Notat

Udlændinge- og Integrationsministeriet

Styrelsen for International Rekruttering og Integration

27. september 2024

Fast track

Adresse:
Carl Jacobsens Vej 39
2500 Valby

Tel. 7214 2000
Mail siri@siri.dk
Web www.siri.dk

CVR-nr. 36977191

Sags nr. 2022 - 187
Akt-id 277160

Praksisnotat om vurdering af sædvanlig løn i visse erhvervssager

1. Indledning

Det er en betingelse for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse efter en af udlændingelovens erhvervsordninger, at løn- og ansættelsesvilkår i det væsentligste er sædvanlige efter danske forhold.

Det følgende indeholder en nærmere beskrivelse af, hvornår og hvordan SIRI skal vurdere, om en tilbudt løn er sædvanlig efter danske forhold ved behandling af visse erhvervssager jf. nærmere pkt. 3.

Dette notat erstatter praksisnotat af 21. marts 2022.

Notatet er opdateret bl.a. på baggrund af den supplerende beløbsordning og det supplerende beløbsspor, som trådte i kraft den 1. april 2023, og hvor beløbsgrænsen udgør 375.000 kr. (2023-niveau). Endvidere har SIRI den 1. april 2023 offentliggjort et lønudtræk fra DA's lønstatisktik, som anvendes ved vurderingen af sædvanlig løn. Herudover er notatet justeret på baggrund af SIRIs praksis.

SIRI vil løbende vurdere praksis på området.

2. Hovedprincipper for behandling af sager om sædvanlige lønvilkår.

SIRI skal som led i sagsbehandlingen vurdere, om de tilbudte lønvilkår er sædvanlige i som udgangspunkt alle erhvervssager, jf. pkt. 3.

Ved vurdering af sædvanlig løn gælder følgende hovedprincipper:

- SIRI anvender et lønudtræk fra DAs lønstatistik som rettesnor. Lønudtrækket er offentliggjort på nyidanmark.dk.
- SIRI tager udgangspunkt i lønbegrebet "samlet månedsløn ekskl. genetillæg".

    - Ved at bruge lønbegrebet ”samlet månedsløn ekskl. genetillæg" indgår ferietillæg også i den lønstatistik, som SIRI bruger i vurderingen af sædvanlig løn.
    - Lønudtrækket ”samlet månedsløn ekskl. genetillæg" og tager højde for, om ansøger er tilbudt en fritvalgsordning.

- Vurderingen af sædvanlig løn i henhold til lønstatistikken sker som udgangspunkt på baggrund af virksomhedens CVR-adresse, men hvis der i sagens oplysninger fremgår et fast arbejdssted på en af den ansættende virksomheds andre p-enheder, foretages vurderingen ud fra den region, hvor arbejdsstedet/p-enheden ligger. Arbejdstilladelsen vil fortsat stedfæstes til virksomhedens CVR-nr.
- SIRI tager udgangspunkt i lønstatistikkens nedre kvartil. SIRI kan se bort fra mindre afvigelser fra lønstatistikkens nedre kvartil.
- Sagen sendes i høring hos arbejdsgiver med kopi til ansøger, hvis SIRI ud fra DA’s lønstatistik vurderer, at den tilbudte løn er lavere end sædvanlig løn.
    - Ændres lønvilkårene til sædvanlig løn, eller fremkommer der i øvrigt oplysninger, som giver grundlag for at ændre SIRIs vurdering af lønniveauet, vil SIRI som udgangspunkt meddele opholds- og arbejdstilladelse til ansøger.
    - Fastholdes lønnen på det for lave niveau, kan SIRI på grundlag af lønudtrækket som udgangspunkt meddele afslag, hvis lønnen er markant lavere, dvs. som udgangspunkt ca. 10.000 kr. om måneden under sædvanlig månedsløn.
    - I sager, hvor lønnen ud fra relevante og saglige grunde fastholdes på det for lave niveau, vil sagen som hovedregel sendes i høring til RAR.

3. I hvilke sagstyper?

Dette notat omhandler vurdering af sædvanlig løn efter følgende ordninger:

- beløbsordningen, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 3, og den supplerende beløbsordning, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 13,
- fast track-ordningen, jf. § 9 a, stk. 14, (alle spor),
- positivlisten for personer med en videregående uddannelse, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 1,
- forskere, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 4,
- ordningen for særlige individuelle kvalifikationer, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 7,
- arbejdsmarkedstilknytning, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 11 og 12,
- medfølgende familiemedlemmer, der søger om arbejdstilladelse ved arbejde samme sted som hovedpersonen, jf. § 9 m, stk. 2,
- bibeskæftigelse.
- ESS, jf. § 9 a, stk. 3

Kravet om sædvanlig løn gælder både i førstegangssager og i forlængelsessager.

