

Forslag

Til

Lov om ændring af udlændingeloven
(Styrket kontrol af udenlandsk arbejdskraft m.v.)

§ 1

I udlændingeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1022 af 2. oktober 2019, som senest ændret ved [..], foretages følgende ændringer:

1. I § 9 a, stk. 2, nr. 3, udgår ”som udbetales til en dansk bankkonto.”.

2. I § 9 a, stk. 8, indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum:

»1. pkt. finder tilsvarende anvendelse i sager, hvor der efter § 9 m, stk. 2, stilles krav om arbejdstilladelse.«

3. I § 9 a indsættes efter stk. 24 som nye stykker:

»Stk. 25. Udbetaling af løn til en udlænding, der gives opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-4, 7, 9 eller 12-14, skal ske til en dansk bankkonto, jf. dog 2. pkt. Udlændingen skal inden for 90 dage fra indrejsetidspunktet, hvis udlændingen er indrejst i Danmark efter, at udlændingen er meddelt opholdstilladelse, eller i andre tilfælde inden for 90 dage fra tidspunktet for meddelelse af opholdstilladelse, oprette en dansk bankkonto, hvortil udlændingens løn skal udbetales. 2. pkt. finder ikke anvendelse for udlændinge, der på ansøgningstidspunktet allerede har opholdstilladelse af mindst 3 måneders varighed.

Stk. 26. Udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler om, at opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, ikke kan gives, hvis der er en vis formodning for, at de faktiske ansættelsesforhold ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og at de faktiske ansættelsesforhold ikke vil opfylde betingelserne for en opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, eller at det afgørende formål med aftalen eller tilbuddet om ansættelse er at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå.«

Stk. 25-27 bliver herefter stk. 27-29.

4. I § 9 h, stk. 4, 1. pkt., indsættes efter »behandling«: »og kontrol«.

5. I § 9 h, stk. 7, ændres »§ 9 m, stk. 2 og 3« til: »§ 9 m, stk. 3 og 4«.

6. I § 9 k indsættes som stk. 5:

»Stk. 5. Udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler om, at opholdstilladelse efter stk. 1, 1. pkt., ikke kan gives, hvis der er en vis formodning for, at udlændingen ikke har påbegyndt eller afsluttet en relevant uddannelse i hjemlandet eller i et andet land, hvor udlændingen har opholdt sig lovligt, eller hvis der er en vis formodning for, at de faktiske vilkår for praktikforløbet ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og at de faktiske vilkår for praktikforløbet ikke vil opfylde betingelserne for en opholdstilladelse efter stk. 1, 1. pkt., eller at det afgørende formål med praktikforløbet er at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå.«

7. I § 9 m indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:

»Stk. 2. Opholdstilladelse efter stk. 1 [til en udlænding med familiemæssig tilknytning til en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 5-9, 12, 13 eller 14, litra a, c eller d,] skal betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse arbejder eller har arbejdet for samme arbejdsgiver som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a.«

Stk. 2-4 bliver herefter stk. 3-5.

8. I § 9 m, stk. 3, 1. pkt., der bliver stk. 4, 1. pkt., ændres »stk. 2, 1. pkt.« til: »stk. 3, 1. pkt.«, og i stk. 3, 2. pkt., der bliver stk. 4, 2. pkt., ændres »Stk. 2, 2. pkt.« til: »Stk. 3, 2. pkt.«.

9. I § 14, stk. 1, nr. 7, ændres »og §§ 9 m og 9 n« til: »§ 9 m, jf. dog § 9 m, stk. 2, og § 9 n.«.

10. I § 19, stk. 1, indsættes som nr. 17:

»17) Når opholdstilladelsen er betinget af, at udlændingen [med opholdstilladelse efter § 9 m] ikke uden arbejdstilladelse arbejder eller har arbejdet for samme arbejdsgiver som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, jf. § 9 m, stk. 2, og udlændingen [med opholdstilladelse efter § 9 m] uden arbejdstilladelse arbejder eller har arbejdet for samme arbejdsgiver som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a.«

11. I § 33 a, stk. 1, ændres »§ 9 m, stk. 2« til: »§ 9 m, stk. 3«.

12. I § 33 b, stk. 1, nr. 4, ændres »§ 9 m, stk. 3« til: »§ 9 m, stk. 4«.

13. I § 44 a, stk. 11, 1. pkt., ændres »eller efter pålæg« til: »efter pålæg«, og efter »kildeskattelovens § 86 A,« indsættes: »eller efter pålæg fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. § 9 l, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.,« og i 2. pkt. indsættes efter »Told- og skatteforvaltningen«: », Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering«.

14. I § 44 a indsættes efter stk. 11 som nye stykker:

»Stk. 12. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan pålægge en arbejdsgiver at foretage daglig digital registrering af oplysninger (logbog) om de personer, der er beskæftiget hos den pågældende arbejdsgiver. Registreringen skal ske senest ved arbejdsdagens påbegyndelse.

Stk. 13. Et pålæg om at føre logbog skal iværksættes senest 3 hele hverdage efter, at arbejdsgiveren har modtaget et skriftligt pålæg.

Stk. 14. Et pålæg om at føre logbog gives for en periode på 12 måneder ad gangen.

Stk. 15. Registrering af oplysningerne skal ske i indkomstregisteret, jf. § 3 i lov om et indkomstregister. Følgende oplysninger skal registreres for hver enkelt beskæftiget:

1) Dato.

2) Navn og cpr-nummer.

3) Det beløb, der udbetales til eller godskrives den beskæftigede.

4) Start- og forventet sluttidspunkt for beskæftigelsen den pågældende dag.

Stk. 16. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan uden samtykke indhente oplysninger fra SafeSeaNet om danske lastskibe i international trafik og om besætningsmedlemmer på danske lastskibe i international trafik, hvis oplysningerne er nødvendige for at kontrollere, at en udlænding ikke arbejder eller opholder sig her i landet uden fornøden tilladelse eller arbejder i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser.

Stk. 17. Styrelsen for International Rekruttering og Integration har, hvis det skønnes nødvendigt, til enhver tid mod behørig legitimation uden retskendelse adgang til virksomheder, der har en udlænding ansat med en opholds- eller arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, med henblik på at kontrollere de oplysninger om udlændingens løn- og arbejdsforhold, som er nødvendige til bedømmelse af, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes. Adgangen til kontrol efter 1. pkt. omfatter en virksomheds lokaler m.v. samt arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler. Kontrol efter 1. pkt. kan dog ikke gennemføres på en ejendom, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.

Stk. 18. Politiet yder om fornødent Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistand til gennemførelse af kontrollen efter stk. 17.«

Stk. 12-17 bliver herefter stk. 18-23.

15. I § 44 a, stk. 14, der bliver stk. 20, ændres »stk. 12 og 13« til: »stk. 18 og 19«.

16. I § 44 a, stk. 16, 2. pkt., der bliver stk. 22, 2. pkt., ændres »stk. 17« til: »stk. 23«.

17. I § 44 a, stk. 17, 1. pkt., der bliver stk. 23, 1. pkt., ændres »stk. 16« til: »stk. 22«.

18. I § 60, stk. 1, 3. pkt., ændres »stk. 11, 1. pkt.,« til: »stk. 11, 1. pkt., og 12, 1. pkt.,«

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2021.

Stk. 2. § 1, nr. 1, og den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, jf. § 1, nr. 3, samt § 1, nr. 7 og 10, finder ikke anvendelse for udlændinge, der inden den 1. januar 2021 har indgivet ansøgning om opholdstilladelse. For disse udlændinge finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Stk. 3. Udlændinge- og integrationsministeren fastsætter ikrafttrædelsestidspunktet for § 44 a, stk. 12-15, jf. § 1, nr. 14, og ændringen af § 60, stk. 1, 3. pkt., jf. § 1, nr. 18.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, men kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som de færøske og grønlandske forhold tilsiger.

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING OG BAGGRUND	5
2. LOVFORSLAGETS HOVEDINDHOLD	6
2.1. FORMODNINGSAFSLAG PÅ ERHVERVSOMRÅDET	6
2.1.1. GÆLDENDE RET	6
2.1.2. MINISTERIETS OVERVEJELSER OG DEN FORESLÅEDE ORDNING	7
2.2. FORMODNINGSAFSLAG PÅ PRAKTIKANTOMRÅDET	9
2.2.1. GÆLDENDE RET	9
2.2.2. MINISTERIETS OVERVEJELSER OG DEN FORESLÅEDE ORDNING	11
2.3. KRAV OM SÆRSKILT ARBEJDSSTILLEDELSE I VISSE SITUATIONER TIL MEDFØLGENDE FAMILIEMEDLEMMER TIL UDENLANDSKE ARBEJDSSTAGERE	12
2.3.1. GÆLDENDE RET	12
2.3.2. MINISTERIETS OVERVEJELSER OG DEN FORESLÅEDE ORDNING	13
2.4. FORSLAG OM, AT UDBETALING AF LØN SKAL SKE TIL EN DANSK BANKKONTO	15
2.4.1. GÆLDENDE RET	15
2.4.2. MINISTERIETS OVERVEJELSER OG DEN FORESLÅEDE ORDNING	17
2.5. FORSLAG OM, AT STYRELSEN FOR INTERNATIONAL REKRUTTERING OG INTEGRATION SKAL KUNNE FORETAGE SELVSTÆNDIGE UDGÅENDE KONTROLAKTIONER	19
2.5.1. GÆLDENDE RET	19
2.5.1.1. UDGÅENDE UDLÆNDINGEKONTROL (KONTROL PÅ UDLÆNDINGEOMRÅDET).....	19
2.5.1.2. UDLÆNDINGES OPLYSNINGSPLIGT MV.	19
2.5.1.3. TVANGSINDGREB (RETSSIKKERHEDSLOVEN)	19
2.5.2. MINISTERIETS OVERVEJELSER OG DEN FORESLÅEDE ORDNING	21
2.6. HJEMMEL TIL, AT STYRELSEN FOR INTERNATIONAL REKRUTTERING OG INTEGRATION KAN PÅLÆGGE VIRKSOMHEDER AT FØRE LOGBOG.....	23
2.6.1. GÆLDENDE RET	23
2.6.2. MINISTERIETS OVERVEJELSER OG DEN FORESLÅEDE ORDNING	24
2.6.3. DATABESKYTTELSESRETLIGE OVERVEJELSER	26
2.7. STYRKET KONTROL VIA FASTE ”KONTROLATTACHÉER”	28
2.7.1. GÆLDENDE RET	28
2.7.2. MINISTERIETS OVERVEJELSER OG DEN FORESLÅEDE ORDNING	29
2.8. ADGANG FOR STYRELSEN FOR INTERNATIONAL REKRUTTERING OG INTEGRATION TIL I KONTROLØJEMED AT INDHENTE OPLYSNINGER FRA SAFESEANET	31
2.8.1. GÆLDENDE RET	31
2.8.1.1. UDLÆNDINGELOVEN	31
2.8.2. MINISTERIETS OVERVEJELSER OG DEN FORESLÅEDE ORDNING	31
2.8.2.1. FORHOLDET TIL DATABESKYTTELSESFORORDNINGEN	33
3. ØKONOMISKE KONSEKVENSER OG IMPLEMENTERINGSKONSEKVENSER FOR DET OFFENTLIGE	35
4. ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER FOR ERHVERVSLIVET M.V.	35
5. ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER FOR BORGERNE	35
6. MILJØMÆSSIGE KONSEKVENSER	35
7. FORHOLDET TIL EU-RETEN	35
8. HØRTE MYNDIGHEDER OG ORGANISATIONER M.V.	35
9. SAMMENFATTENDE SKEMA	36

1. Indledning og baggrund

Danske virksomheder skal kunne klare sig i den internationale konkurrence, og det skal derfor være nemt og ubureaukratisk for de danske virksomheder at rekruttere højt kvalificerede og dygtige udenlandske medarbejdere. Samtidig er det vigtigt, at erhvervsordningerne er balanceret i forhold til at sikre ordentlige vilkår for udenlandske arbejdstagere i Danmark.

Det er helt uacceptabelt, at nogle virksomheder og udlændinge omgår reglerne. Fusk og snyd underminerer arbejdsmarkedets fælles spilleregler, og regeringen ønsker derfor med lovforslaget at gennemføre en række kontrolinitiativer med henblik på at styrke Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolmuligheder.

Lovforslaget indeholder på den baggrund forslag om indførelsen af et formodningsafslag på erhvervsområdet. Regeringen ønsker således, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration fremadrettet skal kunne meddele afslag på opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse hos en stedfæstet arbejdsgiver, allerede hvis der er en vis formodning for, at det ansættelsestilbud, der danner grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse, ikke er reelt, eller at formålet er at skaffe ansøger et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå.

Der henvises til afsnit 2.1.

Ligeledes indeholder lovforslaget forslag om indførelsen af et formodningsafslag på praktikantområdet med henblik på at sikre, at praktikantordningen bruges med et reelt uddannelsesmæssigt sigte og ikke misbruges til social dumping eller til at opnå en lempeligere adgang til det danske arbejdsmarked, end de gældende erhvervsordninger giver mulighed for.

Der henvises til afsnit 2.2

Herudover indeholder lovforslaget forslag om, at medfølgende familiemedlemmer til udenlandske arbejdstagere i visse situationer skal have arbejdstilladelse. Regeringen ønsker med forslaget, at dæmme op for de eksempler, som Styrelsen for International Rekruttering og Integration i praksis har set, hvor medfølgende ægtefæller til udenlandske arbejdstagere med en stedfæstet arbejdstilladelse er ansat samme sted, men hvor den medfølgende ægtefælle får ingen eller en meget lav løn.

Der henvises til afsnit 2.3.

Ligeledes indeholder lovforslaget forslag om, at udbetaling af løn skal ske til en dansk bankkonto. Regeringen ønsker med forslaget at sikre, at udenlandske arbejdstagere, der udfører arbejde i Danmark, får deres løn udbetalt her i landet. Samtidig ønsker regeringen at sikre, at der i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering af, om en tilbudt løn er sædvanlig kun kan indgå oplysning om aflønning, som reelt udgør kontantløn, dvs. løn som udtales i form af lønkroner.

Der henvises til afsnit 2.4.

Lovforslaget indeholder også forslag om, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne foretage selvstændige udgående kontrolaktioner. Regeringen ønsker hermed at forbedre Styrelsen for International Rekruttering og Integrations muligheder for at kontrollere, om betingelserne for en meddelt opholds- og arbejdstilladelse overholdes.

Der henvises til afsnit 2.5.

Lovforslaget indeholder endvidere forslag om, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne pålægge virksomheder at føre logbog. Med forslaget ønsker referingen at modvirke overtrædelser og styrke Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolmuligheder ved, at styrelsen – på lige

fod med Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne – får adgang til at pålægge virksomheder at føre logbog.

Der henvises til afsnit 2.6.

Ligeledes indeholder lovforslaget forslag om at styrke Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolindsats via faste ”kontrolattachéer”. Forslaget skal styrke kontrollen allerede i ansøgningsperioden, dvs. i tiden fra en ansøger har indgivet ansøgning om opholdstilladelse og frem til styrelsen meddeler opholdstilladelse eller afslag på opholdstilladelse.

Der henvises til afsnit 2.7.

Endelig indeholder lovforslaget forslag om, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal have adgang til i kontroløjemed at indhente oplysninger fra SafeSeaNet. Forslaget indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration fremadrettet skal kunne indhente de nødvendige oplysninger fra SafeSeaNet med henblik på at kontrollere, at besætningsmedlemmer på danske lastskibe i international trafik ikke arbejder eller opholder sig her i landet uden fornøden tilladelse eller arbejder i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser.

Der henvises til afsnit 2.8.

2. Lovforslagets hovedindhold

2.1. Formodningsafslag på erhvervsområdet

2.1.1. Gældende ret

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 1, kan der gives opholdstilladelse til en udlænding på grundlag af beskæftigelse eller selvstændig erhvervsvirksomhed. Adgangen til at få opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse i et bestemt ansættelsesforhold er reguleret i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, der indeholder en række erhvervsordninger. Det drejer sig om § 9 a, stk. 2, nr. 1 (positivlisten), § 9 a, stk. 2, nr. 2 (positivlisten for faglærte), § 9 a, stk. 2, nr. 3 (beløbsordningen), § 9 a, stk. 2, nr. 4 (forskere), § 9 a, stk. 2, nr. 5 (gæsteforskere), § 9 a, stk. 2, nr. 6 (trainees), § 9 a, stk. 2, nr. 7 (særlige individuelle kvalifikationer), § 9 a, stk. 2, nr. 8 (ansatte på boreplatforme mv.), § 9 a, stk. 2, nr. 9 (fodermestre og driftsledere), § 9 a, stk. 2, nr. 12 (arbejdsmarkedstilknytning), § 9 a, stk. 2, nr. 13 (jobskifte inden for samme branche som dannede grundlag for opholdstilladelse som følge af arbejdsmarkedstilknytning) og § 9 a, stk. 2, nr. 14 (fast track-ordningen).

En udlænding, der får opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter de nævnte bestemmelser, får samtidig en arbejdstilladelse stedfæstet (tilknyttet) til det pågældende arbejdsforhold, jf. § 26, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1020 af 23. juni 2020 om udlændinges adgang her til landet (udlændingebekendtgørelsen).

Styrelsen for International Rekruttering og Integration påser i forbindelse med behandling af ansøgning om opholdstilladelse efter § 9 a, om betingelserne for meddelelse af opholdstilladelse er opfyldt.

Det er en grundlæggende forudsætning for at få opholds- og arbejdstilladelse med henblik på beskæftigelse, at det job, som den udenlandske arbejdstager er tilbudt eller har indgået aftale om, har et faktisk og reelt indhold, og at de ansættelsesvilkår, der fremgår af ansættelseskontrakten, afspejler de reelle ansættelsesvilkår. Det er endvidere en grundlæggende forudsætning, at udlændingelovens erhvervsordninger ikke anvendes til at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration foretager i forbindelse med behandlingen af en ansøgning om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse i et bestemt ansættelsesforhold en konkret og individuel vurdering af samtlige forhold og oplysninger i sagen.

Der vil i praksis blive meddelt afslag på opholdstilladelse, hvis der på baggrund af sagens omstændigheder er bestemte grunde til at antage, at ansættelseskontrakten alene er udarbejdet med det formål at kunne opfylde betingelserne for meddelelse af opholdstilladelse, men at den ikke er et udtryk for de reelle ansættelsesvilkår, og at de reelle ansættelsesvilkår i realiteten ikke vil opfylde betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse. Tilsvarende vil der efter praksis blive givet afslag, hvis der er bestemte grunde til at antage, at det afgørende formål med den tilbudte ansættelse er at opnå ophold i Danmark, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå. Praksis bygger på Styrelsen for International Rekruttering og Integrations og Udlændingenævnets afgørelser i konkrete sager.

Der foretages en konkret vurdering af samtlige forhold i sagen.

Ved vurderingen heraf lægges der blandt andet vægt på, om ansættelsestilbuddet synes at have et faktisk og reelt indhold, og om ansøger synes kvalificeret til det pågældende job.

Desuden lægges der vægt på omstændighederne omkring ansøgerens hidtidige ophold i Danmark. Det kan indgå i vurderingen, om ansøger har ansøgt om opholdstilladelse på andet grundlag men har fået afslag herpå.

Endelig indgår oplysninger om virksomheden, herunder hvornår virksomheden er etableret, inden for hvilken branche, hvad der er angivet som virksomhedens formål, og om virksomheden må antages at være i stand til at aflønne ansøgeren som angivet i ansøgningen og samtidig have et tilstrækkeligt indtægtsgrundlag til at opretholde virksomhedens fortsatte drift.

Det følger af udlændingelovens § 40 stk. 1, 1. pkt., at en udlænding skal meddele de oplysninger, som er nødvendige til bedømmelse af, om en tilladelse kan gives, inddrages eller bortfalde, eller om udlændingen opholder sig eller arbejder lovligt her i landet. Andre personer, som skønnes at kunne bidrage med oplysninger til brug for sagens behandling, kan pålægges at meddele disse oplysninger, jf. herved § 40, stk. 1, 4. pkt.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser om afslag på opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, kan påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1.

2.1.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Udlændingelovens regler på erhvervsområdet har generelt til formål at sikre, at danske virksomheder kan opnå adgang til velkvalificeret udenlandsk arbejdskraft, som der er behov for i den enkelte virksomhed, eller som der generelt er mangel på. Det er med til at sikre velstand og velfærd i det danske samfund.

Det har imidlertid måttet konstateres, at der på visse dele af erhvervsområdet er en risiko for omgåelse af reglerne, hvor udlændinge kommer her til landet uden at arbejde i overensstemmelse med det, der fremgår af ansøgningen. Det gælder bl.a. på restaurationsområdet, hvor der i praksis bl.a. har været eksempler på udlændinge, som ikke modtager den løn, som de er blevet lovet, men en ofte væsentligt lavere løn.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har derfor gennem de seneste år inden for rammerne af de gældende regler skærpet behandlingen af konkrete ansøgninger og styrket den løbende kontrol af herværende udenlandske arbejdstagere på f.eks. restaurationsområdet, således at misbrug og forsøg på omgåelse af reglerne så vidt muligt søges undgået eller afdækket.

Det er regeringens opfattelse, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations muligheder for at imødegå forsøg på omgåelse af reglerne bør styrkes. Det er afgørende, at de udenlandske arbejdstagere, der

kommer her til landet, rent faktisk ansættes og arbejder i overensstemmelse med de betingelser, som gælder for deres ophold her i landet. Det sikrer ordentlige forhold for den enkelte arbejdstager, og det sikrer ordnede forhold på det danske arbejdsmarked.

Efter praksis gives der i dag afslag på ansøgning om opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse hos en stedfæstet arbejdsgiver, hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration efter en konkret og individuel vurdering finder, at der er bestemte grunde til at antage, at det ansættelsestilbud, der danner grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse, ikke er reelt, eller at formålet er at skaffe ansøger et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå.

Regeringen ønsker, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration fremadrettet skal kunne meddele afslag på opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse hos en stedfæstet arbejdsgiver, allerede hvis der er en vis formodning for, at det ansættelsestilbud, der danner grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse, ikke er reelt, eller at formålet er at skaffe ansøger et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå..

Det foreslås således, at der ikke længere stilles krav om, at der er bestemte grunde til at antage, at det ansættelsestilbud, der danner grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse, ikke er reelt, eller at formålet er at skaffe ansøger et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå, men at det er tilstrækkeligt, at der er en vis formodning herfor. Det foreslås i den forbindelse, at de forhold, som kan indgå i vurderingen udvides, således at der bl.a. i højere grad kan lægges vægt på arbejdsgiverens hidtidige adfærd.

Forslaget foreslås udmøntet ved, at udlændinge- og integrationsministeren bemyndiges til at kunne fastsætte nærmere regler om, at opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse hos en stedfæstet arbejdsgiver ikke kan gives, hvis der er en vis formodning for, at de faktiske ansættelsesforhold ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og at de faktiske ansættelsesforhold ikke vil opfylde betingelserne for en opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, eller at det afgørende formål med aftalen eller tilbuddet om ansættelse er at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå

Forslaget vil omfatte ansøgninger om opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse hos en stedfæstet arbejdsgiver, dvs. ansøgninger om opholdstilladelse efter positivlisten (§ 9 a, stk. 2, nr. 1), positivlisten for faglærte (§ 9 a, stk. 2, nr. 2), beløbsordningen (§ 9 a, stk. 2, nr. 3), forskere (§ 9 a, stk. 2, nr. 4), trainees (§ 9 a, stk. 2, nr. 6), særlige individuelle kvalifikationer (§ 9 a, stk. 2, nr. 7), ansatte på boreplatforme mv. (§ 9 a, stk. 2, nr. 8), fodermestre og driftsledere (§ 9 a, stk. 2, nr. 9), arbejdsmarkedstilknytning (§ 9 a, stk. 2, nr. 12), jobskifte inden for samme branche som dannede grundlag for opholdstilladelse som følge af arbejdsmarkedstilknytning (§ 9 a, stk. 2, nr. 13) og fast track-ordningen (§ 9 a, stk. 2, nr. 14). Tilsvarende omfatter forslaget ansøgninger om opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse som gæsteforsker (§ 9 a, stk. 2, nr. 5) hos en stedfæstet vært.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil som hidtil skulle foretage en konkret og individuel vurdering af samtlige forhold i sagen ved vurderingen af, om der er en vis formodning for, at det ansættelsestilbud, der danner grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse, ikke er reelt. Med hjemmel i den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil der i udlændingebekendtgørelsen blive fastsat nærmere regler om, hvilke forhold og oplysninger Styrelsen for International Rekruttering og Integration i den forbindelse bl.a. vil kunne tillægge vægt.

Der er bl.a. hensigten at fasttætte regler om, at der svarende til, hvad der gælder i dag, kan lægges vægt på arbejdsgiverens forhold, herunder om det er sandsynligt, at virksomheden har økonomi til at aflønne i overensstemmelse med det ansættelsestilbud, der danner grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse. I den forbindelse kan bl.a. indgå oplysning om virksomhedens økonomi, antal ansatte, branche, åbningstider, regnskab, prisniveau, virksomhedens lokaleforhold mv. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil endvidere som i dag kunne inddrage oplysninger fra bl.a. indkomstregisteret, jf. herved udlændingelovens § 44 a, stk. 5. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil herved kunne undersøge f.eks. lønforhold for ansatte med stedfæstede opholdstilladelser i virksomheden eller medfølgende

familie, der er beskæftiget samme sted. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil derudover til brug for en afgørelse kunne indhente oplysninger fra f.eks. Skattestyrelsen om virksomhedens økonomiske forhold, herunder personaleomkostninger mv. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil endvidere kunne inddrage oplysninger om det generelle lønniveau i virksomheden eller for den pågældende branche, samt om de konkret tilbudte løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige for stillingen eller branchen. Vurderes lønnen at være usædvanlig høj eller usædvanlig lav er dette et moment, der kan pege i retning af, at der kan være en formodning for, at ansættelsesforholdet ikke er reelt. Ligger lønnen eksempelvis netop over beløbsgrænsen i beløbsordningen, men mere end 20 pct. over medianlønnen for den pågældende stillingskategori, vil formodningen som udgangspunktet være, at ansættelsesforholdet ikke anses for reelt, medmindre udlændingens individuelle kvalifikationer åbenbart kan begrunde lønniveauet. Ligeledes vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration kunne inddrage oplysning om, hvorvidt virksomheden, virksomhedens ejer eller andre ledende personer tidligere har været straffet i sager om overtrædelse af udlændingelovens regler. Det kan f.eks. være, hvis virksomheden er straffet for at beskæftige en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser, jf. herved udlændingelovens § 59, stk. 5. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil endvidere kunne lægge vægt på, om styrelsen tidligere har givet formodningsafslag til virksomheden. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil også kunne inddrage oplysninger om gentagne virksomhedsoverdragelser eller ejerskifte i den konkrete virksomhed, eller for nyoprettede virksomheder, at økonomi og strategi ikke virker overbevisende. Disse forhold indgår ikke i dag i styrelsens behandling af ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelse.

