

Kontrahering med udenlandsk underentreprenør (udstationerede medarbejdere)

I den efterfølgende vejledning har vi fremhævet en række forhold, som du kan / bør / skal tjekke op på, inden du indgår aftale om kontrakt med en udenlandsk underentreprenør.

Der kan være rigtig mange gode grunde til at vælge en udenlandsk underentreprenør, men derfor kan det alligevel godt - udover de nævnte lov- og overenskomstmæssige forhold - anbefales lige at mærke efter, om din virksomhed, dine samarbejdspartnere og din kunde er parat til at modtage en udenlandsk underentreprenør på byggepladsen.

Har din virksomhed de fornødne sproglige og mentale kapaciteter til at håndtere et samarbejde med en udenlandsk underentreprenør, der ikke taler dansk, og som udgangspunkt ikke er fortrolig med traditionel dansk tankegang, kultur og omgangstone, endsiige med danske regler og lovgivning?

Er dine andre samarbejdspartnere på byggeriet, der måske skal arbejde sammen med den udenlandske underentreprenør, parate og klar til at møde en udenlandsk kollega på pladsen?

Og hvad siger din kunde til, at du bruger en udenlandsk underentreprenør? Er der sociale klausuler, som du skal leve op til og have gjort din udenlandske underentreprenør bekendt med?

Alt efter, hvor byggepladsen ligger, må du også regne med en øget interesse for byggepladsen og de udenlandske medarbejdere fra det omgivne samfund, fagforeningerne og de offentlige myndigheder. Uanset om det er retfærdigt eller ej, så er det forhold, som man i dagens Danmark bliver nødt til at forholde sig til.

Alt andet lige betyder ovenstående, at man skal være lidt tidligere ude, når man skal indgå aftaler med en udenlandsk underentreprenør end med en dansk, og det har vi ikke rigtig haft tradition for før. Her er Femern A/S' sociale dialogfase med de prækvalificerede konsortier et godt eksempel på, hvordan det kan gøres.

Ideen med at bruge udenlandske underentreprenører er jo, at det gerne skal være til gavn og berigelse for begge parter, fremme udviklingen og konkurrenceevnen i EU og en naturlig konsekvens af det indre marked og den frie udveksling af arbejdskraft og tjenesteydelser. Deværre er vi i nogle tilfælde kommet skævt i gang i Danmark, og tonen, holdningerne og kontrollen omkring social dumping og unfair konkurrence er blevet skærpet gennem årene.

En af måderne til at få rettet op på forholdene er, at sørge for at gældende regler og love overholdes, samt en bedre dialog og forståelse blandt de involverede parter. På den måde bliver samarbejdet med den udenlandske underentreprenør til gavn og glæde for alle.

God fornøjelse med din udenlandske underentreprenør.

Stand: 02.02.2015

Lovkrav

Efterfølgende er fremhævet de lovmæssige områder, som ofte dukker op i forbindelse med en udenlandsk underentreprenørs aktiviteter i Danmark. Da dansk lovgivning gælder for alle, der opholder sig inden for Danmarks grænser, er listen ikke udtømmende og heller ikke udtryk for, at det nødvendigvis er hovedentreprenørens ansvar, at lovkravene følges.

I de fleste tilfælde vil det dog være særdeles nyttigt at have listen i baghovedet og gennemgå emnerne med underentreprenøren, da ansvaret godt kan lande hos hovedentreprenøren eller da emnerne kan give underentreprenøren problemer, hvis lovgivningen ikke respekteres.

RUT-registrering

Hvervgiver skal modtage dokumentation for den udenlandske virksomheds registrering i RUT-registeret senest inden opstart.
Registreringen foretages online via www.virk.dk/rut

Arbejds- og opholdstilladelse

EU / EØS, Nordiske og Schweiziske statsborgere er så at sige født med en arbejdstilladelse i Danmark og kan frit udstationeres.

Nordiske statsborgere kan også frit opholde sig i Danmark, men andre skal have et registreringsbevis (opholdstilladelse), hvis de opholder sig inden for Danmarks grænser i mere end 3 måneder uafbrudt.

Tredjelandes statsborgere med lovligt opholds og arbejdsgrundlag i et andet EU/ EØS-land kan udstationeres i Danmark på samme vilkår som EU/EØS statsborgere.