4. Vurdering af sædvanlig løn, hvor ansættelsen er dækket af overenskomst

SIRI vil som udgangspunkt lægge til grund, at lønnen er sædvanlig, når ansættelsesforholdet er dækket af en overenskomst.

Det er et krav, at den konkrete ansættelse er omfattet af overenskomsten. Det skal fremgå af ansøgningen, at ansættelsen er omfattet af en overenskomst.

En virksomhed kan fx have tiltrådt en kollektiv overenskomst, der omfatter virksomhedens IT-medarbejdere. Virksomheden har ikke tiltrådt andre overenskomster. SIRI vil som udgangspunkt ikke vurdere løn til en IT-medarbejder, men ansætter virksomheden fx en ingeniør, vil SIRI som udgangspunkt vurdere sædvanlig løn for ingeniøren.

Hvis arbejdsgiveren ikke har tiltrådt en overenskomst, men det fremgår af ansættelseskontrakten, at ansættelsen følger en overenskomst eller sker efter samme principper som i en overenskomst, er dette ikke tilstrækkeligt. I så fald vil der skulle foretages en vurdering af den tilbudte løn.

Dette gælder såvel sager efter ordninger, hvor der er en beløbsgrænse som fx beløbsordningen, som sager efter ordninger, hvor der ikke er en beløbsgrænse som fx positivlisten for personer med videregående uddannelser.

5. Vurdering af sædvanlig løn, når arbejdsgiver er medlem af en arbejdsgiverorganisation, men uden at ansættelsen er dækket af overenskomst

I sager, hvor arbejdsgiveren er medlem af en arbejdsgiverorganisation, men hvor den konkrete ansættelse ikke er dækket af en overenskomst, vil SIRI gøre følgende:

Er den tilbudte løn umiddelbart over den almindelige beløbsgrænse, vil SIRI som udgangspunkt lægge til grund, at lønnen er sædvanlig.

Der kan dog foreligge helt konkrete forhold, som gør, at lønforholdene i særlige tilfælde undersøges nærmere.

I sager med et lavere lønniveau vil SIRI som det helt klare udgangspunkt vurdere sædvanlig løn.

På en række erhvervsordninger gælder der ikke en beløbsgrænse. Sådanne sager vil dog blive vurderet efter samme principper som sager, hvor der er en beløbsgrænse Det betyder, at SIRI som udgangspunkt vil lægge til grund, at den tilbudte løn er sædvanlig, hvis lønnen ligger umiddelbart over den almindelige beløbsgrænse.

6. Vurdering af sædvanlig løn, når arbejdsgiver ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation og ansættelsen ikke er dækket af overenskomst

I de sager, hvor en arbejdsgiver ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation, og hvor ansættelsesforholdet ikke er dækket af en overenskomst, vil SIRI foretage en nærmere undersøgelse af, om den tilbudte løn er sædvanlig.

Ligger den tilbudte løn mere end 75 % over den almindelige beløbsgrænsen, hvilket med den nuværende beløbsgrænse svarer til en månedsløn på ca. 71.000.00 kr., vil SIRI dog som det helt klare udgangspunkt altid lægge til grund, at lønnen er sædvanlig.

Dette gælder såvel sager efter ordninger, hvor der er en beløbsgrænse som fx beløbsordningen, som sager efter ordninger, hvor der ikke er en beløbsgrænse som fx positivlisten for personer med videregående uddannelser.

7. Generelt om sagsbehandlingen

Ved vurderingen af sædvanlighed anvendes DAs lønstatistik som rettesnor.

Det er som udgangspunkt obligatorisk at angive DISCO-koden i ansøgningsskemaet. Hvis lønnen imidlertid overstiger 71.000.00 kr., er det som udgangspunkt ikke nødvendigt at angive DISCO-koden. Der kan i stedet indtastes vilkårlige tal i ansøgningsskemaet.

