

Notat

Notat om praksis for vurderingen af sædvanlige lønvilkår for udenlandske praktikanter i hotel- og restaurationsbranchen

Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) ændrer praksis for vurderingen af sædvanlige lønvilkår for udenlandske praktikanter i hotel- og restaurationsbranchen. Ændringen gælder alle ansøgninger, der indgives fra og med den 1. april 2024.

Ændringen betyder konkret, at SIRI ved vurderingen af, om en udenlandsk praktikant tilbydes sædvanlige lønvilkår i hotel- og restaurationsbranchen som udgangspunkt skelner mellem, om den udenlandske praktikant er færdiguddannet eller fortsat er under uddannelse.

Er den udenlandske praktikant færdiguddannet, vil de tilbudte lønvilkår som udgangspunkt anses som sædvanlige, hvis de som minimum svarer til den ufaglærte sats i den til enhver tid gældende [Restaurantoverenskomst](#) eller [Hotelovertenskomst](#) afhængig af branche. Begge overenskomster er indgået mellem HORESTA (Hotel- Restaurant-, og Turisterhvervets Arbejdsgiverforening) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Er den udenlandske praktikant fortsat under uddannelse på tidspunktet for det ønskede praktikophold, vil de tilbudte lønvilkår som udgangspunkt anses som sædvanlige, hvis de som minimum svarer til det første løntrin (1-12 måneder) i den til enhver tid gældende [Elevoverenskomst](#) i de første 12 måneder, hvorefter lønnen skal overgå til det andet løntrin (12-24 måneder). Denne overenskomst er ligeledes indgået mellem HORESTA og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Det skal bemærkes, at praksisændringen ikke ændrer ved, at SIRI fortsat foretager en konkret og individuel vurdering af, om det i den enkelte ansøgning kan regnes for sædvanligt at gennemføre kortere praktikophold (op til 6 måneders varighed) inden for hotel- og restaurationsbranchen helt ulønnet. Dette beror på en vurdering af, at det inden for hotel- og restaurationsbranchen i en række situationer er sædvanligt at tage kortere ulønnede praktikophold – fx har det gjort sig gældende for kortvarige ophold som kokkepraktikant på gourmetrestauranter.

Retsregler

Efter udlændingelovens § 9 k, stk. 1, 1. pkt., kan en udlænding efter ansøgning og i uddannelsesmæssigt øjemed få en opholdstilladelse med henblik på at være praktikant i Danmark.

Efter bekendtgørelse nr. 1039 af 20. juni 2022 (praktikantbekendtgørelsen) § 1 stk. 1, nr. 5, kan opholdstilladelse som praktikant i Danmark efter udlændingelovens § 9 k, stk. 1, 1. pkt., gives når løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter de til enhver tid gældende overenskomster for praktikanter. Hvis praktikopholdet er ulønnet, jf. dog § 3, stk. 1, nr. 4, skal udlændingen godtgøre at råde over egne midler svarende til SU-taksten for udeboende på ansættelsestidspunktet.

22. marts 2024

Kontor: Landbrug

Styrelsen for International Rekruttering og Integration

Carl Jacobsens Vej 39
2500 Valby

www.nyidanmark.dk

Efter praktikantbekendtgørelsens § 9, stk. 1, 1. pkt., gives opholdstilladelse med henblik på ophold som praktikant efter § 1, stk. 1 for længden af praktikopholdet, dog for højst 18 måneder.

Tidligere praksis

SIRI har siden september 2022 vurderet, at en udenlandsk praktikant fik tilbudt sædvanlige lønvilkår, hvis lønnen som minimum svarede til satserne i Elevoverenskomsten. Hvilken sats der skulle benyttes afhang af den udenlandske praktikants uddannelsesanciennitet.

Hvis udlændingen eksempelvis var 30 måneder inde i sin uddannelse ved praktikopholdets start, vil den sædvanlige løn være en løn der som minimum svarer til det tredje løntrin (25-36 måneder).

Denne praksis blev til på baggrund af et høringssvar fra De Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR), som i nogle konkrete sager i september 2022 afgav udtalelse om, at det var Elevoverenskomsten samt dens anciennitetstrin, der fandt anvendelse ved vurderingen af sædvanlig løn for udenlandske praktikanter.

Da SIRI i slutningen af 2023 og starten af 2024 i flere konkrete sager igen havde behov for at indhente en udtalelse fra RAR, bl.a. grundet tvivl om indplacering af færdiguddannede, afgav RAR et høringssvar i slutningen af februar 2024, hvor det oplyses, at det ikke er muligt for dem at udtale sig om løn- og ansættelsesforhold i de konkrete sager, da der er uenighed om Elevoverenskomstens dækningsområde, og da det ligger uden for RAR's kompetence at fortolke overenskomsterne.

Da retningslinjerne fra september 2022 som udgangspunkt ikke længere er tilstrækkelige, er det vurderet nødvendigt at fastsætte nye og mere præcise retningslinjer for vurderingen af sædvanlige lønvilkår på området.