Hvordan fastsættes LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR?

GLS-A er arbejdsgiverforening for de grønne brancher, herunder skovbrug og landbrug, og foreningen giver her en introduktion til det danske arbejdsmarked, herunder hvordan arbejdsmarkedet fungerer for udenlandske medarbejdere.

CHARLOTTE STRØM PETERSEN, ADVOKAT OG OVERENSKOMSTCHEF I GLS-A

Hvorfor er det, at arbejdstiden er 37 timer om ugen i Danmark, og hvorfor får jeg 150 kr. i timen? Dette er spørgsmål, som ofte opstår. I Danmark er det ikke Folketinget og politikerne, som bestemmer løn og ansættelsesvilkår i virksomhederne, fastsætter en mindsteløn eller bestemmer den ugentlige arbejdstid. Det er alt sammen vilkår, som er fastsat i kollektive overenskomster. Det skyldes, at det i Danmark er arbejdsmarkedets parter, som har retten til at forhandle løn- og ansættelsesvilkår. Sådan har det været i 120 år.

I skoventreprenørbranchen og for arbejde i skoven generelt er det 3F, der som den største organisation på lønmodtagersiden har forhandlingsretten. Dermed er det 3F, der kan fremsætte krav om indgåelse af overenskomst. Netop fordi retten til at fastlægge løn- og ansættelsesvilkår ligger hos parterne på arbejdsmarkedet, kan 3F lovligt benytte kollektive kampskridt som strejke, blokade og sympatikonflikt mod en virksomhed. Navnlig sympatikonflikt kan ramme en virksomhed, som vægrer sig mod at indgå overenskomst, idet sympatikonflikten rammer virksomhedens muligheder for at få solgt og transporteret sine produkter. 3F's ret til at søge arbejdet overenskomstdækket gælder uanset, om medarbejderne er danske eller udenlandske – og uanset om fagforeningen konkret har medlemmer ansat på virksomheden. Den gælder også, selvom arbejdet udføres af medarbejdere, som er ansat som vikarer i en kortere periode. Det skyldes, at 3F har en generel interesse i at opretholde en overenskomstdækning inden for de brancher, forbundet dækker.

For arbejdsgiveren er det væsentligt, at en overenskomst giver virksomheden det, som hedder fredspligt – dvs. sikkerhed for, at man ikke bliver mødt med nye krav og konflikt, som blokerer for virksomhedens muligheder for uforstyrret drift, så længe overenskomsten er gældende. Det er sikkerheden for at kende virksomhedens rammer for løn- og ansættelsesvilkår, som er afgørende. Det er kun den overenskomstdækning, virksomheden opnår ved at blive omfattet af skovbrugsoverenskomsten, som kan garantere fredspligt. Et medlemskab af GLS-A betyder, at skovbrugsoverenskomsten bliver gældende.

Udenlandske medarbejdere

De danske arbejdsmarkedsregler gælder både for danske lønmodtagere og for lønmodtagere, som kommer fra udlandet. Borgere fra EU/EØS, Schweiz og Norge kan frit tage arbejde i Danmark. Eneste krav er, at vedkommende søger et EU-registreringsbevis hos SIRI (Styrelsen for International Rekruttering og Integration) senest efter tre måneder. Borgere fra tredjelande skal have en opholds- og arbejdstilladelse. Arbejdstilladelser gives efter eksempelvis beløbs- og specialistordningerne. Der bliver ikke givet arbejdstilladelse til borgere fra tredjelande til almindeligt skovarbejde og arbejde med juletræsproduktion. Dog kan unge under uddannelse i hjemlandet opnå tilladelse til at arbejde som praktikanter efter særlige regler. Et medlemskab af GLS-A betyder i forbindelse med ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse, at myndighederne lægger til grund, at ansættelse sker på overenskomstmæssige vilkår. Ansøgningen vil derfor blive behandlet hurtigere.

Det er vigtigt som arbejdsgiver at være opmærksom på, at ulovlig beskæftigelse af udenlandsk arbejdskraft straffes hårdt. Laveste straf er 10.000 kr. pr. påbegyndt måned pr. lønmodtager, og straffen går helt op til 50.000 kr. og i særlige tilfælde fængsel. Det er i øvrigt vigtigt at være opmærksom på, at det er ulovlig diskrimination at forskelsbehandle lønmodtagere f.eks. på baggrund af nationalitet. Arbejdsgiveren skal aflønne danske og udenlandske medarbejdere ens ved udførelse af det samme arbejde eller arbejde, som forudsætter de samme kvalifikationer.

