



# Undgå brug af ulovlig arbejdskraft

Juridisk Afdeling i Aalborg, Aarhus og Viborg stifter har udarbejdet denne vejledning, der beskriver hvordan man undgår at ansætte ulovlig udenlandsk arbejdskraft og hvilke forhold, menighedsråd skal være særligt opmærksomme på.

Visse steder er der indsat henvisninger (links) til lovgivningen med angivelse af, hvilken bestemmelse i loven, der er relevant. Af hensyn til læsevenligheden, er henvisningerne ikke angivet med andet end paragrafnummer.

Til sidst i dokumentet er der en oversigt over det fulde regelsæt, der er henvist til.

## Indhold

|                                                   |   |
|---------------------------------------------------|---|
| 1. Menighedsrådets ansvar .....                   | 1 |
| 2. Arbejdstilladelse og statsborgerskab .....     | 2 |
| 2.1. Opholdskort .....                            | 2 |
| 3. Tjekliste – må en person arbejde? .....        | 3 |
| 3.1. Tabel som viser typerne af opholdskort ..... | 3 |
| 4. Ofte sete misforståelser .....                 | 3 |
| 5. Gode råd til menighedsrådet .....              | 4 |
| 6. Brugen af frivillige udlændinge .....          | 4 |
| 8. Særligt for ukrainere .....                    | 4 |
| 9. Hvis du vil vide mere .....                    | 5 |
| 10. Hjælp og vejledning .....                     | 5 |

## 1. Menighedsrådets ansvar

Det er menighedsrådets ansvar at sikre, at man ikke beskæftiger udlændinge ulovligt. Det er vigtigt at bemærke, at det gælder både lønnet og frivilligt/ulønnet arbejde. Som arbejdsgiver kan menighedsrådet ifølge gældende regler blive straffet med bøde eller fængsel, afhængigt af den konkrete overtrædelse. Bøden kan være på op til 50.000 kroner pr. påbegyndt måned pr. person, man har

beskæftiget ulovligt. Det kan derfor hurtigt blive en kostelig affære at ansætte ulovlig udenlandsk arbejdskraft.

Bemærk at man altid kan holde sig opdateret via [www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk).

## 2. Arbejdstilladelse og statsborgerskab

Udgangspunktet er ifølge [udlændingelovens § 13 stk. 1](#), at udlændinge skal have arbejdstilladelse for at tage lønnen eller ulønnet beskæftigelse. Det første menighedsrådet skal se på er derfor, hvilket statsborgerskab udlændingen har. Det kan man se i den pågældendes pas på siden med billede af udlændingen, under "nationality". Hvis den pågældende er statsborger i enten Finland, Island, Norge eller Sverige kan vedkommende starte med at arbejde uden videre, jf. [udlændingelovens § 14, stk. 1, nr. 1](#).

Hvis udlændingen er statsborger i et EU-/EØS-land eller Schweiz, kan udlændingen også begynde at arbejde med det samme. Hvis udlændingen skal opholde sig i Danmark i en periode på mere end 90 dage, skal udlændingen ansøge om et registreringsbevis hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI).

Personer, som er statsborgere i et land uden for Norden, et EU eller EØS-land eller Schweiz, skal have en tilladelse, før de må arbejde i Danmark. Menighedsrådet skal være opmærksom på, at en arbejdstilladelse kan indeholde begrænsninger af forskellig art.

Vær opmærksom på, at en arbejdstilladelse kan indeholde begrænsninger. Studerende på de videregående uddannelser må fx maksimalt arbejde 90 timer om måneden og fuld tid i juni, juli og august.

En arbejdstilladelse kan desuden være begrænset til kun at gælde til en *bestemt* arbejdsgiver og et *bestemt* job.

Bemærk at der også findes regler om medfølgende familier medlemmer med mere.

Generelt kan der henvises til denne pjeces: [Sådan undgår du at ansætte udenlandsk arbejdskraft ulovligt](#).

