

INTERNATIONAL REKRUTTERING

En lille guide



Det følgende er en lille guide til virksomheder, der kan have brug for et hurtigt kendskab til de informationer og regler, der findes om international rekruttering.

Guiden giver en overordnet information og viser, hvor man kan finde mere på Internettet. Det er ikke en detaljeret gennemgang af alle de regler og vejledninger, der findes på området – det vil være alt for omfattende.

Oplysningerne i guiden er hentet fra de internet-sider, der behandler det pågældende emne, og har du behov for uddybende oplysninger om et emne, kan du efter hvert afsnit finde den relevante internet-side angivet med *kursiv*.

Eksempel: Ønsker du at vide mere om arbejds- og opholdstilladelse for nordiske statsborgere, står der efter dette afsnit *workimport.dk > arbejdsgiver > regler > arbejds- og opholdstilladelse > nordiske statsborgere*.

Det vil sige, at du går ind på www.workimport.dk og klikker på fanen "arbejdsgiver", klikker videre på "regler" osv.

Jeg håber, denne lille guide kan være en hjælp til et hurtigt overblik, når det drejer sig om international rekruttering, og har du spørgsmål, er du altid velkommen til at kontakte mig i Jobcenter Roskilde.

Rigtig god fornøjelse.

Venlig hilsen

Lise Møller
Konsulent
Jobcenter Roskilde
Køgevej 90
4000 Roskilde

E-mail: lisem@roskilde.dk

Direkte tlf.: 46 31 78 23

Træffetid: kl. 8 - 13

Indhold

<u>INTERNATIONAL REKRUTTERING</u>	5
1. Hvordan finder jeg udenlandsk arbejdskraft	5
1.1 Opslå stilling	5
1.1.1 Indsend jobopslag	5
1.1.2 Annoncering i andre europæiske lande	5
1.2 Jobmesser	5
1.3 Den europæiske CV-bank	6
2. Regler	6
2.1 Arbejdstagere fra Norden	6
2.1.1 Arbejds- og opholdstilladelse	6
2.1.1.1 Familien	6
2.1.1.2 Pas og visum	6
2.1.2 Registrering	6
2.1.2.1 Personlige papirer	6
2.2 Arbejdstagere fra de "gamle" EU-lande / EØS-lande	6
2.2.1 Arbejds- og opholdstilladelse	6
2.2.1.1 Familien	7
2.2.1.2 Pas og visum	7
2.2.2 Registrering	7
2.2.2.1 Personlige papirer	7
2.3 Arbejdstagere fra de nye EU-lande	7
2.3.1 Arbejds- og opholdstilladelse	7
2.3.1.1 Arbejdsgiver med overenskomst	7
2.3.1.2 Arbejdsgiver uden overenskomst	7
2.3.1.3 Familien	7
2.3.1.4 Pas og visum	8
2.3.2 Registrering	8
2.3.2.1 Personlige papirer	8
2.4 Arbejdstagere fra tredjelande	8
2.4.1 Arbejds- og opholdstilladelse	8
2.4.1.1 Jobkort-ordningen	8
2.4.1.2 Familien	8
2.4.1.3 Pas og visum	8
2.4.2 Registrering	9
2.4.2.1 Personlige papirer	9
2.5 Skat	9
2.5.1 CPR-nummer	9
2.5.2 Skattekort	9
2.6 Social sikring	9
2.6.1 Sygesikring	9
2.6.2 Sygedagpenge	10
2.6.3 Arbejdsskadeborsikring	10
2.6.4 Pension og efterløn	10
2.7 Arbejdsløshedsforsikring	10

2.8	Arbejdsforhold i Danmark	10
2.8.1	Ansættelseskontrakt	10
2.8.2	Danskundervisning	10
2.8.3	Ferie	10
2.9	Uddannelse og kvalifikationer	11
3.	Hjælp din nye medarbejder	11
4.	Tjeklister og faktaark	11
4.1	Tjeklister	11
4.2	Faktaark	11
5.	Ofte stillede spørgsmål	11
6.	Nyhedsbreve	11
7.	Links	12
7.1	Links – mest på dansk	12
7.2	Links på andre sprog end dansk	12
<u>GRÆNSEPENDLERE ~ CROSS BORDER</u>		13
8.	Grænsependlere fra Sverige og Tyskland	13
8.1	Grænsependlere fra Sverige	13
8.1.1	Skat for svenske grænsependlere	13
8.2	Grænsependlere fra Tyskland	13
8.2.1	skat for tyske grænsependlere	13
<u>SÆSONARBEJDE I DANMARK ~ SEASONAL WORK</u>		14
9.	Den danske arbejdsgiver	14
9.1	Hvad er "Seasonal work in Denmark"	14
9.2	Ansættelsesprocedure	14
9.3	Ordreskema	14
9.4	Ansættelseskontrakt	14
9.5	Beskatning af sæsonarbejdere	15
9.6	Sygedagpenge til sæsonarbejdere	15
9.7	Working camps	15
9.7.1	Krav til working camps	15
9.7.2	Anbefalinger til working camps	15
9.8	Personlig henvendelse	15

INTERNATIONAL REKRUTTERING

Den vigtigste hjemmeside er: www.workimport.dk

1. Hvordan finder jeg udenlandsk arbejdskraft

1.1 Opslå stilling

Workimport.dk er den hjemmeside, der forbinder danske arbejdsgivere med udenlandske jobsøgere.