Det er herudover hensigten at fastsætte regler om, at der i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering, svarende til, hvad der gælder i dag, også kan indgå oplysninger som omhandler udlændingens forhold, herunder om udlændingen forstår, hvad ansættelsestilbuddet indebærer. I den forbindelse kan f.eks. indgå oplysning om, hvorvidt udlændingen har underskrevet ansættelsestilbuddet på et sprog, som udlændingen forstår. I vurderingen kan også indgå oplysning om, hvorvidt udlændingen besidder de forudsætninger, som må anses for nødvendige og sædvanlige for at kunne varetage den tilbudte beskæftigelse. I den forbindelse kan f.eks. indgå oplysning om udlændingens uddannelsesmæssige- og erhvervsmæssige baggrund. Det vil ligeledes kunne indgå i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering, om der er begrundet tvivl om rigtigheden af dokumentation fremlagt af udlændingen, f.eks. uddannelsespapirer, eller om udlændingen i øvrigt fremstår utroværdig, f.eks. på baggrund af forklaring om baggrunden for at søge opholdstilladelse i Danmark.

Det er endelig hensigten at fastsætte regler om, at der herudover kan indgå oplysning om, hvorvidt virksomheden eller dele af virksomheden ejes af udlændingens familiemedlemmer, om udlændingen tidligere har haft ansøgninger om opholdstilladelse i Danmark eller i det øvrige Schengenområde under behandling, herunder f.eks. ansøgninger om asyl eller ansøgninger om familiesammenføring med herboende personer, om udlændingen på grov vis har overtrådt eller tilsidesat betingelserne for tidligere opholdstilladelser i Danmark eller har arbejdet i Danmark uden fornøden tilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser.

Der er ikke tale om en udtømmende opremsning. Der vil i hver enkelt sag skulle foretages en konkret og individuel vurdering af de samlede oplysninger i sagen.

Det bemærkes, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser om afslag på opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, kan påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1.

2.2. Formodningsafslag på praktikantområdet

2.2.1. Gældende ret

Det fremgår af udlændingelovens § 9 k, stk. 1, 1. pkt., at en udlænding i uddannelsesmæssigt øjemed efter ansøgning kan få opholdstilladelse med henblik på at være praktikant her i landet.

Adgangen til at få opholdstilladelse som praktikant er reguleret i bekendtgørelse nr. 1406 af 13. december 2019 om meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse til praktikanter og volontører (praktikantbekendtgørelsen). Det følger af praktikantbekendtgørelsens § 1, stk. 1, at der kan gives opholdstilladelse til en udlænding med henblik på et praktikantophold, hvis en række betingelser er opfyldt.

Efter praktikantbekendtgørelsens § 1, stk. 1, nr. 1, skal udlændingen være mellem 18 og 35 år. Dette gælder dog ikke, hvis der er tale om en lægepraktikant eller en praktikant inden for landbrugs-, jordbrugs-, veterinær-, skovbrugs- eller gartneriområdet. For lægepraktikanter gælder således ingen øvre aldersgrænse, jf. praktikantbekendtgørelsens § 2, stk. 2, og for praktikanter inden for landbrugs-, jordbrugs-, veterinær-, skovbrugs- eller gartneriområdet gælder, at udlændingen skal være mellem 18 og 30 år, jf. praktikantbekendtgørelsens § 3, nr. 1.

Herudover følger det af praktikantbekendtgørelsens § 1, stk. 1, nr. 2, at praktikstedet i uddannelsesmæssig henseende skal være egnet til at modtage en eller flere praktikanter.

Af § 1, stk. 1, nr. 3, følger, at praktikantopholdet skal supplere en uddannelse, som udlændingen har påbegyndt eller afsluttet i hjemlandet eller i et andet land, hvor udlændingen har opholdt sig lovligt. Der kan dog ikke meddeles opholdstilladelse til færdiguddannede arkitektpraktikanter, jf. praktikantbekendtgørelsens § 1, stk. 3, eller til færdiguddannede praktikanter inden for landbrugs-, jordbrugs-, veterinær-, skovbrugs- eller gartneriområdet, jf. praktikantbekendtgørelsens § 3, nr. 2.

Endvidere følger det af praktikantbekendtgørelsens § 1, stk. 1, nr. 4, at praktikopholdet skal have en faglig og tidsmæssig sammenhæng med den uddannelse, som udlændingen har påbegyndt eller afsluttet i hjemlandet eller i et andet land, hvor udlændingen har opholdt sig lovligt.

Endelig skal løn- og ansættelsesvilkår være sædvanlige efter de til enhver tid gældende overenskomster for praktikanter, jf. praktikantbekendtgørelsens § 1, stk. 1, nr. 5, 1. pkt. Er praktikantopholdet ulønnet, skal udlændingen godtgøre at råde over egne midler svarende til SU-taksten for udeboende på ansættelsestidspunktet, jf. herved § 1, stk. 1, nr. 5, 2. pkt. Særligt for praktikanter inden for landbrugs-, jordbrugs-, veterinær-, skovbrugs- eller gartneriområdet gælder dog et krav om, at praktikanten får løn under praktikopholdet, jf. praktikantbekendtgørelsens § 3, nr. 4.

En udlænding, der ønsker at opnå opholdstilladelse som praktikant inden for landbrugs-, jordbrugs-, veterinær-, skovbrugs- eller gartneriområdet, skal endvidere kunne dokumentere sprogfærdigheder på grundlag af en bestået sprogp prøve i dansk, svensk, norsk, engelsk eller tysk, som ligger på A2-niveau eller derover, jf. praktikantbekendtgørelsens § 3, nr. 3.

Herudover følger nogle yderligere krav til udlændinge, der ønsker at opnå opholdstilladelse som praktikant inden for sundhedsområdet. Det følger således af praktikantbekendtgørelsens § 2, at en udlænding, som opfylder betingelserne i bekendtgørelsens § 1, jf. ovenfor, og som skal være praktikant inden for sundhedsområdet, kun kan meddeles opholdstilladelse, hvis 1) der er udarbejdet en uddannelsesplan for udlændingen, 2) den ansvarlige sundhedsperson skriftligt erklærer over for Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at der er tale om en sundhedsfaglig forsvarlig ansættelse og 3) udlændingens arbejde udføres under den ansvarlige sundhedspersons opsyn og ansvar.

En udlænding, der får opholdstilladelse som praktikant, får samtidig en arbejdstilladelse, der giver ret til beskæftigelse i et bestemt ansættelsesforhold, jf. praktikantbekendtgørelsens § 5, stk. 2, jf. § 5, stk. 1.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration påser i forbindelse med behandling af ansøgning om opholdstilladelse efter § 9 k, stk. 1, 1. pkt., om betingelserne for meddelelse af opholdstilladelse er opfyldt.

Det følger af udlændingelovens § 40 stk. 1, 1. pkt., at en udlænding skal meddele de oplysninger, som er nødvendige til bedømmelse af, om en tilladelse kan gives, inddrages eller bortfalde, eller om udlændingen

opholder sig eller arbejder lovligt her i landet. Andre personer, som skønnes at kunne bidrage med oplysninger til brug for sagens behandling, kan pålægges at meddele disse oplysninger, jf. herved § 40, stk. 1, 4. pkt.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser om afslag på opholdstilladelse efter § 9 k, stk. 1, 1. pkt., kan påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1.

2.2.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Udlændingelovens regler på praktikantområdet har generelt til formål at sikre et udbytterigt ophold for både de udenlandske praktikanter og de danske praktiksteder. Regeringen lægger stor vægt på, at praktikanter bliver ansat på ordentlige vilkår, og at praktikopholdet har et reelt uddannelsesmæssigt sigte. Det er desuden afgørende for regeringen, at reglerne på praktikantområdet ikke misbruges til social dumping eller til at opnå en lempeligere adgang til det danske arbejdsmarked, end de gældende erhvervsordninger giver mulighed for.

For i højere grad at sikre, at praktikantordningen bruges i overensstemmelse med det uddannelsesmæssige sigte, som ordningen har, foreslås det, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne meddele afslag på opholdstilladelse til et praktikophold, hvis der er en vis formodning for, at udlændingen ikke har påbegyndt eller afsluttet en relevant uddannelse i hjemlandet eller i et andet land, hvor udlændingen har opholdt sig lovligt, eller hvis der er en vis formodning for, at de faktiske vilkår for praktikforløbet ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og at de faktiske vilkår for praktikforløbet ikke vil opfylde betingelserne for at få en praktikantopholdstilladelse efter § 9 k, stk. 1, 1. pkt., eller at det afgørende formål med praktikforløbet er at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå. Det foreslås samtidig, at forslaget udmøntes ved, at udlændinge- og integrationsministeren bemyndiges til at kunne fastsætte nærmere regler om, hvilke oplysninger, der i den forbindelse bl.a. kan indgå i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering.

Regeringen ønsker med forslaget at styrke Styrelsen for International Rekruttering og Integrations muligheder for at imødegå omgåelse af reglerne, således at adgangen til opholdstilladelse som praktikant i Danmark ikke misbruges til social dumping. Herudover har Styrelsen for International Rekruttering og Integration i praksis set tegn på, at nogle udlændinge ikke har de uddannelsesmæssige kvalifikationer, som de oplyser, når der søges opholdstilladelse. Den form for snyd ønsker regeringen også at imødegå med forslaget.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i hver enkelt sag skulle foretages en konkret og individuel vurdering af de samlede oplysninger i sagen. Med hjemmel i den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil der i praktikantbekendtgørelsen blive fastsat nærmere regler om, hvilke forhold og oplysninger Styrelsen for International Rekruttering og Integration i den forbindelse bl.a. vil kunne tillægge vægt.

Det er bl.a. hensigten at fastsætte regler om, at der i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering kan indgå oplysninger, som omhandler udlændingens forhold, herunder om udlændingen forstår, hvad praktikaftalen indebærer. I den forbindelse kan f.eks. indgå oplysning om, hvorvidt udlændingen har underskrevet praktikaftalen på et sprog, som udlændingen forstår. I vurderingen kan også indgå oplysning om, hvorvidt udlændingen besidder de forudsætninger, som må anses for nødvendige og sædvanlige for at kunne varetage den tilbudte praktik. I den forbindelse kan f.eks. indgå oplysning om udlændingens uddannelsesmæssige- og erhvervmæssige baggrund. Endvidere vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration bl.a. kunne lægge vægt på om der er begrundet tvivl om rigtigheden af dokumentation fremlagt af udlændingen, f.eks. uddannelsespapirer eller dokumentation for sprogkundskaber i sager, hvor dette skal dokumenteres, eller om udlændingen i øvrigt fremstår utroværdig, f.eks. på baggrund af forklaring om baggrunden for at søge opholdstilladelse i Danmark.

Det er ligeledes hensigten at fastsætte regler om, at der i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering kan indgå oplysning om, hvilke arbejdsopgaver udlændingen skal udføre, og hvilke

færdigheder udlændingen skal erhverve under praktikopholdet. Det kan således tale for, at der er en vis formodning for, at formålet med udlændingens ansøgning om opholdstilladelse ikke er at være praktikant men at arbejde i Danmark, hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration på baggrund af oplysninger om arbejdsopgaver samt virksomhedens størrelse og karakter vurderer, at der ikke er noget reelt læringsformål med opholdet, f.eks. fordi udlændingen må formodes allerede at være i besiddelse af de kompetencer, som udlændingen ifølge praktikaftalen skal opnå.

Herudover er det hensigten at fastsætte regler om, at der i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering kan indgå oplysninger om praktikstedet, herunder oplysninger om hvorvidt praktikstedet, praktikstedets ejere eller andre ledende personer tidligere har været straffet i sager om overtrædelse af udlændingelovens regler. Det kan f.eks. være, hvis praktikstedet er straffet for at beskæftige en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser, jf. herved udlændingelovens § 59, stk. 5. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil endvidere kunne lægge vægt på, om det faglige udvalg har rejst kritik af praktikstedets uddannelsesmæssige forhold, ligesom styrelsen vil kunne lægge vægt på, om den tidligere har givet formodningsafslag til praktikstedet.

Det er endelig hensigten at fastsætte regler om, at der kan indgå oplysninger om, hvorvidt udlændingen tidligere har haft ansøgninger om opholdstilladelse i Danmark eller i det øvrige Schengenområde under behandling, herunder f.eks. ansøgninger om asyl eller ansøgninger om familiesammenføring med herboende personer, om udlændingen på grov vis har overtrådt eller tilsidesat betingelserne for tidligere opholdstilladelser i Danmark eller har arbejdet i Danmark uden fornøden tilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser.

Der er ikke tale om en udtømmende opremsning.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser om afslag på opholdstilladelse efter § 9 k, stk. 1, 1. pkt., kan påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1.

2.3. Krav om særskilt arbejdstilladelse i visse situationer til medfølgende familiemedlemmer til udenlandske arbejdstagere

2.3.1. Gældende ret

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 1, kan der gives opholdstilladelse til en udlænding på grundlag af beskæftigelse eller selvstændig erhvervsvirksomhed. Adgangen til at få opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse i et bestemt ansættelsesforhold er reguleret i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, der indeholder en række erhvervsordninger. Det drejer sig om § 9 a, stk. 2, nr. 1 (positivlisten), § 9 a, stk. 2, nr. 2 (positivlisten for faglærte), § 9 a, stk. 2, nr. 3 (beløbsordningen), § 9 a, stk. 2, nr. 4 (forskere), § 9 a, stk. 2, nr. 5 (gæsteforskere), § 9 a, stk. 2, nr. 6 (trainees), § 9 a, stk. 2, nr. 7 (særlige individuelle kvalifikationer), § 9 a, stk. 2, nr. 8 (ansatte på boreplatforme mv.), § 9 a, stk. 2, nr. 9 (fodermestre og driftsledere), § 9 a, stk. 2, nr. 12 (arbejdsmarkedstilknytning), § 9 a, stk. 2, nr. 13 (jobskifte inden for samme branche som dannede grundlag for opholdstilladelsen som følge af arbejdsmarkedstilknytning) og § 9 a, stk. 2, nr. 14 (fast track-ordningen).

En udlænding, der får opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter de nævnte bestemmelser, får samtidig en arbejdstilladelse stedfæstet (tilknyttet) til det pågældende arbejdsforhold, jf. § 26, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1020 af 23. juni 2020 om udlændinges adgang her til landet (udlændingebekendtgørelsen).

Udlændinge med opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse eller selvstændig erhvervsvirksomhed har ret til at få medfølgende familie med til Danmark. Dette følger af udlændingelovens § 9 m, stk. 1.

Medfølgende familie omfatter som det altovervejende udgangspunkt alene ægtefælle eller fast samlever samt hjemmeboende børn under 18 år. I helt særlige tilfælde kan der dog gives tilladelse til et hjemmeboende barn

over 18 år eller en forælder. Det er en betingelse for at få opholdstilladelse som medfølgende familie til en udenlandsk arbejdstager, at der er tale om et retsgyldigt ægteskab, herunder at ægteskabet ikke er indgået eller samlivet etableret proforma, at familien bor på en fælles bopæl i Danmark, og at den udenlandske arbejdstager kan forsørge familien under opholdet her i landet. Opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, og § 9 m, stk. 1, er således betinget af, at den udenlandske arbejdstager og den medfølgende familie ikke modtager hjælp efter lov om aktiv socialpolitik, f.eks. kontanthjælp. Dette følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 4, 1. pkt. Forsørgelsesevnen anses i øvrigt normalt for dokumenteret ved det job, som den udenlandske arbejdstager er tilbudt.

En udlænding med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 m, stk. 1, er fritaget for krav om arbejdstilladelse, jf. herved udlændingelovens § 14, stk. 1, nr. 7.

Det fremgår af udlændingelovens § 19, stk. 1, nr. 11, at en tidsbegrænset opholdstilladelse kan inddrages, når opholdstilladelse er betinget af, at udlændingen og personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke modtager hjælp efter lov om aktiv socialpolitik, jf. § 9 a, stk. 4, 1. pkt., og udlændingen eller personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, modtager hjælp efter lov om aktiv socialpolitik.

Ved afgørelse om inddragelse af en opholdstilladelse meddelt efter § 9 a, stk. 2, eller § 9 m, stk. 1, finder udlændingelovens § 26, stk. 1, anvendelse, jf. herved udlændingelovens § 19 a, stk. 2. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil således i forbindelse med afgørelsen om inddragelse skulle tage stilling til, om inddragelsen må antages at virke særligt belastende som følge af udlændingens forhold, herunder som følge af udlændingens tilknytning til det danske samfund.

Efter udlændingelovens § 59, stk. 3, kan en udlænding, der arbejder her i landet uden fornøden tilladelse, straffes med bøde eller fængsel i indtil 1 år. Efter udlændingelovens § 60, stk. 1, straffes tilsidesættelse af de betingelser, der er knyttet til en tilladelse efter loven med bøde eller under skærpende omstændigheder med fængsel indtil 1 år. Efter praksis nedlægges der som udgangspunkt påstand om bødestraf.

2.3.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

I dag er medfølgende familiemedlemmer til udenlandske arbejdstagere fritaget for krav om arbejdstilladelse. Det betyder, at medfølgende familiemedlemmer, fra det øjeblik de meddeles opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 m, kan tage arbejde uden at skulle søge arbejdstilladelse hertil.

Regeringen finder, at det er det rigtige udgangspunkt. En fleksibel adgang til arbejdsmarkedet er en vigtig vej til at blive del af det danske samfund og dermed føle sig hjemme i Danmark. Det giver gode forudsætninger for at kunne tiltrække og fastholde attraktive udenlandske arbejdstagere i Danmark, at arbejdstagernes familiemedlemmer har en fleksibel adgang til at arbejde her i landet.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har dog i praksis set eksempler på sager, hvor medfølgende ægtefæller til udenlandske arbejdstagere med en stedfæstet arbejdstilladelse er ansat samme sted, men hvor den medfølgende ægtefælle får ingen eller en meget lav løn. Det finder regeringen uacceptabelt.

For at imødegå sådanne sager foreslås det derfor, at en opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 m til et medfølgende familiemedlem til en udenlandsk arbejdstager fremadrettet skal betinges af, at familiemedlemmet ikke uden arbejdstilladelse arbejder for samme arbejdsgiver, som den udenlandske arbejdstager.

Forslaget betyder, at en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 m som medfølgende familiemedlem til en udenlandsk arbejdstager fortsat vil være fritaget for arbejdstilladelse, medmindre familiemedlemmet ønsker at arbejde for den samme arbejdsgiver, som den udenlandske arbejdstagers opholds- og arbejdstilladelse er stedfæstet til. I sådanne tilfælde vil det medfølgende familiemedlem skulle søge om en arbejdstilladelse hos

Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Der vil ikke skulle betales gebyr for at indgive ansøgning om arbejdstilladelse.

[Det foreslås dog samtidig, at medfølgende familiemedlemmer til forskere undtages fra kravet om særskilt arbejdstilladelse. For at sikre de bedste vilkår for at kunne tiltrække og fastholde højt kvalificerede udenlandske forskere i Danmark, finder Udlændinge- og Integrationsministeriet således, at medfølgende familie til udenlandske forskere bør have en så fleksibel adgang til det danske arbejdsmarked som muligt.]

Det vil udtrykkeligt fremgå af den opholdstilladelse, som det medfølgende familiemedlem meddeles, at opholdstilladelsen er betinget af, at udlændingen ikke må arbejde for samme arbejdsgiver som den udenlandske arbejdstager uden, at det medfølgende familiemedlem har søgt og fået arbejdstilladelse hertil. Med forslaget vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration således i højere grad kunne føre kontrol med, at udenlandske arbejdstagere, deres medfølgende familiemedlemmer og arbejdsgivere ikke indgår aftaler, hvor den medfølgende familie arbejder for ingen eller en meget lav løn.

Det foreslås også, at arbejdstilladelse til beskæftigelse hos samme arbejdsgiver som den udenlandske arbejdstager kun kan meddeles, hvis det medfølgende familiemedlem er tilbudt ansættelse minimum 30 timer om ugen, og hvis ansættelsen i øvrigt sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Udlændingebekendtgørelsen vil med hjemmel i bemyndigelsesbestemmelsen i udlændingelovens § 15, stk. 2, blive ændret i overensstemmelse hermed. Det medfølgende familiemedlem vil således ikke skulle opfylde de samme krav, som den udenlandske arbejdstager skal opfylde for f.eks. at få opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen eller positivlisten. Der skal blot ikke kunne spekuleres i at få et medfølgende familiemedlem med som arbejdskraft for ingen eller meget lav løn, når der ansættes en udenlandsk arbejdstager efter en af erhvervsordningerne.

”Samme arbejdsgiver” skal forstås bredt og kan dække over forskellige konstruktioner, som efter en konkret og individuel vurdering kan betyde, at der er tale om samme arbejdsgiver. Samme arbejdsgiver kan f.eks. afgrænses via det CVR-nummer, som den udenlandske arbejdstagers opholds- og arbejdstilladelse er stedsfæstet til. Samme arbejdsgiver kan også foreligge, hvis den udenlandske arbejdstager og det medfølgende familiemedlem arbejder i to restauranter i samme restaurantkæde eller to butikker i samme franchise-kæde. Det kan også konkret vurderes, at der reelt er tale om samme arbejdsgiver i en situation, hvor det medfølgende familiemedlem tilbydes ansættelse hos en underleverandør eller en samarbejdspartner. Om der er tale om samme arbejdsgiver vil i det enkelte tilfælde bero på en konkret og individuel vurdering hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Er et medfølgende familiemedlem eller en potentiel arbejdsgiver i tvivl om, hvorvidt der efter Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering vil være tale om samme arbejdsgiver, kan udlændingen eller arbejdsgiveren søge vejledning hos styrelsen.

Endelig foreslås det, at et medfølgende familiemedlem, hvis opholdstilladelse er betinget af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse arbejder for eller har arbejdet for samme arbejdsgiver som den udenlandske arbejdstager, kan få opholdstilladelsen inddraget, hvis familiemedlemmet arbejder for eller har arbejdet for den samme arbejdsgiver uden arbejdstilladelse, jf. herved den foreslåede bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 17, jf. lovforslagets § 1, nr. 10. Forslaget betyder, at opholdstilladelsen vil blive inddraget, hvis det medfølgende familiemedlem uden arbejdstilladelse arbejder for den samme arbejdsgiver som den udenlandske arbejdstager, og hvis familiemedlemmet uden arbejdstilladelse har arbejdet for samme arbejdsgiver, som den udenlandske arbejdstager, men ikke længere er i ansættelsesforholdet på det tidspunkt, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration bliver bekendt hermed.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil dog i en inddragelsessituation skulle tage hensyn til udlændingens tilknytning til Danmark m.v., jf. udlændingelovens § 26, stk. 1, jf. § 19 a, stk. 2. Dette vil være i situationer, hvor inddragelsen efter en konkret vurdering må antages at virke særlig belastende for udlændingen.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse om inddragelse af en opholdstilladelse efter § 9 m kan påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1.

Det bemærkes, at der ikke med lovforslaget ændres på de gældende strafbestemmelser. En udlænding, der arbejder her i landet uden fornøden tilladelse, kan således straffes med bøde eller fængsel i indtil 1 år, jf. § 59, stk. 3, ligesom den, som beskæftiger en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, jf. § 59, stk. 5.

2.4. Forslag om, at udbetaling af løn skal ske til en dansk bankkonto

2.4.1. Gældende ret

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 1, kan der gives opholdstilladelse til en udlænding på grundlag af beskæftigelse eller selvstændig erhvervsvirksomhed. Adgangen til at få opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse i et bestemt ansættelsesforhold er reguleret i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, der indeholder en række erhvervsordninger.

Det drejer sig om § 9 a, stk. 2, nr. 1 (positivlisten), § 9 a, stk. 2, nr. 2 (positivlisten for faglærte), § 9 a, stk. 2, nr. 4 (forskere), § 9 a, stk. 2, nr. 5 (gæsteforskere), § 9 a, stk. 2, nr. 6 (trainees), § 9 a, stk. 2, nr. 7 (særlige individuelle kvalifikationer), § 9 a, stk. 2, nr. 8 (ansatte på boreplatforme mv.), § 9 a, stk. 2, nr. 9 (fodermestre og driftsledere), § 9 a, stk. 2, nr. 12 (arbejdsmarkedstilknytningsordningen), § 9 a, stk. 2, nr. 13 (jobskifte inden for samme branche, som dannede grundlag for opholdstilladelse som følge af arbejdsmarkedstilknytning) og § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra b, c og d (fast track-ordningens forskerspor, uddannelsesspor og sporet om korttidsophold).

Herudover følger det af § 9 a, stk. 2, nr. 3 (om beløbsordningen), at der efter ansøgning kan gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse inden for et fagområde, hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 400.000 kroner, som udbetales til en dansk bankkonto. Af fast track-ordningens beløbsspor, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra a, følger, at der efter ansøgning kan gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret, og hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på et mindstebeløb svarende til beløbsordningen, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 3. For både beløbsordningen og fast track-ordningens beløbsspor gælder det således, at den årlige minimumsløn skal udbetales til en dansk bankkonto. Der stilles ikke for de øvrige erhvervsordninger efter § 9 a, stk. 2, nr. 1, 2, 4-9, 12, 13 og 14, litra b, c og d, krav om, at udbetaling af udlændingens løn skal ske til en dansk bankkonto.

En udlænding, der får opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter de nævnte bestemmelser, får samtidig en arbejdstilladelse stedfæstet til det pågældende arbejdsforhold, jf. udlændingebekendtgørelsens § 26, stk. 1.

Det er en grundlæggende betingelse for at få opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse i et bestemt ansættelsesforhold, at udlændingen er tilbudt ansættelse på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Ved Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering af, om en tilbudt løn er sædvanlig kan som udgangspunkt indgå både løn udbetalt i Danmark og løn udbetalt i ansøgerens 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. Det er efter Styrelsen for International Rekruttering og Integrations praksis en forudsætning, at der er proportionalitet mellem den udbetalte løn og løn i form af f.eks. bolig, transport, telefon mv. Som udgangspunkt skal mindst halvdelen af lønnen udgøres af udbetalt løn.

