



Forbundet af IT-professionelle Association of Computer Professionals • prosa.dk
Hovedkontor og A-kasse • Ahlefeldtsgade 16 • 1359 København K • Tlf.: 3336 4141 • Fax: 3391 9044

Til Integrationsminister
Birthe Rønn Hornbech
Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration
Holbergsgade 6
1057 København V

København den 9. februar 2010

Kære Birthe Rønn Hornbech

Som tilhører ved Integrationsudvalgets samråd vedr. beløbsordningen fredag den 5. marts 2010, bed jeg mærke i dine udsagn om, at du ikke mente, at man skulle anklage nogen uden at have juridiske beviser og at det var urimeligt at sætte CSC Danmark A/S for en folkedomstol i den aktuelle sag. Jeg opfattede, at disse bemærkninger blev efterfulgt af en bemærkning, som udstrålede mishag over "den fagforening, der fører sin fagforeningspolitik".

Det var jeg bestemt forundret over at høre. Vi har faktisk arbejdet længe og energisk for at løse sagen, til fordel for vores medlem, som naturligvis ikke har haft nogen speciel interesse i at få medierne inddraget.

På den baggrund vil jeg gerne, på vegne af PROSA, forklare ministeren, hvorfor vi alligevel har følt os tvunget til at bruge medierne til dækning af denne sag.

Lad os allerførst sige, at PROSA hele tiden har været positive over for at få højt kvalificerede it-specialister til Danmark. Men vi har da også arbejdet på, at ordningerne blev udformet således, at der reelt ER tale om specialister og at de faktisk aflønnes på linje med danske specialister på samme kompetence niveau. Så langt opfatter jeg, at vi er enige.

Vi hører første gang om denne sag i august 2009, da vi i PROSA blev ringet op af en indisk it-specialist, som fortalte os, at han mente, at han blev snydt af sin arbejdsgiver. Konkret var han af den klare opfattelse, at arbejdsgiveren ikke overholdt den kontrakt, han havde indgået med dem. Men PROSA kunne ikke agere, fordi manden i første omgang ikke ønskede at sige, hvem han var eller på hvilken arbejdsplads han arbejdede. Sådan nogen henvendelser får vi faktisk jævnligt i PROSA. Men vi kan i sagens natur ikke direkte hjælpe udenlandske it-folk, som ikke tør give sig tilkende – vi kan kun rådgive dem, om hvordan det danske system fungerer. Denne it-specialist henvendte sig imidlertid flere gange til os telefonisk gennem de næste par måneder. I oktober 2009 fortalte han os, hvem han var og på hvilken arbejdsplads han arbejdede. Og han besluttede at indmelde sig i PROSA. Han valgte selv at henvende sig til ledelsen i CSC Danmark A/S, hvor han udførte sit daglige arbejde. Han spurgte, som han så ofte før havde spurgt sin nærmeste leder, hvordan det kunne være at han kun fik 285 kr. pr. dag i diæter, når der i den kontrakt, han havde indgået, klart stod, at han skulle have 550 kr. pr. dag. Få dage efter denne henvendelse blev han sendt hjem – datoen på hans returbillet blev ændret fra 12. januar 2010 til den 31. oktober 2009. PROSA gik nu ind i sagen med en skriftlig henvendelse til ledelsen i CSC Danmark A/S (herefter kaldet CSC), hvor vi i mange år har haft overenskomst, dels for at kræve at CSC respekterede og opfyldte den indgåede kontrakt, dels for at få CSC til at udskyde hjemsendelsen af vort medlem til det oprindeligt planlagte tidspunkt. CSC afviste fuldstændigt at udskyde hjemsendelsen, men lovede i øvrigt at undersøge sagen. Selv om vi rykkede for at få et svar i sagen, vendte CSC ikke tilbage med flere oplysninger. Vores hovedorganisation FTF indkaldte

derfor, sammen med PROSA, til et såkaldt mæglingsmøde i sagen med CSC og deres hovedorganisation, Dansk Erhverv. Mødet blev berammet til den 14. december 2009. Her afviste CSC og Dansk Erhverv, at de havde nogen form for ansvar for de vilkår, som vort medlem arbejdede under. De fortalte os meget håndfast, at vi bare kunne henvende os hos CSC India PVT LTD (som det antydes af navnet er dette en indisk virksomhed i den globale CSC koncern), hvor han var ansat. CSC havde efter deres opfattelse ikke nogen form for ansvar for disse forhold. De tilkendegav samtidigt, at Udlændingesservice (US) til fulde godkendte alle deres opholdstilladelser. Det foregik angiveligt på den måde, at US havde godkendt at benytte en nettolønsordning. Den fungerede således, at CSC brugte beløbsordningen, men gerne måtte betale en løn på under 375.000 kr. i løn om året, når bare nettolønnen svarede til det, en dansk lønmodtager ville have i nettoløn med en brutto årsindkomst på 375.000 kr.

PROSA indsendte på denne baggrund den 15. december 2009 en anmeldelse til Udlændingesservice med vedlagt dokumentation (bilag A). Det var allerede da vores klare opfattelse, at disse aftalevilkår måtte være ulovlige.

Vi fik aldrig noget svar på denne anmeldelse, end ikke en bekræftelse på modtagelsen af vor henvendelse. Midt i januar 2010 kontaktede jeg telefonisk US for at høre, hvordan det gik med behandlingen af vores anmeldelse. Den sagsbehandler jeg fik i røret, forklarede mig, at denne anmeldelse ikke gav US anledning til nogen form for handling. Det blev oplyst, at US alene arbejder med at udstede og inddrage arbejds- og opholdstilladelser. Hvis vort medlem fortsat havde været i Danmark, ville vores anmeldelse have medført, at US tog stilling til, om vort medlems arbejds- og opholdstilladelsen skulle inddrages. Men da vort medlem jo allerede var sendt ud landet, var det jo ikke nødvendigt at bruge tid på at overveje dette. Og sagsbehandleren meddelte mig, at PROSA ikke havde noget krav på hverken et svar eller nogen forklaring.

Da CSC kort tid efter på et forhandlingsmøde med en række af de andre organisationer på virksomheden gentog påstanden om, at Udlændingesservice godkendte nettolønsordninger, kontaktede jeg den 1. februar 2010 igen US. Den nye sagsbehandler, som jeg talte med forklarede, at han ikke konkret vidste, om CSC havde sådan en ordning, men at han havde kendskab til, at der var en hel del virksomheder, der havde en sådan ordning. Jeg skulle tale med kontorchefen, hvis jeg ville vide, om CSC havde fået godkendt sådan en ordning.

Da det den 2. februar 2010 lykkedes mig at få fat i kontorchef i US, Annedorte Elklit, benægtede hun, at CSC eller andre skulle have fået godkendt sådan en ordning. Hun kunne til gengæld ikke forklare, hvordan lønnen så kunne nå op på de krævede 375.000 kr., når der ifølge CSC ikke blev betalt skat og de ansatte i hvert fald ikke fik dette beløb. Hun oplyste, at hun heller ikke kunne finde ud af det, fordi US ikke arkiverer sager efter arbejdsgiver og således ikke var i stand til at finde oplysninger om CSC. Hvis jeg ønskede flere oplysninger om dette spørgsmål, måtte jeg bede om aktsindsigt i en konkret sag.

Jeg søgte samme dag (2. februar 2010) om aktsindsigt i den generelle sag mellem US og CSC om opholdstilladelser for indiske medarbejdere. Det forekom for mig meget klart ud fra samtalen, at der var noget galt, idet det var mit indtryk, at der var noget, som US ikke ønskede at få frem. På denne baggrund vurderede vi, at sagen var kørt endeligt fast – og at ingen var villige til at give os de oplysninger i sagen, som gjorde, at vi kunne forstå på hvilket grundlag, sagsbehandlingen i US foregik.

Vi modtog dog en aktindsigt den 24. februar 2010, men dens indhold rejste mindst lige så mange spørgsmål, som den gav svar og de svar den gav var stærkt foruroligende. (bilag B redegørelsen og bilag C kommunikation mellem CSC og US)

Vi har i PROSA løbende gjort os ganske store bestræbelser på at finde ud af, om der kunne tænkes at være en måde, hvor denne ordning kunne være lovlig. For vi er faktisk meget enige i, at man ikke bare skal beskyjde nogen for at lave noget ulovligt, hvis det ikke er rigtigt.

Af bemærkningerne til lovforslag nr. L 93, fremsat 29. november 2006 (da beløbsordningen blev vedtaget første gang), 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."

Som vi læser denne tekst kræver beløbsordningen altså helt klart, at der kun indgår skattepligtig indkomst ved vurderingen af, om indkomsten når op på de krævede 375.000 kr. Selv for en lægmand må det være klart, at en fiktiv sparet skat IKKE kan være en del af den skattepligtige bruttoindkomst. Den sidste mulighed vi kunne forestille os, for at det hele alligevel var lovligt, var at CSC faktisk havde betalt skatten og så af en eller anden grund gav os forkerte oplysninger om dette. Men det har vi også kontrolleret i det ene tilfælde, hvor vi har haft mulighed for at gøre det. Resultatet af denne undersøgelse viste, at der ikke er indbetalt så meget som en krone i skat i Danmark for vores medlem. Det er altså ikke her, pengene er.

