



Fremsat den 12. november 2020 af udlændinge- og integrationsministeren (Mattias Tesfaye)

Forslag

til

Lov om ændring af af udlændingeloven

(Styrket kontrol af udenlandsk arbejdskraft m.v.)

§ 1

I udlændingeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1513 af 22. oktober 2020, foretages følgende ændringer:

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

2. I § 9 a, stk. 4, indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum:
»Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 og 13 og nr. 14, litra a, c og d, skal betinges af, at personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget efter § 19, stk. 1, nr. 18.«

3. I § 9 a, stk. 8, indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum:
»Det samme gælder i sager, hvor der efter § 9 m, stk. 2, 1. pkt., stilles krav om arbejdstilladelse.«

4. 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. Udlændinge, der ikke allerede har opholdstilladelse af mindst 3 måneders varighed, 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.

Stk. 26. Der kan ikke gives opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-4, 6-9 og 12-14, hvis der er en vis formodning for, at de faktiske ansættelsesforhold ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og de faktiske ansættelsesforhold ikke vil opfylde betingelserne for en opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-4, 6-9 og 12-14, eller hvis det afgørende formål med aftalen eller tilbuddet om ansættelse er at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå.

Stk. 27. Udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler om kriterierne for vurderingen efter stk. 26.«

Stk. 25-27 bliver herefter stk. 28-30.

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

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

7. I § 9 k indsættes som stk. 5 og 6:

»Stk. 5. Der kan ikke gives opholdstilladelse efter stk. 1, 1. pkt., 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 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.

Stk. 6. Udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler om kriterierne for vurderingen efter stk. 5.«

8. 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, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, skal, medmindre EU-reglerne kan tilsige andet, betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, jf. dog 4. pkt. Ved vurderingen af, om en virksomhed

har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, kan der navnlig lægges vægt på, om virksomhederne har eller har haft samme ledelse, om der er tale om virksomheder inden for samme branche, og om der reelt er tale om samme arbejdssted. Der kan efter ansøgning meddeles arbejdstilladelse til en udlænding med opholdstilladelse efter stk. 1 på baggrund af ansættelse i samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller i en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, hvis ansættelsen er på minimum 30 timer om ugen. Meddeles udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, en ny opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, med henblik på at arbejde for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m arbejder for, skal udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m indgive ansøgning om arbejdstilladelse inden 14 dage efter, at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, er påbegyndt det nye ansættelsesforhold. Er ansøgningen indgivet i overensstemmelse med 4. pkt., må udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m arbejde i tiden, indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles arbejdstilladelse.«

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

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

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

11. I § 19, stk. 1, indsættes efter nr. 11 som nyt nummer:

»12) Når opholdstilladelsen er betinget af, at personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget efter nr. 18, jf. § 9 a, stk. 4, 2. pkt., og personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget efter nr. 18.«

Nr. 12-16 bliver herefter nr. 13-17.

12. I § 19, stk. 1, indsættes som nr. 18:

»18) Når opholdstilladelsen er betinget af, at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, jf. § 9 m, stk. 2, 1. pkt., og udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse

efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, og ingen særlige grunde taler herimod.«

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

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

15. I § 44 a, stk. 11, ændres i 1. pkt. »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«.

16. I § 44 a indsættes som stk. 18-24:

»Stk. 18. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan uden samtykke indhente oplysninger fra Safe-SeaNet 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. 19. 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- og 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 omfatter en virksomheds lokaler m.v. samt arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler. Kontrol kan dog ikke gennemføres på en ejendom, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.

Stk. 20. Politiet yder om fornødent Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistand til gennemførelse af kontrollen efter stk. 19.

Stk. 21. 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. 22. Et pålæg om at føre logbog skal iværksættes senest 3 hele hverdage efter, at arbejdsgiveren har modtaget et skriftligt pålæg.

Stk. 23. Et pålæg om at føre logbog gives for en periode på 12 måneder ad gangen.

Stk. 24. 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) Starttidspunkt og forventet sluttidspunkt for beskæftigelsen den pågældende dag.«

17. I § 60, stk. 1, 3. pkt., indsættes efter »stk. 11, 1. pkt.,«:
»og stk. 21, 1. pkt.,«

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2021, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Udlændinge- og integrationsministeren fastsætter ikrafttrædelsestidspunktet for § 44 a, stk. 21-24, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 16, og for § 1, nr. 17.

Stk. 3. § 1, nr. 1 og 2, og den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 4, samt § 1, nr. 8, 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.

§ 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 henholdsvis færøske og grønlandske forhold tilsiger.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning og baggrund
2. Lovforslagets hovedpunkter
 - 2.1. Formodningsafslag på erhvervsområdet
 - 2.1.1. Gældende ret
 - 2.1.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.2. Formodningsafslag på praktikantområdet
 - 2.2.1. Gældende ret
 - 2.2.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.3. Krav om særskilt arbejdstilladelse i visse situationer til medfølgende familiemedlemmer til udenlandske arbejdstagere
 - 2.3.1. Gældende ret
 - 2.3.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.4. Udbetaling af løn til en dansk bankkonto
 - 2.4.1. Gældende ret
 - 2.4.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.5. Adgang for Styrelsen for International Rekruttering og Integration til at foretage selvstændige udgående kontrolaktioner
 - 2.5.1. Gældende ret
 - 2.5.1.1. Udgående udlændingekontrol (kontrol på udlændingeområdet)
 - 2.5.1.2. Udlændinges oplysningspligt mv.
 - 2.5.1.3. Tvangsindgreb (retssikkerhedsloven)
 - 2.5.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.6. Pålæg til virksomheder om at føre logbog
 - 2.6.1. Gældende ret
 - 2.6.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.6.3. Databeskyttelsesretlige overvejelser
 - 2.7. Styrket kontrol via faste ”kontrolattachéer”

- 2.7.1. Gældende ret
- 2.7.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.8. Adgang for Styrelsen for International Rekruttering og Integration til i kontroløjemed at indhente oplysninger fra SafeSeaNet
 - 2.8.1. Gældende ret
 - 2.8.2. Ministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.8.2.1. Databeskyttelsesretlige overvejelser
- 3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
- 4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
- 5. Administrative konsekvenser for borgerne
- 6. Klima- og miljømæssige konsekvenser
- 7. Forholdet til EU-retten
- 8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
- 9. Sammenfattende skema

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 balancerede i forhold til at sikre ordentlige vilkår for udenlandske arbejdstagere i Danmark.

Det er helt uacceptabelt, at virksomheder og udlændinge omgår reglerne. Fusk og snyd underminerer arbejdsmarkedets fælles spilleregler, og Udlændinge- og Integrationsministeriet 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. Udlændinge- og Integrationsministeriet 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.

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. Udlændinge- og Integrationsministeriet 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. Udlændinge- og Integrationsministeriet ønsker med forslaget at sikre, at udenlandske arbejdstagere, der udfører arbejde i Danmark, får deres løn udbetalt her i landet. Samtidig ønsker Udlændinge- og Integrationsministeriet 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. Udlændinge- og Integrationsministeriet 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, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 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 ansøgningsprocessen, dvs. i perioden fra en ansøger har indgivet ansøgning om opholdstilladelse og frem til Styrelsen for International Rekruttering og Integration 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 hovedpunkter

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. 1-4, 6-9 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. 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 en 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 bliver i praksis 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 f.eks. indgå i vurderingen, om ansøger har ansøgt om opholdstilladelse på andet grundlag.

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 danner grundlag for opholdstilladelsen, 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 Udlændinge- og Integrationsministeriets 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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet 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.

Det foreslås derfor, at der ikke skal kunne gives opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 6-9 og 12-14, hvis der er en vis formodning for, at de faktiske ansættelsesforhold ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og de faktiske ansættelsesforhold ikke vil opfylde betingelserne for en opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 6-9 og 12-14, eller hvis det afgørende formål med aftalen eller tilbuddet om ansættelse er at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 26.

Med den foreslåede bestemmelse foreslås det, 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, men at det er tilstrækkeligt, at der er en vis formodning herfor.

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).

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.

Det foreslås, at udlændinge- og integrationsministeren bemyndiges til at kunne fastsætte nærmere regler om kriterierne for vurderingen efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 26, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 27.

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 bl.a. vil kunne tillægge vægt ved vurderingen af, om der er en vis formodning for, at det ansættelsestilbud, der danner grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse, ikke er reelt.

Der er bl.a. hensigten at fastsætte 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 herved også kunne anvende oplysninger fra tidligere sager vedrørende samme arbejdsgiver. 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 stedsfæstede 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 eksempelvis 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.

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 Schengenområdet 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.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser om afslag på opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, kan som i dag 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. Udlændinge- og integrationsministeren kan med

hjemmel i § 9 k, stk. 4, fastsætte nærmere regler om meddelelse af opholdstilladelse efter § 9 k, stk. 1.

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 en 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 som i dag 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. Udlændinge- og Integrationsministeriet lægger stor vægt på, at praktikanter bliver ansat på ordentlige vilkår, og at praktikopholdet har et reelt uddannelsesmæssigt sigte. Det er desuden afgørende for Udlændinge- og Integrationsministeriet, 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 opholdstilladelse efter § 9 k, stk. 1, 1. pkt., til et praktikophold ikke skal kunne 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 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, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 k, stk. 5.

Udlændinge- og Integrationsministeriet 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 eller til at opnå en lempeligere adgang til det danske arbejdsmarked, end de gældende erhvervsordninger giver mulighed for. 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 Udlændinge- og Integrationsministeriet også at imødegå med forslaget.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i hver enkelt sag skulle foretage en konkret og individuel vurdering af de samlede oplysninger i sagen.

Det foreslås, at udlændinge- og integrationsministeren bemyndiges til at kunne fastsætte nærmere regler om kriterierne for vurderingen efter den foreslåede bestemmelse i § 9 k, stk. 5, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 k, stk. 6.

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 bl.a. vil kunne tillægge vægt ved vurderingen af, om der skal meddeles et formodningsafslag.

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.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser om afslag på opholdstilladelse efter § 9 k, stk. 1, 1. pkt., kan som i dag 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. 1-4, 6-9 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. 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 (foderme- stre og driftsledere), § 9 a, stk. 2, nr. 12 (arbejdsmarkedstilk- nytning), § 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 be- skæftigelse efter de nævnte bestemmelser, får samtidig en arbejdstilladelse stedfæstet (tilknyttet) til det pågældende arbejdsforhold, jf. udlændingebekendtgørelsens § 26, stk. 1.

Udlændinge med opholdstilladelse med henblik på beskæf- tigelse 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 ud- gangspunkt alene ægtefælle eller fast samlever samt hjem- meboende 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 opholdstil- ladelse som medfølgende familie til en udenlandsk arbejds- tager, at der er tale om et retsgyldigt ægteskab, herunder at ægteskabet ikke er indgået eller samlivet etableret profor- ma, at familien bor på en fælles bopæl i Danmark, og at den udenlandske arbejdstager kan forsørge familien under opholdet her i landet. Opholdstilladelse efter udlændingelo- vens § 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 doku- menteret 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 opholds- tilladelse er betinget af, at udlændingen og personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig til- knytning 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 med- delt efter § 9 a, stk. 2, eller § 9 m, stk. 1, finder udlændingelo- vens § 26, stk. 1, anvendelse, jf. herved udlændingelovens § 19 a, stk. 2. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil således i forbindelse med afgørelsen om ind-

dragelse skulle tage stilling til, om inddragelsen må antages at virke særligt belastende som følge af udlændingens for- hold, 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. Der kan idømmes straf efter bestemmelsen, selvom overtrædelsen ikke er begået forsætligt, men alene simpel eller groft uagtsomt. Det følger af § 59, stk. 4, at det ved straffens udmåling efter § 59, stk. 3, skal betragtes som en skærpende omstændighed, at udlændingen ikke har ret til at opholde sig her i landet, eller at overtrædelsen er begået i gentagelsestilfælde.

