

GODE RÅD OM

Udenlandsk arbejdskraft

---

Læs i denne pjece om:

**Indholdsfortegnelse**

Reglerne for opholds- og arbejdstilladelse	3
Betingelser for opholds- og arbejdstilladelse i henhold til Østaftalen	4
Særlige ordninger for højt kvalificeret arbejdskraft	5
Studerende	6
Sanktioner ved manglende arbejdstilladelse	6
Medarbejdere med bopæl i Sverige	7

# Gode råd om udenlandsk arbejdskraft

Manglen på arbejdskraft i Danmark har øget behovet for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft hos danske virksomheder.

Denne pjece giver et overblik over reglerne for udenlandsk arbejdskraft fordelt på de enkelte nationaliteter.

## Reglerne for opholds- og arbejdstilladelse

Ved ansættelse af udenlandsk arbejdskraft er det relevant at skelne mellem følgende nationaliteter.

- **Nordiske statsborgere**
  - o Borgere fra Sverige, Norge, Finland og Island.
- **EU- og EØS-borgere**
  - o Borgere fra Sverige, Norge, Finland, Island, Belgien, Holland, Luxembourg, Storbritannien, Irland, Frankrig, Tyskland, Italien, Spanien, Portugal, Grækenland og Østrig.  
Herudover er borgere fra Malta og Cypern omfattet af samme regler.
- **EU-borgere fra de "nye" EU-lande**
  - o Borgere fra Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet, Ungarn, Rumænien og Bulgarien.
- **Statsborgere fra 3. lande**
  - o Borgere fra alle øvrige lande, dvs. landene uden for EU/EØS og Norden.

Reglerne for arbejds- og opholdstilladelse for hver af de fire kategorier af borgere er skitseret i kasserne nedenfor:

- **Nordiske statsborgere**
  - o Fri indrejse.
  - o Intet krav om arbejdstilladelse.
  - o Intet krav om opholdstilladelse.
  - o Ved ophold over seks måneder, skal personen registreres i folkeregistret.

Nordiske statsborgere kan frit rejse ind og opholde sig i Danmark. De skal hverken have opholdstilladelse eller arbejdstilladelse og kan derfor påbegynde arbejde for en dansk arbejdsgiver med det samme. Personen skal blot registrere sig i folkeregistret ved ophold over seks måneder. I praksis bør dette ske langt tidligere, da personen først ved registrering i folkeregistret får et dansk cpr-nummer.

- **EU- og EØS-borgere**
  - o Frit ophold i op til tre måneder uanset formål.
  - o Frit ophold i op til seks måneder hvis arbejdssøgende.
  - o Ved ophold ud over tre / seks måneder skal der søges registreringsbevis hos Statsforvaltningen.

Statsborgere fra de oprindelige EU- og EØS-lande kan frit rejse ind og opholde sig i Danmark i op til tre måneder. Hvis personen er arbejdssøgende, er det endvidere tilladt at opholde sig i Danmark i op til seks måneder

uden at blive registreret hos Statsforvaltningen. Statsborgerne fra de oprindelige EU- og EØS-lande har fri adgang til at påtage sig arbejde.

- **EU-borgere fra de "nye" EU-lande**
  - o Fri indrejse og ophold i tre / seks måneder.
  - o Statsborgere fra de nye EU-lande er som udgangspunkt ikke fritaget for arbejdstilladelse.

Statsborgere fra de "nye" EU-lande kan frit rejse ind og opholde sig i Danmark i op til tre måneder. Hvis de er arbejdssøgende, kan opholdet vare seks måneder. Statsborgere fra de "nye" EU-lande har imidlertid ikke automatisk ret til at påbegynde arbejde og skal derfor fortsat have en arbejdstilladelse. Se mere herom nedenfor under punktet "Betingelser for arbejdstilladelse i henhold til Østaftalen".

- **Statsborgere fra 3. lande**
  - o Indrejse i Danmark kræver som udgangspunkt visum, medmindre den pågældende nationalitet er visumfritaget.
  - o Ophold ud over tre måneder kræver opholdstilladelse.
  - o Flere muligheder for hurtigere at opnå opholds- og arbejdstilladelse.

Statsborgere fra de øvrige lande skal ansøge om opholds- og arbejdstilladelse gennem Udlændingesservice. For at lette adgangskravene for særligt kvalificeret arbejdskraft er der indført en række ordninger, som giver mulighed for at opnå opholds- og arbejdstilladelse hurtigere og mere effektivt. Se mere herom nedenfor under punktet "Særlige ordninger for statsborgere fra 3. lande".

