



Notat om vurdering af sædvanlig løn i erhvervsager efter reglerne i udlændingeloven

1. Indledning

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

Det følgende indeholder en nærmere beskrivelse af, hvornår og hvordan vi skal vurdere, om en tilbudt løn er sædvanlig efter danske forhold.

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 erhvervsager. Se nærmere neden for pkt. 3.

SIRI kan dog normalt lægge til grund, at lønvilkårene er sædvanlige, hvis

- arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst gennem medlemskab af arbejdsgiverforening, jf. pkt. 4 a,
- arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst gennem en tiltrædelsesoverenskomst eller anden overenskomst, jf. pkt. 4 b, eller
- lønnen er meget høj, dvs. over 65.000 kr. om måneden, jf. pkt. 4 c.

Disse oplysninger vil fremgå af ansøgningskemaet.

I andre sager skal SIRI undersøge nærmere, om lønnen er sædvanlig, jf. pkt. 5.

- Ved vurderingen anvendes DAs lønstatistik, NetStat, som rettesnor.
- SIRI tager udgangspunkt i nedre kvartil. SIRI kan se bort fra mindre afvigelser fra lønstatistikens nedre kvartil.
- Sagen sendes i høring hos arbejdsgiver med kopi til ansøger, hvis SIRI ud fra DAs 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,

21. marts 2022

Fast-track
Postadresse:
Postboks 304
2500 Valby

Besøgsadresse:
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

vil SIRI som udgangspunkt kunne meddele opholds- og arbejdstilladelse til ansøger.

- Fastholdes lønnen på det for lave niveau, kan SIRI på grundlag af NetStat som udgangspunkt meddele afslag, hvis lønnen er markant under, dvs. som udgangspunkt ca. 10.000 kr. om måneden under sædvanlig løn.
- I øvrige sager, hvor lønnen fastholdes på det for lave niveau, vil sagen som hovedregel sendes i høring til RAR.

SIRI vil løbende vurdere praksis på området.

Se endeligt nedenfor under pkt. 6 om øvrige ansættelsesvilkår.

3. I hvilke sagstyper?

SIRI skal vurdere sædvanlig løn ved behandling af sager efter følgende ordninger:

- positivlisten for personer med en videregående uddannelse, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 1,
- positivlisten for faglærte, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 2,
- beløbsordningen, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 3,
- fast track-ordningens beløbsspor, korttidsspor og forskerspor, jf. § 9 a, stk. 14, litra a, b og d,
- forskere, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 4,
- ordningen for særlige individuelle kvalifikationer, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 7,
- ansatte på boreplatforme mv., jf. § 9 a, stk. 2, nr. 8,
- ordningen for fodermester og driftsleder, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 9,
- arbejdsmarkedstilknytning, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 12 og 13,
- praktikantordningen, jf. § 9 k, stk. 1,
- arbejdstilladelse, herunder til evalueringsansættelse, jf. udlændingebe-kendtgørelsens § 25, stk. 2, personer på autorisationsophold, og
- medfølgende familiemedlemmer, der søger om arbejdstilladelse ved ar-bejde samme sted som hovedpersonen, jf. § 9 m, stk. 2.

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

Spørgsmålet om sædvanlig løn i sager efter positivlisten for faglærte sker efter nogle særlige principper, som der kan læses mere om på nyidanmark.dk.

4. Sager, hvor vi normalt kan lægge til grund, at lønvilkår er sædvanlige uden nærmere undersøgelse.

a) Arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst gennem medlemskab af en arbejdsgiverforening

Arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst gennem medlemskab af en arbejdsgiverforening.

Der skal her ses på, om arbejdsgiveren har markeret medlemskab af en arbejdsgiverforening i ansøgningskemaet.

Det kan i så fald normalt lægges til grund, at den tilbudte løn er sædvanlig, og SIRI behøver som udgangspunkt ikke undersøge dette spørgsmål nærmere.