Det fremgår af forarbejderne til lov nr. 271 af 25. marts 2015, jf. Folketingstidende 2014-15, A, L 95 som fremsat side 10, at bødeniveauet for overtrædelse af § 59, stk. 3, for- udsættes hævet til 3.000 kr. for den første måned, udlændin- gen har arbejdet ulovligt her i landet, og stigende med 1.500 kr. hver måned ud over den første. Det fremgår endvidere, at de foreslåede bødeniveauer alene er af vejledende karakter og bl.a. vil skulle fraviges i skærpende retning, hvis der er tale om gentagelsestilfælde. Udgangspunktet om en bøde på 3.000 kr. for den første måned og stigende med 1.500 kr. for hver måned ud over den første er fortsat gældende og fremgår også af Rigsadvokatens meddelelse nr. 9453 af 1. juli 2020.

Efter udlændingelovens § 59, stk. 5, straffes den, som beskæftiger en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betin- gelser. Der kan idømmes straf efter bestemmelsen, selvom overtrædelsen ikke er begået forsætligt, men alene simpel eller groft uagtsomt. Det følger af § 59, stk. 6, 1. pkt., at det ved straffens udmåling efter § 59, stk. 5, skal betragtes som en skærpende omstændighed, at overtrædelsen er begået for- sætligt eller ved grov uagtsomhed, at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel for den pågæl- dende selv eller andre, eller at udlændingen ikke har ret til at opholde sig her i landet. Af § 59, stk. 6, 2. pkt., følger, at det skal betragtes som en særligt skærpende omstændighed, at overtrædelsen er begået under en eller flere af de i § 59, stk. 6, 1. pkt., nævnte omstændigheder og som led i udøvelse af erhvervsvirksomhed.

Bødeniveauet for ulovlig beskæftigelse af udlændinge blev ændret ved lov nr. 428 af 9. juni 2004 om ændring af ud- lændingeloven (Skærpelse af straffniveauet m.v. for ulovlig beskæftigelse af udlændinge), jf. herved lovforslag nr. L 217 af 31. marts 2004, Folketingstidende 2003-2004, tillæg A, side 7447-7456. Vedrørende Folketingets behandling af lovforslaget henvises til Folketingstidende 2003-2004, tillæg B, side 2281-2290. Det er om bødeniveauet ved ulovlig beskæftigelse af en udlænding forudsat i betænkning af 27. maj 2004 til lovforslag nr. L 217, Folketingstidende 2003-04, tillæg B, side 2283-2284, at der som udgangspunkt nedlægges påstand om en bøde på 10.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned.

Ved lov nr. 561 af 7. maj 2019 om ændring af udlændingeloven (Skærpet bødeniveau) blev udlændingelovens § 59, stk. 6, udvidet, så grov uagtsomhed også udgør en skærpende omstændighed. Ved samme lovændring blev bødeniveauet for beskæftigelse af ulovlig arbejdskraft skærpet i de tilfælde, hvor overtrædelsen er begået forsætligt eller groft uagtsomt, eller hvor der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

Det er forudsat i forarbejderne til lov nr. 561 af 7. maj 2019, jf. Folketingstidende 2018-19, A, L 151 som fremsat, side 64, at der som udgangspunkt nedlægges påstand om en bøde på 25.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned, hvis overtrædelsen er begået forsætligt. Er overtrædelsen begået groft uagtsomt, er det forudsat, at der som udgangspunkt nedlægges påstand om en bøde på 15.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned. Herudover er det forudsat, at der som udgangspunkt nedlægges påstand om en bøde på 25.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned, hvis der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre. Endvidere er det forudsat, at der som udgangspunkt nedlægges påstand om en bøde på 20.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned, hvis udlændingen ikke har ret til at opholde sig her i landet. Foreligger der flere skærpende omstændigheder, jf. § 59, stk. 6, forudsættes det, at det angivne bødeniveau fraviges i opadgående retning. Med lov nr. 1003 af 27. juni 2020 blev de nævnte bøder fordoblet. Det fremgår således af forarbejderne til loven, jf. Folketingstidende 2019-20, A, L 188 som fremsat side 12-16 at det forudsættes, at bødeniveauet fordobles i de tilfælde, hvor overtrædelsen af § 59, stk. 5, er begået under en eller flere af de skærpende omstændigheder, der er nævnt i § 59, stk. 6, 1. pkt., og som led i udøvelse af erhvervsvirksomhed, jf. § 59, stk. 6, 2. pkt. Det er på side 27 endvidere præciseret, at er overtrædelsen begået simpelt uagtsomt, og foreligger der ikke skærpende omstændigheder som nævnt i § 59, stk. 6, 1. pkt., forudsættes det, at det nuværende udgangspunkt på 10.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned, jf. ovenfor, fastholdes uændret, og at dette vil gælde, uanset om overtrædelsen er begået som led i udøvelse af erhvervsvirksomhed eller ej. De nævnte bødeniveauer fremgår også af Rigsadvokatens meddelelse nr. 9453 af 1. juli 2020.

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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet 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 fa-

miliemedlemmer 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 Udlændinge- og Integrationsministeriet uacceptabelt.

For at imødegå sådanne sager foreslås det derfor, at der indsættes en ny bestemmelse i udlændingeloven som § 9 m, stk. 2, 1. pkt., hvorefter opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 m, stk. 1, til et medfølgende familiemedlem til en udenlandsk arbejdstager med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, fremadrettet skal betinges af, at familiemedlemmet ikke uden arbejdstilladelse arbejder for samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager eller for en virksomhed med tæt sammenhæng til denne.

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. 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 virksomhed, som den udenlandske arbejdstagers opholds- og arbejdstilladelse er stedfæstet til, eller for en virksomhed med tæt sammenhæng til denne. I sådanne tilfælde vil det medfølgende familiemedlem skulle søge om en arbejdstilladelse hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Det foreslås, at arbejdstilladelse til beskæftigelse hos samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager eller en virksomhed med tæt sammenhæng til denne 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. Der henvises til den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, 3. pkt. 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.

Der vil ikke skulle betales gebyr for at indgive ansøgning om arbejdstilladelse.

Det bemærkes, at det foreslåede krav om arbejdstilladelse ikke vil finde anvendelse på en udlænding, der søger opholdstilladelse som medfølgende familiemedlem til en udlænding omfattet af EU-retten, herunder associeringsaftalekomplekset mellem EU og Tyrkiet. Der henvises til afsnit 7.

Det foreslås samtidig, at medfølgende familiemedlemmer til forskere, herunder forskere på fast track-ordningen, 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 samtidig må arbejde for samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager eller for en virksomhed med tæt sammenhæng til denne 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.

”Samme virksomhed eller en virksomhed med tæt sammenhæng med denne” skal forstås bredt og kan dække over forskellige konstruktioner.

”Samme virksomhed” afgrænses via det CVR-nummer, som den udenlandske arbejdstagers opholds- og arbejdstilladelse er stedfæstet til. Forslaget vil således omfatte tilfælde, hvor den udenlandske arbejdstager og det medfølgende familiemedlem arbejder for samme virksomhed, dvs. under samme CVR-nummer.

Om en virksomhed har ”tæt sammenhæng” til virksomheden, hvor den udenlandske arbejdstager arbejder, vil bero på en konkret og individuel vurdering. Der kan f.eks. være ”tæt sammenhæng”, hvor den udenlandske arbejdstager og det medfølgende familiemedlem er ansat under to forskellige CVR-numre, men hvor der er sammenfald i fysisk arbejdssted, ejerkreds og/eller direktion af virksomhederne.

Forslaget vil som det altovervejende udgangspunkt omfatte tilfælde, hvor den udenlandske arbejdstager og det medfølgende familiemedlem arbejder i forskellige virksomheder, dvs. under forskellige CVR-numre, men hvor virksomhederne har samme ejer. En person anses for ejer af en virksomhed, såfremt personen er legal ejer eller reel ejer af begge virksomheder. Det er ikke en betingelse, at personen er ene-ejer af virksomheden. Det er tilstrækkeligt, at personen er at anse for legal eller reel ejer. Forslaget vil omfatte tilfælde, hvor den legale ejer er en juridisk person såvel som en fysisk person. Legale ejere er personer og virksomheder, der har stemmerettigheder eller kapital i en virksomhed. Reelle

ejere er den eller de fysiske personer, der i sidste ende ejer eller kontrollerer en virksomhed ved direkte eller indirekte ejerskab over en tilstrækkelig del af ejerandelene eller stemmerettighederne, eller som udøver kontrol ved hjælp af andre midler.

Forslaget vil som det altovervejende udgangspunkt omfatte tilfælde, hvor den udenlandske arbejdstager og det medfølgende familiemedlem arbejder i forskellige virksomheder, men hvor virksomhederne har samme øverste ledelse, dvs. helt eller delvis samme direktion.

Forslaget vil som det altovervejende udgangspunkt omfatte tilfælde, hvor den udenlandske arbejdstager og det medfølgende familiemedlem er formelt ansat i forskellige virksomheder, men hvor de reelt har samme fysiske arbejdsplads og arbejdssted.

Forslaget vil derudover omfatte tilfælde, hvor der – uden for de ovennævnte tilfælde – ud fra en samlet vurdering må anses at være en tæt sammenhæng mellem den udenlandske arbejdstagers og det medfølgende familiemedlems ansættelsessted. Der vil her kunne lægges vægt på, om den legale eller reelle ejer af den virksomhed, hvor den udenlandske arbejdstager er ansat, tidligere har været ejer af den virksomhed, hvor den medfølgende er ansat eller tilbydes ansættelse. Der vil også kunne lægges vægt på, om den øverste ledelse i den virksomhed, hvor den udenlandske arbejdstager er ansat, tidligere har varetaget den øverste ledelse i den virksomhed, hvor det medfølgende familiemedlem er tilbudt ansættelse. Tilsvarende vil gælde, hvis der omvendt er tale om, at ejer eller øverste ledelse i den virksomhed, hvor det medfølgende familiemedlem er ansat, tidligere har været ejer af eller øverste ledelse i virksomheden, hvor den udenlandske arbejdstager er ansat. Det skal indgå i vurderingen, hvornår den pågældende har været ejer eller del af den øverste ledelse i en virksomhed, således at det som udgangspunkt alene er tilfælde, hvor et ejerforhold eller ledelsesansvar er af nyere dato, der vil tale for, at der er en tæt sammenhæng mellem virksomhederne. Det vil herudover skulle indgå i vurderingen, om der er tale om virksomheder inden for samme branche, således at ansættelse i virksomheder inden for samme branche vil tale for, at der er en tæt sammenhæng mellem virksomhederne.

