



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 20. april 2012 stillet følgende spørgsmål nr. 294 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Finn Sørensen (EL).

14. maj 2012

J.nr. 20120029731/  
2012-4337

**Spørgsmål nr. 294:**

”Kan ministeren oplyse, om en dom den 5. marts 2008 i Vestre Landsret vedrørende indlejet udenlandsk arbejdskraft, hvor et dansk firma blev dømt, har medført, at Arbejdstilsynet siden da i øget omfang har brugt § 21 i Bekendtgørelse om arbejdets udførelse i øget omfang?”

**Endeligt svar:**

Jeg lægger meget vægt på, at en virksomhed sikrer, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes, uanset om det er virksomhedens egne ansatte eller indlejet arbejdskraft, som udfører arbejdet.

Jeg har i øvrigt indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som har oplyst følgende:

”Det fremgår af § 21 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at en virksomhed, der har indlejet arbejdskraft, har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.

Hvis en virksomhed benytter indlejet arbejdskraft, har virksomheden således også et ansvar som arbejdsgiver for, at arbejdsmiljøreglerne overholdes.

Når Arbejdstilsynet fører tilsyn, er der ofte behov for at afklare, hvem som reelt er arbejdsgiver i forhold til det arbejde, som udføres. Arbejdstilsynet vurderer altid de aktuelle forhold, når der er flere mulige arbejdsgivere, som f.eks. arbejder samme sted eller sammen om en arbejdsopgave. Det er navnlig tilfældet på byggepladser og lignende.

Når Arbejdstilsynet skal finde ud af hvilken arbejdsgiver, der har ansvaret for, at arbejdsmiljøreglerne overholdes, lægger Arbejdstilsynet bl.a. vægt på følgende forhold:

- Hvem instruerer den beskæftigede og kontrollerer arbejdet,
- hvem stiller arbejdsrum, maskiner og redskaber m.v. til rådighed for udførelsen af arbejdet,
- hvem bærer risikoen for arbejdsresultatet og

- hvem udbetaler løn.

Landsretten fandt i den omhandlede sag fra 2008, at en underentreprenør, som havde påtaget sig at udføre facadepudsning af et byggeri, måtte anses for at være arbejdsgiver, idet underentreprenøren ikke kunne sandsynliggøre, at selskabet havde overladt arbejdet til en selvstændig virkende tredjemand.

Denne dom er i tråd med Arbejdstilsynets tilgang, nemlig at vurdere de konkrete forhold, når der er uklarhed om, hvem som er arbejdsgiver. Det gælder også, når udenlandske arbejdstagere udfører arbejde i Danmark.

Arbejdstilsynet har ikke tal på, hvor ofte det har været relevant for Arbejdstilsynet at foretage denne vurdering siden 2008.

Arbejdstilsynet afgiver ikke påbud om, hvem der er arbejdsgiver. Derimod gives der påbud om at bringe konkrete arbejdsmiljøforhold i orden, når reglerne er overtrådt – og det kan i den forbindelse være relevant at henvise til § 21 – for at fastslå, hvem der er arbejdsgiver.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen