillet følgende samrådsspørgsmål til integrationsministeren den 11. februar 2010 (UUI alm. del.):

Spørgsmål D

Ministeren bedes redegøre for, hvad hun vil gøre for at sætte en stopper for virksomheder, der ansætter udlændinge under beløbsordningen og aflønner dem med et mindre beløb end 375.000 kroner om året, idet man henviser til, at de udenlandske lønmodtagere ikke betaler skat i Danmark.

Spørgsmål E

Ministeren bedes redegøre for, om hun mener, at det i forbindelse med vedtagelsen af de gældende regler for udlændinges ophold i Danmark under den såkaldte beløbsordning har været lovgivernes hensigt, at arbejdsgivere skal kunne ansætte udlændinge for en såkaldt nettoløn, der er mindre end 375.000 kr. årligt med henvisning til, at de udenlandske lønmodtagere skal betale mindre end danske lønmodtagere eller slet intet i skat, således at arbejdsgiveren kan købe udenlandsk arbejdskraft til en pris, der er langt mindre end 375.000 kroner og hermed udøve social dumping over for danske lønmodtagere.

Spørgsmål F

Ministeren bedes redegøre for, hvem der har ansvaret for at kontrollere, om der sker misbrug af beløbsordningen med henblik på at skaffe opholdstilladelser til udlændinge, der ikke ansættes med en løn på de fastsatte mindst 375.000 kr. om året, og endvidere oplyse, hvorledes denne kontrol udføres, og hvor mange eksempler på misbrug der har fundet ind til nu.

Spørgsmål G

Ministeren bedes oplyse, hvad sanktionerne er for henholdsvis udlænding og arbejdsgiver i forbindelse med misbrug af beløbsordningen, som går ud på at skaffe opholdstilladelser til udlændinge, der ikke ansættes i et jobtilbud med en løn på de fastsatte mindst 375.000 kr. om året.

Spørgsmål H

Hvad mener ministeren om at indføre en regel, der siger, at foruden efterbetaling af den løn, der måtte ligge under de fastsatte mindst 375.000 kr. årligt, skal en underbetalende arbejdsgiver, der har ansat en udlænding under beløbsordningen, betale en bøde til staten, der svarer til tre gange det beløb, som underbetalingen bestod i?

Spørgsmål I

Hvilke initiativer vil ministeren tage for at forøge myndighedernes, fagforeningernes og den udenlandske lønmodtagers muligheder for at kontrollere og undgå, at der ikke finder misbrug af beløbsordningen sted?

Der er stillet følgende udvalgsspørgsmål til integrationsministeren den 12. februar 2010 (UUI alm. del.):

Spørgsmål 140

Ministeren bedes i forhold til den såkaldte beløbsordning redegøre for, hvilke elementer der kan indregnes, og med hvilken vægt de kan indregnes i beregningen af de 375.000 kr., som



er bundgrænsen for aflønning af medarbejdere, som ansættes under ordningen.

Spørgsmål 141

Ministeren bedes redegøre for, hvordan Udlændingeservice fører kontrol med, om virksomheder, der ansøger om at ansætte medarbejdere under beløbsordningen, foretager lønberegningerne på den rigtige måde. Herunder bedes ministeren af- eller bekræfte, at det er fast praksis, at Udlændingeservice modtager trykte kopier af ansættelseskontrakter.

Spørgsmål 142

Ministeren bedes redegøre for, om Udlændingeservice har grebet ind over for danske virksomheder, der har misbrugt beløbsordningen, herunder hvilke sanktioner, der er anvendt.

Spørgsmål 143

Ministeren bedes vurdere, om det er rimeligt, at beløbsordningen giver mulighed for at ansætte udenlandsk arbejdskraft til bruttolønninger på 3.000 – 5.000 kr. Herunder bedes ministeren vurdere, om det kan forringe danske lønmodtageres mulighed for at komme i betragtning til de pågældende job.

Spørgsmål 144

Ministeren bedes afklare sin holdning til, at danske virksomheder i forbindelse med den såkaldte beløbsordning anvender beregningsmetoder, som betyder, at udenlandske ansatte ansættes til meget lave faktiske lønninger, samtidig med at forskellen op til de lovpligtige 375.000 kr. udlignes med bl.a. indkomsterstattende beløb som leje af bolig.

Spørgsmål 145

Ministeren bedes i forhold til den såkaldte beløbsordning vurdere, om den beregningsmetode, som ligger til grund for beløbsgrænsen på 375.000 kr. bør ændres, så den fremover kun må beregnes på baggrund af faktisk bruttoløn.

1.3. Overordnet om udviklingen på området

1.3.1. Regelgrundlaget

Den lovgivningsmæssige ramme omkring opholds- og arbejdstilladelser til IT-specialister og andre højt kvalificerede udenlandske arbejdstagere, har udviklet sig mod en stadig mere forenklet og smidig ansøgningsprocedure, der giver en præcis forventning om hurtig sagsbehandling.

Udviklingen er således gået fra en procedure, hvor Udlændingeservice i de enkelte sager bl.a. skulle foretage en høring over, om der var tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Derefter blev ordningen med positivlisten etableret, hvorefter Udlændingeservice bl.a. ikke længere skulle foretage en høring over, om der var tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår, men hvor ansøgerens uddannelsesmæssige kvalifikationer var det bærende element for at kunne omfattes af ordningen.

Ved etablering af 450.000 kr.-reglen, som senere blev sænket til 375.000 kr., blev regelsættet med denne såkaldte beløbsordning gjort væsentlig smidigere med henblik på at sikre en hurtig sagsbehandling.

Samtidig med denne ændring blev der etableret en jobskifteordning for at smidiggøre arbejdstagerens mulighed for at skifte job under opholdet her i landet. Her-



ved kan en arbejdstager således skifte job og påbegynde arbejdet under forudsætning af, at der senest på den første arbejdsdag er indgivet en ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af den nye stilling, dvs. uden Udlændingeservices mellemkomst før jobskiftet er en realitet.

En nærmere beskrivelse af regelgrundlaget findes i afsnit 2 og 3.

Som det fremgår af afsnit 3.3 om Udlændingeservices korrespondance med CSC vedrørende 375.000 kr.-reglen, har Udlændingeservice over for CSC i august 2008 oplyst, at det er en betingelse for meddelelse af opholdstilladelse efter beløbsordningen, at den enkelte medarbejder oppebærer mindst 375.000 kr. i årlig bruttoløn, og at styrelsen har behov for individuelle oplysninger om den enkelte medarbejders ansættelsesforhold, herunder oplysninger om bruttoløn, for at kunne behandle en ansøgning. Derudover præciserede styrelsen, at løn- og ansættelsesvilkår skal være sædvanlige efter danske forhold.

Det fremgår ligeledes af afsnittet om korrespondancen, at CSC i en række konkrete sager udtrykkeligt har erklæret – under strafansvar – over for Udlændingeservice, at de pågældende arbejdstagere ville blive aflønnet med en årlig bruttoløn på mindst 375.000 kr.

1.3.2. Ny kontrolstrategi

Den smidige og hurtige ansøgningsprocedure for IT-specialister og andre højt kvalificerede udenlandske arbejdstagere, der kan omfattes af disse ordninger, følges op med en målrettet kontrolindsats imod eventuel misbrug af reglerne.

Udlændingeservices kontrolindsats vedrørende beløbsordningen er beskrevet i afsnit 4, herunder om etablering af et tættere kontrolsamarbejde med SKAT i afsnit 4.2.3.

Kontrolindsatsen omfatter en løbende stikprøvekontrol, hvor der udtages et tilfældigt antal sager, og vilkårskontroller, der er sager, hvor Udlændingeservice i forbindelse med sagsbehandlingen har vurderet, at der kan være grundlag for efterfølgende kontrol af, hvorvidt betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes.

I 2009 blev 100 sager vedrørende arbejdstagere med opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen udtaget til stikprøvekontrol, herunder en sag, hvor arbejdsgiveren var CSC. Som det fremgår af afsnit 4.2.1.1. er der ikke indberettet lønindkomst til SKAT for pågældende arbejdstager og CSC har oplyst, at de ved en fejl har oplyst en forkert diætsats på 550 kr. pr. døgn i ansættelseskontrakten, og at de reelt kun har udbetalt 285 kr. pr. døgn, idet det er den korrekte sats, når arbejdsgiveren stiller bolig til rådighed for arbejdstageren. Kontrollen af sagen er ikke afsluttet.



[Redacted text block]

Udlændingeservice foreslår i den forbindelse særlige kontroltiltag, evt. i form af indhentelse af revisorerklæringer fra arbejdsgivere, hvis medarbejdere med opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen aflønnes med andre lønelementer end sædvanlig udbetalt løn, der er skattepligtig i Danmark, herunder fx diæter, fri bolig eller løn udbetalt i udlandet.

Udlændingeservice finder, som det fremgår af afsnit 4.4, at der – på baggrund af de aktuelle forhold vedrørende CSC – er behov for at iværksætte yderligere kontroltiltag i sager, hvor der er meddelt opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen.

Udlændingeservice foreslår en model, hvorefter der i disse sager iværksættes en helt særlig efterfølgende kontrolindsats, fx således at hver 20. sag udtages til kontrol 6 måneder efter meddelelse af tilladelsen. Kontrollen kan omfatte anmodning til arbejdsgiveren om dokumentation for aflønning mv., og såfremt bruttolønnen består af flere løndele, herunder fx løn udbetalt i udlandet, eventuelt en anmodning til arbejdsgiveren om en erklæring fra en statsautoriseret revisor om de løn- og skattemæssige forhold. Desuden kan kontrollen omfatte en undersøgelse af de skattemæssige forhold, og eventuelt samtaler med de pågældende arbejdstagere.

2. Retsgrundlag og praksis vedr. positivlisten og 450.000 kr.-reglen

2.1. Positivlisten

Positivlisteordningen er en særlig hurtig og smidig procedure, der gælder for udlændinge, der søger om opholdstilladelse i Danmark med henblik på at arbejde inden for beskæftigelsesområder, hvor der i Danmark generelt er mangel på særlig kvalificeret arbejdskraft.

For at smidiggøre og effektivisere sagsbehandlingen er der udarbejdet en positivliste over de beskæftigelsesområder, hvor der er mangel på særlig kvalificeret



arbejdskraft. På positivlisten, som løbende revideres, er blandt andet anført ingeniører, IT-konsulenter, læger og sygeplejersker. Det er en betingelse, at udlændingen opfylder det uddannelsesmæssige niveau, som er anført på positivlisten, og at løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige efter danske forhold.

Før 450.000 kr.- og 375.000 kr.-reglen blev indført, var positivlisteordningen den relevante ordning for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse til visse udenlandske IT-medarbejdere. Denne ordning – der fortsat er gældende – stiller ikke krav om en honorering, der ligger ud over sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

2.2. Indførelsen af 450.000 kr.-reglen

Ved lov nr. 379 af 25. april 2007, der trådte i kraft den 1. maj 2007, indførtes en bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, hvorefter der kan gives opholdstilladelse til en udlænding, hvis ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 450.000 kr.

Af lovforslag nr. L 93, fremsat 29. november 2006, fremgår følgende vedrørende beløbsberegningen:

”I vurderingen af, om betingelsen om en årlig aflønning på mindst 450.000 kr. er opfyldt, kan indgå både løn udbetalt i Danmark og løn udbetalt i udlændingens hjemland (ved udstationering). Der medregnes alene indkomst, som er skattepligtig i Danmark, eller for så vidt angår indtægt udbetalt i udlandet, indkomst som ville være skattepligtig i Danmark. Løn udbetalt i form af f.eks. kost, logi, diæter m.v. indgår således i vurderingen. Det er dog en forudsætning, at der er proportionalitet mellem den udbetalte løn og løn i form af f.eks. bolig, transport, telefon m.v. Som udgangspunkt skal mere end halvdelen af lønnen udgøres af udbetalt løn.”

Det fremgår altså af forarbejderne, at der i vurderingen af, om betingelsen om en årlig aflønning på mindst 450.000 kr. er opfyldt, kan indgå både løn udbetalt i Danmark og løn udbetalt i udlændingens hjemland. Dette fremgår tillige af integrationsministerens besvarelse af spørgsmål nr. 5 (ad L 93), stillet den 7. februar 2007. Løn udbetalt i form af f.eks. kost, logi, diæter m.v. indgår endvidere i vurderingen. Det er dog en forudsætning, at der er proportionalitet mellem den udbetalte løn og løn i form af f.eks. bolig, transport, telefon m.v. Som udgangspunkt skal mere end halvdelen af lønnen udgøres af udbetalt løn.

Opholdstilladelse efter 450.000 kr.-reglen meddeltes for 1 år ad gangen, og i bemærkningerne til lovforslaget er det anført, at Udlændingeservice i forbindelse med en eventuel ansøgning om forlængelse af en opholdstilladelse hos skattemyndighederne vil kontrollere, at udlændingen i det forløbne år har oppebåret en løn på mindst 450.000 kr.

Det fremgår endvidere af bemærkningerne til lovforslaget, at Udlændingeservice i samarbejde med Integrationsministeriets Kontrol- og Analyseenhed stikprøvevis



hos skattemyndighederne skal kontrollere, om der i konkrete ansættelsesforhold udbetales den løn, der er grundlaget for opholdstilladelsen, ligesom Udlændingeservice skal foretage kontrol, hvis karakteren og varigheden af en konkret ansættelse giver anledning hertil.

2.3. Praksis efter 450.000 kr.-reglen

450.000 kr.-reglen blev administreret i overensstemmelse med bemærkningerne til lovforslaget, således at Udlændingeservice ved modtagelse af ansøgninger efter bestemmelsen foretog vurderinger af, om ansøgerne var tilbudt beskæftigelse til en bruttoløn på minimum 450.000 kr. Udlændingeservice foretog vurderingerne på baggrund af de fremlagte ansættelseskontrakter.

Det var en betingelse, at løn- og ansættelsesvilkårene i de enkelte sager var sædvanlige efter danske forhold. Som udgangspunkt blev der meddelt opholds- og arbejdstilladelse uden forudgående høring af de regionale beskæftigelsesråd m.v., medmindre der var tvivl om, hvorvidt der var tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

450.000 kr.-reglen blev administreret således, at indbetalinger til en arbejdsmarkedspension ikke medregnedes ved opgørelse af lønindkomsten. Var udlændingen i et ansættelsesforhold uden arbejdsmarkedspension, indgik den samlede løn i opgørelsen af udlændingens lønindkomst, uanset om udlændingen i henhold til en privat pensionsaftale indbetalte en del af lønnen til en pension.

Udlændingeservice meddelte opholdstilladelse efter 450.000 kr.-reglen i forholdsvis få sager. De fleste opholdstilladelser til IT-specialister blev givet efter positivlisten.

2.4. Korrespondance med CSC vedrørende lønberegning

CSC rettede i december 2007 henvendelse til Udlændingeservice med henblik på en drøftelse af, hvorledes medarbejdere, som skulle indstationeres fra koncernens afdelinger udenfor EU til CSC Danmark, lovligt kunne opholde sig og arbejde her i landet.

CSC oplyste i den forbindelse, at de vil sikre, at medarbejderne opnår en løn, som svarer til det, en dansk medarbejder med samme uddannelsesbaggrund og anciennitet oppebærer. CSC oplyste i øvrigt, at den sædvanlige løn svarer til månedligt ca. 30.200 kr. brutto/18.450 kr. netto med fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag for en nyuddannet dansk medarbejder.

CSC ønskede oplyst, om aflønningen af udenlandske medarbejdere i stedet for en bruttoaflønning på ca. 30.200 kr. månedligt kan ske i form af en ordning, hvor der sker aflønning dels fra hjemlandet dels i form af et udstationeringsbeløb, samlet et



netto beløb på 17.000 kr., hvortil kom arbejdsgiver betalt husleje og betaling af el, varme og vand. Det blev samtidig oplyst, at arbejdsgiveren dækker medarbejderens danske skatteforpligtelse, således at der er tale om en reel nettoløn til medarbejderen.

CSC oplyste, at de udenlandske medarbejdere ikke ansættes på dansk overenskomst, da de fortsat bevarer deres ansættelse på koncernens afdeling i hjemlandet, og dermed ikke er ansat i en dansk virksomhed.

Udlændingesservice bekræftede i januar 2008 over for CSC, at en aflønning som beskrevet ovenfor kunne danne grundlag for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse, idet det vurderes, at der er tale om en lønpakke, som anses for svarende til danske løn- og ansættelsesvilkår. Udlændingesservice præciserede, at der herved var lagt vægt på, at den ansatte havde fri bolig under opholdet i Danmark.

