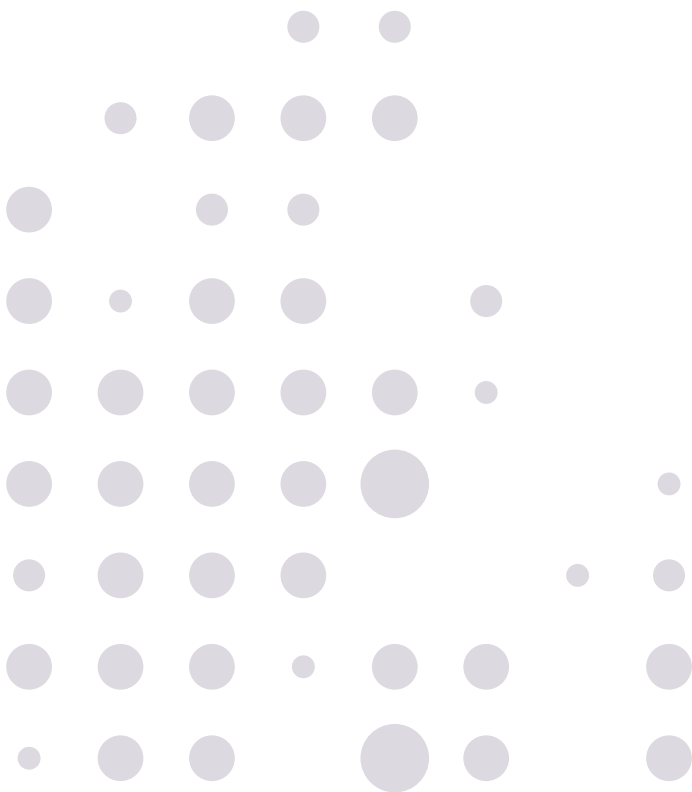


Gode råd om ansættelse af unge under 18 år



Indhold

Lovgivning	3
Risikovurdering	4
Oplæring og instruktion	4
Tilsyn	5
APV for unge	5
Underretningspligt	5
Arbejdsopgaver	6
Maskiner og tekniske hjælpemidler	7
Pengetransport	8
Arbejde ved kassen	8
Tunge løft, træk og skub	9
Farlige stoffer og materialer	9
Arbejdstid	11
Aften- og natarbejde	12
Alene-arbejde/voldsrisiko	12
Steder med servering af alkohol	13
Konsekvenser	14
Ansættelseskontrakt	15
Løn	15
Yderligere information	16

Gode råd om ansættelse af unge under 18 år

Unge er en særlig gruppe medarbejdere på arbejdsmarkedet. På den ene side er det vigtigt, at unge kommer ud på arbejdsmarkedet og får erfaring, og på den anden side er unge i en arbejdsmæssig situation sårbare og med en begrænset eller ingen arbejds erfaring.

Disse forhold er der taget hensyn til i lovgivningen og i hovedparten af de kollektive overenskomster, der gælder på arbejdsmarkedet. For eksempel gælder der særlige regler for, hvilket arbejde unge må udføre, hvordan unge skal være instrueret i arbejdet, og hvor mange timer unge må arbejde om ugen. Desuden er den enkelte virksomhed pålagt en række pligter i forbindelse med ansættelsen.

Denne pjece giver overblik over de særlige regler, der gælder, når man som arbejdsgiver skal ansætte unge under 18 år.

Lovgivning

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren er ansvarlig for, at medarbejderne arbejder i et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Loven gælder både for unges og voksnes arbejde, og for unge er loven suppleret af et særskilt regelsæt, bekendtgørelsen om unges arbejde, der har til formål at beskytte unge mod forskellige risici på arbejdspladsen. Der er tale om skærpede regler, som ikke kan fraviges til ugunst for de unge, hverken ved aftale eller ved kollektiv overenskomst.

Der gælder forskellige regler for unge under 18 år alt afhængig af, om de er omfattet af undervisningspligten eller ej. I Danmark er man undervisningspligtig til og med 9. klasse.

Reglerne gælder ikke for lejlighedsvist eller kortvarigt arbejde i arbejdsgivers private husholdning, eller for arbejde i familievirksomheder, så længe arbejdet hverken er skadeligt eller farligt for den unge.

Risikovurdering

Unge må ikke udføre arbejde, der er farligt, og som arbejdsgiver skal man altid vurdere risikoen ved det arbejde, som man påtænker at ansætte de unge til. Viser risikovurderingen, at der er risici ved arbejdet, skal arbejdsgiveren imødegå dette inden ansættelsen.

