

Har du udenlandske medarbejdere i din virksomhed?

Få styr på reglerne



Hos Patriotisk Selskab anbefaler vi, at du skaffer dig et overblik over de regler, som skal overholdes, når der ansættes medarbejdere eller praktikanter fra udlandet. Overholder din virksomhed ikke reglerne, risikerer du nemlig at få en bødestraf, at skulle betale godtgørelse til din medarbejder eller at få problemer med en fagforening. Husk, at reglerne er forskellige, afhængig af om din medarbejder kommer fra et land uden for eller inden for EU- og EØS-landene. Læs mere herunder og på næste side.

Regler, som gælder alle medarbejdere – både danske og udenlandske

ARBEJDSSTID

- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en medarbejder må ikke overstige 48 timer om ugen over en periode på fire måneder.
- Som arbejdsgiver har du ansvaret for, at din medarbejder overholder 48 timers-reglen. Det gælder også, selvom medarbejderen selv tilrettelægger sit arbejde eller har ønsket at få sit overarbejde udbetalt frem for at afspadsere.
- Som udgangspunkt skal medarbejderen have en samlet hvileperiode på mindst 11 timer inden for en 24-timers periode. Derudover skal medarbejderen have mindst et ugentligt fridøgn inden for en periode på 7 døgn. I landbrugsvirksomheder 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 to fridøgn.

HVIS REGLERNE IKKE OVERHOLDES

- Hvis din medarbejder arbejder mere end 48 timer om ugen i en periode på fire måneder, risikerer du at skulle betale godtgørelse til medarbejderen.
- Hvis reglerne om hvileperiode og fridøgn ikke overholdes, risikerer du at blive straffet med bøde eller fængsel.

OVERARBEJDE

- Det er vigtigt, at du som arbejdsgiver sørger for, at dine medarbejders overarbejde betales og registreres. Under en eventuel tvist kan medarbejderen nemlig i visse tilfælde, på baggrund af sine egne opgørelser, få medhold i et krav om at få udbetalt overarbejde.
- Det er dig som arbejdsgiver, som skal bevise, hvor meget medarbejderen har arbejdet, og om medarbejderen er aflønnet korrekt. Du og din medarbejder bør derfor hver måned underskrive en opgørelse over udført overarbejde. Du bør gemme opgørelserne i fem år, som er forældelsesfristen. Opgørelsen skal opbevares, så den ikke er frit tilgængelig for medarbejderen.



PATRIOTISK SELSKAB
JORDBRUGSRELATERET RÅDGIVNING

Når din medarbejder eller praktikant kommer fra et land inden for EU- og EØS-landene

- Hvis ansættelsesforholdet er længere end tre måneder, skal medarbejderen have et opholdsbevis fra Statsforvaltningen.
- Lønnen kan frit aftales mellem dig og den ansatte, hvis din virksomhed ikke er omfattet af en overenskomst.
- Hvis en udenlandsk medarbejder får en urimelig lav løn, risikerer du, at fagforeningen kræver, at der skal indgås en overenskomst.

HVIS REGLERNE IKKE OVERHOLDES

- Hvis din udenlandske medarbejder får en lavere løn end danske ansatte for samme arbejde, kan han godtgøres med op til 12 måneders løn. Det gælder også, hvis en tidligere medarbejder har fået udbetalt et bestemt beløb for en bestemt type arbejde, og der derefter ansættes en udenlandsk medarbejder til en lavere løn.

FAKTA

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

Når din medarbejder eller praktikant 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:
 - Hvis medarbejderen ifølge opholdstilladelsen får 25.000 kr. i løn om måneden, så er det det beløb, han skal have udbetalt.
 - Huslejen må ikke trækkes fra i bruttolønnen.
 - Hvis der er aftalt fri tjenestebolig som en del af lønnen, skal medarbejderen indsende en kopi af aftalen om tjenestebolig, samtidig med at han søger om opholdstilladelse. Husk, at medarbejderen skal beskattes af markedslejen af tjenesteboligen.
- Medarbejderen arbejder ulovligt, hvis han begynder at arbejde før den dato, som står i opholds- og arbejdstilladelsen.
- Medarbejderen skal arbejde på fuld tid. Arbejdstiden må ikke nedsættes, heller ikke selvom medarbejderen 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. Reglerne overtrædes, hvis medarbejderen fx får udbetalt en lavere løn end aftalt. I øjeblikket ligger bøden på 10.000-20.000 kr. pr. måned i den tid, overtrædelsen har varet. Bødestørrelsen vil stige i løbet af 2016.
- Du risikerer en bøde pr. forseelse. Er der flere forseelser, gives der altså en bøde pr. forseelse pr. måned, overtrædelserne står på. Hvis det vurderes at være grove overtrædelser, fordobles bødestrafpen.
- Er der tale om overtrædelse af reglerne ved praktikanter, kan din virksomhed blive frataget praktikgodkendelsen.

VÆRD AT VIDE OM FAGFORENINGEN

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

Vil du vide mere om, hvilke regler der gælder for dine medarbejdere og praktikanter, danske som udenlandske? Så kontakt:



Stine Banke Nielsen

Løn- og økonomimedarbejder
Direkte 6315 5440
sbn@patriotisk.dk



Tina Christiansen

Løn- og økonomimedarbejder
Direkte 6315 5427
tch@patriotisk.dk



Rikke Gade Trinskjær

Juridisk konsulent
Direkte 6315 5478
rgt@patriotisk.dk



Bodil Just

Juridisk konsulent
Direkte 6315 5454
boj@patriotisk.dk



Anja Skaarup Henriksen

Økonomirådgiver
Direkte 6315 5431
ask@patriotisk.dk

Patriotisk Selskab
Ørbækvej 276
5220 Odense SØ

Tel +45 6315 5400
patriotisk@patriotisk.dk
www.patriotisk.dk

Kontoret er åbent:
Mandag til torsdag kl. 8.00 - 16.00
Fredag kl. 8.00 - 15.30



PATRIOTISK SELSKAB
JORDBRUGSRELATERET RÅDGIVNING