Om der er tale om samme virksomhed eller en virksomhed med tæt sammenhæng til denne, 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 virksomhed eller en virksomhed med tæt sammenhæng til denne, kan udlændingen eller arbejdsgiveren søge vejledning hos styrelsen.

For at sikre, at det foreslåede krav overholdes, foreslås det ligeledes, at et medfølgende familiemedlem, hvis opholdstilladelse er betinget af, at udlændingen ikke uden arbejdstil-

ladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager eller for en virksomhed med tæt sammenhæng til denne, kan få opholdstilladelsen inddraget, hvis familiemedlemmet samtidig arbejder for den samme virksomhed eller for en virksomhed med tæt sammenhæng til denne uden arbejdstilladelse, og ingen særlige grunde taler herimod, jf. herved den foreslåede bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 18.

Forslaget betyder, at opholdstilladelsen vil blive inddraget, hvis det medfølgende familiemedlem uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for den samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager eller for en virksomhed med tæt sammenhæng til denne, og hvis familiemedlemmet uden arbejdstilladelse samtidig har arbejdet for samme virksomhed, som den udenlandske arbejdstager eller for en virksomhed med tæt sammenhæng til denne, men ikke længere er i ansættelsesforholdet på det tidspunkt, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration bliver bekendt hermed.

Dette gælder dog ikke, hvis særlige grunde taler herimod. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan således undlade at inddrage det medfølgende familiemedlems opholdstilladelse, hvis det efter en konkret og individuel vurdering må lægges til grund, at det medfølgende familiemedlem ikke burde vide, at der var tale om samme virksomhed eller en virksomhed med tæt sammenhæng til denne.

Det foreslås også, at den udenlandske arbejdstagers opholdstilladelse skal kunne inddrages, hvis et medfølgende familiemedlem mere end en gang får sin opholdstilladelse inddraget, fordi vedkommende ikke har overholdt det foreslåede krav om arbejdstilladelse ved arbejde for den samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager, eller for en virksomhed med tæt sammenhæng til denne, jf. herved den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 19, stk. 1, nr. 11. Samtidig vil inddragelsen af den udenlandske arbejdstagers opholdstilladelse kunne indgå som et moment i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering af en eventuel ny efterfølgende ansøgning om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse fra arbejdstageren eller det medfølgende familiemedlem, jf. herved forslaget om et formodningsafslag på erhvervsområdet. Der henvises til afsnit 2.1.

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 a og § 9 m kan påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1.

En udlænding, der arbejder her i landet uden fornøden tilladelse,

herunder uden en arbejdstilladelse, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, kan straffes med bøde eller fængsel i indtil 1 år, jf. § 59, stk. 3, ligesom den, som beskæftiger en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse, herunder uden en arbejdstilladelse, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser, kan straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, jf. § 59, stk. 5. Det bemærkes, at der ikke med lovforslaget ændres på de gældende strafbestemmelser, herunder det gældende udgangspunkt for bødefastsættelse, jf. afsnit 2.3.1. Der kan således idømmes straf, selvom overtrædelsen ikke er begået forsætligt, men alene simpel eller groft uagtsomt. Fastsættelsen af straffen beror dog på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens 10. kapitel.

For at sikre, at et medfølgende familiemedlem, der er i beskæftigelse, ikke bliver nødt til at stoppe på virksomheden, hvis den udenlandske arbejdstager skifter job og på baggrund af en ny opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, starter på den samme virksomhed som det medfølgende familiemedlem, eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som det medfølgende familiemedlem arbejder for, foreslås det, at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m inden 14 dage efter, at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, er påbegyndt det nye ansættelsesforhold, skal indgive ansøgning om arbejdstilladelse, og, hvis ansøgningen indgives indenfor fristen, at det medfølgende familiemedlem, må arbejde i tiden indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles arbejdstilladelse, jf. herved de foreslåede bestemmelser i § 9 m, stk. 2, 4. og 5. pkt.

Søger det medfølgende familiemedlem ikke om arbejdstilladelse inden for fristen, vil familiemedlemmets opholdstilladelse kunne inddrages efter den foreslåede bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 18, hvis det medfølgende familiemedlem uden arbejdstilladelse arbejder for samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som den udenlandske arbejdstager arbejder for, og ingen særlige grunde taler herimod.

2.4. Udbetaling af løn 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. 1-4, 6-9 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. 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, 6-9, 12 og 13 og nr. 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 stedsfæstet 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 arbejdsmarkedetsbalancen, 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 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 kunde-forhold samt løbende i kunde-forholdet. Igennem hele kunde-forholdet 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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet ønsker, at udenlandske arbejdstagere, der udfører arbejde i Danmark, skal have deres løn udbetalt her i landet. Samtidig ønsker Udlændinge- og Integrationsministeriet 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, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 25, 1. pkt. Forslaget vil styrke Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolmuligheder med, om en arbejdstager rent faktisk får den løn, som fremgår af ansættelseskontrakten.

Det følger i dag af udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 3 (beløbsordningen) og § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra a (fast track-ordningens beløbsspor), at løn skal udbetales til en dansk bankkonto. Det foreslås, at kravet om lønudbetaling til en dansk bankkonto udgår af de nuværende bestemmelser om beløbsordningen og fast track-ordningens beløbsspor, da de i stedet omfattes af den nye foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25.

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). Det bemærkes, at det foreslåede krav om, at udbetaling af løn skal ske til en dansk bankkonto ikke vil finde anvendelse på udlændinge omfattet af EU-retten, herunder associeringsaftalekomplekset mellem EU og Tyrkiet. Der henvises til afsnit 7.

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 løndelev 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.

Der ændres ikke med lovforslaget på 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.

Er Styrelsen for International Rekruttering og Integration i tvivl om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, vil styrelsen anmode 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 arbejdstagere, der ikke allerede har opholdstilladelse af mindst 3 måneders varighed, 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, jf. herved den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, 2. pkt.

Forslaget betyder, at arbejdstageren som udgangspunkt får 90 dage til at oprette en dansk bankkonto, og at arbejdstagerens løn efter oprettelsen af bankkontoen skal udbetales hertil. Hermed er der tilstrækkelig tid til, at bankerne kan foretage de nødvendige undersøgelser. Forslaget betyder endvidere, 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. Det gælder også for

udlændinge, der har opholdstilladelse af mindst 3 måneders varighed, og som eksempelvis får et nyt jobtilbud kort tid efter indreisen i Danmark og på den baggrund indgiver en ny ansøgning om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse. Meddeles udlændingen opholdstilladelse på baggrund af det nye jobtilbud, vil kravet gælde allerede fra udlændingens første lønudbetaling. Udlændinge med opholdstilladelse af mindre end 3 måneders varighed vil derimod blive omfattet af den foreslåede 90 dages frist.

Udbetales lønnen ikke til en dansk bankkonto, vil udlændingens opholdstilladelse blive inddraget, jf. herved udlændingelovens § 19, stk. 1, nr. 3. Udlændingen vil endvidere kunne ifalde strafansvar for overtrædelse af udlændingelovens § 60, stk. 1, 1. pkt., hvorefter tilsidesættelse af de betingelser, der er knyttet til en tilladelse efter udlændingeloven, straffes med bøde eller under skærpende omstændigheder med fængsel indtil 1 år. Fastsættelse af en straf vil bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens 10. kapitel. Der ses ikke umiddelbart at være domspraksis på området.

Det bemærkes, 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. Adgang for Styrelsen for International Rekruttering og Integration til at foretage selvstændige udgående kontrolaktioner

2.5.1. Gældende ret

2.5.1.1. Udgående udlændingekontrol (kontrol på udlændingområdet)

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.

I dag deltager Styrelsen for International Rekruttering og Integration oftest i udgående kontrolleraktioner i brancher indenfor byggeri, restauration, rengøring, auto samt servicefag. Kontrollerne er uanmeldte, og mange af virksomhederne, der i dag besøges i regi af den fælles myndighedsindsats for ordnede forhold, har ikke nødvendigvis udenlandske ansatte med opholdstilladelse udstedt af Styrelsen for International Rekruttering og Integration. De udenlandske ansatte kan således også have opholdstilladelse udstedt af Udlændingestyrelsen, ligesom der kan være udlændinge ansat uden opholds- og arbejdstilladelse.

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 falsk erklæring på tro og love kan straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år 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, at 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, og 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. 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.

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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet 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 med henblik på at kontrollere de oplysninger om udlændingens løn- og arbejdsforhold, som er nødvendige til bedømmelse af, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen over-

holdes, jf. herved den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 19.

Forslaget er således begrundet i et ønske om at styrke Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolmuligheder og dermed at sikre, at udlændinge og virksomheder overholder de betingelser, som ligger til grund for udstedelse af opholds- og arbejdstilladelser, og som lovgivningen foreskriver. En sådan kontrol er en grundlæggende del af Styrelsen for International Rekruttering og Integrations almindelige myndighedsudøvelse. 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). 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 forbindelse af, at styrelsen i forbindelse med en samkøring af registerdata finder oplysninger, der konkret giver anledning til yderligere kontrol, eller på baggrund af konkrete henvendelser fra andre myndigheder om virksomheden, eller hvis styrelsen som led i styrelsens almindelige sagsbehandling konkret finder anledning til at foretage vilkårskontrol. 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.

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. Dette vil styrke Styrelsen for International Rekruttering og Integrations muligheder for at opdage misbrug med udstedte opholds- og arbejdstilladelser.

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 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. Kontroladgangen omfatter ikke arbejdssteder, der er beliggende i ejendomme, der tjener til privatbolig eller fritidsbolig for en anden end udlændingen eller arbejdsgiveren (tredjemand).

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, og der vil derfor som udgangspunkt være tale om uvarslede kontrolbesøg.

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 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 bemærke, at hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med et kontrolbesøg med rimelig grund mistænker, at der er begået et strafbart forhold, vil retsplejelovens bestemmelser om straffeprocessuelle tvangsindgreb skulle iagttages, jf. retssikkerhedslovens § 9, stk. 1.

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 allerede eksisterende 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. Pålæg til virksomheder om 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 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. Folketingstidende 2018-19, A, L 25, som fremsat 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, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings og kommunernes kontrol. Det fremgår endvidere, at en digitalisering af logbogen vil betyde, at Skatteforvaltningen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 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 Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 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 pr. dag 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. Overtrædelse af § 44 a, stk. 11, 1. pkt., straffes med bøde, jf. udlændingelovens § 60, stk. 1, 3. 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, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og kommunerne – får adgang til at pålægge virksomheder at føre logbog.

Det foreslås, 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, jf. den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 21. Pålægget om at føre logbog svarer til det pålæg, som Skatteforvaltningen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere.

Et pålæg om at føre logbog skal iværksættes senest 3 hele hverdage efter, at arbejdsgiveren har modtaget et skriftligt pålæg, jf. den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 22. Arbejdsgiveren skal i indkomstregisteret registrere oplysning om dato, navn og cpr-nummer, det beløb, der udbetales til eller godskrives til den beskæftigede samt start og forventet sluttidspunkt for beskæftigelsen den pågældende dag, jf. den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 24. Et pålæg om at føre logbog gives for en periode på 12 måneder ad gangen, jf. den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 23.