Vi er i besiddelse af den ansøgningsblanket, som CSC har underskrevet. De har skrevet, at de betaler en skattepligtig bruttoindkomst på 31.126 kr. pr måned plus bolig og underskrevet dette på tro og love og under straffeansvar. Men vi ved at vores medlem ikke har fået dette beløb – langt fra. Han fik nemlig 7.950 kr. mindre i diæter end angivet i kontrakten og der er indregnet en fiktiv skat på 11.579 kr. CSC har selv til radioen fortalt, at de når op på det angivne beløb ved at tillægge et beløb, som de ikke betaler, men som de skønner, er sparet i skat. Uanset Udlændingenservices eventuelle rolle, mener vi, at det må være klart for CSC, at ingen i Danmark kan give tilladelse til at skrive under på noget, der er i strid med sandheden (Bilag D).

Det som foregår her er efter vores bedste opfattelse ganske enkelt ulovligt. Men vi kunne ikke få nogen af de ansvarlige embedsmænd til at redegøre for, hvordan man er nået frem til kunne benytte denne ordning, eller til at skride ind over for CSC.

Vi stod i en situation, hvor systemet svigtede totalt. Derfor valgte vi at samarbejde med pressen om at få belyst disse forhold. Pressen, er demokratiets sidste bolværk, når systemet ikke lever op til sit ansvar. Og det glæder os, at de medier, som har bidraget til at dække denne sag, har gjort det på sober og saglig vis. De har givet alle parter fuld adgang til at udtale sig om sagen, som god praksis for journalistik også byder.

Vi kan konstatere, at vi i dag, en måned efter at sagen blev rejst i pressen, endnu ikke har kunnet få et svar. End ikke fra dig, som er ansvarlig minister for området. Vi har heller ikke kunnet få oplyst, hvornår vi vil

kunne få en redegørelse om sagen. Når tingene er så komplicerede, at end ikke en af landets ministre kan få det udredt på nogle uger, så må det være kompliceret. Vi ser fortsat frem til at få et svar.

Vi noterede os ministerens begrundelse for, at det er vigtigt, at der faktisk betales som foreskrevet – nemlig at snyd med beløbet ville medføre social dumping – ubillig konkurrence og være ødelæggende for velfærdssystemet og i sidste ende ødelægge ordningen. Vi er meget enige. Og hvor er det trist, at det ikke er lykkedes for ministeren at få disse principper implementeret i US's Jobkontor. Men det må vi konstatere, at det ikke er. Vi kan nemlig se i aktindsigten med bilag, at US har med sikkerhed har givet tilladelse til at anvende den beskrevne nettolønsordning, når det gjaldt ophold efter positivlisten. Tilladelsen er underskrevet af centerdirektør Inge Bruhn Thomsen. Det betyder, at når de skulle vurdere, om der var tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår, har de anvendt en nettolønsbetragtning. Det er for os klart, at løn i Danmark sammenlignes som bruttolønninger. Hvis US havde haft ministerens principper implementeret, ville det have stået klart, at en nettolønsbetragtning ville medføre både social dumping og ubillig konkurrence. En sådan ordning svarer jo i omkostninger til sort arbejde, når der er tale om, at der ikke betales skat af lønnen.

Vi har svært ved at forstå, hvorfor ministeren retter sin harme mod os, fordi vi ihærdigt forsøger at afdække disse sager om misbrug. Vi hjælper jo blot med at sikre, at principperne, som ligger til grund for ordningen også overholdes i praksis.

Vi har anmeldt en veldokumenteret sag til US, som du fortsat anviser, at vi skal gøre. Men når systemet ikke virker og US ikke vil give os et svar, så er pressen demokratiets yderste skanse. Den er vi selvfølgelig nødt til at bruge i sådan en situation.

Vedrørende vores indiske medlem og dennes ytringsfrihed, som du tilsyneladende vurderer helt på lige fod med danskeres ytringsfrihed: Her vil vi også gerne bidrage med fakta. Vores indiske medlem fik i Indien udbetalt en månedsløn svarende til ca. 5.000 kr. før skat – og 4.500 kr. efter skat. Han er efter sin indiske kontrakt forpligtet til at opretholde en bolig i Indien – hvor hans kone har boet, mens han har været udstationeret i Danmark. Han har altså reelt dobbelt husførelse.

Som et tillæg til de indiske kontrakter er der indført en klausul, som betyder, at hvis inderen opsiger sit job inden for en 2-årig periode efter hjemkomsten til Indien, så bliver han pålagt en bod på 300.000 rupees. Det svarer til ca. 33.000 DKK, et meget stort beløb efter indiske forhold.

Da vores indiske medlem måtte konstatere, at CSC ikke ville overholde den med ham indgåede aftale; men valgte at løse problemet ved i stedet for at kræve ham returneret til Indien, afgav han sin opsigelse til udgangen af år 2009. Han trak sin opsigelse tilbage igen umiddelbart efter, men CSC fastholdt den, formentligt fordi de alligevel ville have opsagt ham. Tilbage i Indien blev han afkrævet den nævnte bod. PROSA var i første omgang indstillet på at køre en retssag vedr. dette i Indien. Baggrunden for boden var nemlig, at han skulle være under uddannelse i Danmark. Det var han reelt ikke, idet han under hele sit ophold udførte arbejde direkte for CSC Danmarks kunder. Desuden opsagde han jo sit job, fordi CSC misligholdte de aftalte ansættelsesvilkår. Desværre for vort medlem har man i Indien et system svarende til det system, der var i Danmark i forhold til karle og tjenestepiger på landet, frem til tyendeloven i 1921 blev afskaffet og afløst af medhjælperloven. Nemlig en skudsmålsbog der skulle være i orden, for at man kunne skifte job. I Indien er der et tilsvarende system her kaldet "releaving letter" (fratrædelsespapirer). Uden

disse fratrædelsespapirer kan man ikke få et nyt job. Da vi således ikke kunne køre sag mod klausulen, tilbød vi i stedet at betale boden. CSC Danmark henviste til CSC India, men vores henvendelse til dem om betaling blev aldrig besvaret. I stedet blev vores medlem flere gange kontaktet af CSC India. Han konkluderede på baggrund samtalerne, at han ikke ville få disse papirer, hvis han fortsat ønskede at føre sag mod CSC Danmark for at få overholdt sin kontrakt. Han bad os derfor om at trække sagen mod CSC Danmark og PROSA meddelte på denne baggrund den 30. januar 2010 CSC Danmark og CSC India, at vi trak sagen. Alligevel har han først i går den 8. Marts 2010 modtaget sine fratrædelsespapirer. Vi har endnu ikke fået oplyst, om det job han for længst har fået, men ikke kunnet påbegynde, stadig er ledigt til ham. CSC India har flere gange udskudt afsendelsen af fratrædelsespapirerne, med henvisning til, at CSC Danmark ikke har bekræftet, at sagen er trukket. Det er den pris, han betaler for at have rejst sagen i Danmark – mere end 2 måneder uden nogen form for indkomst. Så ytringsfriheden i Danmark gælder ikke for de indere, som CSC Danmark henter herop fra deres indiske søsterafdeling. De rettigheder de har efter dansk lov, har de ingen mulighed for at håndhæve. De bliver henvist til Indien, hvor de ikke har mulighed for at køre en sag, hvis de også vil kunne udføre deres erhverv. Danske lønmodtagere har heller ikke mulighed for at håndhæve reglerne og har dermed ingen mulighed for at beskytte sig mod denne sociale dumping.

Vedr. normale ansættelsesvilkår: Da vores medlem reelt har dobbelt husførelse, er det desuden vores standpunkt, at han i overensstemmelse med de danske regler på arbejdsmarkedet (herunder overenskomsterne på CSC) oven i lønnen burde få udbetalt diæter og stillet en bolig til rådighed. Vi forstår godt at bemærkningerne i loven gør, at disse beløb må indregnes i hans løn, set i forhold til beløbsgrænsen. Men når det oveni skal vurderes, om der er normale løn- og ansættelsesvilkår, så må vi sige, at det ikke er i overensstemmelse med praksis på det danske arbejdsmarked eller med overenskomsterne på CSC.

Vores medlem er reelt blevet aflønnet med 23.050 kr. som skattepligtig bruttoindkomst, heraf vedrører de 18.050 kr. udgifter til dobbelt husførelse, mens de 5.000 kr. vedrører normal løn.

Reelt burde han omfattes af PROSA/CSC's overenskomst med CSC, men når fagforeninger ikke kan få oplysninger om, hvem der får opholdstilladelse på overenskomstdækkede virksomheder og udlændingene ikke må fortælle nogen om deres vilkår (hvid de ikke øjeblikkeligt vil hjemsendes), er det en næsten umulig opgave for de faglige organisationer at sikre, at de faktisk bliver aflønnet efter overenskomsten.