Tredjelandes statsborgere uden lovligt opholds og arbejdsgrundlag i et andet EU/EØS-land skal ansøge om opholds- og arbejdstilladelse via Udlændingestyrelsen.

For at undgå en sag om brug af illegal arbejdskraft på din byggeplads anbefales det derfor at få en skriftlig garanti fra underentreprenøren på, at der kun vil blive indsat arbejdskraft med et lovligt arbejds- og opholdsgrundlag.

Der skal her især gøres opmærksom på, at det syd for de danske grænser ofte er normalt at indgå aftaler med selvstændige enkeltmandsvirksomheder i stedet for egentlige ansættelsesforhold, samt at underentreprenøren ikke

umiddelbart informerer om dette forhold.

Sådanne personer vil i givet fald ikke være udstationeret - fordi de ikke er ansat - men udøve selvstændig underentreprenøraktivitet for din underentreprenør og skal således opfylde kravene til opholds- og arbejdstilladelse selvstændigt og ikke som udstationeret.

Det kan f.eks. være selvstændige tyrkiske statsborgere med lovligt arbejds- og opholdsgrundlag i Tyskland, marokkanske statsborgere fra Spanien eller ukrainske statsborgere fra Polen. De må gerne udstationeres i Danmark, men de må ikke udøve selvstændig aktivitet i Danmark uden en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af Udlændingestyrelsen.

Skiltning

Den udenlandske virksomheds navn og RUT-nummer skal kunne læses på et skilt, der er synligt fra offentlig vej i arbejdstiden, hvor der er tale om opgaver over 50.000 kr. inkl. moms, arbejdet foregår på en privat grund og har en varighed på mere end en dag. Skiltet skal være sat op senest inden, arbejdet påbegyndes.

Derudover skal virksomhedens RUT-nummer være synligt i forruden af virksomhedens biler, der har en vægt på op til 4000 kg.

Identifikationspligt

Alle medarbejdere skal kunne identificere sig med billeddokumentation (pas, kørekort, personnummerbevis e.l.), hvis der kommer myndighedskontrol på arbejdspladsen.

Moms

Regninger til momsregistrerede danske kunder fra udenlandske underleverandører skal være uden moms, men de skal være forsynet med hvervgiverens danske momsnummer.

Dette gælder også selv om den udenlandske virksomhed har et dansk momsnummer.

Skat

Som udgangspunkt gælder Danmarks aftale til undgåelse af dobbeltbeskatning med det land, hvor den udenlandske underentreprenør har hjemsted. Men dels har Danmark opsagt aftalerne med f.eks. Spanien og Frankrig, og dels har flere af de nyere aftaler med f.eks. de baltiske lande andre tidshorisonter end de ældre aftaler. Derfor kan det anbefales at undersøge regelsættet i hvert enkelt tilfælde.

Det er ikke umiddelbart hovedentreprenørens problem, men hvis underleverandøren rammes af uforudsete regler - og

måske deraf får svært ved at gennemføre leverancen - så bliver det indirekte også et problem for hovedentreprenøren.

Dernæst har Danmark indført en skatteregel om arbejdsudlejebeskatning, som mere eller mindre sætter vores aftaler til undgåelse af dobbeltbeskatning ud af kraft, senest præciseret ved SKATS styresignal (SKM2014.478.SKAT) af 27. juni 2014.

Styresignalet præciserer, at der er tale om arbejdsudleje, når en person erhverver indkomst i form af vederlag for personligt arbejde i forbindelse med at være stillet til rådighed for at udføre arbejde for en virksomhed her i landet, når arbejdet udgør en integreret del af virksomheden.

Det er dog ikke længere udgangspunktet, at der foreligger arbejdsudleje udelukkende under hensyn til, at udenlandske virksomheders medarbejdere arbejder inden for en dansk virksomheds forretningsområde.

Det betyder, at det efter omstændighederne kan blive anerkendt, at virksomheden kan bruge underleverandører - herunder inden for samme branche - uden at de ansatte skal beskattes efter reglerne om arbejdsudleje.

