

PROCEDURE FOR ANSÆTTELSE OG UDSENDELSE AF PERSONER MED ANDET STATSBOGERSKAB END DANSK I DET DANSKE FORSVAR.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) har pligt til at foretage visse undersøgelser i forbindelse med ansættelse/udsendelse af personer med andet statsborgerskab end dansk. Det skal bl.a. undersøges om det kan være kriminaliseret for en person at blive ansat. Ved udsendelse gælder der endvidere en særlige undersøgelsespligt i forhold til bl.a. opholdstilladelse. Denne procesbeskrivelse beskriver, hvordan proceduren for ansættelse/udsendelse af personer med andet statsborgerskab end dansk skal være. OBS: Værnepligtige er også omfattet af nedenstående procesbeskrivelse.

Nr.	Aktivitetsoverskrift	Beskrivelse	Ref.	Sektion
0	Landeliste (listen findes HR-portalen)	<p>Listen indeholder oplysninger om, hvilke lande FPS på nuværende tidspunkt har anmodet FMN at adspørge, hvorvidt det er kriminaliseret for en person med statsborgerskab i det pågældende land at blive ansat eller udsendt i det danske Forsvar.</p> <p>Af landelisten fremgår det endvidere, hvilke konsekvenser det evt. vil have for den pågældende person at blive ansat i det danske forsvar. Såfremt ansættelse i Forsvaret ikke er kriminaliseret, eller der ikke er andre konsekvenser, for personer med statsborgerskab hertil, er landet markeret med grønt. Såfremt ansættelse <i>kan</i> have konsekvenser for ansøgeren, er landet markeret med orange. Hvis det er kriminaliseret i landet, eller hvis landet har forbehold, er landet markeret med rødt.</p> <p>Hvis ikke et land står på listen, da skal JURA kontaktes med henblik på, at der foretages en officiel anmodning via FMN om svar i forhold til det pågældende lands lovgivning. En sådan forespørgsel kan tage adskillige måneder.</p>	FMN vej.	JURA (FMN)
1	Screeningsproces/Før ansættelsessamtalen	<p>Tjek om den pågældende kandidats (andet) statsborgerskabsland står på den nyeste version af 'Landelisten'.</p> <p>Hvis der ikke er modtaget svar fra landet, eller hvis landet ikke er på listen: Se pk. 2 + 2A</p> <p>Hvis der er modtaget svar fra landet: Se pk. 2 + 2B</p>	FKO 2.2.	BEM
2	Ansættelsessamtalen generelt Statsborgerskab, opholds-, arbejdstilladelse eller registreringsbevis	<p>Indledningsvist skal det fastslås, hvilke(t) statsborgerskab kandidaten har, samt om vedkommende har opholds- og arbejdstilladelse, eller om kandidaten har fået udstedt et registreringsbevis.OBS: Arbejdsgiver kan idømmes en bøde for at have ansat en person uden denne har de korrekte tilladelser til ophold/arbejde.</p> <p>Nordiske borgere (Finland, Island, Norge, Sverige): Skal ikke have tilladelser.</p> <p>Alle EU- eller EØS-statsborgere kan opholde sig 3 måneder her i landet. Derefter skal de have et registreringsbevis (Registreringsbevis er en dokumentation for at vedkommende som EU-borger, EØS-borger har ret til at opholde sig i Danmark).</p>	FKO 2.3. Udl. § 59, stk. 4. Udl. § 1 og § 14, stk. 1, nr. 1. Udl. § 2, stk. 1.	BEM

		Nye EU-lande (omfattet af Østaftalen): Hvis arbejdet er omfattet af overenskomst (OK), da kun registreringsbevis. Hvis arbejdet ikke er omfattet af OK, da registreringsbevis og arbejdstilladelse. OBS. Østaftalen bortfaldt 1. maj 2009. Herefter som alm. EU-borger.	Udl. § 9a, stk. 5.	
		Andre: Skal have opholds- og/eller arbejdstilladelse	Udl. § 14.	
2A	Ansættelsessamtalen - landet er blevet adspurgt, men har endnu ikke svaret, eller landet står ikke på listen.	Kandidaten skal oplyses om følgende: <i>"Din eventuelle ansættelse i det danske forsvar kan være kriminaliseret, eller i øvrigt kunne få betydning for dig i forhold til [land] hvor du er statsborger. Forsvaret ved endnu ikke, om det er tilfældet for dig, og vi vil i den forbindelse undersøge om dette er tilfældet. Når resultatet af denne undersøgelse foreligger, vil du blive orienteret herom. Ønsker du fortsat at opretholde din anøgning?"</i> . Såfremt sektionen har en interviewguide, vil dette være anført heri, og det skal afkrydses, at teksten er blevet læst op og kopi heraf gemmes i p-mappen. Alternativt kan der undtagelsesvist oplyses om ovenstående og herefter laves et § 13-notat herom, som ligeledes gemmes i p-mappen.		BEM
2B	Ansættelsessamtalen - land har svaret.	Foretages som normalt. OBS: Hvis der på landelisten er angivet, at det enten er kriminaliseret, eller at der kan være andre konsekvenser for den pågældende, da skal kandidaten tydeligt oplyses om dette, og der skal laves et § 13-notat, hvoraf det fremgår, at kandidaten er oplyst herom og alligevel ønsker ansættelse i det danske forsvar. Såfremt det på landelisten fremgår, at der ingen konsekvenser er for den pågældende, skal dette oplyses over for kandidaten, og der bør laves et § 13-notat, hvoraf det fremgår, at forholdet er undersøgt, og at det ikke er kriminaliseret.		BEM
	3 Beslutter Bemandingsafdelingen (BEM) at ansætte kandidaten, skal det foranlediges,	Selve ansættelsen at kandidaten fremsender en kopi af sit pas fra det land, hvor den pågældende har statsborgerskab, til BEM. Denne kopi opbevares i den pågældendes p-mappe. Ved udfærdigelsen af bekræftelsesbrev/ansættelsesbrev skal teksten under 3A eller 3B		BEM
3A	Land har ikke svaret, eller står ikke på landelisten. Tekst til bekræftelsesbrev (hvis det sendes uden vedlagt ansættelsesbrev) - land har ikke svaret eller står ikke på landelisten.	<i>"Som oplyst under samtalen den [angiv dato] kan din ansættelse i det danske forsvar være kriminaliseret, eller i øvrigt kunne få betydning for dig i forhold til [land] hvor du er statsborger. Forsvaret vil i den forbindelse undersøge om dette er tilfældet. Når resultatet af denne undersøgelse foreligger vil du blive orienteret herom. Dette vil også fremgå af det ansættelsesbrev du modtager senere".</i>		