Efter Styrelsen for International Rekruttering og Integrations praksis kan en række poster indgå i vurderingen af, om udlændingen er tilbudt sædvanlige lønvilkår. Det drejer sig om brutto lønindkomst, herunder diæter, faste tillæg, herunder udetillæg, husleje betalt af arbejdsgiver, indbetalinger til arbejdsmarkedspensioner,

telefon/internet til privat brug betalt af arbejdsgiver, transportmiddel stillet til rådighed, f.eks. fri bil til og fra arbejde, løn under barsel og sygdom og overarbejde- og aften/merarbejde, hvis omfanget er sædvanligt. Normalt indgår usikker lønindkomst, f.eks. provisionsløn eller bonus, og dækning af transportomkostninger til og fra Danmark ikke i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering.

Særligt for beløbsordningen, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 3, og fast track-ordningens beløbsspor, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra a, gælder dog, at det nuværende krav om, at minimumslønnen skal udbetales til en dansk bankkonto, indebærer, at løndele i form af f.eks. fri bolig og bil eller lignende ikke kan indgå i lønberegningen, ligesom lønudbetaling op til beløbsgrænsen ikke kan ske i hjemlandet.

Særligt for behandlingen af en ansøgning om opholdstilladelse efter positivlisten for faglærte, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 2, gælder, at ved Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering af, om den tilbudte ansættelse må anses for at være på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår indgår bl.a. oplysning om lønniveauet for en person med en erhvervskompetencegivende uddannelse inden for arbejdsfunktionen på arbejdsmarkedsbalancen, jf. herved udlændingebekendtgørelsens § 19, stk. 3.

Er Styrelsen for International Rekruttering og Integration i tvivl om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, vil styrelsen anmode f.eks. de regionale arbejdsmarkedsråd om at vurdere forholdene, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 8.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har af Social- og Indenrigsministeriet fået tildelt adgang til at udstede administrative personnumre til brug for styrelsens sagsbehandling. Styrelsen for International Rekruttering og Integration tildeler f.eks. et administrativt personnummer i forbindelse med udstedelse af en ”foreløbig arbejdstilladelse”, som giver udlændinge på fast track-ordningen ret til at begynde at arbejde, inden der er meddelt en opholds- og arbejdstilladelse, jf. herved udlændingelovens § 9 a, stk. 17.

Et administrativt personnummer er et egentligt personnummer og kan derfor anvendes ved kontakt til offentlige myndigheder og private, som i deres sagsbehandling har behov for at anvende et personnummer. Skal vedkommende efterfølgende bopælsregistreres i CPR som tilflyttet fra udlandet, vil vedkommende af bopælskommunen blive bopælsregistreret i CPR under det allerede tildelte personnummer.

En udlænding, der skal opholde sig i Danmark i over 3 måneder, kan efter reglerne i lov om Det Centrale Personregister (CPR-loven), jf. lovbekendtgørelse nr. 646 af 2. juni 2017, bopælsregistreres i CPR, hvis vedkommende har en fast bopæl eller et fast opholdssted, der kan danne grundlag for bopælsregistreringen, jf. CPR-lovens § 16, stk. 5, jf. § 16, stk. 1. For så vidt angår ikke-nordiske statsborgere skal de kunne dokumentere deres lovlige ophold ved at fremlægge en opholdstilladelse eller et opholdsbevis, jf. CPR-lovens § 16, stk. 5, jf. § 17. En udlænding, der skal opholde sig i Danmark i 3 måneder eller derunder, kan derfor ikke blive bopælsregistreret i CPR. En udlænding, der ikke bopælsregistreres, kan fortsat have et administrativt personnummer, hvis f.eks. Styrelsen for International Rekruttering og Integration, Udlændingestyrelsen eller Skattestyrelsen har tildelt vedkommende et.

Hvis en udlænding, der har søgt opholdstilladelse efter eksempelvis fast track-ordningen, og efterfølgende af Styrelsen for International Rekruttering og Integration bliver meddelt opholds- og arbejdstilladelse, kan vedkommende henvende sig til bopælskommunen og anmelde tilflytning fra udlandet med henblik på at blive bopælsregistreret som indrejst i CPR. Hvis CPR-lovens betingelser for registrering af tilflytning fra udlandet er opfyldt, bopælsregistreres vedkommende i CPR under det allerede tildelte personnummer. For nogle kommuners vedkommende kan der tillige ske anmeldelse af tilflytning fra udlandet i International Citizen Service.

Det følger af § 1, nr. 1, i lov om forebyggende foranstaltninger mod hvidvask og finansiering af terrorisme (hvidvaskloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 380 af 2. april 2020, at bankerne er omfattet af hvidvaskloven og dermed er forpligtet til at overholde de krav, som loven fastsætter. Hovedformålet med hvidvaskloven er, at

reglerne skal medvirke til bekæmpelse af økonomisk kriminalitet, herunder finansiering af terrorisme, ved at begrænse mulighederne for misbrug af det finansielle system til hvidvask af penge og terrorfinansiering.

Det følger af hvidvasklovens § 11, at bankerne skal gennemføre kundekendskabsprocedurer, når de etablerer et kundeforhold samt løbende i kundeforholdet. Igennem hele kundeforholdet skal oplysningerne opdateres, når der sker ændringer. Bankerne skal kende og indhente eventuelle supplerende oplysninger om deres kunder for at kunne vurdere, hvilken risiko for hvidvask eller terrorfinansiering, der er forbundet med den enkelte kunde samt for at kunne vurdere, om kunden gør noget "uventet". Banken skal således bl.a. indhente kundens identitetsoplysninger, herunder navn og personnummer eller lignende.

2.4.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det er en grundlæggende betingelse for at kunne opnå en opholds- og arbejdstilladelse med henblik på beskæftigelse i et bestemt ansættelsesforhold, at de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige. Efter gældende praksis kan både løn udbetalt i Danmark og løn udbetalt i arbejdstagerens hjemland samt løn i form af f.eks. bolig, transport mv. indgå i vurderingen af lønniveauet, når Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal tage stilling til, om en ansættelse sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Regeringen ønsker, at udenlandske arbejdstagere, der udfører arbejde i Danmark, skal have deres løn udbetalt her i landet. Samtidig ønsker regeringen at sikre, at der ved Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering af, om en tilbudt løn er sædvanlig kun skal indgå oplysning om aflønning, som reelt udgør kontantløn, dvs. løn som udbetales i form af lønkroner.

Det foreslås derfor, at udbetaling af løn til en udlænding, der er meddelt opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse hos en stedfæstet (bestemt) arbejdsgiver, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 7, 9 eller 12-14, skal ske til en dansk bankkonto. Forslaget vil styrke Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolmuligheder med, om en arbejdstager rent faktisk får den løn, som fremgår af ansættelseskontrakten.

Forslaget svarer til, hvad der i dag gælder for beløbsordningen og fast track-ordningens beløbsspor. Af lovtekniske grunde foreslås det dog, at kravet om lønuddbetaling til en dansk bankkonto udgår af de nuværende bestemmelser om beløbsordningen og fast track-ordningens beløbsspor og i stedet omfattes af den nye foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, jf. lovforslagets § 1, nr. 3.

Forslaget omfatter således udlændinge med opholdstilladelse efter positivlisten (§ 9 a, stk. 2, nr. 1), positivlisten for faglærte (§ 9 a, stk. 2, nr. 2), beløbsordningen (§ 9 a, stk. 2, nr. 3), forskere (§ 9 a, stk. 2, nr. 4), særlige individuelle kvalifikationer (§ 9 a, stk. 2, nr. 7), fodermestre og driftsledere (§ 9 a, stk. 2, nr. 9), arbejdsmarkedstilknytning (§ 9 a, stk. 2, nr. 12), jobskifte inden for samme branche som dannede grundlag for opholdstilladelse som følge af arbejdsmarkedstilknytning (§ 9 a, stk. 2, nr. 13) og fast track-ordningen (§ 9 a, stk. 2, nr. 14).

Forslaget indebærer, at kun aflønning, som reelt udgør likvide midler, kan indgå i vurderingen af lønniveauet, når der skal tages stilling til, om en ansættelse er på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. I opgørelsen af lønnen kan således ikke medregnes værdien af f.eks. kost, logi, diæter, fri bil, fri telefoni, internet, naturalier, abonnementer eller andre ydelser, som tilbydes den ansatte af arbejdsgiveren. Det bemærkes, at dette vil være en skærpelse i forhold til, hvad der i dag gælder for beløbsordningen og fast track-ordningens beløbsspor, da kravet om aflønning i form af likvide midler i dag kun gælder for løndele op til beløbsordningens beløbskrav.

En arbejdsgiver vil dog kunne give personalegoder i form af eksempelvis kost og logi som et tillæg til lønnen, ligesom arbejdsgiveren vil kunne udbetale f.eks. merarbejde og bonus i et andet land. Disse elementer vil dog ikke indgå i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering af, om de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige.

Det foreslås, at indbetalinger til arbejdsmarkedspensioner skal kunne medregnes ved opgørelsen af lønniveauet, og at det både skal være den del af pensionsbidraget, der betales af arbejdsgiveren, og den del, der betales af lønmodtageren, der skal kunne medregnes.

Bestemmelsen i udlændingebekendtgørelsens § 19, stk. 3, hvorefter bl.a. oplysning om lønniveauet for en person med en erhvervskompetencegivende uddannelse inden for arbejdsfunktionen på arbejdsmarkedsbalancen indgår ved Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering af, om en ansættelse, der danner grundlag for en ansøgning om opholdstilladelse efter positivlisten for faglærte, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 2, må anses for at være på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår, videreføres uændret.

Er Styrelsen for International Rekruttering og Integration i tvivl om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, vil styrelsen anmode f.eks. de regionale arbejdsmarkedsråd om at vurdere forholdene, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 8.

Forslaget indebærer, at lønnen skal udbetales her i landet.

Forslaget forudsætter, at den udenlandske medarbejder kan få oprettet en dansk bankkonto, som lønnen kan udbetales til. Det kan dog i praksis være svært at nå at få en dansk bankkonto, inden første månedsløn skal udbetales. Eksempelvis kan en arbejdstager påbegynde sit arbejde i Danmark på en hvilken som helst dag i en given måned. Er udlændingen månedslønnet, kan der således være meget kort tid til første lønudbetaling. Uanset om udlændingen er bopælsregistreret i CPR eller har et administrativt personnummer, skal en bank foretage kundekendskabsprocedure, inden der kan oprettes en bankkonto. Hvis udlændingen alene har et administrativt personnummer, skal banken gennemføre ekstra undersøgelser, som påkrævet efter hvidvaskloven, for bl.a. at fastlægge identitet.

For at sikre, at arbejdstageren får tid til at oprette en dansk bankkonto, foreslås det derfor, at arbejdstageren inden for 90 dage fra tidspunktet for meddelelse af opholdstilladelse skal oprette en dansk bankkonto, hvortil udlændingens løn skal udbetales. Forslaget betyder, at arbejdstagerens løn efter oprettelsen af den danske bankkonto skal udbetales hertil. Hermed sikres arbejdstageren en periode på 3 måneder til at få oprettet en dansk bankkonto, således at der er tilstrækkelig tid til, at bankerne kan foretage de nødvendige undersøgelser. Da nogle udlændinge først indrejser i Danmark nogle måneder efter, at opholdstilladelse er meddelt, foreslås det dog også, at 90 dages fristen regnes fra indrejsetidspunktet, hvis udlændingen er indrejst i Danmark efter, at udlændingen er meddelt opholdstilladelse. Endelig foreslås det, at udlændinge, der på ansøgningstidspunktet allerede har opholdstilladelse af mindst 3 måneders varighed ikke omfattes af 90 dages fristen. Disse udlændinge vil således allerede fra tidspunktet for deres første lønudbetaling skulle have oprettet en dansk bankkonto. Udlændinge med opholdstilladelse af mindre end 3 måneders varighed vil dermed blive omfattet af den foreslåede 90 dages frist.

Opfylder udlændingen ikke det foreslåede krav om udbetaling af løn til en dansk bankkonto, vil udlændingens opholdstilladelse blive inddraget, jf. herved udlændingelovens § 19, stk. 1, nr. 3.

Det bemærkes dog, at forslaget om en 90 dages frist i visse tilfælde i praksis betyder, at udlændinge, der meddeles opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse for en periode på 90 dage eller kortere, ikke vil behøve at oprette en dansk bankkonto. Det vil dog også for denne type af korte ansættelsesforhold gælde, at kun aflønning, som reelt udgør likvide midler, kan indgå i vurderingen af lønniveauet, når der skal tages stilling til, om den tilbudte ansættelse er på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

2.5. Forslag om, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne foretage selvstændige udgående kontrolaktioner

2.5.1. Gældende ret

2.5.1.1. Udgående udlændingekontrol (kontrol på udlændingeområdet)

Det indgår som del af Styrelsen for International Rekruttering og Integrations almindelige myndighedsudøvelse, at styrelsen skal føre kontrol med, at betingelserne for de opholds- og arbejdstilladelser, som styrelsen udsteder, overholdes. Dette indebærer bl.a., at styrelsen fører kontrol med, at udlændinge ikke opholder sig og/eller arbejder ulovligt her i landet.

Hovedparten af Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolindsats gennemføres på baggrund af registersamkøring, hvor oplysninger fra styrelsens sagsbehandlingssystem samkøres med oplysninger fra bl.a. Det Centrale Personregister, Bygnings- og Boligregistret og indkomstregistret, jf. udlændingelovens § 44 a, stk. 10.

Herudover deltager Styrelsen for International Rekruttering og Integration bl.a. i udgående kontrol ved virksomhedsbesøg i samarbejde med Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og politiet, primært i regi af den fælles myndighedsindsats for ordnede forhold (Social Dumping).

Det er politiet, der har kompetencen til udgående udlændingekontrol, og Styrelsen for International Rekruttering og Integration deltager derfor kun i aktioner, hvor politiet deltager. Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistår politiet med kontrol af, om en antruffen udlænding har lovligt ophold i Danmark og ret til at arbejde, og styrelsen vejleder om de rettigheder, som er knyttet til udlændingens opholdsgrundlag. Styrelsen for International Rekruttering og Integration har således ikke i dag en selvstændig hjemmel til at foretage udgående kontrolaktioner eller en udtrykkelig hjemmel til i forbindelse med en udgående kontrol, hvor politiet deltager, selvstændigt at kontrollere, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse overholdes.

2.5.1.2. Udlændinges oplysningspligt mv.

Efter udlændingelovens § 40, stk. 1, 1. pkt., har en udlænding oplysningspligt over for udlændingemyndighederne, idet en udlænding skal meddele de oplysninger, som er nødvendige til bedømmelse af, om en opholdstilladelse kan gives, inddrages eller bortfalde, eller om udlændingen opholder sig eller arbejder lovligt her i landet. Andre personer, som skønnes at kunne bidrage med oplysninger til brug for sagens behandling, kan pålægges at meddele disse oplysninger, jf. herved udlændingelovens § 40, stk. 1, 4. pkt.

Endvidere har den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, som har eller har haft opholds- og arbejdstilladelse i Danmark efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, oplysningspligt over for udlændingemyndighederne, idet denne skal meddele Styrelsen for International Rekruttering og Integration de oplysninger, som er nødvendige til kontrol af, om betingelserne for arbejdstilladelsen er eller har været overholdt, jf. udlændingelovens § 40, stk. 3.

Manglende opfyldelse af oplysningspligten kan straffes med bøde eller under skærpende omstændigheder med fængsel i indtil 1 år, jf. udlændingelovens § 60, stk. 1.

Endvidere følger det af udlændingelovens § 40, stk. 7, at udlændingemyndighederne kan kræve, at erklæring til oplysning i sager, der henhører under udlændingeloven, afgives på tro og love. Afgivelse af en erklæring på tro og love indebærer, at afgivelse af urigtig erklæring kan straffes efter straffelovens § 161.

2.5.1.3. Tvangsindgreb (retssikkerhedsloven)

Ved lov nr. 442 af 9. juni 2004 om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1121 af 12. november 2019 (herefter retssikkerhedsloven), er der

gennemført en samlet regulering af en række spørgsmål, som vedrører tilfælde, hvor en forvaltningsmyndighed har mulighed for uden for strafferetsplejen at foretage visse former for tvangsindgreb uden forudgående retskendelse.

Loven indeholder bl.a. generelle regler om den fremgangsmåde, som forvaltningsmyndighederne skal følge ved gennemførelsen af et tvangsindgreb, der er omfattet af loven (kapitel 2).

Det følger således af § 2, at tvangsindgreb kun må anvendes, hvis mindre indgribende foranstaltninger ikke er tilstrækkelige, og hvis indgrebet står i rimeligt forhold til formålet med indgrebet. Efter § 3 finder forvaltningslovens regler om bl.a. inhabilitet, partsaktindsigt, begrundelse og klagevejledning mv. anvendelse ved beslutninger om iværksættelse af tvangsindgreb. Efter § 4 er der pligt til under visse omstændigheder at gøre notat om indholdet af oplysninger, som en myndighed modtager i en sag om iværksættelse af et tvangsindgreb.

Herudover følger det af § 5, at parten forud for gennemførelsen af en beslutning om iværksættelse af et tvangsindgreb skal underrettes om beslutningen. Bestemmelsen fastsætter en række krav til underretningen, herunder at underretningen skal ske skriftligt senest 14 dage, inden tvangsindgrebet gennemføres.

Kravet om forudgående underretning kan fraviges helt eller delvist i en række tilfælde. Det gælder, hvis øjemedet med tvangsindgrebets gennemførelse ville forspildes, hvis forudgående underretning skulle gives (§ 5, stk. 4, nr. 1), hvis hensynet til parten selv taler for det, eller partens rettigheder findes at burde vige for afgørende hensyn til andre private eller offentlige interesser (§ 5, stk. 4, nr. 2), hvis det er nødvendigt af hensyn til rigets udenrigspolitiske eller udenrigsøkonomiske interesser, herunder forholdet til EU (§ 5, stk. 4, nr. 3), hvis øjeblikkelig gennemførelse af tvangsindgrebet efter forholdets særlige karakter er påkrævet (§ 5, stk. 4, nr. 4), eller hvis forudgående underretning viser sig umulig eller er uforholdsmæssig vanskelig (§ 5, stk. 4, nr. 5). Hvis en beslutning om iværksættelse af tvangsindgreb gennemføres uden forudgående underretning, skal beslutningen samtidig med gennemførelsen af indgrebet meddeles parten skriftligt.

Efter § 6 må tvangsindgreb, der foretages uden for myndighedernes embedssteder, som udgangspunkt kun foretages mod forevisning af legitimation. Efter § 7 skal tvangsindgrebet foretages så skånsomt, som omstændighederne tillader det.

Efter § 8 skal myndigheden udfærdige rapport om udførelsen af indgrebet, hvis myndigheden under gennemførelsen af et tvangsindgreb finder, at den, som indgrebet er rettet imod, har tilsidesat regler i lovgivningen m.v. Rapporten skal snarest muligt udleveres til vedkommende. Hvis myndigheden ikke finder, at den, som indgrebet er rettet imod, har tilsidesat regler i lovgivningen m.v., skal myndigheden efter stk. 2 udfærdige og udlevere en rapport om udførelsen af indgrebet, hvis en part fremsætter begæring om det.

Retssikkerhedsloven indeholder endvidere regler om forholdet til strafferetsplejen ved gennemførelsen af tvangsindgreb omfattet af loven (kapitel 3).

Det følger således af § 9 bl.a., at hvis en enkeltperson eller juridisk person med rimelig grund mistænkes for at have begået en strafbar lovovertrædelse, kan tvangsindgreb over for den mistænkte med henblik på at tilvejebringe oplysninger om det eller de forhold, som mistanken omfatter, alene gennemføres efter reglerne i retsplejeloven om strafferetsplejen. Det gælder dog ikke, hvis tvangsindgrebet gennemføres med henblik på at tilvejebringe oplysninger til brug for behandlingen af andre spørgsmål end fastsættelse af straf.

Loven indeholder endelig en bestemmelse om retten til ikke at inkriminere sig selv, jf. § 10. Bestemmelsen indebærer bl.a., at hvis der er konkret mistanke om, at en enkeltperson eller juridisk person har begået en lovovertrædelse, der kan medføre straf, gælder bestemmelser i lovgivningen mv. om pligt til at meddele oplysninger til myndigheden ikke i forhold til den mistænkte, medmindre det kan udelukkes, at de oplysninger, som søges tilvejebragt, kan have betydning for bedømmelsen af den formodede lovovertrædelse.

2.5.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations deltagelse i udgående kontrolaktioner tilrettelægges i samarbejde med andre myndigheder og rettes mod f.eks. brancher eller virksomheder, hvor der er mistanke om overtrædelser. Fokus i den udgående kontrol fra politiets side er primært, om en udlænding har en opholds- og arbejdstilladelse, dvs. om udlændingen opholder sig og arbejder lovligt her i landet.

Regeringen ønsker at forbedre Styrelsen for International Rekruttering og Integrations muligheder for derudover at kontrollere, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse overholdes.

Det foreslås derfor, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, hvis det skønnes nødvendigt, til enhver tid mod behørig legitimation uden retskendelse skal have adgang til virksomheder, der har en udlænding ansat med en opholds- eller arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, for at tilvejebringe oplysninger om vilkårene for udlændingens ansættelse, til brug for styrelsens kontrol af, om betingelserne for opholds- eller arbejdstilladelsen overholdes.

Med forslaget vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration få hjemmel til selvstændigt at gennemføre udgående kontrol af udlændinge med opholdstilladelse på erhvervs- og studieområdet mv., når styrelsen vurderer, at det konkret er nødvendigt. Det kan f.eks. være kontrol af udlændinge med opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse (f.eks. efter positivlisten, positivlisten for faglærte eller beløbsordningen). Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil hermed kunne afdække eventuelle uoverensstemmelser mellem de oplysninger, som udlændingen og/eller virksomheden har indberettet til styrelsen, og de faktiske forhold.

Forslaget er begrundet i hensynet til at sikre, at udlændingen og virksomheden overholder de betingelser, som ligger til grund for udstedelse af opholds- og arbejdstilladelsen, og som lovgivningen foreskriver.

Den foreslåede kontroladgang vil bl.a. omfatte tilfælde, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med en udgående kontrolaktion sammen med politiet finder det nødvendigt, i tillæg til at bistå politiet med at konstatere, om en person har en opholds- og arbejdstilladelse, selvstændigt at foretage yderligere kontrol af, om betingelserne for en udstedt opholds- og arbejdstilladelse er overholdt. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil også kunne benytte kontroladgangen f.eks. i forlængelse af, at styrelsen i forbindelse med en samkøring af registerdata finder oplysninger, der konkret giver anledning til yderligere kontrol.

Det foreslås, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations adgang til kontrol skal gælde den ejendom og de lokaler, hvori virksomheden drives, dvs. den erhvervsdrivendes forretnings-, fabriks-, kontor- og lagerlokaler samt arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler. Det kan f.eks. være de steder, hvor et rengøringsfirma udfører rengøringsarbejde.

Hensigten med den foreslåede bestemmelse er bl.a. at give Styrelsen for International Rekruttering og Integration adgang til at foretage kontrol på de lokaliteter, hvor den ansatte (udlændingen) fysisk udfører arbejde (arbejdsstedet) for ved selvsyn at konstatere, om der er overensstemmelse mellem de oplysninger, som styrelsen har fået fra den ansatte, og den faktiske virkelighed ude på arbejdsstedet. For at kunne udføre den kontrol tilstrækkeligt og hensigtsmæssigt vil det være nødvendigt i fornødent omfang at kunne udføre den kontrol på arbejdssteder, der er en del af et privat hjem.

Det foreslås derfor også, at kontroladgangen tillige skal omfatte arbejdssteder, der er beliggende som en del af en privat bolig, hvis det er arbejdstagerens faste arbejdssted. Det kan f.eks. være, hvis en cateringvirksomhed drives fra et køkken, der er beliggende i et privat hjem, når arbejdstageren har sit faste arbejdssted der. Det kan også være en frisørsalon eller en butik, der er indrettet i lokaler, der er en del af et privat hjem. Kontroladgangen omfatter ikke arbejdssteder, der er beliggende i ejendomme, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.

Det forudsættes, at muligheden for adgang uden retskendelse kun anvendes, hvis det er nødvendigt. Vurderingen af, om det er nødvendigt, skal foretages under iagttagelse af det almindelige proportionalitetsprincip. Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal således overveje, om andre mindre indgribende kontrolforanstaltninger kan benyttes, ligesom styrelsens behov for adgang skal vejes op mod de gener, som indgrebet medfører for udlænding og arbejdsgiver.

Gennemførelsen af kontrolbesøg hos virksomheder mv. skal ske inden for rammerne af retssikkerhedsloven.

Efter bestemmelser i retssikkerhedsloven skal der som udgangspunkt gives meddelelse herom forud for, at et tvangsindgreb (kontrolbesøg) gennemføres. Hertil bemærkes det, at formålet med kontrollen af de situationer, som dette forslag sigter mod, ville forspildes, hvis der blev givet meddelelse om tvangsindgrebet forud for dets gennemførelse. Formålet med et kontrolbesøg er således, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne afdække eventuelle uoverensstemmelser mellem de oplysninger, som udlændingen og virksomheden har indberettet til styrelsen, og de faktiske forhold.

Som led i kontrolbesøgene vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration kunne stille udlændingen og arbejdsgiveren spørgsmål om f.eks. udlændingens løn- og arbejdsforhold med henblik på at fastslå, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse overholdes. Det kan f.eks. være spørgsmål vedrørende arbejdsopgaver, arbejdstider og lønforhold mv.

Udlændingen og arbejdsgiveren vil have pligt til at besvare disse spørgsmål, jf. udlændingelovens § 40, stk. 1 og 3.

Inden for strafferetsplejen er der ikke pligt til at fremkomme med oplysninger, der vil kunne udsætte én selv for straf, såkaldt selvinkriminering. Oplysningspligten skal således administreres i overensstemmelse med § 10 i lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter, der bl.a. bygger på artikel 6 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

Efter § 10, stk. 1, i lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter gælder bestemmelser i lovgivningen m.v. om pligt til at meddele oplysninger til myndigheden ikke, hvis der er konkret mistanke om, at den pågældende person har begået en lovovertrædelse, der kan medføre straf, medmindre det kan udelukkes, at de oplysninger, som søges tilvejebragt, kan have betydning for bedømmelsen af den formodede lovovertrædelse. En myndighed skal vejlede den mistænkte om, at vedkommende ikke har pligt til at meddele oplysninger, som kan have betydning for bedømmelsen af den formodede lovovertrædelse, jf. lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter § 10, stk. 3.

