

Au pair-personers retsstilling i Danmark

Au pair-persons legal position in Denmark

af MARIE MELGAARD MUNK

Denne afhandling har til formål at foretage en retlig vurdering af au pair-personers retsstilling i Danmark, med fokus på en sammenligning af opholdet som EU-borger og tredjelandsstatsborger.

Afhandlingen anvender den retsdogmatiske metode til at undersøge gældende ret, herunder au pair-personens rettigheder, ansvar og levevilkår. Det diskuteres, om de tjenesteydelser, som au pair personen udfører for værtsfamilien, bliver karakteriseret som arbejde eller ej. Det konkluderes på baggrund heraf, at EU-au pairs karakteriseres som vandrende arbejdstagere med juridiske rettigheder reguleret gennem EU-retten, mens udlændingelovens § 9 j regulerer opholdet for ikke-EU-au pairs. Sidstnævnte gruppe får derfor kun en opholdstilladelse og ikke en arbejdstilladelse, og som afhandlingen diskuterer, kan dette være problematisk.

Det vurderes i afhandlingen, om Danmark lever op til vores internationale forpligtelser, herunder Europarådets au pair overenskomst fra 1969, som den danske au pair-ordning hviler på, og EMRK art. 4 og 8. I forhold til art. 4 inddrages domme fra Menneskerettighedsdomstolen for at diskutere, om et au pair-ophold er sammenligneligt med trældom. Specialet konkluderer, at bestemmelserne indeholder både positive og negative forpligtelser for Danmark, og at der er visse ligheder med trældom, som art. 4 forbyder.

Afhandlingen undersøger ligeledes, hvor ofte ordningen bliver misbrugt, og om der sker retsforfølgning i de tilfælde, hvor den gør. I forbindelse hermed inddrages en dom fra retten på Bornholm, hvor en au pair blev udnyttet til at arbejde 70 timer om ugen, uden løn og fridage.

Afhandlingen indeholder også en komparativ undersøgelse af au pair-ordningen i Norge og Sverige med det formål at diskutere forskelle og ligheder i landenes ordninger. På baggrund heraf konkluderes det blandt andet, at Sverige ikke har ratificeret Europarådets overenskomst, fordi de mener, at deres nationale lovgivning giver au pair-personer en bedre beskyttelse. Det er ligeledes bemærkelsesværdigt, at Norge for nylig har afskaffet muligheden for at søge om ophold som au pair, hvilket blandt andet skyldes misbrug og udnyttelse af ordningen.

På baggrund af ovenstående vurderer afhandlingen slutteligt den danske au pair-ordnings udvikling hidtil og i fremtiden.

Indholdsfortegnelse

1. Introduktion	4
1.1. Indledning	4
1.2 Problemformulering	5
1.3 Afgrænsning	5

1.4 Metode.....	6
2. Au Pairs i Danmark	6
2.1 Hvad er en au pair.....	6
2.2 Regulering af au pair-ordningen	7
2.2.1 Generelle regler.....	7
2.2.2 Nordiske statsborgere.....	8
2.2.3 Unionsborgere og statsborgere fra EØS-lande og Schweiz	9
2.2.4 Tredjelandstatsborgere	9
2.3 Betingelser for opholdstilladelse for tredjelandstatsborgere	9
2.3.1 Krav til ansøgeren.....	9
2.3.2 Krav til værtsfamilien	10
2.3.3 Krav til au pair-kontrakten	10
2.3.4 Opholdstilladelsens længde	11
3. Huslige pligter - arbejde eller ej?.....	11
3.1 Retsstillingen for EU-au pairs	11
3.1.1 Utrykt dom fra Retten i Lyngby	13
3.1.2 Delkonklusion	14
3.2 Retsstillingen for non-EU-au pairs.....	14
3.2.1 Manglende arbejdstilladelse	15
3.2.2 Retsstillingen efter au pair-overenskomsten	15
3.2.3 Retsstillingen efter anden lovgivning	16
3.2.4 Delkonklusion.....	17
4. Misbrug af ordningen og retsforfølgning	17
4.1. Betydningen af manglende arbejdstilladelse for non-EU-au pairs.....	17
4.2 Hvad er strafbart?.....	18
4.3 Sker der retsforfølgning?.....	19
4.4 Utrykt dom fra Retten på Bornholm	20
4.5 Delkonklusion	22
5. Danmarks internationale forpligtelser	22
5.1 Europarådets overenskomst af 24. november 1969	22
5.1.1 Traktatens relevans	22
5.1.2 Forpligter overenskomsten Danmark til at have en au pair-ordning?	23
5.1.3 Er Danmarks au pair-ordning i overensstemmelse med overenskomsten?	24
5.1.4 Delkonklusion.....	25
5.2 EMRK art.4 – forbud mod slaveri og tvangsarbejde	25
5.2.1 Har Danmark en positiv forpligtelse?.....	26
5.2.2 Begrebet trældom med inddragelse af retspraksis fra EMD.....	27
5.2.3 Perspektivering til den danske au pair-ordning	29
5.2.4 Delkonklusion.....	29
5.3 EMRK art. 8 - Ret til respekt for privatliv og familieliv	30
5.3.1 Delkonklusion.....	31
6. Au pair-ordningen i andre lande	31
6.1 Sverige.....	31

6.1.1 Retstilstand	31
6.1.2 Formålet med opholdet	33
6.1.3 Opsamling	33
6.2 Norge	33
6.2.1 Tidligere retstilstand	33
6.2.2 Nuværende retstilstand	34
6.2.3 Opsamling	35
6.3 Delkonklusion	35
7. Au pair-ordningens udvikling	35
7.1 Lovændringer	35
7.2 Lov – og beslutningsforslag.....	36
7.3 Au pair-ordningens fremtid.....	37
8. Konklusion.....	38
9. Forkortelsesliste	39
10. Litteraturliste.....	40
11. Bilag.....	45

Abstract

The purpose of this thesis is to conduct a judicial assessment of au pair-persons legal position in Denmark, focusing on a comparison between EU citizens and third-country nationals concerning the various regulations governing their residency under EU law and the Aliens Act section 9 j.

By using the legal dogmatic method, this thesis examines applicable law, including the rights and responsibilities of au pairs and the host family, their living conditions and working hours. Furthermore, it discusses whether the services performed by the au pair is characterized as work or not. The thesis concludes that EU-au pairs are characterized as migrant workers with legal rights regulated through EU-law whereas the Aliens act section 9 j regulates the stay for non-EU-au pairs. Consequently, the latter group is granted only a residence permit and not a work permit, which can be problematic.

The study aims to assess whether the au pair-stay in Denmark fulfills the purpose of cultural exchange in the European Agreement on Au Pair Placement from 1969. Additionally, it investigates whether legal actions are pursued in cases of its misuse. In relation to this the thesis includes a judgement from the court of Bornholm, where an au pair was subjected to exploitation, by being compelled to work 70 hours per week without any days off.

Furthermore, it evaluates whether the au pair-placement complies with Denmark's international obligations by referencing to ECHR article 4 and 8. In relation to article 4 the thesis examines judgments by ECtHR to discuss if an au pair-placement is comparable with *servitude*. The thesis concludes that there are some similarities, and that Denmark have both positive and negative obligations in relations to these articles. The paper also analyzes the European Agreement on au pair Placement, and discusses the effects, or lack thereof, of only 5 member states ratifying it.

Consequently, it asserts that although Denmark has ratified the agreement, we are not obliged to maintain an au pair program.

The thesis conducts a comparative analysis of the au pair programs in Norway and Sweden with the purpose to discuss differences and similarities. Consequently, it asserts that Sweden's decision not to ratify the European Agreement stems from their belief that their domestic legislation provides superior protection for the au pair. Additionally, it notes that Norway has recently abolished the opportunity to become an au pair after many years of discussions.

Finally, the thesis assesses the past and potential future development of the Danish au pair program. It highlights that the Danish parliament has initiated certain measures aimed at developing and improving the au pair stay. Furthermore, it concludes that the political parties do not agree on how a future au pair-scheme should look like, however, there are no signs that Denmark is going in the same direction as Norway. Instead, it is being discussed whether the current au pair program should be replaced with a legally regulated work and residence scheme for family helpers.

1. Introduktion

1.1. Indledning

Muligheden for at tage ophold i et andet land som au pair opstod i Europa efter 2. Verdenskrig, hvor der opstod en stigende interesse blandt navnlig piger fra middelklassen for at opleve andre kulturer og forbedre fremmedsprogkundskaberne. Sidenhen har det spredt sig til hele den vestlige verden.¹ Da au pair-begrebet opstod var formålet en kulturel udveksling frem for et ansættelsesforhold, hvor motivationen ikke var at tjene penge, men at lære en ny kultur og et nyt sprog.

Formålet med et au pair-ophold er i dag stadig den kulturelle udveksling, jf. Europarådets overenskomst om au pair-ophold fra 1969, som Danmark har ratificeret i 1971. Meget tyder dog på, at dette ikke længere er det reelle formål, og flere au pairs beretter om, at den primære motivation for at komme til Danmark, er at tjene penge.² I 2023 blev der givet 533 opholdstilladelser til au pairs i Danmark³, hvoraf 80 % kommer fra Filippinerne.⁴ De fleste af disse opholder sig i to kommuner, Gentofte og Rudersdal, hvis indbyggere har Danmarks henholdsvis største og andenstørste gennemsnitsformue.⁵ Dette viser, at au pairs i dag er for de mere velhavende familier, der har brug for hjælp i hjemmet.

Som specialet vil belyse, er der forskel på reglerne om ophold for EU-au pairs og non-EU-au pairs, hvilket kan være problematisk. De lande som Danmark oftest sammenligner sig med juridisk ser anderledes på au pair-ordningen. Norge har for nyligt afskaffet ordningen, så man ikke længere kan ansøge om at blive au-pair, mens Sverige ser anderledes på spørgsmålet om, hvorvidt de huslige pligter, som au pair-personer udfører, bliver anset for arbejde eller ej. Ligeledes er der kun fem lande der har ratificeret Europarådets overenskomst, og derfor er der forskel i landenes regulering af au pair-ordningen.

¹ Peter Starup: Grundlæggende udlændingeret 1 (2012), s.294

² Rambøll Evalueringsrapport (2019), s.17

³ Jf. UIM: Seneste tal på opholdsområdet pr. 30.04.2024, s.2

⁴ Ibid. tabel 4, s.27

⁵ Rambøll Evalueringsrapport (2019), s.14

Emnet har i de seneste år haft politisk bevågenhed, og der er flere gange blevet fremsat lovforslag til afskaffelse og ændringer af ordningen.⁶ Senest er der den 19. december 2023 fremsat et beslutningsforslag om at indføre en lovreguleret arbejds- og opholdsordning for familiehjælpere.⁷ Ordningen er flere gange blevet ændret og forbedret, senest ved *aftale om en bedre au pair-ordning* fra 2014. Det er derfor et emne, der har politikernes interesse, men der er ikke enighed om, hvordan en fremtidig ordning skal udformes.

På baggrund heraf er det fundet interessant at svare på nedstående problemformulering om au pair-personers retsstilling i Danmark.

1.2 Problemformulering

Denne afhandling har til formål at foretage en retlig vurdering af au pair-personers retsstilling i Danmark, herunder en sammenligning af opholdet som EU-borger og tredjelandstatsborger. Det undersøges, om au pair-ordningens formål efterleves, og om der sker retsforfølgning i de tilfælde, hvor ordningen bliver misbrugt. Endvidere foretages der en retlig vurdering af, om ordningen lever op til Danmarks internationale forpligtelser ved inddragelse af EMRK art. 4 og 8 og Europarådets au pair-overenskomst, ligesom der foretages en komparativ undersøgelse af ordningen i Norge og Sverige. På denne baggrund vil afhandlingen slutteligt vurdere den danske au pair-ordnings udvikling hidtil og i fremtiden.

1.3 Afgrænsning

Det bemærkes, at specialet som udgangspunkt havde tiltænkt et fokus på au pairs fra ikke EU-lande, idet de fleste au pairs som nævnt kommer fra Filippinerne. Da der som belyst i opgaven er forskel på reglerne for ophold for statsborgere fra EU-lande og ikke EU-lande, er denne sondering dog fundet relevant at undersøge. Det skal hertil nævnes, at fokus i opgavens andre afsnit primært retter sig mod non-EU-au pairs, idet problematikkerne omkring opholdstilladelse mv. kun gælder for disse.

EMRK art. 4 inddrages i det omfang, det er fundet relevant. Derfor vil begreberne *slaveri* og *tvangs – og pligtarbejde* kun blive berørt kort, idet fokus vil være på at gennemgå begrebet *trældom*. Ligeledes er det grundet afhandlingens omfang ikke muligt at belyse alle relevante domme fra EMD.

Afhandlingen indeholder en komparative analyse af ordningen i Norge og Sverige. Disse lande er valgt for at sammenligne den danske ordning med de lande, som vi oftest sammenligner os med juridisk. Norge og Sverige er således valgt ud fra ligheder i forhold til sprog, retssystem og social struktur, idet domstolene ofte vil komme til samme løsning af et retligt problem i lande, der er beslægtet, jf. formodningen om lighed i resultatet.⁸ Det ville være relevant at inddrage andre lande, men dette er fravalgt grundet afhandlingens omfang.

I afsnit 7.2 bliver det belyst, hvilke lov – og beslutningsforslag der har været i forbindelse med au pair-ordningen. Grundet afhandlingens omfang har det kun været muligt at inddrage nogle af forslagene. Derfor er *B48 Forslag til folketingsbeslutning om en ordning for filippinsk arbejdskraft i velfærdssektoren i Danmark* blandt andet udeladt. De nyeste og mest relevante forslag er derimod inddraget.

⁶ FT 2017-2018, tillæg A, L215

⁷ FT 2023-24, tillæg A, B99

⁸ Jens Evald: Juridisk teori, metode og videnskab (2024), s.177

1.4 Metode

For at besvare problemformuleringen må der foretages en undersøgelse af gældende ret – kaldet de lege lata. I specialet gøres der derfor brug af *den retsdogmatiske metode*, som har til formål at beskrive, undersøge, analysere og systematisere gældende ret. Afhandlingen vil således tage udgangspunkt i lovgivning, lovforarbejder og retspraksis.⁹ Derudover vil afhandlingen inddrage juridisk litteratur og nyhedsartikler, men det bemærkes, at ingen af disse er gældende retskilder.

I specialet inddrages to utrykte domme, vedlagt afhandlingen som bilag. Den ene er en utrykt dom fra Retten på Bornholm, som er inddraget i afhandlingen gennem aktindsigt. Den anden er en utrykt dom fra Retten i Lyngby, som der er opnået adgang til gennem tidligere formand for FOA, Dennis Kristensen. Ved inddragelse af praksis er afhandlingen opmærksom på, at trykte domme har større præjudikatværdi end utrykte domme samt den hierarkiske retskildeværdi mellem afsagte domme fra Højesteret, landsretterne og byretterne.¹⁰

Desuden inddrages Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK), der er inkorporeret i dansk ret ved lov nr. 285 af 29. april 1992, og således retskildemæssigt placeret på linje med anden dansk lovgivning, samt afgørelser fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol (EMD).¹¹ Disse inddrages, da Danmark er et forpligtet subjekt efter konventionen, jf. EMRK art. 1, og da dansk retspraksis omkring au pairs er beskeden.

Endvidere vil specialet gøre brug af den komparative metode ved inddragelse af norsk og svensk lovgivning. Norge og Sverige inddrages på grund af visse ligheder med dansk ret med det formål at sammenligne den danske au pair-ordning med disse landes ordninger og undersøge forskelle og ligheder.¹² Ved vurderingen af om det vil være hensigtsmæssigt at ændre den danske au pair-ordningen anvendes den retspolitiske metode - kaldet de lege feranda.¹³ Den komparative metode benyttes i specialet som led i den retspolitiske argumentation med det formål bl.a. at undersøge, om Danmark skal afskaffe au pair-ordningen.¹⁴

2. Au Pairs i Danmark

2.1 Hvad er en au pair

Au pair er fransk og betyder ”på lige fod”. Dette afspejler, at man som au pair skal behandles på lige vilkår med enhver anden person i hjemmet. Som au pair indtager man en familiær stilling mod til gengæld at udføre huslige pligter af et mindre omfang.¹⁵ Formålet med au pair-opholdet er en kulturel udveksling, hvor udlændingen kan forbedre sine sproglige og faglige kundskaber samt udvide sin kulturelle horisont ved at få et bedre kendskab til Danmark, jf. § 1 i bkg. om meddelelse af opholdstilladelse mhp. au pair-ophold.

En au pair skal være mellem 18 og 30 år, personen skal være ugift og må ikke have børn. Au pair-personen skal kun udføre arbejde i et begrænset omfang, der ligger mellem 3-5 timer om dagen og 18-30 timer om ugen. Dette arbejde må kun bestå af husligt arbejde såsom rengøring, børnepasning,

⁹ Peter Blume: Retssystemet og juridisk metode, 4. udg. (2020), s.32f. og Carsten Munk-Hansen: Retsvidenskabsteori, 3. udg. (2022), s.70f. og s.211f.

¹⁰ Evald (2024), s.123f.

¹¹ Ibid. s.151 ff.

¹² Ibid. s.176

¹³ Blume (2020), s.346f. og Munk-Hansen (2022), s.79ff.

¹⁴ Evald (2024), s.182

¹⁵ Starup (2012), s.294

tøjvask og madlavning. Opholdstilladelsen er tidsbegrænset, og bliver givet for højst 2 år. Der bliver i vurderingen af, om der skal gives opholdstilladelse blandt andet lagt vægt på, hvad udlændingens begrundelse for at søge opholdstilladelse er og denne persons almene uddannelse og sprogfærdigheder.¹⁶

Størstedelen af de au pairs, der kommer til Danmark, er kvinder.¹⁷ I 2023 blev der givet 533 opholdstilladelser til au pairs i Danmark, hvilket er et lille fald i forhold til de forgangne år.¹⁸ Tallene lå i 2020, 2021 og 2022 på hhv. 682, 670 og 678.¹⁹ Til sammenligning blev der i 2019 givet 1.016 opholdstilladelser og i 2018 blev der givet 1.311.²⁰

Det er bemærkelsesværdigt, at langt de fleste udlændinge kommer fra Filippinerne,²¹ da de Filippinske myndigheder fra 1998-2010 forbød deres statsborgere at tage til Europa for at blive au pairs, idet der var eksempler på udnyttelse, diskrimination og prostitution. Dette forbud blev for Danmarks vedkommende ophævet i 2010, hvor Filippinerne indgik en bilateral aftale med Danmark omkring au pairs. Det kræver nu, at de får en udrejsetilladelse fra de Filippinske myndigheder, en såkaldt "Red Ribbon".²²

Det er Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI), der er kompetent myndighed til at træffe afgørelse om opholdstilladelse som au pair. Styrelsens afgørelser kan påklages til Udlændingenævnet, jf. udl. § 46 a.

2.2 Regulering af au pair-ordningen

2.2.1 Generelle regler

2.2.1.1 Au pair-overenskomsten

Au pair-ordningen i Danmark er baseret på Europarådets overenskomst om au pair-ansættelse, der i Danmark blev ratificeret ved Udenrigsministeriets bkg. nr. 11 af 20. januar 1972. Danmark har ikke taget nogen forbehold til traktaten, hvorfor den er gældende i sin fulde ordlyd. Traktaten er imidlertid kun ratificeret af fem lande, hvor Danmark er en af dem.²³

Denne overenskomst indeholder en række bestemmelser om vilkår for au pair-ophold, som konventionsstaterne i videst muligt omfang forpligter sig til at arbejde for gennemførelse af, jf. art. 1. Det følger af præamblen til denne traktat, at *"nothing that in Europe more and more young persons, especially girls, are going abroad to be placed "au pair"* og *"considering that "au pair" placement constitutes in member States an important social problem with legal, moral, cultural and economic implications, which transcends national boundaries and thereby takes on a European complexion"*.²⁴

Europarådet har derfor set nødvendigheden af at indgå en traktat mellem medlemslandene for at bekæmpe de problemer, et au pair-ophold medfører. Det er derfor problematisk, at kun fem lande har

¹⁶ Reglerne fremgår af bkg. nr. 1721 af 17. december 2023 og bliver gennemgået nærmere nedenfor i afsnit 2.3

¹⁷ I 2018 var der 98% kvinder og 2% mænd, jf. Rambøll Evalueringsrapport: s.11

¹⁸ Jf. UIM "Seneste tal på opholdsområdet pr. 30.04.2024", s.2

¹⁹ Ibid. s.26

²⁰ Udlændingestyrelsen, "Tal og fakta på udlændingeområdet", 2022, s.48

²¹ I 2023 var det ca. 80% og i 2022 ca. 77 %, jf. UIM, "Seneste tal på opholdsområdet pr. 30.04.2024", tabel 4, s.27

²² Rosie Cox mfl.: Au pairs' lives in global context, Sisters og servants? (2015), s.108 ff.

