**Regler for udenlandsk arbejdskraft i landbruget**

**Notat om, hvilke regler landmænd skal være opmærksomme på, når de ansætter udenlandsk arbejdskraft.**

Sideindhold

Når landmanden ansætter udenlandsk arbejdskraft, er der mange regler at holde styr på afhængigt af, om der er tale om ansættelse af medarbejdere indenfor eller udenfor EU. Det er vigtigt, at landmanden kenderlovgivningen, idet der er store sanktioner forbundet med manglende overholdelse af reglerne.

**Regelgrundlag for ophold og arbejde i Danmark**

1. **Landbrugsmedarbejdere og praktikanter indenfor EU**
2. **Landbrugsmedarbejdere og praktikanter udenfor EU**
3. **Regler om arbejdstid**

**1. Landbrugsmedarbejdere og praktikanter indenfor EU**EU/EØS-statsborgere kan bo, arbejde og studere i Danmark efter EU-reglerne om arbejdskraftens fri bevægelighed. De behøver altså ikke visum, opholds- eller arbejdstilladelse. De skal dog have et opholds-dokument (registreringsbevis) fra Statsforvaltningen.

Som EU-borger kan man opholde sig i Danmark i op til 3 måneder uden opholdsdokument (bevis for registrering). Hvis man søger arbejde, kan man opholde sig i landet i op til 6 måneder uden opholdsdokument. Hvis opholdet i Danmark forventes at vare mere end tre måneder, skal man, inden de tre måneder er gået, søge om et opholdsdokument (registreringsbevis).

For at få udstedt et registreringsbevis skal man have et opholdsgrundlag. Opholdsgrundlaget kan bl.a. være: Lønnet arbejde, selvstændig virksomhed, studerende, tilstrækkelige midler til at forsørge sig selv, er familiemedlem til en, der arbejder i DK.

Efter fem års uafbrudt lovligt ophold i Danmark kan man søge om et bevis for ret til permanent ophold.

Når man har modtaget bevis for registrering, kan man efterfølgende rette henvendelse til Borgerservice i den kommune, hvor man bor, for at få et CPR-nummer og et sygesikringsbevis. Man kan ikke få et CPR-nummer uden et bevis for registrering.

**Aflønning af landbrugsmedarbejdere**Er landmanden omfattet af en overenskomst, skal overenskomsten følges. De landmænd, som er omfattet af en overenskomst, vil typisk være medlemmer af arbejdsgiverforeningen GLS-A, og er derfor omfattet af Jordbrugsoverenskomsten mellem 3F og GLS-A. De landmænd, som er medlemmer af Kristelig Arbejdsgiverforening (KRIFA), vil være omfattet af overenskomsten mellem Kristelig Fagforening og Kristelig Arbejdsgiverforening, KA-KRIFA overenskomsten – Landbrug.

Hvis landmanden ikke er omfattet af en overenskomst, kan lønnen reelt frit aftales mellem landmand og landbrugsmedhjælper, idet der ikke er nogen lovbestemt mindsteløn i Danmark. Man skal dog være opmærksom på, at der er en risiko for, at fagforeningen kræver, at der indgås en overenskomst, hvis aflønningen er meget lav og væsentligt fraviger overenskomstens lønsatser. Dette kan ske, selvom landmanden ikke har ansatte, der er medlemmer af den pågældende fagforening.

**Særligt om landbrugspraktikanter fra EU**Praktikanter fra EU/EØS er omfattet af reglerne om arbejdskraftens frie bevægelighed. For at blive omfattet af praktikantbegrebet skal formålet være, at praktikopholdet skal supplere en påbegyndt eller erhvervet uddannelse i hjemlandet, og at opholdet skal have en faglig og tidsmæssig tilknytning til denne uddannelse. Hvis praktikanten deltager i et skoleophold i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser (EUD), skal landmanden have en praktikgodkendelse. For øvrige EU-praktikanter kræves der ikke en godkendelse.