### **Cpr-nummer og skattekort**

I forbindelse med ansættelse af udenlandsk arbejdskraft er det nødvendigt, at medarbejderen, uanset nationalitet, får et dansk cpr-nummer og et skattekort.

Cpr-nummer og skattekort udstedes af medarbejderens bopælskommune. Såfremt medarbejderen endnu ikke har etableret bopæl i Danmark, skal henvendelse rettes til arbejdsgiverens hjemkommune.

Det er vigtigt, at virksomheden er opmærksom på, at et udstedt skattekort ikke er garanti for, at medarbejderen har en opholds- og arbejdstilladelse og dermed lovligt kan arbejde i virksomheden. Virksomheden bør derfor altid i tvivlstilfælde undersøge, at medarbejderen kan arbejde i virksomheden på lovligt grundlag.

### **Betingelser for arbejdstilladelse i henhold til Østaftalen**

Statsborgere fra de "nye" EU-lande er omfattet af Østaftalen, hvorefter der som udgangspunkt skal udstedes en individuel opholds- og arbejdstilladelse.

Fremgangsmåden afhænger af, om virksomheden er omfattet af en overenskomst, der dækker det pågældende arbejde.

### **Overenskomstdækket virksomhed**

Den seneste revision af Østaftalen har pr. 1. maj 2008 gjort det lettere for overenskomstdækkede virksomheder at rekruttere østeuropæisk arbejdskraft.

Såfremt der i den overenskomstdækkede virksomhed er tale om overenskomstdækket arbejde, vil virksomheden umiddelbart kunne ansætte en statsborger fra de "nye" EU-lande uden at skulle søge arbejdstilladelse. En underviser, ledende funktionær, forsker eller specialist, der skal arbejde i en overenskomstdækket virksomhed inden for et område, der sædvanligvis bliver reguleret via individuelle ansættelseskontrakter, vil også kunne påbegynde ansættelsen umiddelbart.

Virksomheden er i stedet forpligtet til, ved ansættelsens påbegyndelse, at udstede dokumentation for, at der ikke er krav om individuel arbejdstilladelse. Dette kan med fordel angives i ansættelseskontrakten med henvisning til den overenskomst, som ansættelsesforholdet er omfattet af, eller med henvisning til, at der er tale om specialiststilling mv. i en overenskomstdækket virksomhed.

Ved ovennævnte ansættelsestyper er der ikke krav om minimum 30 timers beskæftigelse pr. uge.

Arbejdstageren skal senest tre måneder efter indrejse søge om et registreringsbevis hos Statsforvaltningen. Arbejdstageren vil frit kunne skifte arbejde forudsat, at også den nye beskæftigelse er dækket af en overenskomst, eller at der er tale om en specialist mv., der ansættes i en overenskomstdækket virksomhed.

Efter 12 måneders ansættelse kan arbejdstageren søge om et registreringsbevis svarende til det, der gælder for øvrige EU-borgere. Herved opnås ret til frit at skifte arbejde også til ikke-overenskomstdækkede virksomheder.

### **Ikke-overenskomstdækket virksomhed**

Ved ansættelse i en ikke-overenskomstdækket virksomhed skal der søges om arbejdstilladelse hos Udlændingesservice.

Tilladelsen kan gives, når medarbejderen ansættes for mindst 30 timer om ugen på overenskomstmæssige vilkår eller sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Arbejdstagere må ikke påbegynde arbejde i Danmark, før der foreligger en arbejdstilladelse fra Udlændingesservice.

Arbejdstilladelsen gælder kun for det specifikke arbejde, hvortil der er givet tilladelse. Hvis ansøgeren får nyt arbejde, skal der søges om en ny arbejdstilladelse, før end arbejdet kan påbegyndes.

Efter 12 måneders ansættelse kan arbejdstageren søge om et registreringsbevis svarende til det, der gælder for øvrige EU-borgere.

### **Særlige ordninger for højt kvalificeret arbejdskraft**

Hvis en statsborger fra et 3. land ønsker at arbejde i Danmark, skal der ansøges om opholds- og arbejdstilladelse gennem Udlændingesservice. Sagsbehandlingstiden for disse sager kan ofte være meget lang. Der er dog indført en række ordninger for højt kvalificeret arbejdskraft, hvor proceduren for opholds- og arbejdstilladelse er hurtigere. Servicemålet på sagsbehandlingstiden i disse sager er 30 dage, hvis sagen er fuldt oplyst.