	Tekst til ansættelsesbrev - land har ikke svaret eller står ikke på lændelisen.	<i>"Forsvarsministeriets Personalestyrelse skal gøre dig opmærksom på, at din ansættelse i det danske forsvar kan være kriminaliseret, eller i øvrigt kunne få betydning for dig i forhold til [land] hvor du er statsborger. Forsvaret vil i den forbindelse undersøge om dette er tilfældet. Når resultatet af denne undersøgelse foreligger, vil du blive orienteret herom."</i>		
3B	<p>Ansættelse er kriminaliseret eller har andre konsekvenser i ansøgerens hjemland. Tekst til bekræftelsesbrev (hvis dette sendes uden ansættelsesbrev) - ansættelse er kriminaliseret eller har konsekvenser i hjemland.</p> <p>Tekst til ansættelsesbrev - ansættelse er kriminaliseret eller har andre konsekvenser i ansøgerens hjemland.</p>	<p><i>"Som oplyst under samtalen den [angiv dato], skal Forsvarsministeriets Personalestyrelse gøre dig opmærksom på, at din ansættelse i det danske forsvar kan have følgende konsekvenser for dig i relation til lovgivningen i [hjemland], hvori du har statsborgerskab: [skriv konsekvens som angivet på lændelisen], Dette vil også fremgå af det ansættelsesbrev, du modtager senere."</i></p> <p><i>Forsvarsministeriets Personalestyrelse skal gøre dig opmærksom på, at din ansættelse i det danske forsvar kan have følgende konsekvenser for dig i relation til lovgivningen i [hjemland], hvori du har statsborgerskab: [skriv konsekvens som angivet på lændelisen]."</i></p>		BEM
4	Løbende kontrol af opholdstilladelse under ansættelsesforholdet	Hver 6. måned (regnet fra ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt) skal BEM rette henvendelse til medarbejderen med henblik på at få afklaret, om denne fortsat har gyldig opholds- og arbejdstilladelse, eller om der er sket ændringer i statsborgerskabet. Der skal laves et § 13-notat af denne samtale med medarbejderen, og notatet skal gemmes i p-mappen. Er der sket ændringer kontaktets JURA straks med henblik på en vurdering af, om dette kan få betydning for det videre ansættelsesforløb.	FKO 2.3.	BEM
5	Udsendelse	<p>Har medarbejderen en opholdstilladelse, skal det undersøges, om medarbejderen ved ophold uden for Danmarks grænser i mere end 6 eller 12 på hinanden følgende måneder kan miste sin opholdstilladelse, jf. Udl. § 17, eller om denne udløber under udsendelsen. BEM foretager denne undersøgelse med udgangspunkt i de allerede havende oplysninger om medarbejderens forhold, herunder gældende opholdstilladelse.</p> <p>Ved eventuelle problemer med opholdstilladelse, skal medarbejderen selv sørge for at søge dispensation ved rette myndighed. Såfremt medarbejderen ønsker dette, kan BEM være behjælpelig med de praktiske forhold vedr. ansøgningen. Der vil blive udarbejdet et standardansøgningsbrev. Indtil dette er udarbejdet kan der rettes henvendelse til JURA med henblik på hjælp til ansøgningsbrev.</p> <p>Skulle der - mod forventning - blive givet afslag på dispensationsansøgningen, kontaktets JURA med henblik på en vurdering af, om dette kan få betydning for det videre ansættelsesforløb/udsendelsen. NB: Der må ikke ske udsendelse før endelig afklaring fra JURA.</p>	FKO 2.4. Udl. § 17	BEM MA/BEM JURA

Den nyeste version af landelysten tjekkes med henblik på en afklaring af, om medarbejderen er omfattet af den relevante statusaftale, som er indgået for den pågældende mission. Landelisten findes på HR-portalen.

BEM

Er medarbejderen grundet dennes statsborgerskab ikke omfattet af de for den pågældende missions gældende statusaftaler, kontaktets JURA med henblik på en vurdering af, om dette kan få betydning for det videre ansættelsesforløb/udsendelsen.
NB: Der må ikke ske udsendelse før endelig afklaring fra JURA.

FKO 2.5.

JURA

6 Kontaktpersoner i JURA

Fuldmægtig Nina Mohammadi, FPS-JURA10