Vi er meget glade for, at ministeren vil indkalde arbejdsmarkedets parter for at se på ordningen igen, nu hvor det står klart, at den danske lovgivning og ordningens udformning ikke rummer mulighed for, at der leves op til dens hensigter.

Vi mener desuden, at vi er i vores gode ret til at være meget i tvivl, om hvorvidt US har udført deres arbejde i overensstemmelse med gældende lovgivning. Det har ikke været muligt for os, at få Udlændingetjenesten til at svare på, om det er lovligt, at indregne en fiktiv skat som en del af beløbet på 375.000 kr. US har ikke reageret på vores anmeldelse. US reagerer tilsyneladende ikke på, at CSC beder om at fortsætte nettolønsordningen og når de får afslag, beder om en godkendelse uden at vise kontrakter, da det vil tage tid at lave om. Jamen det er vel nødvendigt at ændre kontrakten, hvis lønnen skal øges. Tilsyneladende medfører det end ikke, at US efterfølgende finder anledning til at kontrollere bare en enkelt af de mange sager grundigt, f.eks. for om CSC pludselig skulle være begyndt at betale skat for deres indiske medarbejdere. De kan jo se i kontrakterne, at lønnen ikke blev øget.

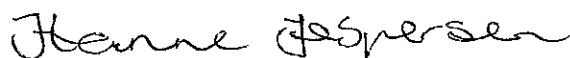
Vi er desuden særdeles bekymrede for, at det faktisk ikke drejer sig om et enkelt sort får, som ministeren ellers meget forståeligt udtrykker forhåbning om. Dansk Erhverv, IT Branchen og Dansk Arbejdsgiverforening støtter efter vores oplysninger CSC i, at den anvendte praksis er lovlig. Det og oplysninger fra US selv, om at flere virksomheder har fået godkendt sådanne ordninger, giver os anledning til stor bekymring for, hvilke interesser US varetager. Hvis det var tale om et enkelt sort får, måtte man forvente, at en arbejdsgiverorganisation, i stedet ville vælge at beskytte, de lovlige virksomheder mod ubillig konkurrence.

Ministerens skal være opmærksom på, at hvis der virkelig har været sådanne aftaler mellem virksomheder og US, om godkendelse af en nettolønsordning, så ville man med den modus operandi, vi har set, kunne hemmeligholde det, så længe der ikke var en udlænding, der tog det op. Oplysninger er nemlig kun tilgængelige for virksomheden, US og den enkelte ansøger. Fagforeninger har ikke kunnet få adgang til nogen form for oplysninger – selv om vi faktisk har forsøgt at få indsigt. Denne situation er som beskrevet kun blevet afdækket, på grund af den indsats, som er ydet af en særdeles modig indisk it-specialist. Han har også lært, hvad prisen er for at kræve sin ret i Danmark. Derfor synes det mærkeligt, at klandre os for at bringe sagen op, der hvor man har været klar til at høre på os. Man skal også være opmærksom på, at den udenlandske arbejdskraft har meget ringe mulighed for at gennemskue, om de får den rigtige betaling. Vort medlem reagerede jo kun på, at han fik mindre, end der stod i kontrakten – Ikke at det på mange andre måder også var i strid med reglerne. Det kunne han nemlig ikke vide.

Vi skal stadig ikke dømmes, men ud fra alle de mange oplysninger vi har, herunder de forklaringer, der er kommet, er der klart tale om bestyrket mistanke både i forhold til CSC og US.

Med venlig hilsen

På vegne af PROSA



Hanne Lykke Jespersen, Forbundssekretær

Bilag:

- A: Vor anmeldelse til udlændingesservice
- B: Ansøgning fra CSC til US (AR1)
- C: aktindsigt
- D: Bilag til aktindsigten
- E: Brev fra Dansk Erhverv om afvisning og henvisning til CSC India

Hanne Lykke Jespersen - løn på CSC contra oplyst løn ved ansøgning

Fra: Hanne Lykke Jespersen
Til: ejm@us.dk
Dato: 15-12-2009 12:39
Emne: løn på CSC contra oplyst løn ved ansøgning
Attachments: us.pdf; 0340.pdf; korrespo.pdf; CSC India Bond.pdf; Service Agreement_CSCI.pdf

Hej Jeppe

Som aftalt fremsender jeg hermed vores anmeldelse af misforhold mellem oplyst og udbetalt løn på CSC i forbindelse med de mange indere, som arbejder for CSC Danmark.

Jeg har vedlagt anmeldelse, arbejds- og opholdstilladelse. PROSA's korrespondance med CSC om kravet og lidt om aftalerne, der er indgået i Indien, som sætter de indiske medarbejdere i en særdeles vanskelig situation, hvis de vil klage.

Med venlig hilsen
Hanne Lykke
Forbundssekretær PROSA
tlf. 2888 1247

Udlændingesservice
Ryesgade 53
2100 København Ø

Århus den 15-12-2009

Vedrørende manglende betaling af aftalt løn

PROSA henvender sig på baggrund af, at CSC Danmark ikke betaler den løn, som de har oplyst i de papirer og aftaler, som danner baggrund for arbejds- og opholdstilladelsen.

PROSA har i flere år haft kendskab til, at CSC Danmark og en lang række andre virksomheder agerer på denne måde. På grund af frygt fra de mange mennesker, som bliver snydt, er det dog aldrig lykkedes os, at kunne få noget, der ligner dokumentation herfor.

Det har vi imidlertid nu. Jeg vedlægger arbejds- og opholdstilladelse for [REDACTED]. Han har fået arbejds- og opholdstilladelse i 1 år på baggrund af, at han får en indisk løn og betalt husleje og dertil 550,- kr. pr. dag i diæter. Dette beregnes til 31.126 kr. pr. måned. Imidlertid har han aldrig fået udbetalt mere end 285,- kr. pr. dag. Han har haft kontakt med os et par måneder, før han turde sige, hvem han var og hvor han arbejdede. Han har herefter rejst krav om den resterende betaling over for CSC Danmark. Herefter fik han at vide, at han skulle tilbage til Indien og han blev ringet op fra CSC Indien til meget ubehagelige samtaler, som han opfattede som truende. CSC Danmark har afvist at betale. De siger, at han i Indien havde fået at vide, at han ikke ville få mere end 285,- kr. pr. dag og at det er en fejl, at der står 550,- kr. pr. dag i hans danske vilkår.

CSC Danmark siger, at det ikke har betydning i relation til Udlændingesservice, idet Udlændingesservice ikke ser på bruttolønnen, men kun nettolønnen. Jeg har svært ved at forstå, at Udlændingesservice skulle godkende en løn på 23.176 kr. for det højt kvalificerede arbejde, som de udfører i Danmark. Det kan tilføjes, at arbejdstiden er indisk arbejdstid dvs. 45 timer pr. uge, uden at det medfører nogen form for ekstrabetaling.

CSC Danmark siger også, at de ikke har ansat ham – det har CSC Indien. De henviser derfor til, at et evt. krav om efterbetaling må rejses over for CSC Indien i det indiske retssystem.

Vi ved, at der ikke er tale om et enkeltstående tilfælde, men at det er vilkårene for de fleste af de mange indere, som arbejder hos CSC Danmark.

I er naturligvis velkomne til at kontakte mig.

Med venlig hilsen


Hanne Lykke Jespersen

Faglig Sekretær
Direkte: 87 30 14 05
E-mail: Hlj@prosa.dk



11 May 2009

Private and Confidential – Contract Letter

[Redacted]

Dear Mr. [Redacted]

This letter confirms the terms and conditions of your assignment in Denmark as a Business Analyst reporting to Kirsten Lindevang

Passport No	[Redacted]
Date of birth	[Redacted]
Issue date	04 Sep 2006
Expiry date	03 Sep 2016

Term of assignment: 15 June 2009 to 14 June 2010. The terms and conditions outlined in this letter will be in effect only for the period of your assignment in Copenhagen - Denmark.

Job Title Business Analyst

Job Description / Skill Requirements Gathering/Documenting/Co-ordination with development team/Knowledge transfer to the development team.

Employment Type Full Time & Working

Salary: The employee is paid normal monthly NET base salary from CSC India Inc. equal to DKK 3.047. In addition the employee receives NET per diem allowances of DKK 550.00 per day, equal to DKK 16.500 per month. Total NET monthly income is then equal to DKK 19.547. Throughout the assignment, accommodation and utilities (heating/electricity/water) is paid by CSC. The net income corresponds to a gross taxable salary of DKK 31.126 per month.



