Juni 2018

Regler og rettigheder

– når du arbejder i Danmark

Her kan du læse om nogle af de vigtigste regler og rettigheder, som du skal kende, når du arbejder i Danmark. Du kan få mere at vide på hjemmesiden WorkplaceDenmark.dk.

Beskæftigelses-
ministeriet

Indhold

Dine rettigheder

Arbejdstid 4

Løn 4

Ret til at være i fagforening 4

Ferieregler 4

Forbud mod forskelsbehandling 5

Ligestilling og ligeløn 5

Om vikarer 5

Sociale ydelser 5

Et sundt og sikkert arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet 7

Sikkerhed i bygge- og anlægsbranchen 7

Hvis du får en arbejdsskade

Hvornår skal skaden anmeldes? 8

Særlige omstændigheder, hvor ansatte kan anmelde en arbejdsskade 8

Erstatning 8

Regler om skat

Regler om skat 9

Dine rettigheder

Arbejdstid

Som hovedregel er arbejdstiden i Danmark fastsat i en overenskomst, og på langt de fleste områder er den normale arbejdstid aftalt til 37 timer om ugen.

For ansatte over 18 år sætter EU's arbejdstidsdirektiv desuden følgende rammer for arbejdstiden:

- En daglig hvileperiode på minimum 11 sammenhængende timer.
- En pause i løbet af en arbejdsdag på mere end seks timer. Længden på pausen afhænger af pausens formål, fx om det er pause til at spise.
- Et fridøgn om ugen, som skal ligge i forlængelse af en daglig hvileperiode. Der må ikke være mere end seks døgn mellem to fridøgn.
- En ugentlig arbejdstid på maksimalt 48 timer i gennemsnit inkl. overarbejde.
- En natarbejder må ikke arbejde mere end otte timer pr. 24 timer i gennemsnit.

Reglerne kan i nogle tilfælde fraviges i kollektive overenskomster.

Løn

Der er ingen lovbestemt mindsteløn i Danmark. Lønnen er typisk aftalt i kollektive overenskomster for forskellige typer af arbejde, og arbejdsgiveren er forpligtet til at betale den aftalte løn. Er du i tvivl om lønnen, kan du henvende dig til din fagforening eller organisationerne på dit faglige område.

Hvis du som udstationeret lønmodtager fra et EU- eller EØS-land ikke får udbetalt den aftalte løn, kan du få hjælp fra Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, hvis du er omfattet af en kollektiv overenskomst. Du anses som udstationeret, hvis du sædvanligvis arbejder i et andet land end Danmark og kun midlertidigt udfører arbejde i Danmark. Læs mere om fonden på WorkplaceDenmark.dk.

Ret til at være i fagforening

Alle ansatte i Danmark har ret til at være medlem af en forening som fx en fagforening. Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet beskytter de ansattes foreningsfrihed ved at forbyde, at en arbejdsgiver kræver, at den enkelte er – eller ikke er – medlem af en fagforening.

Ferieregler

Du er som udstationeret lønmodtager i Danmark omfattet af ferieregler i dit hjemland, men med hensyn til længden af ferien og betaling i ferien har du som minimum de rettigheder, der følger af den danske ferielov. Det betyder, at de danske regler gælder, hvis dit hjemlands ferieregler er mindre gunstige end de danske. Hvis du er omfattet af en dansk overenskomst, kan du have ret til ferie udover det, der følger af ferieloven.

Du har som lønmodtager efter de danske ferieregler ret til 25 dages ferie om året, uanset om du har optjent ret til betalt ferie. Hvis du ikke har optjent ret til betalt ferie, har du stadig ret til at holde ferie uden betaling.

Du optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måned i kalenderåret (optjeningsåret), du er ansat. Ferien kan du holde i det efterfølgende ferieår, som strækker sig fra 1. maj til 30. april året efter.

Din betaling for de optjente feriedage kan enten være din sædvanlige løn eller feriepenge, som er 12,5 procent af din løn i optjeningsåret.

Du har ret til tre ugers sammenhængende hovedferie i perioden fra 1. maj til 30. september.

