



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 stillet skatte- og beskæftigelsesministeren følgende spørgsmål nr. 390 (BEU alm. del), som hermed besvares.

15. September 2014

Sagsnr. 2014-4211

Spørgsmål nr. 390:

”Ministrene bedes kommentere henvendelse af 30. april 2014 fra 3F Rymarken om løn- og social dumping, jf. BEU alm. del - bilag 231.”

Svar:

Jeg vil gerne starte med at tage stærk afstand fra de forhold, de litauiske kvinder har været udsat for ifølge 3Fs henvendelse. Det er helt afgørende for regeringen, at arbejde i Danmark foregår på ordentlige vilkår.

Regeringen arbejder målrettet på at bekæmpe social dumping og snyd med de danske regler. Derfor har regeringen fra dag 1 sat ind overfor social dumping med et styrket samarbejde mellem SKAT, AT og politiet. Regeringen har gjort en historisk stor indsats for at bekæmpe social dumping, og vi har i forbindelse med finanslove for 2012, 2013 og 2014 afsat over en halv milliard kroner til denne indsats.

Jeg har i forhold til den konkrete sag indhentet bidrag fra Arbejdstilsynet, som har oplyst følgende:

”En virksomhed kan ikke omgå sit ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen ved at hyre indlejet arbejdskraft. Arbejdstilsynet foretager nemlig en vurdering af, hvem der efter arbejdsmiljølovgivningen reelt er arbejdsgiver i forhold til det arbejde, som udføres. Og denne arbejdsgiver får reaktioner for eventuelle arbejdsmiljølovs-overtrædelser. Den ansvarlige virksomhed efter arbejdsmiljøloven er den virksomhed, som reelt har mulighed for at sørge for, at arbejdsmiljøet lever op til reglerne.

Arbejdstilsynet vil således efter en konkret vurdering kunne nå frem til, at den virksomhed, som har hyret indlejet arbejdskraft, reelt er arbejdsgiver og derfor er ansvarlig for overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen. Men en konkret vurdering kan også falde ud til, at den virksomhed, som har et ansættelsesretligt forhold med de pågældende medarbejdere, reelt fortsat er arbejdsgiver for medarbejderne og derfor er ansvarlig efter arbejdsmiljølovgivningen.

Om den konkrete sag kan Arbejdstilsynet oplyse, at Arbejdstilsynet i februar 2014 gennemførte et tilsyn med gartnerivirksomheden, hvor en vikarvirksomhed udførte arbejde. Arbejdstilsynet afgav en række påbud til gartnerivirksomheden om bl.a. kemiske forhold, ergonomi, og velfærdsforhold. Gartnerivirksomheden klagede ef-

terfølgende over påbuddene, da gartneriet ikke mente, at de var rette modtager af påbuddene.

Arbejdstilsynet fik under klagesagsbehandlingen fremsendt en entrepriseaftale indgået mellem gartnerivirksomheden og vikarvirksomheden, hvoraf fremgår, at vikarvirksomheden leverer en tjenesteydelse bestående af klipning og plantning af rosenstiklinger. Af kontrakten fremgår det bl.a., at vikarvirksomheden instruerer og fører tilsyn med, at arbejdet bliver udført af medarbejderne i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen, og at virksomheden derfor har arbejdsgiveransvaret efter arbejdsmiljøloven. En revurdering af Arbejdstilsynets egne observationer under tilsynsbesøget understøttede denne oplysning, og derfor valgte Arbejdstilsynet at trække flere af påbuddene tilbage.

Arbejdstilsynet foretog et opfølgingsbesøg på gartnerivirksomheden i maj 2014. Arbejdstilsynet konstaterede, at vikarvirksomheden ikke længere udførte arbejde på gartnerivirksomheden. Arbejdstilsynet afgav 3 nye påbud til en anden virksomhed, som udførte arbejde i gartneriet. Det fremgår af det centrale virksomhedsregister, at vikarvirksomheden er under konkursbehandling.

Arbejdstilsynet foretog et nyt besøg på gartnerivirksomheden i august 2014 som led i en særlig tilsynsindsats mod nedslidning i branchen gartneri og landskabspleje. Besøget gav ikke anledning til reaktioner. Virksomheden havde ikke indlejet arbejdskraft under besøget. Gartnerivirksomheden vil blive udtaget til risikobaseret tilsyn i overensstemmelse med Arbejdstilsynets sædvanlige tilsynsprocedure. Tilsynet vil blive gennemført i 2015.

Arbejdstilsynet vil løbende kontrollere forholdene hos både gartnerivirksomheden og de virksomheder, der udfører arbejde for gartnerivirksomheden”.

Endelig kan det oplyses, at regeringen som led i aftalen om reform af international rekruttering indgået 26. juni 2014 vil undersøge, hvorvidt der sker misbrug blandt arbejdsgivere af muligheden for at indberette visse skattefradrag for udenlandske medarbejdere. Regeringen vil analysere, hvorvidt det vil være hensigtsmæssigt at justere arbejdsgiveres adgang til at indberette visse skattefradrag for medarbejdere. Regeringen vil afrapportere til aftalepartierne herom primo 2015.

Jeg kan i øvrigt henvise til skatteministerens svar af 26. juni 2014.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen