

Guide: Sådan undgår du at ansætte udenlandsk arbejdskraft ulovligt

Information til arbejdsgivere



**Udlændinge- og
Integrationsministeriet**

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Indhold

Dit ansvar	3
Sådan starter du	4
Hvilke udlændinge kan arbejde med det samme?	4
Hvilke udlændinge skal have en arbejdstilladelse?	5
Hvordan ser en arbejdstilladelse ud?	6
Hvad er IKKE bevis for arbejdstilladelse?	6
Sådan tjekker du, om en person må arbejde	7
Ofte sete misforståelser	8
Andre gode råd	9
Oversigt over typer af opholdskort	10
Sådan tjekker du opholdskortet - kort udstedt FØR 9. nov. 2020	12
Sådan tjekker du opholdskortet - kort udstedt FRA 9. nov. 2020	14

Dit ansvar

Denne pjece er en guide til, hvordan du som arbejdsgiver bedst undgår at beskæftige udlændinge ulovligt.

Det er dit ansvar at sikre dig, at du ikke beskæftiger udlændinge ulovligt. Det gælder både lønnet og frivilligt/ulønnet arbejde. Som arbejdsgiver kan du blive straffet med bøde eller fængsel. Bøden kan være 50.000 kr. pr. påbegyndt måned pr. person, du har beskæftiget ulovligt. Bøden kan dog være større, hvis særlige forhold gør sig gældende.

Sådan starter du

Det første, du skal have på plads, inden du ansætter en udlænding, er, hvilket statsborgerskab udlændingen har. Her kigger du i udlændingens pas. Det vil stå på siden med billede af udlændingen - under "nationality*".

Hvilke udlændinge kan arbejde med det samme?

Hvis udlændingen er statsborger i Norden, kan han/hun starte med at arbejde uden videre. Følgende lande udgør Norden: Finland, Island, Norge og Sverige.

Hvis udlændingen er statsborger i et EU-land, et EØS-land eller Schweiz, kan han/hun starte med at arbejde - og kan herefter søge om et registreringsbevis hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Følgende lande hører til denne gruppe:

Belgien	Irland	Malta	Slovenien
Bulgarien	Italien	Nederlandene	Spanien
Cypern (kun den græske del af Cypern)	Kroatien	Polen	Storbritannien
Estland	Letland	Portugal	Tjekkiet
Frankrig	Liechtenstein	Rumænien	Tyskland
Grækenland	Litauen	Schweiz	Ungarn
	Luxembourg	Slovakiet	Østrig

*Nogle kan have et fremmedpas. Eksempelvis kan en russisk statsborger have et lettisk pas. Det betyder dog ikke, at personen er lettisk statsborger - og personen skal derfor have en arbejdstilladelse, før end han/hun må arbejde i Danmark. Det er derfor vigtigt, at du altid kigger under "nationality" i passet for at afklare statsborgerskab.

Hvilke udlændinge skal have en arbejdstilladelse?

Personer, som er statsborgere i et land **uden for Norden**, et EU/EØS-land eller Schweiz, skal have en tilladelse, førend de må arbejde i Danmark.*

En arbejdstilladelse kan indeholde begrænsninger. Studerende på de videregående uddannelser må fx maksimalt arbejde 20 timer om ugen - i månederne juni, juli og august dog gerne fuld tid.

En arbejdstilladelse kan desuden være begrænset til kun at gælde til en bestemt arbejdsgiver.

*Familiemedlemmer til en statsborger i et EU-land (herunder Finland og Sverige), et EØS-land (herunder Island og Norge) eller Schweiz, behøver ikke en arbejdstilladelse, hvis betingelserne for opholdsret efter EU-retten er opfyldt. Ligeledes behøver udstationerede medarbejdere for en virksomhed i EU, der skal levere en tjenesteydelse i Danmark - under visse betingelser - heller ikke en arbejdstilladelse. Man kan kontakte Styrelsen for International Rekruttering og Integration for vejledning om betingelserne eller læse på www.nyidanmark.dk. Styrelsen for International Rekruttering og Integration udsteder opholdskort som bevis for opholdsret efter ansøgning.

Hvordan ser en arbejdstilladelse ud?

Når en udlænding har opholdstilladelse i Danmark, har udlændingen et opholdskort som bevis. Et opholdskort er et plastikkort på størrelse med et dankort.

Det vil stå på opholdskortet, om udlændingen har ret til at arbejde. Det vil også stå, om udlændingen kun har ret til at arbejde i et begrænset omfang.

Hvad er IKKE bevis for arbejdstilladelse?