De fleste opholds- og arbejdstilladelser til medarbejdere hos CSC blev på daværende tidspunkt meddelt efter ordningen for IT-specialister på positivlisten.

Korrespondancen mellem CSC og Udlændingesservice vedlægges.

CSC oplyste i maj 2008 over for Udlændingesservice, at der af hensyn til oplæring af medarbejdere fra Indien kunne forventes 100-150 medarbejdere til Danmark på årsbasis, og at de pågældende typisk vil være i Danmark i 3-12 måneder.

CSC oplyste endvidere i maj måned 2008, at der generelt i ansøgningerne om opholds- og arbejdstilladelse til indstationerede medarbejdere er tale om, at medarbejderen aflønnes med en nettoløn fra Indien, en nettoløn i Danmark, som udbetales i form af diæter, samt at bolig- og forbrugsudgifter afholdes af CSC.

Udlændingesservice bemærkede hertil i maj 2008, at styrelsen skal have oplyst de konkrete løn- og ansættelsesvilkår for hver enkelt ansøger individuelt i forbindelse med pågældendes ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse her i landet.

3. Retsgrundlag og praksis vedr. 375.000 kr.-reglen

3.1. Indførelsen af 375.000 kr.-reglen

Ved lov nr. 486 af 17. juni 2008, der trådte i kraft den 1. juli 2008, blev beløbsordningen liberaliseret som led i regeringens jobplan fra januar 2008. Jobplanen havde til formål at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft fra udlandet, idet der på daværende tidspunkt var en akut mangel på arbejdskraft i mange brancher. Liberaliseringen bestod først og fremmest i, at beløbsgrænsen på 450.000 kr. blev nedsat til 375.000 kr. Ændringen blev gennemført ved, at beløbsgrænsen blev taget ud af udlændingeloven og erstattet af en bestemmelse, hvorefter ministeren i udlændingebekendtgørelsen kan fastsætte et mindstebeløb for årlige aflønning. Hermed øgedes ordningens fleksibilitet, således at beløbsgrænsen ved konjunkturændrin-



ger og ændringer i efterspørgslen på arbejdskraft i øvrigt på ny kunne ændres af ministeren efter drøftelse med partierne bag jobplanen.

Af lovforslag nr. L 132, fremsat 27. marts 2008, fremgår følgende vedrørende beløbsberegningen:

”Opgørelsen af, om betingelsen om en årlig aflønning på mindst 375.000 kr., er opfyldt, skal i hovedtræk foretages efter de samme principper, som gælder i dag.”

Det fremgår dog af bemærkningerne til lovforslaget, at praksis for beregning af lønindkomst blev ændret for så vidt angår arbejdsmarkedspensioner, således at adgangen til ophold i Danmark efter den foreslåede beløbsordning blev lige for alle, uanset om arbejdsmarkedspension indgår som en del af lønnen. Det betyder, at eventuelle indbetalinger til en arbejdsmarkedspension medregnes ved opgørelse af den enkelte udlændings lønindkomst.

3.2. Praksis efter 375.000 kr.-reglen

Praksis efter 450.000 kr.-reglen blev videreført med 375.000 kr.-reglen, dog således at indbetalinger til arbejdsmarkedspension medregnes ved opgørelsen af lønindkomsten.

I forbindelse med sagsbehandlingen vurderer Udlændingesservice således, om ansøgerne er tilbudt beskæftigelse til en bruttoløn på minimum 375.000 kr. Udlændingesservice foretager vurderingerne på baggrund af de fremlagte ansættelseskontrakter og anden fremlagt dokumentation.

Ved beregningen medregnes indkomst, som er skattepligtig i Danmark, eller for så vidt angår indtægt udbetalt i udlandet, indkomst som ville være skattepligtig i Danmark. Løn udbetalt i form af f.eks. kost, logi, diæter m.v. indgår i vurderingen. Det er en forudsætning, at der er proportionalitet mellem den udbetalte løn og løn i form af f.eks. bolig, transport, telefon m.v. Som udgangspunkt skal mere end halvdelen af lønnen udgøres af udbetalt løn.

Det er en forudsætning, at såfremt der i beregningen af opgørelsen af bruttolønnen indgår arbejdsgiverbetalt skat, at der rent faktisk betales skat, dvs. at der er tale om skattepligtig indkomst og at skatten afregnes. Der er i lovforarbejderne ikke et sikkert grundlag for, at der i bruttolønsberegningen kan indgå et fiktivt beløb, der skulle være betalt i skat, såfremt en ikke skattepligtig ydelse var skattepligtig.

Det er en betingelse, at løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige efter danske forhold. Som udgangspunkt giver Udlændingesservice opholds- og arbejdstilladelse uden forudgående høring af de regionale beskæftigelsesråd m.v.

3.3. Korrespondance med CSC vedrørende 375.000 kr.-reglen



Den 11. juli 2008 rettede CSC Danmark A/S henvendelse til Udlændingeservice og forespurgte til anvendelse af beløbsordningen i CSC's sager.

CSC oplyste i e-mailen, at CSC arbejder med en nettølønsordning, og at CSC var af den opfattelse, at en nettoløn på ca. 226.000 kr. svarede til en bruttoløn på 375.000 kr.