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 u hensigtsmæssig 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 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.

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, jf. de foreslåede ændringer af § 44 a, stk. 11, jf. lovforslagets § 1, nr. 15. Den foreslåede udvidelse vil kunne sanktioneres med bøde, jf. udlændingelovens § 60, stk. 1, 3. pkt.

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 om at føre logbog efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 21, 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. Det svarer til, hvad der gælder for pålæg, som Skatteforvaltningen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere.

Et pålæg om at føre logbog 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, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere.

Et pålæg om at føre logbog efter den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 21, 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, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere. Det bemærkes, at indehaveren efter Skatteforvaltningen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 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. 21.

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 derfor, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations pålæg om at føre logbog skal kunne påklages til Udlændingenævnet.

Det forudsættes, at en arbejdsgiver, der ikke følger et pålæg fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration om at føre logbog, skal kunne straffes med bøde, jf. den foreslåede ændring af udlændingelovens § 60, stk. 1, 3. pkt., jf. lovforslagets § 1, nr. 17. Det foreslås samtidig, at den indeksregulerede bødeberegning, som i dag gælder for overtrædelse af et pålæg om at føre logbog udstedt af Skatteforvaltningen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 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 pr. dag for fuldtidsforsikrede medlemmer. Fastsættelsen af straffen beror på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens 10. kapitel.

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 kilde-skatteloven, 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. Overtrædelse af den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 21, 1. pkt., vil dermed først kunne sanktioneres efter udlændingelovens § 60, stk. 1, 3. pkt., når skatteministeren og udlændinge- og integrationsministeren sætter reglerne i kraft. Det er forventningen, at logbogen digitaliseres med virkning fra 1. juli 2021. Der henvises til afsnit 2.6.1.

2.6.3. Databeskyttelsesretlige overvejelser

Den digitale logbog indebærer behandling af personoplysninger, 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 (generel forordning om databeskyttelse), herunder 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. I relation til behandling af oplysninger om personnumre bemærkes, at private må behandle oplysninger om personnummer, hvis det følger af lovgivningen, jf. databeskyttelseslovens § 11, stk. 2, nr. 1.

Det vurderes, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations efterfølgende behandling af oplysninger, der skal foretages ved administration af den foreslåede bestemmelse vil have hjemmel i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, ligesom behandlingen overholder de grundlæggende principper for behandling af personoplysninger efter databeskyttelsesforordningens artikel 5. I relation til behandling af oplysninger om personnumre bemærkes, at offentlige myndigheder, herunder Styrelsen for International Rekruttering og Integration, 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 praktisk anvendelige 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. 21, vil blive indsamlet hos andre (arbejdsgiveren) end den registrerede selv, vil den dataansvarlige skulle underrette den registrerede efter reglerne i databeskyttelsesforordningens artikel 14. Den digitale logbog vil blive etableret i regi af indkomstregistret. Indkomstregistret er et fælles offentligt indkomstregister. Offentlige myndigheder og andre kan få adgang til oplysningerne i registret i det omfang, myndigheden har brug for det. Registret drives og administreres af Skatteforvaltningen, som er dataansvarlig for registret. Derfor vil skatteforvaltningen som dataansvarlig skulle underrette den registrerede. Det bemærkes, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations ansøgningsskemaer vil blive opdateret, således at det bl.a. fremgår, at styrelsen i kontroløjemed kan indhente oplysninger fra logbogen, således at styrelsen opfylder sin oplysningspligt efter 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.

Det vurderes, at Skatteforvaltningen mest hensigtsmæssigt vil kunne opfylde oplysningspligten i forhold til den registrerede 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 Digital Post 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.

Det bemærkes, at underretningspligten efter databeskyttelsesforordningen ikke vil falde tilbage på arbejdsgiveren, hvis Skatteforvaltningen undlader at opfylde sin underretningspligt over for den registrerede. Arbejdsgiverens almindelige oplysningspligt ved indsamling af personoplysninger hos en ansat, jf. herved databeskyttelsesforordningens artikel 13, skal dog iagttages.

2.7. Styrket kontrol via faste "kontrolattachéer"

2.7.1. Gældende ret

Styrelsen for International Rekruttering og Integration arbejder målrettet med kontrol på udlændingområdet. Formålet med Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrol er at forebygge og bekæmpe brud på reglerne for opholdstilladelser til tredjelandstatsborgere 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.

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 Folketingstidende 2014-15, A, L 61 som fremsat 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 modsvare 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 forrent-

ning 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

På baggrund af Styrelsen for International Rekruttering og Integrations gode erfaringer med at udsende medarbejdere til at arbejde ved danske repræsentationer i udlandet, der på vegne af styrelsen tager imod ansøgninger om opholdstilladelse ønsker Udlændinge- og Integrationsministeriet, at styrelsen 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. Udlændinge- og Integrationsministeriet ønsker samtidig, at omkostningerne til udsendelsen af medarbejdere skal finansieres over gebyrerne.

Udgifterne til en kontrolattaché 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. Standardtaksten 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 ofefter. 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 udføre arbejde, der er relevant i forhold til at vurdere, om betingelserne for at kunne meddele opholdstilladelse er opfyldt. Omkostningerne ved kontrolattachéernes udførelse af dette arbejde vil blive indregnet i gebyrsatserne. Det kan eksempelvis være i form af arbejde af generel karakter, der kan have betydning for vurderingen af en større mængde af ensartede ansøgninger. Det vil også være arbejde i forbindelse med konkrete ansøgninger. Kontrolattachéerne vil således i samarbejde med ansatte på Udenrigsministeriets repræsentationer også 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 indirekte omkostninger forbundet med sagsbehandlingen – i kostbasen for samtlige gebyrbelagte 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) pr. attaché, 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 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.

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 er hensigten, 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 gebyrrår. 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

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.

Udlændinge- og integrationsministeren kan jf. § 14, stk. 3,

bestemme, at andre udlændinge er fritaget for krav om arbejdstilladelse. Ud over bestemmelserne i udlændingelovens § 14, stk. 1 og 2, og § 14 a, stk. 1, indeholder udlændingebekendtgørelsens § 24 således 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. 1-4, 6-9 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. 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.

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 § 59, stk. 5, straffes den, som beskæftiger en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser. Efter praksis nedlægges der som udgangspunkt påstand om bødestraf, jf. herved også afsnit 2.3.1.

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, jf. herved den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 18. 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 trafikinformationssy-

stem 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.

En udlænding, der arbejder her i landet uden fornøden tilladelse, kan 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, kan straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, jf. § 59, stk. 5. Det bemærkes, at der ikke med lovforslaget ændres på de gældende strafbestemmelser, herunder det gældende udgangspunkt for bødefastsættelse, jf. afsnit 2.3.1. Der kan således idømmes straf, selvom overtrædelsen ikke er begået forsætligt, men alene simpel eller groft uagtsomt. Fastsættelsen af straffen beror dog på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens 10. kapitel.

2.8.2.1. Databeskyttelsesretlige overvejelser

Forslaget indebærer, at Styrelsen for International Rekrutte-

ring 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. Forslaget indebærer ikke hjemmel til at foretage samkøring af registre i kontroløjemed.

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 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.

Det følger herudover af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 3, at grundlaget for behandling i henhold til stk. 1, litra c og e, skal fremgå af EU-retten eller af medlemsstaternes nationale ret, som den dataansvarlige er underlagt. Formålet med behandlingen skal være fastlagt i dette retsgrundlag eller for så vidt angår den behandling, der er omhandlet i stk. 1, litra e, være nødvendig for udførelsen af en opgave i samfundets interesse, eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt. Dette retsgrundlag kan indeholde specifikke bestemmelser med henblik på at tilpasse anvendelsen af bestemmelserne i denne forordning, herunder de generelle betingelser for lovlighed af den dataansvarliges behandling, hvilke typer oplysninger, der skal behandles, berørte registrerede, hvilke enheder personoplysninger må videregives til og formålet hermed, formålsbegrænsninger, opbevaringsperioder, behandlingsaktiviteter samt behandlingsprocedurer.

Videre fremgår det endelig af artikel 6, stk. 3, at EU-retten

eller medlemsstaternes nationale ret skal opfylde et formål i samfundets interesse og stå i rimeligt forhold til det legitime formål der forfølges. Der gælder således et proportionalitetsprincip.

Med forslaget fastsættes en national særregel efter det nationale råderum, som databeskyttelsesforordningen efterlader i artikel 6, stk. 2-3, med hjemmel i artikel 6, stk. 1, litra e, som skal kunne muliggøre en udveksling af personoplysninger mellem SafeSeaNet og Styrelsen for International Rekruttering og Integration

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.

Det er vurderingen, at den nævnte behandling, der er omhandlet i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, - dvs. af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse - er nødvendig for udførelsen af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, jf. artikel 6, stk. 3, 2. pkt. I denne forbindelse er det vurderingen, at dette nødvendighedskrav er opfyldt på baggrund af de opgaver, der påhviler Styrelsen for International Rekruttering og Integration efter udlændingeloven i sager om opholds- og arbejdstilladelse. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil alene kunne behandle de oplysninger, som er nødvendige af hensyn til myndighedsudøvelsen, og som er begrænset til, hvad kontrolformålet tilsiger. Indhentelsen af oplysningerne vil således ske i overensstemmelse med bl.a. databeskyttelsesforordningen artikel 5, stk. 1, litra b, om formålsbegrænsning og uforenelighed samt artikel 5, stk. 1, litra c, om dataminimering. Der henvises derudover 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 kvalitets-sikre Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolopgave.

Det fremgår 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 forvalt-

ningsmyndighed, 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, herunder artikel 6, stk. 1, litra e, jf. ovenfor.

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 indkomstregistret, 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

Lovforslaget forventes samlet set at have nettoøkonomiske konsekvenser for det offentlige.

Lovforslagets elementer om formodningsafslag på henholdsvis erhvervsområdet og praktikantområdet forventes at medføre begrænsede merudgifter til øget sagsbehandling i Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Merudgifterne vil blive gebyrfinansieret inden for den eksisterende gebyrstruktur.

Lovforslagets element om krav om særskilt arbejdstilladelse i visse situationer til medfølgende familiemedlemmer til udenlandske arbejdstagere forventes at medføre begrænsede merudgifter til øget sagsbehandling i Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Merudgifterne afholdes inden for styrelsens eksisterende ramme.

Lovforslagets element om at udbetaling af løn skal ske til en dansk bankkonto forventes ikke at medføre økonomiske konsekvenser af betydning for det offentlige.

Lovforslagets element om at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne foretage selvstændige udgående kontrolaktioner forventes at medføre merudgifter svarende til 1 årsværk til øget sagsbehandling og kontrolarbejde i styrelsen. De afledte økonomiske konsekvenser er indbudgetteret på finanslovsforslaget for 2021. Lovforslagets element forventes endvidere at medføre begrænsede merudgifter i Justitsministeriet, da styrelsen kan anmode politiet om bistand af hensyn til sikkerheden for styrelsens medarbejdere. Merudgifterne forventes at kunne afholdes inden for Justitsministeriets eksisterende ramme.

Lovforslagets element om hjemmel til at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan pålægge virksomheder at føre logbog vil medføre afledte merudgifter til it-tilpasning og drift som følge af, at styrelsen skal kunne tilgå logbogen digitalt. Merudgifterne afholdes inden for egen ramme.

Lovforslagets element om styrket kontrol via faste ”kontrolattachéer” forventes at medføre merudgifter i form af udsendelse af medarbejdere og øget sagsbehandling. Merudgifterne vil blive gebyrfinansieret inden for den eksisterende gebyrstruktur.

Lovforslagets element om adgang for Styrelsen for International Rekruttering og Integration til i kontroløjemed at indhente oplysninger fra SafeSeaNet forventes at medføre merudgifter svarende til 1 årsværk til øget sagsbehandling og kontrolarbejde i styrelsen. De afledte økonomiske konsekvenser er indbudgetteret på finanslovsforslaget for 2021.

Lovforslaget forventes at medføre begrænsede merudgifter i Udlændingenævnet som følge af afledt klagesagsbehandling af flere klagesager til nævnet. Merudgifterne afholdes inden for den eksisterende ramme.

Samlet set forventes lovforslaget at medføre implementeringskonsekvenser for det offentlige i form af øget sagsbehandling, kontrolarbejde og it-tilpasninger. Lovforslaget forventes endvidere at medføre implementeringskonsekvenser for det offentlige i form af afledt gebyrfinansiering. Ordningerne vil systemteknisk blive implementeret inden for den eksisterende gebyrstruktur.

Lovforslaget forventes at have begrænsede digitaliseringsmæssige konsekvenser. Ordningen vedrørende Styrelsen for International Rekruttering og Integrations mulighed for at pålægge virksomheder at føre logbog vil blive implementeret i forlængelse af det videre arbejde med Skattemyndighedernes digitalisering af logbogen. Tilpasningen på Udlændinge- og Integrationsministeriets område forventes ikke at være af større omfang. Ordningen vedrørende Styrelsen for International Rekruttering og Integrations mulighed for at indhente oplysninger fra SafeSeaNet vil systemteknisk blive implementeret inden for den eksisterende digitale struktur.

Lovforslaget vurderes samlet set at følge principperne for digitaliseringsklar lovgivning.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget forventes ikke at have økonomiske og administrative konsekvenser af væsentlig betydning for erhvervslivet, da lovforslaget ikke ændrer på de informationsforpligtelser og oplysningskrav, som erhvervet i dag er underlagt på de områder, som lovforslaget berører. Lovforslaget pålægger heller ikke erhvervet nye informationsforpligtelser eller oplysningskrav.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

6. Klima- og miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ikke klima- og miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Den 12. september 1963 undertegnede Det Europæiske Økonomiske Fællesskab og Tyrkiet en associeringsaftale. Formålet med aftalen var at styrke de økonomiske og handelsmæssige forbindelser mellem EU og Tyrkiet, herunder gradvist at gennemføre arbejdskraftens frie bevægelighed.

Associeringsaftalen er senere blevet suppleret med en tillægsprotokol af 23. november 1970 samt af associeringsrådets afgørelse nr. 1/80 af 19. september 1980, som blev vedtaget inden for rammerne af associeringsaftalen.

Tillægsprotokollen til associeringsaftalen med Tyrkiet indeholder i artikel 41, stk. 1, en såkaldt stand still-klausul vedrørende etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser, som medfører, at Tyrkiet og medlemsstaterne ikke efter tillægsprotokollens ikrafttræden må indføre nye restriktioner, der hindrer etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser. Tillægsprotokollen trådte i kraft i forhold til Danmark den 1. januar 1973, hvor Danmark blev medlem af EF.

Associeringsrådets afgørelse nr. 1/80 indeholder i artikel 13 en stand still-klausul vedrørende arbejdstagere og deres familiemedlemmer, som medfører, at Tyrkiet og medlemsstaterne ikke efter ikrafttrædelsen af afgørelsen den 1. december 1980 må indføre nye begrænsninger for så vidt angår vilkårene for adgang til beskæftigelse for arbejdstagere og deres familiemedlemmer, som har opnået opholds- og arbejdstilladelse efter de nationale regler herom.

Stand still-klausulerne medfører således, at de nationale regler, som skal finde anvendelse ved første indrejse for en tyrkisk statsborger, der agter at gøre brug af en økonomisk frihed, er de regler, som er mest lempelige siden ikrafttrædelsen af henholdsvis tillægsprotokollen og associeringsrådets afgørelse og frem til i dag.

Stand still-klausulerne har endvidere betydning for en tyrkisk statsborger, der i Danmark er økonomisk aktiv som arbejdstager, selvstændig erhvervsdrivende eller tjenesteyder, idet der ikke ved vurderingen af retten til fortsat ophold må anvendes regler, som er strengere end de regler, som fandt anvendelse på tidspunktet for stand still-klausulernes ikrafttræden for Danmark, eller som på et senere tidspunkt har fundet anvendelse.

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, har således grundet

stand still-klausulerne ikke virkning for tyrkiske statsborgere, der er økonomisk aktive i Danmark eller påtænker at være økonomisk aktive her i landet. En tyrkisk statsborger, der ikke opfylder det foreslåede krav om, at udbetaling af løn skal ske til en dansk bankkonto, vil derfor, hvis de øvrige betingelser for meddelelse af opholdstilladelse er opfyldt, skulle meddeles opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 p, stk. 1, 1. pkt.

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, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, skal betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, har ligeledes grundet stand still-klausulerne ikke virkning for udlændinge, der får opholdstilladelse efter § 9 m som følge af familiemæssig tilknytning til en tyrkisk statsborger, der er økonomisk aktiv i Danmark eller påtænker at være økonomisk aktiv her i landet, hvorfor opholdstilladelse efter § 9 m i sådanne tilfælde ikke vil blive betinget af, at udlændingen søger arbejdstilladelse.

Forslagene om formodningsafslag på erhvervsområdet og praktikantområdet skønnes ikke at have betydning i forhold til stand still-klausulerne eller EU-retten i øvrigt. Dette gælder også for forslagene om, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne foretage selvstændige udgående kontrolaktioner, at styrelsen skal kunne pålægge virksomhederne af føre logbog, at styrelsens kontrol skal styrkes via faste kontrolattachéer, samt at styrelsen skal have adgang til i kontroløjemed at indhente oplysninger fra Safe-SeaNet.

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, Akademikerne 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, Indvandreradgivningen, 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, Mellemløst 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 3F.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Lovforslaget forventes at have netto-økonomiske konsekvenser for det offentlige i form af øget sagsbehandling, kontrolarbejde og it-tilpasninger. Merudgifterne gebyrfinansieres eller

		afholdes inden for den eksisterende ramme.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Lovforslaget forventes at medføre implementeringskonsekvenser for det offentlige i form af øget sagsbehandling og it-tilpasninger.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Lovforslaget forventes ikke at have økonomiske konsekvenser af væsentlig betydning for erhvervslivet.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Lovforslaget forventes ikke at have administrative konsekvenser af væsentlig betydning for erhvervslivet
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klima- og miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Den 12. september 1963 undertegnede Det Europæiske Økonomiske Fællesskab og Tyrkiet en associeringsaftale. Associeringsaftalen er senere blevet suppleret med en tillægsprotokol af 23. november 1970 samt af associeringsrådets afgørelse nr. 1/80 af 19. september 1980, som blev vedtaget inden for rammerne af associeringsaftalen. Tillægsprotokollen til associeringsaftalen med Tyrkiet indeholder i artikel 41, stk. 1, en såkaldt stand still-klausul vedrørende etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser. Associeringsrådets afgørelse nr. 1/80 indeholder i artikel 13 en stand still-klausul vedrørende arbejdstagere og deres familiemedlemmer. Med henvisning til de nævnte retsakter vil 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, ikke få virkning for tyrkiske statsborgere, der er økonomisk aktive i Danmark eller påtænker at være økonomisk aktive her i landet. Ligeledes vil 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, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, skal betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, grundet stand still-klausulerne ikke få virkning for udlændinge, der får opholdstilladelse efter § 9 m som følge af familiemæssig tilknytning til en tyrkisk statsborger, der er økonomisk aktiv i Danmark eller påtænker at være økonomisk aktiv her i landet. Forslagene om formodningsafslag på erhvervsområdet og praktikantområdet skønnes ikke at have betydning i forhold til stand still-klausulerne eller EU-retten i øvrigt. Dette gælder også for forslagene om, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne foretage selvstændige udgående kontrolaktioner, at styrelsen skal kunne pålægge virksomhederne at føre logbog, at styrelsens kontrol skal styrkes via faste kontrolattachéer, samt at styrelsen skal have adgang til i kontroløjemed at indhente oplysninger fra SafeSeaNet.	

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 ændringen af § 9 a, stk. 2, nr. 3, foreslås det, at henvisningen til, at udbetaling af løn efter beløbsordningen og fast track-ordningens beløbsspor skal ske til en dansk bankkonto, udgår af bestemmelsen.

Dette skal ses i sammenhæng med, at bestemmelserne i § 9 a, stk. 2, nr. 3, og § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra a, i stedet omfattes af den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, jf. lovforslagets § 1, nr. 4, hvorefter det foreslås, 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.

Til nr. 2

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 4, 2. pkt., foreslås det, at opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 og 13 og nr. 14, litra a, c og d, skal betinges af, at personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget efter den foreslåede bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 18.

Forslaget omfatter således udlændinge der meddeles opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter positivlisten (§ 9 a, stk. 2, nr. 1), positivlisten for faglærte (§ 9 a, stk. 2, nr. 2), beløbsordningen (§ 9 a, stk. 2, nr. 3), 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), arbejds-markedstilknytning (§ 9 a, stk. 2, nr. 12), jobskifte inden for samme branche som dannede grundlag for opholdstilladelse som følge af arbejds-markedstilknytning (§ 9 a, stk. 2, nr. 13) og fast track-ordningens beløbsspor, uddannelsesspor og korttidsspor (§ 9 a, stk. 2, nr. 14, litra a, c og d).

En opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 og 13 og nr. 14, litra a, c og d, med henblik på beskæftigelse vil med forslaget således blive betinget af, at personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen ikke mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget grundet manglende overholdelse af det foreslåede krav om arbejds-tilladelse ved arbejde for samme virksomhed som den uden-landske arbejdstager eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til denne, jf. herved den foreslåede bestem-melse i § 19, stk. 1, nr. 18.

Dette skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestem-melse i § 9 m, stk. 2, 1. pkt., jf. lovforslagets § 1, nr. 8, hvorefter det foreslås, 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, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, medmindre EU-reglerne kan tilsige andet, skal betinges af, at udlændin-gen ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for.

Med den foreslåede bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 18, jf. lovforslagets § 1, nr. 12, foreslås det, at en tidsbegrænset op-holdstilladelse skal kunne inddrages, når opholdstilladelsen er betinget af, at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, 1. pkt., og udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, og ingen særlige grunde taler herimod.

Der henvises til afsnit 2.3 i lovforslagets almindelige be-mærkninger.

Til nr. 3

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 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, 1. pkt., stilles krav om arbejdstilladelse.

Dette skal således ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, 1. pkt., jf. lovforslagets § 1, nr. 8, hvorefter det foreslås, 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, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, medmindre EU-reglerne kan tilsige andet, skal betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for.