Ved en risikovurdering skal arbejdsgiveren tage udgangspunkt i den unges manglende erfaring og manglende bevidsthed om de risici, der er ved arbejdet. Arbejdsgiveren skal se på alle elementer på arbejdspladsen, fx arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler, kemi og materialer, samt hvordan den unge skal udføre arbejdet. Hvis resultatet af risikovurderingen er, at en bestemt arbejdsproces i virksomheden udgør en risiko for den unges sikkerhed og sundhed, skal arbejdsgiveren ændre processen eller træffe andre sikkerhedsforanstaltninger, så den unge ikke udsættes for fare.

Der gælder ingen formkrav til arbejdsgiverens risikovurdering.

Oplæring og instruktion

Som arbejdsgiver skal man sørge for, at de unge får en grundig oplæring og instruktion.

Det betyder, at man som arbejdsgiver skal sikre, at de unge har forstået og er fortrolige med, hvordan arbejdet skal udføres, og hvilke risici der er forbundet med arbejdet. På samme måde skal arbejdsgiveren forklare de unge, hvad der er gjort for at sikre, at de unge kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det er en god idé, at arbejdsgiveren gentagne gange viser de unge, hvordan arbejdet konkret skal udføres og ikke blot forklarer det. På den måde får de unge de bedste forudsætninger for at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt og efter instruktionerne.

Instruer bl.a. i god og korrekt løfteteknik, gode arbejdsstillinger, forsvarlig håndtering af tekniske hjælpemidler, anvendelse af rengøringsmidler, og hvordan den unge skal håndtere en eventuel kundekontakt.

Lad gerne de ældre og mere erfarne medarbejdere være gode forbilleder for de unge.

Tilsyn

De unge skal være under effektivt tilsyn af en person, der er fyldt 18 år, og som har den fornødne indsigt i arbejdet.

Det kan være nødvendigt, at den person, der fører tilsynet, står umiddelbart ved siden af den unge og overvåger, indtil vedkommende er blevet rutineret i at udføre arbejdet. Herefter kan tilsynet bestå i periodevis kontakt, hvor det jævnligt sikres, at den unge udfører arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Dette kan, alt afhængigt af arbejdssituationen, bestå enten i fysisk eller telefonisk kontakt. Afgørende er, at arbejdsgiveren sikrer, at den unge udfører arbejdet forsvarligt og efter instruktionerne.

APV for unge

Hvis en virksomhed beskæftiger unge under 18 år, skal virksomheden særskilt i den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) beskrive de risici, som de unge kan komme ud for, når de er på arbejde. Virksomheden skal også beskrive, hvordan den enkelte risiko er blevet imødegået.

Læs mere om APV i [Gode råd om arbejdspladsvurdering](#).

Underretningspligt

Virksomheder, der ansætter unge 13-14-årige eller unge, som ikke har afsluttet 9. klasse, skal informere forældre eller værgen til den unge om ansættelsen. Forældrene skal have oplysninger om arbejdstidens længde og om eventuelle risici for ulykker og sundhedsskader. Informationen kan enten gives skriftligt, telefonisk eller personligt.

Ved ansættelse af unge, som er fyldt 15 år og har afsluttet 9. klasse, skal virksomheden efter en fuldtidsansættelse i 3 måneder give kommunen besked om ansættelsen, så den unge kan få tilbud om uddannelsesvejledning.

Arbejdsopgaver

Det er den unges alder og undervisningspligten, der er afgørende for, hvilke arbejdsopgaver vedkommende må udføre, og hvor mange timer der må arbejdes.

13-14-årige samt unge, som ikke har afsluttet 9. klasse

Denne gruppe unge må kun udføre lettere arbejde og i kortere tid:

- Lettere arbejde med at modtage, sortere, optælle, prismærke samt pakke varer og emballage i butikker, supermarkeder og varehuse.
- Lettere ekspedition i forretninger, restauranter mv.
- Lettere rengøring, oprydning og borddækning.
- Lettere budtjeneste, herunder internt piccoloarbejde og udbringning af aviser og reklamer samt salg af aviser og lignende.
- Lettere manuel montering, dog ikke lodning og svejsning.
- Lettere malearbejde, dog ikke sprøjtemaling.
- Lettere manuelt arbejde som fx pakning i poser, kuverter og æsker, kontrol og pudsning af færdige produkter samt håndtering af rent vasketøj.
- Lettere arbejde med bogopsætning på biblioteker.
- Lettere arbejde inden for landbrug, gartneri, rideskoler, fx fodring, udmugning og pasning af mindre husdyr samt heste, lugning, bær- og frugtplukning, plantning, grøntsagsopsamling samt lignende opgaver.
- Lettere arbejde med desinfektion af ko-yvere og lignende med desinfektionsmidler og andre midler, der er godkendt til dette formål af Fødevaredirektoratet. Midlerne må ikke være færemærkede eller indeholde organiske opløsningsmidler.

Særlig risikovurdering for 13-14-årige samt unge, som ikke har afsluttet

9. klasse

Det er en forudsætning for at kunne ansætte de unge til at udføre de pågældende arbejdsopgaver, at:

- Arbejdet ikke udsætter de unge for fare.
- Arbejdet ikke indebærer, at de unge arbejder med eller i farlig nærhed af maskiner, medmindre der er tale om ufarlige husholdnings- eller kontormaskiner, såsom en støvsuger eller kopimaskine.
- Arbejdet er enkelt, forudsigeligt, overskueligt og uproblematisk, sådan at de unge let kan forstå arbejdsopgaven og leve op til forventningerne.
- Arbejdet ikke udsætter de unge for risiko for konflikter med kunder eller vold eller trusler om vold fra kunder.

15-17-årige, der har afsluttet 9. klasse

Denne gruppe af unge, der eksempelvis går i 10. klasse, gymnasiet, på handelsskole eller lignende, må i langt de fleste tilfælde udføre det samme arbejde som voksne, så længe arbejdet ikke er farligt. Dog er der visse begrænsninger ift. maskiner, tekniske hjælpemidler og pengetransporter.

Maskiner og tekniske hjælpemidler

De 13-14-årige og dem, der endnu ikke har afsluttet 9. klasse, må som udgangspunkt ikke arbejde med eller i farlig nærhed af maskiner. Denne gruppe af unge må kun arbejde med ufarlige husholdnings- og kontormaskiner, som fx støvsugere og kopimaskiner.

Unge, der er fyldt 15 år og har afsluttet 9. klasse, må arbejde med visse maskiner og tekniske hjælpemidler, forudsat at maskinerne og hjælpemidlerne er udformet eller afskærmet, så de bevægelige og bearbejdende dele ikke er tilgængelige under drift, og der ikke er andre farer ved maskinerne.

Det er vigtigt, at arbejdsgiveren grundigt har instrueret de unge i at anvende maskinen og/eller det tekniske hjælpemiddel, fx ved at have vist pågældende, hvordan en maskine skal håndteres. Husk, at det er arbejdsgiverens ansvar at føre tilsyn med, at arbejdet udføres forsvarligt og efter instruktionerne.

Unge, der er fyldt 15 år og har afsluttet 9. klasse, må gerne:

- Betjene afskærmede pålægsmaskiner, flaskeautomater og pappressere, dog ikke tømme, vedligeholde, rengøre eller klargøre pressen eller tænde for strømmen. De unge må dog ikke rengøre pålægsmaskiner.
- Bruge gaffelstablere, der ikke er selvkørende, så længe løftehøjden ikke overstiger 1 meter, og den unge er fyldt 16 år.

Unge, der er fyldt 15 år og har afsluttet 9. klasse, må ikke:

- Arbejde med ekstremt høje temperaturer, fx arbejde med en friturekoger.
- Køre med gaffeltruck eller selvkørende gaffelstablere.

Pengetransport

Unge må ikke deltage i egentlige pengetransporter. Det gælder også, selv om den unge følges med en person, der er fyldt 18 år. Egentlige pengetransporter er transporter, hvis formål er at transportere penge, fx dagens omsætning til banken. Hvis det primære formål med transporten er at bringe en vare ud til en kunde, må den unge gerne medbringe byttepenge og modtage betaling for varen, når blot der ikke er tale om væsentlige pengebeløb.

Den situation, hvor den unge bærer penge-kassen til eller fra udgangskassen i et supermarked, er ikke en egentlig pengetransport, men arbejdsgiveren skal selvfølgelig sikre, at den unge er nøje instrueret i opgaven. I øvrigt må unge gerne håndtere penge som led i deres arbejde, fx når de betjener kunder.

Arbejde ved kassen

Unge 13-14-årige samt unge, der ikke har afsluttet 9. klasse, må ikke sidde ved kassen. Det må derimod dem, der er fyldt 15 år og har afsluttet 9. klasse, forudsat at kassebåndets bevægelige og bearbejdende dele ikke er tilgængelige under arbejdet, og der ikke er andre farer ved kassebåndet eller arbejdet i øvrigt.

Tunge løft, træk og skub

Unge under 18 år må som udgangspunkt ikke løfte mere end 12 kg af gangen, men hvis løftet foregår under gode løfteforhold, kan unge lejlighedsvist løfte byrder, fx en genstand, der er tungere. Dog må unge aldrig løfte mere end 25 kg.

Det er vigtigt, at arbejdsgiveren instruerer og viser de unge i god og korrekt løfteteknik:

- Hold byrden så tæt ind til kroppen som muligt.
- Ansigt og fødder skal pege i samme retning.
- Ryggen skal være rank.
- Der skal være et solidt greb om byrden uden foroverbøjning og forværende faktorer, som fx vrid i lænd og ryg.
- Løftet bør være mellem midt på låret og skulderhøjde.

Sørg for, at de unge bruger de tekniske hjælpemidler, der er til rådighed, og vis hvordan de skal bruges. Rulleborde og vogne er gode hjælpemidler til at lette skub og træk af eksempelvis varer.

Unge må ikke udsættes for store belastninger, når de trækker eller skubber vogne, varer eller kasser. Det anbefales, at unge ikke skubber mere end 10 kundevogne af gangen.

Sørg for, at de unge ikke skubber med skråstilling, og at underlaget ikke hælder for meget, men derimod er stabilt og uden ujævnheder.

Farlige stoffer og materialer

For at beskytte unge mod skadelige påvirkninger, må unge ikke udsættes for stoffer og materialer, der er ætsende, giftige, eksplosive, kræftfremkaldende, og som kan medføre allergi eller indeholder opløsningsmidler.

Det betyder, at unge ikke selv må arbejde med stoffer og materialer, som fx mineralsk terpentint, rensbenzin og visse typer ovnrens. Derudover må unge ikke arbejde i lokaler, hvor der er risiko for, at de udsættes for farlige stoffer og materialer, som andre medarbejdere bruger.

Hvis virksomheden arbejder med stoffer, som ikke må bruges af unge under 18 år, skal det fremgå af virksomhedens arbejdspladsbrugsanvisning (APB). Det er arbejdsgiverens pligt at udarbejde en APB, hvis nogle medarbejdere arbejder med farlige stoffer og materialer. Arbejdspladsbrugsanvisningen skal beskrive den konkrete brug af stoffet / materialet, og hvordan medarbejderne skal håndtere det pågældende stof / materiale, så der ikke opstår risiko for deres sundhed. En APB kan udarbejdes på baggrund af oplysningerne i leverandørbrugsanvisningen og sikkerhedsdatablade.

Bemærk, at en arbejdspladsbrugsanvisning (APB) og arbejdspladsvurdering (APV) ikke er det samme.

Arbejdstid

Der gælder særlige arbejdstidsregler for unge under 18 år. Reglerne er forskellige alt afhængig af de unges alder, og om de unge er omfattet af undervisningspligten, dvs. har afsluttet 9. klasse.

Model 1: Arbejdstid

	13-14 årige	15-17 årige 9.klasse ikke afsluttet	15-17 årige 9.klasse afsluttet
Skoledag	2 timer pr. dag	2 timer pr. dag	8 timer pr. dag*)
Skolefridag	7 timer pr. dag	8 timer pr. dag	8 timer pr. dag*)
Skoleuge	12 timer pr. uge	12 timer pr. uge	40 timer pr. uge *)
Skolefri uge	35 timer pr. uge	40 timer pr. uge	40 timer pr. uge *)
(Medregnes ikke i arbejdstidens længde)	30 minutter, når arbejdstiden overstiger 4,5 time	30 minutter, når arbejdstiden overstiger 4,5 time	30 minutter, når arbejdstiden overstiger 4,5 time
Hvileperiode	14 timer	14 timer	12 timer
Fridøgn	2 døgn pr. uge	2 døgn pr. uge	2 døgn pr. uge
Ferie	Så vidt muligt en hel arbejdsfri periode i skolesommerferien	Så vidt muligt en hel arbejdsfri periode i skolesommerferien	

Note:

- * Arbejdstiden må ikke overstige arbejdstiden for voksne i samme fag. Det betyder, at hvis en voksen har en ugentlig arbejdstid på 37 timer om ugen, må den unges arbejdstid ikke overstige 37 timer. Arbejdstiden må, uanset de voksnes arbejdstid, aldrig overstige 40 timer om ugen.

