

1. Indledning

Udlændinge skal som udgangspunkt være i besiddelse af en arbejdstilladelse for at kunne tage arbejde i Danmark. Dette følger af udlændingelovens § 13.

I udlændingelovens § 14 samt i udlændingebekendtgørelsens § 24 er der opregnet en række tilfælde, hvor udlændinge er fritaget for kravet om arbejdstilladelse.

Følgende fremgår af udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 10:

§ 24. Følgende udlændinge er fritaget for krav om arbejdstilladelse:

10) Udlændinge, som er ansat i en i udlandet etableret virksomhed, der er koncernforbundet med en i Danmark etableret virksomhed med minimum 50 ansatte, og som i op til 2 adskilte arbejdsperioder af hver højst 15 arbejdsdages varighed inden for 180 dage skal udføre arbejde for den i Danmark etablerede virksomhed. Arbejdsperioderne skal være adskilt af et ophold uden for Danmark af minimum 14 dages varighed. 1. pkt. finder ikke anvendelse for brancherne bygge- og anlæg, landbrug, skovbrug og gartneri, rengøring, herunder vinduespudsning, hotel- og restauration samt vejgodstransport, medmindre de pågældende i Danmark skal udføre ledelsesarbejde, arbejde der forudsætter viden på højeste niveau, eller arbejde der forudsætter viden på mellemniveau.

Fritagelsesreglen er udtryk for en balance, hvor dansk erhvervslivs behov for fleksible regler tilgodeses samtidig med, at reglen er afgrænset på en måde, der gør, at den ikke er egnet til misbrug. Reglen skal blandt andet understøtte koncernfælles virksomheders behov for at kunne arbejde på tværs af koncernen. Reglen er ikke tiltænkt manuelt arbejde på faglært eller ufaglært niveau.

Det påhviler arbejdsgiver og udlænding at dokumentere, at udlændingen er omfattet af fritagelsesreglen, jf. herved udlændingelovens § 40, stk. 1.

Bestemmelsen i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 10, omfatter udlændinge, der indrejser lovligt i Danmark enten visumfrit eller på et gyldigt visum, herunder et allerede udstedt Schengenvisum, og som opfylder betingelserne.

Det bemærkes, at bestemmelsen ikke er relevant for andre udlændinge, dvs. for nordiske statsborgere, unionsborgere og tredjelandstatsborgere med opholdstilladelse eller opholdsret i Danmark. Bestemmelsen er endvidere ikke relevant for tredjelandstatsborgere, der er udstationeret i Danmark med henblik på at levere en tjenesteydelse på vegne af en tjenesteyder, der er etableret i EU, EØS eller Schweiz, da denne persongruppe har ret til ophold i Danmark og til at arbejde, jf. herved EU-opholdsbekendtgørelsens¹ § 8, stk. 2.

Denne vejledning har til formål at understøtte de sagsbehandlende myndigheder, når det skal vurderes, om en visumansøgning fra en udlænding, der ønsker at indrejse i Danmark med henblik på at gøre brug af reglen i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 10, kan imødekommes, ligesom vejledningen kan benyttes ved Styrelsen for International Rekruttering og Integrations (SIRI) vejledende udtalelser om, hvorvidt en udlænding er omfattet af bestemmelsen. Vejledningen har herudover til formål at understøtte politiets arbejde f.eks. i forbindelse med grænsekontrol eller som led i kontrolarbejde på en arbejdsplads.

¹ Bekendtgørelse nr. 1457 af 6. oktober 2020 om ophold i Danmark for udlændinge, der er omfattet af Den Europæiske Unions regler om fri bevægelighed (EU-opholdsbekendtgørelsen).

Det bemærkes, at det alene af reglen følger, at der ikke stilles krav om arbejdstilladelse i de i bestemmelsen beskrevne situationer. Krav til arbejdstager og arbejdsgiver, der følger af andre regler, ændres således ikke med bestemmelsen. Det betyder bl.a., at visumreglerne ikke ændres som følge af fritagelsesreglen. En visumpligtig udlænding skal således opfylde de almindelige betingelser for at få udstedt et visum, dvs. at udlændingen bl.a. skal kunne redegøre for formålet med og vilkårene for opholdet. Der henvises til vejledning om behandling af ansøgninger om visum til Danmark (visumvejledningen) (VEJ nr. 9565 af 28 juni 2021), hvor betingelserne er nærmere beskrevet. Der ændres med fritagelsesreglen heller ikke på skattereglerne eller reglerne for, hvornår der skal ske anmeldelse til Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). Ved spørgsmål fra virksomhederne om RUT-anmeldelse kan der henvises til www.workplacedenmark.dk eller til Arbejdstilsynet. Ligeledes ændres der ikke på eksempelvis regler og krav på transportområdet, herunder krav til løn- og arbejdsvilkår m.v. i forbindelse med vejgodstransport, cabotagekørsel mv.

2. Udlændinge, som er ansat i en i udlandet etableret virksomhed

Det er en betingelse for at være omfattet af bestemmelsen i udlændingebekendtgørelsens § 24, stk. 1, nr. 10, at udlændingen er ansat i en i udlandet etableret virksomhed. Denne betingelse kan eksempelvis dokumenteres med en underskrevet erklæring fra den i udlandet etablerede virksomhed med oplysning om, hvornår udlændingen blev ansat, og hvornår vedkommendes kontrakt udløber, samt i hvilken stilling udlændingen er ansat. Ansættelsesforholdet kan også dokumenteres ved fremlæggelse af en kopi af udlændingens ansættelseskontrakt.

Kun hvis oplysninger i sagen konkret peger i retning af, at ansættelsesforholdet ikke er reelt, men at det er etableret med det formål at kunne benytte fritagelsesreglen, vil myndighederne gå ind i en nærmere vurdering af udlændingens ansættelse i udlandet. Myndighederne kan i den forbindelse f.eks. se på, om udlændingen er blevet ansat kort før den planlagte rejse til Danmark, om ansættelseskontrakten i den udenlandske virksomhed er kortvarig, eller om ansættelsesforholdet vil ophøre kort efter besøget i Danmark, uden at sådanne oplysninger i sig selv vil føre til, at det uden videre kan lægges til grund, at ansættelsesforholdet ikke er reelt. Eksempelvis vil en tidsbegrænset kontrakt eller en nyansættelse således ikke i sig selv føre til, at reglen ikke kan benyttes.

3. Koncernforbundet med en i Danmark etableret virksomhed

Det er endvidere en betingelse for at være omfattet af bestemmelsen, at den i udlandet etablerede virksomhed er koncernforbundet med en i Danmark etableret virksomhed. Ved koncernforbundne virksomheder forstås virksomheder i samme koncern. Det er ikke et krav, at moderselskabet er beliggende i Danmark.

Det lægges som det klare udgangspunkt til grund, at der er tale om en koncern, hvis moderselskab og datterselskab har samme navn. Har det udenlandske selskab et andet navn end det i Danmark beliggende selskab, eller er der tvivl om, hvorvidt de to virksomheder er del af samme koncern, skal den danske virksomhed dokumentere koncernforholdet. Det kan f.eks. være i form af et link til koncernens hjemmeside, hvoraf det fremgår, at virksomhederne er del af den samme koncern, eller vedlagt dokumentation for at selskaberne har samme ejer eller ejerkreds. Det kan også være i form af dokumentation for, at den danske og udenlandske virksomhed i skatteretlig eller selskabsretlig forstand anses for at være koncernforbundne. I så fald vil det også blive lagt til grund, at virksomhederne er koncernforbundne i § 24, stk. 1, nr. 10's forstand.

En udenlandsk virksomhed, der bliver oprettet alene med det formål at benytte koncernfritagelsesreglen f.eks. for at sende vikarer til Danmark, vil ikke være omfattet.

4. Krav om 50 ansatte

Det er også en betingelse, at den i Danmark etablerede virksomhed har minimum 50 ansatte. Der stilles derimod ikke krav til virksomhedens størrelse i udlandet. Der stilles ikke krav til, at de ansatte i den i Danmark etablerede virksomhed skal være fuldtidsansatte.

Den i Danmark etablerede virksomhed skal dokumentere det aktuelle antal medarbejdere ved at oplyse det antal medarbejdere, der fremgår af CVR (Det Centrale Virksomhedsregister). Dette vil som det altovervejende udgangspunkt blive lagt til grund af myndighederne, men kan undersøges nærmere ved, at myndighederne f.eks. selv slår op i CVR eller efter behov ved forespørgsel hos Toldstyrelsen, der kan oplyse antallet af ansatte i en virksomhed.

5. Opholdets varighed mv.

En udlænding, der er omfattet af bestemmelsen i § 24, stk. 1, nr. 10, kan udføre arbejde for den i Danmark etablerede virksomhed i op til 2 adskilte perioder af hver højst 15 sammenhængende arbejdsdages varighed inden for 180 dage. Arbejdsperioderne skal være adskilt af et ophold uden for Danmark af minimum 14 kalenderdages varighed. Opholdet uden for Danmark kan f.eks. være et ferieophold i et andet land, inkl. i et andet Schengenland. Opholdet uden for Danmark kan også være et arbejdsophold eller uddannelsesophold, f.eks. hos en afdeling af virksomheden i et andet EU/EØS-land. Hver arbejdsperiode må højst udgøre 15 sammenhængende arbejdsdage.

Udlændingen kan opholde sig i Danmark på visum (eller visumfrit) i mere end 15 dage, men arbejdet for den i Danmark etablerede virksomhed må alene udføres i op til 2 adskilte arbejdsperioder af hver højst 15 sammenhængende arbejdsdage, hvor udlændingen opholder sig uden for Danmark i minimum 14 dage. Dette kan dokumenteres på forskellig vis. Se afsnit 7.

Perioden på de 180 dage udgør en rullende beregning. Det indebærer, at udlændingen kan arbejde i Danmark i 2 adskilte arbejdsperioder af hver højst 15 sammenhængende arbejdsdages varighed inden for en periode på 180 dage, hvorved perioden på 180 dage forud for hver opholdsdag tages i betragtning.

De 2 adskilte arbejdsperioder kan hver højst udgøre 15 sammenhængende arbejdsdage. Udlændingen kan således ikke arbejde i Danmark i eksempelvis 10 og 20 arbejdsdage inden for de 180 dage, da det enkelte arbejdsophold isoleret set ikke må overskride 15 arbejdsdage, ligesom eventuelle overskydende arbejdsdage op til 15 – f.eks. hvis det første ophold har en varighed af 5 arbejdsdage – ikke kan benyttes til at forlænge et efterfølgende ophold.

Det forudsættes, at første og sidste arbejdsdag tælles med i beregningen af de 15 sammenhængende arbejdsdage. Weekenddage og helligdage tæller ikke med, medmindre udlændingen også udfører arbejde i weekenden/på helligdage. Et forudgående lovligt ophold i Danmark på andet grundlag, herunder f.eks. ophold på baggrund af en opholdstilladelse som familiesammenført, tæller ikke med i beregningen af de 15 arbejdsdage. Tilsvarende gælder også ophold på baggrund af en opholdstilladelse meddelt af Styrelsen for International Rekruttering og Integration, selvom arbejdet måtte være udført for den danske virksomhed. Et forudgående visumophold tæller ligeledes ikke med i beregningen af de 15 arbejdsdage, hvis formålet har været et andet end arbejde, herunder hvis ansøgeren har besøgt den koncernforbundne virksomhed i Danmark på et visumophold men ikke har udført arbejde.

Skal udlændingen udføre en aktivitet, der ikke defineres som arbejde i udlændingelovens forstand, tæller dette heller ikke med i beregningen af de 15 sammenhængende arbejdsdage. Det kan f.eks. være, hvis udlændingen skal deltage i uddannelse i den danske virksomhed. Uddannelse kan eksempelvis være, hvis en

nyansat medarbejder skal til Danmark i forbindelse med onboarding eller med henblik på at opnå produktkendskab el. lign.

Det bemærkes, at kravet om, at der skal være tale om sammenhængende arbejdsdage, betyder, at afbrydelser i arbejdsdagene (ud over weekender og helligdage) vil medføre, at udlændingen skal opholde sig uden for Danmark i minimum 14 dage, inden vedkommende genoptager arbejdet i arbejdsperiode nummer to. Eksempelvis vil et uddannelsesforløb i Danmark, der ligger mellem to arbejdsperioder, betyde, at udlændingen skal opholde sig uden for Danmark i minimum 14 dage, før vedkommende påbegynder arbejdsperiode nummer to. Tilsvarende vil en udlænding ikke inden for rammerne af reglen kunne indrejse i Danmark med henblik på at arbejde hver mandag i en periode på 15 uger, da dette vil udgøre 15 adskilte arbejdsperioder af én dags varighed. Det bemærkes, at der ikke er noget til hinder for, at en udlænding før eller efter de op til højst 15 sammenhængende arbejdsdage kan deltage i et uddannelsesforløb (der ikke kræver arbejdstilladelse).

Medmindre der i forbindelse med en ny ansøgning om visum fremlægges dokumentation for, at et tidligere udstedt visum ikke er benyttet, vil myndighederne efter udstedelsen af et visum lægge til grund, at udlændingen har udført arbejde som beskrevet. Dette gælder uanset, om arbejdsopholdet måtte blive aflyst, f.eks. grundet udlændingens sygdom eller fordi et strategimøde bliver aflyst. Arbejdsopholdet anses således for at være udtømt, uanset årsagen til, at arbejdet ikke blev udført.

En udlænding ønsker at indrejse på visum (eller visumfrit) til Danmark i perioden fra den 2. juli 2023 til den 16. juli 2023 (10 arbejdsdage) med henblik på at udføre arbejde for den koncernforbundne virksomhed og igen i perioden fra den 13. august 2023 til den 27. august 2023 (10 arbejdsdage) med henblik på at udføre arbejde for den koncernforbundne virksomhed. Udlændingen har ikke opholdt sig i Schengenområdet siden 2019.

Udlændingen kan – forudsat at også øvrige betingelser er opfyldt - meddeles visum for 30 dage inden for en periode på 90 dage (regnet fra den 2. juli 2023).

En udlænding ønsker at indrejse på visum til Danmark i perioden fra den 3. juli 2023 til den 17. juli 2023 (11 arbejdsdage) med henblik på at udføre arbejde for den koncernforbundne virksomhed og igen i perioden fra den 27. november 2023 til den 16. december 2023 (15 arbejdsdage). Udlændingen har senest fået udstedt 1-årigt visum til Danmark den 29. december 2021.

Udlændingen kan – forudsat at også øvrige betingelser er opfyldt - meddeles visum med flere indrejser og 2 års gyldighed (pga. kaskadereglerne).

En udlænding ønsker at indrejse på visum til Danmark i perioden fra den 2. juli 2023 til den 30. juli 2023 med henblik på at deltage i uddannelse 5 dage (ingen arbejdsdage) i den koncernforbundne virksomhed og udføre arbejde for den koncernforbundne virksomhed i 15 dage (dvs. 15 arbejdsdage).

Udlændingen kan – forudsat at også øvrige betingelser er opfyldt - meddeles visum for 29 dage.

En udlænding ønsker at indrejse på visum til Danmark i perioden fra den 2. juli 2023 til den 17. juli 2023 (11 arbejdsdage) med henblik på at udføre arbejde for den koncernforbundne virksomhed og igen i perioden fra den 7. august til den 11. august 2023 (5 arbejdsdage). Udlændingen skal i perioden fra den 18. juli 2023 til den 7. august 2023 opholde sig i Tyskland på ferie/i et tysk søsterselskab.

Udlændingen kan – forudsat at også øvrige betingelser er opfyldt - meddeles visum for 40 dage.

6. Arbejdets karakter

Bestemmelsen i § 24, stk. 1, nr. 10, finder som udgangspunkt anvendelse uanset, hvilken type arbejde udlændingen skal udføre i Danmark. Reglen er dog ikke tiltænkt manuelt arbejde på faglært eller ufaglært niveau.

Udlændingen kan som udgangspunkt kun udføre arbejdsrelaterede opgaver for koncernen. Ordningen kan således ikke anvendes til at sende eksempelvis vikarer fra et vikarbureau i udlandet ud på virksomheder i Danmark. Bestemmelsen kan heller ikke anvendes til at sende udlændinge omfattet af denne ordning ud på virksomheder i Danmark fra et dansk vikarbureau. Udlændingen vil dog kunne deltage i arbejdsrelaterede aktiviteter hos tredjepart, så længe det er for at bistå repræsentanter fra den i Danmark beliggende virksomhed. Det kan f.eks. være mødeaktiviteter hos den i Danmark etablerede virksomheds kunder eller professionelle rådgivere.

Bestemmelsen er i forhold til typen af arbejde særligt afgrænset inden for følgende brancher:

- bygge- og anlæg,
- landbrug, skovbrug og gartneri,
- rengøring (herunder vinduespudsning),
- hotel- og restauration samt
- vejgodstransport.

Inden for brancherne bygge- og anlæg, landbrug, skovbrug og gartneri, rengøring (herunder vinduespudsning), hotel- og restauration samt vejgodstransport er det således kun 1) ledelsesarbejde, 2) arbejde der forudsætter viden på højeste niveau, og 3) arbejde der forudsætter viden på mellemniveau, der er omfattet af bestemmelsen.

Det betyder som helt overordnet rettesnor, at arbejde af *vejledende karakter* inden for de nævnte brancher vil være omfattet af bestemmelsen, mens manuelt arbejde af *udførende karakter* ikke vil være omfattet.

Nedenfor følger en række fiktive eksempler inden for nogle af de nævnte brancher, der vil være omfattet af bestemmelsen. Det er forudsat, at der er tale om arbejde i udlændingeretlig forstand. Det er i parentes oplyst, hvilken type arbejde der er tale om:

- En medarbejder fra en rengøringskoncernens udenlandske afdeling skal til Danmark for at drøfte strategi for den danske del af koncernen (ledelsesarbejde eller arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau).
- En medarbejder fra en udenlandsk afdeling af en entreprenørvirksomhed (inden for bygge- og anlægsbranchen) skal til Danmark for at deltage i koncernens skatteplanlægning for næste regnskabsår (ledelsesarbejde eller arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau).
- En medarbejder fra en udenlandsk afdeling af en entreprenørvirksomhed (inden for bygge- og anlægsbranchen) skal til Danmark for at deltage i koncernens skatteplanlægning for næste regnskabsår. I den forbindelse skal medarbejderen sammen med repræsentanter fra den i Danmark beliggende virksomhed også deltage i møder med virksomhedens eksterne skatterådgivere (ledelsesarbejde eller arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau).
- En medarbejder fra den udenlandske afdeling af en koncern, der udvikler og fremstiller landbrugsmaskiner, skal til Danmark for at demonstrere, hvordan en ny komponent til en landbrugsmaskine samles. Den nye komponent skal benyttes i den danske del af koncernen (arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau eller viden på mellemniveau).

- En medarbejder fra en rengøringskoncerns udenlandske afdeling skal til Danmark for at vejlede i, hvordan man udfører en særlig type specialrengøring. Medarbejderen skal ikke manuelt udføre rengøringsarbejde men alene vejlede (arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau).
- En murer fra en koncerns udenlandske afdeling skal til Danmark for at vejlede i, hvordan en særlig type mørtel laves og bruges. Medarbejderen skal ikke manuelt udføre byggearbejde, men alene vejlede (arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau).

Nedenfor følger en række fiktive eksempler inden for nogle af de nævnte brancher, der ikke vil være omfattet af bestemmelsen:

- En medarbejder fra en hotelkoncerns udenlandske afdeling skal til Danmark for at bistå med madlavningen til et stort fælles arrangement i Danmark for hele koncernen.
- En medarbejder fra en byggekonzerns udenlandske afdeling skal til Danmark for at hjælpe med en større renoveringsopgave, der skal udføres i Danmark. Medarbejderen skal hjælpe med at skifte vinduer i forbindelse med renoveringen.
- En medarbejder fra en byggekonzerns udenlandske afdeling skal til Danmark for at bistå den administrerende direktør i den danske virksomhed med referatskrivning, kalenderstyring mv.
- En medarbejder fra en rengøringskoncerns udenlandske afdeling skal til Danmark for at bistå den danske ledelse som chauffør.

Den i Danmark beliggende virksomhed inden for brancherne bygge- og anlæg, landbrug, skovbrug og gartneri, rengøring (herunder vinduespudsning), hotel- og restauration samt vejgodstransport skal dokumentere, at den udenlandske medarbejder skal udføre arbejde omfattet af fritagelsesbestemmelsen. Dette skal ske ved en grundig og uddybende beskrivelse af, hvilke opgaver udlændingen skal udføre for den danske virksomhed. Arbejdsgiverens oplysninger og dokumentation vil som udgangspunkt blive lagt til grund, jf. også nedenfor afsnit 7.

7. Dokumentation

Udlændingen og den i Danmark beliggende virksomhed skal dokumentere, at den udenlandske medarbejder er omfattet af fritagelsesbestemmelsen. Dette gælder, uanset om den udenlandske medarbejder er visumfri eller visumpligtig. Det er således – som det også gælder i dag – en indrejsebetingelse for visumfrie udlændinge, at de bl.a. skal kunne dokumentere formålet med deres ophold.

Det anbefales, at den i Danmark beliggende virksomhed udarbejder en invitation/et program til den udenlandske medarbejder (uanset om vedkommende er visumpligtig eller visumfri), og at invitationen/programmet indeholder oplysningerne oplistet nedenfor i punktform. Virksomheder kan evt. anvende invitationsskemaet VU5 som kan findes på hjemmesiden www.nyidanmark.dk under forretningsbesøg, 'invitation af ansøger' eller via følgende link [Ny i Danmark](#)

Invitationen/programmet kan benyttes i forbindelse med, at en visumpligtig medarbejder ansøger om visum, ligesom invitationen kan benyttes af en visumfri udlænding, der eksempelvis som led i politiets kontrolarbejde, bliver bedt om at dokumentere formålet med sit ophold, herunder at vedkommende har ret til at arbejde i Danmark.

- Oplysning om den udenlandske medarbejders ansættelse i den udenlandske afdeling. Kopi af medarbejderens ansættelseskontrakt eller en underskrevet erklæring fra den i udlandet etablerede virksomhed med oplysning om, hvornår udlændingen blev ansat, og hvornår vedkommendes

kontrakt udløber, samt i hvilken stilling udlændingen er ansat, kan eksempelvis vedlægges som dokumentation.

- Oplysning om koncernforholdet med angivelse af den danske og den udenlandske virksomheds navn. Der skal være tale om aktuelle oplysninger. Har den udenlandske afdeling et andet navn end det i Danmark beliggende selskab, eller er der tvivl om, hvorvidt de to virksomheder er del af samme koncern, kan den danske virksomhed f.eks. dokumentere koncernforholdet i form af et link fra koncernens hjemmeside, hvoraf det fremgår, at virksomhederne er del af den samme koncern eller samme ejerkreds, eller ved at dokumentere at den danske og udenlandske virksomhed i skatteretlig eller selskabsretlig forstand anses for at være koncernforbundne.
- Oplysning om det aktuelle antal medarbejdere i den i Danmark etablerede virksomhed. Dette kan f.eks. dokumenteres med en udskrift fra CVR eller www.virk.dk.
- Oplysning om, hvilken periode medarbejderen skal udføre arbejde i Danmark. Perioden skal angives med dato for den første dag og den sidste dag, hvor medarbejderen udfører arbejde. Hvis medarbejderen skal udføre arbejde i mere end én periode, skal datoer for alle perioder angives, ligesom det skal oplyses, hvilken periode medarbejderen vil opholde sig uden for Danmark. Udgør opholdet uden for Danmark et ferieophold kan kopi af eksempelvis en lejekontrakt for et lejet sommerhus f.eks. vedlægges. Tilsvarende vil en kopi af bekræftelsen på et uddannelsesophold eller en invitation til et arbejdsophold uden for Danmark kunne udgøre tilstrækkelig dokumentation, ligesom en flybillet og tilhørende boardingpas vil kunne dokumentere ind- og udrejse.
- Oplysning om, hvorvidt medarbejderen skal arbejde inden for en af brancherne bygge- og anlæg, landbrug, skovbrug og gartneri, rengøring (herunder vinduespudsning), hotel- og restauration eller vejgodstransport.

Særligt for brancherne bygge- og anlæg, landbrug, skovbrug og gartneri, rengøring (herunder vinduespudsning), hotel- og restauration samt vejgodstransport

Er der tale om arbejde inden for brancherne bygge- og anlæg, landbrug, skovbrug og gartneri, rengøring (herunder vinduespudsning), hotel- og restauration samt vejgodstransport skal der endvidere vedlægges

- Nærmere oplysninger om, hvilke arbejdsopgaver medarbejderen skal udføre under sit ophold. Helt overordnede angivelser (eksempelvis "møder", "seminar", "workshop" eller lignende) er ikke tilstrækkeligt. Det skal således anføres, hvad medarbejderens rolle vil være under møderne, seminaret eller workshoppen, hvis det er det, der udgør aktiviteten under opholdet i Danmark.

Det bemærkes, at de oplysninger, som virksomhederne i forvejen giver i forbindelse med, at en visumpligtig udlænding søger forretningsvisum, herunder f.eks. oplysning om titel, hvilke opgaver/aktiviteter, der skal udføres under opholdet i Danmark, eller hvorfor det lige præcis er den konkrete udlænding, der er behov for i den danske virksomhed, ligeledes vil indgå i myndighedernes vurdering af, om det arbejde, der skal udføres, er omfattet af fritagelsesbestemmelsen.