



Hjem > Promilleafgiftsfonden > 2014 > Videnbase og specialrådgivning > Regler for udenlandsk arbejdskraft i landbruget

Regler for udenlandsk arbejdskraft i landbruget

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

Promilleafgiftsfonden for landbrug

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 kender lovgivningen, 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 ud

dannelse 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

I landbruget gives opholds- og arbejdstilladelsen næsten udelukkende efter nedenstående bestemmelse om beskæftigelsesmæssige hensyn/øvrigt lønarbejde. Der er tale om ansættelse som fodermestre eller driftsledere, der fortrinsvis kommer fra Ukraine.

Opholdsgrundlag: Beskæftigelsesmæssige eller erhvervmæssige hensyn/Øvrigt lønarbejde

Der kan gives en opholds- og arbejdstilladelse, hvis beskæftigelsesmæssige eller erhvervmæssige hensyn taler for det. Når en ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse behandles, lægges der vægt på, om der er tilgængelig dansk eller herboende udenlandsk arbejdskraft eller arbejdskraft inden for EU, som på kvalificeret vis vil kunne varetage det pågældende arbejde.

Det er et krav, at man kan fremvise en ansættelseskontrakt eller et konkret jobtilbud, hvoraf løn og ansættelsesvilkår fremgår, og at løn- og ansættelsesvilkår 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 den lokale beskæftigelsesregion om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige efter forholdene i regionen.

Løn og ansættelsesforhold

Hvis landmanden er omfattet af en overenskomst, skal løn- og ansættelsesvilkår være i overensstemmelse med overenskomsten. Praksis fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering viser, at sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår på mange væsentlige områder følger Jordbrugsoverenskomsten mellem GLS-A og 3F.

Hvis der er tale om en landmand, som ikke er omfattet af overenskomst, skal løn- og ansættelsesvilkår være sædvanlige efter danske forhold. Som nævnt ovenfor, viser praksis fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering dog, at sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår på mange væsentlige områder følger Jordbrugsoverenskomsten mellem GLS-A og 3F.

Målretning af ophold til øvrigt lønarbejde – Regeringens reformaftale pr. 1. januar 2015

Regeringen har indgået en reformaftale om International rekruttering. Ifølge aftalen skal reglerne for øvrigt lønarbejde målrettes, og at adgang til opholdstilladelse til stillinger, der ikke er præget af et højt kvalifikationsniveau skal begrænses. Der etableres særskilte bestemmelser i udlændingeloven for forskellige grupper. Inden for landbrugsområdet kan der fortsat meddeles opholds- og arbejdstilladelse til fodermestre og driftsledere.

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 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. Arbejdsgivere skal således 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 fratække 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 markedsløjen for tjenesteboligen.

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

Øget kontrol – regeringens reformaftale fra 1. januar 2015

Med aftalen skal der inden for landbrugsområdet være øget kontrol af, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelse efterleves. Kontrollen sker i form af virksomhedsbesøg, og samtidig bliver oplysningspligten udvidet, så arbejdsgiveren har pligt til at give oplysninger om overholdelse af løn- og ansættelsesvilkår, også efter ansættelsesforholdets ophør. Der indføres 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 tredjeland

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.

Betingelser for at få opholds- og arbejdstilladelse som landbrugspraktikant frem til 01.01.2015:

- Man skal være fyldt 18 år, men ikke 35 år på ansøgningstidspunktet.
- Praktikopholdet skal have til formål at supplere ens allerede påbegyndte eller erhvervede uddannelse i hjemlandet. Dokumentation for påbegyndt eller erhvervet uddannelse med en liste over de fag, man har fulgt, vedlægges ansøgningen i autoriseret oversættelse.
- Praktikopholdet skal have en faglig og tidsmæssig tilknytning til ens påbegyndte eller erhvervede uddannelse i hjemlandet. Praktikopholdet skal således være fagligt relevant for den påbegyndte eller afsluttede uddannelse, og uddannelsen skal være afsluttet for nylig. Er uddannelsen afsluttet for mere end halvandet år siden, vil det være en konkret vurdering, om der er en tidsmæssig sammenhæng mellem det ønskede praktikophold og den afsluttede uddannelse. I disse tilfælde vil oplysninger om ens beskæftigelse efter afslutningen af uddannelse indgå i vurderingen
- Praktikstedet skal i uddannelsesmæssig henseende være egnet til at modtage en praktikant. Hvis der ikke udstedes praktikpladsgodkendelse inden for det pågældende erhvervsområde, skal der fremsendes en redegørelse med oplysninger om det faglige forløb for praktikopholdet, hvem der superviserer praktikanten under forløbet, og oplysninger om, hvorvidt virksomheden har erfaringer med praktikanter/elever. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan som supplement indhente oplysninger fra relevante faglige organisationer
- Løn- og ansættelsesforhold skal være sædvanlige efter de til enhver tid gældende overenskomster for praktikanter (følge lønoversigten fra Landbrugsuddannelsen).

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

Praktikantordningen - Regeringens reformaftale pr. 1. januar 2015

Praktikantordningen opstrammes, og der indføres:

- *Sprogtest: Praktikanter skal kunne tale et relevant andetsprog (engelsk, tysk, dansk, svensk eller norsk) på et rimeligt niveau*
- *Ansøgere skal være **under** uddannelse for at få arbejds- og opholdstilladelse*
- *Aldersgrænsen nedsættes fra 35 til 30 år*
- *Varigheden af praktikopholdet nedsættes fra 18 til 12 måneder*

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 stadig 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".

Landbrug og Fødevarer udtaler, "at alle praktikanter skal følge overenskomstens bestemmelser omkring løn- og ansættelsesforhold. Det betyder ikke at arbejdsgiveren (el. praktikanten) bliver omfattet af overenskomsten fx på det fagretslige område. Men da lovgivningen er blevet rimelig tydelig på området, er det også Landbrug og fødevarers nødvendige holdning, at praktikanternes løn og arbejdsvilkår skal følge overenskomsten."

I praksis er det uafklaret, om en landmand, der ikke er omfattet af overenskomst, alligevel skal følge Jordbrugsoverenskomsten på alle punkter.

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 Arbejds miljøloven straffes med bøde eller hæfte. Endvidere kan medarbejderen få tilkendt en godtgørelse for manglende overholdelse af direktivet.

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.

Links:

[Opholdstilladelse tredjelandsborgere](#)

[Praktikanter fra tredjelande](#)

[Regeringens reformaftale](#)

[Regeringens reformaftale på LandbrugsInfo](#)

[Forældet notat af 4.7.2014 om regler for udenlandsk arbejdskraft i landbruget](#)