Work Location	165, Engvej, Copenhagen, Denmark
India Location	CSC India Pvt Ltd. Building No 7, MindSpace IT Park, Survey # 64, Part APIIC Software Layout, Madhapur, Hitech City, Hyderabad - 500081, Andhra Pradesh
Housing:	The Company will provide you with bed and breakfast accommodation for first 14 days during which time you will be required to obtain reasonable accommodation for the duration of your stay. Throughout your Danish assignment the accommodation costs are born by CSC no matter the nature of accommodation. The monthly housing costs amounts to a minimum of DKK 8,000. It is expected you will maintain your home country residence while on assignment.
Emergency Assistance	<p>International SOS assistance will be provided to all employees and dependents on an international assignment.</p> <p>The Worldwide Emergency Assistance Alarm Center is in Philadelphia, PA and can be reached at the following numbers:</p> <p>International (call collect): 1-215-245-4707</p> <p>Within US: 1-800-523-6586</p> <p>Identify yourself as a CSC employee and provide the CSC account number 1LBCPA000070.</p>
Tax preparation services:	KPMG is retained to prepare both your India federal and state income taxes and your Denmark filings for all tax years encompassed by your assignment or during which a payment of taxes is made that relates to your assignment. The Company pays the cost of these services.
Social tax:	You will be subjected to the Danish social security of 8% of your gross salary
Employee benefits:	<p>As is consistent with your employment contract, you will maintain your benefits plans with CSC India and your contribution to India social security will continue uninterrupted.</p> <p>Please contact your home country benefits center before the departure of your assignment to understand how your current medical and other benefit plans will work overseas.</p>
Travel to / from the host country	<p>On your initial arrival and on your departure, the Company will reimburse economy-class airfare for you between India and Denmark.</p> <p>Travel costs and living expenses for your spouse & up to two children accompanying you will be reimbursed by the Company.</p>



Work schedule: 37 hours. You will comply with the normal work schedule for the Denmark operation, including whatever public holidays are observed. While on assignment in DK you will accrue and take vacation according to The Danish Holiday Act.

Termination If the company should terminate your employment while on this assignment, the company will pay for economy-class airfare back to your home country for you. In addition, CSC will pay a return shipment of your personal goods equal to the size of your original shipment back to the point-of-origin.

The terms and conditions of this temporary assignment are subject to you obtaining proper medical clearance and legal documents from Denmark immigration authorities (i.e. work permit, visas) who authorize you to work and reside in the host country. The Company will reimburse or otherwise pay for the cost of obtaining such documents.

Currently, it is not CSC's intention to extend this assignment beyond the term specified. Should the Company's requirements change in this regard, this letter will be revised accordingly.

Signature of this letter constitutes agreement with, and acceptance of the assignment terms as outlined above. Please let us know if you have questions regarding the terms and conditions of this assignment.

Date: 11 May 2009


Name of the Employee:

[Redacted]

HR Manager - Denmark - Copenhagen


Kurt S Madsen

HR Tax Manager - Denmark - Copenhagen


Martin Rasmussen
CSC Denmark A/S
Retortvej 8, Valby
1780 København V

COPY

FSG Codary

2000 655

Job Card Division

Work and Visit Center

UDLÆNDINGESERVICE



Royal Danish Embassy, New Delhi
delamb@um.dk

Date: 11 June 2009
Case officer: Tanja Jensen
Telephone: 3530 8556



1-72-

Residence and work permit

The Danish Immigration Service grants a residence and work permit to

Name: [REDACTED]

Address: [REDACTED]

Date of birth: [REDACTED]

Nationality: India

Telephone: [REDACTED]

E-mail: [REDACTED]

Alien no.: [REDACTED]

on the basis of the employment as a Business Analyst by CSC Danmark A/S.

The validity period

The residence and work permit (sticker C) is valid until 14th of June 2010.

The permit is granted under section 9 a (2) (iii) and section 13 of the Danish Aliens Act, cf. section 30 of the Executive Order on Aliens.

Conditions regarding the residence and work permit

The residence and work permit is conditional upon,

- the applicant not changing job or place of work, see section 15 of the Danish Aliens Act, cf. section 31 of the Executive Order on Aliens, and
- the most significant terms of the applicant's pay and employment being equivalent to the usual terms and conditions that apply in Denmark, and
- is conditional upon the applicant's national passport being valid for three months after the expiry of the permit, see section 39 of the Danish Aliens Act, cf. sections 24 and 19 of the Executive Order on Aliens.

Furthermore it is prerequisite that you do not receive social security under the Consolidation Act on an Active Social Policy, cf. the Danish Aliens Act section 9 a, (3).

Danish Immigration Service
Ryesgade 53
DK-2100 København Ø

Telephone: +45 3536 6600
Teleph.hours: 9.00-15.00
Fax No.:
E-mail: us@us.dk

Reception:
Mon - Fri: 8.30 - 12.00
Thursday also: 15.30 - 17.30
World Wide Web: <http://www.newtodenmark.dk>

**Supplementary residence permit**

Given that the applicant's residence and work permit is not valid for 3 years the applicant has been granted a supplementary residence permit.

The residence permit (sticker B) is granted under section 9 a (2) (ii), and section 9 a (17) of the Danish Aliens Act, cf. section 23 (4) of the Executive Order on Aliens.

The supplementary residence permit is valid from 14th of June 2010 until 14th of December 2010.

The supplementary residence permit is conditional on

- The applicant having sufficient funds for his/her own stay/support

Furthermore it is prerequisite that the applicant does not receive social security under the Consolidation Act on an Active Social Policy, cf. the Danish Aliens Act section 9 a, (3).

Passport photo requirements

In connection with the issuance of the sticker the applicant has to bring a photo - preferably black and white - taken from the front and suitable for scanning. The background must not show any motives and the colour has to be of an even light shade. The eyes must not be covered by any hair, glasses, etc. and the eyes must not be closed. The mouth must be closed - no teeth showing. No hat, cap or any type of scarf unless the applicant has certain religious reasons for wearing it. The forehead, chin and cheekbones must be visible. The photo must measure 35 mm x 45 mm. The measurements of the applicant's head from the chin to the top of the applicant's hair must be a minimum of 30 mm and a maximum of 36 mm.

The applicant is not comprised by the Danish Integration Act

The Danish Immigration Service has decided that the applicant is not comprised by the Danish Integration Act. The decision has been made with reference to sections 54-56 of the Danish Integration Act. The applicant will not be offered an introductory course by the municipality in which he/she shall reside.

A complaint cannot be lodged against this decision according to section 53 in the same act.

Extension of the residence and work permit

The residence and work permit has a fixed date of expiry. Before the permit expires the applicant may apply for an extension of the permit.

However according to the Aliens Act the applicant cannot apply for an extension before two months prior to the date of expiry at the earliest, or one month before the date of expiry at the latest.

In this case the applicant may apply for an extension of the residence and work permit between 14th of April 2010 and 14th of May 2010.



Should the applicant remain in Denmark after the residence and work permit has expired – and provided the applicant has not applied for an extension – the applicant risks being punished for an illegal stay in Denmark as well as being punished for working illegally in Denmark.

The applicant should also pay attention to the fact that in case the applicant should be offered a new job the applicant must apply for a new residence and work permit.

Change of job

If the applicant either enters into an agreement or is offered a new contract, the applicant has the possibility - if the applicant applies for a residence permit on the basis of a new offer of employment - of residing and working in Denmark while the case is pending and until a decision has been reached.

Kindly note that the application for a residence permit, based on a new job offer, must be submitted to the Danish Immigration Service no later than the first day at the new job. Cf. the Danish Aliens Act section 9 a, (16).

The applicant can lose his/her right to stay in Denmark

The applicant can lose his/her right to stay in Denmark, if one or more of the conditions put out for the residence and work permit are no longer met.

The applicant can also lose his/her right to stay in Denmark if the permit is obtained by deception.

The applicant can also lose the right to stay in Denmark, if the applicant gives up his/her residence in Denmark or if the applicant remains outside Denmark for a longer period of time (i.e. 6 consecutive months or more). Residence in Greenland or the Faroe Islands is considered to be residence outside Denmark.

The applicant can obtain more information on our website www.nyidanmark.dk where information about the possibilities of dispensation from the rules can be found.

Should the applicant change job or become involuntarily unemployed

If the applicant is offered a new job at the current employer, or if the applicant is offered a new job at a different employer, the applicant has the possibility - if the applicant applies for a residence permit on the basis of the new job offer - of residing and working in Denmark while the case is pending and until a decision has been reached.

Kindly note that the application for a residence permit, based on the new job offer, must be submitted to the Danish Immigration Service no later than the start date of the new job, cf. section 9 a (16) of the Danish Aliens Act.

Should the applicant become unemployed, it is the duty of the applicant to inform the Danish Immigration Service cf. § 40 of the Danish Aliens Act.



Should the applicant become involuntarily unemployed the applicant has the possibility of applying for a residence permit for up to 6 months from the termination of the current employment, enabling the applicant to look for a new job, cf. section 9 a (17) of the Danish Aliens Act.

The application must be submitted to the Danish Immigration Service at the latest 2 days after the termination of the current employment. Should the applicant not submit the application within this time limit the applicant's stay in Denmark will be considered illegal.

Registering to the Danish Civil Registration System

Please advise the applicant that the applicant must contact the local Civil Registration System in order to acquire a personal identification card.

Likewise the applicant must remember to de-register with the Civil Registration System if and when the applicant decides to leave the country again.

Please advise the applicant that should the applicant have any question regarding taxation while in Denmark he/she must contact the tax administration in the municipality in which he/she shall reside.