### 2.1. Opholdskort

Når en udlænding har gyldig opholdstilladelse i Danmark, har denne et opholdskort som bevis. Et opholdskort er et plastikkort, som størrelsesmæssigt minder om et dankort eller sygesikringsbevis. På opholdskortet vil der stå, om udlændingen har ret til at arbejde. Det samme vil gøre sig gældende, hvis udlændingen kun har ret til at arbejde i et begrænset omfang.

Menighedsrådet skal være opmærksom på, at et skattekort, sundhedskort (sygesikringsbevis) eller opholdskort udstedt i andre lande (for eksempel Sverige) **ikke** er bevis for en gyldig opholds- og arbejdstilladelse.

Hvis den person, menighedsrådet overvejer at ansætte, ikke kan fremvise et gyldigt opholdskort udstedt i Danmark, skal menighedsrådet ikke ansætte vedkommende, da det så ikke er bevist, at udlændingen har ret til at arbejde i Danmark.

### 3. Tjekliste – må en person arbejde?

1. Tjek at der er tale om et dansk opholdskort, som er udstedt i Danmark
2. Tjek at personen er identisk med personen på både opholdskortet og passet (se efter alder, højde, øjenfarve, øreform og andre kendetegn)
3. Tjek om opholdskortet er gyldigt, da opholdskort har en udløbsdato
4. Tjek om opholdskortet giver ret til at arbejde hos jer ved at sammenholde korttypen med de rettigheder som kortet giver. Nedenfor kan du se en oversigt over, hvad de forskellige kort i udgangspunktet giver ret til, men oversigten **skal** sammenholdes med oplysningerne på kortet.

#### 3.1. Tabel som viser typerne af opholdskort

| <i>Opholdskort</i> | <i>Varighed af opholdstilladelse</i> | <i>Rettigheder i forhold til at arbejde</i>                      |
|--------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Kort A             | Tidsbegrænset                        | Ret til at arbejde.                                              |
| Kort B             | Permanent                            | Ret til at arbejde.                                              |
| Kort C             | Tidsbegrænset                        | Ret til at arbejde.                                              |
| Kort D             | Permanent                            | Ret til at arbejde.                                              |
| Kort E             | Tidsbegrænset                        | Ikke ret til at arbejde.                                         |
| Kort F             | Tidsbegrænset                        | Ret til at arbejde.                                              |
| Kort G             | Tidsbegrænset                        | Ret til at arbejde.                                              |
| Kort H             | Permanent                            | Ret til at arbejde.                                              |
| Kort J             | Tidsbegrænset                        | Ret til at arbejde i et bestemt job hos en bestemt arbejdsgiver. |
| Kort K             | Tidsbegrænset                        | Ret til at arbejde.                                              |
| Kort L             | Permanent                            | Ret til at arbejde.                                              |
| Kort M             | Tidsbegrænset                        | Ret til at arbejde.                                              |
| Kort P             | Tidsbegrænset                        | Ret til at arbejde.<br>Ikke ret til ophold.                      |
| Kort R             | Tidsbegrænset                        | Ret til at arbejde.                                              |
| Kort S             | Tidsbegrænset                        | Ret til at arbejde.                                              |
| Kort V             | Tidsbegrænset                        | Ret til at arbejde i et bestemt job hos en bestemt arbejdsgiver. |
| Kort Y             | Tidsbegrænset                        | Ret til at arbejde.<br>Ikke ret til ophold.                      |
| Kort Z             | Tidsbegrænset                        | Ret til at arbejde.                                              |

### 4. Ofte sete misforståelser

- Arbejdstager har opholdstilladelse til et andet EU-land, hvilket ikke giver vedkommende ret til at arbejde i Danmark.
- Arbejdstager har et opholdskort, der begrænser antallet af arbejdstimer. Arbejdsgiver beskæftiger herefter personen i mere end det antal timer der fremgår af opholdskortet.
- Arbejdstager har et opholdskort "J", men er beskæftiget et andet sted, end arbejdstilladelsen er givet til.
- Arbejdstager er ikke identisk med personen på opholdskortet.