Derudover oplyste CSC, at deres medarbejdere – udover en fast basisløn – modtog en nettogodtgørelse på 198.000 kr. årligt. CSC oplyste, at virksomheden afholdt udgifterne til medarbejdernes danske skat og endvidere afholdt udgifter til bolig, forbrug, telefon m.v. CSC bad på den baggrund Udlændingeservice bekræfte, at medarbejdere med sådanne løn og ansættelsesvilkår kunne opnå opholdstilladelse efter beløbsordningen, såfremt nettobasislønnen svarede til mindst 2.337 kr. pr. måned med tillæg af godtgørelsen på 16.500 kr. pr. måned (2.337 kr. + 16.500 x 12 = ca. 226.000).

Ved e-mail af 7. august 2008 besvarede Udlændingeservice CSC's henvendelse af 11. juli 2008. Udlændingeservice skrev følgende til CSC om opholdstilladelse efter beløbsordningen:

"For at en ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse her i landet evt. kan omfattes af beløbsordningen, skal vi bl.a. bruge oplysninger om ansættelsesforhold, herunder hvilken bruttoløn den enkelte medarbejder modtager. Den beregning, som CSC Danmark har fremsendt i de konkrete sager baseres på en nettoløn. Dette er desværre ikke tilstrækkeligt oplysende til at vi kan afgøre sagerne. Til brug for behandling af sagerne fra CSC Danmark, som evt. kan omfattes af beløbsordningen, skal vi derfor anmode om at modtage supplerende oplysninger om, hvilken bruttoløn de pågældende konsulenter får.

For at jeres konsulenter kan opnå opholds- og arbejdstilladelse i Danmark, skal løn- og ansættelsesvilkår i øvrigt være sædvanlige efter danske forhold"

Herudover oplyste Udlændingeservice CSC om reglerne om opholds- og arbejdstilladelse efter koncernordningen.

Ved e-mail af 12. august 2008 kvitterede CSC for modtagelsen af Udlændingeservices e-mail af 7. august 2008. CSC oplyste i den forbindelse, at virksomheden havde en række personer i "pipeline". CSC ønskede at få disse sager behandlet, også selv om CSC var opmærksom på, at den af CSC foreslåede formulering af kontrakterne ikke fremover kunne finde anvendelse. CSC bad om at blive underrettet om sagsbehandlingen og om besked, såfremt Udlændingeservice havde behov for yderligere oplysninger.

Udlændingeservice anmodede ved e-mail af 12. august 2008 CSC om supplerende oplysninger om, hvorvidt 23 navngivne ansøgere fik en bruttoløn på minimum 375.000 kr. Udlændingeservice oplyste, at løn- og ansættelsesvilkår i øvrigt skulle være sædvanlige, for at konsulenterne kunne opnå opholds- og arbejdstilladelse.



Med e-mail af 12. august 2008 fremsendte CSC et brev, hvor de 23 navngivne ansøgere var anført, og hvori det oplystes, at hver enkelt af disse oppebar en bruttoløn på mindst 375.000 kr. årligt. CSC oplyste endvidere, at løn- og ansættelsesvilkår for hver enkelt ansøger var sædvanlige efter danske forhold.

I e-mailen af 12. august 2008 oplyste CSC endvidere, at virksomheden var nødt til at anvende samme procedure for yderligere verserende ansøgninger, da det ville være forbundet med ”alt for store administrative omkostninger at skulle udarbejde nye kontrakter, sende/modtage fra Indien m.v.”.

Ved e-mail af 14. august 2008 anmodede Udlændingeservice CSC om supplerende oplysninger om, hvorvidt yderligere 6 navngivne ansøgere fik en bruttoløn på minimum 375.000 kr. Udlændingeservice oplyste, at løn- og ansættelsesvilkår i øvrigt skulle være sædvanlige, for at konsulenterne kunne opnå opholds- og arbejdstilladelse.

Med e-mail af 15. august 2008 fremsendte CSC et brev, hvori de 6 navngivne ansøgere var anført, og hvori det oplystes, at hver enkelt af disse oppebar en bruttoløn på mindst 375.000 kr. årligt. CSC oplyste endvidere, at løn- og ansættelsesvilkår for hver enkelt ansøger var sædvanlige efter danske forhold.

Udlændingeservice meddelte på baggrund af disse oplysninger fra CSC samt oplysningerne i de konkrete sager de 29 ansøgere opholds- og arbejdstilladelse. Der henvises for så vidt angår de konkrete sager i øvrigt til afsnit 4.3 nedenfor.

4. Kontrol

4.1. Kontrolindsatsen

Udlændingeservice udfører to typer kontrol i sager om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse. Den ene type er en løbende stikprøvekontrol, hvor der udtages et antal tilfældigt udvalgte sager. Den anden type er vilkårskontrol i de sager, hvor Udlændingeservice i forbindelse med sagsbehandlingen har vurderet, at der kan være grundlag for efterfølgende kontrol af, hvorvidt betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen bliver overholdt.

For at kunne foretage kontrol er det nødvendigt, at den pågældende udlænding er indrejst her i landet, påbegyndt arbejdet og har fået udbetalt min. 3 måneders løn, således at der er et grundlag for at kontrollere lønnen.



4.2. Løbende kontrolindsats

4.2.1. Stikprøvekontroller

Udlændingesservices løbende kontrolindsats på erhvervsområdet omfatter bl.a. stikprøvekontroller. I en stikprøvekontrol udvælges et tilfældigt antal repræsentative sager.

Udlændingesservice anmoder i de konkrete sager arbejdstageren om at indsende lønsedler for tre måneder. Desuden anmodes arbejdsgiveren om at indsende en bekræftelse på, om den pågældende fortsat er ansat hos virksomheden. Der kan blandt andet også – såfremt oplysningerne i den konkrete sag giver grundlag herfor – foretages kontroltjek hos SKAT om, hvorvidt der er indberettet lønindkomst.

Viser kontrollen, at betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen ikke er opfyldt, kan tilladelsen inddrages og ansøger og arbejdsgiver anmeldes for ulovligt arbejde.

I 2009 omfattede stikprøvekontrollen på erhvervsområdet blandt andet i størrelsesordenen 100 sager vedrørende arbejdstagere med opholdstilladelse efter beløbsordningen. Stikprøvekontrollerne blev iværksat i september 2009. Udlændingesservice er i færd med at opføre resultaterne af stikprøvekontrollen.

De foreløbige resultater viser følgende:

Af de 119 sager udtaget til stikprøvekontrol viste det sig i 21 tilfælde ved fremtagelse af sagen, at den ikke var relevant at kontrollere, herunder for størstedelen af sagernes vedkommende fordi pågældende var udrejst. Herudover er der tilfælde, hvor opholdstilladelsen er udløbet eller hvor manglende CPR oplysninger ikke muliggjorde kontrol. Derudover viste det sig i 7 tilfælde, at arbejdstageren trods manglende framelding i CPR ifølge arbejdsgiveren var udrejst.

I de resterende 91 sager, hvor stikprøvekontrollen blev gennemført, var resultatet:

- I 75 tilfælde var betingelserne fortsat opfyldt.
- I 1 tilfælde var resultatet, at betingelserne fortsat var opfyldt, men at sagen registreres med kontrolbehov (og fremtages til kontrol igen på et senere tidspunkt).
- I 15 tilfælde førte kontrollen til nærmere undersøgelse om eventuel inddragelse eller anden sagsbehandling. Disse undersøgelser er endnu ikke færdige.



4.2.1.1. Stikprøvekontroller i 2009, hvor CSC er arbejdsgiveren

Blandt de tilfældigt udtagne sager i forbindelse med stikprøvekontrollen i efteråret 2009 var der en enkelt sag, hvor arbejdsgiveren er CSC. Indtil videre har kontrollen vist, at CSC afholder udgifter til medarbejderens husleje, som anført i ansættelseskontrakten. Det fremgår således, at medarbejderens løn består af andre lønelementer end den af CSC i udlandet udbetalte løn, herunder udbetalte diæter og – som nævnt – boligudgifter.

Der vedlægges som eksempel en anonymiseret ansættelseskontrakt fra en vilkårlig sag fra 2009, hvor CSC er arbejdsgiver.

Udlændingesservice har desuden hørt SKAT, om der er indberettet lønindkomst i en af sagerne. SKAT har den 9. februar 2010 oplyst, at der ikke er indberettet lønindkomst i den pågældende sag. Udlændingesservice har endvidere den 5. februar 2010 anmodet CSC om at sende dokumentation for udbetaling af diæter.

CSC oplyste i den forbindelse den 5. februar 2010, at de i en række konkrete sager, herunder den omhandlede kontrolsag, var blevet opmærksomme på, at de i forbindelse med kontraktens udarbejdelse fejlagtigt har angivet den diætsats som deres udenlandske medarbejdere er berettiget til, når de *selv* skal afholde udgifter til logi i Danmark. I dette tilfælde er satsen 550 kr. pr. døgn. Idet CSC som udgangspunkt stiller bolig til rådighed for deres udenlandske medarbejdere, udgør diætsatsen alene 285 kr. pr. døgn.

CSC oplyste, at medarbejderen forud for sin udstationering i Danmark skriftligt er gjort opmærksom på diætsatserne og således ikke har haft en forventning om, at de faktiske forhold skulle afvige herfra.

Endelig oplyste CSC, at betingelserne for at anvende beløbsordningen fortsat er opfyldt ved anvendelse af diætsatsen på 285 kr. pr. døgn ikke alene i den konkrete kontrolsag, men for alle personer hvis kontrakter har angivet en højere diætsats.

CSC beklagede misinformationen og oplyste, at den sidste kontrakt, der angav den fejlagtige diætsats på 550 kr. pr. døgn, var udarbejdet den 27. maj 2009.

CSC har den 12. februar 2010 fremsendt dokumentation vedrørende de udbetalte diæter.

Den konkrete sag vil indgå i den samlede vurdering af, hvilke tiltag der eventuelt skal iværksættes over for CSC på baggrund af resultaterne af de igangsatte kontroller.

4.2.2. Vilkårskontroller på baggrund af konkrete omstændigheder

4.2.2.1. Første runde i 2009



I 41 sager vedrørende opholds- og arbejdstilladelser meddelt i perioden juli 2008 - februar 2009 gennemførte Udlændingeservice kontrol, fordi det i forbindelse med sagsbehandlingen var vurderet, at der kunne være grundlag for efterfølgende vilkårskontrol af, hvorvidt betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen rent faktisk blev overholdt.

Kontrollen blev gennemført i perioden juni-juli 2009. Det kontrolleredes, om betingelserne for opholdstilladelse fortsat var til stede på kontroltidspunktet.

Vurderingen blev foretaget via en skriftlig høring af såvel arbejdstager som arbejdsgiver. I de tilfælde hvor de modtagne svar gav anledning til en nærmere undersøgelse, blev der endvidere foretaget telefonisk høring af SKAT vedrørende lønindkomst. Der blev i 9 tilfælde foretaget høring af SKAT omkring lønindkomst. I 3 af tilfældene førte kontrollen til iværksættelse af inddragelsessag eller anden sagsbehandling.