Det gælder, uanset om der er tale om overenskomstdækket arbejde eller arbejde som f.eks. forsker eller specialist, hvor ansættelsen sker ved individuel kontrakt (og hvor der altså ikke gælder nogen overenskomst).

Mange ansøgere på fx fast track-ordningen ansættes på individuelle kontrakter, hvor der ikke gælder en overenskomst. Det er altså her som udgangspunkt tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren gennem sit medlemskab af en arbejdsgiverorganisation er dækket af en kollektiv overenskomst, selv om overenskomsten ikke omfatter den konkrete ansøger. Der kan fx være tale om en virksomhed, som er omfattet af en kollektiv overenskomst for virksomhedens it-ansatte, men der gælder ikke en overenskomst for virksomhedens ingeniører. Ingeniøren ansættes ved en individuel kontrakt. Søger ingeniøren om opholdstilladelse, vil vi normalt lægge til grund, at lønnen er sædvanlig.

Der kan dog være nogle sager, hvor det alligevel skal undersøges, om lønnen er sædvanlig – selv om arbejdsgiveren er medlem af en arbejdsgiverorganisation:

- Er der tale om en beløbsordnings- eller fast track beløbssags, kan det fx være tilfældet, hvis lønnen ligger på eller umiddelbart over beløbsgrænsen. Det vil indgå, om der er tale om en branche eller ansættelsesområde, hvor lønnen erfaringsmæssigt er højere.
- Er der tale om en sag efter positivlisten for personer med en videregående uddannelse, kan det fx være tilfældet, hvis lønnen umiddelbart forekommer meget lav i forhold til stillingskategorien og udlændingens kvalifikationer.
- Der kan herudover fx være tale om tilfælde, hvor man bliver opmærksom på, at de øvrige ansættelsesvilkår (som fx ferieforhold, opsigelsesvarsler eller arbejdstid) ikke er sædvanlige. Er det tilfældet, kan der være grund til også at se nærmere på den tilbudte løn.
- Herudover kan der altid foreligge helt konkrete forhold, som gør, at lønforholdene undersøges nærmere.

Der er to hovedarbejdsgiverorganisationer på det private område, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA). Endvidere er der Kristeligt Arbejdsgiverforening. Det afgørende er altså, om arbejdsgiveren er medlem af en af disse foreninger og (dermed) samtidig er omfattet af en kollektiv overenskomst.

SIRI vil normalt lægge arbejdsgivers oplysning om, at virksomheden er medlem af en arbejdsgiverorganisation, til grund, men er vi i tvivl, har SIRI adgang til at se medlemmer af DA og FA her [\[link\]](#). Vi kan endvidere kontakte foreningerne for at få spørgsmålet afklaret.

Arbejdsgiverorganisationer omfatter ofte både en arbejdsgiverdel (hvor man indgår overenskomster o. lign.) og en brancheforening (hvor medlemmet ikke er bundet af overenskomster, men kan få hjælp og rådgivning fra foreningen).

Vær opmærksom på, at det er et krav, at arbejdsgiveren er medlem af arbejdsgiverdelen af arbejdsgiverforeningen for at undlade at vurdere sædvanlig løn. Er virksomheden alene medlem af brancheforeningen, er det ikke tilstrækkeligt.

På det offentlige er der tre hovedarbejdsgiverforeninger, nemlig Kommunernes Landsforening (KL), Danske Regioner og Finansministeriet.

b) Ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst gennem en såkaldt tiltrædelsesoverenskomst eller anden overenskomst.

Arbejdsgiveren er ikke medlem af en arbejdsgiverforening. Men arbejdsgiveren har tiltrådt en kollektiv overenskomst, der er indgået mellem en fagforening og en arbejdsgiverforening, eller har indgået en overenskomst med en eller flere fagforbund, uden at denne overenskomst er en tiltrædelsesoverenskomst.