Yours sincerely,

Tanja Jensen

Hanne Lykke Jespersen - Videres.: Fw: Salary not received for past 3 months as per the contract

Fra: Mogens Sørensen
Til: pleding@csc.com
Dato: 28-10-2009 13:10:03
Emne: Videres.: Fw: Salary not received for past 3 months as per the contract

Kære Pernille Leding

Som det fremgår at det vedhæftede, har der været en dialog mellem [REDACTED] og CSC, især vedrørende lønforholdene. Kunne du bringer klarhed over dette, herunder bl.a. hvorfor han ikke modtager 550 kr. pr. dag i stedet for 285 kr., som fremgår af hans ansættelseskontrakt.

Hvad angår eventuel afbrydelse af kontrakten i utide, og hermed hjemsendelse, går jeg ud fra, at dette stilles i bero indtil videre.

Med venlig hilsen

Mogens Sørensen
Forbundssekretær
Mail: mos@prosa.dk
dir.tlf. 33364127

PROSA

Forbundet af IT-professionelle
Ahlefeldtsgade 16
1359 København K
Tlf. 33 36 41 41
Fax 33 91 90 41
www.prosa.dk

Hanne Lykke Jespersen - Vignesh Muralikrishnan og CSC

Fra: Frederik Brocks <fbr@danskerhverv.dk>
Til: "mos@prosa.dk" <mos@prosa.dk>
Dato: 30-10-2009 11:30:11
Emne: [REDACTED] og CSC

Kære Mogens Sørensen,

Vor medlemsvirksomhed har bedt mig besvare Deres henvendelse vedrørende ovenstående.

De anfører i Deres henvendelse, at De formoder, at sagen sættes i bero indtil videre. Jeg kan oplyse Dem om, at dette *ikke* vil være tilfældet.

CSC Danmark er i færd med at undersøge forholdene omkring størrelsen af honoreringen til den pågældende medarbejder under dennes ophold i Danmark. Når dette spørgsmål er afklaret, vil medarbejderen modtage yderligere information herom.

Spørgsmålet om honorering er imidlertid uafhængigt af spørgsmålet om, hvorvidt medarbejderen skal rejse tilbage til Indien den 31. oktober d.å.

Til Deres orientering har det under hele forløbet været aftalt, at medarbejderen skulle tilbage til Indien ved afslutning af projektet den 31. oktober d.å.. Dette er medarbejderen flere gange blevet informeret om, hvorfor CSC stiller sig uforstående over for, at dette nu skulle udgøre et problem.

Hertil kommer, at det alene tilkommer CSC som arbejdsgiver at bestemme, i hvilket omfang og i hvilken periode en given medarbejder skal være tilknyttet et bestemt projekt. Uanset hvad den pågældende medarbejder måtte mene, at der tidligere måtte have været af tilkendegivelser, er CSC således fuldt ud berettiget til at afslutte medarbejderens tilknytning til det danske projekt, og bede medarbejderen om at tage tilbage til det selskab, hvori hans ansættelse er aftalt.

CSC Indien, hvor medarbejderen er ansat, har bedt medarbejderen om at møde på arbejde i Inden på mandag, i hvilken forbindelse der er arrangeret transport. Jeg kan oplyse, at CSC vil betragte medarbejderens manglende fremmøde, og dermed manglende efterkommelse af virksomhedens instrukser, som en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet. Ifølge det over for mig oplyste, er medarbejderen af CSC blevet særskilt informeret herom.

CSC forventer således, at medarbejderen indfinder sig på arbejdspladsen i CSC Indien på mandag.

Med venlig hilsen

Frederik Brocks
 Chefkonsulent, advokat (L)

MOBIL: +45 2674 9195
 DIREKTE: -
 INFO@DANSKERHVERV.DK

**DANSK
 ERHVERV**

Dansk Erhverv er en arbejdsgiverforening og arbejdsgiverforening for fremtidens erhverv. Vi repræsenterer 20.000 virksomheder og virksomheder inden for handel, rådgivning, oplevelse, transport og service.

Adressen
 1. etage
 1. etage
 1. etage
 1. etage

T. +45 3374 6000
 F. +45 3374 6080
 -
 INFO@DANSKERHVERV.DK



Mr./Ms. [REDACTED]
Emp ID: [REDACTED]

Dear [REDACTED]

As we look forward to your going overseas for training, we also think it is important for you to understand the commitment the Company is making to train you, which involves a considerable investment by CSC India. While we are happy to make that investment we expect in return that our employees will use the training to benefit the Company. Consequently, as a condition of your going overseas for training, we have proposed the following:

"Should you voluntarily leave the employment of CSC India for any reason within the period specified in the agreement from when your training is completed, you must reimburse the Company Rs.3,00,000."

The attached describes in legal language the above agreement.

If the proposal is acceptable to you please sign the Letter of Consent.

Sincerely,

Kumar Viswanathan
Sr. Manager – Human Resources

LETTER OF CONSENT

I hereby opt to undergo overseas training provided by CSC India.

I acknowledge the fact that the Company will be spending considerable sum of money in my training. I fully understand the liquidated damages clause of the attached agreement and undertake not to dispute the correctness of the amount payable by me. I am executing the agreement of my own free will and volition.

Signature : 
Name of the Employee: [REDACTED]

Date : 30 JUNE 2009

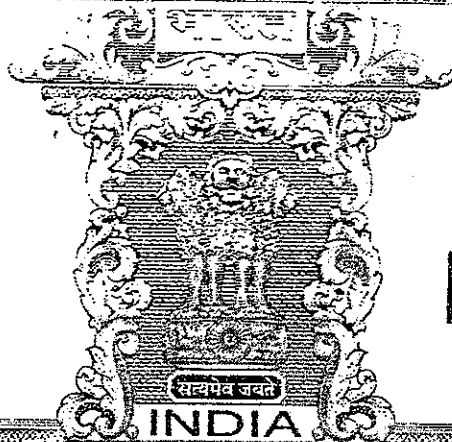
भारतीय गैर न्यायिक

पचास
रुपये

FIFTY
RUPEES

₹. 50

Rs. 50



INDIA

INDIA NON JUDICIAL

ஆபிஸில் 6 தமிழ்நாடு TAMILNADU

5097

10.12.08

COYANGS INDIA PVT. LTD.
CHENNAI-45

AGREEMENT

K 093223

ஆர். கவுமார்

உரிமம் எண். 6/772/ஆ.
261. பி.எச். ரோடு.
அனாமந்தகரை.
சென்னை - 600 025

This Agreement is entered into this 30 day of JUNE, 2009 between:-

A. M/s. Computer Sciences Corporations India Private Ltd., a Company duly registered under the provisions Companies Act, 1956, (hereinafter referred to as, "CSCI") through its authorize representative and Sr Manager - Human Resources, Ms. Kumar Viswanathan

AND

Mr. [REDACTED] S/O [REDACTED]

R/O PRIYA.A.L
(hereinafter referred to as "Employee").

B. WHEREAS. [REDACTED] (hereinafter referred to as "employee") has opted to undergo overseas training for which Employee out of his/her own free will and volition executes this agreement. The said training shall be deemed to have begun from the time of employee's departure from India on JULY 05, 2009 and would end at the time of Employee's arrival in India.

C. WHEREAS. CSCI has agreed to incur the huge expenses towards the aforesaid training and also pay the salary to the employee during the period of the training.

NOW, THEREFORE, in consideration of the mutual premises, and covenant herein set forth and other good and valuable considerations - the receipt and sufficiency of which is hereby - acknowledged, the parties here agree as follows:-

Employee's Signature : [Signature]

- (1) The employee agrees to serve CSCCI (at its offices located in India) after the completion of overseas training under the present agreement for double the duration of training (including the travel time both ways) subject to minimum of 6 months and maximum of 12 months. In case the employee takes leave without pay for more than 15 days during the tenure of service agreement, the duration of the service agreement will get extended by an equal number of days taken as leave without pay.
- (2) Employee agrees to perform services and assignments for CSCCI diligently and efficiently until such time as those services and assignments are completed to the satisfaction of CSCCI or unless otherwise determined by CSCCI. In case CSCCI takes action under the disciplinary procedure which results in the dismissal of the employee, then the employee undertakes to pay CSCCI the sum mentioned in clause C(3).
- (3) It being impracticable to ascertain or estimate the actual cost, damage or injury which CSCCI may sustain, should Employee breach the terms and conditions of this Agreement as set forth above, Employee agrees and undertakes to pay to CSCCI a sum of Rupees, 3,00,000/- (Rupees Three lakhs), as liquidated damages, along with interest @ 18% per annum to compensate CSCCI for damages by reason of such breach. It is further clarified that the said amount is only a damage and is not in the nature of penalty.
- (4) The parties hereto agree that the agreements and covenants contained herein are severable, and in the event any one of them is held to be invalid by a competent court, said invalid agreements and covenants shall not affect the enforceability or validity of the remainder of this Agreement.
- (5) The employee undertakes the responsibility to inform CSC India of any changes in his/her residential address.
- (6) Any matter of disputes or differences arising out of or in connection with this Agreement or by virtue of these presents or in respect of a claim made by one party and denied or remaining unanswered / unattended by the other party, then the said dispute, difference or claim shall be referred to arbitration of a sole arbitrator to be appointed by CSCCI and the employee shall not take any objection in regard to the appointment of the sole arbitrator. Non payment of liquidated damages including failure to respond to the demand shall be deemed to be a dispute.

It is agreed between the parties that any notice, claim or other communication required to be sent by CSCCI shall be deemed to be received by the addressee if it is sent by a registered post to the last known address of the employee alongwith the same being sent under certificate of posting.

Unless otherwise intimated in writing the mailing address for service of notice on the employee shall

The sole arbitrator award shall be final and binding on both the parties. The venue of arbitration shall be at Indore (Madhya Pradesh) and the language of proceeding shall be English. The cost of arbitration shall be borne and paid equally by CSCCI and the employee.

The courts at Indore alone shall have the exclusive jurisdiction to hear matters pertaining to the arbitration or any matter related to the dispute.

IN WITNESS WHEREOF, the parties hereto have executed this Agreement as of the date first above written.

 CSCCI Authorized Signatory
 Kumar Viswanathan
 Sr Manager – Human Resources

[Handwritten Signature]

 Employee's Signature
 Name _____

Witnesses

Signature :
 Name :
 Address : HR
 CSC India

Signature: _____
 Name : _____
 Full Address: _____

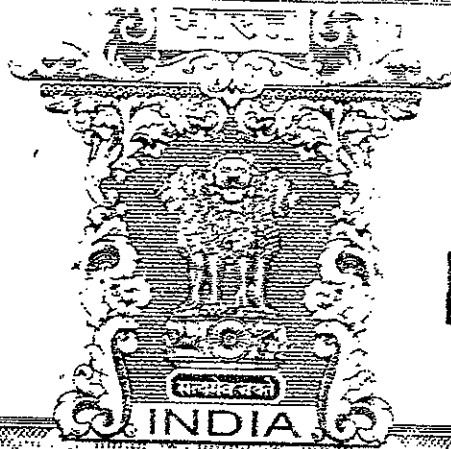
भारतीय गैर न्यायिक

पचास
रुपये

रु. 50

FIFTY
RUPEES

Rs. 50



INDIA NON JUDICIAL

தமிழ்நாடு தமில்நாடு TAMILNADU

5098
10.10.08

COYANONS INDIA PVT. LTD.
CHENNAI-45

K 093224

சுயர், கல்வெட்டு

உரிமம் எண். 6/772/0

261, பி.எச். ரோடு.

அமைந்துகரை.

கெண்டை - 600 02

GUARANTEE

This Agreement (hereinafter referred to as "Guarantee") is entered into this 30 day of JUNE 2008 between:-

A. M/s. Computer Sciences Corporations India Private Ltd., a Company duly registered under the provisions Companies Act, 1956, (hereinafter referred to as. "CSCPI") through its authorized representative and Sr Manager - Human Resources, Mr Kumar Viswanathan

AND

B. Mr./Ms. [REDACTED] S/O [REDACTED]
R/O PRIYA, A.L
(hereinafter referred to as "Guarantor"), who is WIFE (relationship with employee) of the employee.

C. WHEREAS, VIGNESH (hereinafter referred to as "employee") has opted to undergo specialised overseas training for which employee out of his/her own free will and volition executes this agreement. The said training shall be deemed to have begun from the time of employee's departure from India on JULY 05, 2009 and would end at the time of employee's arrival in India

Guarantor's signature [Signature]
(PRIYA, A.L)

Guarantor's photo attested by a Notary

[Signature]

- D WHEREAS, CSCI has agreed to incur the huge expenses towards the aforesaid training and also pay the salary to the employee during the period of the training.
- E WHEREAS, the employee has agreed to serve CSCI (at its offices located in India) after the completion of training under the present agreement for double the duration of training (including the travel time both ways) subject to minimum of 6 months and maximum of 12 months and has entered into an agreement dated _____ day of _____ (hereinafter referred to as the Agreement), which is a part and parcel of this guarantee; and, in case the employee takes leave without pay for more than 15 days during the tenure of service agreement, the duration of the service agreement will get extended by an equal number of days taken as leave without pay.
- F WHEREAS, the employee has agreed to pay CSCI a sum of rupees 3,00,000 (Rupees Three lakhs) as liquidated damages, along with interest @ 18% per annum on account of breach of Agreement.

Now, therefore, in consideration of mutual promises and considerations between Employee and Guarantor, sufficiency of which is hereby acknowledged, the Guarantor agrees to do the following.

1. The guarantor undertakes that he/she is financially independent and capable to give this guarantee and pay liquidated damages in case of breach of agreement.
2. The Guarantor binds himself /herself personally to pay CSCI any and all money due to it from Employee with regard to the liquidated damages accrued in the event of breach of the Agreement by the employee within 30 days of the said amount demanded by CSCI.
3. The parties hereto agree that the agreements and covenants contained herein are severable, and in the event any one of them is held to be invalid by a competent court, said invalid agreements and covenants shall not affect the enforceability or validity of the remainder of this Agreement.
4. The guarantor undertakes the responsibility to inform CSC India of any changes in his/her residential address.
5. In case of breach of agreement CSCI reserves the right to execute the agreement in whatever way it deems fit directly or through its authorised representatives, to recover the liquidated damages.
6. The guarantor undertakes that in the event of death of the guarantor his/her legal heirs also inherit the legal and financial liability to pay CSCI liquidated damages in case of breach of agreement.
7. Any matter of disputes or differences arising out of or in connection with this Agreement or by virtue of these presents or in respect of a claim made by one party and denied or remaining unanswered / unattended by the other party, then the said dispute, difference or claim shall be referred to arbitration of a sole arbitrator to be appointed by CSCI and the guarantor shall not take any objection in regard to the appointment of the sole arbitrator. Non payment of liquidated damages including failure to respond to the demand shall be deemed to be a dispute.

It is agreed between the parties that any notice, claim or other communication required to be sent by CSCI shall be deemed to be received by the addressee if it is sent by a registered post to the last known address of the guarantor along with the same being sent under certificate of posting.

Unless otherwise intimated in writing the mailing address for service of notice on the guarantor shall be Door No. [REDACTED]

The sole arbitrator award shall be final and binding on both the parties. The venue of arbitration shall be at Indore (Madhya Pradesh) and the language of proceeding shall be English. The cost of arbitration shall be borne and paid equally by CSCI and the employee.

The courts at Indore alone shall have the exclusive jurisdiction to hear matters pertaining to the arbitration or any matter related to the dispute.

IN WITNESS WHEREOF, the parties hereto have executed this Agreement as of the date first above written.

The guarantor represents and confirms that he has read the service agreement dated JUNE 30, 2009 executed between the employee and CSCI. The guarantor confirms the contents of the same.

CSCI Authorized Signatory
Kumar Viswanathan
Sr. Manager – Human Resources

Priya A.K.

Guarantor's Signature
Name PRIYA-A.K.

Witnesses
Signature :
Name :
Address : HR
CSC India

Signature: [REDACTED]
Name : [REDACTED]
Full Address: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Mr. / Ms. _____
Employee ID _____

Dear _____,

As we look forward to your undergoing training, we also think it is important for you to understand the commitment the Company is making to train you, which involves a considerable investment by CSC India. While we are happy to make that investment we expect in return that our employees will use the training to benefit the Company. Consequently, as a condition of your training, we have proposed the following:

“Should you voluntarily leave the employment of CSC India for any reason within 24 months from when your training is completed, you must reimburse the Company a sum of rupees 1,00,000 as liquidated damage.”

The attached describes in legal language the above agreement.

If the proposal is acceptable to you please sign the Letter of Consent.

Sincerely,

Name:
Designation:

LETTER OF CONSENT

I hereby opt to undergo training provided by CSC India Private Limited.

I acknowledge the fact that the Company will be spending considerable sum of money in my training. I fully understand the liquidated damages clause of the attached agreement and undertake not to dispute the correctness of the amount payable by me. I am executing the agreement of my own free will and volition.

Signature: _____ Date: _____
Name of the Employee: _____

GUARANTEE

This Agreement, (hereinafter referred to as "Guarantee") entered into this _____ day of _____ 20
between:-

A. Computer Sciences Corporation India Private Limited, a company duly registered under the provisions of the Companies Act, 1956, having its office at C-25, Sector 58, Noida, ("CSC India", and together with all other entities ultimately owned by Computer Sciences Corp. of the US hereinafter referred to as "CSC") through its authorized representative and Mr./Ms _____ residing at _____.

AND

B. Mr./Ms. _____ S/O, D/O _____

R/O _____
(Hereinafter referred to as, "Guarantor") who is _____ (relationship with employee) of the employee.

C. WHEREAS, _____ (hereinafter referred to as "Employee") has opted to undergo training for a period of _____ which would deem to have begun from _____ and Employee out of his/her own free will and volition executes this agreement.