Din arbejdsgiver fastsætter, hvornår du skal holde ferien, men skal så vidt muligt efterkomme dit ønske. Din arbejdsgiver skal varsle, hvornår du skal holde din hovedferie, senest tre måneder før feriens begyndelse. Din arbejdsgiver skal varsle øvrig ferie senest en måned før, hver ferie begynder.

Forbud mod forskelsbehandling

I Danmark gælder lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Loven beskytter ansatte mod

at blive forskelsbehandlet på grund af race, hudfarve, religion eller tro, seksuel orientering, politisk anskuelse alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Forbuddet mod forskelsbehandling gælder både, når man bliver ansat, mens man er ansat, og hvis man bliver afskediget.

Hvis du er blevet udsat for ulovlig forskelsbehandling på din arbejdsplads, kan du klage til Ligebehandlingsnævnet. Det er gratis at klage. Får du medhold i din klage, har du krav på en godtgørelse. Du kan kontakte Ligebehandlingsnævnet ved at skrive til Ankestyrelsen på mailadressen ast@ast.dk.

Ligestilling og ligeløn

De danske regler om ligebehandling og ligeløn gælder for alle virksomheder, som udfører arbejde i Danmark. Loven om ligebehandling indebærer, at mænd og kvinder skal behandles lige i arbejdslivet. Det betyder fx, at en arbejdsgiver ikke må foretrække det ene køn frem for det andet, når en stilling skal besættes. En arbejdsgiver må heller ikke forskelsbehandle ansatte pga. graviditet, barsel eller orlov.

Loven om ligeløn indebærer, at mænd og kvinder skal have den samme løn, hvis de udfører samme arbejde, eller hvis arbejdet har samme værdi.

Hvis du som ansat mener, at du er blevet forskelsbehandlet på grund af dit køn, kan du klage til Ligebehandlingsnævnet. Det er gratis at klage. Får du medhold i din klage, har du krav på en godtgørelse. Du kan kontakte Ligebehandlingsnævnet ved at skrive til Ankestyrelsen på mailadressen ast@ast.dk.

Vikarer

Hvis du som udenlandsk vikar arbejder i Danmark, er du omfattet af de danske regler om vikarers rettigheder. Rettighederne betyder, at du som vikar som udgangspunkt ikke må være dårligere stillet, end hvis du var fastansat i virksomheden. Det gælder blandt andet arbejdstid, overarbejde, pauser, hvileperioder, løn og arbejdsmiljø.

Sociale ydelser

Hvis du er udstationeret i op til to år i et andet EU/EØS-land, kan du bevare din ret til social sikring i det land, du normalt arbejder i. Det kan fx handle om ret til erstatning, hvis du kommer ud for en arbejdsskade, og ret til barselsorlov eller dagpenge, hvis du bliver syg eller mister dit job.

Du kan som udstationeret lønmodtager desuden have ret til sociale ydelser i Danmark, hvis du opfylder visse kriterier. Du kan læse mere om retten til sociale ydelser i Danmark på hjemmesiden lifeindenmark.borger.dk.

Et sundt og sikkert arbejdsmiljø

Du har ligesom danske borgere ret til et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Din arbejdsgiver har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet, men du har som ansat også et medansvar. Fx skal du følge sikkerhedsinstrukser og bruge de nødvendige værnemidler, som din arbejdsgiver stiller til rådighed.

Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet er den danske myndighed, der fører tilsyn med, at reglerne bliver overholdt. Arbejdstilsynet vejleder også virksomhederne om arbejdsmiljøforhold.

Hvis du har spørgsmål om de danske regler om arbejdsmiljø eller udstationering, kan du kontakte Arbejdstilsynet, som kan hjælpe dig. Arbejdstilsynet kan blandt andet svare på spørgsmål om kemi, psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse af ulykker. Du kan også kontakte Arbejdstilsynet, hvis du har mistanke om, at en virksomhed overtræder arbejdsmiljøreglerne.

Sikkerhed i bygge- og anlægsbranchen

Risikoen for at blive slidt ned eller at komme ud for en alvorlig arbejdsulykke er særlig høj i bygge- og anlægsbranchen. De mest almindelige arbejdsulykker er nedstyrtning, fald og ulykker med værktøj eller i forbindelse med tunge løft.

Du kan læse mere om sikkerhed på byggepladsen på WorkplaceDenmark.dk.

Hvis du får en arbejdsskade

Der skelnes mellem to former for arbejdsskader: Arbejdsulykker og erhvervssygdomme.

En arbejdsulykke er en fysisk eller psykisk skade, som skyldes en pludselig hændelse på arbejdet. Det kan også være en skade, der opstår efter en påvirkning, der har varet i højst fem dage.

En erhvervssygdom er er sygdom, der er forårsaget af arbejdet eller arbejdsforholdene. Sygdommen kan opstå på grund af en påvirkning gennem kortere eller længere tid. Eksempel: Din hørelse er forringet efter flere års arbejde i et støjende arbejdsmiljø.

Hvornår skal skaden anmeldes?

Hvis du kommer ud for en ulykke på dit arbejde, skal din arbejdsgiver anmelde skaden til virksomhedens forsikringsselskab og Arbejdstilsynet senest ni dage efter, at skaden er sket. Skaden skal anmeldes, hvis du ikke har været i stand til at arbejde i mindst én dag udover den dag, hvor ulykken skete, eller hvis det forventes, at skaden vil give dig varige følger.

Hvis det forventes, at du fortsat vil være sygemeldt fem uger eller mere efter ulykken, skal din arbejdsgiver anmelde ulykken senest fem uger efter datoen for skaden. Småskader, fx et blåt mærke, der ikke giver følger, skal ikke anmeldes.

Hvis virksomheden ikke anmelder en arbejdsulykke, straffes den med bøde. Bødens størrelse er som udgangspunkt 5.000 kr., første gang virksomheden ikke anmelder en arbejdsulykke. Herefter er bøden 10.000 kr. per gang.

Har du mistanke om, at du er blevet syg som følge af dit arbejde, og at du dermed har fået en erhvervssygdom, skal du gå til din læge, som vil anmelde erhvervssygdommen. Lægen skal anmelde sygdommen snarest og senest otte uger efter, at lægen er blevet bekendt med eller har fået mistanke om, at sygdommen skyldes arbejdet.

Særlige omstændigheder, hvor ansatte kan anmelde en arbejdsskade

Der kan være tilfælde, hvor du som ansat selv må indberette en arbejdsskade. Det gælder for eksempel, hvis din arbejdsgiver ikke ønsker at anmelde arbejdsskaden, eller hvis din arbejdsgiver er gået fallit. Du skal i det tilfælde kontakte Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Erstatning

Din skade skal anerkendes som en arbejdsskade, for at du kan få erstatning eller anden kompensation. At få en arbejdsulykke eller erhvervssygdom anerkendt kræver, at skaden er sket på grund af dit arbejde, eller mens du udførte arbejde for en arbejdsgiver i Danmark.

Regler om skat

Hvis du har en arbejdsgiver med et fast driftssted i Danmark, skal du som udgangspunkt betale indkomstskat i Danmark. Derfor skal du søge om et skattepersonnummer og et skattekort, uanset hvor længe du forventer at opholde dig i Danmark.

Hvis du har planer om at bo og arbejde i Danmark i mere end tre måneder (6 måneder hvis personen kommer fra EU eller EØS land, Schweiz), skal du søge om at få et CPR-nummer hos det danske Folkeregister. Hvis du tilbringer mere end seks måneder i Danmark eller tager fast ophold i landet, bliver du betragtet som fuldt skattepligtig til Danmark fra første dag.

Spørgsmål?
Har du spørgsmål om de danske skatteregler, kan du læse mere på:

skat.dk/udenlandsk-medarbejder

eller kontakte SKAT
på telefon: 72 22 28 92

Viden, der nytter

Udgivet af
Beskæftigelsesministeriet

Tryk
PrinfoTrekroner

Publikationen kan hentes på
Beskæftigelsesministeriets hjemmeside bm.dk
og WorkplaceDenmark.dk

Foto
Istockphoto/Unsplash

ISBN
87-91892-34-1

Beskæftigelsesministeret
Ved Stranden 8
DK-1061 København K
Tlf.: 7220 5000
E-mail: bm@bm.dk