Hvis du vil annoncere efter udenlandsk arbejdskraft, skal annoncen lægges på Jobnet og markeres "ønskes ansøgere fra udlandet". Hermed kommer annoncen på både Jobnet og Workimport.

Gode råd til stillingsopslaget:

- * Skriv annoncen på et andet sprog end dansk (f.eks. engelsk, tysk eller svensk)
- * Skriv overskriften på samme sprog som annoncen
- * Oplys lønnen (f.eks. fra/til – eller et interval) – ikke bare "løn efter overenskomst"
- * Oplys arbejdstiden
- * Fortæl, om arbejdsgiveren udleverer arbejdstøj m.v., hvis det kan være relevant
- * Oplys, om virksomheden vil hjælpe med at finde bolig
- * Skriv i annoncen, hvem der er kontaktperson med titel og efternavn. Vedkommende skal kunne træffes i ansøgningsperioden
- * Skriv ansøgningsform i annoncen (telefonisk, e-mail, skriftlig)
- * Skriv ansøgningsfristen i annoncen
- * Husk landekode (+45) i telefonnummeret

Se mere her: workimport.dk > [arbejdsgiver](#) > [opslå stilling i udlandet](#)

Se også: workimport.dk > [arbejdsgiver](#) > [tjeklister og faktaark](#) > [tjekliste – når du opslår stilling](#)

1.1.1 Indsend jobopslag

Hvis du ikke selv vil indtaste din annonce via Jobnet, kan du kontakte Jobcenteret (Lise Møller, tlf. 46 31 78 23) eller indsende stillingsannoncen på mailform til Workimport's hotline. Mailformen findes under "se mere" her.

Se mere her: workimport.dk > [arbejdsgiver](#) > [opslå stilling i udlandet](#) > [indsend jobopslag](#)

Klik videre på linket til mailformen

1.1.2 Annoncering i andre europæiske lande

Alle annoncer på Jobnet vises automatisk på den Europæiske Jobmobilitetsportal, som indeholder alle jobannoncer i Europa. Men da annoncer på Jobnet typisk er på dansk, er det stort set umuligt for en jobsøger i et andet europæisk land at forstå den. Er annoncen opslået på et fremmedsprog på Workimport.dk, er muligheden for kontakt fra en udenlandsk jobsøger naturligvis betydelig større.

Du kan også gratis få din annonce på en eller flere jobcentres hjemmesider i andre europæiske lande. På den måde bliver annoncen set af mange jobsøgere i det land, du vælger at annoncere i. Ønsker du at annoncere direkte i et andet europæisk land, kan du kontakte Workimport's hotline på tlf. 72 40 16 36.

Se mere her: workimport.dk > [arbejdsgiver](#) > [opslå stilling i udlandet](#)

1.2 Jobmesser

Det europæiske EURES-netværk arrangerer løbende jobmesser, hvor du som arbejdsgiver får lejlighed til at møde jobsøgere. Samtidig får du god mulighed for at give en grundig information om din arbejdsplads, jobindhold, kvalifikationskrav osv. På messerne er det altid muligt at gennemføre jobinterviews.

Hvis du ikke har mulighed for selv at deltage, kan Eures-vejlederen, som bemande den danske stand, medbringe og præsentere dine jobs på messen.

Se mere her: workimport.dk > [arbejdsgiver](#) > [opslå stilling i udlandet](#) > [jobmesser](#)

1.3 **Den Europæiske CV-bank**

Når du som arbejdsgiver skal rekruttere arbejdskraft fra udlandet, kan du gå på jagt efter nye medarbejdere i Den Europæiske CV-bank. CV-banken ligger på Den Europæiske Jobmobilitetsportal og kan benyttes af både arbejdsgivere og arbejdstagere inden for EU/EØS. Som arbejdsgiver kan du få adgang til de indtastede CV'er ved at blive registreret som bruger af CV-banken, og den er gratis at benytte.

*Se mere her: [workimport.dk](#) > [arbejdsgiver](#) > [den europæiske CV-bank](#)
Klik videre på linket til CV-banken*

2. **Regler**

Reglerne for arbejds- og opholdstilladelse samt registrering i Danmark er forskellige afhængig af, hvilken del af verden, man kommer fra. Derfor er disse regler delt op i arbejdstagere fra Norden, arbejdstagere fra de "gamle" EU-lande/EØS, arbejdstagere fra de "nye" EU-lande og endelig arbejdstagere fra tredjelande.

2.1 **Arbejdstagere fra Norden** (Finland, Island, Norge, Sverige)

2.1.1 **Arbejds- og opholdstilladelse**

Nordiske statsborgere kan opholde sig i Danmark uden opholdstilladelse, og de kan frit arbejde i Danmark, hvis de ansættes på samme vilkår som en dansk medarbejder, dvs. overenskomstlignende vilkår.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [arbejdsgiver](#) > [regler](#) > [arbejds- og opholdstilladelse](#) > [nordiske statsborgere](#)

2.1.1.1 **Familien**

Familiemedlemmer, der er statsborgere i Norden eller EU/EØS behøver ikke søge familiesammenføring.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [jobsøger](#) > [regler](#) > [arbejds- og opholdstilladelse](#) > [familien](#)