Altså er de udenlandske arbejdstagere ikke omfattet af arbejdsudlejereglerne, når arbejdet:

- 1) Ikke er integreret i virksomhedens forretningsområde
- 2) Er tilstrækkeligt udskilt til en selvstændig udenlandsk erhvervsvirksomhed.

Til vurdering heraf anvender SKAT følgende kriterier:

- Har den formelle arbejdsgiver direkte afkrævet det foretagende, som tjenesteydelserne leveres til, vederlag til personen?
- Hvem har den reelle instruktionsbeføjelse over for personen?
- Hvem stiller nødvendige arbejdsredskaber og materiel til rådighed for personen?
- Hvem bestemmer antallet af personer, der skal udføre arbejdet og deres kvalifikationer?
- Hvem har retten til at udvælge den person, som skal udføre arbejdet og retten til at opsige den kontrakt, der er indgået med personen vedrørende arbejdet?
- Hvem har retten til at pålægge personen sanktioner, der er relaterede til personens arbejde?

- Hvem bestemmer personens arbejdstider og ferier?

Ingen af de nævnte kriterier er i sig selv afgørende, og de kan have forskellige betydning i de enkelte tilfælde, men som hurtig hovedregel kan du stille følgende spørgsmål til afklaring af, om der er tale om arbejdsudleje eller en entrepriseaftale:

- 1) Hvem har den reelle instruktionsbeføjelse?
- 2) Hvem har ansvaret for det arbejde, der udføres?
- 3) Hvem bærer risikoen for arbejdet?

Afgørende er, at svaret reelt afspejler de faktiske forhold og ikke bare formelt er opfyldt.

Er svaret på de tre spørgsmål hovedentreprenøren, så er der højst sandsynlig tale om arbejdsudleje. Hvis svaret er underentreprenøren, så er der højst sandsynlig tale om en entrepriseaftale.

Brug af udenlandsk registreret motorkøretøjer

Her gælder bekendtgørelsen om registrering af køretøjer (BEK nr. 20 af 15.01.2013) og det er helt klart et område, som politiet har sin opmærksomhed på.

Specielt skal gøres opmærksom på følgende:

Afgørende for, om et motorkøretøj skal registreres i det danske Køretøjsregister, er, hvor ejeren har bopæl eller hjemsted.

En person, der er registreret i CPR-registeret med bopæl i Danmark, anses for at have bopæl i Danmark.

En person, der ikke er registreret i CPR-registeret, anses for at have bopæl her i landet, hvis den pågældende opholder sig i Danmark mere end 185 dage eller mere, eller den pågældende opholder sig her i landet i afbrudte perioder på tilsammen 185 dage eller mere inden for en periode på 12 måneder.

Med hjemsted for en virksomhed sidestilles et fast driftssted.

Hvis en ejer af et udenlandsk køretøj etablerer bopæl eller hjemsted her i landet, og køretøjet skal registreres i Køretøjsregisteret, skal registrering ske inden 14 dage efter tilflytningen.

Personer med dobbeltdomicil kan ved hjælp af blanket 21.059

(findes på www.skat.dk) ansøge om tilladelse til at bruge det udenlandske køretøj her i landet hos:

SKAT, Motorcenter 8, Helgeshøj Allé 9, 2630 Taastrup.

Hvis motorkøretøjet bliver konfiskeret af politiet, fordi ejeren ikke har overholdt regelsættet om registrering, koster det typisk en afgift på 70 % af bilens salgsværdi, før bilen frigives igen. Det er ofte en særdeles ubehagelig oplevelse for udlændinge, der ikke kender til de høje danske bilpriser.

Godkendelse af udenlandske kvalifikationer

Vær opmærksom på, at 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 Kontor 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>

Lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser

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 man være opmærksom på, at det kan være et problem at få en ikke-dansktalende medarbejder gennem systemet, eller at det kan være forbundet med store omkostninger til tolke- og oversættelsesbistand.

Der er desværre set eksempler på, at gode samarbejdsrelationer måtte afbrydes, fordi den udenlandske underentreprenørs medarbejdere ikke kunne få de lovpligtige danske arbejdsmiljøkurser bl.a. på grund af manglende danske CPR-numre.

Efterfølgende 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

Udover de lovpligtige krav i forbindelse med kontrahering med en udenlandsk entreprenør kan det, alt efter hvilke erfaringer underentreprenøren har med det danske marked, anbefales at gennemgå følgende med underentreprenøren:

Inden afgivelse af tilbud:

Registrering i hjemlandet

Dokumentation for moms- og skatteregistrering i hjemlandet

Du kan tjekke udenlandske EU-momsnumre på følgende link:

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

Ekspertise og kapacitet

Bed om dokumentation eller redegørelse for, hvordan

underentreprenøren vil løse den pågældende opgave, så du får et indblik i, om underentreprenøren selv har den nødvendige ekspertise og kapacitet, eller om opgaven vil blive løst med underentreprenører, så du kan tage højde for det i din kontrakt.

Gør ligeledes underentreprenøren opmærksom på de danske krav til anerkendelse af kvalifikationer og lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser, så underentreprenøren kan få bragt disse forhold i orden, inden arbejdet igangsættes.

Bemærk, at der kræves dansk 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 Kontor 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>

Ligeledes kræves der iflg. arbejdsmiljøloven følgende arbejdsmiljøuddannelser, som det godt kan være problematisk for en udenlandsk medarbejder at leve op til / henholdsvis at få uddannelsen i Danmark:

- 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.
- Arbejds miljø 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

Overenskomstforhold

Udstationeringsloven siger i kapitel 2 a, § 6 a om anvendelse af kollektive kampskridt, aflønning m.v. følgende:

”§ 6 a. Med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, kan der på samme måde som over for danske arbejdsgivere anvendes kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for et krav om indgåelse af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Det er en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt som nævnt i stk. 1, at der forinden over for den udenlandske tjenesteyder er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Det skal af disse overenskomster med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales”.

Dette sammenholdt med, at Fagforeningerne downloader alle registreringer i RUT-registeret hver nat, betyder alt andet lige, at din udenlandske underentreprenør vil blive mødt med krav om at tiltræde de gældende danske overenskomster. Derfor kan det anbefales at gennemgå de relevante overenskomster, så underentreprenøren kan indkalkulere konsekvenserne i sin pris og tidsplan.

Erfaringsmæssigt er det følgende forhold, der altid vækker forbavelse, og som de fleste har svært ved at leve op til.

- Krav om indbetaling af ferie og SH til Feriekassen i Danmark
- Krav om indbetaling af arbejdsmarkedspension til Pension Danmark
- Krav om indbetaling til sundhedsordningen ved Pension Danmark
- Lønniveauet samt at der ikke må være misforhold i løndannelsen
- Arbejdstidsregler herunder især reglerne for overarbejde, varierende arbejdstider, arbejdstid med timeopsparing og weekendarbejde, da langt de fleste udstationerede medarbejdere hellere vil have flere timer end de normale 37 timer, eller at tidsplanerne tilskynder til at arbejde mere end normal arbejdstid

Konfliktramt underentreprenør

Du kan tjekke på LO's hjemmeside, om virksomheden er konfliktramt i Danmark via følgende link:

<https://www.lo.dk/ARBEJDSRET/Sympatikonfliktlisten.aspx>

Prisens indhold

Tag en snak om, hvad parterne forventer, tilbuddet skal indeholde – skær det ud i pap, for en dansk og en udenlandsk pris på en given enhed har ikke nødvendigvis samme indhold.

Der kan være meget stor forskel på forventningerne til, hvad der er indeholdt i en given pris fra land til land. Det er ofte uskrevne regler bundet i den lokale tradition, og derfor er det en fordel for begge parter at få afstemt forventningerne, inden der kalkuleres og afgives pris.

Kontraktgrundlaget

Det kan være overordentlig vigtigt også at tage en snak om kontraktgrundlaget. En dansk entreprenør er vokset op med AB92 og danske kutymen men tilsvarende er den udenlandske entreprenør vokset op med sit hjemlands almindelige betingelser og kutymen, og forskellen i kutymen og regelsæt kan være betragtelig. Derfor kan en afklarende snak om regelsættet være rigtig nyttig for begge parter.

Arbejds miljøregler

Det er dig, der har det overordnede ansvar for, at den udenlandske underentreprenør, og dens udenlandske ikke-dansktalende medarbejder, forstår instruktionen og arbejds miljøreglerne på pladsen.

Det er derfor her også vigtigt med en forventningsafstemning, da der er stor forskel på regelsættet og måske især

opfattelsen af, hvordan de skal forstås i de forskellige lande

Der er frit valg af metode, så længe instruktionen bliver forstået.

Der er f.eks. hjælp at hente på:

www.haandbogen.info,
www.byggesikkerhed.dk og
www.at.dk

Herunder også en snak om, hvordan I forventer byggepladsen organiseret og inddrag gerne en konsulent fra Bam-bus projektet til at assistere underentreprenøren, når der skal startes op på projektet.

Entreprisekontrakten

Udover hvergivers normale betingelser for indgåelse af entrepriseaftaler bør følgende også gøres til væsentlige punkter i entrepriseaftalen:

Social sikring

Dokumentation for at de udstationerede medarbejdere er omfattet af hjemlandets eller dansk social sikring i form af dokument A1 fra hjemlandets myndigheder eller et dansk sundhedskort

Arbejdsskadeforsikring

Dokumentation for at de udstationerede medarbejdere er dækket af en arbejdsskadeforsikring under opholdet i Danmark.

Kvalifikationer

Dokumentation for at de udstationerede medarbejdere har de fornødne kvalifikationer og eventuelle anerkendelse af deres uddannelser i Danmark inden opstart. Det gælder specielt kranførere, svejsere, truckførere og stilladsbyggere. Derudover dokumentation for, at medarbejderne har de lovpligtige arbejdsmiljøkurser, der kræves i Danmark for at måtte udføre de pågældende arbejder. f.eks. asbestkurser, vejen som arbejdsplads, epoxykurser, etc.

Overenskomstforhold

Løbende dokumentation for at gældende danske overenskomster overholdes. Eventuel i form af ret til stikprøvekontrol af ansættelsesbevis og lønsedler. Husk her, at udlevering og bearbejdning af personlige data uden samtykke fra den enkelte medarbejder kan være i strid med den nationale databeskyttelseslovgivning samt EU-retningslinjer (databeskyttelsesforordning 95/46/EU). Derfor skal der eventuelt indhentes accept fra de berørte

udenlandske medarbejdere.

Illegal beskæftigelse

Garanti for at der ikke beskæftiges folk på byggepladsen, som ikke har lovlig arbejds- og opholdstilladelse i Danmark. Det kan f.eks. være tredjelands statsborgere uden gyldig opholds- og arbejdstilladelse i udstationeringslandet (f.eks. ukrainsk statsborger ansat i en polsk virksomhed) eller tredjelands statsborgere generelt. Kontroller eventuelt pas sammen med blanket A1.

Sprog og kontaktperson

Det bør aftales, hvem der er aftaleberettiget kontaktperson på pladsen og hvilket sprog, der skal anvendes på byggemøder og i korrespondance.

Hvordan får du kontakt til udenlandske underentreprenører?

Kontakt til udenlandske underentreprenører

Søg først og fremmest i dit netværk eller på Dansk Byggeris hjemmeside (www.danskbyggeri.dk), hvor du kan finde vores udenlandske medlemsvirksomheder under menuen "søg medlemmer"

Mange udenlandske repræsentationer (handelsafdelinger, kamre, konsulater, m.m.) her i landet hjælper også gerne med at skabe kontakt eller afsøgning af markedet. I nogle lande har vi rigtig gode kontakter til vores søsterorganisationer eller kamre (Sverige, Tyskland, Frankrig, Italien, Spanien, Belgien, Holland, Østrig) og hjælper gerne med kontakt.

Kontaktpersoner i Dansk Byggeri

Kontraktforhold

Juridisk afdeling
Tel: 72 16 00 00
Mail: mbe@danskbyggeri.dk

Overenskomstforhold

Arbejdsgiversekretariatet
Tel: 7216 00 00
Mail: AGS@danskbyggeri.dk

Udenlandsk arbejdskraft

Chefkonsulent Søren Lange Nielsen
Tel: 72 16 00 94
Mail: SLN@danskbyggeri.dk

Arbejds miljøforhold

Chefkonsulent Jacob Ugelvig Christiansen,
Tel: 72 16 02 58,
Mail: JUC@danskbyggeri.dk