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, 3. pkt., jf. lovforslagets § 1, nr. 8, foreslås det samtidig, at der efter ansøgning kan meddeles arbejdstilladelse til en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, på baggrund af ansættelse i samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller i en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, hvis ansættelsen er på minimum 30 timer om ugen. Herudover skal ansættelsen ske på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 8, 2. pkt., indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan anmode de regionale arbejdsmarkedsråd om at oplyse, hvorvidt betingelserne for at meddele arbejdstilladelse 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 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 4

Det følger af § 9 a, stk. 2, nr. 3 (beløbsordningen), og § 9

a, stk. 2, nr. 14, litra a (fast track-ordningens beløbsspor), 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, 6-9, 12 og 13 og nr. 14, litra b, c og d, krav om, at udbetaling af udlændingens løn skal ske til en dansk bankkonto.

Det foreslås i § 9 a, stk. 25, 1. pkt., 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.

Forslaget omfatter således udlændinge med opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse 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). Det bemærkes, at det foreslåede krav ikke vil finde anvendelse på udlændinge omfattet af EU-retten, herunder associeringsaftalekomplekset mellem EU og Tyrkiet. Der henvises til afsnit 7 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

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.

Det foreslås i § 9 a, stk. 25, 2. pkt., at udlændinge, der ikke allerede har opholdstilladelse af mindst 3 måneders varighed, 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.

Forslaget betyder, at arbejdstageren som udgangspunkt får 90 dage til at oprette en dansk bankkonto, og at arbejdstagerens løn efter oprettelsen af bankkontoen skal udbetales her til. Forslaget betyder endvidere, 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. Det gælder også for udlændinge, der har opholdstilladelse af mindst 3 måneders varighed, og som eksempelvis får et nyt jobtilbud kort tid efter indrejsen i Danmark og på den baggrund indgiver en ny ansøgning om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse. Meddeles udlændingen opholdstilladelse på baggrund af det nye jobtilbud, vil kravet gælde allerede fra udlændingens første lønudbetaling. Udlændinge med opholdstilladelse af mindre end 3 måneders varighed vil derimod 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 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.

Udbetales lønnen ikke til en dansk bankkonto, vil udlændingens opholdstilladelse blive inddraget, jf. herved udlændingelovens § 19, stk. 1, nr. 3. Udlændingen vil også efter en konkret vurdering kunne blive politianmeldt for overtrædelse af udlændingelovens § 60, stk. 1, 1. pkt., hvorefter tilsidesættelse af de betingelser, der er knyttet til en tilladelse efter udlændingeloven, straffes med bøde eller under skærpende omstændigheder med fængsel indtil 1 år. Fastsættelsen af en evt. straf vil bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens 10. kapitel. Der ses ikke umiddelbart at være domspraksis på området.

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.

Det foreslås i § 9 a, stk. 26, at der ikke kan gives opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 6-9 og 12-14, hvis der er en vis formodning for, at de faktiske ansættelsesforhold ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og de faktiske ansættelsesforhold ikke vil opfylde betingelserne for en opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 6-9 og 12-14, eller hvis det afgørende formål med aftalen eller tilbuddet om ansættelse er at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå.

Med den foreslåede bestemmelse foreslås det, 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, men at det er tilstrækkeligt, at der er en vis formodning herfor.

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).

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.

Det foreslås i § 9 a, stk. 27, at udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler om kriterierne for vurderingen efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 26.

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 bl.a. vil kunne tillægge vægt ved vurderingen af, om der er en vis formodning for, at

det ansættelsestilbud, der danner grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse, ikke er reelt.

Der er bl.a. hensigten at fastsætte 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 herved også kunne anvende oplysninger fra tidligere sager vedrørende samme arbejdsgiver. 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 stedsfæstede 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 konkrete 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.

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 Schengenområdet 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. 5

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 repræsentatio-

nerne. 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 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.

Med forslaget om at indsætte ordet kontrol i § 9 h, stk. 4, 1. pkt., således 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 og kontrol af ansøgninger om opholdstilladelse og forlængelse af opholdstilladelse, er det hensigten, at styrelsen 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.

Dette skal ses i sammenhæng med, at udsendelsen af kontrolattachéer efter de gældende regler ikke kan gebyrfinansieres.

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 Folketingstidende 2014-15, A, L 61 som fremsat 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 finger-

afttryk) 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 lang-

sigtede gennemsnitlige omkostninger, hvilket normalt vil forudsætte længere udviklingsperioder end ét år.

Udgifterne til en kontrolattaché 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. 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 de 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 er hensigten, 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 gebyrrår. 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 2.7 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 6

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 efter en række bestemmelser, herunder efter § 9 m, stk. 2 og 3, skal gebyret tilbagebetales fratrasket et beløb på 750 kr.

Med lovforslagets § 1, nr. 8, 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. 6, 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. 7

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.

Det foreslås i § 9 k, stk. 5, 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.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i hver enkelt sag skulle foretage en konkret og individuel vurdering af de samlede oplysninger i sagen.

Det foreslås i § 9 k, stk. 6, at udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler om kriterierne for vurderingen efter den foreslåede bestemmelse i § 9 k, stk. 5.

Med hjemmel i den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil der i praktikantbekendtgørelsen blive fastsat 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, jf. herved den foreslåede bestemmelse i § 9 k, stk. 5. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i hver enkelt sag skulle foretage 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 ind-

gå 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 sprogkunderskaber 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. 8

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.

Det foreslås i § 9 m, stk. 2, 1. pkt., 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, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, medmindre EU-reglerne kan tilsige andet, skal betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for.

Det foreslås i § 9 m, stk. 2, 2. pkt., at ved vurderingen af, om en virksomhed har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, kan der navnlig lægges vægt på, om virksomhederne har eller har haft samme ledelse, om der er tale om virksomheder inden for samme branche, og om der reelt er tale om samme arbejdssted.

Forslagene 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. 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 virksomhed, som den udenlandske arbejdstagers opholds- og arbejdstilladelse er stedfæstet til eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, 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, jf. den foreslåede bestemmelse i

§ 9 m, stk. 2, 3. pkt. Der vil ikke skulle betales gebyr for at indgive ansøgning om arbejdstilladelse.

Det bemærkes, at det foreslåede krav om arbejdstilladelse ikke vil finde anvendelse på en udlænding, der søger opholdstilladelse som medfølgende familiemedlem til en udlænding omfattet af EU-retten, herunder associeringsaftalekomplekset mellem EU og Tyrkiet. Der henvises til afsnit 7 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det vil udtrykkeligt fremgå af den opholdstilladelse, som det medfølgende familiemedlem meddeles, at opholdstilladelsen er betinget af, at udlændingen ikke samtidig må arbejde for samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager eller for en virksomhed med tæt sammenhæng til denne uden, at det medfølgende familiemedlem har søgt og fået arbejdstilladelse hertil.

”Samme virksomhed eller en virksomhed med tæt sammenhæng med denne” skal forstås bredt og kan dække over forskellige konstruktioner.

”Samme virksomhed” afgrænses via det CVR-nummer, som den udenlandske arbejdstagers opholds- og arbejdstilladelse er stedfæstet til. Forslaget vil således omfatte tilfælde, hvor den udenlandske arbejdstager og det medfølgende familiemedlem arbejder for samme virksomhed, dvs. under samme CVR-nummer.

Om en virksomhed har ”tæt sammenhæng” til arbejdsgiveren vil bero på en konkret og individuel vurdering. Der kan f.eks. være ”tæt sammenhæng”, hvor den udenlandske arbejdstager og det medfølgende familiemedlem er ansat under to forskellige CVR-numre, men hvor der er sammenfald i fysisk arbejdssted, ejerkreds og/eller direktion af virksomhederne.

Forslaget vil som det altovervejende udgangspunkt omfatte tilfælde, hvor den udenlandske arbejdstager og det medfølgende familiemedlem arbejder i forskellige virksomheder, dvs. under forskellige CVR-numre, men hvor virksomhederne har samme ejer. En person anses for ejer af en virksomhed, såfremt personen er legal ejer eller reel ejer af begge virksomheder. Det er ikke en betingelse, at personen er ene-ejer af virksomheden. Det er tilstrækkeligt, at personen er at anse for legal eller reel ejer. Forslaget vil omfatte tilfælde, hvor den legale ejer er en juridisk person såvel som en fysisk person. Legale ejere er personer og virksomheder, der har stemmerettigheder eller kapital i en virksomhed. Reelle ejere er den eller de fysiske personer, der i sidste ende ejer eller kontrollerer en virksomhed ved direkte eller indirekte ejerskab over en tilstrækkelig del af ejerandelene eller stemmerettighederne, eller som udøver kontrol ved hjælp af andre midler.

Forslaget vil som det altovervejende udgangspunkt omfatte tilfælde, hvor den udenlandske arbejdstager og det medfølgende familiemedlem arbejder i forskellige virksomheder, men hvor virksomhederne har samme øverste ledelse, dvs. helt eller delvis samme direktion.

Forslaget vil som det altovervejende udgangspunkt omfatte tilfælde, hvor den udenlandske arbejdstager og det medfølgende familiemedlem er formelt ansat i forskellige virksomheder, men hvor de reelt har samme fysiske arbejdsplads og arbejdssted.

Forslaget vil derudover omfatte tilfælde, hvor der – uden for de ovennævnte tilfælde – ud fra en samlet vurdering må anses at være en tæt sammenhæng mellem den udenlandske arbejdstagers og det medfølgende familiemedlems ansættelsessted. Der vil her kunne lægges vægt på, om den legale eller reelle ejer af den virksomhed, hvor den udenlandske arbejdstager er ansat, tidligere har været ejer af den virksomhed, hvor den medfølgende er ansat eller tilbydes ansættelse. Der vil også kunne lægges vægt på, om den øverste ledelse i den virksomhed, hvor den udenlandske arbejdstager er ansat, tidligere har varetaget den øverste ledelse i den virksomhed, hvor det medfølgende familiemedlem er tilbudt ansættelse. Tilsvarende vil gælde, hvis der omvendt er tale om, at ejer eller øverste ledelse i den virksomhed, hvor det medfølgende familiemedlem er ansat, tidligere har været ejer af eller øverste ledelse i virksomheden, hvor den udenlandske arbejdstager er ansat. Det skal indgå i vurderingen, hvornår den pågældende har været ejer eller del af den øverste ledelse i en virksomhed, således at det som udgangspunkt alene er tilfælde, hvor et ejerforhold eller ledelsesansvar er af nyere dato, der vil tale for, at der er en tæt sammenhæng mellem virksomhederne. Det vil herudover skulle indgå i vurderingen, om der er tale om virksomheder inden for samme branche, således at ansættelse i virksomheder inden for samme branche vil tale for, at der er en tæt sammenhæng mellem virksomhederne.

Om der er tale om samme virksomhed eller en virksomhed med tæt sammenhæng til denne, 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 virksomhed eller en virksomhed med tæt sammenhæng til denne, kan udlændingen eller arbejdsgiveren søge vejledning hos styrelsen.