Den foreslåede bestemmelse om adgang til udgående kontrol vil blive administreret i overensstemmelse med lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter og forbuddet mod selvinkriminering. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil således kunne anvende den foreslåede bestemmelse, når dette sker som led i en administrativ kontrol, og der ikke er nogen konkret mistanke om, at udlændingen, eller den der beskæftiger en udlænding, har begået et strafbart forhold.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil på baggrund af de oplysninger, som fremkommer under en udgående kontrol, oprette en sag med henblik på journalisering af oplysninger. Ligeledes vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration i de konkrete tilfælde vurdere, hvorvidt der er grundlag for at påbegynde sagsbehandling med henblik på at vurdere, om opholds- og arbejdstilladelsen skal inddrages, og/eller om der er forhold, der skal politianmeldes.

Det bemærkes, at forslaget indebærer en styrkelse af kontrollen med udlændinge, der har opholds- og arbejdstilladelse i Danmark. Der ændres således ikke med forslaget på de kontrolopgaver, der i dag ligger i andre myndigheder, herunder hos politiet. Kontrolarbejdet i regi af den fælles myndighedsindsats for ordnede forhold (Social Dumping) fortsætter også som hidtil, men Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil fremadrettet i forbindelse med disse kontrolaktioner, med hjemmel i den foreslåede

bestemmelse, kunne foretage selvstændig kontrol og stille arbejdsgiver og den udenlandske medarbejder spørgsmål i forhold til bl.a. opholdsgrundlag og arbejdsforhold, hvis der er tale om en udlænding ansat med en opholds- eller arbejdstilladelse udstedt af styrelsen.

2.6. Hjemmel til, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan pålægge virksomheder at føre logbog

2.6.1. Gældende ret

Efter kildeskattelovens § 86 A, stk. 1, kan Skatteforvaltningen pålægge arbejdsgivere at føre logbog ved at foretage daglig registrering af oplysninger om ansatte. De oplysninger, der skal registreres, er oplysninger om dato, navn og cpr-nummer, hvilken løn der udbetales og start- og forventet sluttidspunkt for arbejdet den pågældende dag. Hensigten med bestemmelsen er at kunne sikre, at der sker en daglig registrering af, hvem der arbejder i virksomheden, således at skattemyndighederne får mulighed for at kontrollere, om der efterfølgende indeholdes og indbetales A-skat m.v. for de pågældende personer.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har med hjemmel i § 91, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. mulighed for at udstede pålæg til en arbejdsgiver om at føre logbog. Bestemmelsen blev indført som led i effektivisering af tilsynet med misbrug af dagpenge. Formålet med bestemmelsen er at sikre, at arbejdsgivere har en tilstrækkelig registrering af deres ansatte, og at sikre aktuelle oplysninger i virksomheder, herunder om hvem der er ansat ved såvel fastansættelser som dag til dag ansættelser. Oplysningerne i logbogen vil i tilsynssammenhænge kunne sammenholdes med de beskæftigedes ansøgninger om dagpenge m.v.

Kommunerne har en tilsvarende mulighed for at pålægge virksomheder at føre logbog efter bestemmelsen i § 12 a, stk. 5, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Bestemmelsen giver kommunerne mulighed for at pålægge en virksomhed at føre logbog, f.eks. hvis der på grund af fund i forbindelse med et kontrolbesøg er en konkret mistanke om, at der i virksomheden er beskæftigede, der samtidig modtager sociale ydelser, og som har tilsidesat deres pligt til at give kommunen oplysning herom. Kommunen har således efter bestemmelsen mulighed for at kontrollere, hvem der rent faktisk er beskæftiget i en virksomhed, og som ikke på anden måde har en opdateret registrering af dens beskæftigede.

En logbog skal på begæring forevises Skatteforvaltningen til brug for kontrol, uanset hvilken af de ovennævnte myndigheder, pålægget er udstedt af, jf. kildeskattelovens § 86 A, stk. 2. Der er kun én logbog.

Logbogen skal gøres digital, jf. lov nr. 1430 af 5. december 2018 om ændring af kildeskatteloven og forskellige andre love (Initiativer mod sort arbejde m.v.), jf. herved lovforslag nr. L 25 af 3. oktober 2018, Folketingstidende 2018-19, tillæg A, side 5 til 6. Det følger af § 9, stk. 2, i lov nr. 1430 af 5. december 2018, at skatteministeren fastsætter ikrafttrædelsestidspunktet for digitalisering af logbogen. Det er forventningen, at logbogen digitaliseres med virkning fra 1. juli 2021.

Det fremgår af forarbejderne til lov nr. 1430 af 5. december 2018, jf. Folketingstidende 2018-19, A, L 25 som fremsat side 6, at digitaliseringen af logbogen dels medfører, at logbogen kan udbredes til flere brancher, dels kan øge myndighedssamarbejdet og ikke mindst effektivisere Skatteforvaltningens, STARs og kommunernes kontrol. Det fremgår endvidere, at en digitalisering af logbogen vil betyde, at Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne ved den opfølgende kontrol af, om logbogen føres som påbudt, ikke længere behøver at møde op på de respektive arbejdspladser for at kontrollere, om logbogen er opdateret, da denne kontrol vil kunne ske ved et opslag i den digitale logbog, hvorved det hurtigt og effektivt vil kunne konstateres, om den pågældende virksomhed efterlever pålægget, eller om virksomheden skal udtages til nærmere kontrol igen. Endelig fremgår det, at virksomheder, der pålægges at føre en daglig logbog over beskæftigede, erfaringsmæssigt bliver mere regelefterlevende.

Når logbogen digitaliseres, vil registrering af oplysningerne skulle ske i indkomstregisteret, jf. § 3 i lov om et indkomstregister, og oplysning om dato, navn og cpr-nummer, det beløb, der udbetales til eller godskrives

den beskæftigede, samt forventet start- og sluttidspunkt for beskæftigelsen den pågældende dag skal registreres for hver enkelt beskæftiget. Der henvises til § 1, nr. 2, § 7, nr. 1, og § 8, nr. 1, i lov nr. 1430 af 5. december 2018. Det fremgår af forarbejderne til lov nr. 1430 af 5. december 2018, jf. Folketingstidende 2018-19, A, L 25 som fremsat side 14, 23 og 25, at forslaget om, at oplysningerne, der skal registreres i den digitale logbog, skal indberettes til indkomstregisteret, skal ses i sammenhæng med, at STAR, Skatteforvaltningen og kommunerne i forbindelse med kontrol og administration i relation til varetagelse af den enkelte myndigheds opgaver har særskilt hjemmel til at forespørge på oplysninger i indkomstregisteret.

Følger en arbejdsgiver ikke pålægget om at føre logbog, kan dette sanktioneres med en bøde, jf. henholdsvis § 74 A i kildeskatteloven, § 101 i lov om arbejdsløshedsforsikring og § 12 b, stk. 1, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Bøden fastsættes, så den svarer til 8 gange den maksimale dagpengesats for fuldtidsforsikrede medlemmer.

Det følger af udlændingelovens § 44 a stk. 11, 1. pkt., at den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, på begæring skal forevise Styrelsen for International Rekruttering og Integration oplysninger om ansatte, der er registreret efter pålæg fra kommunalbestyrelsen, jf. § 12 a, stk. 5, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, eller efter pålæg fra Skatteforvaltningen, jf. kildeskattelovens § 86 A, til brug for styrelsens kontrol af, om udlændingen er beskæftiget eller har været beskæftiget uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser. Skatteforvaltningen og kommunalbestyrelsen videregiver oplysninger til Styrelsen for International Rekruttering og Integration om, hvilke virksomheder der er eller har været pålagt at føre registreringer som nævnt i 1. pkt., uden virksomhedens samtykke, jf. herved § 44 a, stk. 11, 2. pkt.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har ikke i dag en selvstændig adgang til at pålægge virksomheder at føre logbog.

Det fremgår af udlændingelovens § 44 a, stk. 5, at bl.a. Styrelsen for International Rekruttering og Integration uden samtykke kan indhente de oplysninger i indkomstregisteret, som er nødvendige for udførelsen af myndighedens virksomhed eller påkrævet for en afgørelse, som myndigheden skal træffe efter udlændingeloven.

2.6.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Virksomhederne skal overholde reglerne på det danske arbejdsmarked, og arbejde i Danmark skal ske på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Det er helt grundlæggende. For at modvirke overtrædelser og styrke Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolmuligheder foreslås det, at styrelsen – på lige fod med Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne – får adgang til at pålægge virksomheder at føre logbog.

Det foreslås, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, når logbogen er digitaliseret, skal kunne pålægge en arbejdsgiver at foretage daglig digital registrering af oplysninger (logbog) om de personer, der er beskæftiget hos den pågældende arbejdsgiver. Forslaget retter sig mod arbejdsgivere. Det er således arbejdsgiveren, der skal kunne pålægges at føre en digital logbog. Pålægget om at føre logbog svarer til det pålæg, som Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere.

Det er hensigten, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne pålægge arbejdsgivere at føre digital logbog, når omstændighederne taler derfor. Et pålæg om at føre logbog vil f.eks. kunne gives, hvis arbejdsgiveren ikke kan fremvise en vagtplan, og der ikke synes at være et fast system for, hvornår de ansatte er på arbejde, hvis der er ansat udlændinge med en højere løn, end hvad normalt er tilfældet for personer i samme type stilling, hvis der er tegn på uhensigtsmæssig overnatning på arbejdspladsen, hvis der er mistanke om uretmæssigt ulønnet overarbejde, hvis der er mistanke om, at det faktiske antal arbejdstimer for en ansat udlænding ikke indberettes i eIndkomst, eller hvis arbejdsgiveren har flere virksomheder, og der er mistanke om, at en ansat udlænding arbejder i en anden af arbejdsgiverens virksomheder, end den tilladelsen er stedfæstet til. Styrelsen for International Rekruttering og Integration forventer, at et pålæg om

at føre logbog hovedsageligt kan være relevant over for mindre virksomheder, hvor en stor andel af arbejdstagerne er tredjelandstatsborgere.

Et pålæg om at føre logbog vurderes at være et effektivt redskab ved Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrol af, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse er overholdt.

Det bemærkes, at der ikke med forslaget lægges op til at ændre den adgang, som Styrelsen for International Rekruttering og Integration i dag har til på begæring at anmode om oplysninger om ansatte, der er registreret efter pålæg fra Skatteforvaltningen eller kommunerne, jf. herved udlændingelovens § 44 a, stk. 11.

Det foreslås dog, at adgangen skal udvides, således, at den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, på begæring skal forevise Styrelsen for International Rekruttering og Integration oplysninger om ansatte, der er registreret efter pålæg fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. § 9 l, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., til brug for Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrol af, om udlændingen er beskæftiget eller har været beskæftiget uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil f.eks. kunne benytte logbøgerne i forbindelse med udgående kontroller, hvor styrelsen sammen med bl.a. politiet tager ud på udvalgte arbejdspladser med henblik på at kontrollere, om eventuelt udenlandsk personale arbejder i overensstemmelse med udlændingelovens regler. Er arbejdsgivere af Styrelsen for International Rekruttering og Integration pålagt at føre logbog over de ansatte, vil styrelsen kunne kontrollere, at oplysningerne i logbogen stemmer overens med de faktiske forhold for den ansatte udlænding på arbejdspladsen den pågældende dag, herunder arbejdstid og lønningsforhold, og dermed at udlændingen arbejder i overensstemmelse med udlændingelovens regler.

Det bemærkes, at arbejdsgivere, der er selvstændigt erhvervsdrivende, ikke er ansatte i deres egen virksomhed, hvorfor sådanne arbejdsgivere i forbindelse med et pålæg efter forslaget ikke vil kunne pålægges at skulle registrere oplysninger om sig selv i logbogen. I situationer, hvor en arbejdsgivers ægtefælle, samlever eller børn hjælper til i virksomheden, vil et pålæg efter den foreslåede bestemmelse kunne udstrækkes til også at omfatte registrering af denne personkreds. Et pålæg om at registrere ægtefælle, samlever eller børn i den digitale logbog vil kunne gives, uanset om der udbetales løn eller i øvrigt godskrives beløb til de nævnte personer. Det svarer til, hvad der gælder for pålæg, som Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere.

Et pålæg efter forslaget vil også kunne gives til arbejdsgivere, der driver deres virksomhed i selskabsform. I sådanne tilfælde vil et pålæg til selskabet indebære, at også hovedanpartshaveren eller hovedaktionæren vil skulle registreres i logbogen, da hovedanpartshaveren eller hovedaktionæren på lige fod med selskabets øvrige ansatte selv vil være ansat i selskabet. Det svarer til, hvad der gælder for pålæg, som Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere.

Et pålæg om at føre logbog er en forvaltningsafgørelse. Allerede ved kontrolbesøget skal der foretages mundtlig partshøring vedrørende Styrelsen for International Rekruttering og Integrations overvejelser om at pålægge virksomheden at føre logbog. I tilfælde, hvor indehaveren ikke er til stede ved kontrollen - f.eks. ved et uanmeldt kontrolbesøg i virksomheden - skal der ske skriftlig underretning af indehaveren om overvejelserne om at give virksomheden et pålæg om at føre logbog, inden den endelige afgørelse herom træffes. Det svarer til, hvad der gælder for pålæg, som Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere. Det bemærkes, at indehaveren efter Skatteforvaltningen, STAR og kommunernes praksis gives en frist på 1 uge til at komme med sine evt. bemærkninger hertil.

Et pålæg om at føre logbog skal være skriftligt og skal indeholde en begrundelse og en klagevejledning med klageadgang, herunder oplysning om fristen for at klage. Forvaltningslovens almindelige regler vil således skulle finde anvendelse ved afgørelser, der træffes efter den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 12.

Det følger af den gældende bestemmelse i udlændingelovens § 46 a, stk. 1, at Udlændingestyrelsens og Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser efter udlændingeloven kan påklages til Udlændingenævnet. Det foreslås, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations pålæg om at føre logbog skal kunne påklages til Udlændingenævnet.

Det foreslås også, at en arbejdsgiver, der ikke følger et pålæg fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration om at føre logbog, skal kunne straffes med bøde. Det foreslås samtidig, at den indeksregulerede bødeberegning, som i dag gælder for overtrædelse af et pålæg om at føre logbog udstedt af Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne skal gælde tilsvarende, hvis en arbejdsgiver ikke følger et pålæg fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Det bemærkes, at bøden fastsættes, så den svarer til 8 gange den maksimale dagpengesats for fuldtidsforsikrede medlemmer.

Det foreslås endelig, at udlændinge- og integrationsministeren fastsætter ikrafttrædelsestidspunktet for forslaget om, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne pålægge arbejdsgivere at føre digital logbog. Det er hensigten, at forslaget skal træde i kraft samtidig med, at skatteministeren sætter de relevante bestemmelser i kildeskatteloven, lov om indkomstregisteret, lov om arbejdsløshedsforsikring og lov om retssikkerhed og administration på det sociale område i kraft, jf. herved § 9, stk. 2, i lov nr. 1430 af 5. december 2018. Det er forventningen, at logbogen digitaliseres med virkning fra 1. juli 2021.

2.6.3. Databeskyttelsesretlige overvejelser

Den digitale logbog indebærer behandling af persondata, som er omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (databeskyttelsesforordningen).

Ved personoplysninger forstås enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person (den registrerede), jf. databeskyttelsesforordningens artikel 4, stk. 1. Ved behandling forstås enhver aktivitet eller række af aktiviteter - med eller uden brug af automatisk behandling - som personoplysninger eller en samling af personoplysninger gøres til genstand for, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 4, stk. 2. Behandling dækker bl.a. over indsamling, registrering, organisering, systematisering, opbevaring, tilpasning eller ændring, videregivelse ved transmission, samkøring og sletning m.v.

Databeskyttelsesforordningens artikel 5 opstiller en række grundlæggende principper, som skal være opfyldt ved behandling af personoplysninger, og heri indgår proportionalitetsprincippet med stor vægt, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra c, samt at personoplysninger skal behandles lovligt, rimeligt og på en gennemsigtig måde i forhold til den registrerede, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra a. Et af de grundlæggende krav til behandling af personoplysninger er, at indsamlede oplysninger skal være tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles. Det følger af databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra b, at indsamling af oplysninger skal ske til udtrykkeligt angivne og legitime formål, og ikke må viderebehandles på en måde, der er uforenelig med disse formål.

Af databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra f, følger, at personoplysninger skal behandles på en måde, der sikrer tilstrækkelig sikkerhed for de pågældende personoplysninger, herunder beskyttelse mod uautoriseret eller ulovlig behandling og mod hændeligt tab, tilintetgørelse eller beskadigelse, under anvendelse af passende tekniske eller organisatoriske foranstaltninger.

Det følger af databeskyttelsesforordningens artikel 6, at behandling af personoplysninger kun må ske, hvis en af betingelserne i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra a-f, er opfyldt. Et pålæg om at føre logbog vil betyde, at den pågældende virksomhed vil have en retlig forpligtelse til at indberette oplysninger til logbogen. Dermed vil behandlingen af de indberettede oplysninger være omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra c.

Det vurderes, at den behandling af oplysninger, der skal foretages ved administration af den foreslåede bestemmelse, overholder databeskyttelsesforordningens artikel 6 om lovlig behandling samt de grundlæggende principper for behandling af personoplysninger efter databeskyttelsesforordningens artikel 5.

I relation til behandling af oplysninger om personnumre bemærkes, at offentlige myndigheder efter databeskyttelseslovens § 11, stk. 1, har hjemmel til at behandle personnumre (cpr-nummer) med henblik på en entydig identifikation.

Et cpr-nummer er den eneste oplysning, som med sikkerhed vil kunne identificere en person entydigt. Af hensyn til identifikation og en evt. efterfølgende kontrol er det således nødvendigt, at der sker indberetning heraf.

Efter databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 1, vil den dataansvarlige skulle give den registrerede en række nærmere definerede oplysninger, herunder hvem der er dataansvarlig, formålet med behandlingen, som personoplysningerne skal bruges til, samt retsgrundlaget for behandlingen og om evt. modtagere af oplysningerne m.v., når personoplysningerne ikke er indsamlet hos den registrerede selv.

Et pålæg om at føre logbog vil blive stilet til virksomhedsindehaveren. Det kan derfor ikke antages, at den beskæftigede, der bliver registreret oplysninger om, er eller vil være bekendt med registreringen. Da personoplysningerne efter den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 12, vil blive indsamlet hos andre (arbejdsgiveren) end den registrerede selv, vil den dataansvarlige - i dette tilfælde Skatteforvaltningen - skulle underrette den registrerede efter reglerne i databeskyttelsesforordningens artikel 14.

Oplysningspligt over for en registreret person indebærer, at den dataansvarlige på eget initiativ vil have pligt til at give den registrerede en række oplysninger, når der indsamles oplysninger om vedkommende.

Oplysningspligten gælder alle registrerede, der indsamles eller modtages personoplysninger om.

Oplysningspligten vil som udgangspunkt skulle iagttages ved skriftligt at give den registrerede de oplysninger, den pågældende har krav på. Oplysningerne vil kunne gives elektronisk, hvis det er mest hensigtsmæssigt.

For at opfylde oplysningspligten vil oplysningerne skulle gives til den registrerede. Det betyder, at den dataansvarlige vil skulle tage aktive skridt til at give oplysningerne. Det vil ikke være tilstrækkeligt at have oplysningerne liggende på en hjemmeside eller lignende, som den registrerede selv skal finde, og de oplysninger, den dataansvarlige er forpligtet til at give, vil skulle være tydeligt adskilt fra andre oplysninger.

Når personoplysninger - som det er tilfældet her - ikke er indsamlet hos den registrerede, vil den dataansvarlige skulle meddele oplysningerne så tidligt som muligt. Det vil normalt betyde, at oplysningerne skal gives inden for 10 dage. Oplysningerne vil som udgangspunkt kun skulle gives én gang - også ved løbende indsamlinger, medmindre oplysningerne anvendes til andre formål end dem, de oprindeligt blev indsamlet til.

Ved administrationen vil forordningens regler skulle overholdes.

Det vurderes, at oplysningspligten i forhold til den registrerede mest hensigtsmæssigt vil kunne opfyldes elektronisk. Oplysningspligten vil kunne opfyldes ved at gøre oplysningerne tilgængelige i borgerens skattemappe, så indholdet af kommunikationen forbliver i et sikkert miljø. Samtidig vil der ved en mail i e-Boks eller mail via Borger.dk skulle adviseres om, at der er lagt nye oplysninger, dokumenter eller lignende i Skattemappen. Er en borger fritaget for tilslutning til offentlig digital post, vil borgeren skulle orienteres om registreringen i logbogen ved almindelig post.

Underretningspligten efter databeskyttelsesforordningen vil ikke falde tilbage på arbejdsgiveren, hvis Skatteforvaltningen undlader at opfylde sin underretningspligt over for den registrerede.

2.7. Styrket kontrol via faste "kontrolattachéer"

2.7.1. Gældende ret

En udlænding, der til Styrelsen for International Rekruttering og Integration indgiver ansøgning om opholdstilladelse eller forlængelse af opholdstilladelse, skal senest samtidig med indgivelse af ansøgningen betale et gebyr, medmindre Danmarks internationale forpligtelser eller EU-reglerne kan tilsige andet. Dette følger af udlændingelovens § 9 h, stk. 1, nr. 4-9, 14 og 16.

Af § 9 h, stk. 4, 1. pkt., fremgår, at størrelsen af gebyrerne efter § 9 h, stk. 1, nr. 4-9, 14 og 16, fastsættes således, at de svarer til omkostningerne ved Styrelsen for International Rekruttering og Integrations behandling af ansøgninger om opholdstilladelse og forlængelse af opholdstilladelse.

Udlændingelovens § 9 h, stk. 4, 1. pkt., blev indsat i udlændingeloven ved lov nr. 1488 af 23. december 2014 om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.), jf. herved lovforslag nr. L 61 af 12. november 2014, Folketingstidende 2014-15, tillæg A, side 31 til 34.

Det fremgår af forarbejderne til lov nr. 1488 af 23. december 2014, jf. Folketingstidende 2014-15, A, L 61 som fremsat side 32 og 33, at størrelsen af gebyrerne vil blive fastsat, så det tilstræbes, at de modsvarer Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (nu Styrelsen for International Rekruttering og Integrations) langsigtede, gennemsnitlige omkostninger ved sagsbehandlingen for det større sagsområde i overensstemmelse med retningslinjerne i Budgetvejledning 2014, punkt 2.3.1.2. Det fremgår endvidere, at omkostninger i forbindelse med ministerbetjening samt omkostninger forbundet med behandlingen af ansøgninger fra personer, der er fritaget for betaling af gebyr, ikke er indregnet i gebyrsatserne.

Herudover fremgår det, at der i gebyrerne medregnes de direkte omkostninger forbundet med sagsbehandlingen, og at sagsspecifikke driftsomkostninger, som f.eks. udstedelse af opholdskort og visumstickers til udlændinge, der får opholdstilladelse, samt registrering af biometri (foto og fingeraftryk) til brug for opholdskort, ligeledes indregnes. Endvidere fremgår det, at der i gebyret for ansøgning af opholdstilladelse efter (den nu ophævede) greencardordning er indregnet omkostninger forbundet med den sagsbehandling, der varetages af Styrelsen for International Uddannelse (nu Styrelsen for Videregående Uddannelse).

Ligeledes fremgår det, at der udover de direkte sagsomkostninger også indregnes en andel af styrelsens fællesomkostninger, der svarer til den andel, de gebyrlagte sagsområder udgør i forhold til det samlede ressourcetræk.

Det er endvidere præciseret, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations fællesomkostninger bl.a. vedrører følgende:

- Generel ledelse.
- Økonomifunktioner.
- Statistik.
- It-udgifter (både drift og årlige omkostninger til forrentning og afskrivning) vedrørende sagsbehandlingssystemer, IT-systemer til regnskabsføring og håndtering af gebyrbetaling m.v.
- Generel uddannelse/undervisning og mødeaktivitet.
- LEAN (herunder styring og udvikling).
- Vilkårskontroller, generelt og konkret arbejde.
- Kvalitetsmålingerne, generelt og konkret arbejde.

- Betjening i styrelsens Borgercenter.
- Telefonbetjening.
- Alle øvrige fagrelaterede aktiviteter, herunder sagsoprettelse og journalisering, uddannelse og undervisning i og vedrørende sagstypen, fagrelaterede møder samt sekretær- og støtteopgaver som vedrører de sagsproducerende afdelinger.
- Driftsomkostninger forbundet med sagsbehandlingen.

Herudover fremgår det, at gebyrerne ikke er fiskale gebyrer, og at størrelsen på gebyrerne eksempelvis vil blive nedjusteret, hvis der sker en væsentlig produktivitetsstigning, der nedbringer omkostningerne, og at gebyrstørrelsen tilsvarende på længere sigt tilsvarende vil kunne reguleres i opadgående retning, hvis udviklingen i omkostningsniveauet tilsiger dette. Det er i den forbindelse præciseret, at administrativ ned- eller opregulering af gebyrerne begrundet i væsentlige ændringer i omkostninger kun vil ske én gang årligt i tilknytning til den almindelige satsregulering, der sker i forbindelse med udarbejdelsen af forslag til finansloven.

Det fremgår også, at op- eller nedregulering af gebyrerne udover satsreguleringer som udgangspunkt ikke forventes at ske hvert år, da reguleringer sker på grundlag af de langsigtede gennemsnitlige omkostninger, hvilket normalt vil forudsætte længere udviklingsperioder end ét år.

2.7.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Styrelsen for International Rekruttering og Integration arbejder målrettet med kontrol på udlændingeområdet. Formålet med Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrol er at forebygge og bekæmpe brud på reglerne for opholdstilladelser til tredjelandsstatsborgere på erhvervs- og studieområdet.

