Styrelsen for International Rekruttering og Integration

Fritagelse for krav om arbejdstilladelse

Erhvervsforum 11. september 2026

Ved Siw Busborg Kivlen og Anders Grunnet

Dagsorden

- Hvornår kræves der arbejdstilladelse?
  i. Definitionen af arbejde i udlændingelovens forstand
  ii. Begrebet arbejdsrelaterede aktiviteter
  iii. Højesterets dom af 3. juni 2024 om ulovlig beskæftigelse af en udlænding – ændrede denne praksis for vurdering af, hvilke aktiviteter der kræves arbejdstilladelse til?
  iv. Cases om vurdering af arbejde eller arbejdsrelaterede aktiviteter
- Jeres erfaringer ud fra de modtagne spørgsmål
  i. Processen med visumansøgning ved eventuel fritagelse for arbejdstilladelse
  ii. Opholdstilladelse/visum fra et andet Schengenland samt flere arbejdsophold i Danmark
  iii. Bestyrelsesmedlemmer og koncernfritagelsesreglen
  iv. Spørgsmål til vurdering af krav om arbejdstilladelse og fritagelse
  v. Deltagelse som gæst ved konference/seminar på universitet
- Ny fritagelsesbestemmelse for event- og konferencemedarbejdere
  i. Cases om den nye bestemmelse

Definition af arbejde i udlændingelovens forstand

- Udgangspunktet er, at der er krav om arbejdstilladelse for arbejde i Danmark
  - Dvs. ingen bagatelgrænse
- Output-begrebet – krav om arbejdstilladelse, hvis udlændingen ved sine aktiviteter medvirker til at skabe eller ændre på et produkt eller på anden måde bidrager til en virksomheds output.
  - Output-begrebet dog knyttet til aktiviteter udført her i landet med et direkte output i Danmark

Begrebet arbejdsrelaterede aktiviteter

- Begreb anvendt til at beskrive aktiviteter, der sker som led i arbejde (i udlandet), men som falder uden for definitionen af arbejde i udlændingelovens forstand
- Typiske aktiviteter, der anses for arbejdsrelaterede aktiviteter, er
  - mødeaktiviteter om planlægning af arbejde i udlandet, herunder mødeaktiviteter hvor en multinational virksomhed/koncernforbundne virksomheder drøfter planlægning, strategi mv. på et internationalt plan
  - Indsamling af oplysninger, data og information til brug for arbejde udført i udlandet (eksempelvis ved audits, udarbejdelse af rapporter mv.)
  - Optagelser af film/video og fotografering, der foregår i Danmark grundet lokationen mv., men som primært skal bruges/sælges/distribueres i udlandet

Begrebet arbejdsrelaterede aktiviteter

- Nyttige spørgsmål til brug for afklaring af, om der er tale om arbejdsrelaterede aktiviteter
  - Hvem arbejder udlændingen for?
  - Hvor skal produktet bruges?
  - Er der indgået en aftale mellem parterne?
  - Er der tale om et direkte output i Danmark?
  - Skal udlændingen instruere og lære fra sig eller modtage information og/eller selv blive oplært?

Højesterets dom af 3. juni 2024 (UfR: U.2024.3825)

- Sagen omhandlede en udlændings hjælp til en ven med at bære cykler i mindre end en halv time fra en lastbil ind i vennens cykelforretning.
- Vennen blev ved dommen dømt for at beskæftige udlændingen uden fornøden arbejdstilladelse.

Højesterets dom af 3. juni 2024

- Uddrag af dommen:
- *Kravet om arbejdstilladelse er navnlig begrundet i hensynet til danske erhvervs- og lønmodtagerinteresser. Dette hensyn tilsiger, at det må afgrænses bredt, hvad der udgør beskæftigelse, når en udlænding udfører en opgave som led i en erhvervsdrivendes virksomhed. Enhver form for lønnet eller ulønnet arbejde for en erhvervsdrivende må således anses for beskæftigelse omfattet af udlændingelovens § 59, stk. 5. Det er uden betydning, om der foreligger en formel ansættelsesaftale, og om arbejdet er varigt, midlertidigt eller enkeltstående. Det vil herefter kun være i ganske særlige tilfælde, at en udlændings udførelse af en opgave for en erhvervsdrivende ikke vil udgøre beskæftigelse. Som eksempel kan nævnes den situation, hvor en udlænding uden aftale med den erhvervsdrivende eller uden dennes indforståelse på eget initiativ, tilfældigt og spontant udfører en kortvarig opgave for den erhvervsdrivende uden at modtage vederlag herfor.*

Højesterets doms eventuelle betydning for praksis

- Efter en gennemgang af dommen var det vores vurdering, at dommen ikke ændrede den hidtil gældende praksis.
- Vi skelner derfor fortsat mellem arbejdsrelaterede aktiviteter og arbejde i udlændingelovens forstand.
- Vi forstår Højesterets dom som en stadfæstelse af, at der ikke er nogen bagatelgrænse for, hvornår der er krav om arbejdstilladelse.
- Derudover har modtagelse af vederlag/løn samt eksistensen af en ansættelsesaftale ikke betydning for kravet om arbejdstilladelse.
- Dommen ændrer i vores øjne ikke definitionen af arbejde.
- Dommen umuliggør ikke brugen af output-definitionen med fokus på landet, hvor det primære output er, som udgangspunkt for vurderingen af, hvornår noget kræver en arbejdstilladelse efter udlændingeloven.

Cases om vurdering af arbejde eller arbejdsrelaterede aktiviteter

- En sydafrikansk virksomhed havde vundet et udbud om at gennemføre en audit for en dansk virksomhed.
- Som led i udførelsen af opgaven skulle en medarbejder fra den sydafrikanske virksomhed til Danmark for at mødes med den danske virksomhed og indsamle oplysninger til brug for arbejdet med auditten.
- Det fremgik af oplysningerne i sagen, at medarbejderen skulle udarbejde et udkast til sin rapport i forbindelse med opholdet i Danmark, men først skulle færdiggøre rapporten på sin arbejdsplads i udlandet.

Cases om vurdering af arbejde eller arbejdsrelaterede aktiviteter

- SIRIs vurdering:
  - Selve det at indsamle data, oplysninger og dokumentation til brug for eksempelvis certificerings- og auditopgaver, hvor selve arbejdet med at udarbejde en rapport eller lignende finder sted i udlandet, vil efter praksis ikke være at anse for arbejde, der kræver arbejdstilladelse i udlændingelovens forstand.
  - Dog krav om arbejdstilladelse i det konkrete tilfælde ud fra oplysningen om, at udlændingen vil udarbejde et udkast til rapporten i Danmark allerede.
  - Hvis det blev sikret, at udlændingens aktiviteter alene bestod i møder hos den danske virksomhed samt indsamling af oplysninger og data mv., der skulle danne grundlag for arbejdet med en rapport fra udlændingens hjem- eller opholdsland, ville aktiviteterne i stedet kunne anses for at være såkaldte arbejdsrelaterede aktiviteter, der ikke kræver en arbejdstilladelse.

Cases om vurdering af arbejde eller arbejdsrelaterede aktiviteter

- En international koncern, der har en dansk virksomhed som en del af koncernen, holdt et planlægnings- og strategiudviklingsmøde i Danmark med fokus på koncernens strategi i EU og på globalt plan.
- En udlænding fra koncernens virksomhed i Australien ville også deltage.
- Mødet ville have fokus på planlægning ift. efterspørgsel, drift, prognoser og tværgående samarbejde mellem virksomhederne i de enkelte landes kommercielle og driftsmæssige teams.

Cases om vurdering af arbejde eller arbejdsrelaterede aktiviteter

- SIRIs vurdering:
  - Aktiviteterne var ikke at anse for arbejde i udlændingelovens forstand, men måtte i stedet anses som såkaldte arbejdsrelaterede aktiviteter, der ikke krævede en arbejdstilladelse.
  - Vores vurdering baserede sig på, at mødeaktiviteterne i Danmark havde deltagere fra en række virksomheder fra forskellige lande, og at planlægningsaktiviteterne omhandlede strategi og gennemgang af processer for en række virksomheder med fokus på strategien på europæisk og internationalt plan og ikke kun strategiudvikling og planlægning for den danske værtsvirksomhed.
  - Udlændingens aktiviteter skete som led i udlændingens arbejde i udlandet, hvor udlændingen i udlandet ville gøre brug af den erfaringsudveksling og den planlagte strategi, som var blevet aftalt ved besøget i Danmark. Vi vurderede derfor, at der ikke blev skabt et direkte output i Danmark ved udlændingens deltagelse i mødeaktiviteterne.

Jeres erfaringer ud fra de modtagne spørgsmål – processen med ansøgning om visum ved eventuel fritagelse

- Valg af relevant visumansøgning ved forretningsbesøg, når der kan vælges mellem både almindeligt forretningsbesøg (VU1) og visumophold med brug af koncernfritagelsesbestemmelsen (VU5)
  - Vigtigt at være opmærksom på, om aktiviteterne kræver arbejdstilladelse eller er arbejdsrelaterede aktiviteter.
  - Vigtigt kun at gøre brug af koncernfritagelsesbestemmelsen, hvis der udføres arbejde med tanke på fremtidige ophold.
- Oplysninger om planlagte aktiviteter under opholdet/vedlagt program for opholdet til visumansøgningen
  - Særligt vigtigt med en detaljeret beskrivelse af de planlagte aktiviteter, hvis der søges om almindeligt forretningsvisum
  - Hvis I søger om almindeligt forretningsvisum, fordi I vurderer, at der ikke er krav om arbejdstilladelse, er det en fordel i ansøgningen at gøre opmærksom på, hvorfor I vurderer, at der ikke er krav om arbejdstilladelse, samt at vedlægge eventuel understøttende dokumentation (program mv.)

Jeres erfaringer – opholdstilladelse/visum fra andet land samt flere arbejdsophold i Danmark

- Har det betydning ift. fritagelsesbestemmelsernes anvendelse, hvis man har en opholdstilladelse eller et visum fra et andet Schengen-land?
  - ➢ Det har ikke nogen betydning. Fritagelsesbestemmelserne gælder for alle udlændinge.
- Hvad betyder det for muligheden for fritagelse for arbejdstilladelse, hvis man har flere afbrudte arbejdsophold i Danmark?
  - ➢ Afhænger af den konkrete fritagelsesregel. De fleste kan bruges ved hvert ophold. Dog tidsmæssig begrænsning på eksempelvis koncernfritagelsesreglen (2 perioder af hver højst 15 arbejdsdage inden for 180 dage) og bestyrelsesmedlemmer (højst 40 dage på et kalenderår)

Jeres erfaringer – bestyrelsesmedlemmer og koncernfritagelsesreglen

- En udlænding med en opholds- og arbejdstilladelse i Danmark får en bestyrelsespost i en anden virksomhed. Hvad gør man i den situation?
  - ➢ Hvis man har en opholds- og arbejdstilladelse uden ret til bibeskæftigelse, så vil man skulle søge om arbejdstilladelse til bibeskæftigelse.
- Er der nogen planer om ændringer af koncernfritagelsesbestemmelsen ved at øge antallet af arbejdsperioder fra 2 perioder inden for 180 dage?
  - ➢ Vil være et spørgsmål, der skal rettes til ministeren. Vi kender ikke til nogen planlagte ændringer af reglen.

Jeres erfaringer – spørgsmål til vurdering af krav om arbejdstilladelse og fritagelse

- Hvordan bør virksomheder afgøre, om en konkret medarbejder er omfattet af en fritagelsesbestemmelse, inden medarbejderen rejser til Danmark?
  - Ud fra vejledning på nyidanmark.dk mv.
  - Hvis man er i tvivl, kan man bede SIRI om en vejledende udtalelse.
- Hvilke konkrete kriterier anvender SIRI til at afgøre, om en aktivitet i Danmark er arbejde, der kræver arbejdstilladelse, eller om den kan anses som en forretningsaktivitet? Det kunne være rart med en 'praktisk tjekliste' tilgængelig for de forskellige grupper, hvor tredjelandsborgere kan være fritaget fra kravet om arbejdstilladelse
  - Forsøgt forklaret i gennemgangen tidligere.
- Hvad er konsekvensen, hvis virksomheden vurderer, at en fritagelse gælder, men SIRI efterfølgende vurderer, at aktiviteten krævede arbejdstilladelse?
  - Sag om ulovligt arbejde.

Jeres erfaringer – deltagelse som gæst ved konference/seminar på universitet

- En ph.d.-studerende med en igangværende ansøgning om opholdstilladelse ønsker at deltage som gæst ved en konference/et seminar på det universitet, hvor vedkommende skal være ansat som ph.d. ved en eventuel opholdstilladelse.
- Kræver det arbejdstilladelse?
  - Udgangspunktet er, at det ikke kræver arbejdstilladelse at deltage ved en konference eller lignende
  - Kan dog være en anden vurdering afhængigt af de nærmere omstændigheder – eksempelvis hvis udlændingen holder en forelæsning mv.

Ny fritagelsesbestemmelse for event- og konferencemedarbejdere

- Har været gældende siden den 19. december 2025
- Fritager visse event- og konferencemedarbejdere fra et internationalt eventteam, der arbejder for en udenlandsk arrangør af arrangementet eller en underleverandør, for krav om arbejdstilladelse.
- Gruppen, der er fritaget, omfatter ledere, herunder ejerledere, planlæggere, afviklere, koordinatorer, standbyggere, teknikere, kommunikationsmedarbejdere og værter m.fl.
- Gruppen omfatter ikke personale, der typisk stilles til rådighed af stedet for kongressen, messen, konferencen eller virksomhedsarrangementet, herunder sikkerhedsvagter, chauffører, billetkontrollører, stoleopsættere, rengøringspersonale, tjenere, kokke, køkkenassistenter, catere, opvaskere, vagtmestre, receptionister og stilladsarbejdere.

Ny fritagelsesbestemmelse for event- og konferencemedarbejdere

Vigtige betingelser:

- Arbejdsopholdet må maksimalt udgøre 10 dage.
- Gælder kun ved arrangementer med mulighed for samlet minimum 400 deltagere.
- Gælder kun ved indendørs arrangementer.
- Gælder kun for lukkede arrangementer – dvs. for personer med professionel, faglig, forretningsmæssig eller uddannelsesmæssig tilknytning til eventet.
- Et åbent arrangement, hvor offentligheden har adgang eller har mulighed for at tilmelde sig eller købe billet, er ikke omfattet af reglen, da det ikke anses for et lukket arrangement.

Cases om fritagelsesbestemmelsen for event- og konferencemedarbejdere

- En større asiatisk virksomhed afholdt kongresser flere steder i Skandinavien, heriblandt en kongres i København.
- Virksomheden havde hyret en anden udenlandsk virksomhed til at stå for koordinering og afvikling af kongressen i samarbejde med en dansk arrangør.
- Der var 800 deltagere ved arrangementet.
- SIRIs vurdering:
  - Koordinatorerne/afviklerne var fritaget for krav om arbejdstilladelse i medfør af bestemmelsen, da
    - arrangementet var et lukket indendørs arrangement
    - arrangementet havde mere end 400 deltagere
    - de pågældende medarbejdere var omfattet af gruppen nævnt i fritagelsesreglen

Cases om fritagelsesbestemmelsen for event- og konferencemedarbejdere

- Et stort indendørs sportsevent med op mod 1.500 deltagere blev afholdt i København.
- Arrangøren var fra et ikke-EU-land og havde en række medarbejdere med for at stå for arrangementet.
- Der var professionelle deltagere ved eventet, men det var også muligt for offentligheden at købe adgang til eventet.
- SIRIs vurdering:
  - Krav om arbejdstilladelse til medarbejderne fra arrangøren grundet offentlighedens adgang til at tilmelde sig/købe billet, da der dermed var tale om et åbent arrangement.