

Unge under 18 år kan gøre stor nytte og lære meget i restaurationsbranchen. Men det er samtidig en gruppe medarbejdere, vi skal passe særligt på. De har nemlig ingen eller begrænset arbejds erfaring og er derfor mere sårbare, både mentalt og fysisk, end voksne.

Derfor tager både lovgivningen og størstedelen af de kollektive overenskomster udpræget hensyn til de unge på arbejdsmarkedet. Der gælder særlige regler for, hvilke typer arbejde unge må udføre, hvordan de skal oplæres i arbejdet, og hvor lang tid de ugentligt må arbejde.

I denne guide giver DRC dig indblik i de love og regler, der gælder, når du skal ansætte unge under 18 år.

Loven for unge

Unge er som alle andre medarbejdergrupper omfattet af arbejdsmiljøloven og skal dermed sikres et sikkert og sundt arbejdsmiljø af arbejdsgiveren. Derudover gælder for unge et særskilt regelsæt - bekendtgørelsen om unges arbejde, der skal beskytte unge mod forskellige risici på arbejdspladsen. Man kan ikke afvige fra disse regler, hvis det betyder, at arbejdsforholdene for den unge forværres, hverken ved aftale eller kollektiv overenskomst.

For unge under 18 år gælder forskellige regler afhængig af, om den unge er omfattet af undervisningspligten (til og med 9. klasse) eller ej.

Dog gælder reglerne ikke i tilfælde af kortvarigt arbejde i arbejdsgivers private hjem, eller for arbejde i familievirksomheder, så længe arbejdet hverken er skadeligt eller farligt for den unge.

Unge løn

Danmark har ingen lov om mindsteløn. Til gengæld eksisterer der lønbestemmelser i mange kollektive overenskomster. De fastsætter lønnen eller mindstelønnen for et arbejdsområde. Lønnen kan frit bestemmes efter aftale mellem medarbejderen og virksomheden, hvis ansættelsesforholdet ikke er omfattet af en overenskomst. Dog er det ikke lovligt at give unge under 18 år en lavere løn, end medarbejdere der er fyldt 18 år, blot fordi de er yngre jf. en regel i forskelsbehandlingsloven.

Det er dog tilladt at give en ung medarbejder en lavere løn end en anden medarbejder, hvis den unge har kortere erfaring eller færre kompetencer indenfor arbejdsområdet.

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

Unge og servering af alkohol

Det er tilladt for unge, der er fyldt 15 år og har afsluttet 9. klasse, at arbejde på serveringssteder, hvor der serveres alkohol, hvis stedets hovedformål er at servere mad, og udskænkningen af alkohol foregår i denne forbindelse.

Disse unge må derfor gerne arbejde på en restaurant, cafe, bistro mm., hvor hovedformålet er servering af mad, og hvor servering af alkohol foregår i forbindelse med madserveringen. Disse unge må derimod ikke arbejde på en bodega, pub, bar el. lign, hvor hovedformålet er servering af alkohol, og hvor serveringen af mad kun er sekundær.

Ansættelse må kun ske, hvis der er begrænset risiko for, at den unge skal håndtere alkoholpåvirkede personer. Arbejdsgivere skal vurdere risikoen samt overveje, hvordan de kan imødegå risikoen.

I tidsrummet kl. 6-22 må disse unge gerne 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, der har det nødvendige kendskab til arbejdet.

OBS: Forskellen på opsyn og tilsyn er, at opsyn forlanger, at en person over 18 år er til stede, når den unge arbejder.

Fra kl. 22-24 må unge arbejde med andre typer af opgaver, så længe dette ikke foregår på serveringsstedet, i garderoben eller på toilettet. Det kan fx være at pudse glas eller folde servietter i baglokalet eller hjælpe til i køkkenet. Det er en forudsætning, at der er tale om restauranter, cafeer, hoteller, fastfoodsteder og lignende.

Vær opmærksom på, at der gælder særlige regler for unge, der er uddannet eller under uddannelse i tjenerfaget samt for værtens børn og børnebørn. Disse grupper af unge må arbejde indtil kl. 24.00 og med alle opgaver uden at være under opsyn. Der er dog fortsat tilsynspligt.

Pligt til at underrette forældre

Ansætter du 13-14-årige eller unge, som ikke har afsluttet 9. klasse, er du forpligtet til at informere forældrene (eller værgeren) til den unge om ansættelsen. Forældrene skal oplyses om arbejdstidens længde og eventuelle risici for ulykker og sundhedsskader. Dette kan enten gives skriftligt, telefonisk eller personligt.

Risici ved arbejdet skal vurderes

Som arbejdsgiver er du forpligtet til at vurdere risikoen ved det arbejde, som du vil ansætte den unge til. Her skal du tage udgangspunkt i den unges manglende erfaring og manglende bevidsthed om de risici, der er ved arbejdet. Hvis din vurdering er, at en bestemt arbejdsproces i virksomheden udgør en risiko for den unges sikkerhed og sundhed, skal du ændre processen eller træffe andre foranstaltninger, så den unge ikke udsættes for fare.