Guarantor's Signature _____
Attestation by Notary

Guarantor's Photograph
Attested By Notary

WHEREAS, CSCI, agrees to incur expenses towards the enhancement of the Employee's skills through this training, and also pay the salary to the employee while the employee is receiving this training;

D. WHEREAS, Employee has agreed and undertaken to serve CSCI for a minimum period of 24 months, after completing the training and has entered into an agreement dated _____ referred to as the Agreement), which is a part and parcel of this Guarantee.

E. WHEREAS Employee has agreed to pay CSCI a sum of rupees 1,00,000 as liquidated damages along with interest @ 18% per annum on account of breach of Agreement.

Now, therefore, in consideration of mutual promises and considerations between Employee and Guarantor, sufficiency of which is hereby acknowledged, the Guarantor agrees to do the following:

1. The guarantor undertakes that he/she is financially independent and capable to give this guarantee and pay liquidated damages in case of breach of agreement.
2. The Guarantor binds himself /herself personally to pay CSCI any and all money due to it from Employee with regard to the liquidated damages accrued in the event of breach of the Agreement by the employee within 30 days of the said amount demanded by CSCI.
3. The parties hereto agree that the agreements and covenants contained herein are severable, and in the event any one of them is held to be invalid by a competent court, said invalid agreements and covenants shall not affect the enforceability or validity of the remainder of this Agreement.
4. The guarantor undertakes the responsibility to inform CSC India of any changes in his/her residential address.

Guarantor's signature:

Attestation by Notary

5. In case of breach of agreement CSCI reserves the right to execute the agreement in whatever way it deems fit, directly or through its authorized representatives, to recover the liquidated damages.

6. The guarantor undertakes that in the event of death of the guarantor his/her legal heirs also inherit the legal and financial liability to pay CSCI liquidated damages in case of breach of agreement.

7. Any matter of disputes or differences arising out of or in connection with this Agreement or by virtue of these presents or in respect of a claim made by one party and denied or remaining unanswered / unattended by the other party, then the said dispute, difference or claim shall be referred to arbitration of a sole arbitrator to be appointed by CSCI and the guarantor shall not take any objection in regard to the appointment of the sole arbitrator. Non-payment of liquidated damages including failure to respond to the demand shall be deemed to be a dispute.

It is agreed between the parties that any notice, claim or other communication required to be sent by CSCI shall be deemed to be received if it is sent by a registered post to the last known address of the guarantor along with the same being sent under certificate of posting.

Unless otherwise intimated in writing the mailing address for service of notice on the guarantee shall

The sole arbitrator award shall be final and binding on both the parties. The venue of arbitration shall be at Indore (Madhya Pradesh) and the language of proceeding shall be English. The cost of arbitration shall be borne and paid equally by CSCI and the employee.

The courts at Indore alone shall have the exclusive jurisdiction to hear matters pertaining to the arbitration or any matter related to the dispute.

The guarantor represents and confirms that he has read the service agreement dated _____ executed between the employee and CSCI. The guarantor confirms the contents of the same

CSCI Authorized Signatory

Name:
Designation:

Witnesses
Signature:
Name:
Address:

Attestation by Notary

Guarantor's Signature

Name

Signature:
Name:
Full Address:

AGREEMENT

This Agreement, entered into this _____ day of _____ 20____ between: -

- A. Computer Sciences Corporation India Private Limited, a company duly registered under the provisions of the Companies Act, 1956, having its office at C-25, Sector 58, Noida, ("CSC India", and together with all other entities ultimately owned by Computer Sciences Corp. of the US hereinafter referred to as "CSC") through its authorized representative and Mr./Ms. _____ residing at _____.

AND

Mr./Ms. _____ S/O, D/O _____

R/O _____
(Hereinafter referred to as, "Employee")

- B. WHEREAS, _____ (hereinafter referred to as "employee") has opted to undergo training for a period of _____ which would deem to have begun from _____ and Employee out of his/her own free will and volition executes this agreement.
- C. WHEREAS, CSCI agrees to incur expenses towards the enhancement of the Employee's skills through this training, and also pay the salary to the Employee while the Employee is receiving this training.

Employee's Signature _____
Attestation by Notary

NOW THEREFORE, in consideration of the mutual promises and covenants herein set forth, and other good and valuable consideration, the receipt and sufficiency of which is hereby acknowledged, the parties hereto agree as follows:

1. The Employee, after completion of the technical training, has agreed to serve CSCI (at its offices located in India) for a period of 24 months. The agreement would be effective from the date of start of training but the duration of 24 months would start from the date of resumption of duties on completion of training. In case the employee takes leave without pay for more than 15 days during the tenure of service agreement, the duration of the service agreement will get extended by an equal number of days taken as leave without pay.
2. Employee agrees to perform services and assignments for CSCI, diligently and efficiently until such time as those services and assignments are completed to the satisfaction of CSCI, or until otherwise determined by CSCI. In case CSCI takes action under the disciplinary procedure, which results in the dismissal of the employee, then the employee undertakes to pay CSCI the sum mentioned in clause C (3).
3. It being impracticable to ascertain or estimate the actual cost, damage or injury which CSCI may sustain, should Employee breach the terms and conditions of this Agreement as set forth above, Employee agrees and undertakes to pay to CSCI a sum of Rupees, 1,00,000 as liquidated damages, along with interest @ 18% per annum to compensate CSCI for damages by reason of such breach. It is further clarified that the said amount is only a damage and is not in the nature of penalty.
4. The parties hereto agree that the agreements and covenants contained herein are severable, and in the event any one of them is held to be invalid by a competent court, said invalid agreements and covenants shall not affect the enforceability or validity of the remainder of this Agreement.

Employee's Signature:
Attestation by Notary,

5. The employee undertakes the responsibility to inform CSCI of any changes in his/her residential address.
6. Any matter of disputes or differences arising out of or in connection with this Agreement or by virtue of these presents or in respect of a claim made by one party and denied or remaining unanswered / unattended by the other party, then the said dispute, difference or claim shall be referred to arbitration of a sole arbitrator to be appointed by CSCI and the employee shall not take any objection in regard to the appointment of the sole arbitrator. Non-payment of liquidated damages including failure to respond to the demand shall be deemed to be a dispute.

It is agreed between the parties that any notice, claim or other communication required to be sent by CSCI shall be deemed to be received if it is sent by a registered post to the last known address of the employee along with the same being sent under certificate of posting.

Unless otherwise intimated in writing the mailing address for service of notice on the employee shall be _____.

The sole arbitrator award shall be final and binding on both the parties. The venue of arbitration shall be at Indore (Madhya Pradesh) and the language of proceeding shall be English. The cost of arbitration shall be borne and paid equally by CSCI and the employee.

The courts at Indore alone shall have the exclusive jurisdiction to hear matters pertaining to the arbitration or any matter related to the dispute.

IN WITNESS WHEREOF, the parties hereto have executed this Agreement as of the date first above written.

CSCI Authorized Signatory

Name:
Designation:

Witnesses

Signature:
Name:
Address:

Attestation by Notary

Employee's Signature

Name

Signature:
Name:
Full Address:

AR1

UDLÆNDINGESERVICE



Bilag B

11. Oplysninger om arbejdsgiver i Danmark / Information about the employer (the company) in Denmark

UDFYLDES MED BLOKBOGSTAVER

Arbejdsgivers (virksomhedens) navn / Employer's (company's) name
CSC Danmark A/S

Cvr.nr. / CVR number
15231599

Adresse (Gade/vej og nr.) / Address (Street and number)
Retortvej 8

Postnr. og by / Post code and city
2500 Valby

Telefonnr. / Telephone number
36144000

Mobil / Mobile phone number
23 23 55 09

E-mail-adresse / Email address
mrasmussen2@csc.com

Evt. kontaktperson / Contact person
Martin Rasmussen

Til brug for en evt. høring af Det Regionale Beskæftigelsesråd bedes arbejdsgiver besvare følgende spørgsmål. Oplysningerne kan fremme sagsbehandlingen i Det Regionale Beskæftigelsesråd. / The employer is asked to answer the following questions in order to facilitate the processing of the application in the event that it needs to be presented to a regional employment council.

Er arbejdsgiver medlem af en arbejdsgiverorganisation? / Is the employer a member of an employer organisation?

Ja / Yes

Nej / No

Hvis ja, bedes arbejdsgiver oplyse hvilken organisation / If yes, please state which one?
Dansk Arbejdsgiverforening

12. Oplysninger om ansættelsesforholdet / Information about terms of employment

UDFYLDES MED BLOKBOGSTAVER

Nedenfor stiller vi bl.a. spørgsmål om ansøgers (arbejdstagers) løn. Vi stiller spørgsmålene for at kunne vurdere, om ansøgningen opfylder et krav om, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter danske forhold. Hvis der er tale om et arbejdsforhold uden for jobkort-ordningen, vil ansøgningen som udgangspunkt blive forelagt Det Regionale Beskæftigelsesråd, en brancheorganisation eller et andet relevant høringsorgan.