Som led i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrol i ansøgningsperioden, dvs. i tiden fra en ansøger har indgivet ansøgning om opholdstilladelse, og frem til styrelsen meddeler opholdstilladelse eller afslag på opholdstilladelse, har styrelsen som et forsøg haft en bevilling til i kortere perioder at udsende medarbejdere til at arbejde ved danske repræsentationer i udlandet, der på vegne af styrelsen tager imod ansøgninger om opholdstilladelse. Styrelsen for International Rekruttering og Integrations udsendte medarbejdere har i samarbejde med ansatte på Udenrigsministeriets repræsentationer bl.a. foretaget interviews med visse ansøgere, som indgiver ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse. Styrelsen for International Rekruttering og Integration har endvidere bistået repræsentationerne med at verificere dokumenter, som er indleveret sammen med ansøgningerne om opholdstilladelse. Dette har styrket kvaliteten af interviews og verificeringer udført på repræsentationerne. Samtidig har gennemførelsen af interviews og kontrol af dokumenter sikret Styrelsen for International Rekruttering og Integration en bedre mulighed for at foretage kontrol allerede i ansøgningsperioden og dermed et bedre grundlag for at imødegå omgåelse af reglerne.

Det foreslås derfor, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration fremadrettet som et permanent tiltag, under ordningen for specialattachéer, skal kunne udsende medarbejdere (kontrolattachéer) med længerevarende fast ophold i udlandet med henblik på at styrke kontrollen i ansøgningsperioden. Det foreslås samtidig, at omkostningerne til udsendelsen af medarbejdere skal finansieres over gebyrerne.

Udgifterne til en kontrolattachéattaché består hovedsageligt af lønudgifter i form af alle lønrelaterede udgifter, herunder udetillæg, der udbetales i forbindelse med udstationeringer fra offentlige myndigheder, samt betaling af standardtakst for at benytte Udenrigsministeriets repræsentationers lokaler. Standardtaksten afhænger af det land, som kontrolattachéen skal udsendes til, herunder af landets sociale sikringsforhold, sikkerhedsforhold m.v. Standardtaksterne dækker udgifter til logi, forsikring mv. og kan variere hvis f.eks. den udsendte medarbejder har sin familie med. Herudover tillægges 5 pct. for medarbejdere i lønramme 37 og op efter. Standardtaksten omfatter også et beløb til dækning af tjenstlige rejseudgifter til Danmark. Beløbet administreres af ambassaden. Vurderes det, at der må forventes større rejseaktiviteter, kan der afsættes ekstra budgetmidler til formålet enten via aftale med Udenrigsministeriet eller egne lokale midler.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration forventer, at en kontrolattaché vil skulle dække flere lande i et givent område under sin udsendelsesperiode. Hvor lang tid attachéen vil skulle være i det enkelte land, og om attachéen vil skulle besøge landet flere gange under udsendelse, afhænger af de opgaver, der er i det konkrete land. Omfang af ansøgninger og mistanker om omgåelse af reglerne afgør, hvilke lande det vil være relevant at sende attachéen til. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vurderer og beslutter behovet for antallet af attachéer ud fra bl.a. ovennævnte kriterier og vil på den baggrund tage kontakt til Udenrigsministeriet med henblik på at drøfte den praktiske gennemførelse, herunder spørgsmålet om kapacitet på den eller de relevante repræsentationer. Det forventes, at der som udgangspunkt på årsbasis vil blive behov for 1-2 attachéer af gangen, og at disse vil være udsendt for en periode på op til 2 år.

Kontrolattachéerne vil i samarbejde med ansatte på Udenrigsministeriets repræsentationer bl.a. skulle foretage interviews med visse ansøgere, som indgiver ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse, og bistå repræsentationerne med at verificere dokumenter, som indleveres sammen med ansøgningerne om opholdstilladelse.

Attachéernes arbejde går på tværs af sagsområderne i Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Omkostningerne herved indregnes derfor også – som alle øvrige direkte og indirekte omkostninger forbundet med sagsbehandlingen – i kostbasen for samtlige gebyrlagte sagstyper. Med udgangspunkt i en antagelse om, at de årlige direkte og indirekte udgifter forbundet med attachéer udgør i størrelsesordenen cirka 3 mio. kr. (2020-niveau), er det Styrelsen for International Rekruttering og Integrations umiddelbare vurdering, at hver udsendt attaché på årsbasis isoleret set og alt andet lige vil medføre stigninger i gebyrsatserne på skønsmæssigt 3 – 4 pct., svarende til cirka 75-100 kr.

I dag regulerer Styrelsen for International Rekruttering og Integration typisk gebyrsatserne en gang årligt med virkning pr. 1. januar det efterfølgende år. Gebyrsatserne offentliggøres i bekendtgørelse om indbetaling og tilbagebetaling af gebyrer for at indgive ansøgninger og klager på studie- og erhvervsområdet m.v., jf. herved bekendtgørelse nr. 1019 af 23. juni 2020 (gebyrbekendtgørelsen). Denne årlige regulering – som kan være både i opad eller nedadgående retning – afhænger dels af de aktivitetsændringer, som er sket i årets løb; dels af eventuelle ændringer i sagstygden, typisk som følge af ændret lovgivning; dels de løbende ændringer i pris- og lønniveau samt andre ændringer i omkostningsstrukturen, som måtte være kommet til. Ved gebyrfastsættelsen tilstræbes fuld omkostningsdækning over en løbende 4-årig periode i overensstemmelse med Budgetvejledningens retningslinjer for fastsættelse af afgifter og gebyrer.

Det har dog i praksis vist sig, at der bl.a. pga. hyppige behov for regelændringer på udlændingeområdet kan være behov for at kunne op- eller nedregulere gebyrerne oftere end i forbindelse med den årlige udsendelse af gebyrbekendtgørelsen pr. 1. januar. Et eksempel herpå kunne være behovet for skærpet sagsbehandling på et område, som ikke kunne forudses i forbindelse med den årlige regulering. Et andet eksempel kunne være en uforudset stor ændring i sagstilgangen.

Det foreslås derfor, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration – udover den ovenfor nævnte årlige regulering – kan foretage yderligere reguleringer af gebyrsatserne en eller flere gange i løbet af året, såfremt der sker væsentlige ændringer i de bagvedliggende budgetteringsforudsætninger, som ikke kunne forudses i forbindelse med den årlige regulering og/eller som har væsentlig indflydelse på gebyrøkonomien i det løbende gebyrår. Disse ekstra reguleringer af gebyrsatserne vil fortsat skulle ske på en sådan måde, at der tilstræbes fuld omkostningsdækning over en løbende 4-årig periode i overensstemmelse med Budgetvejledningens retningslinjer for fastsættelse af afgifter og gebyrer.

2.8. Adgang for Styrelsen for International Rekruttering og Integration til i kontroløjemed at indhente oplysninger fra SafeSeaNet

2.8.1. Gældende ret

2.8.1.1. Udlændingeloven

Efter udlændingelovens § 13, stk. 1, 1. pkt., skal udlændinge have arbejdstilladelse for at tage lønnet eller ulønnet beskæftigelse, for at udøve selvstændig erhvervsvirksomhed eller for mod eller uden vederlag at udføre tjenesteydelser her i landet. Af § 13, stk. 1, 2. pkt. fremgår, at arbejdstilladelse tillige kræves til beskæftigelse på dansk skib eller luftfartøj, der som led i rutefart eller i øvrigt regelmæssigt ankommer til dansk havn eller lufthavn.

Udlændingelovens § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a, stk. 1, regulerer, hvilke udlændinge med opholdstilladelse, der er fritaget for krav om arbejdstilladelse. Det drejer sig f.eks. om udlændinge med opholdstilladelse efter § 7 (flygtninge) og § 9 (familiesammenførte), jf. § 14, stk. 1, nr. 4, og udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 m (medfølgende familie til en udenlandsk arbejdstager), jf. § 14, stk. 1, nr. 7.

Ud over bestemmelserne i udlændingelovens § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a, stk. 1, indeholder udlændingebekendtgørelsens § 24 en række fritagelsesregler, som ikke forudsætter, at udlændingen har arbejdstilladelse i Danmark men alene lovligt ophold f.eks. i form af et visum. Efter § 24, stk. 1, nr. 4, 1. pkt., er personale på danske lastskibe i international trafik, der anløber dansk havn eller værft højst 25 gange inden for en forudgående periode på 12 måneder således fritaget for krav om arbejdstilladelse. Personale på et sådant lastskib er herudover fritaget for krav om arbejdstilladelse, hvis lastskibet i samme periode udover 25 anløb til havn eller værft har op til 3 værftsophold, jf. § 24, stk. 1, nr. 4, 2. pkt.

Anløb til havn eller værft herudover forudsætter, at udenlandsk personale har arbejdstilladelse, jf. udlændingelovens § 13, stk. 1. Adgangen til at søge opholds- og arbejdstilladelse med henblik på beskæftigelse følger af udlændingelovens § 9 a. Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 1, kan der således gives opholdstilladelse til en udlænding på grundlag af beskæftigelse eller selvstændig erhvervsvirksomhed. Adgangen til at få opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse i et bestemt ansættelsesforhold er reguleret i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, der indeholder en række erhvervsordninger. Det drejer sig om § 9 a, stk. 2, nr. 1 (positivlisten), § 9 a, stk. 2, nr. 2 (positivlisten for faglærte), § 9 a, stk. 2, nr. 3 (beløbsordningen), § 9 a, stk. 2, nr. 4 (forskere), § 9 a, stk. 2, nr. 5 (gæsteforskere), § 9 a, stk. 2, nr. 6 (trainees), § 9 a, stk. 2, nr. 7 (særlige individuelle kvalifikationer), § 9 a, stk. 2, nr. 8 (ansatte på boreskibe mv.), § 9 a, stk. 2, nr. 9 (fodermestre og driftsledere), § 9 a, stk. 2, nr. 12 (arbejdsmarkedstilknytning), § 9 a, stk. 2, nr. 13 (jobskifte inden for samme branche som dannede grundlag for opholdstilladelsen som følge af arbejdsmarkedstilknytning) og § 9 a, stk. 2, nr. 14 (fast track-ordningen).

Besætningsmedlemmer på danske lastskibe i international trafik, der ikke er omfattet af fritagelsesreglen i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 4, vil derfor skulle søge opholds- og arbejdstilladelse efter en af erhvervsordningerne i § 9 a, stk. 2.

2.8.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det indgår som del af Styrelsen for International Rekruttering og Integrations almindelige myndighedsudøvelse efter udlændingeloven, at styrelsen skal føre kontrol med, at betingelserne for de opholds- og arbejdstilladelser, som styrelsen udsteder, overholdes. Dette indebærer bl.a., at styrelsen fører kontrol med, at udlændinge ikke opholder sig og/eller arbejder ulovligt her i landet. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan dog ikke føre kontrol med udlændinge, der efter udlændingebekendtgørelsens § 24 er fritaget for krav om arbejdstilladelse, da disse udlændinge i sagens natur ikke er i kontakt med styrelsen, da de hverken skal have opholds- eller arbejdstilladelse.

Med henblik på at give Styrelsen for International Rekruttering og Integration mulighed for at føre kontrol med overholdelsen af fritagelsesbestemmelsen i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 4, foreslås det

at give styrelsen hjemmel til at indhente de nødvendige oplysninger fra EUs maritime informationsudvekslingssystem SafeSeaNet om besætningsmedlemmer på danske lastskibe i international trafik. Det foreslås samtidig, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne indhente de nødvendige oplysninger om danske lastskibe i international trafik fra SafeSeaNet, herunder oplysninger til brug for identifikation af relevante skibe.

Forslaget indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration fremadrettet kan indhente de nødvendige oplysninger fra SafeSeaNet med henblik på at kontrollere, at besætningsmedlemmer på danske lastskibe i international trafik ikke arbejder eller opholder sig her i landet uden fornøden tilladelse eller arbejder i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan således benytte oplysningerne til kontrol af, om fritagelsesbestemmelsen i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 4, er overholdt, og til at kontrollere om besætningsmedlemmer, der ikke er omfattet af fritagelsesbestemmelsen i § 24, stk. 1, nr. 4, er i besiddelse af den fornødne opholds- og arbejdstilladelse.

SafeSeaNet er oprettet som følge af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EF) 2002/59 af den 27. juni 2002 om oprettelse af et trafikovervågnings- og trafikinformationssystem for skibsfarten i Fællesskabet og om ophævelse af Rådets direktiv (EØF) 93/75.

SafeSeaNet er et specialiseret system, der er indført for at lette udvekslingen af oplysninger i elektronisk format mellem medlemsstaterne og for at stille relevante oplysninger til rådighed for Kommissionen i henhold til fællesskabsretten. Det udgøres af et netværk bestående af de nationale SafeSeaNet-systemer i de enkelte medlemsstater og et centralt SafeSeaNet-system, der fungerer som knudepunkt. SafeSeaNet-netværket forbinder alle de nationale SafeSeaNet-systemer og omfatter også det centrale SafeSeaNet-system.

Medlemsstaterne indfører og vedligeholder et nationalt SafeSeaNet-system med henblik på udveksling af maritime data mellem bemyndigede brugere under ledelse af den kompetente nationale myndighed. Den kompetente nationale myndighed i Danmark er Søværnskommandoen, jf. § 1, stk. 5, i bekendtgørelse nr. 1021 af 26. august 2010 om teknisk forskrift om et trafikovervågnings- og trafikinformationssystem i danske farvande og havne. Søværnskommandoen er ansvarlig for forvaltningen af det danske nationale system, hvilket omfatter national koordinering af databrugere og – leverandører.

Føreren af et skib, der er på vej til en havn i en medlemsstat, samt føreren af et udenlandsk skib med en bruttotonnage under 300 på vej til en dansk havn, skal sikre, at udvalgte oplysninger indberettes til den kompetente myndighed. For skibe, som anløber danske havne, skal indberetninger ske elektronisk til Søværnskommandoen via SafeSeaNet. Disse oplysninger omfatter bl.a. oplysninger om samlet antal ombordværende.

Indhentelsen af oplysninger fra SafeSeaNet vil i praksis foregå ved, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration gennem en kvalificeret filtrering udtrækker en liste over besætningsmedlemmer, der indenfor en given periode har befundet sig på et dansk lastskib i international trafik, som har anløbet dansk havn eller værft mere end 25 gange inden for en forudgående periode på 12 måneder. Med udgangspunkt i listen vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration kunne vurdere, om fritagelsesbestemmelsen i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 4, er overholdt. Ved et efterfølgende opslag i udlændingeregistrene kan det i tilfælde, hvor det er nødvendigt, be- eller afkræftes om de pågældende besætningsmedlemmer har opholds- og arbejdstilladelse.

Indhentelse af oplysninger efter den foreslåede bestemmelse vil give udlændingemyndighederne mulighed for at få kendskab til sager, hvor der kan være tale om, at udlændinge opholder sig og arbejder her i landet uden fornøden tilladelse eller arbejder i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser, og at arbejdsgivere har beskæftiget udlændinge uden fornøden tilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser. Kendskabet til disse sager kan således danne grundlag for efterfølgende sagsbehandling i Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

2.8.2.1. Forholdet til databeskyttelsesforordningen

Forslaget indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration fra SafeSeaNet vil kunne indhente oplysninger om, hvorvidt besætningsmedlemmer indenfor en given periode har befundet sig på et dansk lastskib i international trafik og har anløbet dansk havn eller værft mere end 25 gange inden for de seneste 12 måneder. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil registrere disse oplysninger.

Databeskyttelsesforordningens artikel 5 indeholder en række grundlæggende principper for behandling af personoplysninger. Af artikel 5, stk. 1, litra a, fremgår, at personoplysninger skal behandles lovligt, rimeligt og på en gennemsigtig måde i forhold til den registrerede ("lovlighed, rimelighed og gennemsigtighed"). Endvidere skal indsamling af personoplysninger ske til udtrykkeligt angivne og legitime formål, og senere behandling må ikke være uforenelig med disse formål, jf. stk. 1, litra b. Af artikel 5, stk. 1, litra c, fremgår, at personoplysninger skal være tilstrækkelige relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles ("dataminimering").

Behandlingsgrundlaget for almindelige personoplysninger i den foreliggende sag fremgår af databeskyttelseslovens § 6, stk. 1, og databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1. Der kan blandt andet ske behandling af almindelige personoplysninger, hvis behandlingen er nødvendig for at overholde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra c, eller hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra e. Efter forordningens artikel 6, stk. 2, kan medlemsstaterne opretholde eller indføre mere specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen af forordningens bestemmelser om behandling med henblik på overholdelse af stk. 1, litra c) og e), ved at fastsætte mere præcist specifikke krav til behandling og andre foranstaltninger for at sikre lovlig og rimelig behandling

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil alene kunne indhente oplysninger, der skal benyttes med henblik på kontrol af, om fritagelsesbestemmelsen i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 4, er overholdt, og med henblik på kontrol af, om besætningsmedlemmer, der ikke er omfattet af fritagelsesbestemmelsen i § 24, stk. 1, nr. 4, er i besiddelse af den fornødne opholds- og arbejdstilladelse, og styrelsen vil dermed alene kunne behandle de oplysninger, som er nødvendige af hensyn til myndighedsudøvelsen, og som er begrænset til, hvad kontrolformålet tilsiger. Der henvises til det ovenfor anførte om artikel 5 og 6 i databeskyttelsesforordningen.

Det er vurderingen, at forslaget er i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningens krav om, at behandling af personoplysninger skal ske til udtrykkeligt angivne og legitime formål, jf. forordningens artikel 5. Indhentelsen af oplysninger har således til formål at understøtte og kvalitetssikre Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolopgave.

Det følger af forvaltningslovens § 28, stk. 1, at for videregivelse af oplysninger om enkeltpersoner (personoplysninger) til en anden forvaltningsmyndighed gælder bl.a. reglerne i databeskyttelseslovens §§ 6-8, og artikel 5, stk. 1, litra a-c, artikel 6, artikel 7, stk. 3, 1. og 2. pkt., artikel 9 og 10 og artikel 77, stk. 1, i databeskyttelsesforordningen, jf. databeskyttelseslovens § 2, stk. 1.

For videregivelse af personoplysninger til en anden forvaltningsmyndighed, der helt eller delvis foretages ved hjælp af automatisk databehandling, finder nogle af reglerne i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven således anvendelse, medmindre videregivelsen er reguleret af lov om retshåndhævende myndigheders behandling af personoplysninger.

Videregivelsen af oplysninger fra Søværnskommandoen og databehandlingen hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil ske i overensstemmelse med forvaltningslovens, databeskyttelseslovens og databeskyttelsesforordningens regler om indhentelse og videregivelse.

Resultaterne af indhentelsen af oplysninger i SafeSeaNet vil ikke i sig selv få opholdsretlige konsekvenser for de udlændinge, der berøres af kontrollen. Resultaterne af indhentelsen vil heller ikke i sig selv få konsekvenser for arbejdsgivere. Indhentelse af oplysninger efter den foreslåede bestemmelse vil alene give udlændingemyndighederne mulighed for at få kendskab til sager, hvor der kan være tale om, at udlændinge opholder sig og arbejder her i landet uden fornøden tilladelse eller arbejder i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser, og at arbejdsgivere har beskæftiget udlændinge uden fornøden tilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser. Kendskabet til disse sager kan således danne grundlag for efterfølgende sagsbehandling i Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Det fremgår af databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 1, at den dataansvarlige, hvis oplysningerne ikke er indsamlet hos den registrerede, skal give den registrerede de oplysninger, der følger af bestemmelsens litra a-e. Den registrerede skal bl.a. have besked om den dataansvarlige, databeskyttelsesrådgiveren, formålene med en behandling og retsgrundlaget herfor, kategorier af personoplysninger, og eventuelle modtagere eller kategorier af modtagere af personoplysningerne, når der sker videregivelse af oplysningerne.

Derudover følger det af forordningens artikel 14, stk. 2, at der skal gives en række yderligere oplysninger, der er nødvendige for at sikre en rimelig og gennemsigtig behandling. Det fremgår af artikel 14, stk. 3, litra a, at den databeskyttelsesansvarlige skal videregive de oplysninger, der er omfattet af stk. 1 og 2, inden for en rimelig frist efter indsamlingen af personoplysningerne, men senest inden for en måned under hensyn til de specifikke forhold, som personoplysningerne er indsamlet under, hvis personoplysningerne skal bruges til at kommunikere med den registrerede, jf. litra b, eller er bestemt til videregivelse til en anden modtager, senest når personoplysningerne videregives første gang, jf. litra c.

Efter artikel 14, stk. 5, litra a finder artikel 14, stk. 1-4, ikke anvendelse, hvis og i det omfang meddelelse af sådanne oplysninger viser sig umulig eller vil kræve en uforholdsmæssigt stor indsats.

I forbindelse med indgivelse af en ansøgning om opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse bliver den udenlandske arbejdstager i dag bl.a. informeret om, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration registrerer udlændingens oplysninger i styrelsens registre, og at styrelsen uden samtykke kan indhente oplysninger i indkomstregisteret, der bl.a. er nødvendige for udførelsen af styrelsens virksomhed eller påkrævet for en afgørelse, som styrelsen skal træffe efter udlændingeloven. Der henvises til udlændingelovens § 44 a, stk. 5. Ansøgningsskemaerne vil blive opdateret, således at det bl.a. fremgår, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan indhente oplysninger om besætningsmedlemmer på danske lastskibe i international trafik fra SafeSeaNet, således at styrelsen opfylder sin oplysningspligt efter databeskyttelsesforordningens artikel 14 ved indsamling af oplysninger fra andre end ansøgeren (den registrerede) selv.

Der lægges med forslaget ikke op til at ændre den eksisterende fritagelsesbestemmelse i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 4, og der vil således fortsat være udlændinge, der ikke skal indgive ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse, og som derfor ikke er i kontakt med Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Det vil derfor ikke være muligt for Styrelsen for International Rekruttering og Integration at iagttage databeskyttelsesforordningens oplysningspligt overfor alle berørte personer ved at angive i ansøgningsskemaerne, at styrelsen kan indhente oplysninger fra SafeSeaNet. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan ikke på anden vis orientere de berørte personer om indhentelsen af oplysninger fra SafeSeaNet, da de pågældende ikke ses at registrere sig i et centralt system, hvor styrelsen kan orientere de pågældende. Styrelsen for International Rekruttering og Integrations oplysningspligt er således omfattet af undtagelsesbestemmelsen i forordningens artikel 14, stk. 5, litra b.

Undtagelser til opfyldelse af oplysningspligten i forordningens artikel 14, stk. 5, gælder alene, hvis og i det omfang, betingelserne i litra a-d er opfyldt, og oplysningspligten vil derfor kunne indtræde på et senere tidspunkt, hvis det efterfølgende viser sig, at hensynene bag en anvendelse af f.eks. stk. 5, litra b, ikke længere foreligger.

Således vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration udskudt opfylde oplysningspligten, når det bliver muligt, når der rejses en kontrolsag.

I forhold til arbejdsgivere gør der sig det særlige forhold gældende, at oplysninger om enkeltmandsvirksomheder og interessentskaber, hvor en eller flere af interessenterne er en fysisk person, må anses for omfattet af databeskyttelseslovens og databeskyttelsesforordningens anvendelsesområde, idet oplysninger om virksomheden er personhenførbare til virksomhedens ejer(e). Denne gruppe af virksomheder skal derfor – i modsætning til selskaber med begrænset hæftelse, f.eks. et anparts- eller aktieselskab – modtage forudgående information om, at der kan ske kontrol af, om virksomheden beskæftiger udlændinge uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vejleder allerede i dag ved nyoprettelse af virksomheder i CVR om sin og Udlændingestyrelsens adgang til at registersamkøre med bl.a. eIndkomst. Denne vejledning vil blive udvidet med, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration fremover også kan indhente oplysninger fra SafeSeaNet i kontroløjemed. Derudover vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forhold til eksisterende enkeltmandsejede virksomheder og interessentskaber i relevante brancher udsende orienteringsbreve om de nye muligheder for indhentelse af oplysninger fra SafeSeaNet.

Det bemærkes, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration også vil kunne blive bekendt med overtrædelser f.eks. gennem styrelsens deltagelse i udgående kontrolaktioner med politiet.

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
[Under udarbejdelse]

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
[Under udarbejdelse]

5. Administrative konsekvenser for borgerne
Lovforslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

6. Miljømæssige konsekvenser
Lovforslaget har ikke miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten
[Under udarbejdelse]

8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 31. august 2020 til den 28. september 2020 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:
ACE Denmark Akkrediteringsinstitutionen, Akademikernes Centralorganisation, Advokatrådet (Advokatsamfundet), Amnesty NU, Amnesty International, Asylret, Bedsteforældre for Asyl,

Beskæftigelsesrådet, Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, Centralorganisationernes Fællesudvalg CFU, Danes Worldwide, Danmarks Biblioteksforening, Danmarks Rederiforening, Danmarks Rejsebureau Forening, Danmarks Skibsmæglerforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Byggeri, Dansk Erhverv, Dansk Flygtningehjælp, DFUNK – Dansk Flygtningehjælp Ungdom, Dansk Landbrug, Dansk PEN, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Advokater, Danske Havne, Danske Regioner, Danske Universiteter, Datatilsynet, Den Danske Helsinki-Komité for Menneskerettigheder, Den Katolske Kirke i Danmark, DI – Dansk Industri, DIGNITY – Dansk Institut Mod Tortur, Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination, FH Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finansrådet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Folkehøjskolernes Forening i Danmark, Foreningen af Udlændingeretsadvokater, Færøernes Landsstyre, Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre), HK/Danmark, HK/Kommunal, HK/Privat, Håndværksrådet, Indvandrermedicinsk klinik, Odense Universitetshospital, Indvandreradvisningen, Institut for Menneskerettigheder, International Community/Erhverv Aarhus, Kirkernes Integrationstjeneste, KL (Kommunernes Landsforening), Knud Vilby (på vegne af Fredsfonden), Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Kvindernes Internationale Liga for Fred og Frihed (Kvindefredsligaen), Københavns Byret, Landbrug og Fødevarer, Landsforeningen Adoption & Samfund, Landsforeningen af Forsvarsadvokater, Landsorganisation af kvindekrisecentre (LOKK), Ledernes Hovedorganisation, Mellemfolkeligt Samvirke, Plums Fond for fred, økologi og bæredygtighed (tidl. Fredsfonden), PROSA – Forbundet af It-professionelle, PRO-Vest, Præsidenten for Vestre Landsret, Præsidenten for Østre Landsret, Refugees Welcome, Retspolitisk Forening, Rigspolitiet, Røde Kors, Rådet for Etniske Minoriteter, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, SOS Racisme, Trykkefrihedsselskabet, Udlændingenævnet, Work-live-stay southern Denmark, Ældresagen, Ægteskab uden grænser og 3 F.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	[Under udarbejdelse]	[Under udarbejdelse]
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	[Under udarbejdelse]	[Under udarbejdelse]
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	[Under udarbejdelse]	[Under udarbejdelse]
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	[Under udarbejdelse]	[Under udarbejdelse]
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	[Under udarbejdelse]	
Går videre end minimumskrav i EU-regulering	JA	NEJ X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det fremgår af udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 3, at der efter ansøgning kan gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse inden for et fagområde, hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 400.000 kr., som udbetales til en dansk bankkonto.

