



Undgå at ansætte ulovlig udenlandsk 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 slut i dokumentet er der en oversigt over det fulde regelsæt, der er henvist til.

I de senere år har der været flere eksempler på, at menighedsråd har fået bøder, for at have ansat ulovlig udenlandsk arbejdskraft. Denne vejledning er udarbejdet som en hjælp til menighedsråd, som ansætter udenlandsk arbejdskraft.

Indhold

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

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. Den bøden kan være på op til 20.000 kroner pr. påbegyndt måned pr. person, man har beskæftiget ulovligt. Det kan derfor hurtigt blive en kostelig affære at ansætte ulovlig udenlandsk arbejdskraft.

2. Arbejdstilladelse og statsborgerskab

Udgangspunktet er ifølge [udlændingelovens § 13 stk. 1](#), at udlændinge skal have arbejdstilladelse for at tage lønnet 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-land, EØS-land eller Schweiz, kan vedkommende starte med at arbejde og derefter søge om et registreringsbevis, jf. [udlændingelovens § 14, stk. 1, nr. 2](#).

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.

En arbejdstilladelse kan fx være begrænset til kun at gælde en bestemt arbejdsgiver. Et konkret eksempel kunne være, at udlændingens arbejdstilladelse kun tillader vedkommende, som er musiker, at arbejde i Esbjerg Ensemble. Det vil medføre, at menighedsrådet modtager en bøde for at hyre musikeren til en kirkekoncert. Der kan også være begrænsninger på studerendes arbejdstilladelser, fx at de kun må arbejde 15 timer om ugen, mens de i juni, juli og august måned dog gerne må arbejde fuld tid.

Menighedsrådet skal derfor være opmærksom på, hvilken arbejdstilladelse udlændingen har.

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 eSkattekort, 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 giver ret til

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 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
Kort K	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde ubegrænset
Kort L	Permanent	Ret til at arbejde ubegrænset
Kort P	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde i et bestemt job hos en bestemt arbejdsgiver
Kort R	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde i et bestemt job hos en bestemt arbejdsgiver. Bemærk, at arbejdstilladelsen har kortere gyldighed end opholdstilladelsen.
Kort Z	Tidsbegrænset	Ret til at arbejde maksimalt 15 eller 20 timer ugentligt hos en vilkårlig arbejdsgiver (dog må man gerne arbejde fuld tid i juni, juli og august). Det vil stå på kortet, om man har ret til at arbejde i 15 eller 20 timer.

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 "Z". Arbejdsgiver beskæftiger herefter personen i mere end det antal timer der fremgår af opholdskortet – 15 eller 20 timer om ugen.
- 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

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har telefonisk oplyst Juridisk Afdeling, at man afventer udmeldinger fra regeringen og Udlændinge-, Integrations- og Boligministeren om, hvor grænsen går mellem "en hjælpende hånd" til gudstjenester og decideret frivilligt arbejde. Det blev dog oplyst, at styrelsen indtil videre ikke er gået så meget op i, om den frivillige arbejdskraft er ulovlig. Derfor må det kunne forstås sådan, at så længe udlændinge uden arbejdstilladelse blot giver en hjælpende hånd i forbindelse med gudstjenester eller andet, vil det ikke være at betragte som ulovlig udenlandsk arbejdskraft.

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 20.000 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. 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](#)

9. 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

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

Viborg Stift
Domkirkestræde 1
8800 Viborg
Telefon: 86 62 09 11
E-mail: kmvib@km.dk