Instruktion og oplæring af den unge

De unge skal have en grundig oplæring og instruktion i arbejdet. Som arbejdsgiver skal du sørge

for, at den unge har forstået, hvordan arbejdet skal udføres, og hvilke risici der er hermed. Du er også forpligtet til at forklare den unge, hvad der er gjort for at sikre, at han/hun unge kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Det er god praksis gentagende gange at vise - ikke blot fortælle - den unge, hvordan arbejdet skal udføres. På den måde indlæres bedst den bedste løfteteknik, optimale arbejdsstillinger, forsvarlig håndtering af tekniske hjælpemidler, anvendelse af rengøringsmidler etc.

Tilsynspligt

Det er påkrævet, at den unge er under effektivt tilsyn af en person, der er fyldt 18 år, og som har det nødvendige kendskab til arbejdet.

Det kan være nødvendigt at opretholde tilsynet, indtil den unge har oparbejdet en vis rutine i at udføre arbejdet. Herefter kan tilsynet foregå periodisk.

Arbejdspladsvurdering for unge

Har du medarbejdere under 18 år, skal din virksomhed i den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) lave en selvstændig beskrivelse af de risici, som er forbundet med arbejdet. Du skal også beskrive, hvordan den enkelte risiko er blevet imødegået.

Den unges arbejdsopgaver

Hvilke arbejdsopgaver de unge må udføre, og hvor mange timer de må arbejde, afgøres af deres alder og undervisningspligten.

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

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

- Lettere arbejde med at tage imod, sortere, tælle, mærke og pakke varer.
- Lettere ekspedition af kunder, fx i restauranter mv.
- Lettere rengøring, oprydning og borddækning.
- Lettere budarbejde, herunder udbringning af aviser og reklamer.
- Lettere manuelt arbejde som fx pakning i poser og æsker samt håndtering af rent vasketøj.

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

For at kunne ansætte en ung forlanges det, at de pågældende arbejdsopgaver:

- Ikke udsætter den unge for fare.
- Ikke indebærer, at den unge arbejder med eller er i farlig nærhed af maskiner.
- Er enkle, forudsigelige, overskuelige og uproblematisk, sådan at den unge let kan tilgå opgaven og leve op til forventningerne.
- Ikke indebærer risiko for konflikter med kunder, vold eller trusler om vold fra kunder.

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

Denne gruppe af unge må i vidt omfang udføre de samme arbejdsopgaver som voksne, når blot arbejdet ikke er farligt. Der er dog visse undtagelser ift. maskiner, tekniske hjælpemidler og pengetransporter.

Arbejde med tekniske hjælpemidler, maskiner etc.

De 13-14-årige og dem, der endnu ikke har afsluttet 9. klasse, 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, under forudsætning af, at maskinerne og hjælpemidlerne fremstår eller er afskærmede, således at de bevægelige og bearbejdende dele ikke er tilgængelige under drift, og der ikke er andre farer ved maskinerne.

Det er vigtigt, at du som arbejdsgiver grundigt viser den unge i at benytte maskinen og/eller det tekniske hjælpemiddel. Det er dit ansvar at føre tilsyn med, at arbejdet udføres forsvarligt.

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

- Betjene afskærmede pålægsmaskiner etc., dog ikke tømme, vedligeholde, rengøre eller klargøre maskinen eller tænde for strømmen.

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

- Arbejde med ekstremt høje temperaturer, fx med en friturekoger.

Unge, farlige stoffer og materialer

Unge må ikke udsættes for stoffer og materialer, der er ætsende, giftige, eksplosive, kræftfremkaldende, kan medføre allergi eller indeholder opløsningsmidler. Det gælder fx mineralsk terpentiner, rensbenzin og visse typer ovnrens. Den unge må hverken arbejde med stofferne og materialerne selv eller i lokaler, hvor der er risiko for, at andre medarbejdere bruger dem.

Det skal fremgå af virksomhedens arbejdspladsbrugsanvisning (APB), hvis I arbejder med stoffer, som ikke må bruges af unge under 18 år.

Vær opmærksom på, at en arbejdspladsbrugsanvisning (APB) og arbejdspladsvurdering (APV) ikke er det samme.

Unge i tunge løft, træk og skub

Unge under 18 år må generelt ikke løfte mere end 12 kg ad gangen, men hvis løftet foregår under gode løfteforhold, må den unge lejlighedsvist gerne løfte byrder, der er tungere. Dog aldrig mere end 25 kg.

Det er vigtigt, at du som arbejdsgiver instruerer 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 fast greb om byrden uden foroverbøjning og vrid i lænd og ryg.
- Løftet bør være mellem midt på låret og skulderhøjde.