Af fast track-ordningens beløbsspor, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra a, følger, at der efter ansøgning kan gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret, og hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på et mindstebeløb svarende til beløbsordningen, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 3.

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, jf. lovforslagets § 1, nr. 3, foreslås det, at udbetaling af løn til en udlænding, der er meddelt opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 eller 12-14, senest 90 dage efter, at opholdstilladelsen er meddelt, skal ske til en dansk bankkonto.

Med henblik på at undgå dobbeltregulering foreslås det som en konsekvens af forslaget i lovforslagets § 1, nr. 3, at henvisningen til at udbetaling af løn efter beløbsordningen og fast track-ordningens beløbsspor skal ske til en dansk bankkonto, udgår af § 9 a, stk. 2, nr. 3.

Til nr. 2

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 8, 1. pkt., at de regionale arbejdsmarkedsråd efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration afgiver en udtalelse om, hvorvidt betingelserne i § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse er opfyldt. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan f.eks. anmode de regionale arbejdsmarkedsråd om en udtalelse om, hvorvidt et konkret ansættelsestilbud er udtryk for sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, jf. lovforslagets § 1, nr. 7, foreslås det, at opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, [til en udlænding med familiemæssig tilknytning til en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 5-9, 12 eller 13,] om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse, skal betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse arbejder eller har arbejdet for samme arbejdsgiver som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a. Det foreslås samtidig, at arbejdstilladelse til beskæftigelse hos samme arbejdsgiver som den udenlandske arbejdstager kun skal kunne meddeles, hvis det medfølgende familiemedlem er tilbudt ansættelse minimum 30 timer om ugen, og hvis ansættelsen i øvrigt sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 8, 2. pkt., foreslås det, at § 9 a, stk. 8, 1. pkt., skal finde tilsvarende anvendelse i sager, hvor der efter den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, stilles krav om arbejdstilladelse. Forslaget indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan anmode de regionale arbejdsmarkedsråd om at oplyse, hvorvidt betingelserne i den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, er opfyldt, f.eks. i forbindelse med styrelsens vurdering af, om et konkret ansættelsestilbud er udtryk for sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Der henvises til afsnit 2.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 3

Adgangen til at få opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse i et stedfæstet (bestemt) ansættelsesforhold er reguleret i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, der indeholder en række erhvervsordninger.

Det er en grundlæggende betingelse for at få opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse i et stedfæstet ansættelsesforhold, at udlændingen er tilbudt ansættelse på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Erhvervsordningerne omfatter § 9 a, stk. 2, nr. 1 (positivlisten), § 9 a, stk. 2, nr. 2 (positivlisten for faglærte), § 9 a, stk. 2, nr. 4 (forskere), § 9 a, stk. 2, nr. 5 (gæsteforskere), § 9 a, stk. 2, nr. 6 (trainees), § 9 a, stk. 2, nr. 7 (særlige individuelle kvalifikationer), § 9 a, stk. 2, nr. 8 (ansatte på boreplatforme mv.), § 9 a, stk. 2, nr. 9 (fodermestre og driftsledere), § 9 a, stk. 2, nr. 12 (arbejdsmarkedstilknytningsordningen), § 9 a, stk. 2, nr. 13 (jobskifte inden for samme branche, som dannede grundlag for opholdstilladelse som følge af arbejdsmarkedstilknytning) og § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra b, c og d (fast track-ordningens forskerspor, uddannelsesspor og sporet om korttidsophold).

Herudover følger det af § 9 a, stk. 2, nr. 3 (om beløbsordningen), at der efter ansøgning kan gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse inden for et fagområde, hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 400.000 kroner, som udbetales til en dansk bankkonto. Af fast track-ordningens beløbsspor, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra a, følger, at der efter ansøgning kan gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret, og hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på et mindstebeløb svarende til beløbsordningen, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 3. For både beløbsordningen og fast track-ordningens beløbsspor gælder det således, at den årlige minimumsløn skal udbetales til en dansk bankkonto. Der stilles ikke for de øvrige erhvervsordninger efter § 9 a, stk. 2, nr. 1, 2, 4-9, 12, 13 og 14, litra b, c og d, krav om, at udbetaling af udlændingens løn skal ske til en dansk bankkonto.

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, 1. pkt., foreslås det, at udbetaling af løn til en udlænding, der er meddelt opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 7, 9 eller 12-14, skal ske til en dansk bankkonto, jf. dog 2. pkt.

Forslaget omfatter således udlændinge med opholdstilladelse efter positivlisten (§ 9 a, stk. 2, nr. 1), positivlisten for faglærte (§ 9 a, stk. 2, nr. 2), beløbsordningen (§ 9 a, stk. 2, nr. 3), forskere (§ 9 a, stk. 2, nr. 4), særlige individuelle kvalifikationer (§ 9 a, stk. 2, nr. 7), fodermestre og driftsledere (§ 9 a, stk. 2, nr. 9), arbejdsmarkedstilknytning (§ 9 a, stk. 2, nr. 12), jobskifte inden for samme branche som dannede grundlag for opholdstilladelse som følge af arbejdsmarkedstilknytning (§ 9 a, stk. 2, nr. 13) og fast track-ordningen (§ 9 a, stk. 2, nr. 14).

Forslaget indebærer, at kun aflønning, som reelt udgør likvide midler, herunder udbetalte feriepenge, kan indgå i vurderingen af lønniveauet, når der skal tages stilling til, om en ansættelse er på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. I opgørelsen af lønnen kan således ikke medregnes værdien af f.eks. kost, logi, diæter, fri bil, fri telefoni, internet, naturalier, abonnementer eller andre ydelser, som tilbydes den ansatte af arbejdsgiveren. Det bemærkes, at en arbejdsgiver vil kunne give personalegoder i form af eksempelvis kost og logi som et tillæg til lønnen, ligesom arbejdsgiveren vil kunne udbetale f.eks. merarbejde og bonus i et andet land. Disse elementer vil dog ikke indgå i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering af, om de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige.

Det foreslås, at indbetalinger til arbejdsmarkedspensioner skal kunne medregnes ved opgørelsen af lønniveauet, og at det både skal være den del af pensionsbidraget, der betales af arbejdsgiveren, og den del, der betales af lønmodtageren, der skal kunne medregnes.

Forslaget indebærer også, at lønnen skal udbetales her i landet.

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, 2. pkt., foreslås det, at udlændingen inden for 90 dage fra indrejsetidspunktet, hvis udlændingen er indrejst i Danmark efter, at udlændingen er meddelt opholdstilladelse, eller i andre tilfælde inden for 90 dage fra tidspunktet for meddelelse af opholdstilladelse, skal oprette en dansk bankkonto, hvortil udlændingens løn skal udbetales.

For at sikre, at arbejdstageren får tid til at oprette en dansk bankkonto, foreslås det således, at arbejdstageren inden for 90 dage fra tidspunktet for meddelelse af opholdstilladelse skal oprette en dansk bankkonto, hvortil udlændingens løn skal udbetales. Forslaget betyder, at arbejdstagerens løn efter oprettelsen af den danske bankkonto skal udbetales hertil. Hermed får arbejdstageren en periode på 3 måneder fra opholdstilladelsen er meddelt til at få oprettet en dansk bankkonto. Da nogle udlændinge først indrejser i Danmark nogle måneder efter, at opholdstilladelse er meddelt, foreslås det dog også, at 90 dages fristen regnes fra indrejsetidspunktet, hvis udlændingen er indrejst i Danmark efter, at udlændingen er meddelt opholdstilladelse.

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, 3. pkt., foreslås det, at den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, 2. pkt. ikke skal finde anvendelse for udlændinge, der på ansøgningstidspunktet allerede har opholdstilladelse af mindst 3 måneders varighed.

Forslaget indebærer, at udlændinge, der på ansøgningstidspunktet allerede har opholdstilladelse af mindst 3 måneders varighed ikke omfattes af 90 dages fristen i den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, 2. pkt. Disse udlændinge vil således allerede fra tidspunktet for deres første lønudbetaling skulle have oprettet en dansk bankkonto. Udlændinge med opholdstilladelse af mindre end 3 måneders varighed vil dermed blive omfattet af den foreslåede 90 dages frist. Udbetalingen skal ske fremadrettet, og udbetaling af løn op til oprettelsen af den danske bankkonto, kan således udbetales på anden vis, men der skal stadig være tale om likvide midler, for så vidt angår den del af lønnen, som indgår i vurderingen af sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Udbetalingen skal kunne dokumenteres.

Det bemærkes, at forslaget om en 90 dages frist i visse tilfælde, jf. de foreslåede bestemmelser i § 9 a, stk. 25, 2. og 3. pkt., i praksis betyder, at udlændinge, der meddeles opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse for en periode på 90 dage eller kortere, ikke vil behøve at oprette en dansk bankkonto. Det vil dog også for denne type af korte ansættelsesforhold gælde, at kun aflønning, som reelt udgør likvide midler, kan indgå i vurderingen af lønniveauet, når der skal tages stilling til, om den tilbudte ansættelse er på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Der henvises til afsnit 2.4 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Efter praksis gives der i dag afslag på ansøgning om opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse hos en stedfæstet arbejdsgiver, hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration efter en konkret og individuel vurdering finder, at der er bestemte grunde til at antage, at det ansættelsestilbud, der danner grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse, ikke er reelt, eller at formålet er at skaffe ansøger et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå.

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 26, foreslås det, at udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler om, at opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-9 og 12-14 ikke kan gives, hvis der er en vis formodning for, at de faktiske ansættelsesforhold ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og at de faktiske ansættelsesforhold ikke vil opfylde betingelserne for en opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, eller at det afgørende formål med aftalen eller tilbuddet om ansættelse er at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå.

Det foreslås således, at der ikke længere stilles krav om, at der skal være bestemte grunde til at antage, at det ansættelsestilbud, der danner grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse, ikke er reelt, eller at formålet er at skaffe ansøger et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå, men at det er tilstrækkeligt, at der er en vis formodning herfor. Det foreslås i den forbindelse, at de forhold, som kan indgå i vurderingen udvides, således at der bl.a. i højere grad kan lægges vægt på arbejdsgiverens hidtidige adfærd. Forslaget vil omfatte ansøgninger om opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse hos en stedfæstet arbejdsgiver, dvs. ansøgninger om opholdstilladelse efter positivlisten (§ 9 a, stk. 2, nr. 1), positivlisten for faglærte (§ 9 a, stk. 2, nr. 2), beløbsordningen (§ 9 a, stk. 2, nr. 3), forskere (§ 9 a, stk. 2, nr. 4), trainees (§ 9 a, stk. 2, nr. 6), særlige individuelle kvalifikationer (§ 9 a, stk. 2, nr. 7), ansatte på boreplatforme mv. (§ 9 a,

stk. 2, nr. 8), fodermestre og driftsledere (§ 9 a, stk. 2, nr. 9), arbejdsmarkedstilknytning (§ 9 a, stk. 2, nr. 12), jobskifte inden for samme branche som dannede grundlag for opholdstilladelse som følge af arbejdsmarkedstilknytning (§ 9 a, stk. 2, nr. 13) og fast track-ordningen (§ 9 a, stk. 2, nr. 14). Tilsvarende omfatter forslaget ansøgninger om opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse som gæsteforsker (§ 9 a, stk. 2, nr. 5) hos en stedfæstet vært.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil som hidtil skulle foretage en konkret og individuel vurdering af samtlige forhold i sagen ved vurderingen af, om der er en vis formodning for, at det ansættelsestilbud, der danner grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse, ikke er reelt. Med hjemmel i den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil der i udlændingebekendtgørelsen blive fastsat nærmere regler om, hvilke forhold og oplysninger Styrelsen for International Rekruttering og Integration i den forbindelse bl.a. vil kunne tillægge vægt.

Der er bl.a. hensigten at fasttætte regler om, at der svarende til, hvad der gælder i dag, kan lægges vægt på arbejdsgiverens forhold, herunder om det er sandsynligt, at virksomheden har økonomi til at aflønne i overensstemmelse med det ansættelsestilbud, der danner grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse. I den forbindelse kan bl.a. indgå oplysning om virksomhedens økonomi, antal ansatte, branche, åbningstider, regnskab, prisniveau, virksomhedens lokaleforhold mv. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil endvidere som i dag kunne inddrage oplysninger fra bl.a. indkomstregisteret, jf. herved udlændingelovens § 44 a, stk. 5. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil herved kunne undersøge f.eks. lønforhold for ansatte med stedfæstede opholdstilladelser i virksomheden eller medfølgende familie, der er beskæftiget samme sted. Styrelsen vil derudover til brug for en afgørelse kunne indhente oplysninger fra f.eks. Skattestyrelsen om virksomhedens økonomiske forhold, herunder personaleomkostninger mv. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil endvidere kunne inddrage oplysninger om det generelle lønniveau i virksomheden eller for den pågældende branche, samt om de konkret tilbudte løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige for stillingen eller branchen. Vurderes lønnen at være usædvanlig høj eller usædvanlig lav er dette et moment, der kan pege i retning af, at der kan være en formodning for, at ansættelsesforholdet ikke er reelt. Ligger lønnen eksempelvis netop over beløbsgrænsen i beløbsordningen, men mere end 20 pct. over medianlønnen for den pågældende stillingskategori, vil formodningen som udgangspunktet være, at ansættelsesforholdet ikke anses for reelt, medmindre udlændingens individuelle kvalifikationer åbenbart kan begrunde lønniveauet. Ligeledes vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration kunne inddrage oplysning om, hvorvidt virksomheden, virksomhedens ejer eller andre ledende personer tidligere har været straffet i sager om overtrædelse af udlændingelovens regler. Det kan f.eks. være, hvis virksomheden er straffet for at beskæftige en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser, jf. herved udlændingelovens § 59, stk. 5. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil endvidere kunne lægge vægt på, om styrelsen tidligere har givet formodningsafslag til virksomheden. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil også kunne inddrage oplysninger om gentagne virksomhedsoverdragelser eller ejerskifte i den konkrete virksomhed, eller for nyoprettede virksomheder, at økonomi og strategi ikke virker overbevisende. Disse forhold indgår ikke i dag i styrelsens behandling af ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelse.

Det er herudover hensigten at fastsætte regler om, at der i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering svarende til, hvad der gælder i dag, også kan indgå oplysninger som omhandler udlændingens forhold, herunder om udlændingen forstår, hvad ansættelsestilbuddet indebærer. I den forbindelse kan f.eks. indgå oplysning om, hvorvidt udlændingen har underskrevet ansættelsestilbuddet på et sprog, som udlændingen forstår. I vurderingen kan også indgå oplysning om, hvorvidt udlændingen besidder de forudsætninger, som må anses for nødvendige og sædvanlige for at kunne varetage den tilbudte beskæftigelse. I den forbindelse kan f.eks. indgå oplysning om udlændingens uddannelsesmæssige- og erhvervsmæssige baggrund. Det vil ligeledes kunne indgå i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering, om der er begrundet tvivl om rigtigheden af dokumentation fremlagt af udlændingen, f.eks. uddannelsespapirer, eller om udlændingen i øvrigt fremstår utroværdig, f.eks. på baggrund af forklaring om baggrunden for at søge opholdstilladelse i Danmark.

Det er endelig hensigten at fastsætte regler om, at der herudover kan indgå oplysning om, hvorvidt virksomheden eller dele af virksomheden ejes af udlændingens familiemedlemmer, om udlændingen tidligere har haft ansøgninger om opholdstilladelse i Danmark eller i det øvrige Schengenområde under behandling, herunder f.eks. ansøgninger om asyl eller ansøgninger om familiesammenføring med herboende personer, om udlændingen på grov vis har overtrådt eller tilsidesat betingelserne for tidligere opholdstilladelser i Danmark eller har arbejdet i Danmark uden fornøden tilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser.

Der er ikke tale om en udtømmende opremsning. Der vil i hver enkelt sag skulle foretages en konkret og individuel vurdering af de samlede oplysninger i sagen.

Der henvises til afsnit 2.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 4

Det følger af udlændingelovens § 9 h, stk. 4, 1. pkt., at størrelsen af gebyrerne efter § 9 h, stk. 1, nr. 4-9, 14 og 16, fastsættes således, at de svarer til omkostningerne ved Styrelsen for International Rekruttering og Integrations behandling af ansøgninger om opholdstilladelse og forlængelse af opholdstilladelse.

Udlændingelovens § 9 h, stk. 4, 1. pkt., blev indsat i udlændingeloven ved lov nr. 1488 af 23. december 2014 om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.), jf. herved lovforslag nr. L 61 af 12. november 2014, Folketingstidende 2014-15, tillæg A, side 31 til 34.

Det fremgår af forarbejderne til lov nr. 1488 af 23. december 2014, jf. Folketingstidende 2014-15, A, L 61 som fremsat side 32 og 33, at størrelsen af gebyrerne vil blive fastsat, så det tilstræbes, at de modsvarer Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (nu Styrelsen for International Rekruttering og Integrations) langsigtede, gennemsnitlige omkostninger ved sagsbehandlingen for det større sagsområde i overensstemmelse med retningslinjerne i Budgetvejledning 2014, punkt 2.3.1.2. Det fremgår endvidere, at omkostninger i forbindelse med ministerbetjening samt omkostninger forbundet med behandlingen af ansøgninger fra personer, der er fritaget for betaling af gebyr, er ikke indregnet i gebyrsatserne.

Herudover fremgår det, at der i gebyrerne medregnes de direkte omkostninger forbundet med sagsbehandlingen, og at sagsspecifikke driftsomkostninger, som f.eks. udstedelse af opholdskort og visumstickers til udlændinge, der får opholdstilladelse, samt registrering af biometri (foto og fingeraftryk) til brug for opholdskort, ligeledes indregnes. Endvidere fremgår det, at der i gebyret for ansøgning af opholdstilladelse efter (den nu ophævede) greencardordning er indregnet omkostninger forbundet med den sagsbehandling, der varetages af Styrelsen for International Uddannelse (nu Styrelsen for Videregående Uddannelse).

Ligeledes fremgår det, at der udover de direkte sagsomkostninger også indregnes en andel af styrelsens fællesomkostninger, der svarer til den andel, de gebyrlagte sagsområder udgør i forhold til det samlede ressourcetræk.

Det er endvidere præciseret, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations fællesomkostninger bl.a. vedrører følgende:

- Generel ledelse.
- Økonomifunktioner.
- Statistik.

- It-udgifter (både drift og årlige omkostninger til forrentning og afskrivning) vedrørende sagsbehandlingssystemer, IT-systemer til regnskabsføring og håndtering af gebyrbetaling m.v.
- Generel uddannelse/undervisning og mødeaktivitet.
- LEAN (herunder styring og udvikling).
- Vilkårskontroller, generelt og konkret arbejde.
- Kvalitetsmålingerne, generelt og konkret arbejde.
- Betjening i styrelsens Borgercenter.
- Telefonbetjening.
- Alle øvrige fagrelaterede aktiviteter, herunder sagsoprettelse og journalisering, uddannelse og undervisning i og vedrørende sagstypen, fagrelaterede møder samt sekretær- og støtteopgaver som vedrører de sagsproducerende afdelinger.
- Driftsomkostninger forbundet med sagsbehandlingen.

Herudover fremgår det, at gebyrerne ikke er fiskale gebyrer, og at størrelsen på gebyrerne eksempelvis vil blive nedjusteret, hvis der sker en væsentlig produktivitetsstigning, der nedbringer omkostningerne, og at gebyrstørrelsen tilsvarende på længere sigt tilsvarende vil kunne reguleres i opadgående retning, hvis udviklingen i omkostningsniveauet tilsiger dette. Det er i den forbindelse præciseret, at administrativ ned- eller opregulering af gebyrerne begrundet i væsentlige ændringer i omkostninger kun vil ske én gang årligt i tilknytning til den almindelige satsregulering, der sker i forbindelse med udarbejdelsen af forslag til finansloven.

Endelig fremgår det, at op- eller nedregulering af gebyrerne udover satsreguleringer som udgangspunkt ikke forventes at ske hvert år, da reguleringer sker på grundlag af de langsigtede gennemsnitlige omkostninger, hvilket normalt vil forudsætte længere udviklingsperioder end ét år.

Med den foreslåede ændring af § 9 h, stk. 4, 1. pkt., foreslås det, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration fremadrettet skal kunne udsende medarbejdere (kontrolattachéer) med længerevarende fast ophold i udlandet med henblik på at styrke kontrollen i ansøgningsperioden, og at omkostningen til udsendelsen af medarbejdere skal finansieres over gebyrerne.

Udgifterne til en udlændingeattaché består hovedsageligt af lønudgifter i form af alle lønrelaterede udgifter, herunder udetillæg, der udbetales i forbindelse med udstationeringer fra offentlige myndigheder, samt betaling af standardtakst for at benytte Udenrigsministeriets repræsentationers lokaler. Standardtaksten afhænger af det land, som udlændingeattachéen skal udsendes til, herunder af landets sociale sikringsforhold, sikkerhedsforhold m.v. Standardtaksterne dækker udgifter til logi, forsikring mv. og kan variere hvis f.eks. den udsendte medarbejder har sin familie med. Herudover tillægges 5 pct. for medarbejdere i lønramme 37 og op efter. Standardtaksten omfatter også et beløb til dækning af tjenstlige rejseudgifter til Danmark. Beløbet administreres af ambassaden. Vurderes det, at der må forventes større rejseaktiviteter, kan der afsættes ekstra budgetmidler til formålet enten via aftale med Udenrigsministeriet eller egne lokale midler.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration forventer, at en udlændingeattaché vil skulle dække flere lande i et givent område under sin udsendelsesperiode. Hvor lang tid attachéen vil skulle være i det enkelte land, og om attachéen vil skulle besøge landet flere gange under udsendelse, afhænger af de opgaver, der er i det konkrete land. Omfang af ansøgninger og mistanker om omgåelse af reglerne afgør hvilke lande, det vil være relevant at sende attachéen til. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vurderer og beslutter behovet for antallet af attachéer ud fra bl.a. ovennævnte kriterier. Det forventes, at der som udgangspunkt på årsbasis vil blive behov for 1-2 attachéer ad gangen, og at disse vil være udsendt for en periode på op til 2 år.

Attachéernes arbejde går på tværs af sagsområderne i Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Omkostningerne herved indregnes derfor også – som alle øvrige direkte og indirekte omkostninger forbundet med sagsbehandlingen - i kostbasen for samtlige gebyrlagte sagstyper. Med udgangspunkt i en antagelse om, at de årlige direkte og indirekte udgifter forbundet med attachéer udgør i størrelsesordenen cirka 3 mio. kr. (2020-niveau), er det Styrelsen for International Rekruttering og Integrations umiddelbare vurdering, at hver udsendt attachée på årsbasis isoleret set og alt andet lige vil medføre stigninger i gebyrsatserne på skønsmæssigt 3 – 4 pct., svarende til cirka 75-100 kr.

I dag regulerer Styrelsen for International Rekruttering og Integration typisk gebyrsatserne en gang årligt i forbindelse med udsendelse af gebyrbekendtgørelse med virkning pr. 1. januar det efterfølgende år. Denne årlige regulering – som kan være både i opad eller nedadgående retning, afhænger dels af aktivitetsændringer, som er sket i årets løb; dels af eventuelle ændringer i sagstyngden typisk som følge af ændret lovgivning; dels de løbende ændringer i pris- og lønniveau samt andre ændringer i omkostningsstrukturen, som måtte være kommet til. Ved gebyrfastsættelsen tilstræbes fuld omkostningsdækning over en løbende 4-årig periode i overensstemmelse med Budgetvejledningens retningslinjer for fastsættelse af afgifter og gebyrer.

I dag kan en administrativ op- eller nedregulering af gebyrerne begrundet i væsentlige ændringer i omkostninger ske én gang årligt i tilknytning til den almindelige satsregulering, der sker i forbindelse med udarbejdelsen af forslag til finansloven. Det er samtidig forudsat, at en op- eller nedregulering af gebyrerne udover satsreguleringer som udgangspunkt ikke forventes at sker hvert år, da reguleringer sker på grundlag af de langsigtede gennemsnitlige omkostninger, hvilket normalt vil forudsætte længere udviklingsperioder end ét år.

Det har dog i praksis vist sig, at der bl.a. pga. hyppige behov for regelændringer på udlændingeområdet kan være behov for at kunne op- eller nedregulere gebyrerne oftere end i forbindelse med den årlige udsendelse af gebyrbekendtgørelsen pr. 1. januar. Et eksempel herpå kunne være behovet for skærpet sagsbehandling på et område, som ikke kunne forudses i forbindelse med den årlige regulering. Et andet eksempel kunne være en uforudset stor ændring i sagstilgangen.

Det foreslås derfor, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration – udover den ovenfor nævnte årlige regulering – skal kunne foretage yderligere reguleringer af gebyrsatserne en eller flere gange i løbet af året, såfremt der sker væsentlige ændringer i de bagvedliggende budgetteringsforudsætninger, som ikke kunne forudses i forbindelse med den årlige regulering og/eller som har væsentlig indflydelse på gebyrøkonomien i det løbende gebyrår. Disse ekstra reguleringer af gebyrsatserne vil fortsat skulle ske på en sådan måde, at der tilstræbes fuld omkostningsdækning over en løbende 4-årig periode i overensstemmelse med Budgetvejledningens retningslinjer for fastsættelse af afgifter og gebyrer.

Der henvises til afsnit 2.6 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 5

Det følger af udlændingelovens § 9 h, stk. 7, at hvis en ansøgning, der er omfattet af § 9 h, stk. 1, afvises på andet grundlag end manglende gebyrbetaling, jf. § 9, stk. 25, § 9 a, stk. 5-7, § 9 c, stk. 6, § 9 f, stk. 9, § 9 g, stk. 3 og 4, § 9 i, stk. 4 og 5, § 9 j, stk. 2 og 3, § 9 k, stk. 2, 1. pkt., og stk. 3, § 9 m, stk. 2 og 3, § 9 n, stk. 2 og 3, § 9 q, stk. 10-12, § 11, stk. 10, og § 47 b og regler udstedt i medfør af § 9 g, stk. 1 og 2, skal gebyret tilbagebetales fratrukket et beløb på 750 kr.

Med lovforslagets § 1, nr. 7, foreslås det at indsætte et nyt stk. 2 i § 9 m, hvorefter § 9 m, stk. 2-4 vil blive stk. 3-5.