Vi vil i den forbindelse bede arbejdsgiver (virksomheden) om, at oplyse ansøgers (arbejdstagers) samlede løn (inklusive evt. betalt husleje og andre betalte udgifter) som bruttoløn pr. måned omregnet til DKK. På den måde kan vi behandle sagen hurtigere.

Vi stiller også spørgsmål om arbejdstiden. Der skal som udgangspunkt skal være tale om fuldtidsbeskæftigelse (normalt 37 timer om ugen).

In the section below, information concerning the salary of the applicant (candidate for employment) is required. This information is needed in order to assess whether wages and working conditions comply with minimum Danish requirements. If the position is not encompassed by the Job Card scheme, the application will be presented to the Regional Employment Council, an employer organisation or another relevant organisation.

In order to determine whether the salary meets the minimum standard, the employer (company) is asked to provide the applicant's (employee's) total salary information including any paid accommodation and other paid expenses, as a gross monthly salary converted to Danish kroner. This will enable us to process the application faster.

We will also require information concerning working hours. Normally, full-time employment (37 hours a week) is required.

Hvad er ansøgers (arbejdstagers) stillingsbetegnelse i Danmark? / What position will the applicant be holding in Denmark?
Business Analyst



Hvad er stillingens indhold (hovedarbejdsopgaver og funktioner)? / *What is the job description (main duties and roles)*
Requirements Gathering/Documenting/Co-ordination with development team/Knowledge transfer to the development team/ To gain expertise in Codan applications and Enterprise Portal.

Er stillingen i Danmark en trainee-stilling? /
Is the position in Denmark a trainee position?

Ja / Yes Nej / No

Hvis ja, bedes arbejdsgiver vedlægge beskrivelse af trainee-forløbet. / *If yes, please enclose a description of the training programme*

Ansættelsesperiode / *Period of employment*

Fra: / *From:* 15 June 2009 til: / *to:* 14 June 2010

Hvad er bruttolønnen pr. måned inklusiv evt. betalt husleje og andre betalte udgifter? (bruttoløn bedes oplyst i DKK) / *What is the gross monthly salary including any paid accommodation and other paid expenses? (Gross salary must be indicated in Danish kroner) DKK 31.126 plus husleje udgift, minimum DKK8.000 pr måned, der betales af CSC*

Betaler arbejdsgiver husleje for ansøger (arbejdstager)? /
Does the employer pay rent for the applicant (employee)?

Ja / Yes Nej / No

Hvis ja, bedes huslejens størrelse oplyst i DKK / *If yes, please state the amount of the rent in Danish kroner.*

DKK 8.000 per måned

Betaler arbejdsgiver andre udgifter for ansøger (arbejdstager)? /
Does the employer pay any other expenses for the applicant (employee)?

Ja / Yes Nej / No

Hvis ja, bedes arbejdsgiver oplyse hvilke udgifter samt beløbet i DKK / *If yes, please state the nature of the expenses including the amounts in Danish kroner.*

Heating/electricity/water

DKK 1.500/måned

Ansøgers (arbejdstagers) arbejdstid pr. uge / *Applicant's (employee) working hours per week.*
 37 timer/uge

13. Oplysninger om eventuelt formidlingsbureau / *Information about employment agency (if applicable)*

UDFYLDES MED BLOKBOGSTAVER

Hvis ansøgningsproceduren varetages af en tredjepart – et formidlingsbureau – bedes navn og kontaktoplysninger på formidlingsbureauet oplyses nedenfor. / *If the application procedure is handled by an employment agency, please state below the name and contact information of the employment agency.*

Bureauets navn / *Employment agency's name*
 Deloitte Relocation

Adresse (Gade/vej og nr.) / *Address (Street and number)*
 Weidekampsgade 6

Postnr. og by / *Post code and city*
 2300 København S

Kontaktperson / *Contact person*
 Anne Myrup

Telefonnr. / *Telephone number*
 36 10 20 30

Mobil / *Mobile phone number*
 20 40 62 27

E-mail-adresse / *Email address*
 amyrup@deloitte.dk

14. Ansøger (arbejdstager) / *The applicant (employee)*

UDFYLDES MED BLOKBOGSTAVER

Efternavn / *Surname*
 [REDACTED]

Fornavn(e) / *Given name(s)*
 [REDACTED]

Fødselsdato (dag, måned, år) / *Date of birth (day, month, year)*
 [REDACTED]

Udlændingeservice - Ryesgade 53 - 2100 København - Tlf.: 35 30 85 55 - E-mail: work-education@us.dk - www.nyidanmark.dk -
 Telefontid mandag til fredag 9:00 - 15:00 - Åbningstider i Servicecenteret mandag til fredag 8:30 - 12:00 torsdag tillige 15:30 - 17:30



15. Erklæring om samtykke til, at myndighederne kan videregive oplysninger i sagen til eventuelt formidlingsbureau / Declaration of consent to allow authorities to pass on information to an employment agency

(sæt kryds / Tick the box)

Jeg giver samtykke til, at udlændingemyndighederne til brug for sagens behandling kan videregive nødvendige oplysninger om virksomhedens forhold til eventuelt formidlingsbureau oplyst under pkt. 13. Jeg giver desuden samtykke til at udlændingemyndighederne til brug for sagens behandling kan indhente nødvendige oplysninger om virksomhedens forhold hos formidlingsbureauet. / I consent to allowing the immigration authorities to convey information about the company to the employment agency, specified in section 13, if necessary for processing this application. I also consent to allowing the immigration authorities to obtain information about the company from the employment agency, if necessary for processing this application.

16. Arbejdsgivers evt. bemærkninger / Employers comments UDFYLDES MED BLOKBOGSTAVER

Kopi af tilladelse bedes sendt til

1. CSC v/Martin Rasmussen, Engvej 165, 2300 København S
2. Deloitte Relocation v/Anne Myrup, Weidekampsgade 6, 2300 København S

17. Erklæringer på tro og love – afgivet af arbejdsgiver (virksomheden) / Sworn declarations - by the employer (company)

A. Erklæring på tro og love om, at de oplysninger, jeg har givet, er korrekte

Jeg erklærer på tro og love, at jeg har givet sande oplysninger under del 2 (pkt. 11-16) i dette ansøgningsskema. Hvis oplysningerne ikke er sande, kan det have følgende konsekvenser:

- Jeg kan blive straffet med bøde eller fængsel i op til 2 år
- Jeg kan blive dømt til at erstatte de udgifter, som den danske stat har haft på grund af de falske oplysninger

B. Erklæring på tro og love om overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen ved ansættelse af personer under 18 år

Jeg erklærer på tro og love, at jeg som arbejdsgiver følger arbejdsmiljølovgivningen

A. Sworn declaration of correctness

I solemnly swear that the information I have given in part 2 (section 11-16) of this application is correct and complete. If the information is found to be false or incomplete, I am subject to the following penalties:

- Fine or imprisonment of up to two years
- I can be required by law to pay back the expenses incurred by the Danish state as a consequence of the false or incomplete information

B. Sworn statement by the employer regarding occupational health legislation if the employee is under 18

I solemnly swear that I, as an employer, comply fully with occupational health legislation.

18. Underskrift – arbejdsgiver

Jeg bekræfter ved min underskrift at have læst, forstået og accepteret indholdet af pkt. 17. Hvis der er sat kryds i pkt. 15, bekræfter jeg desuden at have læst, forstået og accepteret indholdet af pkt. 15. / By signing below, I confirm that I have read, understood and accepted the terms laid out in section 17. If I have ticked the box in section 15, I also confirm that I have read, understood and accepted the terms laid out in section 15.

Dato og sted / Date and place
11 May 2009, København



Computer Sciences Corporation
Underskrift / Signature

CSC Danmark A/S
Reiortvej 8, Valby
1790 København N

Bilag 2: Erklæring om at arbejdsgiver har søgt efter arbejdskraft i Danmark og EU /

Udlændingesservice - Ryegsgade 53 - 2100 København - Tlf.: 35 30 85 55 - E-mail: work-education@us.dk - www.nyidanmark.dk -
Telefontid mandag til fredag 9:00 - 15:00 - Åbningstider i Servicecenteret mandag til fredag 8:30 - 12:00 torsdag tillige 15:30 - 17:30



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 Udlændingesservice 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 Udlændingesservice modtager trykte kopier af ansættelseskontrakter.

Spørgsmål 142

Ministeren bedes redegøre for, om Udlændingesservice 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 Udlændingesservice 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 Udlændingesservice 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]

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 løndelev, 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.

Udlændingeservice 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. Udlændingeservice 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 Udlændingeservice vedlægges.

CSC oplyste i maj 2008 over for Udlændingeservice, 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.

Udlændingeservice 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 nettolønsordning, 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

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

Udlændingeservice 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. Udlændingeservice er i færd med at opgøre 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.

Udlændingeservice 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. Udlændingeservice 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 Udlændingeservice 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 Udlændingesservice og SKAT

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

Udlændingesservice 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.

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

4.3. Særlig kontrolindsats vedrørende sager, hvor CSC er arbejdsgiver

Udlændingesservice 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.

Udlændingesservice 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.

Udlændingesservice 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]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

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]

Udlændingeservice 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 løndelev, 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.