

Litauen, Polen, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet eller Ungarn, ret til ophold her i landet ud over de tidsrum, der følger af § 2, stk. 1, hvis den pågældende inden for et arbejdsområde, hvor løn- og ansættelsesvilkårene sædvanligvis alene er reguleret i en individuel ansættelseskontrakt, har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær beskæftigelse hos en herværende arbejdsgiver som forsker, underviser, funktionær i en ledende stilling eller specialist m.v., og arbejdsgiveren har indgået en gældende dansk overenskomst, hvor der som aftalepart på lønmodtagersiden mindst er tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation. Arbejdsgiveren skal over for statsforvaltningen afgive en erklæring på tro og love om, at ansættelsen sker på disse vilkår.

Hvis en arbejdstager, der er statsborger i Bulgarien, Estland, Letland, Litauen, Polen, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet eller Ungarn, er omfattet af udlændingelovens § 6, stk. 2 eller stk. 3, udstedes der således efter ansøgning registreringsbevis, jf. EU-opholdsbekendtgørelsen (bekendtgørelse nr. 300 af 29. april 2008, som ændret ved bekendtgørelse nr. 984 af 2. oktober 2008).

Er en arbejdstager, der er statsborger i Bulgarien, Estland, Letland, Litauen, Polen, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet eller Ungarn, ikke omfattet af udlændingelovens § 6, stk. 2 eller 3, skal den pågældende søge om arbejdstilladelse, jf. udlændingelovens § 9 a, jf. § 6, stk. 1.

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 5, kan der udstedes arbejdstilladelse til en udlænding, der er statsborger i Bulgarien, Estland, Letland, Litauen, Polen, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet eller Ungarn, hvis kravene i § 6, stk. 2, ikke er opfyldt, og den pågældende har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær beskæftigelse hos en herværende arbejdsgiver, der ikke har indgået en gældende dansk overenskomst, der vedrører det pågældende arbejde, og hvor der som aftalepart på lønmodtagersiden mindst er tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation. Beskæftigelsen skal være mindst 30 timer om ugen og ske på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 6, kan der udstedes arbejdstilladelse til en udlænding, der er statsborger i Bulgarien, Estland, Letland, Litauen, Polen, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet eller Ungarn, hvis kravene i § 6, stk. 3, ikke er opfyldt og den pågældende har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær beskæftigelse som forsker, underviser, funktionær i en ledende stilling eller specialist m.v. hos en hervæ-

rende arbejdsgiver, der ikke har indgået en gældende dansk overenskomst, hvor der som aftalepart på lønmodtagersiden mindst er tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation. Beskæftigelsen skal være mindst 30 timer om ugen og være inden for et arbejdsområde, hvor løn- og ansættelsesvilkårene sædvanligvis alene er reguleret i en individuel ansættelseskontrakt.

Hvis en arbejdstager, der er statsborger i Bulgarien, Estland, Letland, Litauen, Polen, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet eller Ungarn, får beskæftigelse inden for det ikke overenskomstdækkede område, kan der således efter ansøgning gives arbejdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a.

Det er en generel betingelse for meddelelse af arbejdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 5, at der er tale om ordinær beskæftigelse, hvorved forstås beskæftigelse uden offentligt tilskud. Der kan derfor ikke meddeles arbejdstilladelse efter bestemmelsen på grundlag af beskæftigelse i form af eksempelvis fleksjob eller skånejob.

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 8, er arbejdstilladelse efter § 9 a, stk. 5 og 6, betinget af, at den herværende arbejdsgiver er registreret hos told- og skatteforvaltningen som indeholdelsespligtig efter kilde-skatteloven. Udlændingesservice kan indhente oplysning herom fra told- og skatteforvaltningen. Oplysningerne kan indhentes i elektronisk form.

Med henblik på at sikre, at offentlige myndigheder forholder sig neutralt i forbindelse med igangværende arbejdskonflikter, kan der ikke gives arbejdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 5 og 6, hvis den herværende arbejdsgiver er omfattet af en lovlig arbejds-konflikt, jf. § 9 a, stk. 10.

Endvidere er arbejdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 5, betinget af, at den indgæede ansættelsesaftale eller det fremsatte ansættelsestilbud indeholder de oplysninger, der er nævnt i § 2, stk. 2, i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. § 9 a, stk. 9.

I sager om arbejdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 5, afgiver den herværende arbejdsgiver over for Udlændingesservice erklæring om, hvorvidt løn- og ansættelsesforholdene er sædvanlige, og om, hvorvidt de i § 9, stk. 9, nævnte oplysninger er indeholdt i ansættelsesaftalen eller -tilbuddet, jf. § 9 a, stk. 11.

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 12, afgiver det regionale beskæftigelsesråd efter anmodning fra Udlændingesservice en udtalelse om, hvorvidt de i udlændingelovens § 9 a, stk. 5 eller 6, angivne betingelser efter det regionale beskæftigelsesråds opfattelse er opfyldt.