Med lovforslagets § 1, nr. 5, foreslås det som en konsekvens heraf i § 9 h, stk. 7, at ændre henvisningen til § 9 m, stk. 2 og 3, til § 9 m, stk. 3 og 4.

Til nr. 6

Det fremgår af udlændingelovens § 9 k, stk. 1, 1. pkt., at en udlænding i uddannelsesmæssigt øjemed efter ansøgning kan få opholdstilladelse med henblik på at være praktikant her i landet. Adgangen til at få opholdstilladelse som praktikant er reguleret i praktikantbekendtgørelsen. Styrelsen for International Rekruttering og Integration påser i forbindelse med behandlingen af en ansøgning om opholdstilladelse efter § 9 k, stk. 1, 1. pkt., om betingelserne for meddelelse af opholdstilladelse er opfyldt.

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 k, stk. 5, foreslås det, at udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler om, at opholdstilladelse efter § 9 k, stk. 1, 1. pkt., ikke kan gives, hvis der er en vis formodning for, at udlændingen ikke har påbegyndt eller afsluttet en relevant uddannelse i hjemlandet eller i et andet land, hvor udlændingen har opholdt sig lovligt, eller hvis der er en vis formodning for, at de faktiske vilkår for praktikforløbet ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og at de faktiske vilkår for praktikforløbet ikke vil opfylde betingelserne for en opholdstilladelse efter § 9 k, stk. 1, 1. pkt., eller at det afgørende formål med praktikforløbet er at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå.

Forslaget indebærer, at udlændinge- og integrationsministeren bemyndiges til at kunne fastsætte nærmere regler om, hvilke oplysninger, der bl.a. kan indgå i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering af, om der skal meddeles formodningsafslag til en udlænding, der har søgt opholdstilladelse som praktikant. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i hver enkelt sag skulle foretages en konkret og individuel vurdering af de samlede oplysninger i sagen.

Det er bl.a. hensigten at fastsætte regler om, at der i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering kan indgå oplysninger, som omhandler udlændingens forhold, herunder om udlændingen forstår, hvad praktikaftalen indebærer. I den forbindelse kan f.eks. indgå oplysning om, hvorvidt udlændingen har underskrevet praktikaftalen på et sprog, som udlændingen forstår. I vurderingen kan også indgå oplysning om, hvorvidt udlændingen besidder de forudsætninger, som må anses for nødvendige og sædvanlige for at kunne varetage den tilbudte praktik. I den forbindelse kan f.eks. indgå oplysning om udlændingens uddannelsesmæssige- og erhvervsmæssige baggrund. Endvidere vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration bl.a. kunne lægge vægt på om der er begrundet tvivl om rigtigheden af dokumentation fremlagt af udlændingen, f.eks. uddannelsespapirer eller dokumentation for sprogkundskaber i sager, hvor dette skal dokumenteres, eller om udlændingen i øvrigt fremstår utroværdig, f.eks. på baggrund af forklaring om baggrunden for at søge opholdstilladelse i Danmark.

Det er ligeledes hensigten at fastsætte regler om, at der i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering kan indgå oplysning om, hvilke arbejdsopgaver udlændingen skal udføre, og hvilke færdigheder udlændingen skal erhverve under praktikopholdet. Det kan således tale for, at der er en vis formodning for, at formålet med udlændingens ansøgning om opholdstilladelse ikke er at være praktikant men at arbejde i Danmark, hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration på baggrund af oplysninger om arbejdsopgaver samt virksomhedens størrelse og karakter vurderer, at der ikke er noget reelt læringsformål med opholdet, f.eks. fordi udlændingen må formodes allerede at være i besiddelse af de kompetencer, som udlændingen ifølge praktikaftalen skal opnå.

Herudover er det hensigten at fastsætte regler om, at der i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering kan indgå oplysninger om praktikstedet, herunder oplysninger om hvorvidt praktikstedet, praktikstedets ejere eller andre ledende personer tidligere har været straffet i sager om overtrædelse af udlændingelovens regler. Det kan f.eks. være, hvis praktikstedet er straffet for at beskæftige en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser, jf. herved udlændingelovens § 59, stk. 5. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil endvidere kunne lægge vægt på, om det faglige udvalg har rejst kritik af praktikstedets uddannelsesmæssige forhold, ligesom styrelsen vil kunne lægge vægt på, om den tidligere har givet formodningsafslag til praktikstedet.

Det er endelig hensigten at fastsætte regler om, at der kan indgå oplysninger om, hvorvidt udlændingen tidligere har haft ansøgninger om opholdstilladelse i Danmark eller i det øvrige Schengenområde under behandling, herunder f.eks. ansøgninger om asyl eller ansøgninger om familiesammenføring med herboende personer, om udlændingen på grov vis har overtrådt eller tilsidesat betingelserne for tidligere opholdstilladelser i Danmark eller har arbejdet i Danmark uden fornøden tilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser.

Der er ikke tale om en udtømmende opremsning. Der vil i hver enkelt sag skulle foretages en konkret og individuel vurdering af de samlede oplysninger i sagen.

Der henvises til afsnit 2.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 7

Udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, med henblik på beskæftigelse eller selvstændig erhvervsvirksomhed har ret til at få medfølgende familie med til Danmark. Dette følger af udlændingelovens § 9 m, stk. 1.

En udlænding med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 m, stk. 1, som medfølgende familiemedlem til en udenlandsk arbejdstager er fritaget for krav om arbejdstilladelse, jf. herved udlændingelovens § 14, stk. 1, nr. 7. Det betyder, at medfølgende familiemedlemmer fra det øjeblik de meddeles opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 m kan tage arbejde uden at skulle søge arbejdstilladelse hertil.

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, foreslås det, at en opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, [til en udlænding med familiemæssig tilknytning til en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 5-9, 12, 13 eller 14, litra a, c eller d,], skal betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse arbejder eller har arbejdet for samme arbejdsgiver som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a.

Forslaget betyder, at en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 m som medfølgende familiemedlem til en udenlandsk arbejdstager med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1 (positivlisten), § 9 a, stk. 2, nr. 2 (positivlisten for faglærte), § 9 a, stk. 2, nr. 3 (beløbsordningen), § 9 a, stk. 2, nr. 5 (gæsteforskere), § 9 a, stk. 2, nr. 6 (trainees), § 9 a, stk. 2, nr. 7 (særlige individuelle kvalifikationer), § 9 a, stk. 2, nr. 8 (ansatte på boreplatforme mv.), § 9 a, stk. 2, nr. 9 (fodermestre og driftsledere), § 9 a, stk. 2, nr. 12 (arbejdsmarkedstilknytning), § 9 a, stk. 2, nr. 13 (jobskifte inden for samme branche som dannede grundlag for opholdstilladelsen som følge af arbejdsmarkedstilknytning) og § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra a, c og d (fast track-ordningens beløbsspor, uddannelsesspor og korttidsspor) fortsat vil være fritaget for arbejdstilladelse, medmindre familiemedlemmet ønsker at arbejde for den samme arbejdsgiver, som den udenlandske arbejdstagers opholds- og arbejdstilladelse er stedfæstet til. I sådanne tilfælde vil det medfølgende familiemedlem skulle søge om en arbejdstilladelse hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Det vil udtrykkeligt fremgå af den opholdstilladelse, som det medfølgende familiemedlem meddeles, at opholdstilladelsen er betinget af, at udlændingen ikke må arbejde for samme arbejdsgiver som den udenlandske arbejdstager uden at det medfølgende familiemedlem har søgt og fået arbejdstilladelse hertil.

Det foreslås også, at arbejdstilladelse til beskæftigelse hos samme arbejdsgiver som den udenlandske arbejdstager kun kan meddeles, hvis det medfølgende familiemedlem er tilbudt ansættelse minimum 30 timer om ugen, og hvis ansættelsen i øvrigt sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Udlændingebekendtgørelsen vil med hjemmel i bemyndigelsesbestemmelsen i udlændingelovens § 15, stk. 2, blive ændret i overensstemmelse hermed. Det medfølgende familiemedlem vil således ikke skulle opfylde de samme krav, som den udenlandske arbejdstager skal opfylde for f.eks. at få opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen eller positivlisten. Der skal blot ikke kunne spekuleres i at få et medfølgende familiemedlem med som arbejdskraft for ingen eller meget lav løn, når der ansættes en udenlandsk arbejdstager efter en af erhvervsordningerne.

”Samme arbejdsgiver” skal forstås bredt og kan dække over forskellige konstruktioner, som efter en konkret og individuel vurdering kan betyde, at der er tale om samme arbejdsgiver. Samme arbejdsgiver kan f.eks. afgrænses via det CVR-nummer, som den udenlandske arbejdstagers opholds- og arbejdstilladelse er stedfæstet til. Samme arbejdsgiver kan også foreligge, hvis den udenlandske arbejdstager og det medfølgende familiemedlem arbejder i to restauranter i samme restaurantkæde eller to butikker i samme franchise-kæde. Det kan også konkret vurderes, at der reelt er tale om samme arbejdsgiver i en situation, hvor det medfølgende familiemedlem tilbydes ansættelse hos en underleverandør eller en samarbejdspartner. Om der er tale om samme arbejdsgiver vil i det enkelte tilfælde bero på en konkret og individuel vurdering hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Er et medfølgende familiemedlem eller en potentiel arbejdsgiver i tvivl om, hvorvidt der efter Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering vil være tale om samme arbejdsgiver, kan udlændingen eller arbejdsgiveren søge vejledning hos styrelsen.

Der henvises til afsnit 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger og bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 10.

Til nr. 8

Det følger af udlændingelovens § 9 m, stk. 3, 1. pkt., at en ansøgning om forlængelse af en opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, skal indgives før tilladelsens udløb, for at udlændingen kan anses for at have lovligt ophold efter § 9 m, stk. 2, 1. pkt. Af § 9 m, stk. 3, 2. pkt., følger, at § 9 m, stk. 2, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse.

Med lovforslagets § 1, nr. 7, foreslås det at indsætte et nyt stk. 2 i § 9 m, hvorefter § 9 m, stk. 2-4, vil blive stk. 3-5.

Med lovforslagets § 1, nr. 8, foreslås det som en konsekvens heraf i § 9 m, stk. 3, 1. pkt., der bliver stk. 4, 1. pkt., at ændre henvisningen til § 9 m, stk. 2, 1. pkt., til § 9 m, stk. 3, 1. pkt., og i § 9 m, stk. 3, 2. pkt., der bliver stk. 4, 2. pkt., at ændre henvisningen til § 9 m, stk. 2, 2. pkt., til § 9 m, stk. 3, 2. pkt.

Til nr. 9

Der kan efter udlændingelovens § 9 m, stk. 1, gives opholdstilladelse til en udlænding, som har familiemæssig tilknytning til en udlænding med opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter § 9 a, stk. 2.

En udlænding med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 m, stk. 1, er fritaget for krav om arbejdstilladelse, jf. herved udlændingelovens § 14, stk. 1, nr. 7.

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, jf. lovforslagets § 1, nr. 7, foreslås det, at en opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, [til en udlænding med familiemæssig tilknytning til en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 5-9, 12, 13 eller 14, litra a, c eller d], skal betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse arbejder eller har arbejdet for samme arbejdsgiver som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a.

Forslaget betyder, at en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 m som medfølgende familiemedlem til en udenlandsk arbejdstager med opholdstilladelse efter de nævnte bestemmelser fortsat vil være fritaget for arbejdstilladelse, medmindre familiemedlemmet ønsker at arbejde for den samme arbejdsgiver, som den udenlandske arbejdstagers opholds- og arbejdstilladelse er stedfæstet til. I sådanne tilfælde vil det medfølgende familiemedlem skulle søge om en arbejdstilladelse hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Da forslaget er en undtagelse til udgangspunktet om, at en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, er fritaget for krav om arbejdstilladelse, foreslås det med den foreslåede ændring af § 14, stk. 1, nr. 7, at lave en henvisning til den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2.

Der henvises til afsnit 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 10

Med lovforslagets § 1, nr. 7, foreslås det, at indsætte en ny bestemmelse i § 9 m, stk. 2, hvorefter en opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, [til en udlænding med familiemæssig tilknytning til en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 5-9, 12, 13 eller 14, litra a, b eller c], skal betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse arbejder eller har arbejdet for samme arbejdsgiver som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a.

Forslaget betyder, at en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 m som medfølgende familiemedlem til en udenlandsk arbejdstager med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1 (positivlisten), § 9 a, stk. 2, nr. 2 (positivlisten for faglærte), § 9 a, stk. 2, nr. 3 (beløbsordningen), § 9 a, stk. 2, nr. 5 (gæsteforskere), § 9 a, stk. 2, nr. 6 (trainees), § 9 a, stk. 2, nr. 7 (særlige individuelle kvalifikationer), § 9 a, stk. 2, nr. 8 (ansatte på boreplatforme mv.), § 9 a, stk. 2, nr. 9 (fodermestre og driftsledere), § 9 a, stk. 2, nr. 12 (arbejdsmarkedstilknytning), § 9 a, stk. 2, nr. 13 (jobskifte inden for samme branche som dannede grundlag for opholdstilladelsen som følge af arbejdsmarkedstilknytning) og § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra a, c og d (fast track-ordningens beløbsspor, uddannelsesspor og korttidsspor) fortsat vil være fritaget for arbejdstilladelse, medmindre familiemedlemmet ønsker at arbejde for den samme arbejdsgiver, som den udenlandske arbejdstagers opholds- og arbejdstilladelse er stedfæstet til. I sådanne tilfælde vil det medfølgende familiemedlem skulle søge om en arbejdstilladelse hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Det foreslås som en konsekvens heraf i udlændingelovens § 19 om inddragelse af opholdstilladelse at indsætte en ny bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 17, hvorefter en tidsbegrænset opholdstilladelse kan inddrages, når opholdstilladelsen er betinget af, at udlændingen [med opholdstilladelse efter § 9 m] ikke uden arbejdstilladelse arbejder eller har arbejdet for samme arbejdsgiver som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, jf. § 9 m, stk. 2, og udlændingen [med opholdstilladelse efter § 9 m] uden arbejdstilladelse arbejder eller har arbejdet for samme arbejdsgiver som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a.

Forslaget betyder, at et medfølgende familiemedlem, hvis opholdstilladelse er betinget af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse arbejder for eller har arbejdet for samme arbejdsgiver som den udenlandske arbejdstager, kan få opholdstilladelsen inddraget, hvis familiemedlemmet arbejder for eller har arbejdet for den samme arbejdsgiver uden arbejdstilladelse. Forslaget betyder, at opholdstilladelsen vil blive inddraget, hvis det medfølgende familiemedlem uden arbejdstilladelse arbejder for den samme arbejdsgiver som den udenlandske arbejdstager, og hvis familiemedlemmet uden arbejdstilladelse har arbejdet for samme arbejdsgiver, som den udenlandske arbejdstager, men ikke længere er i ansættelsesforholdet på det tidspunkt, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration bliver bekendt hermed.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil dog i en inddragelsessituation skulle tage hensyn til udlændingens tilknytning til Danmark m.v., jf. udlændingelovens § 26, stk. 1, jf. § 19 a, stk. 2. Dette vil være i situationer, hvor inddragelsen efter en konkret vurdering må antages at virke særlig belastende for udlændingen.

Det følger af udlændingelovens § 21, at en arbejdstilladelse bortfalder, blandt andet når en opholdstilladelse inddrages.

Til nr. 11

Det følger af udlændingelovens § 33 a, stk. 1, at en udlænding har ret til at blive her i landet under behandlingen af en ansøgning om opholdstilladelse efter §§ 7 eller 9 d eller en ansøgning om opholdstilladelse, som tillades indgivet her i landet efter § 9, stk. 25, § 9 a, stk. 5 eller 6, § 9 c, stk. 6, § 9 f, stk. 9, § 9 i, stk. 4, § 9 j, stk. 2, § 9 k, stk. 2, § 9 l, stk. 2, § 9 m, stk. 2, § 9 n, stk. 2, § 9 p, stk. 2, eller § 9 q, stk. 11.

Med lovforslagets § 1, nr. 7, foreslås det at indsætte et nyt stk. 2 i § 9 m, hvorefter § 9 m, stk. 2-4 vil blive stk. 3-5.

Med lovforslagets § 1, nr. 11, foreslås det som en konsekvens heraf i § 33 a, stk. 1, at ændre henvisningen til § 9 m, stk. 2, til § 9 m, stk. 3.

Til nr. 12

Det følger af udlændingelovens § 33 b, stk. 1, nr. 4, at der tillægges opsættende virkning ved ansøgning om forlængelse af en opholdstilladelse, som tillades indgivet her i landet efter § 9, stk. 25, § 9 a, stk. 7, § 9 c, stk. 6, § 9 f, stk. 9, § 9 i, stk. 5, § 9 j, stk. 3, § 9 k, stk. 3, § 9 l, stk. 3, § 9 m, stk. 3, § 9 n, stk. 3, § 9 p, stk. 3, eller § 9 q, stk. 12.

Med lovforslagets § 1, nr. 7, foreslås det at indsætte et nyt stk. 2 i § 9 m, hvorefter § 9 m, stk. 2-4, vil blive stk. 3-5.

Med lovforslagets § 1, nr. 12, foreslås det som en konsekvens heraf i § 33 b, stk. 1, nr. 4, at ændre henvisningen til § 9 m, stk. 3, til § 9 m, stk. 4.

Til nr. 13

Det følger af udlændingelovens § 44 a stk. 11, 1. pkt., at den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, på begæring skal forevise Styrelsen for International Rekruttering og Integration oplysninger om ansatte, der er registreret efter pålæg fra kommunalbestyrelsen, jf. § 12 a, stk. 5, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, eller efter pålæg fra Skatteforvaltningen, jf. kildeskattelovens § 86 A, til brug for styrelsens kontrol af, om udlændingen er beskæftiget eller har været beskæftiget uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser.

Med forslaget om at indsætte en henvisning til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i § 44 a, stk. 11, 1. pkt., foreslås det, at den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, på begæring skal forevise Styrelsen for International Rekruttering og Integration oplysninger om ansatte, der er registreret efter pålæg fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. § 9 l, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Forslaget betyder, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration på begæring skal have adgang til at få forevist, indhente og kunne benytte oplysninger om ansatte, der er registreret efter pålæg fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. § 9 l, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., til brug for Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrol af, om udlændingelovens regler er overholdt.

Styrelsen vil f.eks. benytte oplysningerne i forbindelse med udgående kontroller, hvor styrelsen sammen med bl.a. politiet tager ud på udvalgte arbejdspladser med henblik på at kontrollere, om eventuelt udenlandsk personale arbejder i overensstemmelse med udlændingelovens regler. Det kan forbedre kontrollen af f.eks., om en antruffet udlænding har fornøden arbejdstilladelse til den konkrete ansættelse, om en antruffet udenlandsk studerende arbejder flere timer end tilladt, eller om en udenlandsk arbejdstager får den løn, tilladelsen er baseret på.

Forslaget omfatter både oplysninger i papirbaserede logbøger og digitalførte logbøger.

Det følger af udlændingelovens § 44 a stk. 11, 2. pkt., at Skatteforvaltningen og kommunalbestyrelsen til Styrelsen for International Rekruttering og Integration videregiver oplysninger om, hvilke virksomheder der er eller har været pålagt at føre registreringer som nævnt i § 44 a, stk. 11, 1. pkt., uden virksomhedens samtykke.

Med den foreslåede ændring af § 44 a, stk. 11, 2. pkt., foreslås det, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering til Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal videregive oplysninger om, hvilke virksomheder der er eller har været pålagt at føre registreringer som nævnt i § 44 a, stk. 11, 1. pkt., uden virksomhedens samtykke.

Forslaget indebærer, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering uden virksomhedens samtykke kan videregive oplysninger til Styrelsen for International Rekruttering og Integration om, hvilke virksomheder, der er eller har været pålagt at føre registreringer, jf. herved § 91, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Hermed vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration f.eks. inden styrelsens kontrolbesøg på virksomheder kunne blive bekendt med, hvilke virksomheder, som er pålagt at føre registreringer, og dermed mere effektivt kunne benytte registreringerne i kontrollen af, om en udlænding er eller har været beskæftiget uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser.

Til nr. 14

Skatteforvaltningen har med hjemmel i kildeskattelovens § 86 A mulighed for at udstede pålæg til en arbejdsgiver om at føre logbog. Tilsvarende gør sig gældende for kommunerne efter bestemmelsen i § 12 a, stk. 5, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. § 91, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan i kontroløjemed på begæring anmode en arbejdsgiver om at forevise styrelsen oplysninger om ansatte, der er registreret efter pålæg fra kommunalbestyrelsen, jf. § 12 a, stk. 5, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, eller efter pålæg fra Skatteforvaltningen, jf. kildeskattelovens § 86 A.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har ikke i dag en selvstændig adgang til at pålægge virksomheder at føre logbog.

Det foreslås, at der indsættes et nyt *stk. 12* i udlændingelovens § 44 a. Efter det foreslåede stk. 12 vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration kunne pålægge en arbejdsgiver at foretage daglig digital registrering af oplysninger (logbog) om de personer, der er beskæftiget hos den pågældende arbejdsgiver. Det foreslås, at registreringen skal ske ved indberetning af oplysningerne til indkomstregisteret. Derudover foreslås det, at registreringen skal ske senest ved arbejdsdagens påbegyndelse.

Den foreslåede bestemmelse retter sig mod arbejdsgivere. Det er således arbejdsgiveren, der skal kunne pålægges at føre en digital logbog. Det er hensigten, at arbejdsgivere skal kunne pålægges at føre digital logbog, når omstændighederne taler derfor. Et pålæg om at føre logbog vil f.eks. kunne gives, hvis arbejdsgiveren ikke kan fremvise en vagtplan, og der ikke synes at være et fast system for, hvornår de ansatte er på arbejde, hvis der er ansat udlændinge med en højere løn, end hvad normalt er tilfældet for personer i samme type stilling, hvis der er tegn på uhensigtsmæssig overnatning på arbejdspladsen, hvis der er mistanke om uretmæssigt ulønnet overarbejde, hvis der er mistanke om det faktiske antal arbejdstimer for en ansat udlænding ikke indberettes i eIndkomst, eller hvis arbejdsgiveren har flere virksomheder, og der er mistanke om, at en ansat udlænding arbejder i en anden af arbejdsgiverens virksomheder, end den tilladelsen er stedfæstet til. SIRI forventer især at pålægge logbog til mindre virksomheder, hvor en stor andel af arbejdstagerne er tredjelandsstatsborgere.

Et pålæg om at føre logbog vurderes at være et effektivt redskab ved Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrol af, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse er overholdt.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil f.eks. kunne benytte logbøgerne i forbindelse med udgående kontroller, hvor styrelsen sammen med bl.a. politiet tager ud på udvalgte arbejdspladser med henblik på at kontrollere, om eventuelt udenlandsk personale arbejder i overensstemmelse med udlændingelovens regler. Er arbejdsgivere af Styrelsen for International Rekruttering og Integration pålagt at føre logbog over de ansatte, vil styrelsen kunne kontrollere, at oplysningerne i logbogen stemmer overens med de faktiske forhold for den ansatte udlænding på arbejdspladsen den pågældende dag, herunder arbejdstid og lønningsforhold, og dermed at udlændingen arbejder i overensstemmelse med udlændingelovens regler.

Det bemærkes, at arbejdsgivere, der er selvstændigt erhvervsdrivende, ikke er ansatte i deres egen virksomhed, hvorfor sådanne arbejdsgivere i forbindelse med et pålæg efter den foreslåede bestemmelse ikke vil kunne pålægges at skulle registrere oplysninger om sig selv i logbogen. I situationer, hvor en arbejdsgivers ægtefælle, samlever eller børn hjælper til i virksomheden, vil et pålæg efter den foreslåede bestemmelse kunne udstrækkes til også at omfatte registrering af denne personkreds. Et pålæg om at registrere ægtefælle, samlever eller børn i den digitale logbog vil kunne gives, uanset om der udbetales løn eller i øvrigt godskrives beløb til de nævnte personer. Det svarer til, hvad der gælder for pålæg, som Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere.

Et pålæg efter den foreslåede bestemmelse vil også kunne gives til arbejdsgivere, der driver deres virksomhed i selskabsform. I sådanne tilfælde vil et pålæg til selskabet indebære, at også hovedanpartshaveren eller hovedaktionæren vil skulle registreres i logbogen, da hovedanpartshaveren eller hovedaktionæren på lige fod med selskabets øvrige ansatte selv vil være ansat i selskabet. Det svarer til, hvad der gælder for pålæg, som Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere.

Et pålæg om at føre logbog er en forvaltningsafgørelse. Allerede ved kontrolbesøget skal der foretages mundtlig partshøring vedrørende Styrelsen for International Rekruttering og Integrations overvejelser om at pålægge virksomheden at føre logbog. I tilfælde, hvor indehaveren ikke er til stede ved kontrollen - f.eks. ved et uanmeldt kontrolbesøg i virksomheden - skal der ske skriftlig underretning af indehaveren om overvejelserne om at give virksomheden et pålæg om at føre logbog, inden den endelige afgørelse herom træffes. Det svarer til, hvad der gælder for pålæg, som Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere. Det bemærkes, at indehaveren efter Skatteforvaltningen, STAR og kommunernes praksis gives en frist på 1 uge til at komme med sine evt. bemærkninger hertil.

Et pålæg om at føre logbog skal være skriftligt og skal indeholde en begrundelse og en klagevejledning med klageadgang, herunder oplysning om fristen for at klage. Forvaltningslovens almindelige regler vil således skulle finde anvendelse ved afgørelser, der træffes efter den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 12.

Den foreslåede bestemmelse betyder, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil kunne pålægge en arbejdsgiver at foretage daglig digital registrering af oplysninger om de personer, der er beskæftiget hos den pågældende arbejdsgiver, og at registreringerne i logbogen vil skulle ske ved arbejdsdagens påbegyndelse.

Registreringerne i den digitale logbog vil skulle omfatte alle personer, der forventes at udføre arbejde i virksomheden den pågældende dag, også selv om der ikke udbetales løn for arbejdet, f.eks. fordi de beskæftigede er på prøve, i aktivering, »hjælper til« eller er en medarbejdende ægtefælle.

Logbogen vil skulle ajourføres, hvis der f.eks. i løbet af arbejdsdagen indkaldes yderligere personale eller vikarer, der skal indføres i logbogen, inden de påbegynder arbejdet. Hvis der f.eks. skrives forkert, eller hvis en ansat ikke møder på arbejde som forventet, vil der tillige skulle ske ajourføring af oplysningerne i logbogen.

