

Kontrahering med dansk underentreprenør med udenlandsk arbejdskraft

Ved kontrahering med en dansk underentreprenør med udenlandsk arbejdskraft ansat bør du som minimum overveje følgende 5 punkter.

- 1) Der bør være en paragraf i alle underentreprisekontrakter, hvor det sikres og garanteres af underentreprenøren, at der kun vil blive beskæftiget arbejdskraft på byggepladsen med lovligt arbejds- og opholdsgrundlag i Danmark.
- 2) Dokumentation for at virksomheden er korrekt anmeldt hos Erhvervsstyrelsen
- 3) Dokumentation / garanti for at der afregnes skat og AM-bidrag efter gældende danske regler
- 4) Dokumentation / garanti for at medarbejderne har overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår
- 5) Dokumentation på at alle udenlandske medarbejdere har gennemført nødvendige, lovpligtige arbejdsmiljøkurser samt har retsmæssig anerkendelse af deres udenlandske uddannelser / hhv. dansk uddannelsescertifikat.

Derudover er det også en god idé at vende blikket indad og mærke efter, om du og dine øvrige medarbejdere er klar til at modtage udenlandske medarbejdere på byggepladsen, hvad det så end måtte medbringe af sproglige og kulturelle udfordringer.

Samtidig er det også en god idé at få afklaret, hvordan din kunde forholder sig til udenlandsk arbejdskraft. Dels rent mentalt, men også rent kontraktligt, så der bliver sammenhæng mellem dine forpligtigelser over for din kunde og din underentreprenørs forpligtigelser over for dig.

Der er desværre mange fordomme og holdninger til udenlandsk arbejdskraft i dagens Danmark, og alt efter situationen er det en god idé at stikke en finger i jorden, inden du går i gang.

Det er jo ikke ligegyldigt, om du bygger for Novo, der har et sæt etiske regler og krav til deres underentreprenører, som bare skal følges, eller om din byggeplads er i et større boligselskab med 1000 lejere, der har hver sin holdning til udenlandsk arbejdskraft, eller om du er forpligtet til at følge et sæt sociale klausuler.

Efterfølgende har vi samlet en række forhold, som du bør / kan tjekke, og løber du ind i spørgsmål eller problemstillinger, som vejledningen ikke umiddelbart giver løsning på, så finder du sidst i vejledningen navn og kontaktinformation på medarbejdere i Dansk Byggeri, der er klar til at hjælpe dig.

God fornøjelse og held og lykke med din underentreprenør

Dansk Byggeri

Stand: 02.02.2015.

Arbejds- og opholdstilladelse

EU / EØS, Schweiziske og nordiske statsborgere har vanskeligt ved at opholde sig illegalt i Danmark, men da man ikke umiddelbart kan se på folk, hvilken nationalitet eller statsborgerskab de har, kan det være en god idé at få en skriftlig bekræftelse og garanti på, at underentreprenøren kun vil beskæftige arbejdskraft på byggepladsen med lovligt arbejds- og opholdsgrundlag i Danmark.

Hvis underentreprenøren ellers er en tilforladelig person, som man må forvente - taler sandt, burde det være nok til at sikre, at hvervgiveren ikke løber ind i en anklage for brug af illegal arbejdskraft.

Registrering og anmeldelse

Udenlandsk arbejdskraft, der er ansat i en dansk virksomhed, skal ikke i RUT-registeret eller anmeldes specielt, som mange fejlagtigt tror.

Du kan bede virksomheden om dokumentation for retmæssig registrering i CVR-registeret eller bede om forelæggelse af en serviceattest, som virksomheden kan bestille på følgende link:

https://indberet.virk.dk/myndigheder/stat/ERST/Anmodning_om_serviceattest_-_ny

For at kunne få en serviceattest skal virksomheden opfylde følgende betingelser:

- Virksomheden må ikke være dømt for strafbare forhold eller have en straffesag kørende.
- Virksomheden skal overholde sine betalingsforpligtelser over for det offentlige (sociale sikringsordninger, skatter og afgifter, m.m.)
- Virksomheden må ikke være taget under konkursbehandling eller lignende.

Du kan også selv tjekke, om virksomheden er momsregistreret via hjemmesiden:

<https://www.skat.dk/SKAT.aspx?old=71454>

Socialsikring

Ansatte udenlandske medarbejdere er omfattet af den danske sociale sikring fra det øjeblik, de bliver ansat i en dansk virksomhed, og hvis du har fået forelagt den før omtalte serviceattest, burde det være tilstrækkeligt, hvis din underleverandør ellers er et troværdigt firma.

Det ses dog ofte, at "medarbejderen" slet ikke er ansat, men

sælger sin arbejdskraft til underleverandøren efter regning. Vil du tjekke op på det, så kan du binde underentreprenøren kontraktligt op på, at han ikke må anvende underentreprenører uden din accept eller forlange dokumentation for ansættelsesforholdet ved forelæggelse af en ansættelseskontrakt.

Skat

Kildeskatteloven § 69

Hvis en entrepriseaftale med en dansk underentreprenør vurderes til at være et lønmodtagerlignende forhold mere end en entrepriseaftale, kan hovedentreprenøren komme til at hæfte for manglende indbetaling af AM-bidrag og skat for underentreprenørens medarbejdere.

Til vurdering af om det er et lønmodtagerlignende forhold eller en entrepriseaftale bruges typisk følgende kriterier:

- hvem har ansvar og risiko for det arbejde, der udføres
- hvem har den reelle instruktionsret
- hvem leverer materialer
- hvem leverer grej og værktøj
- hvis logo eller navn er på medarbejdernes arbejdstøj
- hvis køretøjer anvendes
- hvem har udarbejdet apv'en

Overenskomstforhold

Vi anbefaler naturligvis, at din underentreprenør er dækket af gældende danske, relevante kollektive overenskomster. Med mindre din kontrakt med bygherren er omfattet af sociale klausuler, der forpligter alle til at være overenskomstdækket, for så er der ikke nogen dansk lovgivning, der kræver, at underentreprenøren skal være overenskomstdækket.

Du kan dog være rimelig sikker på, at i det øjeblik, din underleverandør beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, så vil fagforeningerne på et eller andet tidspunkt dukke op og indkalde til et såkaldt 48-timers møde for at få afklaret, om underentreprenøren er overenskomstdækket eller om han følger de overenskomster, han eventuelt er forpligtet til at følge.

Det anbefales derfor at få afklaret hvilke overenskomster, der skal følges, allerede inden kontrahering, så underentreprenøren har mulighed for at indregne omkostningerne i tilbuddet og undgå problemer efterfølgende.

Angående udenlandsk arbejdskraft har vi erfaringsmæssigt flest fagretslige sager om overholdelse af arbejdstidsreglerne,

pension og kørepenge, så hold særlig fokus på disse områder.

Du kan eventuelt betinge dig ret til stikprøvekontrol af ansættelsesbeviser og lønsedler for at sikre dig, at ovenstående overholdes.

Her skal du være opmærksom på persondatalovens bestemmelser om, at oplysningerne skal være relevante og tilstrækkelige og ikke må omfatte mere, end hvad der kræves, for at opfylde kontrollens formål. Samtidig er underentreprenøren forpligtet til senest samtidig at give medarbejderen oplysninger om, at du har fået informationerne, hvad formålet med udleveringen er, og hvilken type oplysninger, det drejer sig om.

Godkendelse af kvalifikationer

Som hovedentreprenør har du det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet og sikkerheden på byggepladsen og derfor en interesse i at sikre, at medarbejderne på byggepladsen har de fornødne kvalifikationer og arbejdsmiljøuddannelser.

Det anbefales derfor, at du - inden arbejdet påbegyndes - får dokumenteret, at dine underentreprenørs medarbejdere har de fornødne og lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser, og at de udenlandske medarbejdere har fået anerkendt deres udenlandske kvalifikationer, hvor det kræves.

Vær opmærksom på, at vi i Danmark ikke altid umiddelbart anerkender udenlandske kvalifikationer.

Der kræves anerkendelse af følgende uddannelser:

- Arbejde med asbest
- Fører af teleskoplæsser
- Arbejde som elevatormontør
- Arbejde som gaffeltruckfører
- Arbejde som kranfører (mobilkraner, tårnkraner og lastbilmonterede kraner over 25 tonsmeter)
- Arbejde som kølemontør
- Arbejde med opstilling af stilladser undtagen opstilling af rulle- og bukkestilladser
- Arbejde med svejsning efter kræftbekendtgørelsen

Anerkendelse foretages af Kontoret for Videngrundlag hos Arbejdstilsynet. Læs eventuel nærmere på

<http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/a/f-1-7-ankendelse-af-kvalifikationer-fra-udlandet.aspx>

Der stilles naturligvis samme krav til arbejdsmiljøuddannelse til den udenlandske medarbejder som til den danske. Det er arbejdsgiverens ansvar at medarbejderne har de lovpligtige uddannelser, og her skal du være opmærksom på, at det kan være et problem at få en ikke-dansktalende medarbejder gennem systemet. Det kan i hvert fald være forbunden med store omkostninger til tolke- og oversættelsesbistand.

Herunder er en liste over funktionsknyttede arbejdsmiljøuddannelser.

- Tårn- og svingkran A-certifikat
- Mobilkran B-certifikat
- Certifikat uddannelse C for kranførere
- Lastbilmonteret kran certifikat D
- Lastbilmonteret kran D-certifikat udvidelse
- Lastbilmonterede kraner over 25 tonsmeter E-certifikat
- Entreprenørmaskiner, der bruges som kran G-certifikat
- Gaffeltruck som føreren skal stå eller sidde på.
Certifikattype A
- Teleskoplæsser med gafler. Certifikattype A
- Teleskoplæsser med kranfunktion. Certifikattype B
- Rulle- og bukkestilladser opstilling m.v.
- Systemstilladser – opstilling m.v.
- Personlig sikkerhed ved arbejde med epoxy og isocyanater
- Fugning – personlig sikkerhed ved fugning m.v.
- Arbejdsmiljø og sikkerhed ved svejsning/termisk skæring
- Sikkerhed ved arbejde med fjernelse af asbestholdige materialer
- Sikkerhed ved polyesterstøbning
- Vejasfalt – varetagelse af sikkerhed og sundhed
- Tagdækning – sikkerhed ved bitumen og asfaltmaterialer

Du kan læse mere på følgende link:

www.bar-ba.dk/media/2256628/fakta-om-oversigt-over-lovpligtige-kurser.pdf

Yderligere spørgsmål

Kontakt arbejdsgiversekretariatet i Dansk Byggeri.

Telefon: 72 16 00 00

Mail: AGS@danskbyggeri.dk

Hjemmeside: <http://www.danskbyggeri.dk/guides/dine+ansatte>