Arbejdsgiveren tiltræder altså den gældende overenskomst (tiltrædelsesoverenskomst) eller indgår en ny overenskomst (virksomhedsoverenskomst). Det sker i begge tilfælde ved en aftale med fagforeningen.

Det kan i så fald normalt lægges til grund, at der er tale om sædvanlige lønvilkår, og vi behøver som udgangspunkt ikke dette undersøge spørgsmål nærmere.

Det er et krav, at den konkrete ansættelse er omfattet af overenskomsten.

En virksomhed kan fx have tiltrådt en kollektiv overenskomst, der omfatter virksomhedens IT-medarbejdere. Virksomheden har ikke tiltrådt andre overenskomster. Ønsker virksomheden fx at ansætte en ingeniør, vil vi altså skulle vurdere sædvanlig løn.

Der kan være nogle sager, hvor vi alligevel skal undersøge, om lønnen er sædvanlig, selvom ansættelsen sker i henhold til en overenskomst.

Det gælder de tilfælde, der er nævnt ovenfor.

Herudover kan det være tilfældet, hvis overenskomsten ikke er nævnt i ansættelseskontrakten, men kun står nævnt i ansøgningskemaet. Der skal som oftest også foretages en nærmere undersøgelse, hvis den i ansættelseskontrakten nævnte

overenskomst omfatter en anden medarbejdergruppe, end den, som ansøger som udgangspunkt er omfattet af, eller hvis ansøgningen vedrører ansættelse inden for nærmere bestemte brancher, fx servicebranchen, håndværkerbranchen samt nystartede virksomheder, da det er erfaringen, at der kan være lidt udfordringer med, at kontrakten er i overensstemmelse med overenskomsten.

Det kan også være tilfældet, hvis lønnen – ud fra andre tilsvarende sager, man har kendskab til – er usædvanlig lav.

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.

Det er ikke tilstrækkeligt for at anse lønvilkår som sædvanlige. Ansættelsen skal være omfattet af en overenskomst.

Arbejdsgivers oplysning om overenskomstdækning i ansøgningskemaet kan som udgangspunkt lægges til grund, men opstår der tvivl, kan vi indhente oplysninger hos den pågældende fagforening.

c) Den tilbudte løn ligger mere end 75 % over beløbsgrænsen, hvilket med den nuværende beløbsgrænse svarer til en månedsløn på 65.000 kr.

Er den tilbudte løn mere end 75 % over beløbsgrænsen, hvilket med den nuværende beløbsgrænse svarer til en månedsløn på 65.000 kr., kan vi som det helt klare udgangspunkt lægge til grund, at lønnen er sædvanlig.

Dette gælder for sager efter beløbsordningen og fast track-ordningens beløbsspor.

Der kan dog også i sager efter andre ordninger lægge til grund, at en månedsløn på 65.000 kr. som altovervejende hovedregel må anses for sædvanlig. Det gælder fx positivlisten for personer med en videregående uddannelse.

SIRI vil i så fald som det klare udgangspunkt ikke skulle foretage en nærmere undersøgelse af lønvilkår.

Denne vurdering vil dog skulle foretages i sager, hvor den tilbudte løn er over 65.000 kr., men hvor der er tale om særlige forhold, der umiddelbart peger på, at lønniveauet skal være højere. Det kan fx være tilfældet, hvor der er tale om en meget højtstående stilling i en større dansk virksomhed, og hvor den tilbudte løn ligger umiddelbart eller lidt over 65.000.

d) RAR har generelt udtalt sig om vejledende lønniveauer for en specifik stilling.

Det drejer sig pt. om ordningen for fodermester. Du kan læse mere om denne ordning og lønvurderingen her. [link til fodermester]

5. Sager, hvor vi skal undersøge, om lønvilkår er sædvanlige.

I øvrige tilfælde vil SIRI foretage en nærmere undersøgelse af, om den tilbudte løn er sædvanlig.