Det foreslås, at der indsættes et nyt *stk. 13* i udlændingelovens § 44 a. Efter det foreslåede *stk. 13* vil et pålæg om at foretage daglig digital registrering over beskæftigede (logbog) skulle iværksættes senest 3 hele

hverdage efter, at arbejdsgiveren har modtaget et skriftligt pålæg. Forslaget svarer til, hvad der i dag gælder for pålæg, der udstedes af Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne.

Gives et pålæg således en torsdag, vil registreringerne i logbogen skulle påbegyndes senest den førstkommande onsdag.

Den foreslåede bestemmelse skal sikre, at arbejdsgivere, der pålægges at føre digital logbog, gives en rimelig frist til at sætte sig ind i, hvilke oplysninger der skal indsamles og registreres, herunder tid til at sætte sig ind i, hvordan registreringen af oplysningerne i den digitale logbog skal foretages i praksis.

Det foreslås, at der indsættes et nyt *stk. 14* i udlændingelovens § 44 a. Efter det foreslåede *stk. 14* vil et pålæg skulle gives for en periode på 12 måneder ad gangen. Forslaget svarer til, hvad der i dag gælder for pålæg, der udstedes af Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne.

Efter Skatteforvaltningen, STARs og kommunernes praksis udløber et pålæg automatisk efter periodens udløb. Det foreslås, at dette vil skulle gælde tilsvarende for et pålæg, der udstedes af Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Konstateres det, at der inden for 12-måneders-perioden fortsat er uregelmæssigheder i forhold til korrekt registrering af de personer, der er beskæftiget i virksomheden, vil pålægget kunne forlænges, så pålægget først udløber 12 måneder efter seneste kontrolbesøg. Hvis der ved et kontrolbesøg efter udløbet af 12-måneders-perioden fortsat konstateres manglende registreringer af de beskæftigede, vil arbejdsgiveren på ny kunne pålægges at føre logbog i en 12-måneders-periode.

Et pålæg om at føre logbog vil kunne ophæves før udløbet af de 12 måneder, hvis det ved en opfølgende kontrol konstateres, at virksomheden udarbejder sædvanlig dokumentation for evt. ansættelsesforhold og indberetter oplysninger om de ansatte i overensstemmelse med de gældende regler herom, eller hvis der i øvrigt er grundlag herfor.

At der skal være udarbejdet sædvanlig dokumentation for et ansættelsesforhold betyder bl.a., at virksomheden skal bogføre udbetaling af eller godskrivning af A-indkomst og arbejdsmarkedsbidragspligtig indkomst, herunder de beløb, der er indeholdt på grundlag af skattekort m.v.

En ophævelse af et pålæg skal gives skriftligt, og ophævelsen skal noteres i logbogen. En afgørelse om pålæg om at føre logbog er som nævnt rettet mod arbejdsgiveren (virksomhedsejeren). Pålægget bortfalder således, hvis virksomheden ophører, bortforpagtes eller ved overdragelse af virksomheden, hvor ledelsen reelt skiftes ud.

Det foreslås at indsætte et nyt *stk. 15* i udlændingelovens § 44 a. Efter det foreslåede *stk. 15* vil registreringen i den digitale logbog skulle ske ved indberetning af oplysningerne til indkomstregisteret, jf. § 3 i lov om et indkomstregister.

Efter den foreslåede bestemmelse skal der registreres en række nærmere angivne oplysninger i logbogen.

Det foreslås således i bestemmelsens *stk. 15, nr. 1*, at der vil skulle ske registrering af dato.

Efter den foreslåede bestemmelsens *stk. 15, nr. 2*, vil der skulle ske registrering af den beskæftigedes navn.

Logbogen vil efter den foreslåede bestemmelsens *stk. 15, nr. 3*, tillige skulle indeholde oplysning om det beløb, der udbetales til eller godskrives den beskæftigede.

Endelig vil der efter den foreslåede bestemmelsens *stk. 15, nr. 4*, skulle ske registrering af start- og forventet sluttidspunkt for beskæftigelsen den pågældende dag.

De oplysninger, der efter den foreslåede bestemmelse vil skulle indberettes til indkomstregisteret, svarer til de oplysninger, der i dag skal registreres, jf. § 12, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 983 af 29. juni 2016 om tilsynet med de anerkendte arbejdsløsheds-kassers administration. Forslaget om, at oplysningerne, der skal registreres i den digitale logbog, skal indberettes til indkomstregisteret, skal ses i sammenhæng med, at STAR, Skatteforvaltningen og kommunerne i forbindelse med kontrol og administration i relation til varetagelse af den enkelte myndigheds opgaver - f.eks. skattekontrol og kontrol af socialt bedrageri - har særskilt hjemmel til at forespørge på oplysninger i indkomstregisteret. Dette gælder tilsvarende for Styrelsen for International Rekruttering og Integration, jf. udlændingelovens § 44 a, stk. 5.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil således kunne tilgå registreringerne i logbogen ved opslag i indkomstregisteret.

Det bemærkes, at den digitale logbog indebærer behandling af persondata, som er omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (databeskyttelsesforordningen).

Ved administrationen af bestemmelsen skal forordningens regler overholdes, jf. lovforslagets afsnit 2.6.3.

Efter udlændingelovens § 13, stk. 1, 1. pkt., skal udlændinge have arbejdstilladelse for at tage lønnet eller ulønnet beskæftigelse, for at udøve selvstændig erhvervsvirksomhed eller for mod eller uden vederlag at udføre tjenesteydelser her i landet. Af § 13, stk. 1, 2. pkt. fremgår, at arbejdstilladelse tillige kræves til beskæftigelse på dansk skib eller luftfartøj, der som led i rutefart eller i øvrigt regelmæssigt ankommer til dansk havn eller lufthavn. Udlændingelovens § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a, stk. 1, regulerer, hvilke udlændinge med opholdstilladelse, der er fritaget for krav om arbejdstilladelse.

Ud over bestemmelserne i udlændingelovens § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a, stk. 1, indeholder udlændingebekendtgørelsens § 24 en række fritagelsesregler, som ikke forudsætter, at udlændingen har arbejdstilladelse i Danmark men alene lovligt ophold f.eks. i form af et visum. Efter § 24, stk. 1, nr. 4, 1. pkt., er personale på danske lastskibe i international trafik, der anløber dansk havn eller værft højst 25 gange inden for en forudgående periode på 12 måneder således fritaget for krav om arbejdstilladelse. Personale på et sådant lastskib er herudover fritaget for krav om arbejdstilladelse, hvis lastskibet i samme periode udover 25 anløb til havn eller værft har op til 3 værftsophold, jf. § 24, stk. 1, nr. 4, 2. pkt.

Det indgår som del af Styrelsen for International Rekruttering og Integrations almindelige myndighedsudøvelse, at styrelsen skal føre kontrol med, at betingelserne for de opholds- og arbejdstilladelser, som styrelsen udsteder, overholdes. Dette indebærer bl.a., at styrelsen fører kontrol med, at udlændinge ikke opholder sig og/eller arbejder ulovligt her i landet.

Med den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 17, foreslås det at indsætte en ny bestemmelse i udlændingeloven, hvorefter Styrelsen for International Rekruttering og Integration får mulighed for at føre kontrol med overholdelsen af fritagelsesbestemmelsen i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 4, ved at få adgang til at indhente de nødvendige oplysninger fra EUs maritime informationsudvekslingssystem SafeSeaNet om besætningsmedlemmer på danske lastskibe i international trafik. Det foreslås samtidig, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne indhente de nødvendige oplysninger om danske lastskibe i international trafik fra SafeSeaNet, herunder oplysninger til brug for identifikation af relevante skibe.

Forslaget indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration fremadrettet kan indhente de nødvendige oplysninger fra SafeSeaNet med henblik på at kontrollere, at besætningsmedlemmer på danske lastskibe i international trafik ikke arbejder eller opholder sig her i landet uden fornøden tilladelse eller arbejder i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser. Styrelsen for International Rekruttering

og Integration kan således benytte oplysningerne til kontrol af, om fritagelsesbestemmelsen i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 4, er overholdt, og til at kontrollere om besætningsmedlemmer, der ikke er omfattet af fritagelsesbestemmelsen i § 24, stk. 1, nr. 4, er i besiddelse af den fornødne opholds- og arbejdstilladelse.

Indhentelsen af oplysninger fra SafeSeaNet vil i praksis foregå ved, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration gennem en kvalificeret filtrering udtrækker en liste over besætningsmedlemmer, der indenfor en given periode har befundet sig på et dansk lastskib i international trafik, som har anløbet dansk havn eller værft mere end 25 gange inden for en forudgående periode på 12 måneder. Med udgangspunkt i listen vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration kunne vurdere, om fritagelsesbestemmelsen i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 4, er overholdt. Ved et efterfølgende opslag i udlændingeregistrene kan det i tilfælde, hvor det er nødvendigt be- eller afkræftes om de pågældende besætningsmedlemmer har opholds- og arbejdstilladelse.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil alene få oplysninger, der skal benyttes med henblik på kontrol af, om fritagelsesbestemmelsen i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 4, er overholdt, og med henblik på kontrol af, om besætningsmedlemmer, der ikke er omfattet af fritagelsesbestemmelsen i § 24, stk. 1, nr. 4, er i besiddelse af den fornødne opholds- og arbejdstilladelse, og styrelsen vil dermed alene vil komme til at behandle de oplysninger, som formålet tilsiger.

Videregivelsen af oplysninger fra Søværnskommandoen og databehandlingen hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil ske i overensstemmelse med forvaltningslovens, databeskyttelseslovens og databeskyttelsesforordningens regler om videregivelse af oplysninger.

Det er vurderingen, at forslaget er i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningens krav om, at behandling af personoplysninger skal ske til udtrykkeligt angivne og legitime formål, jf. forordningens artikel 5. Indhentelsen af oplysninger har således til formål at understøtte og kvalitetssikre Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolopgave.

Der lægges med forslaget ikke op til at ændre den eksisterende fritagelsesbestemmelse i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 4, og der vil således fortsat være udlændinge, der ikke skal indgive ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse, og derfor ikke er i kontakt med Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Det vil derfor ikke være muligt for Styrelsen for International Rekruttering og Integration at iagttage databeskyttelsesforordningens oplysningspligt overfor alle berørte personer ved at angive i ansøgningsskemaerne, at styrelsen kan indhente oplysninger fra SafeSeaNet. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan ikke på anden vis orientere de berørte personer om indhentelsen af oplysninger fra SafeSeaNet, da de pågældende ikke ses at registrere sig i et centralt system, hvor styrelsen kan orientere de pågældende. De berørte personers interesse i oplysningerne findes i den forbindelse at vige for afgørende hensyn til offentlige interesser og forudgående underretning af de berørte personer om, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan indhente oplysninger fra SafeSeaNet, vil derfor ikke finde sted.

Resultatet af indhentelse af oplysninger fra SafeSeaNet vil ikke i sig selv få opholdsretlige konsekvenser for en udlænding. Resultaterne af indhentelsen vil heller ikke i sig selv få konsekvenser for arbejdsgivere.

Der henvises til afsnit 2.8 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har som led i styrelsens myndighedsudøvelse til opgave at føre kontrol med, om udlændinge, der er meddelt opholds- og arbejdstilladelse her i landet opfylder de betingelser, der er knyttet til deres opholds- og arbejdstilladelse.

Som led i denne kontrol kan Styrelsen for International Rekruttering og Integration bl.a. anmode en udlænding om oplysninger til brug for bedømmelsen af, om udlændingen opfylder betingelserne for den

meddelte opholds- og arbejdstilladelse, jf. § 40, stk. 1. Styrelsen kan endvidere anmode andre personer, der skønnes at kunne bidrage med oplysninger til brug for sagens behandling, om oplysninger, jf. § 40, stk. 1.

Det er politiet, der har kompetencen til udgående udlændingekontrol, og Styrelsen for International Rekruttering og Integration deltager derfor kun i aktioner, hvor politiet deltager. Styrelsen for International Rekruttering og Integration deltager enten alene eller sammen med andre myndigheder og bistår politiet med kontrol af, om en antruffen udlænding har lovligt ophold og ret til at arbejde i Danmark. Styrelsen vejleder om de rettigheder, der er knyttet til udlændingens opholdsgrundlag.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har i dag ikke hjemmel til på eget initiativ at foretage udgående kontrol, eller en udtrykkelig hjemmel til ved udgående kontroller i samarbejde med politiet på eget initiativ at kontrollere, om betingelserne i en udstedt opholds- og arbejdstilladelse er overholdt.

Med den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 17, 1. pkt., foreslås det, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, hvis det skønnes nødvendigt, til enhver tid mod behørig legitimation uden retskendelse vil have adgang til virksomheder, der har en udlænding ansat med en opholds- eller arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, med henblik på at kontrollere de oplysninger om udlændingens løn- og arbejdsforhold, som er nødvendige til bedømmelse af, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes.

Med forslaget vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration få hjemmel til selvstændigt at gennemføre udgående kontrol af udlændinge med opholdstilladelse på erhvervs- og studieområdet mv., når styrelsen vurderer, at det konkret er nødvendigt. Det kan f.eks. være kontrol af udlændige med opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse (f.eks. efter positivlisten, positivlisten for faglærte eller beløbsordningen). Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil hermed kunne afdække eventuelle uoverensstemmelser mellem de oplysninger, som udlændingen og/eller virksomheden har indberettet til styrelsen, og de faktiske forhold.

Den foreslåede kontroladgang vil bl.a. omfatte tilfælde, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med en udgående kontrolaktion sammen med politiet finder det nødvendigt, i tillæg til at bistå politiet med at konstatere, om en person har en opholds- og arbejdstilladelse, selvstændigt at foretage yderligere kontrol af, om betingelserne for en udstedt opholds- og arbejdstilladelse er overholdt. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil også kunne benytte kontroladgangen f.eks. i forlængelse af, at styrelsen i forbindelse med en samkøring af registerdata finder oplysninger, der konkret giver anledning til yderligere kontrol.

Med den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 17, 2. pkt., foreslås det, at adgangen til kontrol efter den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 17, 1. pkt., skal omfatte en virksomheds lokaler m.v. samt arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler.

Med forslaget vil styrelsen for International Rekruttering og Integrations adgang til kontrol gælde den ejendom og de lokaler, hvori virksomheden drives, dvs. den erhvervsdrivendes forretnings-, fabriks-, kontor- og lagerlokaler samt arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler. Det kan f.eks. være de steder, hvor et rengøringsfirma udfører rengøringsarbejde.

Det foreslås derfor også, at kontroladgangen tillige skal omfatte arbejdssteder, der er beliggende som en del af en privat bolig, hvis det er arbejdstagerens faste arbejdssted. Det kan f.eks. være, hvis en cateringvirksomhed drives fra et køkken, der er beliggende i et privat hjem, når arbejdstageren har sit faste arbejdssted der. Det kan også være en frisørsalon eller en butik, der er indrettet i lokaler, der er en del af et privat hjem. Kontroladgangen omfatter ikke arbejdssteder, der er beliggende i ejendomme, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.

Det forudsættes, at muligheden for adgang uden retskendelse kun anvendes, hvis det er nødvendigt. Vurderingen af, om det er nødvendigt, skal foretages under iagttagelse af det almindelige proportionalitetsprincip. Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal således overveje, om andre mindre indgribende kontrolforanstaltninger kan benyttes, ligesom styrelsens behov for adgang skal vejes op mod de gener, som indgrebet medfører for udlænding og arbejdsgiver.

Som led i kontrolbesøgene vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration kunne stille udlændingen og arbejdsgiveren spørgsmål om f.eks. udlændingens løn- og arbejdsforhold med henblik på at fastslå, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse overholdes. Det kan f.eks. være spørgsmål vedrørende arbejdsopgaver, arbejdstider og lønforhold mv.

Udlændingen og arbejdsgiveren vil have pligt til at besvare disse spørgsmål, jf. udlændingelovens § 40, stk. 1 og 3.

Den foreslåede bestemmelse om adgang til udgående kontrol vil blive administreret i overensstemmelse med lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter og forbuddet mod selvinkriminering. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil således kunne anvende den foreslåede bestemmelse, når dette sker som led i en administrativ kontrol, og der ikke er nogen konkret mistanke om, at udlændingen, eller den der beskæftiger en udlænding, har begået et strafbart forhold.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil på baggrund af de oplysninger, som fremkommer under en udgående kontrol, oprette en sag med henblik på journalisering af oplysninger. Ligeledes vil styrelsen i de konkrete tilfælde vurdere, hvorvidt der er grundlag for at påbegynde sagsbehandling med henblik på at vurdere, om opholds- og arbejdstilladelsen skal inddrages, og/eller om der er forhold, der skal politianmeldes.

Med den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 17, 2. pkt., foreslås det, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations adgang til kontrol vil omfatte en virksomheds lokaler mv. samt arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler.

Dette indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil kunne få adgang til kontrol på den ejendom og de lokaler, hvorfra virksomheden drives, dvs. den erhvervsdrivendes forretnings-, fabriks-, kontor- og lagerlokaler. Kontroladgangen vil også kunne omfatte arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler. Det kan f.eks. være de steder, hvor et rengøringsfirma udfører rengøringsarbejde.

Det foreslås også, at kontroladgangen tillige skal omfatte arbejdssteder, der er beliggende som en del af en privat bolig, hvis det er arbejdstagernes faste arbejdssted. Det kan f.eks. være, hvis en cateringvirksomhed drives fra et køkken, der er beliggende i et privat hjem, når arbejdstageren har sit faste arbejdssted der. Det kan også være en frisørsalon eller en butik, der er indrettet i lokaler, der er en del af et privat hjem.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.5 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Med den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 17, 3. pkt., foreslås det, at kontrol efter den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 17, 1. pkt., ikke skal kunne gennemføres på en ejendom, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig. Kontroladgangen omfatter dermed ikke arbejdssteder, der er beliggende i ejendomme, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.

Med den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 18, sikres det, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration om nødvendigt kan få politiets bistand ved gennemførelsen af kontrolopgaver efter den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 17, jf. lovforslagets § 1, nr. 14.

Til nr. 15

Det følger af § 44 a, stk. 14, der bliver stk. 20, at Udlændingestyrelsen og Styrelsen for International Rekruttering og Integration uden udlændingens samtykke i indkomstregisteret kan indhente oplysninger, som er nødvendige for at informere arbejdsgiverne i overensstemmelse med § 44 a, stk. 12 og 13.

Med lovforslagets § 1, nr. 14, foreslås det at indsætte 7 nye stykker i § 44 a, hvorefter § 44 a, stk. 12-17, vil blive stk. 18-23.

Med lovforslagets § 1, nr. 15, foreslås det som en konsekvens heraf i § 44 a, stk. 14, der bliver stk. 20, at ændre henvisningen til § 44 a, stk. 12 og 13, til § 44 a, stk. 18 og 19.

Til nr. 16

Det følger af udlændingelovens § 44 a, stk. 16, 1. pkt., der bliver stk. 22, 1. pkt., at Styrelsen for International Rekruttering og Integration og Udlændingenævnet til brug for administrationen af ordningen efter § 9 a, stk. 2, nr. 2, uden arbejdsgiverens samtykke kan indhente oplysninger fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag om, hvorvidt arbejdsgiveren på tidspunktet for afgørelse om opholdstilladelse eller forlængelse af opholdstilladelse eller på tidspunktet for afgørelse af en klage over et afslag på opholdstilladelse eller forlængelse af opholdstilladelse havde en måluddannelsesratio for det senest opgjorte bidragsår, og hvorvidt arbejdsgiveren på tidspunktet for afgørelse om opholdstilladelse eller forlængelse af opholdstilladelse eller på tidspunktet for afgørelse af en klage over et afslag på opholdstilladelse eller forlængelse af opholdstilladelse skulle betale merbidrag for det senest opgjorte bidragsår, jf. § 21 a, jf. §§ 21 b og 21 i, i lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag. Af § 44 a, stk. 16, 2. pkt., der bliver stk. 22, 2. pkt., at administrationsudgifter i Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag i forbindelse med udlevering af oplysninger i medfør af 1. pkt. og behandling som nævnt i stk. 17 dækkes af bidrag efter § 18, stk. 1, i lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

Med lovforslagets § 1, nr. 14, foreslås det at indsætte 7 nye stykker i § 44 a, hvorefter § 44 a, stk. 12-17, vil blive stk. 18-23.

Med lovforslagets § 1, nr. 16, foreslås det som en konsekvens heraf i § 44 a, stk. 16, 2. pkt., der bliver stk. 22, 2. pkt., at ændre henvisningen til § 44 a, stk. 17, til § 44 a, stk. 23.

Til nr. 17

Det følger af udlændingelovens § 44 a, stk. 17, 1. pkt., der bliver stk. 23, 1. pkt., at til brug for besvarelse af anmodninger fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration og Udlændingenævnet skal Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag behandle almindelige, ikkefølsomme oplysninger om arbejdsgivere, der er omfattet af anmodninger efter § 44 a, stk. 16.

Med lovforslagets § 1, nr. 14, foreslås det at indsætte 7 nye stykker i § 44 a, hvorefter § 44 a, stk. 12-17, vil blive stk. 18-23.

Med lovforslagets § 1, nr. 17, foreslås det som en konsekvens heraf i § 44 a, stk. 17, 1. pkt., der bliver stk. 23, 1. pkt., at ændre henvisningen til § 44 a, stk. 16, til § 44 a, stk. 22.

Til nr. 18

Skatteforvaltningen har med hjemmel i kildeskattelovens § 86 A mulighed for at udstede pålæg til en arbejdsgiver om at føre logbog. Tilsvarende gør sig gældende for kommunerne efter bestemmelsen i § 12 a, stk. 5, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jf. § 91, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring.

Følger en arbejdsgiver ikke pålægget om at føre logbog, kan dette sanktioneres med en bøde, jf. henholdsvis § 74 A i kildeskatteloven, § 101 i lov om arbejdsløshedsforsikring og § 12 b, stk.1, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Bøden fastsættes, så den svarer til 8 gange den maksimale dagpengesats for fuld tidsforsikrede medlemmer.

Med den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 12, 1. pkt., jf. lovforslagets § 1, nr. 14, foreslås det, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne pålægge en arbejdsgiver at foretage daglig digital registrering af oplysninger (logbog) om de personer, der er beskæftiget hos den pågældende arbejdsgiver.

Med den foreslåede ændring af udlændingelovens § 60, stk. 1, 3. pkt., foreslås det, at en arbejdsgiver skal kunne straffes med bøde, hvis arbejdsgiveren ikke følger et pålæg efter den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 12, 1. pkt. Det svarer til, hvad der gælder for en arbejdsgiver, der ikke følger et pålæg givet af Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne, jf. herved henholdsvis § 74 A i kildeskatteloven, § 101 i lov om arbejdsløshedsforsikring og § 12 b, stk.1, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Det bemærkes, at bøden i dag fastsættes, så den svarer til 8 gange den maksimale dagpengesats for fuldtidsforsikrede medlemmer.

Det foreslås også, at den indeksregulerede bødeberegning, som i dag gælder for overtrædelse af et pålæg om at føre logbog udstedt af Skatteforvaltningen, STAR og kommunerne skal gælde tilsvarende, hvis en arbejdsgiver ikke følger et pålæg fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

§ 2

Med den foreslåede bestemmelse i § 2, stk. 1, foreslås det, at loven skal træde i kraft den 1. januar 2021.

Med de foreslåede bestemmelser i § 2, stk. 2, 1. og 2. pkt., foreslås det, at lovforslagets § 1, nr. 1, og den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, jf. § 1, nr. 3, samt § 1, nr. 7 og 10, ikke skal finde anvendelse for udlændinge, der inden den 1. januar 2021 indgiver ansøgning om opholdstilladelse. For disse udlændinge foreslås det, at de hidtil gældende regler skal finde anvendelse.

Forslagene betyder, at forslaget om, at udbetaling af løn til en udlænding, der meddeles opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 7, 9 eller 12-14, skal ske til dansk bankkonto, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, jf. § 1, nr. 3, samt den deraf foreslåede konsekvensændring af § 9 a, stk. 2, nr. 3, jf. § 1, nr. 1, ikke skal finde anvendelse på udlændinge, der har indgivet ansøgning om opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 7, 9 eller 12-14, inden den 1. januar 2021. For disse udlændinge skal de hidtil gældende regler finde anvendelse.

Forslagene betyder endvidere, at forslaget om, at opholdstilladelse efter § 9 m til en udlænding med familiemæssig tilknytning til en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 5-9, 12 eller 13, skal betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse arbejder eller har arbejdet for samme arbejdsgiver som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, jf. § 1, nr. 7, samt den deraf foreslåede bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 17, jf. § 1, nr. 10, om inddragelse af en opholdstilladelse efter § 9 m, ikke skal finde anvendelse på udlændinge, der har indgivet ansøgning om opholdstilladelse efter § 9 m inden den 1. januar 2021. For disse udlændinge skal de hidtil gældende regler finde anvendelse.

Med den foreslåede bestemmelse i § 2, stk. 3 foreslås det, at udlændinge- og integrationsministeren fastsætter ikrafttrædelsestidspunktet for § 44 a, stk. 12-15, jf. lovforslagets § 1, nr. 13, og § 1, nr. 17. Forslaget indebærer, at udlændinge- og integrationsministeren vil kunne fastsætte ikrafttrædelsestidspunktet for forslaget om, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne pålægge arbejdsgivere at føre digital logbog, jf. den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 12, 1. pkt., jf. § 1, nr. 14, og den foreslåede

ændring af § 60, stk. 1, 3. pkt., jf. § 1, nr. 18. Det er hensigten, at forslaget skal træde i kraft samtidig med, at skatteministeren sætter de relevante bestemmelser i kildeskatteloven, lov om et indkomstregister, lov om arbejdsløshedsforsikring og lov om retssikkerhed og administration på det sociale område i kraft, jf. herved § 9, stk. 2, i lov nr. 1430 af 5. december 2018. Det er forventningen, at logbogen digitaliseres med virkning fra 1. juli 2021

§ 3

Efter udlændingelovens § 66 gælder udlændingeloven ikke for Færøerne og Grønland, men kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for disse landsdele med de afvigelser, som de særlige færøske eller grønlandske forhold tilsiger.

Den foreslåede bestemmelse, der vedrører lovens territoriale gyldighedsområde, betyder, at lovens § 1 ikke gælder for Færøerne og Grønland, men ved kongelig anordning kan sættes helt eller delvist i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som de færøske og grønlandske forhold tilsiger.