## 5. Gode råd til menighedsrådet

Tag altid en farvekopi af de dokumenter, du har ansat personen på baggrund af. Tag derfor altid en kopi af udlændingens pas, og hvis personen er statsborger i et land uden for EU, så også en kopi af begge sider af opholdskortet. På den måde kan menighedsrådet som arbejdsgiver i en kontrolsituation bedre dokumentere, at man har gjort sit for at overholde reglerne.

Menighedsrådet bør også notere sig, hvornår arbejdstilladelsen udløber, og sørge for at følge op på, at personen forlænger tilladelsen, når datoen for udløb nærmer sig. Menighedsrådet bør også altid sikre sig, at den person man ansætter, også er den, som møder op og udfører arbejdet.

## 6. Brugen af frivillige udlændinge

Man skal som hovedregel have en tilladelse til at arbejde i Danmark. Det gælder dog ikke, hvis man opholder sig i Danmark og udfører ulønnet, frivilligt arbejde.

Under et ophold i Danmark enten på visumophold, visumfri ophold eller ophold på baggrund af en opholdstilladelse (uanset opholdsgrundlag) kan man altså - uden at søge arbejdstilladelse - tage et ulønnet, frivilligt arbejde.

Det er vigtigt at holde sig for øje, at det ulønnede, frivillige arbejde ikke må erstatte lønnet arbejdskraft, og det er derfor en forudsætning, at det er sædvanligt, at det pågældende arbejde udføres ulønnet og frivilligt.

Læs evt. nærmere her: [Ny i Danmark, ulønnet frivilligt arbejde](#).

## 7. Konsekvenser af ulovligt arbejde – for arbejdsgiver og udlænding

Hvis man benytter sig af ulovlig udenlandsk arbejdskraft, får det betydning for både menighedsrådet, og udlændingen. En arbejdsgiver, som beskæftiger en udlænding uden den nødvendige tilladelse eller i strid med tilladelsens betingelser, kan straffes med bøde eller fængsel. Bøden kan være på op til 50.000 kroner pr. påbegyndt måned pr. person, som menighedsrådet har beskæftiget ulovligt. En udlænding, som arbejder uden den nødvendige tilladelse, risikerer at blive straffet med bøde eller fængsel indtil 1 år og at blive udvist af Danmark med forbud mod at rejse ind i Danmark i en given periode.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) gennemfører løbende indsatser for at sikre efterlevelse af udlændingelovgivningen. Indsatserne har blandt andet fokus på ulovlig arbejdskraft, og om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse bliver overholdt.

## 8. Særligt for ukrainere

Medarbejdere fra Ukraine kan begynde at arbejde lovligt i Danmark, når de har indgivet biometri til deres ansøgning om opholdstilladelse efter den nye særlov om opholdstilladelse til fordrevne ukrainere. Se mere på [Virksomhedsguiden](#).

Menighedsråd, der ønsker at ansætte medarbejdere fra Ukraine, skal dog huske at se medarbejderens kvittering for indgivet biometri til en ansøgning om opholdstilladelse efter særloven for at være sikre på, at medarbejderen kan arbejde lovligt i Danmark.

## 9. Hvis du vil vide mere

Liste over lovgivning der er henvist til:

[Udlændingeloven](#)

Andet materiale:

[Styrelsen for International Rekruttering og Integrations guide: Sådan undgår du at ansætte ulovlig udenlandsk arbejdskraft](#)

[Virksomhedsguiden](#)

## 10. Hjælp og vejledning

Har menighedsrådet brug for hjælp og vejledning, er der mulighed for at kontakte det lokale stift:

Aalborg Stift  
Thulebakken 1  
9000 Aalborg  
Telefon: 98 18 80 88  
E-mail: [kmaal@km.dk](mailto:kmaal@km.dk)

Aarhus Stift  
Dalgas Avenue 46  
8000 Aarhus C  
Telefon: 86 14 51 00  
E-mail: [kmaar@km.dk](mailto:kmaar@km.dk)

Viborg Stift  
Domkirkestræde 1  
8800 Viborg  
Telefon: 86 62 09 11  
E-mail: [kmvib@km.dk](mailto:kmvib@km.dk)