

Udlændingesservice
Ryesgade 53
2100 København Ø

København den 8. oktober 2010

Vedrørende fortsat underbetaling

PROSA henvender sig igen, fordi det tilsyneladende fremgår i pressen og måske også hos Udlændingesservice, at CSC nu har overenskomstdækket de indere, som fortsat er i landet.

Vi vedlægger skrivelse af 11. maj fra PRSOA på CSC til CSC's ledelse, hvoraf det fremgår at aftaleforholdet slet ikke er på plads.

Ydermere kan vi tilføje at selv den betaling, som CSC har besluttet skulle være dækkende fortsat ikke betales. De indiske ansatte har ganske vist modtaget et brev, hvoraf det fremgår, at de med tilbagevirkende kraft vil få overenskomstmæssig løn, men pengene er blot på intet tidspunkt udbetalt. Ifølge tillægget til ansættelsesaftalen vil differencen mellem den oprindeligt aftalte løn og den overenskomstmæssige løn fremover blive indsat på den ansattes kreditkort.

” The standard per diem and additional per diem will be available as advance credits on your credit card and subject to the final settlement on your return to CSC India according to the Indian travel policy.”

Men henvisningen til indiske rejseregler betyder bare, at der alligevel kun kan hæves det samme som før på kreditkortet og at man så kan få pengene, når man er vendt hjem til Indien.

For de, der er vendt tilbage til Indien er udbetalingen imidlertid fortsat ikke foregået, selv om det er mere end 4 måneder siden de returnerede.

Det fremgår i øvrigt tillægget til ansættelsesaftalen, at indplaceringen sker fra den dag inderen kom til Danmark, men det fremgår slet ikke, hvornår differencen vil blive udbetalt.

Vi skal for god ordens skyld gøre opmærksom på, at det normale i Danmark er, at man får udbetalt sin løn månedsvis bagud. Og det er desuden for CSC aftalt i overenskomsten, at lønudbetaling foregår hver måned den 27., hvis dette er en helligdag – så den seneste hverdag forud for den 27.

Vi er helt uforstående over for, at Udlændingesservice tilsyneladende godkender disse forhold.

Med venlig hilsen

Hanne Lykke Jespersen
Forbundssekretær PROSA
Tlf. 2888 1247
Mail: hlj@prosa.dk

København den 11. maj 2010

Til CSC's ledelse

CSC's ledelse har - senest på et møde den 14. april 2010 - præsenteret overenskomstparterne indenfor de forskellige områder for nogle oplæg vedr. indplacering af vore indiske kolleger i forhold til vores overenskomster. Der blev præsenteret nogle regler om indplacering, som ledelsen ønsker dem tolket.

Det blev understreget af CSC's ledelse, at man vil efterleve de overenskomster, som inderne hører ind under. Som eksempler havde ledelsen brugt 3 forskellige indplaceringer på en PROSA/CSC overenskomst.

Ledelsen gav udtryk for, at de indiske kollegaer der havde været i CSC Danmark indtil nu var med programmørprofiler og ikke eksperter. Derfor havde man valgt, at mappe den indiske skala op imod PROSA's skala fra 1.2 til 3.4. Vel vidende at eksperter ville ligge højere på lønskalaen. I ledelsens eksempler ville de indiske medarbejdere få forholdsmæssig ferie (12 mdr. = 6 uger + 2 dage) regnet til 4,8 % pr dag man mangler.

Princippet for indplacering på overenskomsten er ifølge ledelsen, at indlånte indiske medarbejdere ikke må behandles ringere end lokalt ansatte med hensyn til løn og ansættelses vilkår

Vi har efterfølgende drøftet henvendelsen og har nedenstående opfattelse af, hvordan en korrekt overenskomstmæssig indplacering skal foretages.

1. Alle vore indiske kolleger skal indplaceres. Også de, der har været i Danmark men som ikke længere befinder sig her. Indplaceringen foregår, som for alle andre ansatte, med udgangspunkt i uddannelsesmæssig og erfaringsmæssig baggrund, kompetencer samt arbejdets art. Dette gælder uanset, om man arbejder på fakturerbare projekter, eller man er under oplæring.
2. Ved indplacering ses alene på løn før skat. Efter vores opfattelse er indbetaling af skat alene et mellemværende mellem medarbejderen og SKAT, evt. virksomheden og SKAT, men det har intet at gøre med overenskomstforholdet.
3. Vi vil godt acceptere, at pension, feriepenge og betaling for øvrige feriedage omregnes til en procentsats og tillægges den overenskomstmæssige løn og derved udbetales løbende månedsvis.
4. Aflønningen gælder for 37 timer pr uge og alene på hverdage. Arbejde herudover eller på andre tidspunkter aflønnes med de overenskomstmæssige tariffer herfor.
5. Hvis medarbejderen er udstationeret til Danmark dækkes herudover udgifter til bolig. Udgifter til tøjvask, rengøring m.v. er ikke en del af lønnen.
6. Hvis medarbejderen er udstationeret til Danmark dækkes herudover udgifter til fortæring(diæter).
7. Rejseomkostninger afholdes af CSC efter gældende regler.
8. Hvis medarbejderen er udstationeret til Danmark, er det i orden, at den løn, der udbetales i hjemlandet, fradrages, da der naturligvis ikke skal betales løn mere end en gang.
9. Til kontrol af korrekt indplacering har foreningerne brug for følgende oplysninger om den enkelte: Navn, uddannelsesmæssig baggrund, erfaringsmæssig baggrund, kompetence samt arbejdets art, lønsedler og timeopgørelser.

Med venlig hilsen

På vegne af PROSA/SAS, PROSA/CSC og LFF-A

Udlændingesservice
Ryesgade 53
2100 København Ø

København den 8. oktober 2010

Vedrørende fortsat underbetaling

PROSA henvender sig igen, fordi det tilsyneladende fremgår i pressen og måske også hos Udlændingesservice, at CSC nu har overenskomstdækket de indere, som fortsat er i landet.

Vi vedlægger skrivelse af 11. maj fra PRSOA på CSC til CSC's ledelse, hvoraf det fremgår at aftaleforholdet slet ikke er på plads.

Ydermere kan vi tilføje at selv den betaling, som CSC har besluttet skulle være dækkende fortsat ikke betales. De indiske ansatte har ganske vist modtaget et brev, hvoraf det fremgår, at de med tilbagevirkende kraft vil få overenskomstmæssig løn, men pengene er blot på intet tidspunkt udbetalt. Ifølge tillægget til ansættelsesaftalen vil differencen mellem den oprindeligt aftalte løn og den overenskomstmæssige løn fremover blive indsat på den ansattes kreditkort.

” The standard per diem and additional per diem will be available as advance credits on your credit card and subject to the final settlement on your return to CSC India according to the Indian travel policy.”

Men henvisningen til indiske rejseregler betyder bare, at der alligevel kun kan hæves det samme som før på kreditkortet og at man så kan få pengene, når man er vendt hjem til Indien.

For de, der er vendt tilbage til Indien er udbetalingen imidlertid fortsat ikke foregået, selv om det er mere end 4 måneder siden de returnerede.

Det fremgår i øvrigt tillægget til ansættelsesaftalen, at indplaceringen sker fra den dag inderen kom til Danmark, men det fremgår slet ikke, hvornår differencen vil blive udbetalt.

Vi skal for god ordens skyld gøre opmærksom på, at det normale i Danmark er, at man får udbetalt sin løn månedsvis bagud. Og det er desuden for CSC aftalt i overenskomsten, at lønudbetaling foregår hver måned den 27., hvis dette er en helligdag – så den seneste hverdag forud for den 27.

Vi er helt uforstående over for, at Udlændingesservice tilsyneladende godkender disse forhold.

Med venlig hilsen

Hanne Lykke Jespersen
Forbundssekretær PROSA
Tlf. 2888 1247
Mail: hlj@prosa.dk

København den 11. maj 2010

Til CSC's ledelse

CSC's ledelse har - senest på et møde den 14. april 2010 - præsenteret overenskomstparterne indenfor de forskellige områder for nogle oplæg vedr. indplacering af vore indiske kolleger i forhold til vores overenskomster. Der blev præsenteret nogle regler om indplacering, som ledelsen ønsker dem tolket.

Det blev understreget af CSC's ledelse, at man vil efterleve de overenskomster, som inderne hører ind under. Som eksempler havde ledelsen brugt 3 forskellige indplaceringer på en PROSA/CSC overenskomst.

Ledelsen gav udtryk for, at de indiske kollegaer der havde været i CSC Danmark indtil nu var med programmørprofiler og ikke eksperter. Derfor havde man valgt, at mappe den indiske skala op imod PROSA's skala fra 1.2 til 3.4. Vel vidende at eksperter ville ligge højere på lønskalaen. I ledelsens eksempler ville de indiske medarbejdere få forholdsmæssig ferie (12 mdr. = 6 uger + 2 dage) regnet til 4,8 % pr dag man mangler.

Princippet for indplacering på overenskomsten er ifølge ledelsen, at indlånte indiske medarbejdere ikke må behandles ringere end lokalt ansatte med hensyn til løn og ansættelses vilkår

Vi har efterfølgende drøftet henvendelsen og har nedenstående opfattelse af, hvordan en korrekt overenskomstmæssig indplacering skal foretages.

1. Alle vore indiske kolleger skal indplaceres. Også de, der har været i Danmark men som ikke længere befinder sig her. Indplaceringen foregår, som for alle andre ansatte, med udgangspunkt i uddannelsesmæssig og erfaringsmæssig baggrund, kompetencer samt arbejdets art. Dette gælder uanset, om man arbejder på fakturerbare projekter, eller man er under oplæring.
2. Ved indplacering ses alene på løn før skat. Efter vores opfattelse er indbetaling af skat alene et mellemværende mellem medarbejderen og SKAT, evt. virksomheden og SKAT, men det har intet at gøre med overenskomstforholdet.
3. Vi vil godt acceptere, at pension, feriepenge og betaling for øvrige feriedage omregnes til en procentsats og tillægges den overenskomstmæssige løn og derved udbetales løbende månedsvis.
4. Aflønningen gælder for 37 timer pr uge og alene på hverdage. Arbejde herudover eller på andre tidspunkter aflønnes med de overenskomstmæssige tariffer herfor.
5. Hvis medarbejderen er udstationeret til Danmark dækkes herudover udgifter til bolig. Udgifter til tøjvask, rengøring m.v. er ikke en del af lønnen.
6. Hvis medarbejderen er udstationeret til Danmark dækkes herudover udgifter til fortæring(diæter).
7. Rejseomkostninger afholdes af CSC efter gældende regler.
8. Hvis medarbejderen er udstationeret til Danmark, er det i orden, at den løn, der udbetales i hjemlandet, fradrages, da der naturligvis ikke skal betales løn mere end en gang.
9. Til kontrol af korrekt indplacering har foreningerne brug for følgende oplysninger om den enkelte: Navn, uddannelsesmæssig baggrund, erfaringsmæssig baggrund, kompetence samt arbejdets art, lønsedler og timeopgørelser.

Med venlig hilsen

På vegne af PROSA/SAS, PROSA/CSC og LFF-A

Udlændingesservice
Ryesgade 53
2100 København Ø

København den 8. oktober 2010

Vedrørende fortsat underbetaling

PROSA henvender sig igen, fordi det tilsyneladende fremgår i pressen og måske også hos Udlændingesservice, at CSC nu har overenskomstdækket de indere, som fortsat er i landet.

Vi vedlægger skrivelse af 11. maj fra PRSOA på CSC til CSC's ledelse, hvoraf det fremgår at aftaleforholdet slet ikke er på plads.

Ydermere kan vi tilføje at selv den betaling, som CSC har besluttet skulle være dækkende fortsat ikke betales. De indiske ansatte har ganske vist modtaget et brev, hvoraf det fremgår, at de med tilbagevirkende kraft vil få overenskomstmæssig løn, men pengene er blot på intet tidspunkt udbetalt. Ifølge tillægget til ansættelsesaftalen vil differencen mellem den oprindeligt aftalte løn og den overenskomstmæssige løn fremover blive indsat på den ansattes kreditkort.

” The standard per diem and additional per diem will be available as advance credits on your credit card and subject to the final settlement on your return to CSC India according to the Indian travel policy.”

Men henvisningen til indiske rejseregler betyder bare, at der alligevel kun kan hæves det samme som før på kreditkortet og at man så kan få pengene, når man er vendt hjem til Indien.

For de, der er vendt tilbage til Indien er udbetalingen imidlertid fortsat ikke foregået, selv om det er mere end 4 måneder siden de returnerede.

Det fremgår i øvrigt tillægget til ansættelsesaftalen, at indplaceringen sker fra den dag inderen kom til Danmark, men det fremgår slet ikke, hvornår differencen vil blive udbetalt.

Vi skal for god ordens skyld gøre opmærksom på, at det normale i Danmark er, at man får udbetalt sin løn månedsvis bagud. Og det er desuden for CSC aftalt i overenskomsten, at lønudbetaling foregår hver måned den 27., hvis dette er en helligdag – så den seneste hverdag forud for den 27.

Vi er helt uforstående over for, at Udlændingesservice tilsyneladende godkender disse forhold.

Med venlig hilsen

Hanne Lykke Jespersen
Forbundssekretær PROSA
Tlf. 2888 1247
Mail: hlj@prosa.dk

København den 11. maj 2010

Til CSC's ledelse

CSC's ledelse har - senest på et møde den 14. april 2010 - præsenteret overenskomstparterne indenfor de forskellige områder for nogle oplæg vedr. indplacering af vore indiske kolleger i forhold til vores overenskomster. Der blev præsenteret nogle regler om indplacering, som ledelsen ønsker dem tolket.

Det blev understreget af CSC's ledelse, at man vil efterleve de overenskomster, som inderne hører ind under. Som eksempler havde ledelsen brugt 3 forskellige indplaceringer på en PROSA/CSC overenskomst.

Ledelsen gav udtryk for, at de indiske kollegaer der havde været i CSC Danmark indtil nu var med programmørprofiler og ikke eksperter. Derfor havde man valgt, at mappe den indiske skala op imod PROSA's skala fra 1.2 til 3.4. Vel vidende at eksperter ville ligge højere på lønskalaen. I ledelsens eksempler ville de indiske medarbejdere få forholdsmæssig ferie (12 mdr. = 6 uger + 2 dage) regnet til 4,8 % pr dag man mangler.

Princippet for indplacering på overenskomsten er ifølge ledelsen, at indlånte indiske medarbejdere ikke må behandles ringere end lokalt ansatte med hensyn til løn og ansættelses vilkår

Vi har efterfølgende drøftet henvendelsen og har nedenstående opfattelse af, hvordan en korrekt overenskomstmæssig indplacering skal foretages.

1. Alle vore indiske kolleger skal indplaceres. Også de, der har været i Danmark men som ikke længere befinder sig her. Indplaceringen foregår, som for alle andre ansatte, med udgangspunkt i uddannelsesmæssig og erfaringsmæssig baggrund, kompetencer samt arbejdets art. Dette gælder uanset, om man arbejder på fakturerbare projekter, eller man er under oplæring.
2. Ved indplacering ses alene på løn før skat. Efter vores opfattelse er indbetaling af skat alene et mellemværende mellem medarbejderen og SKAT, evt. virksomheden og SKAT, men det har intet at gøre med overenskomstforholdet.
3. Vi vil godt acceptere, at pension, feriepenge og betaling for øvrige feriedage omregnes til en procentsats og tillægges den overenskomstmæssige løn og derved udbetales løbende månedsvis.
4. Aflønningen gælder for 37 timer pr uge og alene på hverdage. Arbejde herudover eller på andre tidspunkter aflønnes med de overenskomstmæssige tariffer herfor.
5. Hvis medarbejderen er udstationeret til Danmark dækkes herudover udgifter til bolig. Udgifter til tøjvask, rengøring m.v. er ikke en del af lønnen.
6. Hvis medarbejderen er udstationeret til Danmark dækkes herudover udgifter til fortæring(diæter).
7. Rejseomkostninger afholdes af CSC efter gældende regler.
8. Hvis medarbejderen er udstationeret til Danmark, er det i orden, at den løn, der udbetales i hjemlandet, fradrages, da der naturligvis ikke skal betales løn mere end en gang.
9. Til kontrol af korrekt indplacering har foreningerne brug for følgende oplysninger om den enkelte: Navn, uddannelsesmæssig baggrund, erfaringsmæssig baggrund, kompetence samt arbejdets art, lønsedler og timeopgørelser.

Med venlig hilsen

På vegne af PROSA/SAS, PROSA/CSC og LFF-A

Udlændingesservice
Ryesgade 53
2100 København Ø

København den 8. oktober 2010

Vedrørende fortsat underbetaling

PROSA henvender sig igen, fordi det tilsyneladende fremgår i pressen og måske også hos Udlændingesservice, at CSC nu har overenskomstdækket de indere, som fortsat er i landet.

Vi vedlægger skrivelse af 11. maj fra PRSOA på CSC til CSC's ledelse, hvoraf det fremgår at aftaleforholdet slet ikke er på plads.

Ydermere kan vi tilføje at selv den betaling, som CSC har besluttet skulle være dækkende fortsat ikke betales. De indiske ansatte har ganske vist modtaget et brev, hvoraf det fremgår, at de med tilbagevirkende kraft vil få overenskomstmæssig løn, men pengene er blot på intet tidspunkt udbetalt. Ifølge tillægget til ansættelsesaftalen vil differencen mellem den oprindeligt aftalte løn og den overenskomstmæssige løn fremover blive indsat på den ansattes kreditkort.

” The standard per diem and additional per diem will be available as advance credits on your credit card and subject to the final settlement on your return to CSC India according to the Indian travel policy.”

Men henvisningen til indiske rejseregler betyder bare, at der alligevel kun kan hæves det samme som før på kreditkortet og at man så kan få pengene, når man er vendt hjem til Indien.

For de, der er vendt tilbage til Indien er udbetalingen imidlertid fortsat ikke foregået, selv om det er mere end 4 måneder siden de returnerede.

Det fremgår i øvrigt tillægget til ansættelsesaftalen, at indplaceringen sker fra den dag inderen kom til Danmark, men det fremgår slet ikke, hvornår differencen vil blive udbetalt.

Vi skal for god ordens skyld gøre opmærksom på, at det normale i Danmark er, at man får udbetalt sin løn månedsvis bagud. Og det er desuden for CSC aftalt i overenskomsten, at lønudbetaling foregår hver måned den 27., hvis dette er en helligdag – så den seneste hverdag forud for den 27.

Vi er helt uforstående over for, at Udlændingesservice tilsyneladende godkender disse forhold.

Med venlig hilsen

Hanne Lykke Jespersen
Forbundssekretær PROSA
Tlf. 2888 1247
Mail: hlj@prosa.dk

København den 11. maj 2010

Til CSC's ledelse

CSC's ledelse har - senest på et møde den 14. april 2010 - præsenteret overenskomstparterne indenfor de forskellige områder for nogle oplæg vedr. indplacering af vore indiske kolleger i forhold til vores overenskomster. Der blev præsenteret nogle regler om indplacering, som ledelsen ønsker dem tolket.

Det blev understreget af CSC's ledelse, at man vil efterleve de overenskomster, som inderne hører ind under. Som eksempler havde ledelsen brugt 3 forskellige indplaceringer på en PROSA/CSC overenskomst.

Ledelsen gav udtryk for, at de indiske kollegaer der havde været i CSC Danmark indtil nu var med programmørprofiler og ikke eksperter. Derfor havde man valgt, at mappe den indiske skala op imod PROSA's skala fra 1.2 til 3.4. Vel vidende at eksperter ville ligge højere på lønskalaen.

I ledelsens eksempler ville de indiske medarbejdere få forholdsmæssig ferie (12 mdr. = 6 uger + 2 dage) regnet til 4,8 % pr dag man mangler.

Princippet for indplacering på overenskomsten er ifølge ledelsen, at indlånte indiske medarbejdere ikke må behandles ringere end lokalt ansatte med hensyn til løn og ansættelses vilkår

Vi har efterfølgende drøftet henvendelsen og har nedenstående opfattelse af, hvordan en korrekt overenskomstmæssig indplacering skal foretages.

1. Alle vore indiske kolleger skal indplaceres. Også de, der har været i Danmark men som ikke længere befinder sig her. Indplaceringen foregår, som for alle andre ansatte, med udgangspunkt i uddannelsesmæssig og erfaringsmæssig baggrund, kompetencer samt arbejdets art. Dette gælder uanset, om man arbejder på fakturerbare projekter, eller man er under oplæring.
2. Ved indplacering ses alene på løn før skat. Efter vores opfattelse er indbetaling af skat alene et mellemværende mellem medarbejderen og SKAT, evt. virksomheden og SKAT, men det har intet at gøre med overenskomstforholdet.
3. Vi vil godt acceptere, at pension, feriepenge og betaling for øvrige feriedage omregnes til en procentsats og tillægges den overenskomstmæssige løn og derved udbetales løbende månedsvis.
4. Aflønningen gælder for 37 timer pr uge og alene på hverdage. Arbejde herudover eller på andre tidspunkter aflønnes med de overenskomstmæssige tariffer herfor.
5. Hvis medarbejderen er udstationeret til Danmark dækkes herudover udgifter til bolig. Udgifter til tøjvask, rengøring m.v. er ikke en del af lønnen.
6. Hvis medarbejderen er udstationeret til Danmark dækkes herudover udgifter til fortæring(diæter).
7. Rejseomkostninger afholdes af CSC efter gældende regler.
8. Hvis medarbejderen er udstationeret til Danmark, er det i orden, at den løn, der udbetales i hjemlandet, fradrages, da der naturligvis ikke skal betales løn mere end en gang.
9. Til kontrol af korrekt indplacering har foreningerne brug for følgende oplysninger om den enkelte: Navn, uddannelsesmæssig baggrund, erfaringsmæssig baggrund, kompetence samt arbejdets art, lønsedler og timeopgørelser.

Med venlig hilsen

På vegne af PROSA/SAS, PROSA/CSC og LFF-A