

ansatte hos arbejdsgiveren, som udfører tilsvarende arbejde, eller – dersom der ikke er personer hos arbejdsgiveren, der udfører tilsvarende arbejde – svarer til, hvad der i den pågældende del af landet er sædvanligt på det pågældende arbejdsområde. Der skal ved vurderingen af, om løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige, tages hensyn til udlændingens kvalifikationer og færdigheder m.v.

Det foreslås i § 9 a, stk. 6, at opholdstilladelse efter de foreslåede bestemmelser i § 9 a, stk. 5, skal betinges af, at den herværende arbejdsgiver er registreret hos de statslige told- og skattemyndigheder som indeholdelsespligtig efter kildeskatteloven, og at Udlændingestyrelsen skal kunne indhente oplysning herom fra skattemyndighederne, herunder i elektronisk form.

Efter kildeskattelovens § 46, stk. 1, skal i forbindelse med enhver udbetaling af A-indkomst den, for hvis regning udbetalingen foretages, indeholde foreløbig skat i det udbetalte beløb. Til A-indkomst henregnes enhver form for vederlag i penge samt i forbindelse hermed ydet fri kost og logi for personligt arbejde i tjenesteforhold, herunder løn, feriegodtgørelse, honorar, tantieme, provision og lignende ydelser, jf. kildeskattelovens § 43, stk. 1.

Det følger af kildeskattelovens § 45, stk. 1, at skatteministeren, når særlige grunde taler derfor, kan bestemme, at en vis indkomst eller en vis art af indkomst, der er omfattet af bestemmelsen i kildeskattelovens § 43, ikke skal anses for A-indkomst. Efter § 21 i bekendtgørelse nr. 852 af 15. oktober 2003 som ændret ved bekendtgørelse nr. 917 af 18. november 2003 anses bl.a. løn m.v. til hushjælp og anden medhjælp i privat husholdning ikke for A-indkomst, når arbejdsgiveren eller dennes ægtefælle ikke ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst kan fradrage nogen del af den løn, der udbetales til den pågældende.

I disse særlige tilfælde vil der således ikke kunne meddeles opholdstilladelse efter de foreslåede bestemmelser i § 9 a, stk. 5. Statsborgere i Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet eller Ungarn vil i stedet efter omstændighederne kunne meddeles opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 1, jf. den ved lovforslagets § 1, nr. 3, foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 1, 2. pkt., eller § 9 c, stk. 1, om opholdstilladelse af ganske særlige grunde, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

Med henblik på at sikre, at offentlige myndigheder forholder sig neutralt i forbindelse med igangværende arbejdskonflikter, foreslås det i § 9 a, stk. 7, at der ikke kan gives opholdstilladelse efter de foreslåede bestemmelser i § 9 a, stk. 5, hvis den herværende arbejdsgiver er omfattet af strejke, lockout eller bloka-

de. Dette gælder dog ikke, hvis konflikten er kendt overenskomststridig eller på anden måde retsstridig.

Det forudsættes, at Arbejdsformidlingen løbende holder Udlændingestyrelsen underrettet om, hvilke herværende arbejdsgivere der aktuelt er omfattet af strejke, lockout eller blokade, som ikke er kendt overenskomststridig eller på anden måde retsstridig. Det forudsættes ligeledes, at Arbejdsformidlingen underretter Udlændingestyrelsen, når en konflikt hos en herværende arbejdsgiver er hævet eller er kendt overenskomststridig eller på anden måde retsstridig.

Det foreslås endvidere i § 9 a, stk. 8, at opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 5, nr. 3, skal betinges af, at den indgåede ansættelsesaftale eller det fremsatte ansættelsestilbud indeholder de i § 2, stk. 2, i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet nævnte oplysninger.

Efter § 2, stk. 1, 1. pkt., i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet skal arbejdsgiveren give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet. Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter mindst de i § 2, stk. 2, nævnte oplysninger. Det drejer sig om oplysninger om arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse og om arbejdsstedets beliggenhed. Det drejer sig endvidere om en beskrivelse af arbejdet eller en angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori. Herudover skal arbejdsgiveren oplyse ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt og dets forventede varighed, hvis der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse. Arbejdsgiveren skal endvidere oplyse om lønmodtagerens retigheder med hensyn til betalt ferie, om varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom, om den gældende eller aftalte løn og dennes udbetalingsterminer og om den normale daglige eller ugentlige arbejdstid. Endelig skal arbejdsgiveren angive, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet.

Det foreslås i § 9 a, stk. 9, at arbejdsgiveren i sager vedrørende opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 5, nr. 3, over for Udlændingestyrelsen afgiver erklæring om, hvorvidt løn- og ansættelsesforholdene er sædvanlige, og om, hvorvidt de i den foreslåede bestemmelse i § 9, stk. 8, nævnte oplysninger er indeholdt i ansættelsesaftalen eller tilbudet.

Foreligger der ikke en sådan erklæring, eller har arbejdsgiveren afgivet erklæring om, at de nævnte oplysninger ikke er indeholdt i ansættelsesaftalen eller tilbudet, eller om, at løn- og ansættelsesforholdene