²³ Disse lande er: Danmark, Frankrig, Italien, Norge og Spanien, jf. Council of Europe, Chart of signatures and ratifications of Treaty 068

²⁴ Det understreges også, at de udgør en særlig kategori, der hverken hører under kategorien "studerende" eller "arbejdere", og derfor kræver særlige bestemmelser.

ratificeret overenskomsten. Dens omfang og relevans vil derfor blive diskuteret nedenfor i afsnit 5.1.1.

2.2.1.2 Lovbkg. nr. 712 af 20. august 2007 (medhjælperloven)

Medhjælperloven kan finde anvendelse på au pair-ophold i Danmark, idet den regulerer husligt arbejde. Det følger af lovens § 1 at den finder anvendelse på retsforhold mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, der mod løn udfører husligt arbejde (...), og som får enten kost og logi eller kost alene hos arbejdsgiveren som en del af lønnen.

Loven er en lønmodtagerbeskyttelseslov og regulerer blandt andet regler om kost og logi som en del af lønnen, jf. kap. 3. og retten til ferie, jf. kap. 5.

2.2.1.3 Direktiv 2016/801 af 11. maj 2016

Der foreligger et EU-direktiv på området, som regulerer reglerne for indrejse og ophold for tredjelandstatsborgere, der ønsker au pair-ansættelse i et EU-land. Direktivet finder dog ikke anvendelse i Danmark, da vi står uden for EU's samarbejde om udlændingepolitik på det overstatslige område.²⁵ Det skyldes det retsforbehold, som Danmark tog i 1993 i forbindelse med Edinburgh-aftalen. Med Lissabontraktaten fra 2009 er hele området for retlige og indre anliggender overstatsligt, hvorfor Danmark på grund af retsforbeholdet ikke kan deltage i EU-lovgivning på indvandringsområdet.²⁶ Da direktivet således ikke finder anvendelse i Danmark, vil det ikke blive gennemgået nærmere.

2.2.1.4 ILO-konventionen om domestic workers

Domestic workers betyder på dansk husarbejde, husassistent eller hushjælp. I 2011 udarbejdede the International Labour Organization (ILO) konventionen om domestic workers, der indeholder internationale standarder for, hvordan disse skal behandles.

I den indledende rapport til konventionen i 2009 blev det diskuteret, om au pairs skulle være omfattet. I rapporten står der at *"given the abuses that can occur against young people working au pair, the ILO's constituents may wish to consider au pair as both workers and young people on a cultural exchange, and to regulate their working conditions appropriately"*.²⁷ På trods af diskussionen blev au pairs dog ikke omfattet af den endelige konvention, og idet Danmark heller ikke har tiltrådt konventionen, vil den ikke blive gennemgået nærmere.²⁸

2.2.2 Nordiske statsborgere

Statsborgere fra de nordiske lande kan uden tilladelse indrejse, bo og opholde sig i Danmark, herunder også tage ophold som au pair, jf. udl. § 1.²⁹ De nyder ligeledes rettigheder efter EU-opholdsbekendtgørelsen, såfremt de opfylder betingelserne heri, jf. art. 1, stk. 4. I disse tilfælde vil de kunne påberåbe sig de regler, der gælder for EU-borgere, og de kan således vælge det regelsæt, der er mest gunstigt for dem.

²⁵ Jf. også præambelens pkt.66

²⁶ Eu.dk: Danmark i EU: De danske forbehold

²⁷ ILO (2009): Report IV (1). Decent work for domestic workers, s.34

²⁸ Ratifications of C189

²⁹ Det fremgår også af Nyidanmark.dk: Ophold som Nordisk, EU, EØS eller Schweizisk statsborger

2.2.3 Unionsborgere og statsborgere fra EØS-lande og Schweiz

Unionsborgere og statsborgere fra EØS-lande og Schweiz, der ønsker at tage ophold som au pair i Danmark, er omfattet af reglerne i EU-opholdsbekendtgørelsen. Efter disse regler har man som unionsborger ret til at opholde sig i Danmark i indtil 3 måneder, jf. bkg. § 4, stk. 1, hvilket også følger af udl. § 2, stk. 1. Det er dog et krav, at man ansøger SIRI om et registrerings- eller opholdsbevis, jf. bkg. § 22 og udl. § 6.

I afsnit 3.1 vil det blive diskuteret, hvordan retsstillingen er efter de 3 måneder, da det for denne diskussion er afgørende, om au pair-personen efter EU-retten bliver anset for arbejdstager eller ej.

2.2.4 Tredjelandstatsborgere

2.2.4.1 Udlændingelovens § 9 j

Udlændingelovens § 9 j, stk. 1 omfatter opholdstilladelse til udlændinge, der søger midlertidigt ophold som au pair. Denne bestemmelse er indsat ved *Lov nr. 418 af 12. maj 2012*, der samtidig ophævede de hidtidige tilsvarende bestemmelser i udl. § 9 c, stk. 10-12. Der er ikke tiltænkt en ændring af praksis på de områder, der hidtil har været indeholdt i § 9 c.³⁰ Praksis for meddelelse af opholdstilladelse efter udl. § 9 j, stk. 1 tager udgangspunkt i au pair-overenskomsten, jf. ovenfor.

Bestemmelsen er meget generelt formuleret og indeholder blandt andet regler for ansøgning om opholdstilladelse, betingelser knyttet til opholdstilladelsen og i hvilke tilfælde en opholdstilladelse ikke kan gives.³¹ Derfor er der i stk. 10 givet hjemmel til, at Udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler om meddelelse af opholdstilladelse efter stk. 1, hvilket ministeren har gjort.

2.2.4.2 Bekendtgørelse nr. 1721 af 17 december 2023

Med hjemmel i ovennævnte bestemmelse er der senest udarbejdet *bkg. om meddelelse af opholdstilladelse mhp. au pair-ophold*. Denne bekendtgørelse indeholder regler og betingelser for meddelelse af opholdstilladelse, indgåelse og opsigelse af au pair-kontrakten og varigheden af opholdstilladelsen og forlængelse heraf. Denne bekendtgørelse er derfor vejledende for, hvornår der bliver meddelt opholdstilladelse efter udl. § 9 j, og disse betingelser vil derfor blive gennemgået nedenfor.

2.3 Betingelser for opholdstilladelse for tredjelandstatsborgere

2.3.1 Krav til ansøgeren

Kravene til au pair-personen fremgår af § 3. Denne person skal være mellem 18 og 30 år, jf. stk. 1, nr. 1,³² personen skal være ugift³³ og barnløs,³⁴ jf. stk. 1, nr. 2 og 3 og skal have et vist minimum af uddannelse og sprogkundskaber, jf. § 3, stk. 2, nr. 5-7. Det er således en betingelse for opholdstilladelse, at vedkommende udlænding har de uddannelsesmæssige forudsætninger for med

³⁰ Jf. bemærkningerne til lovforslag: FT 2011-12, L104 s.24

³¹ Fx hvis værtsfamilien har overtrådt visse straffelovsbestemmelser, udl. § 59, stk. 5 eller er omfattet af en karensperiode, jf. udl. § 21 a.

³² Aldersgrænsen blev ændret fra 17 til 18 år ved lov nr. 685 af 27. maj 2015

³³ Personen må hverken leve eller have levet i et fast samlivsforhold og må ikke have eller haft indgået ægteskab eller registreret partnerskab. Det kan føre til inddragelse af opholdstilladelsen, hvis udlændingen under opholdet stifter familie, jf. udl. § 19, stk. 1, nr. 16.

³⁴ Udlændingen må heller ikke på ansøgningstidspunktet vente barn, jf. § 3, stk. 1, nr. 4.

udbytte at beskæftige sig med danske sproglige eller kulturelle forhold,³⁵ og ansøgeren bør kunne forstå og tale dansk, svensk, norsk, engelsk eller tysk på et rimeligt niveau.³⁶

Der foretages således en helhedsvurdering af, om au pair-opholdet er egnet til at give udlændingen et udbytte i overensstemmelse med § 1, jf. § 3, stk. 1, nr. 5. Der er tale om en konkret vurdering, og der lægges blandt andet vægt på udlændingens begrundelse for at søge opholdstilladelse, jf. § 3, stk. 2, nr. 1 og om udlændingen tidligere har været au pair, jf. stk. 2, nr. 2.

2.3.2 Krav til værtsfamilien

Kravene til værtsfamilien fremgår af § 4. Det er for det første et krav, at værtsfamilien består af mindst en forældre og mindst et hjemmeboende barn under 18 år, jf. stk. 1, nr. 1. Mindst en forælder skal have dansk statsborgerskab; det gælder dog ikke for EU-statsborgere bosiddende i Danmark i medfør af reglerne om fri bevægelighed og udlændinge med længerevarende ophold i/med tilknytning til Danmark, jf. stk. 1, nr. 2.

Værtsfamilien må ikke forsørges af offentlige midler efter lov om aktiv socialpolitik, jf. stk. 1, nr. 3,³⁷ ligesom familien ikke må være karenregistreret efter udl. § 21 a. Der gælder også regler for, hvilke forsikringer familien skal tegne, jf. nr. 5. Der kan kun gives opholdstilladelse til én au pair-person ad gangen pr. værtsfamilie.³⁸

Slutteligt er det også et krav, at værtsfamilien betaler det i udl. § 9 j, stk. 6 nævnte beløb til SIRI til dækning af det offentlige udgifter til danskundervisning af au pair-personen.³⁹

2.3.3 Krav til au pair-kontrakten

Det fremgår af § 5, at opholdstilladelsen er betinget af, at au pair-personen og værtsfamilien indgår en skriftlig kontrakt som opfylder betingelserne i § 6, stk. 1.

Det følger blandt andet af denne bestemmelse, at au pair-personen skal indtage en familiær stilling i værtsfamilien. Det vil sige, at man kun skal udføre pligter i relation til den daglige husførelse og børnepasning, jf. nr. 5. Da det ikke er meningen med opholdet, at udlændingen kommer til Danmark for at arbejde og tjene penge, er det nævnt i nr. 6, at arbejdstiden skal ligge mellem 3-5 timer om dagen og dermed 18-30 timer om ugen. Det er ikke lovligt for au pair-personen at arbejde mere end dette hos værtsfamilien, hverken frivilligt eller lønnet, og det er heller ikke lovligt at arbejde hos andre familier under opholdet.⁴⁰ Dette bliver anset for ulovligt arbejde, hvorfor det er strafbart og kan medføre bortfald af opholdstilladelsen, jf. udl. § 59, stk. 2 og udvisning, jf. udl. § 24, nr. 2.

Da det blandt andet er formålet med opholdet, at au pair-personen skal forbedre sine sproglige og faglige kundskaber, fremgår det af § 6, nr. 9, at man skal have lejlighed til at følge sprogkurser og dyrke kulturelle, religiøse og faglige interesser. Ligeledes skal personen have mindst halvanden fridag om ugen, jf. nr. 7,⁴¹ og har ret til ferie efter ferielovens § 43, stk. 2, 3. pkt., jf. nr. 10.

³⁵ Der lægges således vægt på, om udlændingen har gennemført skolegang svarende til 9. klassetrin.

³⁶ Christensen m.fl: Udlændingeret (2006), s.222

³⁷ Hjælp i form af enkeltstående ydelser af mindre beløbsmæssig størrelse, der ikke er direkte relateret til forsørgelsen, er dog undtaget, jf. bkg. § 4, nr. 3.

³⁸ Starup (2012), s.296

³⁹ Dette beløb udgør i 2024 19.305 kr. og blev væsentligt forhøjet efter vedtagelsen af lov nr. 208 af 5. marts 2019.

⁴⁰ Det er dog lovligt for au pair-personen at udføre frivilligt ulønnet arbejde i sin fritid, jf. udl. § 13, stk. 2.

⁴¹ Dette blev ændret fra 1 ugentlig fridag ved lov nr. 685 af 27. maj 2015

Au pair-personen har ret til fri kost og skal have udbetalt minimum 4.000 kr. pr. måned i lommepenge, jf. nr. 1.⁴² Der er ligeledes ret til fri logi, og værtsfamilien skal stille et separat beboelsesrum til rådighed, jf. nr. 2. Disse regler gælder også såfremt au pair-personen bliver syg under opholdet. Som ordningen er udformet nu, er det et krav, at au pair-personen bor hos værtsfamilien.

2.3.4 Opholdstilladelsens længde

Der er tale om en tidsbegrænset opholdstilladelse, der gives for højst 2 år, jf. § 8, stk. 1. Der er ikke mulighed for at få den forlænget, jf. stk. 1, 2. pkt., hvorfor der er tale om en absolut grænse. Tilladelsen kan dog gives for en kortere periode, og den kan ikke gives for en længere periode end au pair-kontraktens gyldighedsperiode. Derudover ophører opholdstilladelsen også, hvis værtsfamiliens yngste hjemmeboende barn fylder 18 år.

Grundlaget for opholdstilladelsen kan også ophøre ved, at en af parterne opsiger au-pair kontrakten, jf. § 7, stk. 1. Au pair-personen kan bringe kontrakten til ophør med 2 ugers varsel, mens værtsfamilien kan bringe den til ophør med 1 måneds varsel. Hvis der er tale om alvorlig misligholdelse, kan begge parter dog bringe kontrakten til ophør med øjeblikkelig virkning, jf. stk. 2.

3. Huslige pligter - arbejde eller ej?

I bkg. om meddelelse af opholdstilladelse mhp. au pair-ophold står der i § 6, stk. 1, nr. 5, at au pair-personen kun må udføre *pligter* i relation til den daglige husførelse. Det er ligeledes nævnt i art. 9 i bkg. af europæisk overenskomst, at en au pair-ansat skal yde den modtagende familie *tjenesteydelser*, der består i deltagelse i det daglige arbejde i huset. Dette rejser derfor spørgsmålet, om det arbejde, som au pair-personer udfører, bliver anset for arbejde eller ej. Det rejser ligeledes spørgsmålet, om retsstillingen er den samme for EU-au pairs og non-EU-au pairs, idet der ovenfor er redegjort for, at reglerne for ophold er forskellige.

3.1 Retsstillingen for EU-au pairs

Ovenfor i afsnit 2.2.3 er der redegjort for retsstillingen for statsborgere fra EU/EØS-lande og Schweiz i de første 3 måneder af opholdet. I dette afsnit skal det diskuteres, hvordan retsstillingen er for disse personer efter de 3 måneder.

I præambelen til au pair-overenskomsten står der, at au pairs hverken bliver anset for studerende eller for arbejdere, men en blanding af de to kategorier, hvorfor der er brug for særlige regler til at regulere ordningen. Da overenskomsten er fra 1969 er det dog relevant at diskutere, om retsstillingen for EU-borgere har ændret sig, og om au pairs fra EU-lande alligevel falder under betegnelsen *arbejdstager* i EU-retlig forstand.

Det følger af EU-opholdsbekendtgørelsens § 5 at: *En unionsborger, der er arbejdstager eller selvstændig erhvervsdrivende, herunder tjenesteyder, her i landet, har ret til ophold her i landet ud over de 3 måneder, der følger af udlændingelovens § 2, stk. 1.* Det er derfor relevant at undersøge, om man som EU-au pair bliver anset for arbejdstager.

Derfor skal arbejdstagerbegrebet i TEUF art. 45 undersøges. Dette er et EU-retligt begreb og ikke et nationalt begreb, hvilket EU-domstolen har udtalt i en række sager, fx sag C-53/81, Levin.⁴³ Derfor

⁴² Dette beløb udgør i 2024 4.850 kr. og indeksreguleres den 1. januar hvert år efter satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent.

⁴³ Præmis 11 og 12

skal det fastlægges efter EU-retten, og ikke national ret, om en au pair-person anses for at være arbejdstager. Retten til fri bevægelighed udgør et fundamentalt grundprincip i EU-retten, hvilket nødvendiggør en bred fortolkning af TEUF art. 45.⁴⁴ Der er derfor også sket en udvikling i, hvem der anses for at være den beskyttede personkreds efter bestemmelsen. I dag afgrænses personkredsen bredere, hvis der er tale om reel beskæftigelse, hvorfor arbejde med lav indkomst også er omfattet.⁴⁵ Det er fastslået i Sag 139/85, Kempf, at den omstændighed, at en person ikke kan forsørge sig selv ved sit lønarbejde, ikke er tilstrækkeligt til at udelukke ham fra retten til fri bevægelighed.⁴⁶ Det er ligeledes fastslået i Levin-sagen, at arbejdstagerbegrebet også omfatter det arbejde, der alene indbringer en indkomst, der ligger under det beløb, der udgør eksistensminimum i beskæftigelseslandet.⁴⁷ Disse omstændigheder taler derfor for, at EU-au pairs kan blive anset for at være arbejdstagere efter EU-retten.

Det er fastslået i Levin-sagen og Lawrie-Blum-sagen, hvilke tre betingelser der skal være opfyldt for at blive anset for arbejdstager efter EU-retten:⁴⁸

- Arbejdstageren skal yde arbejde for en anden
- Arbejdstageren skal være undergivet denne andens instruktionsbeføjelse
- Arbejdsydelsen skal ske mod vederlag

Det kan derfor diskuteres, om au pair-personens *arbejde* opfylder disse tre betingelser. Europa Kommissionen har i 2010 udarbejdet en meddelelse ”Bekræftelse af arbejdstagernes fri bevægelighed: rettigheder og den vigtigste udvikling”,⁴⁹ hvori det blandt andet er nævnt, hvem der kan påberåbe sig EU’s bestemmelser om arbejdstagernes fri bevægelighed. Heri er det nævnt, at au pairs falder under definitionen *vandrende EU-arbejdstagere*, hvis deres arbejde er *faktisk og reelt*. Dette betyder, at man skal udøve en aktivitet af økonomisk værdi, som er faktisk og reel, og aktiviteter, der har et så ringe omfang, at de fremstår som et rent marginalt supplement, er udelukket.⁵⁰ Det vil sige, at Kommissionen dermed har taget stilling til og konkluderet, at de tre betingelser er opfyldt, hvorfor det alene skal diskuteres, hvorvidt der er tale om et *faktisk og reelt* arbejde.

EU-domstolen har blandt andet i Sag C-14/09, Genc slået fast, at der er tale om en samlet konkret bedømmelse af det omhandlede arbejdsforhold. Her skal der blandt andet lægges vægt på arbejdstid, vederlag, arbejdsforholdets varighed og andre vilkår i arbejdsforholdet, som f.eks. ret til betalt ferie, ret til løn under sygdom og om ansættelsesaftalen er omfattet af en kollektiv overenskomst.⁵¹

Det kan i hvert fald lægges fast, at arbejdstiden for au pairs udgør maksimum 5 timer pr. dag, 6 dage om ugen, jf. au pair-overenskomstens art. 8, paragraf 3 og art. 9. Derfor udgør arbejdstiden op til 30 timer om ugen. Formentlig er mindstekravet for, hvornår noget er et faktisk og reelt arbejde i størrelsesordenen 10-12 timer om ugen.⁵² Vederlaget for au pair-personens arbejde er *lommepege*, jf. art. 8 paragraf 4, der i Danmark udgør 4.850 kr. i 2024. Au pairs har også ret til betalt kost og logi,

⁴⁴ Sag C-53/81, Levin, præmis 13

⁴⁵ Ruth Nielsen: EU-arbejdsret (2024), s.200

⁴⁶ Præmis 6 og 16

⁴⁷ Præmis 18 og Sørensen og Danielsen: EU-retten (2022), s.529

⁴⁸ Sag 66/85, Lawrie-Blum, præmis 12 og 14

⁴⁹ Meddelelse fra kommissionen til rådet, Europa-Parlamentet, det europæiske, økonomiske og sociale udvalg og regionsudvalget, s.5

⁵⁰ Se hertil bl.a. sag C-53/81, Levin, præmis 17

⁵¹ Præmis 26 og 27 og Sørensen og Danielsen (2022), s.532, note 5

⁵² Sørensen og Danielsen s.530

hvilket også indgår i bedømmelsen af selve vederlaget, jf. sag 196/87, Steymann.⁵³ Arbejdsforholdets varighed er maksimalt 2 år, jf. art. 3. I forhold til, om der er ret til løn under sygdom, fremgår det af art. 10, at staterne skal angive de ydelser, som en au pair-ansat er berettiget til i tilfælde af sygdom. Derfor er der ret til løn under sygdom. I forhold til ferie er au pairs omfattet af ferielovens almindelige regler.⁵⁴ Der gælder en særlig regel for au pairs i § 43, stk. 2, hvor det i 1. pkt. blandt andet er nævnt, at man har ret til løn under ferie. Der må derfor på baggrund heraf konstateres, at den samlede konkrete bedømmelse fører til, at der er tale om en *faktisk og reel* beskæftigelse.

Idet man dermed som au pair fra et EU-land bliver anset for *vandrende arbejdstager*, kan man påberåbe sig bestemmelserne om fri bevægelighed efter opholdsdirektivets art. 7, stk. 1, litra a og EU-opholdsbekendtgørelsens § 5, stk. 1. Derfor har man ret til at opholde sig på en medlemsstats område ud over de 3 måneder, man har ret til efter opholdsdirektivets art. 6 og EU-opholdsbekendtgørelsens § 4, stk. 1, uden at ansøge om en opholds – eller arbejdstilladelse.

Det indebærer også, at elementet af arbejde i au pair-ansættelsen allerede er reguleret gennem EU-retten som et arbejdstager/arbejdsgiver-forhold. På baggrund heraf er det relevant at nævne, at det fremgår af TEUF art. 45, stk. 2, at arbejdskraftens frie bevægelighed ”*forudsætter afskaffelse af enhver i nationaliteten begrundet forskelsbehandling af medlemsstaternes arbejdstagere, for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår.*” Derfor kan au pairs fra EU-lande ikke blive ansat på de vilkår, der gælder for tredjelandsstatsborgere efter udl. § 9 j, jf. også nedenfor.

3.1.1 Utrykt dom fra Retten i Lyngby

Ovenstående er også blevet diskuteret i en dansk sag afgjort ved Retten i Lyngby den 16. januar 2018, hvor FOA var mandatar for en spansk kvinde (A). A havde været ansat som hushjælper på vilkår, der mindede om au pair-ordningen, men til en ringere løn og med arbejdsopgaver svarende til en fuldtidsstilling. I sagen fremsatte hun derfor krav om at blive aflønnet svarende til FOA’s husassistentoverenskomst.⁵⁵

A var ansat til at udføre arbejde i 35 timer pr. uge mod en månedlig honorering på 4.000 kr.⁵⁶ Dette medførte en timeløn på 26,39 kr. eller en timeløn på 48,19 kr., hvis man medregner værdien af kost og logi. FOA gjorde derfor gældende, at løn – og ansættelsesvilkårene under A’s ansættelsesforhold var urimelige, henset til at den overenskomstsmæssige mindsteløn på tidspunktet udgjorde en timeløn på 131,45 kr. FOA nedlagde derfor blandt andet påstand om, at aftalen måtte anses for åbenbar urimelig og derfor ugyldig i medfør af aftalelovens § 36.⁵⁷

Sagsøgtes advokat gjorde gældende, at ”*der har været tale om en hel særlig type ”ansættelsesforhold”, hvor det bærende element ikke har været sagsøgers arbejdsydelse som sådan, men derimod en familiær tilknytning, hvor sagsøger har indtaget en rolle som familiemedlem med alt hvad det indebærer af særlige privilegier (..)*”.⁵⁸ Sagsøgte beskriver derfor et *ansættelsesforhold*, der

⁵³ Præmis 4 og 11 og Sørensen og Danielsen s.532

⁵⁴ Eller medhjælperloven.

⁵⁵ Utrykt dom fra Retten i Lyngby, afsagt den 16. januar 2018

⁵⁶ Ibid. s.1, 3 og 6

⁵⁷ Ibid. s.6

⁵⁸ Ibid. s.8

minder meget om et au pair-ophold og bruger også betegnelsen *sui generis*, idet han mener, at der er ligheder med en au pair-ansættelse.⁵⁹

Sagsøgte gjorde principalt gældende, at aftalen ikke var ugyldig i medfør af aftalelovens § 36. Subsidiært gjorde de gældende, at ansættelsesforholdet skulle sidestilles med en au pair-ansættelse, da au pair-ansættelsens *sui generis* er den familiemæssige tilknytning (...).⁶⁰

Sagsøgte udtalte endvidere ”det må således lægges til grund, at ansættelsesforholdet mellem sagsøger og de sagsøgte i betydelig højere grad minder om en **au pair-ansættelse**, om end au pair-ordningen som sådan alene omfatter arbejdskraft fra ikke-EU-lande.” Sagsøgte udtalte ligeledes ”det bemærkes, at sagsøger og de sagsøgte da også har anvendt betegnelserne ”au pair” og ”ung pige i huset” i flæng, om end der ikke har været tvivl om, at sagsøger, allerede fordi hun kommer fra et EU-land, ikke formelt/terminologisk var Au Pair”.⁶¹

Ud fra ovenstående lagde retten derfor til grund, at parterne var enige om, at A ikke var au pair hos sagsøgte.⁶² Det skal i den forbindelse bemærkes, at da der er tale om en civil sag finder forhandlingsprincippet anvendelse, jf. retsplejelovens § 338, hvorfor retten kun tog stilling til det processtof, som parterne fremlagde. Retten tog derfor ikke direkte stilling til, om A var au pair hos de sagsøgte, men lagde blot dette til grund.

Retten fandt, at ansættelsesvilkårene var urimelige, idet A arbejdede 35 timer om ugen sammenholdt med en månedsløn på 4.000 kr. plus kost og logi. Retten lagde i den forbindelse vægt på, at der som udgangspunkt er aftalefrihed vedrørende ansættelsesvilkår, men at der konkret kan være ansættelsesvilkår, der er af en sådan ringe karakter, at der vil kunne straffes for åger i medfør af straffelovens § 282. Ligeledes kan der konkret være ansættelsesvilkår, der vil kunne tilsidesættes efter de aftaleretlige regler. Derfor fastlagde retten, at A havde krav på den bedst sammenlignelige overenskomstmæssige løn. A havde derfor krav på 89.495,73 kr. fra sagsøgte.⁶³

Dommen kan derfor bruges som argument for, at EU-borgere ikke kan være au pair i Danmark på de vilkår, der gælder for non-EU-au pairs, idet retten fandt, at disse vilkår er urimelige.

3.1.2 Delkonklusion

Det kan derfor konkluderes, at med indførelsen af opholdsdirektivet og dermed også EU-opholdsbekendtgørelsen, og med udvidelsen af det EU-retlige arbejdstagerbegreb, har retsstillingen ændret sig for EU-au pairs. Man kan som EU-borger blive au pair i Danmark, men da man juridisk bliver anset for *vandrende arbejdstager*, kan man påberåbe sig de regler, der gælder for andre arbejdstagere i EU. Ovennævnte dom fra Retten i Lyngby kan være med til at støtte argumentet herfor. Derfor er det endnu mere interessant at undersøge, hvilke regler der gælder for tredjelandstatsborgere, og hvordan disse adskiller sig fra de regler, der gælder for EU-borgere.

3.2 Retsstillingen for non-EU-au pairs

I nærværende afsnit skal det diskuteres, i hvilke tilfælde et au pair-ophold bliver betragtet som et *arbejdsgiver-/lønmodtagerforhold*, og i hvilke tilfælde det bliver betragtet som *huslige pligter* og

⁵⁹ Ibid. s.9

⁶⁰ Ibid. s.10

⁶¹ Ibid.

⁶² Ibid. s.13

⁶³ Ibid. s.14 og 15

lommepenge. I forlængelse heraf skal det diskuteres, hvilke gråzoner dette medfører og om der er sammenhæng i reglerne.

3.2.1 Manglende arbejdstilladelse

Udl. § 9 j, stk. 1 er formuleret således: Der kan efter ansøgning gives *opholdstilladelse* til en udlænding med henblik på au pair-ophold her i landet. Det er derfor værd at bemærke, at der udelukkende er tale om en opholdstilladelse og ikke en arbejdstilladelse. Dette skyldes, at de huslige pligter, som au pair-personen varetager hos værtsfamilien, ikke anses for arbejde, som kræver en arbejdstilladelse.⁶⁴ Dette kommer også til udtryk ved, at det er ulovligt for au pair-personen at arbejde mere end 30 timer om ugen hos værtsfamilien, ligesom det er ulovligt at arbejde for andre, jf. udl. § 59, stk. 2.

Nedenfor i afsnit 4.1 vil det blive diskuteret, hvilken betydning det har for au pair-personen, at denne udelukkende bliver tildelt en opholdstilladelse, men ikke en arbejdstilladelse.

3.2.2 Retsstillingen efter au pair-overenskomsten

Au pair-overenskomsten er i Danmark kundgjort ved bkg. af europæisk overenskomst i 1972. I indledningen til denne bekendtgørelse står der, at en au pair-ansat udgør en særlig kategori, der har træk til fælles *både* med kategorien af studerende og af arbejdere, men *ikke* falder ind under nogen af disse kategorier. Derfor er det nødvendigt at fastsætte særlige bestemmelser for disse personer.

Europa-Kommissionen har i 1984 udarbejdet en henstilling vedrørende Europarådets overenskomst.⁶⁵ Det er værd at bemærke, at Kommissionen heri skriver, at au pair-personer kan betragtes *både* som arbejdstagere og som studerende. Da henstillingen er udarbejdet af Europa Kommissionen, er den baseret på EU-retlige regler og begreber, og understøtter derfor også diskussionen ovenfor i afsnit 3.1 omkring retsstillingen for EU-au pairs.

Der er derfor juridisk usikkerhed om, hvorvidt non-EU-au pairs falder ind under kategorien *arbejdere*. Det er vigtigt at fastlægge, hvorvidt der er tale om arbejde eller blot huslige pligter, da det har betydning for au pair-personens juridiske retsstilling. Hvis de huslige pligter bliver anset for arbejde, skal de tildeles en arbejdstilladelse og har dermed ret til samme beskyttelse, som der gælder for andre arbejdstagere i Danmark, herunder løn og ansættelsesvilkår.

Der vil derfor blive foretaget en formåls – og ordlydsfortolkning af bekendtgørelsen og overenskomsten for at vurdere, hvordan retsstillingen er for non-EU-au pairs.⁶⁶ Når man læser ordlyden af præamblen til overenskomsten, fremgår det, at au pairs *ikke* falder ind under kategorien *arbejdere*. Det kan derfor undre, at au pair-personen i den danske bkg. bliver omtalt som *au pair-ansat*, jf. fx art. 4, paragraf 1 og at der er tale om en *au pair-ansættelse*, jf. fx art. 2 og 3. Dette er ikke tilfældet i overenskomsten, hvor der i stedet er tale om et *au pair placement*. Ligeledes bliver au pairs i bkg. om meddelelse af opholdstilladelse mhp. au pair-ophold omtalt som *au pair-person*. Det kan derfor muligvis tænkes, at ordet *au pair-ansat* bliver brugt i bekendtgørelsen i mangel på en bedre oversættelse. Dette kan dog være med til at skabe lovmæssig forvirring og usikkerhed omkring retsstillingen for non-EU-au pairs i Danmark.

⁶⁴ Notat om au pair-ordningen, 2008, s.3

⁶⁵ De Europæiske Fællesskabers Tidende: Nr. L 24/27: Henstilling fra Kommissionen af 20. december 1984 vedrørende Europarådets europæiske overenskomsten om au pair-ansættelse

⁶⁶ Evald (2024), s.59ff.

Det er videre nævnt i bkg. art. 8, paragraf. 4, at den au pair-ansatte skal have et vist beløb som *lommepenge*, hvilket i overenskomsten er omtalt som *pocket money*. I art. 9 er det nævnt, at den ansatte til gengæld for disse lommepenge som *tjenesteydelse* skal deltage i det daglige arbejde i huset. Det vil derfor sige, at aflønning bliver omtalt som *lommepenge*, og beskæftigelse bliver omtalt som *huslige pligter* eller *tjenesteydelser*. En ordlydsfortolkning af disse bestemmelser fører således til, at der ikke er tale om *arbejde*.

Det følger af Wienerkonventionen om traktatretten art. 31, stk. 1, at en traktat skal fortolkes loyalt i overensstemmelse med den sædvanlige betydning, der måtte tillægges traktatens udtryk i deres sammenhæng og belyst af dens hensigt og formål. Af Europarådets forklarende rapport er det i forhold til art. 8, paragraf 4 omkring lommepenge nævnt, at "*the term was used purposely in order to prevent the sum to be paid from being considered as a remuneration or a wage*". Det er derfor bevidst, at lovgiver har brugt ordet *lommepenge*, så det ikke bliver sammenlignet med løn. En subjektiv formålsfortolkning af overenskomsten fører dermed også til, at det ikke har været formålet, at der skal være tale om *arbejde*, men derimod en kulturel udveksling.

Det må derfor konstateres, på baggrund af en ordlyds – og formålsfortolkning af overenskomsten, at de huslige pligter, som non-EU-au pairs udfører, *ikke* anses for arbejde. Dette er til trods for, at en ordlydsfortolkning af den danske bkg. på nogle punkter kunne tyde herpå. Dette argument understøttes også af, at det kun er den engelske og franske version af overenskomsten, der er formelt gyldige, jf. overenskomstens art. 22. Det kan dog stadig diskuteres, om ordene *lommepenge* og *visse tjenesteydelser* er med til at skabe en omgåelse af de regler, der ellers gælder for arbejdstagere i Danmark. Hvis det er tilfældet, kan det føre til løndumping og til, at au pairs bliver aflønnet anderledes, end vi ellers lønner arbejde i Danmark.

3.2.3 Retsstillingen efter anden lovgivning

Selvom au pairs ikke bliver tildelt en arbejdstilladelse, og trods formålet med, at de huslige pligter ikke skal opfattes som arbejde, betragtes selve ansættelsen som au-pair i nogle tilfælde som et arbejdsgiver-/lønmotagerforhold. Au pair-personen er bl.a. underlagt dansk ferielovgivning og danske skatteregler.

Når det kommer til skat, bliver de lommepenge, der udbetales til en au pair-ansat, sidestillet med lønindkomst, hvorfor dette beløb er skattepligtigt, jf. SL § 4.⁶⁷ Fri logi bliver ligeledes beskattet, jf. SL § 4.⁶⁸ Der skal ikke betales skat af fri kost, idet au pair-ansatte normalt ikke er skattepligtig af værdien af sparet hjemmeforbrug ved fri kost på au pair-stedet.⁶⁹ I forhold til ferie er au pairs omfattet af ferielovens almindelige regler. Der gælder en særlig regel for au pairs i § 43, stk. 2,⁷⁰ hvor det i 1. pkt. blandt andet er nævnt, at man har ret til løn under ferie. Det er ligeledes et krav, at værtsfamilien tegner en arbejdsskadeforsikring, jf. bkg. nr. 1721 af 17. december 2023, § 4, nr. 5.

Disse regler peger derfor i den anden retning og taler for, at der er tale om et arbejdsgiver-/lønmotagerforhold mellem au pair-personen og værtsfamilien.

⁶⁷ Info.skat.dk: Den juridiske vejledning, afsnit C.A.3.4.4 Au pair-ansatte.

⁶⁸ Værdien af frit logi fastsættes efter et konkret skøn over markedsværdien, idet au pairs ikke er omfattet af Skatterådets anvisninger i bkg. nr. 1311 af 21. november 2023.

⁶⁹ Det skyldes, at au pair-arbejdsstedet normalt anses for at være et midlertidigt arbejdssted, jf. LL § 16, stk. 11.

⁷⁰ Eller medhjælperloven.

3.2.4 Delkonklusion

Ud fra ovenstående diskussion kan det konkluderes, at der ikke er fuldstændig sammenhæng i reglerne omkring, hvornår de pligter der udføres, bliver betegnet som *arbejde*, og hvornår de ikke gør. Når det omhandler skattepligt, ferieret og arbejdsskadeforsikring, bliver de huslige pligter betegnet som arbejde, men når det omhandler løn, arbejdsvilkår og arbejdstilladelse, betegnes det ikke som arbejde.

På baggrund heraf er der meget der taler for, at reglerne trænger til en revurdering, så der bliver sammenhæng i reglerne, og så det står mere klart, hvilke juridiske rettigheder man har som non-EU-au pair i Danmark. Det er ligeledes problematisk, at der er forskel på, hvordan non-EU-au pairs og EU-au pairs er stillet juridisk. Det kan være svært at argumentere for, at vi har et regelsæt, der beskytter EU-borgere bedre, end de beskytter tredjelandsstatsborgere. Der kan argumenteres for, at reglerne bør være ens for alle, men det kræver, at den nuværende ordning bliver lavet om.

4. Misbrug af ordningen og retsforfølgning

4.1. Betydningen af manglende arbejdstilladelse for non-EU-au pairs

I dette afsnit skal det diskuteres, hvilken betydning det har, at non-EU-au pairs udelukkende bliver tildelt en opholdstilladelse, men ikke en arbejdstilladelse, jf. ovenfor i afsnit 3.2.1.

Det første problem der er værd at bemærke i denne sammenhæng er, at den opholdstilladelse som au pair-personen bliver tildelt, er knyttet til en specifik værtsfamilie, hvor personen skal bo. Det er med den nuværende ordning et krav, at au pair-personen bor hos familien, jf. bkg. om meddelelse af opholdstilladelse mhp. au pair-ophold § 6, stk. 1, nr. 2, og dette kan være med til at skabe et afhængighedsforhold, der kan være svært at slippe ud af. Selvom det er formålet med ordningen, at au pair-personen skal få et kulturelt udbytte og til gengæld herfor yde huslige pligter for familien, kan det diskuteres, om det er en nødvendighed, at personen bor hos familien. Det medfører mindre frihed, og det kan føre til misbrug af ordningen, da au pair-personen på den måde "*altid*" er til rådighed for familien.

Ligeledes betyder det, at hvis au pair-personen eller dennes værtsfamilie ønsker at bringe au pair-kontrakten til ophør, da har personen kun en måned til at finde en ny værtsfamilie, ellers mister denne sin opholdstilladelse, jf. § 6, stk. 5 i ovennævnte bkg.⁷¹ Det medfører muligvis, i tilfælde af misbrug, udnyttelse eller strafbare handlinger, at personen kan være tilbageholdende med at opsige kontrakten, idet opholdstilladelsen netop er knyttet til familien.⁷² Dette er meget problematisk for au pair-personen, og sætter dem juridisk i en svær situation.

Helle Stenum, der er ekstern lektor ved Roskilde Universitet og har en ph.d. i migrationsstudier, har i 2011 udarbejdet en rapport for Europa Parlamentet omkring au pairs med overskriften "Abused Domestic Workers in Europe: The case of au pairs". Heri foreslår hun, at for at øge beskyttelsen af non-EU-au pairs, skal de have tildelt en opholdstilladelse, der ikke er knyttet til en specifik familie. Hun mener, at dette vil forbedre deres juridiske retsstilling og give dem mulighed for at finde en ny værtsfamilie, uden at være bange for at miste deres opholdstilladelse.⁷³ Det vil ligeledes øge beskyttelsen ved, at au pair-personen i perioden mellem skift af værtsfamilie har mulighed for at bo et selvvalgt sted. Som reglerne er udformet nu, kan au pair-personen vælge at blive boende hos

⁷¹ Tidligere kunne værtsfamilien opsige kontrakten med 2 ugers varsel, men dette blev ændret ved lov nr. 685 af 27. maj 2015

⁷² Stenum (2011), s.112.

⁷³ Ibid.

værtsfamilien i opsigelsesperioden eller flytte ind hos den nye værtsfamilie, men må dog først påbegynde arbejdet, når dette ophold er godkendt af SIRI. Ifølge et af de interviewede au pair-bureauer i Rambølls evalueringsrapport kan dette skabe en situation, hvor begge parter ønsker, at au pairen begynder at agere som au pair, men ikke må. Au pair-personen må i denne overgangsfase således ikke udføre huslige pligter, men skal stadig modtage kost og logi, hvilket nogle værtsfamilier udtrykker utilfredshed med.⁷⁴

En anden væsentlig problematik er, at personen ved kun at få en opholdstilladelse, ikke er beskyttet efter de regler, der gælder for arbejdstagere i Danmark, såsom løn og ansættelsesvilkår, jf. også ovenfor i afsnit 3.2. Stenum foreslår hertil, at idet der er tale om *både* et ansættelsesforhold og en kulturel udveksling, bør au pair-personen blive tildelt en kombineret opholds – og arbejdstilladelse, som specificerer arbejdstimer, kontrakt mv. og dermed anerkender, at der også er tale om arbejde.⁷⁵

Som ovenfor diskuteret kan det også være svært at se argumentet for, hvorfor non-EU-au pairs ikke skal nyde den samme beskyttelse, som EU-au pairs. Stenum foreslår, at en løsning herpå kan være, at man deler ordningen op i to, så der er en ordning for dem, der ønsker at komme for at arbejde, og en ordning for dem, der kommer udelukkende for den kulturelle udveksling. I sidstnævnt tilfælde skal det være muligt for EU-medlemsstater at give non-EU-au pairs en opholdstilladelse, hvor de ikke arbejder mere end EU-grænsen på 8 timer om ugen.⁷⁶ Denne opdeling af ordningen er FOA også fortaler for frem for helt at droppe ordningen, da de mener, at det vil føre til sort arbejde og endnu ringere arbejdsvilkår.⁷⁷ FOA støtter således op om det beslutningsforslag, der er blevet fremsat af enhedslisten og SF den 19. december 2023 om at indføre en lovreguleret arbejds- og opholdsordning for familiehjælpere, jf. nedenfor i afsnit 7.2.⁷⁸

Som det vil blive belyst i afsnit 6.1, bliver au pairs i Sverige anset for arbejdstagere og bliver dermed tildelt en arbejdstilladelse og ikke kun en opholdstilladelse. Det kan undre, at vi ser anderledes på det i Danmark, og hvorfor au pair-personen kun bliver tildelt en opholdstilladelse, der er så tæt knyttet til værtsfamilien, at der er en risiko for misbrug af ordningen.

4.2 Hvad er strafbart?

Det følger af udl. § 59, stk. 2 at *”med bøde eller fængsel indtil 6 måneder straffes den udlænding, som opholder sig her i landet uden fornøden tilladelse. (..). Det er således ulovligt for non-EU-au pairs at opholde sig i Danmark uden opholdstilladelse efter udl. § 9 j, hvilket kan føre til straf efter denne bestemmelse og udvisning efter udl. § 25 b eller § 24, nr. 2.*

Det følger ligeledes af udl. § 59, stk. 5 at *”med bøde eller fængsel indtil 2 år straffes den, som beskæftiger en udlænding uden fornødne arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser”*. Der skal i tilfælde af simpel uagtsomhed nedlægges påstand om bøde på 10.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned.⁷⁹

I tilfælde af grov uagtsomhed, skal der nedlægges påstand om bøde på 15.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned. I de tilfælde, hvor overtrædelsen er begået forsætligt, eller hvor

⁷⁴ Rambøll Evalueringsrapport, s.54

⁷⁵ Stenum (2011), s.112.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ FOA om grov udnyttelse af au pairs: Lav nu ordningen om, den 6. august 2023, af Pia Heidi Nielsen

⁷⁸ FT 2023-2024, tillæg A, B99

⁷⁹ Rigsadvokatens meddelelse: Udlændingelovens § 59 (2020), afsnit 5.4

overtrædelsen er opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel, skal der nedlægges påstand om bøde på 25.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned.⁸⁰

Eksempler på tilfælde, hvor nogen er blevet straffet efter udl. § 59, stk. 5 eller 6 er U.2007.1154 Ø, hvor tiltalte i 10 måneder havde beskæftiget en kvinde, der var ansat som au pair hos en anden familie. Bøden blev reduceret til 25.000 kr. idet der var tale om en misforståelse af regelgrundlaget. Et tilfælde, hvor der forelå uagtsomhed, er Tfk.2015.1197, hvor tiltalte fik en bøde på 60.000 kr. for at have ansat en au pair-pige, hvis arbejdstilladelse ikke omfattede arbejde hos tiltalte. Ligeledes kan nævnes Tfk.2017.415, hvor der forelå grov uagtsomhed, idet et ægtepar i mere end 2,5 år med en ugentlig arbejdstid på omkring 15 timer havde beskæftiget en au-pair, der ikke havde gyldig arbejds- eller opholdstilladelse. Der blev i dette tilfælde givet en bøde på 150.000 kr. til hver af ægtefællerne.

Udover straf efter udl. § 59 kan det blandt andet også medføre overtrædelse af straffelovens § 282 om åger, hvis au pair-personen udnyttes til arbejde ud over au pair-aftalen, særligt hvis der er tale om udnyttelse til andet arbejde end det, der er omfattet af au pair-aftalen. Et eksempel herpå vil blive belyst nedenfor i afsnit 4.4.

4.3 Sker der retsforfølgning?

Som belyst ovenfor, er der forholdsvist mange domme om overtrædelse af udl. § 59, stk. 5 og 6. Udlændingenævnet har ligeledes truffet mange afgørelser, blandt andet om karensregistrering og pr. 23 august 2023 var der registreret i alt 35 personer i karensregistreret, bl.a. for manglende betaling af lomme penge og fordi au pair-personen havde arbejdet mere end tilladt.⁸¹ Der foreligger dog få strafferetsdomme omkring misbrug af au pairs og udnyttelse af ordningen, hvilket blandt andet kan skyldes frygten for at miste sin opholdstilladelse. Dette er tilfældet, selvom flere au pairs beretter om overtrædelse af ordningen.⁸²

Et eksempel herpå er en sag belyst i Politiken i deres samling ”på lige fod”, hvor de undersøger au pair-ordningen i Danmark. En af artiklerne omhandler en au pair, som var ansat hos en familie, der boede på en gård på Sjælland. Hun arbejdede 10 timer om dagen og passede bl.a. værtsfamiliens heste, hvorfor hun en stor del af tiden udførte hårdt fysisk arbejde i strid med reglerne.⁸³ Først efter et år kontaktede hun Au Pair Network, og endte med at få 60.000 kr. i erstatning for misbrug af ordningen. I en anden artikel har Politiken belyst, at mange au pairs er tilbageholdende med at fortælle de danske migrationsmyndigheder om værtsfamiliens misbrug og udnyttelse af ordningen, fordi der er risiko for, at de selv bliver politianmeldt, og dermed mister deres opholdstilladelse.⁸⁴ I forbindelse med førnævnte sag advarede au parens advokat derfor om risikoen ved at anmelde sagen til de danske myndigheder på trods af det ulovlige arbejde. Derfor anmeldte hun aldrig familien til SIRI.

Det skal hertil nævnes, at SIRI som myndighed er forpligtet til at anmelde alle ulovlige forhold, som de bliver bekendt med. Det er dog problematisk, at au pairs er tilbageholdende med at anmelde værtsfamilier af frygt for at miste deres opholdstilladelse.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Udlændinge- og Integrationsudvalget (UUI) Alm. del, 2022-23 (2. samling), s.347

⁸² Liversage, Anika mfl.: Den danske au pair ordning, en kvalitativ og kvantitativ undersøgelse, 2013, s. 234 ff. og Overview of enquiries made to the Au Pair Network in 2023, 5. februar 2024, s.5

⁸³ Politiken.dk: Andrea skulle muge ud, fodre heste og luge ridebane

⁸⁴ Politiken.dk: Au pairer risikerer politisag og udvisning, hvis de fortæller myndighederne om udnyttelse

Problemstillingen omkring manglende retsforfølgning nævner Stenum også i sin rapport, og hun peger på, at det generelt er meget svært at anlægge sag om misbrug af ordningen. Det skyldes, at bevisbyrden kan være svær at løfte, da det påståede misbrug finder sted i et privat hjem. Hun ser det ligeledes som et problem, at au pair-personen ofte vil have forladt Danmark, før retssagen finder sted, idet de kun har opholdstilladelse i 2 år. Som et eksempel herpå nævner Stenum en sag, hvor en au pair blev pålagt at arbejde 14 timer om dagen, men hvor alle anklagere mod værtsfamilien bortfaldt, fordi au pair-personen ikke mødte op i retten.⁸⁵ Samme problematik har FOA henvist til. Tidligere havde au pair-personer mulighed for at henvende sig til Au Pair Network, som var et samarbejde mellem FOA, Caritas og KIT-Kirkernes Integrationstjeneste. Au Pair Network modtog satspuljemidler fra staten til at lave en helhedsorienteret indsats for au pairs, som bestod af informationsmøder og kurser, sociale arrangementer, rådgivning og retshjælp.⁸⁶ Au Pair Network eksisterer ikke længere i dag grundet manglende finansiering. Det er bemærkelsesværdigt, at politikerne har trukket støtten til netværket, når henvendelserne er steget samtidig med, at antallet af au pairs i Danmark er faldet.

Det fremgår af Rambølls evalueringsrapport, at Au Pair Network i 2018 modtog 1240 henvendelser, hvoraf 13% af disse henvendelser omhandlede manglende betaling af lommepenge, feriepenge og/eller rejseomkostninger. 8 henvendelser omhandlede sexchikane eller voldtægt. I 2018 håndterede Au Pair Network 58 sager, hvoraf de fleste sager omhandlede penge, som værtsfamilien angiveligt skyldte au paires.⁸⁷

I 2023 modtog Au Pair Network 2.523 henvendelser, hvoraf 21 % af henvendelserne vedrørte manglende betaling af lommepenge, feriepenge og/eller rejseomkostninger. 15 henvendelser omhandlede sexchikane eller voldtægt.⁸⁸ Statistikken viser en lille stigning i antallet af henvendelser vedrørende straffelovsovertrædelser, dog må det konstateres, at langt de fleste henvendelser vedrører andre forhold. Au Pair Network har udtalt, at selvom de modtager mange henvendelser, forfølges en forholdsvis stor del af sagerne dog ikke. Det skyldes enten, at sagen ikke kan bevises pga. manglende skriftligt materiale, fordi au paires skal rejse ud af landet, eller fordi au paires er bange for at miste sin opholdstilladelse.⁸⁹

Dette kan muligvis være med til at besvare spørgsmålet om, hvorfor der foreligger få strafferetsdomme på området, trods mange henvendelser og beretninger om misbrug af ordningen.

4.4 Utrykt dom fra Retten på Bornholm

Følgende afsnit vil omhandle en dom afsagt af retten på Bornholm den 14. oktober 2016, hvor to erhvervsdrivende og to selskaber blev dømt for ulovligt at have beskæftiget en udlænding med en opholdstilladelse som au pair, samt en udlænding uden opholds – og arbejdstilladelse med arbejde på blandt andet en campingplads.⁹⁰

Anklagemyndigheden tiltalte Hasle Camping I/S (T3), Rønne Rengøring ApS (T4) og medejerne heraf, T1 og T2. Der var to forurettede i sagen, som begge er filippinske statsborgere. F1 var ansat på en au pair kontrakt hos T1 og T2 med en aftalt arbejdsuge på maksimalt 25 timer om ugen og en

⁸⁵ Stenum (2011), s.61

⁸⁶ Rambøll Evalueringsrapport, s.4, fodnote

⁸⁷ Ibid. s.48

⁸⁸ Overview of enquiries made to the Au Pair Network in 2023, 5. februar 2024, s.5

⁸⁹ Rambøll Evalueringsrapport, s.48

⁹⁰ Utrykt dom afsagt af Retten på Bornholm, Rettens nr. 1-464/2016

bruttoløn på 5.000 kr. om måneden samt kost og logi. F2 var ikke ansat på en au pair kontrakt, men opholdt sig i Danmark uden opholds- eller arbejdstilladelse.

Anklagemyndigheden nedlagde påstand om overtrædelse af udl. § 59, stk. 5 og stk. 6, jf. til dels § 61 og til dels jf. strfl. § 23 for så vidt angår F1, ved i perioden fra den 7. juli 2013 til den 27. marts 2015 forsætligt at have beskæftiget F1 uden fornøden arbejdstilladelse, idet F1 i strid med au pair-tilladelsen blev pålagt at udføre arbejde på Campingpladsen, i en færgeterminal og i en ferielejlighed. De samme påstande blev nedlagt for så vidt angår F2. Her blev der ligeledes nedlagt påstand efter udl. § 59, stk. 8, litra 2.⁹¹

Udover påstandene om ulovlig beskæftigelse af F1 og F2 nedlagde anklagemyndigheden også påstand om overtrædelse af strfl. § 282, jf. § 286 om åger. Ordlyden heraf er *”For åger straffes den, som udnytter en anden persons betydelige økonomiske eller personlige vanskeligheder, manglende indsigt, letsind eller et bestående afhængighedsforhold til i et aftaleforhold at opnå eller betinge en ydelse, der står i væsentligt misforhold til modydelsen, eller som der ikke skal ydes vederlag for”*.

Anklagemyndigheden mente, at gerningsindholdet i strfl. § 282 var opfyldt for så vidt angår F1. F1 var som nævnt au pair hos T1 og T2, men i den omtalte periode var han i stedet indkvarteret i en campingvogn på Hasle Camping. Her udførte han alt forefalden arbejde, så som rengøring, opvask, anlægsarbejde, malerarbejde og oprydning, ligesom han udførte rengøringsarbejde i færgeterminalen og i en ferielejlighed. F1 arbejdede således ikke under 8 timer om dagen alle ugens dage, dog fik han en ugentlig fridag i perioderne fra den 1. december til den 1. april. F1 fik derfor ikke ekstra modydelse. Forholdene var stort set de samme for F2, dog var arbejdsopgaverne en smule anderledes.⁹²

Anklagemyndigheden nedlagde derfor påstand om friheds – og bødestraf og konfiskation af 1.000.000 kr., som de mente var den vinding, de tiltalte havde opnået. De tiltalte nægtede sig skyldige. F1 nedlagde ligeledes påstand om erstatning på 671.636,10 kr.⁹³

Retten skulle herefter tage stilling til de nedlagte påstande. Retten fandt det bevist, at T1 og T2 i den angivne periode ulovligt havde beskæftiget F1 og F2, og de blev derfor dømt for overtrædelse af udl. § 59, stk. 5, jf. stk. 6 og stk. 8, litra 2. T3 og T4 blev dømt for overtrædelse af udl. § 59, stk. 5, jf. stk. 6, jf. § 61.⁹⁴

For så vidt angår spørgsmålet om åger fandt retten det bevist, at F1 og F2 i perioden havde en gennemsnitlig arbejdstid, der væsentligt oversteg 37 timer ugentligt, og at deres arbejdstid gennem hele sommersæsonen oversteg 70 timer ugentligt uden nogen fridag. F1 fik derfor kun udbetalt 4.000 kr. om måneden, mens F2 fik udbetalt 5.000 kr. om måneden. Retten fandt det ligeledes bevist, at F1 i perioden var indlogeret i en campingvogn, og ikke hos T1 og T2, som er et krav efter au pair-kontrakten. Retten fandt forholdet omfattet af strfl. § 282, idet der bestod et væsentligt misforhold mellem den arbejdsydelse, F1 og F2 blev pålagt at levere, og den løn, de modtog herfor. T1 og T2 udnyttede derfor deres betydelige økonomiske vanskeligheder og beståede afhængighedsforhold. Retten lagde vægt på karakteren og den tidsmæssige udstrækning af udnyttelsen og henførte forholdet under strfl. § 286.⁹⁵

⁹¹ Ibid. s.1 og 2

⁹² Ibid. s.2 og 3

⁹³ Ibid. s.3

⁹⁴ Ibid. s.4

⁹⁵ Ibid. s.5

T1 og T2 blev således hver straffet med fængsel i 6 måneder, der blev gjort betinget med vilkår om samfundstjeneste i 120 timer, samt en tillægsbøde på 400.000 kr. hver. T3 og T4 blev straffet med en bøde på henholdsvis 400.000 kr. og 100.000 kr.⁹⁶

F1's erstatningskrav blev ikke taget til følge, og retten henviste i stedet til et civilt søgsmål. Denne sag blev afgjort i 2018 og F1 blev tilkendt 260.000 kr. i erstatning.⁹⁷

4.5 Delkonklusion

Ud fra ovenstående kan det konkluderes, at den omstændighed, at au pair-personer udelukkende bliver tildelt en opholdstilladelse og ikke en arbejdstilladelse, kan føre til misbrug af ordningen. Det kan ligeledes konkluderes, at det som au pair kan være vanskeligt at forfølge strafbare forhold og misbrug af ordningen, hvilket kan være med til at forklare, hvorfor der foreligger få strafferetsdomme på området. Derfor er det ikke muligt at belyse, hvor ofte ordningen reelt bliver misbrugt. Ovennævnte dom er dog et godt eksempel på, at der er nogle der udnytter au pair-ordningen til billig arbejdskraft.

5. Danmarks internationale forpligtelser

5.1 Europarådets overenskomst af 24. november 1969

5.1.1 Traktatens relevans

Som nævnt er overenskomsten kun ratificeret af fem lande, mens der er syv lande der har underskrevet den, men ikke ratificeret den.⁹⁸ Juridisk set er den kun bindende for de lande, der har ratificeret den. At der kun er fem lande, der har ratificeret den, kan derfor være med til at skabe usammenhæng i reglerne på europæisk plan og medføre, at overenskomsten mister sin relevans. Det kan undre, hvorfor der ikke har været en større interesse for staterne til at ratificere den, og om Europarådet har gjort nok for at skabe en sådan interesse.

Europarådet er bekendt med, at der har været en manglende interesse for at underskrive overenskomsten. Derfor udarbejdede Europa-Kommissionen i 1984 en henstilling, der dog ikke er juridisk bindende for medlemsstaterne.⁹⁹ I denne henstilling opfordrede kommissionen til, at medlemsstaterne underskrev og ratificerede traktaten for at *"fremme et snævert samarbejde mellem medlemsstaterne på det sociale område, især for så vidt angår arbejdsretten og arbejdsvilkårene"*. Det nævnes ligeledes, at *"beskyttelse af de personer, der benytter sig af au pair-ordningen varierer mærkbart fra medlemsstat til medlemsstat i Fællesskabet, hvilket rejser forskellige problemer"*. Denne henstilling havde dog ikke den store effekt, idet kun Luxembourg og Spanien ratificerede overenskomsten efterfølgende, og Luxembourg opsagde den igen i 2002.

På baggrund af den manglende opbakning til overenskomsten har European Committee for Social Cohesion (CDCS), den komite, der er ansvarlig for funktionen og implementeringen af overenskomsten, diskuteret fremtiden for au pair-reguleringen med repræsentanter fra The International Au Pair Association (IAPA) og fra medlemsstaternes regeringer. Dette skete på baggrund af den henstilling, som Europarådets Parlamentariske Forsamling i 2004 gav til

⁹⁶ Ibid. s.5 og 6

⁹⁷ Fagbladet 3F: Forlig: Ehwan får kvart million efter grov udnyttelse

⁹⁸ Disse lande er: Belgien, Bulgarien, Finland, Tyskland, Grækenland, Moldova og Schweiz.

⁹⁹ De Europæiske Fællesskabers Tidende: Nr. L 24/27

Ministerkomitéen, *Domestic Slavery: servitude, au pairs and mail-order brides*.¹⁰⁰ Her bliver der givet udtryk for, at au pairs kan være potentielle ofre for *domestic servitude*. Derfor anbefales det, at der bliver udarbejdet et *charter of rights for domestic workers*, som blandt andet skal sikre au pair-personers arbejdsforhold og en passende regulering på nationalt og internationalt niveau.

På grund af den minimale opbakning fra medlemsstaterne og den ovennævnte henstilling overvejede CDCS, om overenskomsten skulle revideres og opdateres. De spurgte derfor medlemslandene, om der var opbakning hertil. Resultatet viste, at der var en manglende politisk interesse for en revidering af overenskomsten, og at meget få stater ville ratificere den. På den baggrund besluttede CDCS derfor, at overenskomsten ikke skulle revideres.¹⁰¹

Det er derfor relevant at undersøge, hvorfor der var denne lave opbakning til overenskomsten. Som det bliver gennemgået nedenfor, har Sverige for eksempel ikke ratificeret overenskomsten, da det vurderes, at de svenske regler giver au pairs en bedre retsstilling, end overenskomsten gør.¹⁰² Tyskland underskrev overenskomsten i 1976, men har ikke ratificeret den, hvilket i 1984 blev begrundet med, at ordningen kun skal være for unge mennesker, og at kravene i forhold til sundhedsforsikring ikke er i overensstemmelse med den tyske lovgivning om social sikring.¹⁰³ Disse forskelle i landenes opfattelse af au pair-opholdet diskuteres nærmere i afsnit 6, men skal her blot belyse, at mange lande formentlig ikke har ratificeret overenskomsten, fordi de ikke mener, at den yder tilstrækkelig beskyttelse.

5.1.2 Forpligter overenskomsten Danmark til at have en au pair-ordning?

Det er dernæst relevant at diskutere, om Danmark med ratificeringen af overenskomsten er forpligtet til at have en au pair-ordning, eller om den blot opstiller regler for en sådan ordning, hvis vi vælger at have den? Dette spørgsmål stillede Martin Henriksen (DF) til udlændinge og Integrationsminister Inger Støjberg (V) i forbindelse med *lovforslag nr. L 215, afskaffelse af au pair-ordningen*. Spørgsmålet lød således: *Er det ministerens opfattelse, at Europarådets overenskomst om au pair-ansættelse forpligter landene til at have en au pair-ordning, eller sætter aftalen rammer for, hvordan au pair-ordningen skal fungere, hvis landene ønsker en sådan? Det understreges, at det er spørgerens opfattelse, at au pair-ordningen indenfor de gældende internationale aftaler kan ophæves fuldt og helt*.¹⁰⁴

Martin Henriksen skriver selv i bemærkningerne til lovforslaget, at han ikke mener, at au pair-overenskomsten indeholder en forpligtelse for medlemsstaterne til at have en au pair-ordning. Det er således hans opfattelse, at det ikke vil være i strid med overenskomsten at ophæve de danske regler om ophold som au pair-person.¹⁰⁵

Ministeren svarer derimod til spørgsmålet, at det er regeringens opfattelse, at overenskomsten forpligter landene til at have en au pair-ordning, idet der er tale om en bindende folkeretlig traktat. Dette skyldes ifølge ministeren, at det følger af overenskomstens art. 1, at landene forpligter sig til i videst muligt omfang at arbejde for gennemførelsen af overenskomstens bestemmelser. Af Europarådets forklarende rapport om au pair-overenskomsten fremgår det videre, at art. 1 ikke blot

¹⁰⁰ Council of Europe, Parliamentary Assembly: Recommendation 1663 (2004)

¹⁰¹ Council of Europe: Parliamentary Assembly: Doc. 10399, 17 January 2005

¹⁰² Jf. Sveriges Riksdag, Udenrigsudvalgets betænkning 2005/06:UU15

¹⁰³ Drucksache 16/5508 des Deutschen Bundestages, 2905.2007

¹⁰⁴ Udlændinge- og Integrationsudvalget 2017-18, spørgsmål nr.3 til L215

¹⁰⁵ FT 2017-2018, tillæg A, L 215 (afskaffelse af au pair-ordningen), s.5, afsnit 4.2

skal anses som en moralsk forpligtelse, men formelt forpligter landene til at gennemføre national lovgivning, der implementerer regler, som er i overensstemmelse med overenskomsten. Det er således ministerens opfattelse, at Danmark, fordi vi har ratificeret traktaten, er forpligtet til at lovgive om og have en au pair-ordning, der er i overensstemmelse med overenskomsten. Uagtet dette, kan Danmark dog til enhver tid opsige overenskomsten, jf. art. 20, paragraf 2.¹⁰⁶

Der kan imidlertid sættes spørgsmål ved, om Inger Støjbergs fortolkning er korrekt. Derfor skal det analyseres og diskuteres, med udgangspunkt i art. 1, om Danmark er forpligtet til at have en au pair-ordning. Ifølge Wienerkonventionen om traktatretten art. 31, stk. 1 kan der lægges vægt på en objektiv fortolkning af traktatens ordlyd, en subjektiv fortolkning hvor man ser på hensigten med traktaten, og slutteligt kan der foretages en formålsfortolkning af traktaten.

Hvis der foretages en ordlydsfortolkning af overenskomsten, fremgår det som nævnt af art. 1, at staterne i videst muligt omfang skal arbejde for gennemførelsen af overenskomstens bestemmelser. Når man læser denne bestemmelse, er der således ikke noget der tyder på, at landene ligefrem *er forpligtet* til at have en au pair-ordning. En ordlydsfortolkning af overenskomstens andre bestemmelser fører heller ikke til, at der er noget, der tyder herpå.

Det er derfor relevant at se på Europarådets forklarende rapport til overenskomsten. Heraf fremgår det i forbindelse med fortolkningen af art. 1, at landene er bundet af aftalen. Videre fremgår det, at selvom der står i art. 1, at landene i videst muligt omfang skal arbejde for gennemførelsen af overenskomstens bestemmelser, så medfører det mere end en moralsk forpligtelse for dem. Landene er således forpligtet til ikke blot at regulere, men også til at lovgive inden for området. Dette var også det svar, ministeren gav. Det er dog afhandlingens opfattelse, at denne forklaring i forhold til art. 1 stadig ikke nævner noget om, at landene *er forpligtet* til at have en au pair-ordning. Den forklarende bestemmelse kan fortolkes på den måde, at såfremt landene har en au pair-ordning, så er de forpligtet til at foretage reguleringer og lovgivning, der er i overensstemmelse med overenskomsten.

Til støtte for dette argument kan nævnes, at Norge for nylig har afskaffet deres au pair-ordning, men ikke samtidig opsagt overenskomsten. Det fremgår af det høringsnotat, som Justis – og beredskapsdepartementet i Norge har udarbejdet i forbindelse med afviklingen af au-pair ordningen, at *"Avtalen inneholder ikke i seg selv noen plikt for medlemslandene til å ha en au pair-ordning. En avvikling av au pair-ordningen vil etter departementets vurdering medføre at avtalen ikke lenger vil ha noen praktisk betydning for Norge"*.¹⁰⁷

Afhandlingen er derfor ikke enig i ministerens fortolkning af overenskomsten, da det ikke vurderes, at Danmark er forpligtet til at have en au pair-ordning. Derfor vil der ikke være noget problem i, at Danmark afskaffer ordningen, uden at opsige overenskomsten. Som Martin Henriksen skriver i sine bemærkningerne til lovforslaget, kan Danmark, hvis vi ønsker at afskaffe ordningen, blot opsige overenskomsten i henhold til art. 20, og således bliver hele problemstillingen irrelevant.

5.1.3 Er Danmarks au pair-ordning i overensstemmelse med overenskomsten?

Som nævnt har Danmark ratificeret overenskomsten ved bkg. af europæisk overenskomst. Da denne har samme ordlyd som overenskomsten, vil den ikke blive belyst i nærværende afsnit. Det er i stedet relevant af se på bkg. om meddelelse af opholdstilladelse mhp. au pair-ophold.

¹⁰⁶ Ministerens svar på spørgsmål nr.3 til L215, den 28. maj 2018

¹⁰⁷ Justis – og beredskapsdepartementet: Høringsnotat vedrørende avvikling av au pair-ordningen, s.4

Det første der er værd at bemærke er, at denne bkg. i nogle tilfælde yder en bedre beskyttelse end overenskomsten gør. Et eksempel på dette er, at man efter overenskomsten ikke må være under 17 år, jf. art. 4, paragraf 1, mens aldersgrænsen i bekendtgørelsen er 18 år, jf. § 3, stk. 1, nr. 1. Det er ligeledes nævnt i overenskomstens art. 8, paragraf 1, at *hvis muligt*, så skal au pair-personen have tildelt et separat værelse, hvilket er et krav efter bkg., jf. § 6, stk. 1, nr. 2.¹⁰⁸ Et tredje eksempel er, at en au pair-person i Danmark har ret til 1,5 fridage om ugen, jf. bkg. § 6, stk. 1, nr. 7, hvorimod man efter overenskomsten kun har ret til en fridag om ugen, jf. art. 8, paragraf 3. Dette er dermed eksempler på, at man som au pair i Danmark i nogle tilfælde bliver tildelt bedre rettigheder, end man gør efter overenskomsten.¹⁰⁹

Det er ligeledes i overensstemmelse med overenskomsten, at de huslige pligter, som au pair-personer udfører, ikke bliver anset for arbejde efter dansk ret. Som tidligere nævnt fremgår det netop af præambelen til overenskomsten, at au pair-personer udgør en særlig kategori, der hverken falder under kategorien studerende eller arbejdere.

Det er dernæst relevant at undersøge, om der er nogle krav der fremgår af overenskomsten, men ikke af bekendtgørelsen. Når man sammenligner disse to, minder reglerne meget om hinanden, og den eneste forskel der ses at være er, at det er nævnt i overenskomstens art. 8, paragraf 3, at au pair-personen har ret til, mindst en gang i måneden, at have fri om søndagen. Dette krav fremgår ikke af bekendtgørelsen, hvori der som nævnt blot står, at man har krav på 1,5 fridag om ugen.

Da dette umiddelbart er den eneste forskel, må det konkluderes, at Danmarks au pair-ordning er i overensstemmelse med overenskomsten og at den ligefrem i nogle tilfælde tildeler au pair-personer bedre rettigheder, end overenskomsten gør.

5.1.4 Delkonklusion

Ud fra ovenstående kan det konkluderes, at Danmark er et af de få lande, der har ratificeret Europarådets overenskomst. Dette skyldes, at der ikke har været den fornødne interesse for medlemsstaterne til at ratificere den, ligesom nogle lande formentlig har været tilbageholdende hermed, idet deres nationale regler giver au pairs en bedre retsstilling. Der har ligeledes ikke været opbakning til en revidering af overenskomsten, hvilket kan skabe usammenhæng i reglerne og retsstillingen for au pair-personer på europæisk plan.

Det kan ligeledes konkluderes, at den danske au pair-ordning er i overensstemmelse med overenskomsten og at den i nogle tilfælde yder en bedre beskyttelse. Derudover kan der ud fra en fortolkning af overenskomsten og den forklarende rapport argumenteres for, at Danmark ikke er forpligtet til at have en au pair-ordning, selvom vi har ratificeret overenskomsten.

5.2 EMRK art.4 – forbud mod slaveri og tvangsarbejde

Ordlyden af EMRK art. 4. lyder således:

Stk. 1. Ingen må holdes i slaveri eller trældom.

Stk. 2. Ingen må pålægges at udføre tvangs- eller pligtarbejde.

Stk. 3. (...)

¹⁰⁸ Se hertil fx ERH/2014/156

¹⁰⁹ En del af disse rettigheder blev tildelt ved aftale om en bedre au pair-ordning fra 2014.

Denne bestemmelse forbyder således slaveri, trældom og tvangs – og pligtarbejde. Disse begreber har udviklet sig over tid, og omfatter nu også forhold som ulønnet husarbejde, der finder sted hos privatpersoner.¹¹⁰

I forhold til au pairs kan det allerede her konstateres, at der ikke er tale om slaveri efter stk. 1. Slaveri følger af en juridisk tilstand, hvilket vil sige, at der er nogen, som har ejerskab over et andet menneske, jf. også slaverikonventionen fra 1926. Her bliver der blandt andet lagt vægt på kontrollen med et andet menneskes bevægelsesfrihed, kontrollen med deres fysiske miljø, psykisk kontrol, magt, varighed mv.¹¹¹ Da au pairs ikke bliver udsat for slaveri, vil dette begreb ikke blive behandlet nærmere.

I forhold til tvangs – eller pligtarbejde efter stk. 2 har EMD udtalt, at der her er tale om et arbejde eller en tjenesteydelse, som bliver pålagt en person under trussel om straf, og som den pågældende person ikke frivilligt har meldt sig til. Domstolen har hertil udtalt, at formålet med denne bestemmelse er at beskytte mod alvorlige tilfælde af udnyttelse, såsom tvangsprostitution.¹¹² Au pairs i Danmark bliver ikke pålagt tvangs – eller pligtarbejde, idet de frivilligt har ansøgt om en opholdstilladelse og idet deres arbejde ikke bliver pålagt under trussel om straf. Derfor vil bestemmelsens stk. 2 ikke blive gennemgået nærmere.

Nedenfor skal det derfor udelukkende diskuteres, hvad der ligger i ordet *trældom* efter stk. 1 med inddragelse af sager fra EMD.

5.2.1 Har Danmark en positiv forpligtelse?

EMRK art. 4 pålægger både staterne positive og negative forpligtelser. Den negative forpligtelse består i, at medlemslandene ikke må tillade trældom.¹¹³ Den positive forpligtelse har tre aspekter. For det første medfører det en forpligtelse til at indføre lovgivningsmæssige og administrative regler, der forhindrer, at trældom finder sted. Det medfører ligeledes en pligt til at tage de nødvendige operationelle foranstaltninger for at beskytte ofre eller potentielle ofre. Slutteligt medfører det en processuel forpligtelse for staterne til at foretage en effektiv efterforskning.¹¹⁴

Domstolen har i forhold til den første betingelse udtalt, at det er en nødvendighed, at medlemsstaterne indfører lovgivningsmæssige og administrative regler, der forbyder og sanktionerer de tilfælde, som er i strid med art. 4. Det er ligeledes vigtigt, at disse bestemmelser er klare og tydelige og ikke medfører fortolkningstvivil. Et eksempel herpå er *EMD 2005-07-26, Siliadin mod Frankrig*, hvor domstolen var utilfreds med definitionerne af slaveri og trældom i fransk ret, fordi de kunne fortolkes på forskellige måder af domstolene. På baggrund heraf mente domstolen ikke, at den franske straffelov gav klageren en effektiv beskyttelse.¹¹⁵

I forhold til den anden forpligtelse har domstolen udtalt, at det hertil kræves, at den pågældende stat er klar over eller burde være klar over, at der foreligger et tilfælde, der konstituerer et brud på art. 4. Hvis staten er klar over dette, vil der være tale om en krænkelse af art. 4, hvis staten ikke foretager

¹¹⁰ Elena Sychenko: Individual labour rights as human rights (2017), s.48

¹¹¹ Ibid. s.49

¹¹² ECtHR: Guide on Article 4 of ECHR, s.9

¹¹³ Sychenko (2017), s.48

¹¹⁴ ECtHR: Guide on Article 4 of ECHR, s.16 ff.

¹¹⁵ Siliadin mod Frankrig, præmis 147 ff.

de nødvendige foranstaltninger til at hjælpe den pågældende. Det må dog aldrig medføre en umulig eller uforholdsmæssig stor byrde for myndighederne.¹¹⁶

Den sidste forpligtelse er en positiv forpligtelse til at efterforske sager, hvor der er en rimelig mistanke om behandling i strid med art. 4, jf. for eksempel *EMD-2013-11-13, C.N mod Storbritannien*. EMD påpegede i sagen, at art. 4, ligesom art. 2 og 3, også indebærer en processuel forpligtelse for medlemsstaterne til at undersøge tilfælde, hvor der er en troværdig mistanke om, at en borgers rettigheder i henhold til denne art. er blevet krænket. I sagen udtalte domstolen bl.a. følgende:

- Hvis staten er bekendt med forholdet, skal de handle af egen drift
- For at en efterforskning er effektiv, skal den være uafhængig af de implicerede parter
- Efterforskningen skal være hurtig og rimelig.
- Offeret eller de pårørende skal være involveret i processen i det omfang det er nødvendigt for at sikre deres legitime interesser.¹¹⁷

I sagen påpegede EMD indledningsvist, at omstændighederne skal have givet anledning til en troværdig mistanke om, at klageren har været holdt i husslaveri, for at der kan opstå en forpligtelse til at undersøge sagen.¹¹⁸ I sagen fandt domstolen ikke, at undersøgelsen af klagerens påstande om husslaveri havde været effektiv, hvilket skyldtes manglen på særskilt kriminalisering. Følgelig var der sket en krænkelse af konventionens art. 4.¹¹⁹

På baggrund af ovenstående kan det derfor konkluderes, at Danmark har både en positiv og en negativ forpligtelse til at sikre, at der ikke sker en overtrædelse af EMRK. art. 4 i forbindelse med et au pair-ophold.

5.2.2 Begrebet trældom med inddragelse af retspraksis fra EMD

Efter konventionen betyder *trældom* en forpligtelse til at levere ydelser, som er pålagt ved brug af tvang. Begrebet associeres med slaveri, men domstolen har understreget, at trældom er en specifik forbrydelse, der er adskilt fra menneskehandel og udnyttelse, og som indebærer en både åbenlys og mere subtil form for tvang. Det, der specifikt forbydes ifølge bestemmelsen, er en særlig alvorlig form for frihedsberøvelse, hvilket indebærer ikke blot at skulle udføre visse tjenester for andre, men også at være tvunget til at bo på en andens ejendom og være ude af stand til at ændre ens status.¹²⁰ Bestemmelsen i stk. 1 indeholder et generelt forbud, der konstituerer en ufravigelig og individuel rettighed, jf. art. 15, stk. 2.

5.2.2.1 EMD 2005-07-26 Siliadin mod Frankrig

Sagen omhandlede en 15-årig pige, der kom til Frankrig med en af sin fars bekendte (Mr. D). Det var på forhånd aftalt, at hun skulle arbejde for at betale for rejsen, ligesom farens bekendte skulle sørge for, at hun fik opholdstilladelse og en uddannelse. Siliadin blev i stedet stuepige for Mr. D og blev senere ”udlånt” til et ægtepar, hvor hun gennem flere år arbejdede som tjenestepige 15 timer i døgnet uden pauser, løn og fridage. Hun rådede ikke over sine egne identitetspapirer, ligesom hun ikke fik

¹¹⁶ ECtHR: Guide on Article 4 of ECHR, s.17f.

¹¹⁷ C.N mod Storbritannien, præmis 69

¹¹⁸ Ibid. præmis 71

¹¹⁹ Ibid. præmis 81 ff.

¹²⁰ ECtHR, Guide on Article 4 of ECHR, s.8 ff.

opholdstilladelse eller modtog nogen uddannelse.¹²¹ Det er i domstolens præmis 23 nævnt, at Siliadin ikke var au pair, men derfor skal det stadig undersøges, om forholdene kan være sammenlignelige.

Domstolen skulle i sagen tage stilling til, om der var tale om trældom eller slaveri i strid med EMRK art. 4 og lagde i den forbindelse vægt på følgende forhold:

- varigheden af arbejdet (næsten 15 timer om dagen, 7 dage om ugen).
- ufrivilligheden af arbejdet (klageren var mindreårige, hun var blevet taget med til Frankrig af hendes fars bekendte, og hun havde ikke selv valgt, at hun ville arbejde for ægteparret).
- manglen på grundlæggende rettigheder (klageren havde ingen bevægelsesfrihed, ingen frihed, gik ikke i skole mv.) og
- manglende mulighed for forbedring (som mindreårig havde klageren ingen ressourcer og ingen mulighed for at bo andre steder end hos hendes 'arbejdsgiver', da hendes identitetspapirer var blevet konfiskeret).¹²²

EMD fandt på denne baggrund, at der var tale om trældom, og ikke slaveri, idet ægteparret ikke i juridisk henseende havde udøvet en ejendomsret over pigen, der havde reduceret hende til et objekt.¹²³ Domstolen lagde ved sin vurdering vægt på, at klageren havde været udsat for en trussel om noget, der måtte sidestilles med en straf, idet hun var en ung pige, der opholdt sig ulovligt i et fremmed land og frygtede at blive anholdt af politiet. Domstolen udtalte endvidere, at der ikke var tale om frivilligt arbejde, da pigen ikke havde noget andet valg end at udføre arbejdet. Domstolen vurderede på den baggrund, at der var tale om trældom i strid med art. 4.¹²⁴

5.2.2.2 EMD 2012-10-11 C.N. og V mod Frankrig

Sagen omhandlede to søstre fra Burundi, der ankom til Frankrig og flyttede ind hos deres tante og onkel.¹²⁵ I sagen skulle domstolen tage stilling til, om disse søstre havde været udsat for *trældom* og *tvangs- eller pligtarbejde*. Den ene af søstrene blev pålagt at udføre husarbejde for familien bestående af 9 personer og at passe familiens handicappede søn. Hun skulle arbejde alle ugens 7 dage fra tidlig morgen til sen aften, og blev ikke betalt herfor.¹²⁶ Dette skete under trussel om at blive sendt tilbage til Burundi, hvis hun ikke udførte arbejdet, hvilket for hende ville være det samme som at gå i døden, da der på dette tidspunkt var borgerkrig i Burundi. Hun lagde ligeledes vægt på, at hun ikke var blevet undervist i fransk, og at hun kun havde tilladelse til at opholde sig i Frankrig, hvis hun boede hos familien. Derfor havde hun ikke mulighed for at søge et andet job og flytte væk fra hendes tante og onkel.¹²⁷

I forhold til om hun blev udsat for *trældom* udtalte domstolen, at sagen på mange punkter mindede om *Siliadin mod Frankrig*. Domstolen udtalte endvidere, at den grundlæggende forskel mellem *trældom* og *tvangs – eller pligtarbejde* i sagen var, at klageren troede, at hendes situationen var permanent og ikke kunne ændres. Domstolen fandt dette troværdigt under hensyn til, at klageren var en illegal immigrant, at der forelå trusler om at indbringe hende for myndighederne, og at der var en reel mulighed for, at hun ville blive sendt tilbage til hendes hjemland, hvor hun ville blive udsat for

¹²¹ Siliadin mod Frankrig, præmis 10-17

¹²² Ibid. præmis 126-128

¹²³ Ibid. præmis 122

¹²⁴ Ibid. præmis 126-129

¹²⁵ C.N og V mod Frankrig, præmis 7-8

¹²⁶ Ibid. præmis 12, 15, 60 og 73

¹²⁷ Ibid. præmis 20, 60, 61 og 81

fare, der kunne true hendes liv.¹²⁸ Domstolen fandt på denne baggrund, at der var tale om en krænkelse af art. 4 under hensyn til, at staten ikke havde gjort det muligt lovgivningsmæssigt og administrativt af bekæmpe trældom og tvangsarbejde. Frankrig havde derfor undladt at opfylde sine forpligtelser i henhold til art. 4.¹²⁹

5.2.3 Perspektivering til den danske au pair-ordning

Som nævnt ovenfor i de to domme er en af de ting Domstolen lægger vægt på i forbindelse med vurderingen af, om et individ bliver udsat for trældom, om den pågældende er forpligtet til at bo på en anden persons ejendom. På dette punkt kan der derfor foretages en sammenligning med au pair-ordningen i Danmark, idet det er en betingelse, at au pair personen bor hos værtsfamilien, jf. bkg. om meddelelse af opholdstilladelse mhp. au pair-ophold, § 6, stk. 1, nr. 2. Som diskuteret ovenfor i afsnit 4.1 kan dette være med til at skabe et afhængighedsforhold og føre til misbrug af ordningen.

Domstolen lægger også vægt på den manglende mulighed for at ændre ens tilstand. Selvom en au pair har mulighed for at opsige sin kontrakt, jf. bkg. om meddelelse af opholdstilladelse mhp. au pair-ophold, § 7, stk. 1, 1. pkt., og dermed skifte værtsfamilie eller rejse hjem til sit hjemland, kan det for nogle au pairs alligevel føles som om, at de ikke har mulighed for at ændre deres tilstand. Dette skyldes de regler, der gælder i forbindelse med skift af værtsfamilie og opsigelse af au pair-kontrakten. Disse regler er ligeledes diskuteret i afsnit 4.1, og som nævnt der findes der eksempler på, at au pairs er tilbageholdende med at opsige deres kontrakt, idet de risikerer at miste deres opholdstilladelse, og dermed er nødt til at rejse hjem, hvis de ikke kan finde en ny værtsfamilie.

5.2.4 Delkonklusion

Ovenstående synspunkter kan derfor føre til den konklusion, at et au pair-ophold i Danmark på nogle punkter kan sammenlignes med *trældom*, der er i strid med bestemmelsen i EMRK art. 4. Dette gør sig blandt andet gældende i forhold til kravet om at bo hos værtsfamilien og den omstændighed, at au pair-personen udelukkende bliver tildelt en opholdstilladelse, der er knyttet til værtsfamilien.

Forholdene er dog ikke sammenlignelige på det punkt, at au pair-personer bliver tvunget af værtsfamilierne til at tage til Danmark for at arbejde. De personer, der ønsker at tage ophold som au pair, ansøger om en opholdstilladelse og tager hertil af egen fri vilje. Au pair-personer har ligeledes mulighed for at opsige deres kontrakt og på den måde komme ud af ordningen, hvis de ønsker det. På dette punkt minder det derfor ikke om de forhold, der er belyst i dommene ovenfor, jf. fx *C.N. og V mod Frankrig*, hvor klager var af den opfattelse, og fik medhold i, at hun ikke kunne ændre sin tilstand.

Noget andet er, at nogle au pairs muligvis, mens de befinder sig hos en værtsfamilie, bliver tvunget til at arbejde mere, end det er tilladt efter au pair-kontrakten. Som belyst tidligere er der meget få danske strafferetsdomme omkring misbrug af au pair-ordningen, men det er ikke ensbetydende med, at det ikke finder sted. Et godt eksempel herpå er den utrykte dom fra retten på Bornholm. Det kan derfor heller ikke helt udelukkes, at nogle au pairs bliver udsat for trældom i strid med EMRK art. 4, men overordnet må det konstateres, at den danske au pair-ordning ikke er i strid med bestemmelsen.

¹²⁸ Ibid. præmis 92

¹²⁹ Ibid. præmis 108

5.3 EMRK art. 8 - Ret til respekt for privatliv og familieliv

Ordlyden af EMRK art. 8. lyder således:

Stk. 1. Enhver har ret til respekt for sit privatliv og familieliv, sit hjem og sin korrespondance.

Stk. 2. (...)

I forhold til au pair-personer er det vigtige i bestemmelsen retten til privat – og familieliv. Efter ordlyden indeholder bestemmelsen alene en negativ forpligtelse for staterne til at undlade at foretage indgreb, der er i strid med betingelserne i stk. 2. Ordet ”*respekt*” i stk. 1 fortolkes dog i sammenhæng med staternes generelle beskyttelsesforpligtelse efter EMRK art. 1, således at bestemmelsen tillige indeholder en positiv forpligtelse for staterne til at tage skridt til at beskytte borgernes rettigheder.¹³⁰ Art. 8 er imidlertid ikke en absolut rettighed, og i stk. 2 oplystes de betingelser, der skal være opfyldt, for at staten kan foretage et indgreb i retten: Indgrebet skal være hjemlet i den nationale lovgivning, det skal varetage et legitimt formål, og det skal være nødvendigt i et demokratisk samfund.

Det skal herefter diskuteres, om EMRK art. 8 forpligter Danmark til at have en au pair-ordning, eller om vi kan afskaffe ordningen uden at tilsidesætte vores internationale forpligtelser. Det er et almindeligt folkeretligt princip, at stater har en suveræn ret til at kontrollere udlændinges indrejse og mulighed for ophold, såfremt dette ikke er i strid med Danmarks menneskeretlige forpligtelser, jf. suverænitetetsprincippet. I forhold til EMRK er det klare udgangspunkt, at Danmark har ret til at fastlægge reglerne for udlændiges ophold i Danmark, herunder opholdstyper og betingelser for ophold. Disse regler er fastlagt i udlændingeloven.

Som nævnt giver EMRK art. 8 udlændinge ret til at kunne udøve sit privat – og familieliv, men dette indebærer ikke en ret til at udøve det i et bestemt land. Ligeledes garanterer art. 8 ikke en ret til en bestemt type af opholdstilladelse til udlændingen. Valget af, hvilken opholdstilladelse udlændingen bliver tildelt, tilkommer alene myndighederne.¹³¹ Der kan således ikke udledes en ret af art. 8 til at kunne tage ophold i Danmark som au pair. Det er i den forbindelse ligeledes relevant at nævne formålet med au pair-opholdet, der netop er at fremme kulturudveksling og ikke at sikre muligheden for at udøve familieliv i Danmark. Såfremt man som udlænding har ret til at udøve familieliv i Danmark efter EMRK art. 8, kan man søge andre typer af ophold end et au pair-ophold. Det vil derfor ikke være i strid med bestemmelsen, hvis Danmark vælger at afskaffe ordningen.

I forhold til om den nuværende au pair-ordning er i strid med bestemmelsen kan det være problematisk, at man som au pair ikke må vente barn eller have stiftet familie, jf. udl. § 9 j, stk. 4 og 5. Denne problematik har FOA og professor i Socialret ved Københavns Universitet, Kirsten Ketscher, også henvist til.¹³² Hun mener derfor, at det er et spørgsmål, der skal prøves ved retten. Det bemærkes i den forbindelse, at det alene er eksisterende familieliv, der beskyttes efter bestemmelsen, hvorfor den ikke sikrer en adgang til at *stifte* familie.¹³³ Det kan derfor ikke være i strid med bestemmelsen, at au pairs under deres ophold i Danmark ikke må stifte familie. Derfor er det alene et spørgsmål om, om det er i strid med bestemmelsen, at man på ansøgningstidspunktet ikke må have stiftet familie.

¹³⁰ Storgaard, Terkelsen og Vedsted-Hansen: Folkeret og menneskerettigheder (2019), s.324

¹³¹ ECtHR: Guide on Article 8 of ECHR, s.74

¹³² Fagbladet FOA: Ekspert: Au pair-regler strider mod menneskerettigheder

¹³³ Storgaard, Terkelsen og Vedsted-Hansen (2019), s.324

5.3.1 Delkonklusion

På baggrund heraf må det konkluderes, at EMRK art. 8 ikke er til hinder for, at den danske au pair-ordning afskaffes, idet bestemmelsen ikke sikrer retten til at udøve sit privat – og familieliv i et bestemt land, ligesom den ikke sikrer retten til en bestemt type af opholdstilladelse. Det kan ligeledes konstateres, at der muligvis kan være problemer forbundet med au pair-ordningen i forhold til reglerne omkring ægteskab og børn. Da dette spørgsmål ikke er prøvet ved retten, kan det ikke her konkluderes, om det reelt statuerer et indgreb, der er i strid med EMRK art. 8.

6. Au pair-ordningen i andre lande

6.1 Sverige

6.1.1 Retstilstand

Det er muligt at tage ophold som au pair i Sverige. Ligesom i Danmark gælder der forskellige regler alt efter, hvor udlændingen kommer fra.¹³⁴ Det vil sige at der i dette afsnit også sondres mellem EU-au pairs og non-EU-au pairs. En ikke-EU-borger skal således ansøge om en opholds – og arbejdstilladelse (arbets- og oppehållstillstånd) af de Svenske migrationsmyndigheder, jf. Utlänningslag (2005:716), 2 kap. §§ 5 og 7. Nordiske statsborgere er fritaget herfor, jf. §§ 8b og 8c. EU-borgere skal ligeledes ikke ansøge om en opholds – og arbejdstilladelse, idet opholdsdirektivet også finder anvendelse i Sverige.

Hjemlen til opholdstilladelse som au pair følger af *Utlänningslag (2005:716), 5 b kap, § 6*, der også opstiller kravene til en au pair og omfanget af arbejdet. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

En udlænding, der er fyldt 18 år, men ikke 30 år, og som har indgået aftale om au pair-arbejde med en værtsfamilie i Sverige, skal meddeles opholdstilladelse til au pair-arbejde, medmindre andet følger af §§ 9-12 og

- 1. au pair-arbejdet ikke omfatter mere end 25 timers børnepasning og lettere husligt arbejde om ugen,*
- 2. tiden til au pair-arbejde og studier tilsammen ikke overstiger 40 timer om ugen,*
- 3. udlændingen får fri kost og logi og visse kompensation for udført arbejde hver måned, og*
- 4. værtsfamilien har tegnet ulykkesforsikring for udlændingen.*

En aftale om au pair-arbejde skal indeholde oplysning om, hvad der er anført i 1. stk. 1-4.

En opholdstilladelse efter 1. pkt. skal være gyldig i et år eller den kortere tid, au pair-arbejdet varer.

Til forskel fra Danmark kan man derfor kun få opholdstilladelse som au pair i ét år og man må ikke arbejde mere end 25 timer om ugen. En au pair skal indgå en aftale med værtsfamilien, hvoraf ovenstående betingelser skal fremgå. Dette er dog ikke det samme som en ansættelseskontrakt, og det er ikke et krav, at der indgås en juridisk bindende, underskrevet kontrakt.¹³⁵

6.1.1.2 au pair-overenskomsten

Sverige har ikke ratificeret Europarådets overenskomst, men det er tydeligt at se, at bestemmelsen i udlændingeloven er blevet inspireret af denne. Det har flere gange været diskuteret i Riksdagen om Sverige skal ratificere den, blandt andet ved forslag 2006/07:U252 og forslag 2007/08:U325, fremstillet af Birgitta Ohlsson. Det er ligeledes forslået ved forslag 2014/15:1403.

¹³⁴ Reglerne fremgår af Utlänningslag (2005:716), 2 kap. og 3a kap.

¹³⁵ Eldén og Anving: Precarious Care Labor: Contradictory Work Regulations and Practices for Au Pairs in Sweden (2016), s.40

Sveriges udenrigsudvalg har i en betænkning 2005/06:UU15 omhandlende blandt andet menneskerettigheder begrundet den manglende ratificering af overenskomsten med, at de har et andet syn på au pair-medarbejderens juridiske status på arbejdsmarkedet, end det er tilfældet i konventionen, jf. nedenfor. Udvalget udtaler endvidere ”Ifølge Europarådets konvention betragtes en au pair hverken som studerende eller som arbejdstager, men som en særlig gruppe. Efter den svenske tilgang betragtes en au pair som **lønmodtager** og er dermed omfattet af **det arbejdsretlige beskyttelsesnet**, der gælder for lønmodtagere.”¹³⁶ Udenrigsudvalget har udtalt det samme i betænkning 2007/08:UU6, aktiviteter i Europarådet 2007, hvorfor de afviste forslagene 2006/07:U252 og 2007/08:U325 stillet af Birgitta Ohlsson.

Udenrigsudvalget udtalte ligeledes i betænkning 2005/06:UU15, at ”Husarbejdeloven indeholder regler om arbejdstidsregulering, overtidserstatning og erstatning. Bestemmelserne er i det væsentlige ikke-dispositive og kan således ikke fraviges mellem arbejdsgiver og lønmodtager. I henhold til førnævnte lov har arbejdsgiver og lønmodtager krav på mindst en måneds opsigelse. Konventionen giver kun to ugers varsel for arbejdsgivere og lønmodtagere. En au pair modtager sociale ydelser på samme vilkår som andre personer, der bor og arbejder i Sverige. Selve konventionen giver ikke personer, der arbejder som au pairer, del af den sociale sikring.”¹³⁷

Sverige begrundet derfor den manglende ratificering af overenskomsten med, at au pair-personen bliver tildelt en bedre retsstilling ved at være omfattet af *Husarbejdeloven* end ved at være omfattet af overenskomsten. Det skyldes, at loven indeholder præceptive regler om beskyttelse af arbejdstagerens rettigheder med hensyn til arbejdstid, arbejdsmiljø, opsigelse m.m. Ligeledes kan arbejdsgiveren tilpligtes at betale erstatning, hvis han tilsidesætter sine forpligtelser i henhold til loven. *Arbejds miljøloven, Lov (1977:1160)* finder ligeledes anvendelse på arbejde i arbejdsgiverens husstand, jf. *Husarbejdeloven, Lov (1970:943)* § 8.

6.1.1.3 Lov (1970:943), Husarbejdeloven

Da Sverige ikke har ratificeret overenskomsten, er alle au pairs i Sverige i stedet omfattet af *The Domestic Work Act*, også kaldet *Husarbejdeloven, Lov (1970:943) om arbejdstid mv i husligt arbejde*. Denne lov indeholder bestemmelser om arbejde, som en lønmodtager udfører i arbejdsgiverens husstand. Da au pairs er omfattet af denne lov medfører det, at de juridisk bliver anset for arbejdere.¹³⁸

Husarbejdeloven afviger dog i nogle vigtige tilfælde fra den almindelige arbejdsret i Sverige. For eksempel kræves en skriftlig kontrakt kun, hvis arbejdsgiveren forlanger det, jf. lovens § 11. Arbejdsgiveren kan i stedet vælge at give medarbejderen skriftlige oplysning om alle forhold, der er af væsentlig betydning for ansættelsesforholdet, jf. § 11 a. Ligeledes er længere og mere fleksible arbejdstider tilladt, idet man kan arbejde op til 40 timer om ugen, som kan blive forlænget med 12 timer om ugen, hvis arbejdet omfatter børnepasning, jf. lovens § 2. Ligeledes kan arbejdsmiljøstyrelsen kun føre tilsyn efter anmodning fra en part, eller hvis der i øvrigt er en særlig grund, jf. § 15.

Et au pair-ophold bliver dermed mærket som *arbejde*, men dette *arbejde* bliver alligevel adskilt fra *almindeligt arbejde*, idet au pairs stadig ikke er lige så godt beskyttet som andre arbejdstagere i

¹³⁶ Udenrigsudvalgets betænkning, 2005/06:UU15, Menneskerettigheder, FN-systemet mm.

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ Eldén og Anving: Nanny families, practices of care by nannies, au pairs, parents and children in Sweden (2019), s.11

Sverige.¹³⁹ Derfor kan det diskuteres, hvor godt de egentlig er beskyttet ved at være omfattet af denne lov frem for overenskomsten.

6.1.2 Formålet med opholdet

Ovenfor er det dermed konstateret, at au pairs i Sverige juridisk bliver anset for arbejdere. Derfor kan det diskuteres, om den kulturelle udveksling stadig er i fokus, eller om Sverige ser anderledes på dette spørgsmål. På Migrationsverkets hjemmeside står der i forhold til au pairs fra tredjelande, at *”en au pair er en person, der midlertidigt bor hos en familie og modtager kompensation for lettere husarbejde og børnepasning. **Formålet** med opholdet skal være at forbedre deres sprogkundskaber og deres kendskab til Sverige”*. Ud fra dette er det derfor stadig kulturudvekslingen, der er det primære formål. Dette gør sig dog kun gældende fsva. non-EU-au pairs, idet retsstillingen for EU-au-pairs følger af husarbejdeloven, der ikke nævner noget om kulturudveksling.

Der kan derfor argumenteres for, at retsstillingen for au pairs i Sverige stadig fremstår usikker, og at formålet ikke er ens for alle. Formålet om kulturudveksling står også i modsætning til det faktum, at au pairs bliver anset for arbejdere efter svensk ret og at det er tilladt at arbejde mere efter *Husarbejdeloven*, end det er efter overenskomsten. Dette taler for, at der er tale om arbejde frem for en kulturel udveksling. Det stiller derfor spørgsmålet, om formålet om den kulturelle udveksling stadig kan opretholdes i Sverige, når au pairs juridisk bliver anset for arbejdere, eller om der er tale om en anden ordning, end den vi kender i Danmark?

6.1.3 Opsamling

På baggrund af ovenstående kan det konstateres, at Sverige har valgt ikke at ratificere overenskomsten som følge af, at reglerne i Husarbejdeloven beskytter au pair-personer bedre. Som beskrevet fremstår retsstillingen på nogle punkter stadig usikker, idet det ikke er helt tydeligt efter svensk ret, hvad formålet med opholdet er. Til sammenligning med den danske au-pair ordning kan det dog konstateres, at au pairs i Sverige tildeles en arbejdstilladelse og ikke kun en opholdstilladelse, hvilket giver dem en bedre beskyttelse. Dette gør det nemmere for dem blandt andet at skifte værtsfamilie og sikrer dem generelt en bedre retsstilling, idet de kan påberåbe sig andre regler, end danske au pairs kan.

6.2 Norge

6.2.1 Tidligere retstilstand

Tidligere har det været muligt at søge om ophold som au pair i Norge. Hjemlen hertil fulgte af *Lov 15. maj 2008 nr. 35 om utlendingers adgang til riket og deres ophold her (utlendingsloven)*, jf. § 2 første punktum og § 26.

I medfør af § 26 fremgik de særskilte vilkår for at blive tildelt en opholdstilladelse af *utlendingsforskriften § 6-25, Opholdstilladelse til au pair*, som havde følgende ordlyd:

En udlænding kan få fornyet opholdstilladelse som au pair i i alt to år fra den første gyldighedsdag for den oprindelige tilladelse som au pair, når kontrakten opfylder betingelser fastsat af Udlændingedirektoratet om bl.a, opgavernes art og omfang, lommepenge, kost og logi samt fridage.

¹³⁹ Anving og Eldén (2016), s.34

Denne bestemmelse fastlagde derfor, at et au pair-ophold maksimalt kan vare to år, og at kontrakten skal opfylde de betingelser, som udlændingedirektoratet har fastlagt. På baggrund heraf udarbejdede direktoratet en vejledning, som satte krav til både værtsfamiliens og au pair-personens rettigheder og pligter, samt vilkår og betingelser for opholdstilladelse.¹⁴⁰

En au pair-person måtte maksimalt arbejde 30 timer om ugen og 5 timer om dagen. For dette arbejde skulle de modtage 5.900 norske kroner pr. måned før skat samt fri kost og logi. De havde krav på minimum en ugentlig fridag, og skulle have tilstrækkelig tid til fritidsaktiviteter og til at lære norsk. Norge havde ligeledes en karantæneordning for de værtsfamilier, der misbrugte ordningen.¹⁴¹ Derfor mindede den Norske au pair-ordning på mange punkter om den danske.

6.2.2 Nuværende retstilstand

Med *Forskrift om endringer i utlendingsforskriften (avvikling av au pair-ordningen)*,¹⁴² der trådte i kraft den 15. marts 2024, er au pair-ordningen i Norge under afvikling med henblik på at blive afskaffet. Det betyder, at man fremover ikke kan ansøge om at tage ophold som au pair i Norge, og de au pairs, der allerede opholder sig i landet, skal rejse hjem inden for to år.

Det fremgår af den Norske regerings politiske platform for 2021-2025, *Hurdalsplattformen*, under overskriften ”Social dumping og arbejdskriminalitet”, at regeringen ønsker at droppe au pair-ordningen i Norge i deres regeringsperiode.¹⁴³ På baggrund heraf udarbejdede Justis – og Beredskapsdepartementet den 29. marts 2023 et høringsnotat vedrørende afviklingen af au pair-ordningen. Departementet skriver heri at de ”foreslår å endre hovedbestemmelsen om oppholdstillatelse til au pair i utlendingsforskriften § 6-25, slik at muligheten for å søke førstegangs oppholdstillatelse som au pair i Norge, fjernes helt.”¹⁴⁴

Departementet lægger i høringsnotatet vægt på, at meget har ændret sig i forhold til kønsroller, ligestilling mv. siden Norge underskrev Europarådets overenskomst i 1971. De beskriver ligeledes, at langt de fleste au pairs kommer fra Filippinerne, og at formålet ikke længere er en kulturel udveksling, men at der er tale om en ”arbejdsordning eller inntektsstrategi”. De nævner ligeledes, at man som au pair er særligt udsat, fordi man bor hos værtsfamilien, og at der har været flere eksempler på udnyttelse og strafbare overtrædelser.¹⁴⁵ Eksempler herpå er LB-2012-063028, hvor en 54-årig mand blev dømt for menneskesmugling og samleje opnået ved misbrug og udnyttelse af to filippinske au pairs og LA-2011-96935, LB-1994-2631 og LE-1993-2732, der alle omhandlede voldtægt af en au pair.

Departementet mener derfor, at der er flere forhold som taler for, at ordningen afvikles. De har tidligere forsøgt at justere ordningen men uden held. I 2011-2012 forsøgte de at gennemgå ordningen, hvor der blev foretaget en række ændringer i reglerne og praksis. Dette var for at fremme formålet om kulturudveksling og hindre misbrug af ordningen, men det havde ikke den ønskede effekt og derfor foreslog de i stedet, at ordningen blev afviklet helt.¹⁴⁶

¹⁴⁰ UDIs rundskriv nr. 15/2012 om opholdstilladelse til au pair

¹⁴¹ Ibid. og Justis – og beredskapsdepartementet: Høringsnotat vedrørende avvikling av au pair-ordningen, s.5-6

¹⁴² FOR-2024-02-14-257

¹⁴³ Arbeiderpartiet og Senterpartiet: *Hurdalsplattformen*: Den 14. oktober 2021, s.48

¹⁴⁴ Justis – og beredskapsdepartementet: Høringsnotat vedrørende avvikling av au pair-ordningen, s.2

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ Ibid. s.8

Departementet foreslog derfor i høringsnotatet, at bestemmelsen i *utlendingsforskriften* § 6-25 bliver ændret, så det ikke længere bliver muligt at søge om opholdstilladelse som au pair. Med forskrift 2024-02-14-257 er dette sket, dog således at reglerne stadig finder anvendelse på de au pairs, der på nuværende tidspunkt opholder sig i Norge. Norge har som nævnt ratificeret Europarådets overenskomsten, men har den opfattelse, at overenskomsten ikke forpligter landene til at have en au pair-ordning, hvorfor de ikke samtidig har opsagt den.¹⁴⁷

6.2.3 Opsamling

Afviklingen af au pair-ordningen i Norge kommer derfor på baggrund af en mangeårig diskussion af og forsøg på at forbedre ordningen. Norge har kunne konstatere, at formålet om en kulturel udveksling ikke længere forfølges, og at de ændringer de har foretaget, ikke har været gode nok til at sikre beskyttelse af au pair-personer. Derfor har Norge som konsekvens heraf følt sig nødsaget til at afskaffe au pair-ordningen.

Da den danske og norske au pair-ordning på mange punkter minder om hinanden, og da der også er eksempler på, at formålet ikke længere forfølges i Danmark, er det relevant at stille spørgsmålet, om Danmark burde gå i samme retning som Norge og afskaffe au pair-ordningen.

6.3 Delkonklusion

På baggrund af ovenstående analyse kan det derfor konkluderes, at de to lande, som Danmark oftest sammenligner sig med juridisk, ser anderledes på au pair-ordningen.

Sverige har valgt ikke at ratificere overenskomsten, idet de mener, at au pair-personer får en bedre retsstillingen ved at være omfattet af *Husarbejdeloven*, end ved at være omfattet af overenskomsten. Au pairs bliver efter svensk ret anset for arbejdstagere og er dermed omfattet af det arbejdsretlige beskyttelsesnet. Norge har for nyligt afskaffet au pair-ordningen, så det ikke længere er muligt at ansøge om ophold som au pair i Norge. Dette er fra et dansk synspunkt bemærkelsesværdigt, idet den danske og norske au pair-ordning på mange punkter er sammenlignelige.

Ovenstående analyse stiller derfor det spørgsmål, hvordan det kan være, at Danmark ser anderledes på ordningen og på spørgsmålet om, hvorvidt au pairs udfører arbejde. Ligeledes stiller det spørgsmålet, hvordan en fremtidig au pair-ordning i Danmark kommer til at se ud, hvilket vil blive belyst nedenfor.

7. Au pair-ordningens udvikling

7.1 Lovændringer

Au pair-ordningen i Danmark har gennemgået en række lovændringer gennem tiden. I dette afsnit vil nogle af dem blive fremhævet.

Lov 2007-06-06 nr. 505 (Styrkelse af indsatsen mod misbrug af au pair-ordningen) blev indsat med henblik på at modvirke misbrug af au pair-ordningen. I lovforslaget står der at ”*Det har vist sig, at au pair-ordningen i visse tilfælde misbruges, f.eks. ved at au pair-personen udfører andre opgaver end tilladt eller udfører pligter i flere timer end tilladt*” og ”*Regeringen ønsker, at unge udlændinge,*

¹⁴⁷ Ibid. s.4

der kommer her til landet som led i et au pair-ophold, skal have trygge rammer for deres ophold i Danmark.”.¹⁴⁸ På baggrund heraf blev følgende ændringer foretaget:

- Indførelse af en 10-årig karensperiode som følge af forskellige forbrydelser, jf. udl. § 9 j, stk. 7
- Indførelse af en 5-årig karensperiode som følge af ulovlig beskæftigelse, jf. udl. § 9 j, stk. 8
- Indførelse af en 2-årig karensperiode ved andet misbrug af au pair-ordningen, jf. udl. § 9 j, stk. 9 og § 21 a
- Oprettelse af et register over værtspersoner, der har misbrugt au pair-ordningen.

Den nugældende udl. § 9 j er indsat ved *Lov 2012-05-12 nr. 418*, der ophævede de hidtidige tilsvarende bestemmelser i udl. § 9 c, stk. 10-12.¹⁴⁹

Den daværende regering (S og RV) og DF, SF og EL indgik i 2014 en aftale om at forbedre vilkårene for au pair-personer i Danmark. Denne aftale sikrede bla. au pair-personer flere fridage, flere lomme penge og stiller krav om, at værtsfamilien skal betale ud – og hjemrejsebillet. Aftalen sikrer ligeledes bedre mulighed for at finde en ny værtsfamilie, idet au pair-personen har en måned hertil, før opholdstilladelsen bliver inddraget. Ligeledes bliver au pair-personen tildelt en bedre beskyttelse hvis værtsfamilien vælger at hæve kontrakten, idet familien er forpligtet til at betale lomme penge i en måned. Aldersgrænsen blev samtidig hævet fra 17 til 18 år og der skete en udvidelse af reglerne omkring karensregistrering.¹⁵⁰

Aftalen mandede ud i *Lov 2015-05-27 nr. 685*.¹⁵¹ Denne lov indførte også udl. § 9 j, stk. 4-5, der åbner mulighed for at betinge tilladelser efter au pair-reglerne af, at udlændingen ikke venter barn og ikke har stiftet familie. Som nævnt blev reglerne omkring karensregistrering i udl. § 21 a også udvidet med loven, idet stk. 4-6 blev indsat i bestemmelsen. Det medfører, at man nu også kan blive karensregistreret, hvis ikke man betaler for ud – og hjemrejsebillet eller ikke har tegnet en arbejdsskadeforsikring.

Udl. § 9 j, stk. 6 er indsat ved *Lov 2019-03-05 nr. 208*, der indførte fuld brugerbetaling for danskundervisning under au pair-ordningen. Beløbet blev derfor hævet fra 5.000 kr. til 17.300 kr., så engangsbeløbet, der betales ved ansøgning om opholdstilladelse, i højere grad afspejler de udgifter, der er i forbindelse med danskundervisning. Derfor er det nu en betingelse, at værtsfamilien betaler dette beløb til SIRI.¹⁵²

7.2 Lov – og beslutningsforslag

Som nævnt i afsnit 5.1.2 fremsatte Martin Henriksen mfl. den 23. marts 2018 et lovforslag om afskaffelse af au pair-ordningen i Danmark.¹⁵³ Forslagsstillerne begrundede dette med, at au pair-reglerne ofte bliver misbrugt, at ordningen generelt ikke fungerer efter hensigten og at ordningen har udviklet sig til at være en adgang til billig hushjælp. Derfor bidrager ordningen til løndumping og sort arbejde. De nævner, at Folketinget tidligere har strammet reglerne vedrørende au pairs, men

¹⁴⁸ Lovforslaget: FT 2006-07, L198

¹⁴⁹ Lovforslaget: FT 2011-12, L104

¹⁵⁰ Aftale om en bedre au pair-ordning, 19. december 2014

¹⁵¹ Lovforslaget: FT 2014-15, L185

¹⁵² Lovforslaget: FT 2018-19, tillæg A, L133. Beløbet reguleres årligt.

¹⁵³ FT 2017-2018, tillæg A, L215

at det er deres opfattelse, at lovændringerne ikke for alvor har løst problemerne med ordningen.¹⁵⁴ Forslaget blev forkastet med 33 stemmer for og 62 stemmer imod.¹⁵⁵

Den 19. december 2023 fremsatte medlemmer af enhedslisten og Karsten Hønge (SF) et beslutningsforslag: Forslag til folketingsbeslutning om at indføre en lovreguleret arbejds- og opholdsordning for familiehjælpere.¹⁵⁶ Forslagsstillerne ønsker, at denne nye ordning skal erstatte den nuværende au pair-ordning for at bidrage til væsentlig bedre aflønning og arbejdsvilkår for familiehjælpere, hvilket skal svare til ordentlige, almindelige danske løn- og arbejdsvilkår.¹⁵⁷

Forslagsstiller begrundet dette med, at der er tale om almindeligt arbejde, idet au pairs arbejder hos børnefamilier med børnepasning og husligt arbejde. De ønsker, at dette skal foregå på ordentlige, danske vilkår, hvilket de ikke mener er tilfældet med den nuværende ordning. De mener derfor ikke, at det er hensigtsmæssigt, at au pair-personen skal indtage en familiær stilling, at denne skal foregive at ønske at forbedre sine sproglige og faglige kundskaber og at løn- og arbejdsvilkår reguleres gennem den nuværende au pair-ordning.¹⁵⁸

Med forslaget ønsker de dermed at indføre en lovreguleret arbejds- og opholdsordning for familiehjælpere, der tager udgangspunkt i FOA's forslag hertil, jf. nedenfor.¹⁵⁹ Beslutningsforslaget er blevet 1. behandlet den 22. februar 2024 og er blevet henvist til Udlændinge- og Integrationsudvalget.

7.3 Au pair-ordningens fremtid

Ud fra ovenstående kan det konstateres, at au pair-ordningen gennem tiden har haft politikernes interesse og derfor også har ført til flere lovændringer i forsøg på at forbedre ordningen.

Der er ikke noget der tyder på, at Danmark kommer til at afskaffe ordningen ligesom Norge, idet lovforslag herom er blevet fremsat flere gange og nedstemt. Den 31. marts 2023 stillede Helene Liliendahl Brydensholt (ALT) dette spørgsmål til Udlændinge- og integrationsminister Kaare Dybvad: *Vil ministeren følge i Norges fodspor og foreslå en nedlæggelse af Danmarks au pair-ordning eller løfte den hen på beskæftigelses- eller erhvervsområdet, så der kan sørges for ordnede forhold og ordentlig løn til au pairer i Danmark?* Til dette spørgsmål svarede ministeren, at regeringen ikke på nuværende tidspunkt har planer om at nedlægge eller ændre au pair-ordningen.¹⁶⁰

Ministeren mener, at den nuværende au pair-ordning fungerer udmærket og har ligeledes svaret på følgende spørgsmål stillet af Karsten Hønge (SF), den 12. april 2023: *”Mener ministeren, at au pair-modellen lever op til den oprindelige hensigt om kulturel udveksling?”* Til dette spørgsmål henviser ministeren til au pair-overenskomsten og svarer, at det er subjektivt, hvordan en konkret au pair-person og en konkret værtsfamilie opfatter au pair-ordningen, og med hvilken motivation de pågældende ønsker at benytte ordningen. Han svarer ligeledes at *”et relativt langvarigt ophold hos en herboende familie alt andet lige bl.a. vil give et bedre kendskab til Danmark og dermed også*

¹⁵⁴ Ibid. s. 3, 1. spalte

¹⁵⁵ Jf. FT.dk, L215, 3. behandling, afstemning

¹⁵⁶ FT 2023-24, tillæg A, B99

¹⁵⁷ Ibid. s.1

¹⁵⁸ Ibid. s.1, 3. spalte

¹⁵⁹ FOAs politikforslag: Erstat au pairs med familiehjælpere

¹⁶⁰ Udlændinge- og Integrationsudvalget 2022-23 (2. samling), S454

udvide den enkelte au pairs kulturelle horisont.” Ministeren svarer dermed ikke direkte på spørgsmålet, men han mener overordnet, at et au pair-ophold bidrager til en kulturel udveksling.¹⁶¹

Det er derfor usikkert, hvordan en fremtidig au pair-ordning i Danmark kommer til at se ud, idet beslutningsforslaget om at indføre en lovreguleret arbejds- og opholdsordning for familiehjælpere på nuværende tidspunkt er blevet henvist til Udlændinge- og Integrationsudvalget.¹⁶² Det kan muligvis tænkes, at en fremtidig ordning kommer til at tage udgangspunkt i FOA’s politikforslag, der netop ikke ønsker at afskaffe au pair-ordningen. FOA er fortalende for denne nye ordning, idet de ikke mener, at vi kan afskaffe arbejdet i børnefamilier med børnepasning og husligt arbejde ved at afskaffe au pair-ordningen. De mener, at dette ikke vil sætte en stopper for brug af underbetalt og udenlandsk arbejdskraft, men at det samme arbejde i stedet vil foregå uden klare regler og krav. Med denne nye ordning vil de bla. indføre løn efter dansk lønniveau, klare arbejdsvilkår og afskaffelse af de særlige krav såsom alder og privatlivsforhold.¹⁶³ Hvis dette beslutningsforslag afvises, er der ikke noget der tyder på, at den nuværende au pair-ordning i Danmark bliver ændret.

8. Konklusion

Afhandlingen har i første omgang haft til formål at foretage en retlig vurdering af au pair-personers retsstilling i Danmark, herunder om formålet med den kulturelle udveksling efterleveres.

På baggrund heraf kan det for det første konkluderes, at der er forskel på retsstillingen alt efter hvilket land, man er statsborger i. Som EU-borger bliver man anset for *vandrende arbejdstager*, hvorfor man kan påberåbe sig bestemmelserne i opholdsdirektivets art. 7, stk. 1, litra a og EU opholdsbekendtgørelsens § 5, stk. 1 om fri bevægelighed. Dette giver EU-borgere mulighed for frit at tage ophold som au pair i Danmark uden en opholdstilladelse. Som belyst i opgaven er dette ikke tilfældet fsva. non-EU-au pairs, der skal søge om en opholdstilladelse efter udl. § 9 j. De huslige pligter de udfører for værtsfamilien, bliver ligeledes ikke anset for arbejde, hvorfor de ikke bliver tildelt en arbejdstilladelse. Som nævnt skyldes dette, at formålet med au pair-opholdet er en kulturel udveksling, men som belyst i opgaven er der meget der tyder på, at dette formål ikke længere forfølges, og at de flest au pairs er filippinske statsborgere, der ønsker at tjene penge. I den utrykte dom fra Retten i Lyngby fandt retten det urimeligt, at en EU-borger var ansat på au pair lignende vilkår og det stiller derfor spørgsmålet, hvorfor disse ansættelsesvilkår ikke er urimelige for non-EU-au pairs. I opgaven er det derfor konstateret, at det er problematisk, at regelsættet ikke er ens for alle au pair-personer.

Afhandlingen har ligeledes haft til formål at undersøge, om au pair-ordningen bliver misbrugt, og om der sker retsforfølgning i de tilfælde, hvor den gør. Det kan på baggrund heraf konkluderes, at det kan føre til misbrug af ordningen, at non-EU-au pairs ikke bliver tildelt en arbejdstilladelse. Det skyldes, at opholdstilladelsen er tæt knyttet til værtsfamilien og derfor kan au pair-personen være tilbageholdende med at opsiges kontrakten, selvom der finder misbrug sted. Det kan konstateres, at der foreligger få strafferetsdomme på området, men at dette ikke er ensbetydende med, at der ikke finder misbrug sted, jf. blandt andet udtalelser fra Au Pair Network. Som au pair kan det være vanskeligt at forfølge strafbare forhold og misbrug både på grund af bevisbyrden, frygten for at miste sin opholdstilladelse og hjemrejse. Den utrykte dom fra Retten på Bornholm er dog et godt eksempel på, at der er nogle der udnytter au pair-ordningen til billig arbejdskraft.

¹⁶¹ Ibid. S476

¹⁶² FT 2023-24, tillæg A, B99

¹⁶³ FOAs politikforslag: Erstat au pairs med familiehjælpere

Dernæst kan det konkluderes, at Danmarks au pair-ordning er i overensstemmelse med vores internationale forpligtelser. Den danske ordning lever op til Europarådets overenskomst og i nogle tilfælde sikrer den ligefrem flere rettigheder og en bedre beskyttelse af au pair-personerne. Det er dog problematisk, at kun fem lande har ratificeret overenskomsten og det stiller derfor spørgsmålet, hvor relevant den er. Ligeledes kan det konkluderes på baggrund af en fortolkning af overenskomsten, at Danmark ikke er forpligtet til at have en au pair-ordning, hvorfor vi til enhver tid kan ophæve den eller erstatte den med noget andet.

Den danske au pair-ordning er som udgangspunkt også i overensstemmelse med EMRK art. 4, men det kan diskuteres om den omstændighed, at en au pair-person udelukkende bliver tildelt en opholdstilladelse, og at personen *skal* bo hos værtsfamilien, kan sammenlignes med *trældom* og dermed statuerer et brud på bestemmelsen. Overordnet må det dog konstateres, at et au pair-ophold i Danmark ikke kan sammenlignes med *trældom*, idet au pair-personen ikke bliver tvunget til at arbejde og til enhver tid kan opsige kontrakten. I forhold til EMRK art. 8 har det ikke været muligt at konkludere, om det er i strid med bestemmelsen, at au pairs ikke må have stiftet familie. Overordnet må ordningen dog siges at være i overensstemmelse med bestemmelsen, ligesom det ikke vil statuere et brud, hvis Danmark afskaffer ordningen. Det kan ligeledes konkluderes, at Danmark skal sørge for at leve op til deres positive forpligtelser efter disse bestemmelser. Derfor har Danmark en pligt til at sørge for, at der foreligger tilstrækkelig lovgivning, til at sanktionere og til at foretage en effektiv efterforskning.

I forbindelse med den komparative analyse kan det konkluderes, at både Norge og Sverige ser anderledes på ordningen, end vi gør i Danmark. Sverige har ikke ratificeret Europarådets overenskomst, idet de mener, at *Husarbejdeloven* giver au pair-personer en bedre retsstilling, idet de efter denne lov bliver betragtet som arbejdstagere og dermed er omfattet af det arbejdsretlige beskyttelsesnet. Den norske au pair-ordning er på mange punkter sammenlignelig med den danske, og det er derfor bemærkelsesværdigt, at Norge pr. 15. marts 2024 har ophævet deres au pair-ordning. Norge begrundet dette med, at meget har ændret sig siden 1971, at au pairs er en særligt udsat gruppe og at langt de fleste kommer fra Filippinerne for at tjene penge.

Slutteligt kan det konkluderes, at den danske au pair-ordning er noget, der har politikernes interesse. Ordningen har gennemgået flere ændringer i forsøg på at forbedre den, ligesom der flere gange er blevet fremsat lovforslag om at afskaffe ordningen. På trods af dette er der dog ikke noget, der tyder på, at politikerne er interesseret i at afskaffe ordningen i den nærmeste fremtid, men måske i stedet indføre en lovreguleret arbejds- og opholdsordning for familiehjælpere. Derfor er den danske au pair-ordningens fremtid usikker.

9. Forkortelsesliste

Art.	Artikel
Bkg.	Bekendtgørelse
Bl.a.	Blandt andet
EMD/ ECtHR	Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol/ European Court of Human Rights.

EMRK/ ECHR	Den Europæiske Menneskerettighedskonvention/ The European Convention on Human Rights.
EU	Den Europæiske Union
ERH	Udlændingenævnets afgørelse
SIRI	Styrelsen for International Rekruttering og Integration.
Strfl.	Bekendtgørelse af straffeloven, lovbekendtgørelse nr. 1360 af 28. september 2022.
TEUF	Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde af 13. december 2007.
Tfk.	Tidsskrift for kriminalret
Udl.	Bekendtgørelse af udlændingeloven, lovbekendtgørelse nr. 1079 af 8. oktober 2023.
U.	Ugeskrift for Retsvæsen
UIM	Udlændinge- og integrationsministeriet

10. Litteraturliste

Artikler og rapporter

- *Eldén, Sara og Anving og Terese: Precarious Care Labor: Contradictory Work Regulations and Practices for Au Pairs in Sweden*, Nordic journal of working life studies, volume 6, number 4, 2016.
- *Liversage, Anika mfl.: Den danske au pair ordning, en kvalitativ og kvantitativ undersøgelse*, SFI – det nationale forskningscenter for velfærd, København, 2013.
- *Stenum, Helle: Abused Domestic Workers in Europe: The case of au pairs*. European Parliament, Directorate general for internal policies. Policy department C: Citizens' rights and constitutional affairs. Gender equality, 2011.
- ILO (2009): Report IV (1). Decent work for domestic workers.
- Rambøll Evalueringsrapport: Evaluering af den nuværende au pair-ordning, anden udgave, 11. april 2019, til Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI): Reference **"Rambøll Evalueringsrapport"**.

Bøger

- *Blume, Peter: Retssystemet og juridisk metode*, 4. udgave, 1. oplag, Jurist og Økonomforbundets forlag, København, 2020.
- *Cox, Rosie.: Au pairs' lives in global context, Sisters og servants?*, Palgrave Macmillan, 2015.
- *Christensen, Lone B., Hallberg, Kira, Homann, Gunnar, Kjær, Kim U., Koch, Ida Elisabeth, Lassen, Nina, Mikkelsen, Pernille B, Thomassen, Henrik, Vedsted-Hansen, Jens: Udlændingeret*, 3. udgave, Jurist og Økonomforbundets forlag, København, 2006.
- *Eldén, Sara og Anving, Terese: Nanny families, practices of care by nannies, au pairs, parents and children in Sweden*, Bristol University Press, 2019.

- *Ersbøll, Eva, Homann, Gunnar, Khawaja, Eddie Omar Rosenberg, Larsen, Niels Henrik, Nørgaard, Ulla Iben, Spang, Bettina og Vedsted-Hansen*, Jens: Udlændingeret, Bind 2., 4. udgave, Jurist og Økonomforbundets forlag, København, 2021.
- *Evald*, Jens: Juridisk teori, metode og videnskab, 3. udgave, 1. oplag, Jurist og Økonomforbundets forlag, København, 2024.
- *Munk-Hansen*, Carsten: Retsvidenskabsteori, 3. udgave, Jurist og Økonomforbundets forlag, København, 2022.
- *Nielsen*, Ruth: EU-arbejdsret, 6. udgave, Jurist og Økonomforbundets forlag, København, 2024.
- *Storgaard*, Louise Halleskov, *Terkelsen*, Ole og *Vedsted-Hansen*, Jens: Folkeret og menneskerettigheder, 1. udgave, Karnov Group, København, 2019.
- *Starup*, Peter: Grundlæggende udlændingeret 1, 1. udgave, Jurist og Økonomforbundets forlag, København, 2012.
- *Sørensen*, Karsten Engsig og *Danielsen*, Jens Hartig: EU-retten, 8. udgave, Jurist og Økonomforbundets forlag, København, 2022.
- *Sychenko*, Elena: Individual labour rights as human rights: The contribution of the European Court of Human Rights to Worker's Rights Protection, Wolters Kluwer, 2017.

Dansk retspraksis og Udlændingenævnets praksis

- Dom afsagt den 16. januar 2007 af Østre Landsret, S-3176-06, trykt i Ugeskrift for Retsvæsen, s.1154 og Ugeskrift for Kriminalret, s. 265/2 (U.2007.1154 Ø/TfK.2007.265/2).
- Dom afsagt den 3. september 2015 af Vestre Landsret, S-0571-15, trykt i Tidsskrift for Kriminalret, s. 1197 (TfK.2015.1197).
- Dom afsagt den 14. oktober 2016 af Retten på Bornholm, Rettens nr. 1-464/2016, utrykt dom.
- Dom afsagt den 7. februar 2017 af Østre Landsret, S-1787-16, trykt i Tidsskrift for Kriminalret, 2017, side 415 (TfK.2017.415).
- Dom afsagt den 16. januar 2018 af Retten i Lyngby, Rettens nr. 153-790/2017, utrykt dom.
- ERH/2014/156.

Europarådet og Europa-kommissionen

- Council of Europe, Explanatory Report to the European Agreement on Au Pair Placement, 24. November 1969: Reference: **“Europarådets forklarende rapport om au pair-overenskomsten”**.
- Council of Europe/European Court of Human Rights, Guide on Article 4 of the European Convention on Human Rights, 31. August 2022: Reference **“ECtHR: Guide on Article 4 of ECHR”**.
- Council of Europe/European Court of Human Rights, Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights, 31. August 2022: Reference **“ECtHR: Guide on Article 8 of ECHR”**.
- Council of Europe, Chart of signatures and ratifications of Treaty 068 (European Agreement on Au Pair Placement).
- Council of Europe, Parliamentary Assembly: Recommendation 1663 (2004) ‘Domestic slavery: servitude, au pairs and mail-order brides’.
- Council of Europe: Parliamentary Assembly: Doc. 10399, 17 January 2005, Domestic slavery: servitude, au pairs and ‘mail-order brides’. Recommendation 1663 (2004). Reply from the Committee of Ministers adopted at the 911th meeting of the Ministers’ deputies (12

January 2005). Appendix 2 to the reply <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=10790&lang=EN> (Hentet den 29/2-2024).

- De Europæiske Fællesskabers Tidende: Nr. L 24/27: Henstilling fra Kommissionen af 20. december 1984 vedrørende Europarådets europæiske overenskomsten om au pair-ansættelse <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:31985H0064> (hentet den 29/2-2024).
- Meddelelse fra kommissionen til rådet, Europa-Parlamentet, det europæiske, økonomiske og sociale udvalg og regionsudvalget: Bekræftelse af arbejdstagernes fri bevægelighed: rettigheder og den vigtigste udvikling: Bruxelles, den 13.7.2010.

Hjemmesider

- Eu.dk: Danmark i EU: De danske forbehold: Retsforbeholdet.
- Info.skat.dk: Den juridiske vejledning, afsnit C.A.3.4.4 Au pair-ansatte.
- Nyidanmark.dk.

Konventioner, love og bekendtgørelser

- Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, Rom, 4. november 1950, ændret ved 11., 14. og 15. tillægsprotokol med tillægsprotokollerne 1, 4, 6, 7, 12, 13 og 16.
- ILO-konventionen om domestic workers: C189, Domestic Workers Convention (No.189), Geneva, 2011.
- Lov nr. 226 af 8. juni 1983 udlændingelov.
- Lov nr. 505 af 6. juni 2007 om ændring af udlændingeloven (Styrkelse af indsatsen mod misbrug af au pair-ordningen).
- Lov nr. 418 af 12. maj 2012 om ændring af udlændingeloven og forskellige andre love.
- Lov nr. 685 af 27. maj 2015 (Udmøntning af aftalen om en bedre au pair-ordning m.v.).
- Lov nr. 208 af 5. marts 2019 om ændring af udlændingeloven (Fuld brugerbetaling for danskundervisning under au pair-ordningen).
- Lov nr. 208 af 5. marts 2019 om Fuld brugerbetaling for danskundervisning under au pair-ordningen.
- Lovbekendtgørelse nr. 11 af 20. januar 1972 af europæisk overenskomst af 24. november 1969 om "au pair"-ansættelse: Reference: "**Bkg. af europæisk overenskomst**".
- Lovbekendtgørelse nr. 712 af 20. august 2007 Reference: "**medhjælperloven**".
- Lovbekendtgørelse nr. 1457 af 6. oktober 2020, Bekendtgørelse om ophold i Danmark for udlændinge, der er omfattet af Den Europæiske Unions regler om fri bevægelighed: Reference: "**EU-opholdsbekendtgørelsen**".
- Lovbekendtgørelse nr. 1360 af 28. september 2022, Straffeloven.
- Lovbekendtgørelse nr. 1079 af 10. august 2023, udlændingeloven.
- Lovbekendtgørelse nr. 1721 af 17. december 2023 om meddelelse af opholdstilladelse med henblik på au pair-ophold: Reference: "**Bkg. om meddelelse af opholdstilladelse mhp. au pair-ophold**".

Traktater og direktiver

- Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde af 13. december 2007: Reference: "**TEUF**".
- Europæisk overenskomst af 24. november 1969 om "au pair-ansættelse", European Treaty Series – No. 68: Reference: "**Au pair-overenskomsten/Europarådets overenskomst**".

- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) Direktiv 2004/38 af 29. april 2004 om unionsborgeres og deres familiemedlemmers ret til at færdes og opholde sig frit på medlemsstaternes område: Reference: **"opholdsdirektivet"**.
- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) Direktiv 2016/801 af 11. maj 2016 om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på forskning, studier, praktik, volontørtjeneste, elevudvekslingsprogrammer eller uddannelsesprojekter, og au pair-ansættelse.

-

Lov - og beslutningsforslag

- FT 2006-07, L198 Forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrkelse af indsatsen mod misbrug af au pair-ordningen).
- FT 2011-12, L104 Forslag til lov om ændring af udlændingeloven og forskellige andre love.
- FT 2014-15 (1. samling), L185 Forslag til lov om ændring af udlændingeloven og lov om ferie. (Udmøntning af aftalen om en bedre au pair-ordning m.v.).
- FT 2018-19 (1. samling), tillæg A, L133 Forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Fuld brugerbetaling for danskundervisning under au pair-ordningen).
- FT 2017-2018, tillæg A, L 215 forslag til lov om ændring af udlændingeloven (afskaffelse af au pair-ordningen).
- FT 2023-24, tillæg A, B48 Forslag til folketingsbeslutning om en ordning for filippinsk arbejdskraft i velfærdssektoren i Danmark.
- FT 2023-2024, tillæg A, B 99 forslag til folketingsbeslutning om at indføre en lovreguleret arbejds- og opholdsordning for familiehjælpere.

Udvalgs – og § 20-spørgsmål

- Udlændinge- og Integrationsudvalget 2017-18, spørgsmål nr. 3 til L215 (UUI L215).
- Udlændinge- og Integrationsudvalget 2022-23 (2. samling), S 454 (Om nedlæggelse af Danmarks au pair-ordning).
- Udlændinge- og Integrationsudvalget 2022-23 (2. samling), S 476 (Om au pair-modellen lever op til den oprindelige hensigt om kulturel udveksling).
- Udlændinge- og Integrationsudvalget (UUI) Alm. del, 2022-23 (2. samling), S 347.

Notater og statistikker

- Notat om au pair-ordningen, beskæftigelsesministeriet, 24. november 2008.
- Notat vedrørende praksis for meddelelse af opholdstilladelse som au pair, 19. maj 2011.
- Udlændinge – og integrationsministeriet, ”Seneste tal på opholdsområdet pr. 30.04.2024”: Reference: **”UIM: Seneste tal på opholdsområdet pr. 30.04.2024”**.
- Udlændingestyrelsen, ”Tal og fakta på udlændingeområdet”, 2022.
- FOA: Overview of enquiries made to the Au Pair Network in 2023, 5. februar 2024.

Praksis fra EU-domstolen

- Domstolens dom af 23. marts 1982, Sag 53/81, Levin, ECLI:EU:C:1982:105.
- Domstolens dom af 3. juni 1986, Sag 139/85, Kempf, ECLI:EU:C:1986:223.
- Domstolens dom af 3. juli 1986, Sag 66/85, Lawrie-Blum, ECLI:EU:C:1986:284.
- Domstolens dom af 5. oktober 1988, Sag 196/87, Steymann, ECLI:EU:C:1988:475.
- Domstolens dom af 4. februar 2010, Sag C-14/09, Genc, ECLI:EU:C:2010:57.

Praksis fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol

- Siliadin mod Frankrig (Case of Siliadin v. France): Dom af 26. juli 2005, ansøgningsnummer 73316/01.
C.N og V mod Frankrig (Case of C.N and V. v. France): Dom af 11. oktober 2012, ansøgningsnummer 67724/09.
- C.N mod Storbritannien (Case of C.N v. the United Kingdom): Dom af 13. November 2013, ansøgningsnummer 4239/08.

Presse mv.

- Fagbladetfoa.dk: Klumme: Én sag tabt og én vundet, den 14. februar 2018, af Dennis Kristensen.
- Fagbladet 3F.dk: Forlig: Ehwan får kvart million efter grov udnyttelse, den 28. marts 2018, af Susanne Junker.
- FOA.dk: FOA om grov udnyttelse af au pairs: Lav nu ordningen om, den 6. august 2023, af Pia Heidi Nielsen.
- Politiken.dk: Andrea skulle muge ud, fodre heste og luge ridebane, den 7. august 2023 af Jonas Pröschild og Ida Nathan (kræver abonnement).
- Politiken.dk: Au pairer risikerer politisag og udvisning, hvis de fortæller myndighederne om udnyttelse, den 9. august 2023 af Jonas Pröschild og Ida Nathan (kræver abonnement).
- Fagbladetfoa.dk: Ekspert: Au pair-regler strider mod menneskerettigheder, den 10. oktober 2023, af Signe Højgaard.

Øvrige kilder

- Rigsadvokatens meddelelse: Menneskehandel, afsnit 4.4.2 Tvangsarbejde (2017), udgivet elektronisk: <https://vidensbasen.anklagemyndigheden.dk/h/6dfa19d8-18cc-47d6-b4c4-3bd07bc15ec0/VB/382c520c-d785-4428-89b9-e21d1cfd52e0?showExact=true#if4511731c>
- Rigsadvokatens meddelelse: Udlændingelovens § 59, afsnit 5.4 (2020), udgivet elektronisk: <https://vidensbasen.anklagemyndigheden.dk/h/6dfa19d8-18cc-47d6-b4c4-3bd07bc15ec0/VB/76840f48-7b7e-474d-9a82-baf94a0271dd?showExact=true>
- Aftale om en bedre au pair-ordning: Aftale mellem Regeringen (Socialdemokratiet og Radikale Venstre) og Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten, 19. december 2014.

Svenske kilder:

Alle lovforslag, betænkninger og love kan findes på riksdagens hjemmeside:

<https://www.riksdagen.se/sv/sok/>

Lovforslag

- Forslag 2006/07:U252, stillet den 26. oktober 2006 af Birgitta Ohlsson (fp).
- Forslag 2007/08:U325, stillet den 4. oktober 2007 af Birgitta Ohlsson (fp).
- Forslag 2014/15:1403, stillet den 11. juli 2014 af Maria Plass (M).

Love og betænkninger

- Utlänningslag (2005:716) af 29. september 2005 (udlændingeloven).
- Lag (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete af 17. december 1970 (husarbejdeloven).
- Arbetsmiljölög (1977:1160) af 19. december 1977 (Arbejds miljøloven).
- Betænkning 2005/06:UU15, Menneskerettigheder, FN-systemet mm, den 5. april 2006.
- Betænkning 2007/08:UU6, Aktiviteter i Europarådet i 2007, den 7. maj 2008.

Norske kilder:

Love og afgørelser kan findes på www.lovdato.no

Love og forskrifter

- Lov af 15. maj 2008 nr. 35 om utlendingers adgang til riket og deres ophold her (utlendingsloven), LOV-2008-05-15-35.
- Forskrift af 15. oktober 2009 nr. 1286 om utlendingers adgang til riket og deres ophold her (utlendingsforskriften), FOR-2009-10-15-1286.
- Forskrift af 14. februar 2024 om endringer i utlendingsforskriften (avvikling av au pair-ordningen), FOR-2024-02-14-257.

Retspraksis

- LB-2012-063028.
- LA-2011-96935.
- LB-1994-2631.
- LE-1993-2732.
- LB-2012-062993.

Øvrige kilder

- Arbeiderpartiet og Senterpartiet: *Hurdalsplattformen*, den 14. oktober 2021.
- Justis – og beredskapsdepartementet: Høringsnotat vedrørende avvikling av au pair-ordningen, den 29. mars 2023.
- UDIs rundskriv nr. 15/2012 om opholdstilladelse til au pair:
https://www.udiregelverk.no/rettskilder/udi-retningslinjer/udi-2012-015/#3.1.3.1. Krav_til_oppholdet (hentet den 26/4-2024).

Tysk kilde

- Drucksache 16/5508 des Deutschen Bundestages, 2905.2007.

11. Bilag

- Bilag 1: Dom afsagt den 14. oktober 2016 af Retten på Bornholm, Rettens nr. 1-464/2016, utrykt dom (*ikke vedlagt*)
- Bilag 2: Dom afsagt den 16. januar 2018 af Retten i Lyngby, Rettens nr. 153-790/2017, utrykt dom (*ikke vedlagt*)