### **Positivlisten**

Positivlisten kan benyttes til de kategorier af arbejdstagere, der er særlig mangel på i Danmark.

Integrationsministeriet har udarbejdet en liste, som blandt andet inkluderer arbejdstagere, der kan dokumentere enten en universitetsuddannelse, bacheloruddannelse eller tilsvarende uddannelse af 3 – 4 års varighed inden for en række erhverv, bl.a. læger, it-specialister, ingeniører, farmaceuter, jurister eller revisorer. Listen revideres to gange om året og kan ses på [www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk)

### **Beløbsordningen**

Herudover kan alle arbejdstagere, som får en brutto årsløn på minimum kr. 375.000, ansøge om opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af beløbsordningen. Det er uden betydning, om der er herboende ledig arbejdskraft på området, men ansættelsen skal ske på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Ansøgninger skal sendes til Udlændingesservice og kan normalt behandles inden for 30 dage.

### **Green-card ordningen**

Ved ansøgning om green-card kan en arbejdstager få en opholds- og arbejdstilladelse for en periode af tre år med mulighed for forlængelse i op til fire år. Arbejdstageren skal kunne forsørge sig selv under hele opholdet. Arbejdstageren skal desuden det første år her i landet dokumentere, at denne råder over midler, der svarer til et års starthjælp svarende til kr. 60-70.000.

Tilladelsen gives i henhold til et pointsystem, hvor en række kriterier vurderes, herunder uddannelsesniveau, sprogfærdigheder, erhvervs erfaring og alder.

En opholdstilladelse opnået gennem denne ordning giver arbejdstageren ret til at påtage sig et hvilket som helst arbejde i op til tre år, uden at der stilles krav til indholdet af beskæftigelsen.

### **Koncernarbejdstilladelse**

Danske virksomheder og koncerner med mindst 10 ansatte kan under visse betingelser lade medarbejdere, der er ansat i et til virksomheden tilknyttet udenlandsk selskab, arbejde i Danmark, uden at der skal søges opholds- og arbejdstilladelse hver gang. Tilladelsen gives for tre år med mulighed for forlængelse og betyder, at medarbejderen kan arbejde skiftevis i den udenlandske og i den danske virksomhed. Der er dog krav om, at arbejdet i den danske virksomhed skal have et innovativt, uddannelsesmæssigt eller er projektmæssigt formål. Arbejdet må således ikke have karakter af almindelige driftsopgaver.

Virksomheden har herudover mulighed for at søge en forhåndsgodkendelse, hvilket vil medføre en hurtigere behandling af de individuelle ansøgninger.

### **Øvrige undtagelser**

Foruden disse ordninger findes der et antal undtagelsessituationer, hvor arbejdstagere ikke skal ansøge om opholds- og arbejdstilladelse på sædvanlig vis. Disse undtagelser fritager dog ikke for eventuelt visumkrav.

Montører, konstruktører og konsulenter, som skal montere, installere, efterse, reparere eller informere om brugen af maskiner, udstyr, edb-programmer eller lignende, tekniske anlæg, kan opholde sig i Danmark i op til tre måneder uden opholds- og arbejdstilladelse. Denne regel kan ikke anvendes til almindeligt håndværksarbejde.

Herudover kan repræsentanter på forretningsrejse for udenlandske virksomheder uden fast driftssted i Danmark opholde sig og arbejde i Danmark i op til tre måneder. Ligeledes kan forskere og foredragsholdere, der er inviteret, opholde sig i Danmark i kortere perioder.

### **Studerende**

Studerende fra de nordiske lande samt EU/ EØS (gamle lande) kan frit arbejde ved siden af studierne og skal ikke søge særlig tilladelse.

Studerende fra de nye EU-lande samt 3. lande kan ikke arbejde uden en arbejdstilladelse fra Udlændingservice. Arbejdstilladelse gives til arbejde på deltid, uden at der i øvrigt stilles krav til arbejdets art.

Arbejdstilladelsen giver den studerende adgang til at arbejde 15 timer om ugen ved siden af studiet, dog således at der kan arbejdes på fuld tid i juni, juli og august.