- *Udgangspunkt i DAs lønstatistik, NetStat*

Ved vurderingen af sædvanlighed anvender vi DAs lønstatistik, NetStat, som rettesnor [Indsæt link]

Det er en forudsætning for at kunne anvende lønstatistikken, at vi har den konkrete stillings såkaldte DISCO-kode. DISCO-koden er et redskab til at organisere jobs og stillinger i nogle klart definerede grupper – i forhold til de opgaver, der udføres i jobbet eller stillingen.

I nogle tilfælde er DISCO-koden oplyst af arbejdsgiver i ansøgningskemaet, men i mange tilfælde må vi finde den på baggrund af stillingsbetegnelsen samt stillingsbeskrivelsen. I nogle sager kan det være nødvendigt at anmode arbejdsgiver om at oplyse DISCO-koden – fx hvis den er vanskelig at finde. Dette kan gøres telefonisk. Er arbejdsgiver ikke at træffe, sendes der en skriftlig anmodning.

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 burde placeres på en anden DISCO-kode med et højere lønniveau. I så fald skal ansøger/arbejdsgiver partshøres.

DISCO-kode bruges i lønstatistikken til at sammenligne ansøger med personer med samme arbejdsfunktion samt samme antal års erhvervs erfaring.

Når SIRI skal vurdere, om en udlænding er tilbudt sædvanlig løn, skal SIRI foruden udlændingens job/stillingskategori bl.a. tage højde for udlændingens erhvervs erfaring. Her skal vi kun medregne relevant erhvervs erfaring. Er der fx tale om en it-medarbejder, som efter at have afsluttet sin it-uddannelse i nogle år har arbejdet med noget helt andet – som fx turistguide – og først herefter er blevet ansat som it-medarbejder i et firma, er det kun årene som it-medarbejder, der tæller med.

SIRI tager udgangspunkt i den nedre kvartil.

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

Hvis tallene i DAs lønstatistik er røde tal, betyder det, at der er mindre end 100 indberetninger. I tilfælde af, at der er færre end 50 observationer sendes sagen som udgangspunkt i høring ved RAR – eller bruger vi lønstatistikken.

- *Den konkrete proces og høring af RAR*

Vi sender som udgangspunkt en partshøring til arbejdsgiver med kopi til arbejdstager, hvis vi ud fra DAs lønstatistik kan konstatere, at den tilbudte løn ikke er sædvanlig. Vi skal altså i første omgang høre ansøger – eller arbejdsgiver, hvis der er givet fuldmagt til arbejdsgiver. Vi skal oplyse lønniveauet fra DAs lønstatistik i partshøringen. Partshøring kan ske telefonisk eller skriftligt.

Fastholdes lønnen på det for lave niveau, kan vi som udgangspunkt meddele afslag, hvis lønnen er markant under, det vil som udgangspunkt ca. 10.000 kr. under sædvanlig løn.

Ellers skal sagen som hovedregel sendes i høring til RAR. Vær opmærksom på, at RAR for at kunne foretage en vurdering af sædvanlig løn også har brug for en diskode.

- 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 NetStat lønoplysninger er højere.

Hvis RAR i deres udtalelse oplyser, at den tilbudte løn *ikke* vurderes at være sædvanlig, skal arbejdsgiver høres med kopi til arbejdstager. Afhængig af svaret på partshøringen:

- Fastholdes lønnen på det for lave niveau, kan vi som udgangspunkt meddele afslag.
- Ændres lønnen, så den svarer til det sædvanlige, kan vi 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 drøfte sagen med RAR og høre på ny.

6. Andre ansættelsesvilkår

SIRI skal både vurdere lønvilkår og øvrige ansættelsesvilkår.

Er arbejdsgiver omfattet af en overenskomst gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation eller er ansættelsen dækket af en kollektiv overenskomst, kan det dog som udgangspunkt lægges til grund, at de øvrige ansættelsesvilkår også er sædvanlige.

I sager, hvor lønnen er meget høj, dvs. over 65.000 kr. vil SIRI dog som udgangspunkt skulle påse øvrige ansættelsesvilkår.