**Aflønning af landbrugspraktikanter**
Såfremt der er tale om et praktikophold, hvor den udenlandske medarbejder deltager i skoleophold efter Lov om Erhvervsuddannelse (EUD) skal praktikanten have en løn der mindst udgør den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. § 55. På landbrugsområdet betyder det, at det er Jordbrugsoverenskomsten mellem 3F og GLS-A, der finder anvendelse.

Hvis der er tale om en praktikant, der ikke deltager i skoleophold, men hvor landmanden er omfattet af en overenskomst, skal overenskomsten følges. Der kan være tale om Jordbrugsoverenskomsten mellem 3F og GLS-A., eller KA - KRIFA overenskomsten – Landbrug.

Hvis landmanden ikke er omfattet af en overenskomst, kan lønnen reelt frit aftales mellem landmand og landbrugsmedhjælperen, idet der ikke er nogen lovbestemt mindsteløn i Danmark. Man skal dog være opmærksom på, at der er en risiko for, at fagforeningen kræver, at der indgås en overenskomst, hvis aflønningen er meget lav og væsentligt fraviger overenskomstens lønsatser. Dette kan ske, selvom landmanden ikke har ansatte, der er medlemmer af den pågældende fagforening.

**2. Landbrugsmedarbejdere og landbrugspraktikanter udenfor EU (tredjelande)**Man skal have en opholds- og arbejdstilladelse for at bo og arbejde i Danmark, hvis man er tredjelandsstatsborger, dvs. hvis man er statsborger i et land uden for Norden/EU/EØS. Muligheden for at bo og arbejde i Danmark afhænger først og fremmest af ansøgers kvalifikationer.

**Landbrugsmedarbejdere**Der gælder en række særlige ordninger for at få arbejds- og opholdstilladelse i Danmark for tredjelandsstatsborgere, som ikke vil blive omtalt her, men som kan findes på hjemmesiden [www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk/)

**Fodermester eller driftslede**r i landbruget (og minkproduktionen) gives fra 1. januar 2015 alene opholds- og arbejdstilladelse til at arbejde i Danmark som fodermester og driftsleder, jf. Udlændingelovens § 9a, stk. 2, nr. 9.

Det er en forudsætning, at udlændingen skal have de faglige forudsætninger for at varetage den tilbudte stilling. Udlændingen skal derfor som udgangspunkt have en relevant uddannelse. Det er desuden en betingelse, at udlændingen kan fremlægge en ansættelseskontrakt, hvoraf fremgår, at løn- og ansættelsesforhold er sædvanlige efter danske forhold.

Det er Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), der udsteder arbejds- og opholdstilladelsen. I forbindelse med sagsbehandlingen indhentes der en udtalelse fra Det regionale Arbejdsmarkedsråd om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige efter forholdene i regionen.

Bemærk, at minkpassere og landbrugsmedhjælpere samt fx driftsledere indenfor gartneri og skovbrug ikke er omfattet af dette område.

Varighed
Opholdstilladelsen gives normalt for et år ad gangen, dog ikke længere end ansættelseskontraktens gyldighed. Hvis medarbejderen har været ansat hos samme arbejdsgiver og i samme stilling i minimum to år uafbrudt, kan opholdstilladelsen dog forlænges i to år og herefter i perioder af tre år ad gangen.

Medarbejderen kan søge om forlængelse af opholds- og arbejdstilladelsen, hvis han fortsat er i samme job. Hvis opholdstilladelsen udløber, og der er søgt om forlængelse, og medarbejderen stadig er ansat i det samme job på samme vilkår, som da han fik den oprindelige opholdstilladelse, har medarbejderen ret til at blive i Danmark og fortsætte i sit job, mens ansøgningen behandles.

Hvis medarbejderen finder et nyt job, mens han er i arbejde, kan han godt starte på sit nye job inden, han har fået en ny opholds- og arbejdstilladelse. Medarbejderen skal blot indgive ansøgningen senest på dagen, hvor han begynder på sit nye job.

**Løn og ansættelsesforhold**Hvis landmanden er omfattet af en overenskomst, skal løn- og ansættelsesvilkår være i overensstemmelse med overenskomsten. Hvis der er tale om en landmand, som ikke er omfattet af overenskomst, skal løn- og ansættelsesvilkår ligeledes være sædvanlige efter danske forhold. Praksis fra STAR viser, at sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår på de fleste væsentlige områder følger Jordbrugsoverenskomsten mellem GLS-A og 3f.