En udlænding, der arbejder her i landet uden fornøden tilladelse, herunder uden en arbejdstilladelse, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, kan straffes med bøde eller fængsel i indtil 1 år, jf. § 59, stk. 3, ligesom den, som beskæftiger en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse, herunder uden en arbejdstilladelse, jf. den foreslåe-

de bestemmelse i § 9 m, stk. 2, eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser, kan straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, jf. § 59, stk. 5. Det bemærkes, at der ikke med lovforslaget ændres på de gældende straffebestemmelser, herunder det gældende udgangspunkt for bødefastsættelse, jf. afsnit 2.3.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger. Der kan således idømmes straf, selvom overtrædelsen ikke er begået forsætligt, men alene simpel eller groft uagtsomt. Fastsættelsen af straffen beror dog på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens 10. kapitel.

Der henvises til afsnit 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger og bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 12.

Det foreslås i § 9 m, stk. 2, 3. pkt., at der efter ansøgning kan meddeles arbejdstilladelse til en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, på baggrund af ansættelse i samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller i en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, hvis ansættelsen er på minimum 30 timer om ugen.

Arbejdstilladelse til beskæftigelse hos samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager eller en virksomhed med tæt sammenhæng til denne kan således meddeles, hvis det medfølgende familiemedlem er tilbudt ansættelse minimum 30 timer om ugen, og hvis ansættelsen i øvrigt sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Det medfølgende familiemedlem vil ikke skulle opfylde de samme krav, som den udenlandske arbejdstager skal opfylde for f.eks. at få opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen eller positivlisten.

Det foreslås i § 9 m, stk. 2, 4. pkt., at meddeles udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, en ny opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, med henblik på at arbejde for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m arbejder for, skal udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m indgive ansøgning om arbejdstilladelse inden 14 dage efter, at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, er påbegyndt det nye ansættelsesforhold.

Hermed vil et medfølgende familiemedlem, der er i beskæftigelse, ikke bliver nødt til at stoppe på virksomheden, hvis den udenlandske arbejdstager skifter job og på baggrund af en ny opholdstilladelse efter § 9 a starter på den samme virksomhed som det medfølgende familiemedlem, eller for

en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som det medfølgende familiemedlem arbejder for. I disse tilfælde skal udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m inden 14 dage efter, at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, er påbegyndt det nye ansættelsesforhold, indgive ansøgning om arbejdstilladelse.

Søger det medfølgende familiemedlem ikke om arbejdstilladelse inden for fristen, vil familiemedlemets opholdstilladelse kunne inddrages efter den foreslåede bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 18, hvis det medfølgende familiemedlem uden arbejdstilladelse arbejder for samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som den udenlandske arbejdstager arbejder for, og ingen særlige grunde taler herimod. Der henvises til afsnit 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger og bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 12.

Det foreslås i § 9 m, stk. 2, 5. pkt., at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m, der indgiver ansøgning om arbejdstilladelse i overensstemmelse med den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, 4. pkt., må arbejde i tiden indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles arbejdstilladelse.

Til nr. 9

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

Til nr. 10

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 ændring af § 14, stk. 1, nr. 7, foreslås det at lave en henvisning til den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, 1. pkt., jf. lovforslagets § 1, nr. 8.

Dette skal ses i sammenhæng med, at det med den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, 1. pkt., foreslås, 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, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, medmindre EU-reglerne kan tilsige andet, skal betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for.

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 virksomhed, som den udenlandske arbejdstagers opholds- og arbejdstilladelse er stedfæstet til, eller for en virksomhed med tæt sammenhæng til den virksomhed, 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. Den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, 1. pkt., er således en undtagelse til udgangspunktet i § 14, stk. 1, nr. 7, om, at en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, er fritaget for krav om arbejdstilladelse.

Der henvises til afsnit 2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 11

Reglerne om inddragelse af en tidsbegrænset opholdstilladelse er indeholdt i udlændingelovens § 19.

Det foreslås i § 19, stk. 1, nr. 12, at en opholdstilladelse kan inddrages, når opholdstilladelsen er betinget af, at personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget efter den foreslåede bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 18, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 4, 2. pkt., og personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget efter den foreslåede bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 18.

Dette skal således ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 4, 2. pkt., jf. lovforslagets § 1, nr. 2, hvorefter opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 og 13 og nr. 14, litra a, c og d, skal betinges af, at personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke mere end en gang får opholdstilladelsen

inddraget efter den foreslåede bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 18.

Den foreslåede bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 12, betyder, at en udenlandsk arbejdstagers opholdstilladelse vil kunne inddrages, hvis et familiemedlems opholdstilladelse mere end en gang inddrages efter den foreslåede bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 18, grundet manglende overholdelse af det foreslåede krav om arbejdstilladelse ved arbejde for samme virksomhed eller ved arbejde for en virksomhed med tæt sammenhæng til denne, jf. herved den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, 1. pkt., jf. lovforslagets § 1, nr. 8.

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 a kan påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1.

Det bemærkes i øvrigt, at det af udlændingelovens § 21 følger, at en arbejdstilladelse bortfalder, bl.a. når en opholdstilladelse inddrages.

Til nr. 12

Reglerne om inddragelse af en tidsbegrænset opholdstilladelse er indeholdt i udlændingelovens § 19.

Det foreslås i § 19, stk. 1, nr. 18, at en opholdstilladelse kan inddrages, når opholdstilladelsen er betinget af, at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, 1. pkt., og udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, og ingen særlige grunde taler herimod.

Dette skal således ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, 1. pkt., jf. lovforslagets § 1, nr. 8, hvorefter opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, til en udlænding med familiemæssig tilknytning til en udlænding med opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, medmindre EU-reglerne kan tilsige andet, skal betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse samtidig

arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for.

Den foreslåede bestemmelse i § 19, stk. 1, nr. 18, betyder, at en opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, vil kunne inddrages, hvis det medfølgende familiemedlem uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for den samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager eller for en virksomhed med tæt sammenhæng til denne, og hvis familiemedlemmet uden arbejdstilladelse samtidig har arbejdet for samme virksomhed, som den udenlandske arbejdstager eller for en virksomhed med tæt sammenhæng til denne, men ikke længere er i ansættelsesforholdet på det tidspunkt, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration bliver bekendt hermed.

Dette gælder dog ikke, hvis særlige grunde taler herimod. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan således, undlade at inddrage det medfølgende familiemedlems opholdstilladelse, hvis det efter en konkret og individuel vurdering må lægges til grund, at det medfølgende familiemedlem ikke burde vide, at der var tale om samme virksomhed eller en virksomhed med tæt sammenhæng til denne.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i en inddragelsessituation ligeledes 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 i øvrigt, at det af udlændingelovens § 21 følger, at en arbejdstilladelse bortfalder, bl.a. når en opholdstilladelse inddrages.

Til nr. 13

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 en række bestemmelser, herunder efter § 9 m, stk. 2.

Med lovforslagets § 1, nr. 8, 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. 13, 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. 14

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 en række bestemmelser, herunder efter § 9 m, stk. 3.

Med lovforslagets § 1, nr. 8, 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. 14, 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. 15

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 forvist, 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.

Den foreslåede udvidelse vil kunne sanktioneres med bøde, jf. udlændingelovens § 60, stk. 1, 3. pkt.

Der henvises til afsnit 2.6 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

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 § 9 l, 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. 16

Det foreslås i § 44 a, stk. 18, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration uden samtykke skal kunne 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.

Dette skal ses i sammenhæng med, at udlændinge efter udlændingelovens § 13, stk. 1, 2. pkt., skal have arbejdstilladelse til beskæftigelse på dansk skib eller luftfartøj, der som led i rute fart eller i øvrigt regelmæssigt ankommer til dansk havn eller lufthavn. Det følger dog af udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 4, at personale på danske lastskibe i international trafik, der anløber dansk havn eller værft højst 25 gange inden for en forudgående periode på 12 måneder er 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.

Den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 18, 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.

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.

Det bemærkes i den forbindelse, 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, kan straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år, jf. § 59, stk. 5. Fastsættelsen af straffen beror på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens 10. kapitel.

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 kvalitets-sikre 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.

Der henvises til afsnit 2.8 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det foreslås i § 44 a, stk. 19, 1. pkt., 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- og 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.

Dette skal ses i sammenhæng med, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration som led i styrelsens myndighedsudøvelse har 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.

Den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 19, 1. pkt., indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil 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, eller på baggrund af konkrete henvendelser fra andre myndigheder om virksomheden, eller hvis styrelsen som led i styrelsens almindelige sagsbehandling konkret finder anledning til at foretage vilkårskontrol. 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.

Det foreslås i § 44 a, stk. 19, 2. pkt., at adgangen til kontrol efter den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 19, 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 også, at kontroladgangen tillige skal omfatte arbejdssteder, der er beliggende som en del af en privat bolig, hvis det er arbejdsdagernes faste arbejdssted. Det kan f.eks. være, hvis en cateringvirksomhed drives fra et køkken, der er beliggende i et privat hjem, når arbejdsstageren 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, jf. herved den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 19, 3. pkt.

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.

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

Det foreslås i § 44 a, stk. 19, 3. pkt., at kontrol efter den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 19, 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 privatbolig eller fritidsbolig for en anden end udlændingen eller arbejdsgiveren (tredjemand).

Det foreslås i § 44 a, stk. 20, 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. 19, jf. lovforslagets § 1, nr. 16. Det kan f.eks. være, hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration konkret finder det nødvendigt i forhold til at sikre sikkerheden for de medarbejdere, der skal udføre den udgående kontrol.

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. Dette følger af udlændingelovens § 44 a, stk. 11.

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. 21* i udlændingelovens § 44 a. Efter det foreslåede *stk. 21* 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 u hensigtsmæssig 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 stædfæstet 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.

En arbejdsgiver, der ikke følger et pålæg fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration om at føre logbog, vil kunne straffes med bøde, jf. den foreslåede ændring af udlændingelovens § 60, stk. 1, 3. pkt., jf. lovforslagets § 1, nr. 17.

Det bemærkes i den forbindelse, at det med lovforslagets § 2, stk. 2, foreslås, 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 kilde-skatteoven, 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. Overtrædelse af den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 21, 1. pkt., vil dermed først kunne sanktioneres efter udlændingelovens § 60, stk. 1, 3. pkt., når skatteministeren og udlændinge- og integrationsministeren sætter reglerne i kraft. Det er forventningen, at logbogen digitaliseres med virkning fra 1. juli 2021. Der henvises til afsnit 2.6 i lovforslagets almindelige bemærkninger og bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 17.

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 om at føre logbog efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 21, 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. Det svarer til, hvad der

gælder for pålæg, som Skatteforvaltningen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere.

Et pålæg om at føre logbog 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 hovedanspartshaveren eller hovedaktionæren vil skulle registreres i logbogen, da hovedanspartshaveren 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, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere.

Et pålæg om at føre logbog efter den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 21, 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, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og kommunerne i dag kan give arbejdsgivere. Det bemærkes, at indehaveren efter Skatteforvaltningen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 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. 21.

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. 22* i udlændingelovens § 44 a. Efter det foreslåede *stk. 22* 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, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og kommunerne.

Gives et pålæg således en torsdag, vil registreringerne i logbogen skulle påbegyndes senest den førstkomende 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. 23* i udlændingelovens § 44 a. Efter det foreslåede *stk. 23* 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, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og kommunerne.