Af de 41 sager udtaget til vilkårskontrol viste det sig i 14 tilfælde ved fremtagelse af sagen, at den ikke var relevant at kontrollere:

- Ny ansøgning under behandling (4 sager)
- Opholdstilladelsen var allerede bortfaldet (3 sager)
- Verserende inddragelsessagsbehandling (2 sager)
- Pågældende var udrejst (2 sager)
- Aldrig indrejst og opholdskort returneret (1 sag)
- Verserende partshøring (1 sag)
- Fejlopdatering af kontrolkode i udlændingeregistret (1 sag)

I de resterende 27 sager, hvor kontrollen blev gennemført, var resultatet af vilkårskontrollen:

- I 10 tilfælde var betingelserne fortsat opfyldt
- I 1 tilfælde var betingelserne fortsat opfyldt, men sagen blev opdateret til fremtagelse til kontrol på et senere tidspunkt
- I 16 tilfælde, heraf 14 tilfælde vedrørende beløbsordningen, førte kontrollen til iværksættelse af inddragelsessagsbehandling eller anden sagsbehandling. I hovedparten af disse 16 sager blev det konstateret, at arbejdstageren ikke fik den løn, som var oplyst i ansøgningskemaerne og ansættelseskontrakterne.

4.2.2.2. Anden runde i 2009



Sideløbende med stikprøvekontrollerne gennemførte Udlændingesservice i efteråret 2009 årets anden runde på erhvervsområdet med vilkårskontroller på baggrund af konkrete omstændigheder i sagerne, hvilket omfattede ca. 20 sager.

Hovedparten af sagerne vedrørte arbejdstagere med opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen.

Kontrollerne omfatter også her høring af arbejdstagere og arbejdsgivere vedrørende løn- og ansættelsesforhold. Der blev i flere tilfælde foretaget en høring af SKAT vedrørende lønindkomst. De konkrete kontroller blev afsluttet i december 2009.

Ingen af disse sager omfattede arbejdstagere, der havde CSC som arbejdsgiver.

Denne runde af kontrol på baggrund af konkrete omstændigheder blev gennemført i perioden september-december 2009. Kontrollen omfattede 19 sager vedrørende opholdstilladelse efter beløbsordningen, hvor der i perioden marts – maj 2009 var registreret et kontrolbehov.

Af de 19 sager, der var markeret til senere vilkårskontrol, viste det sig i 4 tilfælde, at den ikke var relevant at kontrollere:

- Opsagt efter 1 måned og ny ansøgning under behandling (1 sag)
- Ved kontrollens igangsættelse var der allerede en sagsbehandling i gang vedrørende pågældendes forhold. (1 sag)
- Pågældende var aldrig indrejst (1 sag)
- Projekt aflyst, inden pågældende fik sin tilladelse (1 sag)

I de resterende 15 sager, hvor kontrollen blev gennemført, var resultatet af stikprøvekontrollen:

- I 8 tilfælde var betingelserne fortsat opfyldt
- I 1 tilfælde var betingelserne fortsat opfyldt – men sagen blev markeret til kontrol på et senere tidspunkt
- I 6 tilfælde førte kontrollen til iværksættelse af inddragelsessagsbehandling eller anden sagsbehandling. I de 3 tilfælde var der tale om for lav løn i forhold til det oplyste i ansøgningsskema og ansættelseskontrakt. I 1 sag er tilladelsen blevet inddraget og de øvrige 5 inddragelsessager verserer fortsat.



4.2.3. Tættere kontrolsamarbejde mellem Udlændingeservice og SKAT

Udlændingeservice har taget kontakt til SKAT for et tættere samarbejde, der skal bidrage til at styrke kontrolindsatsen på området.

Udlændingeservice holdt den 19. januar 2010 et møde med SKAT med henblik på en nærmere afklaring af de skattemæssige aspekter i sager, hvor fx diæter og udgifter til husleje indgår som en del af den bruttoløn, der oplyses om i ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse og ansættelseskontrakten mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

Udlændingeservice og SKAT vil fortsætte en tæt dialog vedrørende problemstillingerne på området.

4.3. Særlig kontrolindsats vedrørende sager, hvor CSC er arbejdsgiver

Udlændingeservice har på baggrund af oplysninger om ansættelsesvilkårene i en række sager, hvor en arbejdstager er ansat hos CSC, iværksat en særlig kontrolindsats vedrørende sager, hvor CSC er arbejdsgiver.

Udlændingeservice modtog den 15. december 2009 en henvendelse fra PROSA angående CSC's aflønning af indiske IT-medarbejdere. I den forbindelse fremsendte de en anmeldelse om manglende betaling af aftalt løn i en konkret sag.

Som anført ovenfor under punkt 1.1. fremgår det af DR P1 Orientering i februar 2010, at der blandt arbejdstagerne er en modvilje mod at blive udstationeret til at arbejde i Danmark under de gældende kontraktvilkår.

Udlændingeservice har på den baggrund fundet grundlag for at iværksætte en særlig kontrolindsats vedrørende sager, hvor CSC er arbejdsgiver, med baggrund i de oplysninger om, at der er uoverensstemmelse mellem de kontrakter, der danner grundlag for opholds- og arbejdstilladelser og den reelle aflønning.

[Redacted text block]

Ifølge reglerne i CPR-loven skal personer, som flytter her til landet fra udlandet, registreres i CPR, når

- Vedkommende skal opholde sig i landet i over 3 måneder
- Vedkommende har erhvervet en bopæl eller et fast opholdssted her i landet
- Vedkommende har lovligt ophold her i landet



Tilflytningen skal meldes til tilflytningskommunen senest 5 dage efter, at vedkommende har et fast opholdssted.

Manglende overholdelse af tilmeldingspligten til CPR kan straffes med bøde.