**Konsekvenser af ulovligt arbejde – for arbejdsgiver og udlænding fra tredjelande**En udlænding skal have en fornøden tilladelse for at arbejde i Danmark. Hvis en udlænding arbejder uden fornøden tilladelse, kan han/hun blive straffet med bøde, og i grove tilfælde med fængsel, og risikerer desuden at blive udvist af Danmark med indrejseforbud.

Arbejdsgivere, der beskæftiger udlændinge uden fornøden tilladelse eller i strid med tilladelsens betingelser, kan ligeledes straffes med bøde og fængsel i op til 2 år i grove tilfælde, jf. Udlændingelovens § 59, stk. 4 og 5. Udgangspunktet er pt. en bøde på 10.000 kr. pr. påbegyndt måned, som overtrædelsen varer. Ved skærpende omstændigheder – som forsætlig økonomisk fordel ved bevidst lavere løn end aftalt – er bøden på 20.000 kr. pr. måned og i meget grove tilfælde fængselsstraf. I disse sager udvises medarbejderen samtidig af landet. Der er set bødekrav til landmænd på op til 1,5 mio. kr. Der er lovgivningsmæssigt lagt op til en forøgelse af bødestørrelserne, hvilket forventes at ville ske i løbet af 2015. Arbejdsgivere skal være opmærksomme på, at den udenlandske medarbejder ikke må påbegynde arbejdet før den dato, der står i opholds- og arbejdstilladelsen, og skal sikre sig dokumentation herfor.

Det er også vigtigt, at landmænd med udenlandske medarbejdere fra tredjelande efterlever de løn- og skattemæssige krav, der følger af opholdstilladelsen fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. F.eks. må en arbejdsgiver ikke fratrække huslejen i bruttolønnen, så der ikke betales skat af huslejen. Hvis der er aftalt løn og fri tjenestebolig, skal der indsendes særskilt dokumentation for aftale om tjenestebolig sammen med ansøgningen om opholdstilladelsen, ligesom den ansatte skal beskattes af markedslejen for tjenesteboligen. Medarbejderen må som udgangspunkt heller ikke have overarbejde, da det fremgår af arbejds- og opholdstilladelsen, at der højst må arbejdes 37 timer om ugen. Se nedenfor under ”Arbejdstid2.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering gennemfører løbende indsatser for at sikre efterlevelse af udlændingelovgivningen, blandt andet gennem foretagelse af stikprøvekontroller af løn- og ansættelses-forholdene for medarbejdere med arbejds- og opholdstilladelse.

**Øget kontrol – regeringens reformaftale fra 1. januar 2015**Fra 1. januar 2015 vil der være øget kontrol af, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelse efterleves indenfor landbrugsområdet. Kontrollen sker i form af virksomhedsbesøg, og arbejdsgiveren har pligt til at give oplysninger om overholdelse af løn- og ansættelsesvilkår, også efter ansættelsesforholdets ophør. Der føres kontrol med arbejdstid ud fra skats logbøger og øget registersammenkøring samt mere politisamarbejde. Herudover vil der ske øget bødestraf for ulovlig beskæftigelse af udlændinge.

**Landbrugspraktikanter fra et land uden for EU**

Landbrugspraktikanter fra tredjelande skal have en arbejds- og opholdstilladelse for at være praktikant i Danmark.

Det er praktikantens eget ansvar at få en arbejdstilladelse. Hvis praktikanten arbejder ulovligt i Danmark, risikerer pågældende udvisning, ligesom både den ansatte og arbejdsgiveren kan straffes med bøde eller fængsel – se ovenfor.

Medarbejderen kan få opholds- og arbejdstilladelse som praktikant inden for landbrugs-, jordbrugs-, veterinær-, skovbrugs- og gartneriområdet, hvis særlige uddannelsesmæssige grunde taler for det.

Følgende betingelser skal være opfyldt (gældende fra 01.01.2015):

* Skal være fyldt 18 år, men ikke 30 år på ansøgningstidspunktet
* Skal dokumentere sprogfærdigheder på grundlag af en bestået sprogprøve i dansk, svensk, norsk, engelsk eller tysk, som ligger på A2-niveau eller derover. Sprogprøven skal enten være opført på bilaget til praktikantbekendtgørelsen, eller på den liste, som er offentliggjort af Association of Language Testers in Europe (ALTE).
[Se Bilag 1 i praktikantbekendtgørelsen](https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=166836)
[Se liste over sprogprøver hos ALTE](http://www.alte.org/attachments/pdfs/files/2015_05_12_alte_framework_v12_cxhwy.pdf)
* Praktikopholdet skal have til formål at supplere medarbejderens allerede påbegyndte uddannelse i hjemlandet eller i et andet land, hvor han har opholdt sig lovligt. Dokumentation for påbegyndt uddannelse med en liste over de fag, medarbejderen har fulgt, vedlægges ansøgningen i autoriseret oversættelse
* Praktikopholdet skal have en faglig tilknytning til medarbejderens påbegyndte uddannelse i hjemlandet eller i et andet land, hvor han har opholdt sig lovligt. Praktikopholdet skal således være fagligt relevant for den påbegyndte uddannelse
* Der skal vedlægges en praktikpladsgodkendelse
* Løn- og ansættelsesforhold skal være sædvanlige efter de til enhver tid gældende overenskomster for praktikanter, jf. praktikantbekendtgørelsens § 1, stk. 1 nr. 5. Se om løn og ansættelsesforhold under [Jordbrugets Uddannelser](http://www.jordbrugetsuddannelser.dk/JordbrugetsUddannelser.htm).

*Varighed af opholdstilladelsen*Praktikanter inden for landbrugs-, jordbrugs-, veterinær, skovbrugs- og gartneriområdet kan få et praktikophold i højst 12 måneder. Hvis udlændingen supplerer praktikopholdet med et ophold af mellem 6 og 8 måneders varighed på en dansk landbrugsskole eller teknisk skole, kan opholdstilladelse dog gives for op til 18. måneder, jf. bekg. § 8, stk. 2.

Bemærk: Der gives ikke opholds- og arbejdstilladelse til færdiguddannede inden for landbrugs-, jordbrugs-, veterinær-, skovbrugs- og gartneriområdet eller til ulønnet praktik inden for disse områd

Landbruget skal være godkendt som praktikplads. Hvis landmanden ikke overholder vilkårene, kan godkendelsen fratages.

**Løn- og ansættelsesforhold for praktikanter**Hvis landmanden er omfattet af en overenskomst, skal aflønning af ansættelsesvilkår ske i henhold til Jordbrugsoverenskomsten mellem GLS-A og 3F – se nærmere under Jordbrugsoverenskomstens § 26.

Hvis landmanden ikke er omfattet af en overenskomst, **skal** løn- og ansættelsesforhold være sædvanlige efter den til enhver tid gældende overenskomst for udenlandske praktikanter i landbruget for, at der kan gives en opholds- og arbejdstilladelse. Dette fremgår af bekendtgørelse nr. 1512 af 24. december 2014 § 1, stk. 1 nr. 5: ”Løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter de til enhver tid gældende overenskomster for praktikanter”.

SIRI har i skrivelse af 9. december 2015 oplyst, at Jordbrugsoverenskomsten skal følges. Se JM 103-15.

**3. Arbejdstid**

**Ugentlig arbejdstid maks. 48 timer**Ifølge arbejdstidsdirektivet (lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet) må den gennemsnitlige arbejdstid for en medarbejder ikke overstige **48 timer om ugen** over en periode på 4 måneder.

Som arbejdsgiver har man ansvaret for, at ens medarbejdere overholder 48-timers reglen. Arbejdsgiveren har stadig ansvaret, selvom medarbejderen selv tilrettelægger sit arbejde, og selvom medarbejderen har ønsket overarbejde udbetalt frem for at afspadsere. Overtrædelse af arbejdstidsdirektivet kan indebære, at der skal betales en godtgørelse for overtrædelsen til arbejdstageren. Godtgørelsen ligger på omkring 1 månedsløn for hver periode med 4 måneder, hvor 48-timers reglen overtrædes.

**Hvileperiode og fridøgn**Medarbejderen skal *som udgangspunkt* have en samlet hvileperiode på mindst 11 timer indenfor hver 24- timers periode, og skal indenfor en periode på 7 døgn have et ugentligt fridøgn. Ved landbrugsarbejde kan den daglige hvileperiode nedsættes til 8 timer i indtil 30 dage pr. kalenderår, og det ugentlige fridøgn kan udskydes/omlægges, dog må der ikke gå mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn.

En manglende overholdelse af disse regler kan efter Arbejdsmiljøloven straffes med bøde eller hæfte. Endvidere kan medarbejderen få tilkendt en godtgørelse for manglende overholdelse af direktivet.

Bemærk, at udenlandske medarbejdere med opholdstilladelse højst må arbejde 37 timer om ugen. Se nedenfor om overarbejde.

**Overarbejde**
Det er vigtigt, at overarbejde registreres og betales. Hvis landmanden ikke fører regnskab med overarbejdet, er der ifølge retspraksis en risiko for, at medarbejdere får medhold i et efterfølgende krav om efterbetaling af overarbejde på baggrund af medarbejderens egne opgørelser.

Det er arbejdsgiveren, som har bevisbyrden for, hvor meget medarbejderen har arbejdet, og om medarbejderen er aflønnet korrekt. Det anbefales derfor, at arbejdsgiver og medarbejder hver måned underskriver en opgørelse over udført overarbejde. Arbejdsgiver bør opbevare disse opgørelser i 5 år, som er forældelsesfristen for disse krav.

Praktikanter uden for EU
For så vidt angår praktikanters arbejdstid, udgør den sædvanlige arbejdstid 37 timer om ugen. En praktikant kan påtage sig overarbejde i enkeltstående perioder for eksempel i forbindelse med høsten. Langvarige eller tilbagevendende perioder med overarbejde vil ikke være i overensstemmelse med vilkårene for opholdstilladelsen, da den sædvanlige arbejdstid i sådanne tilfælde reelt ikke er på 37 timer om ugen. Sager af sådan en karakter oversendes til politiet med henblik på vurdering af, om der er grundlag for at rejse tiltale for ulovligt arbejde. Se JM 41-15

Ansatte (Fodermestre og driftsledere) – uden for EU
For alle udlændinge, der bliver meddelt en arbejdstilladelse på baggrund af arbejde i Danmark, udgør den sædvanlig arbejdstid 37 timer om ugen.

STAR oplyser i mail af 6. november 2015 følgende:
I forhold til overarbejde for driftsledere og fodermestre er udgangspunktet, at en sædvanlig arbejdsuge er 37 timer. Dog vil det ikke være usædvanligt, at udlændingen i perioder har overarbejde. Udlændingen skal i forbindelse med overarbejde aflønnes i overensstemmelse med kontrakten (enten ved overarbejdsbetaling eller afspadsering). Vi har ikke en decideret grænse for overarbejdet, men det kan ikke udelukkes, at det kan have konsekvenser for en opholdstilladelse, såfremt eks. arbejdstidsdirektivet overskrides. Se JM 112-15.

Regler:
Udlændingeloven § 9a, stk. 2, nr.9
Bekendtgørelse om meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse til praktikanter og volontører

**Links:**[Opholdstilladelse tredjelandsborgere](http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/arbejde/arbejdsophold.htm)

Praktikanter fra tredjelande

[Regeringens reformaftale](http://bm.dk/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2014/06/Bred%20aftale%20om%20reform%20af%20international%20rekruttering)

[Regeringens reformaftale på Landbrugsinfo](https://www.landbrugsinfo.dk/Jura/Ansaettelsesret/Sider/Vedtagelsereforminternationalrekrut.aspx)

[Forældet notat af 4.7.2014 om regler for udenlandsk arbejdskraft i landbruget](https://www.landbrugsinfo.dk/Jura/Ansaettelsesret/Sider/Regler_for_udenlandsk_arbejdskraft_i_landbruget_notat_af_4_juli_2014.pdf?download=true)