### **Sanktioner ved manglende arbejdstilladelse**

Både virksomheder og arbejdstagere, der arbejder uden fornøden arbejdstilladelse, kan ifalde bøde. Bødeniveauet er for arbejdstageren fastsat til kr. 1.000 for den første måneds arbejde stigende med kr. 500 pr. måned. For virksomheden er bødeniveauet kr. 10.000 pr. ulovligt beskæftiget medarbejder pr. påbegyndt måned. Ved skærpede forhold kan bødeniveauet stige til kr. 20.000 pr. påbegyndt måned.

## Medarbejdere med bopæl i Sverige

Virksomheder, der beskæftiger grænsegængere, skal være opmærksomme på reglerne om social sikring.

Medarbejdere med bopæl i Sverige, der arbejder i Danmark, er som udgangspunkt omfattet af de danske socialsikringsregler, idet disse følger arbejdsgiverlandet. Det betyder blandt andet, at de danske love om sygedagpenge og barsel som udgangspunkt finder anvendelse.

Det er imidlertid vigtigt at være opmærksom på, at hvis den svenske medarbejder har et bijob i Sverige, er det i stedet de svenske socialsikringsregler, der gælder – også i forhold til en dansk arbejdsgiver. Det betyder, at den danske arbejdsgiver skal betale socialsikringsbidrag til Sverige på ca. 28 % af lønnen, hvilket medfører en betydelig merudgift for arbejdsgiveren. Det gælder også, hvis en dansk statsborger bor i Sverige, men arbejder i Danmark.

Arbejdsgiver og medarbejder kan imidlertid aftale, at medarbejderen selv skal hæfte for eventuelle bidrag til udenlandske myndigheder. Denne aftale kan med fordel indskrives i ansættelseskontrakten. Såfremt medarbejderen afholder udgifter til socialsikring i Sverige, vil medarbejderen kunne opnå fradrag herfor i den danske skattepligtige indkomst.

Virksomheden skal dog være opmærksom på, at selvom der er lavet en aftale om, at medarbejderen afholder udgiften, vil et bijob medføre, at bl.a. sygedagpenge skal administreres efter svenske regler, idet medarbejderen er omfattet af svenske socialsikringsregler.

For medarbejdere bosat i Sverige er der desuden mulighed for at søge dispensation, således at medarbejderen forbliver under dansk social sikring, selvom der udføres arbejde i Sverige. Hermed undgås ulempen ved at skulle anvende svenske regler f.eks. omkring sygedagpenge.

Der kan gives dispensation i forbindelse med hjemmearbejdsplads for den danske arbejdsgiver. Det forudsætter, at en overvejende del af det samlede arbejde for den danske arbejdsgiver udføres i Danmark, det vil sige over 50 %.

Herudover er der mulighed for at opnå dispensation til at udføre tillids erhverv i Sverige. Myndighederne foretager en konkret vurdering af, hvorvidt der er tale om tillids erhverv. Omfattet kan f.eks. være offentlige hverv, bestyrelsesposter i organisationer eller private virksomheder eller foreningsarbejde. Myndighederne lægger vægt på, at arbejdet har underordnet karakter i forhold til beskæftigelsen i Danmark.

Den danske arbejdsgiver og medarbejderen skal sammen ansøge ved at sende en blanket E101 samt en Øresundserklæring til Den Sociale Sikringsstyrelse i Danmark. Blanketterne findes på [www.dss.dk](http://www.dss.dk).

Det er vigtigt at søge om dispensation, inden arbejdet i Sverige påbegyndes, idet manglende dispensation medfører, at den danske arbejdsgiver kan pålægges at betale socialsikringsbidrag til de svenske myndigheder.

### Nyttige links

[www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk)

[www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk)

[www.statsforvaltning.dk](http://www.statsforvaltning.dk)

[www.workimport.dk](http://www.workimport.dk)

[www.eures-kompas.eu](http://www.eures-kompas.eu)

[www.workindenmark.dk](http://www.workindenmark.dk)

[www.dss.dk](http://www.dss.dk)

# DANSK ERHVERV

## **Dansk Erhverv**

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

Fax 3374 6080

Info@danskerhverv.dk

www.danskerhverv.dk

## **Registrered Revisorer** FRR

**FRR**

**Foreningen Registrerede**

**Revisorer**

Åmarksvej 1

2650 Hvidovre

Telefon 3634 4422

Fax 3634 4444

www.frr.dk