



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

18. juni 2013

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 17. maj 2013 stillet følgende spørgsmål nr. 369 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Ulla Tørnæs (V).

J.nr. 20130042287/
2013-4055

Spørgsmål nr. 369:

”Ministeren bedes afklare de juridiske grænser mellem EU’s direktiv på området samt forpligtelserne og indsatsen i forhold til krav om udarbejdelse af APV i frivillige foreninger i Danmark?”

Endeligt svar:

Samfundet drager stor nytte af frivilligt arbejde i mange sammenhænge. Jeg lægger vægt på, at det frivillige arbejde foregår på en sikker og tryk måde, men uden at lysten til at udføre frivilligt arbejde bremses af bureaukrati. Derfor må arbejdsmiljøreglerne ikke være en unødigt stopklods for den frivillige indsats i for eksempel den lokale idrætsforening.

Jeg har indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, der har oplyst følgende:

”Krav om arbejdspladsvurdering (APV) gælder kun for virksomheder med ansatte, herunder også foreninger med ansatte. Arbejdstilsynet stiller således ikke krav om APV til foreninger uden ansatte.

Krav om arbejdspladsvurdering i virksomheder følger af EU’s rammedirektiv om arbejdsmiljø. Rammedirektivet omfatter arbejdstagere, men arbejdstagerbegrebet er ikke defineret i direktivet. EU-retten fastlægger derimod, at rammedirektivet skal gælde for alle, der er omfattet af arbejdstagerbegrebet i det enkelte medlemslands arbejdsmiljøregler. Sondringen mellem frivillige og arbejdstagere er forskellig fra land til land, og dermed kan der også være forskel på, hvem der er omfattet af reglerne.

Efter arbejdsmiljøloven i Danmark gælder der efter fast praksis et bredt arbejdstagerbegreb, nemlig ”arbejde for en arbejdsgiver”, som tager højde for de konkrete omstændigheder, der kendetegner den enkelte arbejdsopgave.

Hvorvidt ”frivilligt” arbejde i foreninger betragtes som arbejde for en arbejdsgiver, vil afhænge af en konkret vurdering. Denne konkrete vurdering tager udgangspunkt i følgende kriterier:

- Har man pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed i foreningen?

- Er man undergivet instruktion og kontrol fra foreningen?
- Stiller foreningen arbejdsrum, redskaber, osv. til rådighed, så de frivillige kan udføre arbejdet?
- Bærer foreningen risikoen for arbejdet?
- I tvivlstilfælde lægges en vis vægt på, om der udbetales løn.

Hvis der er tale om arbejde for en arbejdsgiver, så skal der udarbejdes en APV. Der skal dog ikke udarbejdes en APV for den enkelte ansatte, men for de arbejdsopgaver, der udføres.

Der er frihed til at vælge en enkel og smidig APV-metode, som passer til de lokale forhold. Hvis der ikke er problemer i forhold til arbejdsmiljøet, skrives det ind i APV'en og APV-arbejdet er dermed afsluttet.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

Som jeg tidligere har tilkendegivet, er det en høj prioritet for mig at bidrage til, at det er så let som muligt at være frivillig i Danmark. Jeg har derfor bedt mine embedsmænd undersøge, hvordan vi kan sikre, at APV'er ikke gør livet besværligt for fx idrætsorganisationer med frivillige.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen