

FÅ STYR PÅ REGLERNE
er udgivet af

SEGES P/S
Økonomi & Virksomhedsledelse, Erhvervsjura
Agro Food Park 15
DK 8200 Aarhus N

Kontakt
Bodil Irene Jensen, specialkonsulent og advokat
bij@seges.dk, D +45 8740 5219
Jacob Langvad Nielsen, specialkonsulent og advokat
jln@seges.dk, D +45 8740 5188

FÅ STYR PÅ REGLERNE

for dine udenlandske medarbejdere på bedriften

REGLER FOR UDENLANDSKE MEDARBEJDERE

I denne pjeces får du et overblik over de regler, som du skal være særligt opmærksom på, når du ansætter medarbejdere eller praktikanter fra udlandet.

Husk, at reglerne er forskellige, afhængigt af om din udenlandske medarbejder kommer fra et land uden for eller inden for EU- og EØS-landene.

Hvis reglerne ikke overholdes, kan du som arbejdsgiver risikere bøde, godtgørelse til medarbejderen eller problemer med fagforeningen.



Regler, som gælder alle medarbejdere, både danske og udenlandske

Arbejdstid

- Den gennemsnitlige arbejdstid for en medarbejder må ikke overstige 48 timer om ugen over en periode på fire måneder.
- Som arbejdsgiver har man ansvaret for, at ens medarbejdere overholder 48-timers reglen. Selvom medarbejderen selv tilrettelægger sit arbejde eller har ønsket at få sit overarbejde udbetalt frem for at afspadsere, ligger ansvaret for den ansattes arbejdstid stadig hos arbejdsgiveren.
- Som udgangspunkt skal en medarbejder have en samlet hvileperiode på mindst 11 timer inden for en 24-timers periode. Inden for en periode på 7 døgn skal medarbejderen have et ugentligt fridøgn. I landbruget kan den daglige hvileperiode nedsættes til 8 timer i op til 30 dage pr. kalenderår, og det ugentlige fridøgn kan udskydes. Der må dog ikke gå mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Bemærk, at medarbejdere fra et land uden for EU generelt ikke må have overarbejde. Læs mere om reglerne på næste side.

Når landbrugsmedarbejderen eller praktikanten kommer fra et land inden for EU- og EØS-landene

- Hvis ansættelsesforholdet er længere end 3 måneder, skal medarbejderen have et opholdsbevis fra Statsforvaltningen.
- Lønnen kan frit aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte, hvis arbejdsgiveren ikke er omfattet af en overenskomst. Medarbejderen skal dog have samme løn som en dansk ansat for samme arbejde.
- Hvis en udenlandsk ansat får en urimeligt lav løn, risikerer arbejdsgiveren, at fagforeningen kræver, at der skal indgås overenskomst.

Hvis reglerne ikke overholdes

- Hvis medarbejderen arbejder mere end 48 timer om ugen i en periode på fire måneder, kan arbejdsgiveren risikere at skulle betale en godtgørelse til medarbejderen.
- Hvis reglerne om hvileperiode og fridøgn ikke overholdes, kan det straffes med bøde eller fængsel.

Overarbejde

- Det er vigtigt, at arbejdsgiveren betaler og registrerer sine medarbejders overarbejde. Under en evt. tvist kan medarbejderen i visse tilfælde på baggrund af sine egne opgørelser få medhold i et krav om at få udbetalt overarbejde.
- Det er arbejdsgiveren, som skal bevise, hvor meget medarbejderen har arbejdet, og om medarbejderen er aflønnet korrekt. Arbejdsgiver og medarbejder bør derfor hver måned underskrive en opgørelse over udført overarbejde. Arbejdsgiveren bør gemme disse opgørelser i 5 år, som er forældelsesfristen.

Hvis reglerne ikke overholdes

- Hvis en udenlandsk medarbejder får en lavere løn end danske ansatte for samme arbejde, kan han godtgøres med op til 12 måneders løn. Det gælder også, hvis arbejdsgiveren tidligere har betalt et bestemt beløb for en bestemt type arbejde og derefter ansætter en udlænding til en lavere løn.

FAKTA

EØS-landene er EU-landene samt Liechtenstein, Island og Norge.

Når landbrugsmedarbejderen eller praktikanten kommer fra et land uden for EU- og EØS-landene

- Medarbejderen skal have en gyldig arbejds- og opholdstilladelse.
- De løn- og skattemæssige krav, som fremgår af opholdstilladelsen, skal overholdes:
 - o Hvis medarbejderen ifølge opholdstilladelsen får 25.000 kr. i løn om måneden, så er det det beløb, han skal have udbetalt.
 - o Huslejen må ikke trækkes fra i bruttolønnen.
 - o Hvis der er aftalt fri tjenestebolig som en del af lønnen, skal der indsendes en kopi af aftalen om tjenestebolig, samtidig med at der søges om opholdstilladelse. Husk, at den ansatte skal beskattes af markedslejen af tjenesteboligen.

- Medarbejderen arbejder ulovligt, hvis han begynder at arbejde før den dato, som står i opholds- og arbejdstilladelsen.
- Den ansatte skal arbejde på fuldtid. Arbejdstiden må ikke nedsættes, heller ikke selvom den ansatte beder om det.
- Medarbejderen må ikke have overarbejde, dog kan enkeltstående perioder i fx høst godkendes.
- Aftale om ophold i hjemlandet ud over 5 ugers ferie skal godkendes af myndighederne.

Hvis reglerne ikke overholdes

- En overtrædelse af reglerne straffes med en bøde. Arbejdsgiveren overtræder reglerne, hvis han fx udbetaler en lavere løn end aftalt. P.t. ligger bøden på mellem 10.000-20.000 kr. pr. måned i den tid, hvor overtrædelsen har varet. Bødestørrelsen vil stige i løbet af 2015.
- Er der tale om praktikanter kan praktikgodkendelsen fratages arbejdsgiver.

Værd at vide om fagforeningen

Husk, at en fagforening kan kræve, at der tegnes overenskomst. Hvis overenskomsten ikke indgås, kan fagforeningen indlede en arbejdsretlig konflikt.

Mere info

Hvis du ønsker mere information om, hvilke regler der gælder for dine udenlandske medarbejdere og praktikanter, kan du læse mere på LandbrugsInfo.dk > Jura > Ansættelsesret > Artikler: "Regler for udenlandsk arbejdskraft i landbruget". Du kan også henvende dig til din lokale rådgiver for at få gode råd og vejledning.