Efter Skatteforvaltningens, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings 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, f. eks. 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.

En ophævelse af et pålæg skal gives skriftligt, og ophævel-

sen 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. 24* i udlændingelovens § 44 a. Efter det foreslåede *stk. 24* 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. 24, nr. 1*, at der vil skulle ske registrering af dato.

Efter den foreslåede bestemmelses *stk. 24, nr. 2*, vil der skulle ske registrering af den beskæftigedes navn og cpr-nummer.

Logbogen vil efter den foreslåede bestemmelses *stk. 24, nr. 3*, tillige skulle indeholde oplysning om det beløb, der udbetales til eller godskrives den beskæftigede.

Endelig vil der efter den foreslåede bestemmelsens *stk. 24, 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 arbejdsløshedskassers administration. Forslaget om, at oplysningerne, der skal registreres i den digitale logbog, skal indberettes til indkomstregisteret, skal ses i sammenhæng med, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 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.

Til nr. 17

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.

Det følger af udlændingelovens § 60, stk. 1, 3. pkt., at overtrædelse af § 44 a, stk. 11, 1. pkt., straffes med bøde.

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. 21, 1. pkt., hvorefter 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. Det svarer til, hvad der gælder for en arbejdsgiver, der ikke følger et pålæg givet af Skatteforvaltningen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 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 forudsættes, at den indeksregulerede bødeberegning, som i dag gælder for overtrædelse af et pålæg om at føre logbog udstedt af Skatteforvaltningen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 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 pr. dag for fuldtidsforsikrede medlemmer. Fastsættelsen af straffen beror på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens 10. kapitel.

§ 2

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

Med den foreslåede bestemmelse i § 2, stk. 2, foreslås det, at udlændinge- og integrationsministeren fastsætter ikrafttrædelsestidspunktet for § 44 a, stk. 21-24, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 16, og for § 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. 21, 1. pkt., jf. § 1, nr. 16, og den foreslåede ændring af § 60, stk. 1, 3. pkt., jf. § 1, nr. 17. 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. Overtrædelse af den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 21, 1. pkt., vil dermed først kunne sanktioneres efter udlændingelovens § 60, stk. 1, 3. pkt., når skatteministeren og udlændinge- og integrationsministeren sætter reglerne i kraft. Det er forventningen, at logbogen digitaliseres med virkning fra den 1. juli 2021.

Med de foreslåede bestemmelser i § 2, stk. 3, 1. og 2. pkt., foreslås det, at lovforslagets § 1, nr. 1 og 2, og den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 4, samt § 1, nr. 8, 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. 4, 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 førstegangstilladelse 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, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, skal betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 m, stk. 2, jf. § 1, nr. 8, ikke skal finde anvendelse for udlændinge, der har indgivet

ansøgning om førstegangstilladelse efter § 9 m inden den 1. januar 2021. For disse udlændinge skal de hidtil gældende regler finde anvendelse.

Forslagene betyder ligeledes, at forslaget om, at opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 og 13 og nr. 14, litra a, c og d, skal betinges af, at personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget efter § 19, stk. 1, nr. 18, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 4, 2. pkt., jf. § 1, nr. 2, ikke skal finde anvendelse for udlændinge, der har indgivet ansøgning om førstegangstilladelse efter § 9 a inden den 1. januar 2021. For disse udlændinge skal de hidtil gældende regler finde anvendelse.

§ 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 henholdsvis færøske og grønlandske forhold tilsiger.

Bilag 1

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 1

§ 9 a. ---

Stk. 1 ---

Stk. 2.

1-2)

3) 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,

4-14)---

Stk. 4. Opholdstilladelse efter stk. 2 og 3 skal betinges af, at udlændingen og personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke modtager hjælp efter lov om aktiv socialpolitik. Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 10 og 11 skal endvidere betinges af, at udlændingens forsørgelse og forsørgelsen af personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, er sikret gennem egne midler det første år af opholdet her i landet. Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 5, skal endvidere betinges af, at udlændingens forsørgelse og forsørgelsen af personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, er sikret gennem egne midler. Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 10, skal endvidere betinges af, at udlændingen ikke modtager dagpenge på dimittendvilkår efter § 54 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 5-7---

Stk. 8. De regionale arbejdsmarkedsråd afgiver efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration en udtalelse om, hvorvidt betingelserne i stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, er opfyldt. Udtalelsen kan indhentes i elektronisk form.

Stk. 9-27

I udlændingeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1513 af 22. oktober 2020, foretages følgende ændringer:

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

2. I § 9 a, stk. 4, indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum: »Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 og 13 og nr. 14, litra a, c og d, skal betinges af, at personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget efter § 19, stk. 1, nr. 18.«

3. I § 9 a, stk. 8, indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum: »Det samme gælder i sager, hvor der efter § 9 m, stk. 2, stilles krav om arbejdstilladelse.«

4. 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. Udlændinge, der ikke allerede har opholdstilladelse af mindst 3 måneders varighed, 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.
Stk. 26. Der kan ikke gives opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-4, 6-9 og 12-14, hvis der er en vis formodning for, at de faktiske ansættelsesforhold ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og de faktiske ansættelsesforhold ikke vil opfylde betingelserne for en opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-4, 6-9 og 12-14, eller hvis det afgørende formål med aftalen eller tilbuddet om ansættelse er at skaffe

§ 9 h.---

1-19) ---

Stk. 2-3 ---

Stk. 4. Størrelsen af gebyrerne efter 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. Størrelsen af gebyrerne efter stk. 1, nr. 1-3, 10-13 og 15, fastsættes således, at de svarer til omkostningerne ved Udlændingestyrelsens behandling af ansøgninger om opholdstilladelse og forlængelse af opholdstilladelse. Størrelsen af gebyrerne efter stk. 1, nr. 17-19, fastsættes således, at de svarer til omkostningerne ved behandlingen af ansøgninger om tidsubegrænset opholdstilladelse. Størrelsen af gebyrerne efter stk. 3 fastsættes således, at de svarer til omkostningerne ved Styrelsen for International Rekruttering og Integrations behandling af ansøgninger om certificering og forlængelse af certificering.

Stk. 5-6 ---

Stk. 7. Hvis en ansøgning, der er omfattet af 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 fratrullet et beløb på 750 kr.

*Stk. 8-15 ---***§ 9 k. ---***Stk. 1-4---***§ 9 m. ---***Stk. 1-2---*

Stk. 3. En ansøgning om forlængelse af en opholdstilladelse efter stk. 1 skal indgives før tilladelsens udløb, for at udlændingen kan anses for at have lovligt ophold efter stk. 2, 1. pkt. Stk. 2, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse.

udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå.

Stk. 27. Udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler om kriterierne for vurderingen efter stk. 26.«
Stk. 25-27 bliver herefter stk. 28-30.

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

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

7. I § 9 k indsættes som *stk. 5* og *6*:

»*Stk. 5.* Der kan ikke gives opholdstilladelse efter stk. 1, 1. pkt., 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 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.

Stk. 6. Udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler om kriterierne for vurderingen efter stk. 5.«

8. 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, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, skal, medmindre EU-reglerne kan tilsige andet, betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse

Stk. 4. ---

samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, jf. dog 4. pkt. Ved vurderingen af, om en virksomhed har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, kan der navnlig lægges vægt på, om virksomhederne har eller har haft samme ledelse, om der er tale om virksomheder inden for samme branche, og om der reelt er tale om samme arbejdssted. Der kan efter ansøgning meddeles arbejdstilladelse til en udlænding med opholdstilladelse efter stk. 1 på baggrund af ansættelse i samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller i en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, hvis ansættelsen er på minimum 30 timer om ugen. Meddeles udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, en ny opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, med henblik på at arbejde for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m arbejder for, skal udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m indgive ansøgning om arbejdstilladelse inden 14 dage efter, at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 12 eller 13 eller nr. 14, litra a, c eller d, er påbegyndt det nye ansættelsesforhold. Er ansøgningen indgivet i overensstemmelse med 4. pkt., må udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m arbejde i tiden, indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles arbejdstilladelse. «
Stk. 2-4 bliver herefter stk. 3-5.

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

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

§ 14. ---

1-6) ---

7) Udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 c, stk. 1, og §§ 9 m og 9 n når tilladelsen er meddelt som følge af en familiemæssig tilknytning til en herboende person.

8-19) ---

Stk. 2-3 ---

§ 19. ---

1-16) ---

Stk. 2-11 ---

11. I § 19, stk. 1, indsættes efter nr. 11 som nyt nummer:
»12) Når opholdstilladelsen er betinget af, at personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget efter nr. 18, jf. § 9 a, stk. 4, 2. pkt., og personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget efter nr. 18.«
Nr. 12-16 bliver herefter nr. 13-17.

12. I § 19, stk. 1, indsættes som nr. 18:

§ 33 a. ---

Stk. 1. 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.

Stk. 2-3 ---

§ 33 b. ---

1)-3)---

4) 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.

5)---

Stk. 2. ---

§ 44 a. ---

Stk. 1-10 ---

Stk. 11. Den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, skal på begæring 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 told og 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. Told- og skatteforvaltningen og kommunalbestyrelsen videregiver til Styrelsen for International Rekruttering og Integration oplysninger om, hvilke virksomheder der er eller har været pålagt at føre registreringer som nævnt i 1. pkt., uden virksomhedens samtykke.

Stk. 12-17---

»18) Når opholdstilladelsen er betinget af, at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, jf. § 9 m, stk. 2, 1. pkt., og udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, og ingen særlige grunde taler herimod.«

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

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

15. I § 44 a, stk. 11, ændres i 1. pkt. »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«.

16. I § 44 a indsættes som stk. 18-24:

»Stk. 18. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan uden samtykke indhente oplysninger fra Safe-SeaNet 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. 19. 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- og 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 omfatter en virksomheds lokaler m.v. samt arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler. Kontrol kan dog ikke gennemføres på en ejendom, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.

Stk. 20. Politiet yder om fornødent Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistand til gennemførelse af kontrollen efter stk. 19.

Stk. 21. 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. 22. Et pålæg om at føre logbog skal iværksættes senest 3 hele hverdage efter, at arbejdsgiveren har modtaget et skriftligt pålæg.

Stk. 23. Et pålæg om at føre logbog gives for en periode på 12 måneder ad gangen.

Stk. 24. 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) Starttidspunkt og forventet sluttidspunkt for beskæftigelsen den pågældende dag.«

§ 60. ---

Stk. 1. 3. pkt., § 42 a, stk. 8, 2. pkt. eller § 42 d, stk. 2, 2. pkt., givne pålæg, § 39, stk. 1 og 3, § 40, stk. 1, 1., 2. og 4. pkt., og stk. 3 og 5, og § 42 a, stk. 7, 4. pkt., og stk. 8, 4. pkt., eller tilsidesættelse af de betingelser, der er knyttet til en tilladelse efter loven, straffes med bøde eller under skærpende omstændigheder med fængsel indtil 1 år. Overtrædelse af § 40, stk. 6, straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år. Overtrædelse af § 44 a, stk. 11, 1. pkt., straffes med bøde.

Stk. 2-4. ---

17. I § 60, *stk. 1, 3. pkt.*, indsættes efter »stk. 11, 1. pkt.,«: »og stk. 21, 1. pkt.,«