Du skal sørge for, at de unge bruger de tekniske hjælpemidler, der er til rådighed, og vise, hvordan de skal bruges. Rulleborde og vogne er gode hjælpemidler til at lette skub og træk af fx varer. Unge må ikke udsættes for store belastninger, når de trækker eller skubber vogne, varer eller kasser.

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

Pengetransport

Pengetransporter må unge ikke deltage i pengetransporter, heller ikke hvis de følges med en person, der er fyldt 18 år. Hvis det primære formål med transporten er at udbringe varer til kunder, må den unge gerne have byttepenge med og modtage betaling, så længe der ikke er tale om store pengebeløb.

Unge må gerne håndtere penge som led i deres arbejde, fx når de betjener kunder.

Unge arbejdstid

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

	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
Skolefriday	7 timer pr. dag	8 timer pr. dag	8 timer pr. dag
Skoleuge	12 timer pr. dag	12 timer pr. dag	40 timer pr. dag
Skolefri uge	35 timer pr. dag	40 timer pr. dag	40 timer pr. dag
(indbefattes ikke i arbejdstidens varighed)	30 min. når arbejdstiden overskrider 4,5 t.	30 min. når arbejdstiden overskrider 4,5 t.	30 min. når arbejdstiden overskrider 4,5 t.
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	

*Arbejdstiden må ikke overskride arbejdstiden for voksne i samme fag. Det vil sige, at hvis en voksen, der arbejder som tjener, har en ugentlig arbejdstid på 37 timer ugentligt, må den unges tjeners arbejdstid ikke overstige 37 timer. Uanset de voksnes arbejdstid må arbejdstiden aldrig overskride 40 timer om ugen.

Unge, der har flere arbejdsgivere

Hvis den unge arbejder for flere arbejdsgivere, skal arbejdstiden lægges sammen. Som arbejdsgiver er det dit ansvar at sikre dig, at den unge ikke arbejder mere end det tilladte. Derfor kan det være en god idé at spørge ind til, om den unge har arbejde hos andre, og hvis det er tilfældet, hvor mange timer det drejer sig om.

Unge, aften- og natarbejde

Bemærk, at der gælder særlige regler for, hvornår unge må arbejde alene, se sektionen om alene-arbejde herunder.

Unge 13-14-årige samt unge, der ikke har afsluttet 9. klasse, må ikke arbejde i tidsrummet fra kl. 20 til kl. 06.

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

- I bagerier (men ikke i butikken) må unge arbejde fra kl. 4.
- I teatre, biografer, cirkus, koncertsteder og lign. underholdningssteder må unge assistere ved forestillinger indtil kl. 24.
- I restauranter, hoteller, grillbarer og lign. må unge arbejde indtil kl. 24. Bemærk, at der er særlige regler på arbejdspladser, hvor der serveres alkohol.

Alene-arbejde og voldsrisiko

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

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

- Efter kl. 18 og før kl. 6 på hverdage.
- Efter kl. 14 og før kl. 6 på lørdage, søn- og helligdage.

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

- Mellem kl. 18 og kl. 20 på hverdage.
- Mellem kl. 14 og kl. 20 på lørdage, søn- og helligdage.

Det er en betingelse, at centeret ofte patruljeres af sikkerhedsvagter eller 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.

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.

Unges ansættelseskontrakt

Alle medarbejdere, der er ansat i en virksomhed mere end 1 måned, og som arbejder mere end 8 timer i gennemsnit om ugen, har krav på en ansættelseskontrakt jf. lov om ansættelsesbeviser. Det gælder også unge under 18 år.

Senest 1 måned efter ansættelse skal medarbejderen have en ansættelseskontrakt. Det er dog god skik at give medarbejderen sin kontrakt før eller senest samtidig med tiltrædelsen. På den måde

kan du som arbejdsgiver være sikker på hvilke vilkår, der er aftalt for ansættelsen. Det er også en god idé at give en medarbejder en ansættelseskontrakt, selvom vedkommende ikke har ret til det. På den måde ved begge parter, præcis hvad der er aftalt.

Forældre er ikke påkrævet at underskrive ansættelseskontrakten.

Medarbejderen kan forlange en godtgørelse på op til 20 ugers løn, hvis virksomheden ikke har overholdt ansættelsesbevisloven.

Brud på arbejdsmiljøloven og konsekvenser

Arbejdstilsynet er den myndighed, der fører tilsyn med arbejdsmiljøet i Danmark, og de kan give dig påbud og bøder, hvis du overtræder arbejdsmiljøloven. Er der tale om en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven, eller har virksomheden ikke imødekommet et påbud fra Arbejdstilsynet, kan virksomheden blive meldt til politiet og følgelig få rejst tiltale mod sig.

Husk, at du som medlem af DRC kan få yderligere information og rådgivning om unge og ansættelse ved henvendelse til sekretariatet på tlf. 33 25 10 11 eller e-mail drc@thehost.dk.