Flere arbejdsgivere

Arbejdstiden skal lægges sammen, hvis den unge arbejder for flere arbejdsgivere. Det er arbejdsgivers ansvar at sikre sig, at de unge ikke arbejder mere end det tilladte. Det kan være en god idé at få den unge til at underskrive en erklæring om, at den unge overholder arbejdstidsreglerne.

Aften- og natarbejde

Bemærk, at der gælder særlige regler for, hvornår unge må arbejde alene, jf. afsnit om alene-arbejde nedenfor.

Unge 13-14-årige samt unge, der ikke har afsluttet 9. klasse, må ikke arbejde i tidsrummet fra kl. 20.00 til kl. 06.00.

Tilsvarende gælder for unge, der er fyldt 15 år og har afsluttet 9. klasse, dog med nedenstående undtagelser:

- I bagerier (men ikke i butikken) må unge arbejde fra kl. 4.00.
- I kontorer, butikker, tankstationer og lign. må unge arbejde indtil kl. 22.00.
- I teatre, biografer, cirkus, koncertsteder og lign. underholdningssteder må unge assistere ved forestillinger indtil kl. 24.00.
- I restauranter, hoteller, grillbarer og lign. må unge arbejde indtil kl. 24.00.
Bemærk, at der er særlige regler på arbejdspladser, hvor der serveres alkohol.
- Ved udbringning af dagblade må arbejdet tidligst begynde kl. 5.00.

Alene-arbejde/voldsrisiko

Der gælder særlige regler for, hvor og hvornår unge under 18 år må arbejde alene.

I kiosker, grillbarer, bagerforretninger, videobutikker, tankstationer, internetcafeer og lignede samt andre butikker, der ligger i et isoleret område uden almindelig færdsel, må unge under 18 år ikke arbejde på følgende tidspunkter, medmindre de unge arbejder sammen med en person over 18 år:

- Efter kl. 18.00 og før kl. 6.00 på hverdage.
- Efter kl. 14.00 og før kl. 6.00 på lørdage, søn- og helligdage.
- Alle dage og alle tidspunkter i butikker, der geografisk er placeret isoleret og uden for almindelig færdsel.

I storcentre må unge under 18 år arbejde alene eller sammen med andre unge inden for almindelig åbningstid:

- Mellem kl. 18.00 og kl. 20.00 på hverdage.
- Mellem kl. 14.00 og kl. 20.00 på lørdage, søn- og helligdage.

Det er en betingelse, at centeret hyppigt patruljeres af sikkerhedsvagter, eller at butikken har en anden form for overvågning, der sikrer, at den unge inden for et kort tidsrum kan få hjælp, fx ved tv-overvågning.

Ifølge Arbejdstilsynet er der ikke tale om alene-arbejde, hvis unge, uden brug af tekniske hjælpemidler, fx et kaldeapparat, kan kontakte en person over 18 år, der befinder sig i et tilstødende lokale.

Eksempel:

Den unge står alene i en bagerbutik. I et tilstødende lokale befinder sig en person over 18 år, som den unge uden brug af tekniske hjælpemidler, kan komme i kontakt med. I denne situation kan den unge arbejde videre i bagerbutikken efter kl. 14 på lørdage, søndage og helligdage forudsat, at der ikke er risiko ved alene-arbejdet.

Unge må ikke være beskæftiget med arbejde, der indebærer en særlig risiko for vold, medmindre den unge arbejder sammen med en person over 18 år.

Steder med servering af alkohol

Det er tilladt for unge, der er fyldt 15 år og som ikke er omfattet af undervisningspligten, at arbejde på serveringssteder, hvor der serveres alkohol, hvis hovedformålet på serveringsstedet er at servere mad, og hvor udskænkningen af alkohol sker i forbindelse hermed.

Disse unge må derfor gerne arbejde på en restaurant, hvor hovedformålet er servering af mad, og hvor servering af alkohol sker i forbindelse hermed.

Disse unge må derimod ikke arbejde på en bodega, hvor hovedformålet er servering af alkohol, og hvor serveringen af mad kun udgør et sekundært element.

Ansættelse må kun ske på steder, hvor der er en begrænset risiko for, at unge bliver udsat for at skulle håndtere alkoholpåvirkede personer. Derfor skal arbejdsgiveren inden ansættelsen vurdere risikoen herfor samt overveje, hvordan man kan imødegå denne risiko. De unge må arbejde med (udtømmende liste):

- Afrydning.
- Opdækning.
- Rengøringsarbejde.
- Modtagelse af bestillinger.
- Servering af alkohol, når dette sker i forbindelse med servering af mad og under opsyn af personer over 18 år med den fornødne indsigt i arbejdet.