Følgende er eksempler på dokumenter, som IKKE er bevis for en gyldig opholds- og arbejdstilladelse:

- eSkattekort
- Sundhedskort (sygesikringsbevis)
- Opholdskort udstedt i andre lande (for eksempel Sverige)

Sådan tjekker du, om en person må arbejde

- Tjek, at det er et dansk opholdskort (udstedt i Danmark).
- Tjek, at personen er identisk med personen på både opholdskortet og passet (alder, højde, øjenfarve, øreform mv.).
- Tjek, at kortet er gyldigt (udløbsdato).
- Tjek, at opholdskortet giver ret til at arbejde hos dig ved at sammenholde korttype med de rettigheder, som kortet giver. På side 10-11 finder du en oversigt over, hvad de forskellige kort giver ret til.

Ofte sete misforståelser

- Arbejdstager har opholdstilladelse til et andet EU-land. Det giver dog IKKE ret til at arbejde i Danmark.
- Arbejdstager har et opholdskort Z. Arbejdsgiver beskæftiger personen i mere end 20 timer om ugen.
- Arbejdstager har et opholdskort R. Arbejdsgiver beskæftiger personen efter at arbejdstilladelsen er udløbet. Og arbejdstager har ikke ansøgt om forlængelse af sin tilladelse.
- Arbejdstager har et opholdskort J, men er beskæftiget et andet sted, end arbejdstilladelsen giver tilladelse til.
- Arbejdstager er flyttet til udlandet, fx Sverige, men har fortsat sin ansættelse uden at have søgt om ny tilladelse som pendler (pendlere skal have opholdskort P). Det gælder dog ikke personer med opholdstilladelse som blandt andet forsker eller personer på fasttrack-ordningen.
- Arbejdstager er ikke identisk med personen på opholdskortet.

Andre gode råd

Vi anbefaler, at du altid ser det originale opholdskort.

Vi anbefaler også, at du tager en farvekopi af de dokumenter, som du har ansat personen på baggrund af. Det vil sige kopi af pas for alle. Hvis personen er statsborger i et land **uden for** EU, EØS og Schweiz, så tag også kopi af begge sider af opholdskortet. På den måde kan du som arbejdsgiver i en kontrolsituation bedre dokumentere, at du har gjort dit for at overholde reglerne.

Notér, hvornår arbejdstilladelsen udløber, og følg op på, at personen søger forlængelse af tilladelsen, når datoen for udløb nærmer sig.

Vær sikker på, at den person, du ansætter, også er den, der møder op og udfører arbejdet.

Oversigt over typer af opholdskort

Opholdskort (type)	Varighed af opholdstilladelse	Rettigheder i forhold til arbejde
Kort C	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde ubegrænset
Kort D	Permanent	Ret til at arbejde ubegrænset
Kort E	Tidsbegrænset	Ikke ret til at arbejde
Kort F	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde ubegrænset
Kort G	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde ubegrænset
Kort H	Permanent	Ret til at arbejde ubegrænset
Kort J	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde i et bestemt job hos en bestemt arbejdsgiver. Det vil fremgå af kortet, hvis ret til bijob*.
Kort K	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde ubegrænset
Kort L	Permanent	Ret til at arbejde ubegrænset

*Bijobbet skal have en naturlig sammenhæng med det arbejde, som arbejdstilladelsen er givet til. En forsker må eksempelvis gerne være tilknyttet flere danske universiteter, men forskeren må ikke tage job som tjener.

(oversigt forsat)

Kort M	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde ubegrænset.
Kort P	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde i et bestemt job hos en bestemt arbejdsgiver. Det vil fremgå af kortet, hvis ret til bijob*.
Kort R	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde. Dog er retten til at arbejde enten begrænset til en kortere periode end opholdstilladelsens gyldighed eller begrænset til et bestemt job hos en bestemt arbejdsgiver. Begrænsningen vil fremgå af kortet. Det vil også fremgå, hvis ret til bijob*.
Kort Z	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde maksimalt 20 timer ugentligt hos vilkårlig arbejdsgiver (dog gerne fuldtid i juni, juli og august). Det vil fremgå af kortet, hvis ret til bijob* ud over de 20 timers ret til at arbejde.
Kort V	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde i et bestemt job hos en bestemt arbejdsgiver.

*Bijobbet skal have en naturlig sammenhæng med det arbejde, som arbejdstilladelsen er givet til. En forsker må eksempelvis gerne være tilknyttet flere danske universiteter, men forskeren må ikke tage job som tjener.

På www.nyidanmark.dk kan du holde dig orienteret om relevante forhold, når du beskæftiger udenlandsk arbejdskraft.

Udgivet november 2020