Normalt kan den af arbejdsgiver oplyste DISCO-kode lægges til grund, men der kan være tilfælde, hvor en arbejdsgiver angiver en DISCO-kode med et lavere lønniveau, uanset at udlændingen efter SIRIs vurdering burde placeres på en anden DISCO-kode med et højere lønniveau. I så fald partshører SIRI ansøger/arbejdsgiver.

DISCO-kode bruges til at sammenligne ansøger med personer med samme arbejdsfunktion samt samme antal års erhvervserfaring.

Når SIRI skal vurdere, om en udlænding er tilbudt sædvanlig løn, skal SIRI foruden udlændingens job/stillingskategori bl.a. tage højde for udlændingens erhvervserfaring. Her medregnes som udgangspunkt al erhvervserfaring. Er der dog tale om udførelse af helt anden form for arbejde, som fx en it-medarbejder, som efter at have afsluttet sin it-uddannelse i nogle år har arbejdet som fx turistguide og først herefter er blevet ansat som it-medarbejder, er det kun årene som it-medarbejder, der tæller med.

SIRI tager udgangspunkt i lønstatistikkens nedre kvartil for den region, hvor arbejdsgiver er CVR-registreret, medmindre der i sagens oplysninger fremgår et fast arbejdssted på en af den ansættende virksomheds andre p-enheder. I de sager foretages vurderingen ud fra den region, hvor arbejdsstedet/p-enheden ligger. SIRI kan se bort fra mindre afvigelser fra nedre kvartil.

Hvis tallene i lønudtrækket er røde, betyder det, at der er færre end 50 indberetninger. I de tilfælde vil SIRI sammenligne lønnen med indberetninger fra de øvrige regioner. I den vurdering vil SIRI undersøge, om der er større udsving i forhold til lønnen i de øvrige regioner og i forhold til lønnen for alle regioner. Det er sædvanligt, at der er regionale forskelle i løn, men hvis lønnen er markant anderledes i de øvrige regioner, og statistikken er baseret på et mindre antal indberetninger, kan SIRI sammenligne lønnen med lønnen for personer med mere eller mindre erhvervserfaring. Hvis der fortsat er tvivl, anmodes RAR om en udtalelse.

Der kan ses bort fra mindre afvigelser fra nedre kvartil. Er lønnen lidt under nedre kvartil, vil lønnen være at anse som sædvanlig uanset afvigelsen.

Hvis SIRI kan konstatere, at den tilbudte løn er lavere end den løn, der fremgår af DA's lønstatistik, vil SIRI partshøre over lønniveauet. I sager på fast track-ordningen partshører SIRI fuldmagtshaver, dvs. arbejdsgiver eller partsrepræsentant. I sager på beløbsordningen, hvor arbejdsgiver ikke er fuldmagtshaver, vil SIRI anmode arbejdsgiver om bemærkninger og/eller ændringer til lønnen med kopi til ansøger. Ændres lønnen ikke, vil arbejdstager blive partshørt. Partshøring kan ske skriftligt eller telefonisk.

Fastholdes lønnen på det for lave niveau, kan SIRI som udgangspunkt meddele afslag, hvis lønnen er markant lavere, dvs. som udgangspunkt ca. 10.000 kr. under sædvanlig månedsløn.

I øvrige sager, hvor lønnen ud fra relevante og saglige grunde fastholdes på det for lave niveau, vil sagen som hovedregel sendes i høring til RAR.

Hvis RAR i deres udtalelse oplyser, at den tilbudte løn vurderes at være sædvanlig, kan der gives en opholds- og arbejdstilladelse, hvis de øvrige betingelser er opfyldt. Det gælder, uanset at lønudtrækkets lønoplysninger er højere.

Hvis RAR i deres udtalelse oplyser, at den tilbudte løn vurderes ikke at være sædvanlig, skal der partshøres på ny.

- Fastholdes lønnen på det for lave niveau, vil SIRI som udgangspunkt meddele afslag.

- Ændres lønnen, så den svarer til det sædvanlige, vil SIRI som udgangspunkt give tilladelse, hvis de øvrige betingelser er opfyldt.

Kommer der nye oplysninger fra ansøger/arbejdsgiver i forbindelse med partshøringen, kan det være nødvendigt at indhente en ny udtalelse fra RAR.

8. Andre ansættelsesvilkår

I de sager, hvor SIRI vurderer, om lønnen er sædvanlig, vil SIRI også vurdere, om de øvrige væsentlige ansættelsesvilkår er sædvanlige, navnlig arbejdstid, opsigelsesvarsel, ferie og merarbejde.