Opsyn adskiller sig fra tilsyn ved, at opsyn kræver, at der er en person over 18 år til stede, når de unge arbejder.

Unge må arbejde med ovennævnte opgaver i tidsrummet 6.00-22.00.

Fra kl. 22.00-24.00 må unge arbejde med andre typer af opgaver, så længe dette ikke foregår på serveringsstedet, i garderoben eller på toilettet, fx pudse glas og folde servietter i baglokalet eller hjælpe til i køkkenet. Det er en betingelse, at der er tale om restauranter, hoteller, grillbarer og lignende.

Bemærk, at der gælder særlige regler for unge, der er uddannet eller som er under uddannelse i tjenerfaget og for værtens børn og børnebørn. Disse persongrupper må arbejde indtil kl. 24.00 og med alle opgaver uden at være under opsyn. Dog gælder der fortsat en tilsynspligt for arbejdsgiveren.

Konsekvenser

Hvis en virksomhed overtræder arbejdsmiljøloven, kan det medføre påbud og bøde fra Arbejdstilsynet, som er den myndighed, der fører tilsyn med arbejdsmiljøet i Danmark. Virksomheden kan desuden blive meldt til politiet, hvis der er tale om en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven, eller hvis virksomheden ikke retter sig efter Arbejdstilsynets påbud. Politiet kan efterfølgende rejse tiltale mod virksomheden.

Ansættelseskontrakt

Alle medarbejdere, der er ansat for mere end en måned, og som arbejder mere end gennemsnitlig 8 timer om ugen, har krav på en ansættelseskontrakt. Det fremgår af lov om ansættelsesbeviser.

Loven indeholder ingen aldersgrænser, og derfor gælder reglerne også for unge under 18 år.

Medarbejderen skal have en ansættelseskontrakt senest 1 måned efter ansættelsen. Dansk Erhverv anbefaler, at medarbejderen får kontrakten senest samtidig med tiltrædelsen. På den måde kan virksomheden sikre sig, hvilke vilkår der er aftalt for ansættelsen.

Det er ikke krav, at forældrene underskriver ansættelseskontrakten.

Selvom en medarbejder ikke har ret til en ansættelseskontrakt, vil det ofte være en god ide med en ansættelseskontrakt alligevel. Det kan fx være tilfældet, hvis du som arbejdsgiver vil undgå uenighed om de vilkår, der skal gælde for ansættelsen, fx løn, arbejdstid, opsigelsesvarsler mv.

Har virksomheden ikke overholdt ansættelsesbevisloven, kan medarbejderen kræve en godtgørelse på op til 20 ugers løn.

Løn

I Danmark gælder der ingen lov om mindsteløn. Derimod indeholder mange kollektive overenskomster lønbestemmelser, der fastsætter lønnen eller mindstelønnen for en givent arbejdsområde.

Hvis et ansættelsesforhold ikke er omfattet af en overenskomst, fastsættes lønnen efter aftale mellem medarbejderen og virksomheden. Parterne kan som udgangspunkt frit aftale lønnen. Dog er det ikke lovligt at give unge under 18 år en lavere løn, end medarbejdere der er fyldt 18 år, blot fordi de pågældende medarbejdere er under 18 år. Det skyldes en regel i forskelsbehandlingsloven, der forbyder arbejdsgiveren at forskelsbehandle medarbejdere pga. alder.

Derimod er det lovligt at give en ung medarbejder en lavere løn end en anden medarbejder, hvis den unge har kortere erfaring eller færre kompetencer indenfor arbejdsområdet. Med andre ord skal lønnen for en ung under 18 år aftales på samme måde, som for en medarbejder, der er fyldt 18 år.

Kun i de tilfælde, hvor den unges ansættelsesforhold er omfattet af en overenskomst, som indeholder særlige lønsatser for unge under 18 år, er det lovligt at give en ung under 18 år en lavere løn end en medarbejder, der er fyldt 18 år.

Yderligere information

Medlemmer af Dansk Erhverv kan få yderligere information og rådgivning ved henvendelse til Hotline på 3374600.

Dansk Erhverv er erhvervsorganisation og arbejdsgiverforening for fremtidens erhvervsliv.

Vi repræsenterer et bredt udsnit af virksomheder og brancheforeninger. Vores mission er at fremme konkurrencekraft hos vores medlemmer i en globaliseret økonomi.