

RUT-registrering

Beskæftiges der udstationerede medarbejdere på byggepladsen enten i form af indlejede vikarer eller i forbindelse med en entrepriseaftale, så skal hvervgiveren have dokumentation for RUT-registrering senest inden arbejdet påbegyndes.

Kan tjekkes via www.virk.dk/rut – start indberetning – søg aktive tjenesteydere.

Arbejds- og opholdstilladelse

EU/EØS statsborgere er født med en arbejdstilladelse og skal ikke have opholdsbevis før de opholder sig mere end 3 måneder uafbrudt inden for Danmarks grænser. 3. lands statsborgere med gyldigt arbejds- og opholdstilladelse i et andet EU-land, kan umiddelbart udstationeres til Danmark uden at skulle have dansk arbejds- og opholdstilladelse, men 3. lands statsborgere må ikke ansættes direkte af en dansk arbejdsgiver uden en gyldig dansk arbejds- og opholdstilladelse, som udstedes af Styrelsen for fastholdelse og rekruttering. Er du i tvivl, så bed om at se medarbejderens pas / identitetspapir med billede, samt kopi af vedkommendes arbejds- og opholdstilladelse

Socialsikring

Ansatte udenlandske statsborgere i danske virksomheder skal have et sundhedskort som dokumentation på at de er socialsikret i Danmark. Udstationerede EU/EØS statsborgere skal medbringe blanket A1 som dokumentation på at de er omfattet af hjemlandets sociale sikringsordninger under udstationeringen i Danmark. Udstationerede 3. lands statsborgere skal socialsikres i Danmark og have et sundhedskort.

Arbejdsskadeforsikring

Ansatte udenlandske statsborgere i danske virksomheder er omfattet af virksomhedens lovpligtige arbejdsskadeforsikring. Udstationerede statsborgere bør være omfattet af den udstationerende virksomheds arbejdsskadeforsikring, men er det ikke altid umiddelbart. Bed om dokumentation i form af en gyldig police.

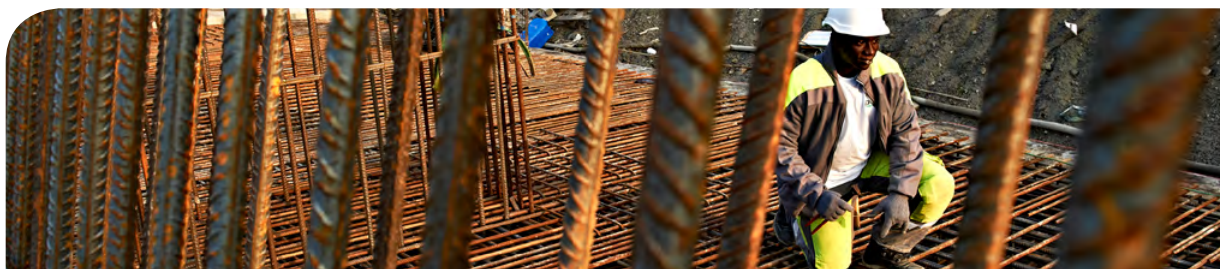
Løn- og ansættelsesforhold

Her må man tilpasse sin kontrol til de betingelser man har aftalt med underentreprenøren. Er der intet aftalt, så må de ansatte udenlandske statsborgere i danske virksomheder arbejde under den danske virksomheds løn- og ansættelsesbetingelser og de udstationerede medarbejdere under hjemlandets betingelser, så længe de ikke er i strid med dansk lovgivning. Her vil jeg mene, at kontrolfunktionen mere er en myndighedsopgave end hovedentreprenørens.

Er der aftalt danske overenskomstforhold, så skal det klart og tydeligt aftales hvilke overenskomster der er tale om og ønsker man at kontrollere om overenskomsten overholdes, kan det ske i form kontrol af lønsedler og ansættelseskontrakter under iagttagelsen af persondataloven.

De typiske problemer i forbindelse med overholdelse af overenskomsterne er

- den aftalte timeløn
- arbejdstidsbestemmelser, herunder overtidsbetaling/aftaler om variabel arbejdstid
- indbetaling af feriepenge og SH
- indbetaling af pensionsbidrag



Hver opmærksom på, at arbejder underentreprenørens medarbejdere reelt under din ledelse og instruktionsbeføjelse, så er du i sidste ende ansvarlig for at medarbejderne har løn- og ansættelsesforhold der svare til din overenskomst. Enten hovedoverenskomsten eller lokalaftaler.

Arbejds miljøregler

Hovedentreprenøren har ansvaret for arbejdsmiljøreglerne på byggepladsen og skal sikre at alle forstår regelsættet, så her kan der være en sproglig udfordring. Skriftlige vejledninger skal være på sprog som alle medarbejdere kan forstå.

Der er hjælp at hente på dansk, tysk, polsk og engelsk på følgende hjemmesider:

www.byggesikkerhed.dk

www.sicheren-arbeitsplatz.dk

www.build-ryzykuj.dk

www.safe-construction.dk

www.haandbogen.info

www.at.dk

Anerkendelse af udenlandske kvalifikationer

Fag som truckarbejde, teleskopføre, svejsning, stilladsarbejde over 3. meter kræver enten dansk uddannelse eller anerkendelse af den udenlandske uddannelse. Anerkendelsen foretages af kontoret for videngrundlag hos Arbejdstilsynet. Læs eventuelt nærmere på

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

Autorisationspligtige arbejder må kun udføres af virksomheder med dansk autorisation. Udenlandske virksomheder kan søge om autorisation hos www.sik.dk

Arbejdsudlejeskatning

Kontraheres med en udenlandsk virksomhed og hovedentreprenøren reelt har ansvaret og risikoen samt instruktionsbeføjelsen for opgaven, så skal hovedentreprenøren indeholde og indbetale 8 % AM-Bidrag og 30 % arbejdsudlejeskat af det vederlag den udenlandske medarbejdere betales for at udføre opgaven. Er vederlaget ikke specificeret på regningen, skal det fulde beløb beskattes.

Men, er den udenlandske underentreprenørs arbejde:

- 1) ikke integreret i hovedentreprenørens forretningsområde og
- 2) tilstrækkeligt udskilt som en selvstændig entrepriseopgave så er opgaven som udgangspunkt ikke omfattet af arbejdsudlejningsbeskatningsreglerne.

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 opsiges 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

Vigtigst er dog at stille sig selv følgende spørgsmål:

- hvem har den reelle instruktionsbeføjelse
- hvem har ansvaret for det arbejde der udføres
- hvem bærer risikoen for arbejdsudførelse

samt at huske, at det er hovedentreprenøren der har bevisbyrden på at der ikke er tale om arbejdsudleje.



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 levere materialer
- hvem levere grej og værktøj
- hvis logo / navn er på medarbejdernes arbejdstøj
- hvis køretøjer anvendes
- hvem har udarbejdet apv'en

Serviceattest

Hvis du vil have nogenlunde sikkerhed for at din danske underentreprenør betaler skat og moms, samt i øvrigt ikke har anden gæld til det offentlige, så kan du bede om en serviceattest, som bestilles via

www.virk.dk Myndigheder – Erhvervsstyrelsen – Anmodning om Serviceattest.

Indleje af medarbejdere

Her skal du især være opmærksom på følgende:

- overenskomsterne følger ledelsesretten, altså skal de indlejede folk have samme løn og ansættelsesforhold som følge af din overenskomst eller lokalaftale
- at det er dig som brugervirksomhed der har ansvaret for at de indlejede medarbejder har de lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser
- at det er dig som brugervirksomhed, der har ansvaret og instruktionspligten i forhold til arbejdsmiljø og sikkerhed
- at det er brugervirksomhedens arbejdsskadeforsikring der dækker den indlejede medarbejder, samt
- at den indlejede medarbejder ikke må forskelsbehandles i forhold til kollektive faciliteter og goder, samt skal informeres om ledige stillinger der måtte opstå i brugervirksomheden.

Moms

Regninger fra en udenlandsk underentreprenør skal være uden moms, men med hovedentreprenørens momsnummer påført regningen.

Regninger fra indenlandsk underentreprenør skal naturligvis være med dansk moms.

Køb af vare og ydelser over kr. 10.000,00 skal betales digitalt. Betales der kontant, kan der blive tale om solidarisk hæftelse for moms samt ikke skattemæssigt fradrag for udgiften.

Krav om ID

Alle arbejdsudøvende på arbejdsstedet har pligt til at kunne identificere sig over for SKAT med gyldig legitimation. Kan være pas, kørekort eller sygesikringsbevis. Legitimationen skal være udstedt af en offentlig myndighed.

Krav om navn og CVR-nr. på biler

Gulpladebiler med en totalvægt på ikke over 4 tons skal være forsynet med virksomhedens navn eller logo samt CVR-nr.

Udenlandske vare- og lastbiler skal have virksomhedens RUT-nummer synligt placeret i forruden.

Krav om skiltning på byggepladsen

For entrepriser over kr. 50.000,00 inkl. moms skal byggepladsen forsynes med tydelig skiltning, så det tydeligt fremgår hvilke firmaer der arbejder på pladsen. Skiltet skal omfatte navn, adresse og CVR-nr. og kunne ses fra offentlig vej.

Yderligere information



Søren Lange Nielsen, chefkonsulent
Arbejdsgiversekretariatet i Dansk Byggeri
Tlf: +45 72 16 00 94
Mobil: +45 30 55 21 86

Mail: SLN@danskbyggeri.dk