[Redacted text block]

Som bilag til ansøgningsskemaerne i de enkelte sager var der i alle sagerne vedlagt et brev fra CSC til den ansatte, som bekræftede ansættelsesvilkårene under udstationeringen i Danmark.

Der var tale om midlertidige, tidsbegrænsede ansættelser fra en bestemt startdato til en bestemt slutdato. Det fremgik, at udstationeringerne ikke kunne forventes forlænget ud over den anførte slutdato.

Det fremgik desuden af ansættelsesbrevene, at såfremt firmaet ophævede ansættelsen, mens den pågældende var udstationeret, ville der blive betalt for en flybillet tilbage til hjemlandet samt for returnering af personlige ejendele.

Derudover var der ikke anført yderligere om afskedigelsesgrunde.

Udlændingeservice skal henlede opmærksomheden på, at arbejdsgivere ved underskrivelsen af ansøgningsskemaerne i de konkrete sager på tro og love, jf. udlændingelovens § 40, stk. 5, erklærede, at de i ansøgningsskemaerne afgivne oplysninger var korrekte.

Arbejdsgivere bliver vejledt dels om muligheden for ved afgivelse af falske oplysninger at blive dømt til at erstatte udgifter, som staten måtte have haft i den anledning, jf. udlændingelovens § 40, stk. 6, samt om muligheden for at ifalde strafansvar i form af bøde eller fængsel indtil 2 år efter udlændingelovens § 59, stk. 4, om den, som beskæftiger en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser, samt efter straffelovens § 161 om den, som til en offentlig myndighed afgiver en falsk erklæring på tro og love eller på lignende højtidelig måde, hvor sådan form er påbudt eller tilstedt.



Der kan endvidere være tale om straffeansvar efter straffelovens § 162 for afgivelse af urigtig erklæring til en offentlig myndighed. Strafferammen efter denne bestemmelse er bøde eller fængsel indtil fire måneder.

I alle 29 sager bekræftede CSC, jf. ovenfor afsnit 3.3 ovenfor, at hver enkelt af de 29 ansøgere ville få en bruttoløn på mindst 375.000 kr. årligt. CSC oplyste endvidere, at løn- og ansættelsesvilkår for hver enkelt ansøger var sædvanlige efter danske forhold.

[Redacted text block]

Udlændingesservice vil således vurdere, om der er behov for yderligere tiltag i forhold til de pågældende arbejdstagere eller arbejdsgiveren, CSC, herunder anmeldelse til politiet.

Særligt om de 20 ansatte, som CSC vil ansætte på overenskomstmæssige vilkår

Som tidligere anført under afsnit 1.1. oplyste CSC den 11. februar 2010 i DR-radioprogrammet Orientering, at virksomheden har beskæftiget 20 ansatte, som har arbejdet med fakturerbart arbejde og derfor burde have fået overenskomstmæssig løn. CSC oplyste, at virksomheden vil indgå aftale med de faglige organisationer for disse ansattes vedkommende.

Det er et vilkår for meddelelse af opholdstilladelse efter beløbsordningen, at den enkelte arbejdstager tilbydes sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

[Redacted text block]



[REDACTED]

Udlændingeservice vil orientere ministeriet, når kontrollen og den eventuelt efterfølgende sagsbehandling i de her omtalte konkrete sager er afsluttet.

4.4. Nye kontroltiltag vedr. sager efter beløbsordningen

Udlændingeservice finder, at de foreløbige resultater af de særlige kontrolindsatser i et antal CSC-sager viser, at der er behov for en tættere, målrettet kontrolindsats på området

Kontrolindsatsen bør blandt andet i videre omfang afdække, hvorvidt arbejdsgiverne overholder de erklæringer vedrørende løn- og ansættelsesvilkår, som de i forbindelse med ansøgningerne om opholds- og arbejdstilladelse har afgivet under strafansvar. I den forbindelse er der behov for at videreudvikle det samarbejde med SKAT om de skattemæssige forhold i sagerne, som Udlændingeservice har etableret, jf. afsnit 4.2.3.

En styrket kontrolindsats skal bidrage til at understøtte en fortsat smidig og effektiv ansøgningsprocedure efter beløbsordningen ved, at det i videre omfang kontrolleres, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelse rent faktisk overholdes.

Fremadrettet foreslår Udlændingeservice derfor en model, hvorefter Udlændingeservice i sager, der afgøres efter beløbsordningen, vil iværksætte en helt særlig efterfølgende kontrolindsats.

Udlændingeservice foreslår således, at Udlændingeservice fx udtager hver 20. sag, hvor der er givet opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen, til særlig kontrol 6 måneder efter meddelelse af tilladelsen. Udlændingeservice vil ved stikprøvekontrollen anmode arbejdsgiveren om dokumentation for de oplysninger om løn- og ansættelsesforhold, som ligger til grund for opholds- og arbejdstilladelsen. Såfremt bruttolønnen består af flere løndele, herunder løn udbetalt i udlandet, vil Udlændingeservice eventuelt anmode arbejdsgiveren om en erklæring fra en statsautoriseret revisor om de løn- og skattemæssige forhold med henblik på at konstatere, om arbejdsgiveren aflønner medarbejderen i henhold til grundlaget for opholds- og arbejdstilladelsen. Udlændingeservice vil endvidere om fornødent undersøge de skattemæssige forhold via SKAT. Udlændingeservice vil eventuelt som led i konkrete kontroller endvidere om fornødent – og muligt – afholde samtaler med arbejdstagerne. Såfremt forholdene i konkrete controlsager giver anledning hertil, vil Udlændingeservice indlede inddragelsessager og foretage anmeldelse af de ulovlige forhold til politiet.