Når man har en overenskomst med 3F gennem et medlemskab af GLS-A, opfylder man samtidig de krav, som man kan blive mødt med hos eksempelvis hovedentreprenører, eller når det offentlige udbyder opgaver, hvor der ofte indgår arbejdsklausuler, som forudsætter, at de medarbejdere, der udfører opgaven, har overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår. Forskellige certifikater indebærer også krav for at være

For skovbrug og juletræsproduktion er det skovbrugsoverenskomsten indgået mellem GLS-A og 3F, som er gældende. Virksomhederne bliver omfattet af overenskomsten gennem et medlemskab af GLS-A eller ved tiltrædelsesoverenskomst.

Virksomhedsejeren skal tegne arbejdsskadeforsikring for vikarer, både de danske og udenlandske.

FSC-certificeret. F.eks. er det et krav, at medarbejderne beskæftiget i skovbruget har vilkår svarende til skovbrugsoverenskomsten.

Hvordan er det med ansættelseskontrakterne?

Medarbejdere, som arbejder mere end 8 timer pr. uge, og som skal være ansat mere end 1 måned har krav på en ansættelseskontrakt. Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre, at kontrakten bliver udarbejdet og udleveret til medarbejderen. Der er ikke i loven krav om, at medarbejderen underskriver kontrakten, men det er en god idé, da arbejdsgiver herved har dokumentation for, at kontrakten er modtaget. Der kan også være vilkår i kontrakten, som kræver aftale og dermed medarbejderens underskrift.

Det følger af ansættelsesbevisloven, at ansættelseskontrakten skal udleveres til medarbejderen senest en måned efter arbejdet er påbegyndt. Det må dog anbefales, at kontrakten udleveres, inden arbejdet påbegyndes for at sikre klarhed over de aftalte vilkår.

Overholder arbejdsgiver ikke fristen for at udlevere et ansættelsesbevis, kan arbejdsgiver risikere at skulle betale en økonomisk godtgørelse til medarbejderen. I GLS-A´s overenskomster er der dog en ekstra frist, som betyder, at man som arbejdsgiver ikke kan pålægges at betale godtgørelse, hvis ansættelseskontrakten udleveres senest 15 dage efter, der er fremsat en anmodning fra medarbejderen eller medarbejderens fagforening. Den ekstra frist giver derfor mulighed for, at arbejdsgiveren kan rette op på fejlen og undgå betaling af økonomisk godtgørelse eller bod.

En ansættelseskontrakt skal indeholde oplysninger om alle væsentlige ansættelsesvilkår og herunder mindst:

- Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- Arbejdsstedets beliggenhed.
- Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvis ikke ansættelsen er tidsubestemt.
- Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt heri,

f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.

- Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.

- Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet.

Det er vigtigt at huske, at oplysningspligten er den samme for både danske og udenlandske medarbejdere. Det er dog ikke et krav, at arbejdsgiveren udleverer oplysninger på den udenlandske medarbejders sprog. Dansk opfylder kravet. Men det er en god ide at anvende et sprog, medarbejderen forstår – og de fleste arbejdsgivere vælger at udlevere et ansættelsesbevis på engelsk til udenlandske medarbejdere.

I øvrigt skal man huske på, at lovgivningen fastsætter en absolut overgrænse for den ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde på 48 timer i gennemsnit målt over en referenceperiode på fire måneder. For GLS-A's medlemmer gælder en overenskomstfastsat referenceperiode på 12 måneder, hvilket gør det lettere at overholde reglen. Denne arbejdstidsregel er den samme for både danske og udenlandske medarbejdere.

Nye regler fra sommeren 2022

EU vedtog i 2019 et direktiv, som ændrer grundlæggende på de regler, vi kender fra ansættelsesbevisloven. Direktivet skal indføres i Danmark senest i sommeren 2022, og der vil i løbet af foråret blive fremsat et lovforslag i Folketinget. Ansættelsesbevisloven vil derfor enten blive ændret eller ophævet, og der vil komme nye krav til ansættelseskontrakter på arbejdsmarkedet.

Direktivet stiller krav om, at der skal udarbejdes et ansættelsesbevis i flere situationer, end hvad der i dag gælder efter ansættelsesbevisloven. Fremover skal alle medarbejdere, der arbejder tre timer eller mere pr. uge have oplysninger om ansættelsesforholdet. Der kommer tillige nye frister for, hvornår medarbejderen skal modtage oplysningerne. Grundlæggende oplysninger skal udleveres hurtigst muligt og senest syv kalenderdage efter første arbejdsdag. Enkelte af oplysningerne skal udleveres indenfor en frist på 1 måned. Desuden skal direktivet sikre, at medarbejderes arbejdsmønstre bliver mere forudsigelige. Det betyder bl.a., at hvis en arbejdsgiver ændrer en arbejdsplan uden at overholde en rimelig varslingsperiode, så skal arbejdsgiveren yde kompensation.

Udover reglerne om pligt til at udstede ansættelsesbevis fastsætter direktivet en række minimumsrettigheder for arbejdstagere. Bl.a. må en arbejdsgiver ikke forbyde medarbejderen at udføre arbejde for andre arbejdsgivere uden for det tidsrum, medarbejderen arbejder hos arbejdsgiveren. Endvidere fastsættes en grænse for prøvetid, regler om betaling for obligatorisk uddannelse og en ret for medarbejdere til at anmode om mere forudsigelige og sikre arbejdsvilkår.

GLS-A rådgiver løbende medlemmerne om ændringer i lovgivningen, og hvordan virksomhederne skal forholde sig hertil. Vi har udarbejdet forskellige standardansættelseskontrakter, som er med til at sikre overholdelse af ansættelsesbevisloven. Standardansættelseskontrakterne kan medlemmerne frit finde på vores hjemmeside, ligesom vores medlemmer altid kan kontakte os for nærmere rådgivning om og hjælp med udfærdigelse af ansættelseskontrakter.

Hvad med vikarer og entreprise?

Rekruttering til sæsonarbejde kan være forbundet med besvær. Derfor vælger nogle at få arbejdet udført af vikarer eller i entreprise. Det er vigtigt at gøre sig klart, at der er væsentlige forskelle.

Vikarer, som man lejer ind fra et vikarbureau og betaler bureauet for, skal grundlæggende have de samme løn- og ansættelsesvilkår som virksomhedens egne medarbejdere. Det følger af vikarloven. Fordelen ved vikarer er, at det i hverdagen er som at have egne medarbejdere ansat. Man har den almindelige instruktionsbeføjelse overfor vikaren. Det betyder, at man kan sætte vikaren i arbejde, instruere om arbejdets udførelse, og man kan bestemme, hvornår og i hvilken rækkefølge opgaverne skal udføres. Det er vigtigt at huske, at det er virksomhedsejeren, som skal tegne arbejdsskadeforsikring for vikarer, ligesom man skal gøre det for danske og udenlandske medarbejdere i øvrigt.

Entreprise er noget helt andet. Når man får udført opgaver i entreprise, har man indgået en aftale (entrepriseskontrakt) med en anden virksomhed. Det kunne være om udtynding af træer i et bestemt skovstykke eller om fældning og netning af juletræer. Ved entreprise er det entreprenøren, som har instruktionsbeføjelsen overfor de personer, som udfører arbejdet. Og udførelsen af opgaven til rette tid og i rette mængde er entreprenørens risiko. Forsinkelser f.eks. på grund af maskinnedbrud vil være entreprenørens risiko, og han kan ifalde erstatningsansvar for tab, som skovejeren måtte få som følge af fejl ved arbejdet. Er træer f.eks. fældet ved brug af en forkert metode og har fået skader, som medfører, at træet ikke kan benyttes til det planlagte formål, vil det være entreprenørens ansvar. Det er også entreprenøren, som er arbejdsgiver overfor de personer, som udfører arbejdet. Entreprenøren skal tegne nødvendige forsikringer, herunder arbejdsskadeforsikring. Entreprenøren har arbejdsgiver- og ledelsesansvaret, også for fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår. Bemærk dog, at certifikatordninger kan forpligte skovejeren til at sikre overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår.

Hvis entreprenøren er en udenlandsk virksomhed, skal vedkommende registrere arbejdet i RUT-registret. Der kan også være særlige forhold omkring skat, som man skal være opmærksom på, hvis man indgår entrepriseskontrakter med udenlandske virksomheder. Se artikel på side 14 om ny højesteretsdom om betaling af arbejdsudlejeskat.