

Aftaler – når arbejdskraften er udenlandsk

Når landmanden laver en aftale med en arbejdstager - uanset karakter og varighed - afgør aftalen landmandens pligt til at udarbejde APV, efterleve instruktionspligten, tilbageholde SKAT og ATP, indbetale feriepenge og tegne lovpligtig forsikring mv.

Promilleafgiftsfonden for landbrug



Den Europæiske Union ved Den Europæiske Fond for Udvikling af Landdistrikter og Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri har deltaget i finansieringen af projektet.

Inden der hyres udenlandske medarbejdere, skal landmanden sørge for at få et bindende svar fra SKAT om de aftaler, han indgår. Ellers risikerer han at stå med en voldsom økonomisk bet i forhold til SKAT, politiet og/eller Arbejdsmarkedets Erhvervs sygdomssikring. Og bøden kan nemt blive den mindste udgift.

Den måde landmanden laver aftaler med medarbejdere på – uanset karakter og varighed – afgør hans pligt til at:

- **Udarbejde APV:** Alle der udfører arbejde i Danmark, er lige for arbejdsmiljøloven. Det betyder, at skoledrenge, pensionister, udlændinge m.fl., hvad enten de er løst eller fast ansat, 4 eller 40 timer om ugen, udløser pligt til at udarbejde en APV. Derudover skal du kunne dokumentere, at den/de ansatte er med til at diskutere arbejdsmiljø mindst en gang om året.
- **Instruere:** Der skal ske oplæring og instruktion af medarbejdere ved ansættelsen, hvis arbejdsopgaverne eller udstyret ændres, eller hvis der indføres ny teknologi. Hensigten er, at medarbejderen skal vide, hvordan dyr, maskiner, værktøj m.v. håndteres sikkert på din bedrift.
- **Anskaffe:** Personlige værnemidler, der vedligeholdes, renholdes og faktisk er til rådighed, dér hvor de skal bruges. De personlige værnemidler skal passe medarbejderen i størrelse.
- **Tilbageholde:** A-skat, AM-bidrag og ATP af lønnen. For ATP gælder særlig regler for udlændinge uden for EU, Norge og Schweiz. Der er eksempler på, at landmænd er blevet opkrævet flere hundred tusind kr. af SKAT, fordi en medarbejder har været ansat på en fejlagtig aftale.
- **Tegne en lovpligtig arbejdsskadeforsikring**, så du er garanteret mod erstatningskrav, hvis en medarbejder udsættes for en arbejdsulykke. Arbejdsmarkedets Erhvervs sygdomssikring (AES) udbetaler erstatning, hvis der er tale om en anerkendt erhvervs sygdom. Får medarbejderen tilkendt en erstatning på fx 235.000 kr., kan AES søge regres hos dig – det vil sige kræve beløbet af dig – hvis du ikke har tegnet forsikring.
- **Udarbejde APB:** Hvis medarbejderen arbejder med rengørings- eller desinfektionsmidler, olier m.v., skal der være en ajourført Arbejdspladsbrugsanvisning (APB) på arbejdspladsen, og medarbejderen skal være instrueret i, hvor farlige de enkelte midler er.
- **Indbetale feriepenge til FerieKonto:** En lønmodtager har ifølge ferieloven ret til 1) ferie og feriegodtgørelse eller 2) løn under ferie og ferietillæg. Dog kan der laves andre aftaler for lønmodtagere, der er omfattet af [lov om visse arbejdsforhold i landbruget mv. jfr. dennes § 9](#). En lønmodtager optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måned i et kalenderår. En lønmodtager har således ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til *betalt* ferie. Ved aftalt feriegodtgørelse indbetales 12,5 procent af lønnen.

Fire grundlæggende arbejdsaftaler

1) Ansat direkte på landbruget

Ved et ansættelsesforhold skal virksomhedsejeren indeholde A-skat og arbejdsmarkedsbidrag plus betale ATP. Derudover skal virksomhedsejeren opfylde alle de øvrige pligter i forbindelse med arbejdsskadeforsikring, APV, APB, instruktion og personlige værnemidler. Et ansættelsesbevis skal præcisere arbejdsfunktion, arbejdstid, løn, overtidsbetaling og eventuelt kost og/eller logi.

Find skabeloner for ansættelseskontrakter – både for medarbejdere fra og uden for EU – [her](#).

2) Lejet arbejdskraft

- Lejes arbejdskraft fra et bureau eller en virksomhed, er den aftale og de forhold arbejdskraften er lejet på, afgørende for hvem der har de forskellige pligter.
- Lejes arbejdskraften fra en dansk virksomhed, fx en landboforenings vikarbureau, er det bureauet, der sørger for at tilbageholde A- skat, AM-bidrag og ATP. Det er også vikarbureauet, der har pligten til at tegne arbejdsskadeforsikring og til at stå for APV, APB, instruktion, personlige værnemidler m.v.
- Lejes arbejdskraften fra en udenlandsk virksomhed (arbejdsudleje), skal arbejdsgiveren indeholde såkaldt arbejdsudlejerskat (30 procent) og AM-bidrag. Virksomhedsejeren står ligeledes med forpligtelserne i forbindelse med APV, APB, arbejdsskadeforsikring, instruktion og personlige værnemidler.

Lejer virksomhedsejeren arbejdskraft fra en dansk virksomhed eller vikarbureau, som for deres vedkommende har lejet arbejdskraften fra en udenlandsk arbejdsgiver (arbejdsudleje), skal virksomhedsejeren – som bruger af arbejdskraften – sørge for at tilbageholde arbejdsudlejerskat og AM-bidrag. Tilsvarende er virksomhedsejeren forpligtet i forhold til APV, APB, arbejdsskadeforsikring, instruktion, personlige værnemidler m.v.

Læs vigtige betingelser for "Aftale om arbejdsudleje" [her](#)

3) Udstationeret arbejdskraft/entrepriseaftaler

Hvis virksomhedsejeren indgår en entrepriseaftale med en entreprenør eller et vikarbureau, skal virksomhedsejeren som udgangspunkt ikke tilbageholde skat og AM-bidrag. Ej heller skal virksomhedsejeren udarbejde APV og APB, ligesom virksomhedsejeren ikke har pligten til at instruere m.v. Imidlertid kan det ske, at en aftale er startet som en entrepriseaftale, men efterhånden i praksis er blevet en aftale om arbejdsudleje.

Læs vigtige betingelser for "Aftale om en entrepriseopgave" [her](#). Stil [krav](#)

4) Udenlandsk selvstændig erhvervsdrivende

Hvis virksomhedsejeren indgår en aftale med en udenlandsk selvstændig erhvervsdrivende (med CVR-nummer og registreret i Registret for Udenlandske Tjenesteydere, RUT), har virksomhedsejeren som udgangspunkt ikke pligt til at indeholde skat og AM-bidrag. Virksomhedsejeren skal

heller ikke udarbejde APV og APB, og har ikke instruktionspligten. I stedet skal virksomhedsejeren betale efter faktura inklusive moms (i det omfang ydelsen er momsplichtig). Udfører den udenlandske selvstændige erhvervsdrivende imidlertid arbejde for virksomhedsejeren, og har han/hun et ansvar, der ikke afviger fra det ansvar en dansk medarbejder i samme situation ville have haft, kan han være omfattet af de samme regler, som en direkte ansat i virksomheden.

Læs vigtige betingelser for "Entrepriseaftale med udenlandsk selvstændig erhvervsdrivende" [her](#)

Sådan kan virksomhedsejeren sikre sig

Gennemgå alle de faste og løse aftaler virksomhedsejeren har – eller netop ikke har – beskrevet. Det er både indholdet i aftalerne og overensstemmelsen mellem dem og de faktiske forhold, der tæller ved:

- en ulykke
- en anmeldelse
- et myndighedsbesøg

Det er specielt svært at få fuld juridisk klarhed over entrepriseaftale og arbejdslejeaftale. Men virksomhedsejeren kan sikre sig ved at indsende aftalen til SKAT. For 300 kr. kan han/hun få et bindende, skriftligt svar på, om aftalen er en entrepriseaftale eller en aftale om arbejdsudleje.

Når virksomhedsejeren udarbejder aftalen, så tænk over de betingelser, virksomhedsejeren vil have arbejdsopgaven udført under. Tjek derefter med nedenstående punkter for at se, om aftalen vil lande mellem to stole eller er tæt på at opfylde det ene sæt aftaleregler.

Bliver Arbejdstilsynet bekendt med uanmeldte eller forkert anmeldte udenlandske virksomheder i RUT, overdrages sagen til politiet. Samtidig orienteres SKAT, så det kan blive undersøgt, om virksomheden overholder skattelovgivningen. Arbejdstilsynet fører tilsyn med udenlandske virksomheder efter de samme regler, som gælder for alle danske virksomheder, inklusive landbrug. Alle er nemlig lige for arbejdsmiljøloven.

Se [eksempler](#) på Skatterådets bindende svar (SKATM-2010-23-07) på to kontrakter – en minkproduktion og en juletræsproduktion.

Se SKATs [vejledning](#) "Når du bruger arbejdskraft fra et andet land".

Læs mere om [ATP på engelsk](#) - og på dansk

Se [enkel beskrivelse af best practice](#) for ansættelse af udenlandsk arbejdskraft.

Læs mere om feriegodtgørelse, ud- og indbetaling på [FerieKonto](#) - på engelsk og dansk.

Referencer

Lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 om arbejdsmiljø med senere ændringer, kapitel 5

Bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse, kapitel 4