2.1.1.2 **Pas og visum**

Nordiske statsborgere behøver ikke pas eller visum for at rejse ind og opholde sig i Danmark. Men passet bør medbringes for at få tildelt dansk CPR-nummer og sygesikringsbevis.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [jobsøger](#) > [regler](#) > [arbejds- og opholdstilladelse](#) > [pas og visum](#)

2.1.2 **Registrering**

Tilflyttere fra et andet nordisk land kan uanset statsborgerskab være i Danmark i op til 6 måneder uden at melde flytning (men skal man arbejde i Danmark skal man have et CPR-nr. eller kildeskattenummer af hensyn til lønadministrationen. Se afsnit 2.5 om skat). Når man melder flytning, skal man huske en række papirer.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [jobsøger](#) > [regler](#) > [registrering](#)

2.1.2.1 **Personlige papirer**

Når man bliver folkeregistreret i Danmark (melder flytning til Danmark), skal man medbringe personlige papirer.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [jobsøger](#) > [regler](#) > [registrering](#) > [personlige papirer](#)

2.2 **Arbejdstager fra de "gamle" EU-lande, EØS-landene samt Malta, Cypern og Schweiz** (Storbritannien, Irland, Tyskland, Holland, Belgien, Luxembourg, Østrig, Frankrig, Spanien, Portugal, Italien, Grækenland, Liechtenstein, Malta, Cypern, Schweiz)

2.2.1 **Arbejds- og opholdstilladelse**

Ifølge reglerne om fri bevægelighed for personer og tjenesteydelser kan statsborgere fra de "gamle" EU-lande, EØS-landene samt Cypern, Malta og Schweiz frit rejse ind i Danmark og arbejde uden forhåndstilladelse. Hvis opholdet i Danmark varer mere end 3 måneder – eller 6 måneder hvis formålet med opholdet er jobsøgning – skal der udstedes et EU-opholdsbevis. Det fås i Statsforvaltningen.

*Se mere her: [workimport.dk](#) > [arbejdsgiver](#) > [regler](#) > [arbejds- og opholdstilladelse](#) > [EU/EØS statsborgere](#)
Vil du vide mere: Klik på linket til Udlændingsservice: [nyidanmark.dk](#)*

2.2.1.1 Familien

En ægtefælle, samlever eller registreret partner samt børn under 21 år, der er i familie med en EU-/EØS-statsborger, har ret til at være i Danmark i 3 måneder – eller 6 måneder hvis formålet med opholdet er jobsøgning.

Familiemedlemmer til en EU-/EØS-statsborger, som bor fast i Danmark og har lønnet ansættelse, har ret til at bosætte sig i Danmark. Familien modtager opholdsbevis/-tilladelse, som udløber samtidig med tilladelsen til den, de er afhængige af. Opholdsbeviset fås i Statsforvaltningen.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [jobsøger](#) > [regler](#) > [arbejds- og opholdstilladelse](#) > [familien](#)

Vil du vide mere: Klik på linket til Statsforvaltningen

2.2.1.2 Pas og visum

Statsborgere fra EU-/EØS-landene behøver ikke visum til Danmark. De bør medbringe pas for at få tildelt CPR-nummer og sygesikringsbevis.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [jobsøger](#) > [regler](#) > [arbejds- og opholdstilladelse](#) > [pas og visum](#)

2.2.2 **Registrering**

EU-/EØS-statsborgere kan være i Danmark i op til 6 måneder uden at melde flytning. Det samme gælder deres eventuelle familiemedlemmer, også selvom familiemedlemmet er statsborger i et tredjeland. (Skal man arbejde i Danmark skal man dog have et CPR-nr. eller kildekatenummer af hensyn til lønadministrationen. Se afsnit 2.5 om skat). Når man melder flytning, skal man huske en række papirer.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [jobsøger](#) > [regler](#) > [registrering](#)

2.2.2.1 Personlige papirer

Når man bliver folkeregistreret i Danmark (melder flytning til Danmark), skal man medbringe personlige papirer.

Se mere her: [workimport.dk](#) – [jobsøger](#) – [regler](#) – [registrering](#) – [personlige papirer](#)

2.3 **Arbejdstagere fra de nye EU-lande**

(Estland, Letland, Litauen, Polen, Tjekkiet, Slovakiet, Ungarn, Slovenien, Rumænien, Bulgarien)

2.3.1 **Arbejds- og opholdstilladelse**

2.3.1.1 Arbejdsgiver med overenskomst

Hvis ansættelsen er dækket af en kollektiv overenskomst (arbejdsgiveren er medlem af en arbejdsgiverforening), er reglerne de samme som for statsborgere fra de gamle EU-lande. Statsborgere fra de nye EU-lande kan altså frit rejse ind i Danmark og arbejde uden forhåndstilladelse. Hvis ansættelsen i Danmark varer mere end 3 måneder, skal der udstedes et EU-opholdsbevis. Det fås i Statsforvaltningen.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [arbejdsgiver](#) > [nyhedsbrev](#) > [nyhedsbrev nr. 18](#) > [færre regler for østarbejdere](#)

2.3.1.2 Arbejdsgiver uden overenskomst

Hvis ansættelsen ikke er dækket af en kollektiv overenskomst (arbejdsgiveren er ikke medlem af en arbejdsgiverforening), skal statsborgere fra de nye EU-lande søge arbejds- og opholdstilladelse. Det kan de kun få, hvis de har fået et job i Danmark, og kun hvis ansættelsen er på sædvanlige løn- og arbejdsvilkår i mindst 30 timer ugentligt. Arbejds- og opholdstilladelse fås i Udlændingenservice.

Man må ikke begynde jobbet i Danmark, før Udlændingenservice har givet arbejds- og opholdstilladelse.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [arbejdsgiver](#) > [regler](#) > [arbejds- og opholdstilladelse](#) > [statsborgere fra de nye EU-lande](#)
Vil du vide mere: Klik på linket til Udlændingenservice, [nyidanmark.dk](#)

2.3.1.3 Familien

Ægtefælle og børn til en arbejdstager fra de nye EU-lande kan følge med til Danmark. Ægteskab / slægtskab skal kunne dokumenteres overfor Udlændingenservice ved vielsesattest / fødselsattest.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [jobsøger](#) > [regler](#) > [arbejds- og opholdstilladelse](#) > [familien](#)

2.3.1.4 Pas og visum

Statsborgere fra de nye EU-lande behøver ikke visum til Danmark. De skal medbringe pas for at få CPR-nummer og sygesikringsbevis.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [jobsøger](#) > [regler](#) > [arbejds- og opholdstilladelse](#) > [pas og visum](#)

2.3.2 **Registrering**

Statsborgere fra de nye EU-lande kan – ligesom borgere fra de "gamle" EU-lande – være i Danmark i op til 6 måneder uden at melde flytning. Det samme gælder deres eventuelle familiemedlemmer, også selv om familiemedlemmet er statsborger i et tredjeland. (Skal man arbejde i Danmark skal man dog have et CPR-nr. eller kildeskattenummer af hensyn til lønadministrationen. Se afsnit 2.5 om skat). Når man melder flytning, skal man huske en række papirer.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [jobsøger](#) > [regler](#) > [registrering](#)

2.3.2.1 Personlige papirer

Når man bliver folkeregistreret i Danmark (melder flytning til Danmark), skal man medbringe personlige papirer.

Se mere her: [workimport.dk](#) > [jobsøger](#) > [regler](#) > [registrering](#) > [personlige papirer](#)

2.4 **Arbejdstagere fra tredjelande**

2.4.1 **Arbejds- og opholdstilladelse**

Udlændinge fra tredjelande (lande uden for Norden og EU/EØS) kan få arbejds- og opholdstilladelse i Danmark, hvis væsentlige beskæftigelses- eller erhvervsmæssige hensyn taler for det, f.eks. at der ikke i forvejen findes personer her i landet, som kan udføre arbejdet. Man ser altså på, om der allerede er danskere eller herboende udlændinge, der kan varetage arbejdet. Udlændinge fra tredjelande får normalt ikke tilladelse til sædvanligt faglært arbejde som tømrer, murer m.v. eller ufaglært arbejde som pizzabager, bud m.v.

Man skal have opholds- og arbejdstilladelse før ankomsten til Danmark. Det kan man kun få, hvis der er indgået en ansættelseskontrakt med en dansk arbejdsgiver, og kun hvis ansættelsen er på overenskomstmæssige vilkår. Ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse indgives til den danske ambassade i det pågældende land. Ambassaden sender herefter ansøgningen videre til Udlændingetjenesten i Danmark.

Der er dog mulighed for lettere adgang til arbejds- og opholdstilladelse med jobkort-ordningen:

2.4.1.1 Jobkort-ordningen

Denne ordning gælder på områder, hvor der er særlig mangel på kvalificeret arbejdskraft, og de omfattede fagområder fremgår af en positivliste. Positivlisten ændres løbende. Jobkort-ordningen betyder, at man uden problemer får opholds- og arbejdstilladelse, hvis der er et konkret jobtilbud med en årsløn på mindst 375.000 kr.

*Se mere her: [workimport.dk](#) > [arbejdsgiver](#) > [regler](#) > [arbejds- og opholdstilladelse](#) > [statsborgere fra tredjelande](#)
Vil du vide mere: [Klik på linket til Udlændingetjenesten, nyidanmark.dk](#)*

2.4.1.2 Familien

Familiemedlemmer, som er statsborgere i tredjelande, kan søge om at blive familiesammenført efter Udlændingelovens regler. Udlændingetjenesten kan oplyse om betingelserne.

*Se mere her: [workimport.dk](#) > [jobsøger](#) > [regler](#) > [arbejds- og opholdstilladelse](#) > [familien](#)
Vil du vide mere: [Klik på linket til Udlændingetjenesten, nyidanmark.dk](#)*

2.4.1.3 Pas og visum

Statsborgere fra tredjelande skal medbringe pas. Passet skal være gyldigt i mindst 3 måneder ud over den periode, man vil være her. Borgere fra en del tredjelande behøver ikke visum til Danmark, mens andre gør.

*Se mere her: [workimport.dk](#) > [jobsøger](#) > [regler](#) > [arbejds- og opholdstilladelse](#) > [pas og visum](#)
Vil du vide mere: [Klik på linkene til Udlændingetjenesten, nyidanmark.dk](#)*

2.4.2 Registrering

Statsborgere fra tredjelande skal folkeregistreres i Det Centrale Personregister (CPR), hvis de vil være i Danmark i mere end 3 måneder.

Se mere her: [workimport.dk > jobsøger > regler > registrering](#)

2.4.2.1 Personlige papirer

Når man bliver folkeregistreret i Danmark (melder flytning til Danmark), skal man medbringe personlige papirer.

Se mere her: [workimport.dk > jobsøger > regler > registrering > personlige papirer](#)

Det følgende gælder for alle, uanset hvilket land medarbejderen kommer fra:

2.5 Skat

2.5.1 CPR-nummer

Udenlandske lønmodtagere i Danmark skal til brug for lønadministrationen have et dansk CPR-nummer. Hvis man er her på midlertidigt ophold (f.eks. ved sæsonarbejde) og derfor ikke får et CPR-nummer, kan man få et kildeskattenummer på det skattecenter, arbejdspladsen tilhører.

Se mere her: [workimport.dk > arbejdsgiver > regler > skat](#)

Vil du vide mere: Klik på linket til registrering og cpr-nummer

2.5.2 Skattekort

Når du ansætter en udenlandsk medarbejder, skal det indberettes til Skat. Medarbejderen skal have et skattekort, som fås i skattecenteret.

Hvis medarbejderen er begrænset skattepligtig (grænsependler eller på midlertidigt ophold), udstedes skattekortet i skattecenterets udlandsafdeling.

Ved henvendelse til skattecenteret skal medbringes:

- * Dokumentation for fødselsdato
- * Billedlegitimation (f.eks. pas)
- * Ansættelseskontrakt med oplysning om løn
- * Dokumentation for evt. ægtefælle i hjemlandet

Hvis man bliver fuldt skattepligtig, fordi man får bopæl i Danmark eller opholder sig her i en sammenhængende periode på over 6 måneder, udstedes skattekortet i skattecenterets almindelige ekspedition. Foruden ovenstående skal man medbringe følgende i skattecenteret:

- * Nyeste skatteopgørelse fra tidligere bopælsland
- * Bankoplysninger

Se mere her: [workimport.dk > arbejdsgiver > regler > skat](#)

Vil du vide mere: Klik på linket til brochuren om skat i Danmark: "Tax in Denmark – an introduction" samt linket til brochuren om skat ved flytning til Danmark "Taxation when moving to Denmark".

2.6 Social sikring

Den sociale sikring i Danmark finansieres primært via skatterne. Den omfatter arbejdsløshedsunderstøttelse, ydelser ved sygdom, barsel og arbejdsulykker, førtidspension, folkepension, ATP og bidrag til begravelsesudgifter.

Hovedreglen er, at man er omfattet af lovgivningen om social sikring i arbejdslandet.

Se mere her: [workimport.dk > jobsøger > regler > social sikring](#)

2.6.1 Sygesikring

Alle personer med permanent bopæl i Danmark og alle personer, der arbejder i Danmark, har ret til ydelser i det danske sundhedsvæsen via sygesikringen.

Når man flytter til Danmark og bliver registreret i folkeregisteret, får man automatisk et sundhedskort, som er "adgangskortet" til det danske sundhedsvæsen.

Statsborgere fra Norden, EU og EØS, er som udgangspunkt dækket af sygesikringen på linie med danske statsborgere, så snart de har tilmeldt sig folkeregisteret.

Statsborgere fra andre lande har 6 ugers karantæne fra de tilmelder sig folkeregisteret til de omfattes af sygesikringen.

Se mere her: [workimport.dk > jobsøger > regler > social sikring. Klik på linket til sygesikring](#)

- 2.6.2 Sygedagpenge
Efter 8 ugers uafbrudt ansættelse, har medarbejderen har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 2 uger. Herefter overtager kommunen udbetalingen.
Se mere her: [workimport.dk > jobsøger > regler > social sikring](#). Klik på linket til sygesikring sygedagpenge. Klik evt. videre på linket til Arbejdsdirektoratets hjemmeside [adir.dk](#) og til [virk.dk](#)
- 2.6.3 Arbejdsskadeforsikring
Alle ansatte i Danmark er dækket af en arbejdsskadeforsikring. Det er arbejdsgiveren, der skal registrere og betale for forsikringen.
Se mere her: [workimport.dk > jobsøger > regler > social sikring](#). Klik på linket til arbejdsskadeforsikring
Vil du vide mere: Klik videre på linket til Arbejdsstadestyrelsen, [ask.dk](#)
- 2.6.4 Pension og efterløn
Alle personer over 65 år med permanent adresse i Danmark har ret til folkepension, og er man mellem 18 og 65 år med nedsat arbejdsevne, kan man søge førtidspension.
Se mere her: [workimport.dk > jobsøger > regler > social sikring](#). Klik på linket til pension og efterløn
- 2.7 Arbejdsløshedsforsikring
Arbejdsløshedsforsikring i Danmark er frivillig, modsat alle andre former for social sikring og modsat hvad der gælder i de fleste andre europæiske lande.
Se mere her: [workimport.dk > jobsøger > regler > arbejdsløshedsforsikring](#)
Vil du vide mere: Klik på linket til Arbejdsdirektoratets pjec "Om at være arbejdsløshedsforsikret i EØS" og på Arbejdsdirektoratets hjemmeside [adir.dk](#)
- 2.8 Arbejdsforhold i Danmark
Som medarbejder i Danmark har man krav på en ansættelseskontrakt og en lønseddel hver gang, man får udbetalt løn. Det gælder uanset om du som arbejdsgiver er organiseret eller uorganiseret.
Se mere her: [workimport.dk > jobsøger > regler > arbejdsforhold](#)
Vil du vide mere: Klik på linket til Beskæftigelsesministeriets pjec "Arbejde i Danmark – en guide til det danske arbejdsmarked" (pjecen findes på dansk, engelsk, tysk, svensk, polsk og fransk)
- 2.8.1 Ansættelseskontrakt
Medarbejderen har krav på ansættelseskontrakt senest en måned efter ansættelsen, og der er krav til, hvilke oplysninger, kontrakten skal indeholde:
* Arbejdsgiverens og arbejdstagerens navn og adresse
* Arbejdspladsens beliggenhed
* Beskrivelse af arbejdet, gerne med angivelse af stillingsbetegnelse
* Dato for ansættelsens begyndelse
* Evt. forventet varighed af ansættelsen
* Ferie – om ansættelsen er med betalt ferie
* Arbejdsgiverens og arbejdstagerens opsigelsesvarsler
* Løn – herunder med eventuelle tillæg samt angivelse af, hvornår lønnen udbetales
* Arbejdstid
* Eventuelle kollektive overenskomster
Derudover her det en god idé at indføje følgende i kontrakten:
* Prøvetid og opsigelsesvarsel i prøvetiden
* Om medarbejderen må have bibeskæftigelse. **NB!** Det er især vigtigt, hvis du ansætter svenske grænsependlere.
Se mere her: [workimport.dk > jobsøger > regler > arbejdsforhold > ansættelseskontrakt](#)
- 2.8.2 Danskundervisning
Da arbejdsproget er dansk på de fleste arbejdspladser, er det ofte en fordel, at udenlandske medarbejdere får danskundervisning. Alle kommuner tilbyder undervisning i dansk til udlændinge. Udlændinge, der er over 18 år og tilmeldt Folkeregisteret (CPR-nr.), har ret til danskundervisning.
Se mere her: [workimport.dk > jobsøger > regler > arbejdsforhold > danskundervisning](#)
Vil du vide mere: Klik på linket til Udlændingestyrelsens hjemmeside, [nyidanmark.dk](#)
- 2.8.3 Ferie
Udenlandske medarbejdere optjener ret til ferie på samme måde som danske medarbejdere.
Se mere her: [workimport.dk > jobsøger > regler > arbejdsforhold > ferie](#)

Vil du vide mere: Klik på linket til Arbejdsdirektoratets pjeces "Hold da helt ferie".

2.9 **Uddannelse og kvalifikationer**

Mange udenlandske uddannelser skal anerkendes i Danmark for at kunne bruges her. Ciriur (en styrelse i Undervisningsministeriet) hjælper med at vurdere uddannelserne. Se på cirusonline.dk/anerkendelse.

Læger, sygeplejersker og andet sundhedspersonale skal have deres udenlandske uddannelse autoriseret af Sundhedsstyrelsen. Se på sst.dk

En del stillinger kan dog uden videre besættes af udenlandske ansøgere, f.eks. håndværkere.

Se mere her: workimport.dk > [jobsøger](#) > [regler](#) > [uddannelse og kvalifikationer](#)

Vil du vide mere: Klik på linket til brochuren "Sådan får du vurderet din udenlandske uddannelse" på cirusonline.dk

3. **Hjælp din nye medarbejder**

Det er en god idé at hjælpe din nye medarbejder til rette i Danmark og sikre ham/hende en god start. På denne side finder du links til informationer om, hvad der skal til for at få en god start.

Se mere her: workimport.dk > [arbejdsgiver](#) > [hjælp din nye medarbejder](#)

En anden god hjemmeside: workindk.dk/Hjaelp_medarbejderen

4. **Tjeklister og faktaark**

På workimport.dk finder du praktiske tjeklister og faktaark til brug for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

4.1 **Tjeklister**

Der er tjeklister til følgende:

- * Når du opslår stilling
- * Når medarbejderen kommer til Danmark
- * Når du skal ansætte din nye medarbejder

Se mere her: workimport.dk > [jobsøger](#) > [tjeklister og faktaark](#)

4.2 **Faktaark**

Faktabladene gennemgår i punktform, hvad der skal gøres, når udenlandske medarbejdere kommer til Danmark:

- * Før du ansætter en udenlandsk medarbejder
- * Ansættelse af medarbejdere fra 3.lande
- * Ansættelse af nordiske borgere
- * Ansættelse af borgere fra det gamle EU/EØS
- * Ansættelse af borgere fra de nye EU-lande – overenskomstdækkede virksomheder
- * Ansættelse af borgere fra de nye EU-lande – virksomheder uden overenskomst
- * Ansættelse af grænsegængere fra Sverige
- * Ansættelse af grænsegængere fra Tyskland

Se mere her: workimport.dk > [jobsøger](#) > [tjeklister og faktaark](#)

5. **Ofte stillede spørgsmål**

Der dukker mange spørgsmål op, når man beslutter at søge efter nye medarbejdere i udlandet. Du finder de hyppigste spørgsmål og svar på denne side:

workimport.dk > [arbejdsgiver](#) > [ofte stillede spørgsmål](#)

6. **Nyhedsbreve**

Der udgives jævnligt et nyhedsbrev, som henvender sig til danske arbejdsgivere, der vil rekruttere udenlandsk arbejdskraft. Hvert nyhedsbrev indeholder sidste nyt om muligheder for og erfaringer med at rekruttere medarbejdere fra udlandet.

Nyhedsbrevet udgives af Eures, som er en forkortelse for European Employment Services. Eures er et samarbejde mellem jobcentre, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og lokale myndigheder i EU/EØS.

Du kan gratis abonnere på nyhedsbrevet, og du kan tilmelde dig her:

workimport.dk > [arbejdsgiver](#) > [nyhedsbrev](#)

7. Links

7.1 Links – mest på dansk

Her er en liste over nyttige links for både danske arbejdsgivere og udenlandske arbejdstagere – dog nok primært for arbejdsgivere, da de fleste oplysninger er på dansk.

workimport.dk > jobsøger > links

7.2 Links på andre sprog end dansk

Her er en liste over nyttige links på andre sprog end dansk.

workimport.dk > jobsøger > links > links med oversat information

GRÆNSEPENDLERE ~ CROSS BORDER

(Sverige og Tyskland)

Den vigtigste hjemmeside er: www.workimport.dk

8. Grænsependlere fra Sverige og Tyskland

Arbejdstagere, som er bosiddende i Tyskland eller Sverige, kan frit arbejde i Danmark og samtidig have bopæl i hjemlandet. Der er nogle særlige regler om skat og socialsikring for grænsependlere, og det er meget vigtigt at have styr på disse regler. Grænsependlere bør forhøre sig om personlige forhold hos begge landes skattemyndigheder, og du bør som arbejdsgiver være opmærksom på reglerne allerede når ansættelseskontrakten laves.

Skat og Den Sociale Sikringsstyrelse kan give svar på alle spørgsmål.

Se mere her: workimport.dk > [arbejdsgiver](#) > [regler](#) > [grænsependlere](#)

8.1 Grænsependlere fra Sverige

Den største forskel mellem en ansættelse i Sverige og en ansættelse i Danmark er den sociale sikring. I Sverige er den arbejdsgiverbetalt, mens den i Danmark finansieres via skatterne. Hvis du som dansk arbejdsgiver ansætter en svensk grænsependler, risikerer du at skulle betale svensk arbejdsgiverafgift af hele den danske bruttoløn, hvis den svenske medarbejder også arbejder i Sverige. Dette problem kan man undgå ved en klausul i ansættelseskontrakten om, at den svenske medarbejder skriftligt skal bede sin danske arbejdsgiver om tilladelse til at tage lønnet arbejde i Sverige. Der kan så søges dispensation, således at du som arbejdsgiver slipper for at betale sociale afgifter til Sverige.

Se mere her: workimport.dk > [jobsøger](#) > [regler](#) > [grænsependlere](#) > [grænsependlere Sverige](#)

Vil du vide mere: Klik på linket til den særlige hjemmeside om grænsependling mellem Sverige og Danmark: Oresunddirekt.com. Der er også et link til pjecen "Om at rekruttere medarbejdere fra Sverige"

8.1.1 Skat for svenske grænsependlere

Svenske grænsependlere, der arbejder i Danmark skal have et CPR-nummer og et skattekort. Personer, der arbejder øst for Storebælt skal henvende sig i grænsegængercenter SkatØresund (tlf. 72 22 18 18), mens personer, der arbejder vest for Storebælt skal henvende sig på det folkeregister, hvor arbejdspladsen ligger samt det lokale skattecenter.

Som grænsegænger er man begrænset skattepligtig til Danmark med en række fradrag.

Se mere her: workimport.dk > [jobsøger](#) > [regler](#) > [grænsependlere](#) > [grænsependlere Sverige](#) > [skat grænsependlere Sverige](#)

Vil du vide mere: Klik på linkene til skat.dk, oresunddirekt.com og nordisketax.net

8.2 Grænsependlere fra Tyskland

Grænsegængere, der bor i Tyskland og udelukkende arbejder i Danmark for en dansk arbejdsgiver, skal være socialforsikrede i Danmark. Derfor skal de henvende sig til den kommune, hvor arbejdspladsen ligger og få et sygesikringsbevis. De er herefter sygesikret i både Danmark og Tyskland.

Se mere her: workimport.dk > [jobsøger](#) > [regler](#) > [grænsependlere](#) > [grænsependlere Tyskland](#)

Vil du vide mere: Klik på linket til den særlige hjemmeside om grænsependling mellem Tyskland og Danmark: eures-kompas.eu

8.2.1 Skat for tyske grænsependlere

Tyske grænsependlere, der arbejder i Danmark skal have et CPR-nummer og et skattekort. De skal henvende sig på det folkeregister, hvor arbejdspladsen ligger samt det lokale skattecenter.

En tysk lønmodtager, der arbejder i Danmark uden at bo her, vil være begrænset skattepligtig til Danmark. Danmark og Tyskland har indgået en dobbeltbeskatningsaftale, som sikrer, at den samme indkomst ikke beskattes i begge lande.

Se mere her: workimport.dk > [jobsøger](#) > [regler](#) > [grænsependlere](#) > [grænsependlere Tyskland](#) > [skat grænsependlere Tyskland](#)

Vil du vide mere: Klik på linkene til skat.dk og eures-kompas.eu

SÆSONARBEJDE I DANMARK ~ SEASONAL WORK

(Alle EU- og EØS-lande samt Australien og New Zealand)

Den vigtigste hjemmeside er: www.seasonalwork.dk

9. Den danske arbejdsgiver

9.1 Hvad er "Seasonal work in Denmark"

Seasonal work er en service for danske arbejdsgivere indenfor frugtavl, gartneri, skovbrug m.v. Det er formidling af sæsonarbejdskraft fra EU/EØS samt Australien og New Zealand.

Sæsonarbejderen skal være mindst 18 år, kunne kommunikere på engelsk og være villig til hårdt fysisk arbejde fra tidlig morgen.

Al formidling af jobs foregår via internettet.

Hvis du har spørgsmål eller ønsker at tale med en ekspert på området, kan du kontakte en "Seasonal work vejleder":

* Jørgen Uldall-Ekman

e-mail: jould@slagelse.dk

Tlf. 58 57 40 42 / 40 31 74 32

* Jan Vleugel

e-mail: javle@slagelse.dk

Tlf. 58 57 40 41 / 24 82 60 09

* Lise Lotte Brandt

e-mail: lhb@faaborgmidtfyn.dk

Tlf. 72 53 70 96 / 22 22 14 19

Se mere her: seasonalwork.dk > [arbejdsgiver](#) > [hvad er "seasonal work in Denmark"](#)

9.2 Ansættelsesprocedure

Al formidling foregår via internettet således:

* Arbejdsgiveren indsender ordreseddél på arbejdskraft mindst 2 måneder før start.

* Eures/Seasonal Work forsøger at finde egnede kandidater blandt de ansøgninger, der er modtaget over internettet.

* Eures/Seasonal Work videresender egnede kandidater til arbejdsgiveren via e-mail.

* Arbejdsgiveren kontakter ansøgerne.

* Arbejdsgiveren sender ansættelseskontrakten. Husk at informere ansøgerne om alle relevante oplysninger vedr. bl.a. starttidspunkt, arbejdslevilkår m.m. (på engelsk)

* Hvis ansøgeren er fra et af de "nye" EU-lande og din virksomhed ikke er dækket af en overenskomst, udfyldes arbejdsgiverskema online via Udlændingesservice's hjemmeside. Der er direkte link til udlændingesservice nyidanmark.dk

Der er links til ansættelseskontrakt og forklaringer til kontrakten – også på engelsk – på denne hjemmeside:

seasonalwork.dk > [arbejdsgiver](#) > [ansættelsesprocedure](#)

9.3 Ordreskema

På denne side er der link til det ordreskema, arbejdsgiveren skal bruge, når Eures anmodes om hjælp til rekruttering af sæsonarbejdere:

seasonalwork.dk > [arbejdsgiver](#) > [ordreskema](#)

9.4 Ansættelseskontrakt

På denne hjemmeside er der links til en dansk og en engelsk udgave af ansættelseskontrakten samt forklaringer til kontrakten:

seasonalwork.dk > [arbejdsgiver](#) > [kontrakt](#)

9.5 **Beskatning af sæsonarbejdere**

Ved tidsbegrænset ansættelse under 12 måneder kan man få fradrag for kost og logi, hvis afstanden til den faste bopæl er mere end ca. 2 timers transport hver vej.

Se mere her: [seasonalwork.dk](#) > [arbejdsgiver](#) > [beskatning af sæsonarbejdere](#)

9.6 **Sygedagpenge til sæsonarbejdere**

Hvis sæsonarbejderen har arbejdet over 8 uger hos samme arbejdsgiver, skal arbejdsgiveren betale dagpenge i op til 14 dage. Herefter er det kommunen, der skal betale.

Hvis sæsonarbejderen har arbejdet i 13 uger hos forskellige arbejdsgivere (uden pauser), kan vedkommende få sygedagpenge fra kommunen.

Løsarbejdere, der er ansat fra dag til dag, kan ikke få sygedagpenge.

Hvis arbejdstageren kommer til skade i arbejdstiden og afbryder arbejdet efter aftale med arbejdsgiveren, er det arbejdsgiveren, der skal betale sygedagpenge i starten.

Se mere her: [seasonalwork.dk](#) > [arbejdsgiver](#) > [sygedagpenge til sæsonarbejdere](#)

9.7 **Working camps**

9.7.1 Krav til working camps

I vinterhalvåret (jan-maj og sept-dec) skal arbejdsgiveren kunne henvise sæsonarbejderen til bolig (værelse, campingvogn m.v.), gerne mod betaling.

I sommerhalvåret (juni, juli, aug) kan der i stedet opstilles working camps. Disse skal som udgangspunkt være gratis for plukkere, medmindre betaling fremgår af ansættelseskontrakten. På denne hjemmeside er der en liste over, hvad der skal være på en working camp:

[seasonalwork.dk](#) > [arbejdsgiver](#) > [krav til "working camps"](#)

9.7.2 Anbefalinger til working camps

Det er vigtigt, at sæsonarbejderen føler sig velkommen og godt behandlet. På denne hjemmeside er der en række gode råd til arbejdsgivere, der har sæsonarbejdere i working camps:

[seasonalwork.dk](#) > [arbejdsgiver](#) > [anbefalinger til "working camps"](#)

9.8 **Personlig henvendelse**

Du er altid velkommen til at kontakte en af de Eures-vejledere, der er specialiseret inden for sæsonarbejde.

Se mere her: [seasonalwork.dk](#) > [arbejdsgiver](#) > [personlig henvendelse](#)