



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 2. oktober 2013 stillet følgende spørgsmål nr. 4 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Jørgen Arbo-Bæhr (EL).

28. oktober 2013

J.nr. 2013-0076731/534473
2013-7009

Spørgsmål nr. 4:

”Hvilke kriterier gælder i vurderingen af, om der er tale om reelt selvstændige eller indlejet arbejdskraft, hvilket er af betydning når Arbejdstilsynet skal afgive påbud? Hvad er Arbejdstilsynets nuværende praksis?”

Endeligt svar:

Virksomhederne skal overholde arbejdsmiljølovgivningen, uanset om det er virksomhedens egne ansatte eller indlejet arbejdskraft, som udfører arbejdet.

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

”Indlejet arbejdskraft vedrører den situation, hvor en person ansat i én virksomhed, udfører arbejde i en anden virksomhed.

En virksomhed har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler. Hvis en virksomhed benytter indlejet arbejdskraft, har virksomheden også et ansvar som arbejdsgiver for, at arbejdsmiljøreglerne overholdes i forhold til den indlejede arbejdskraft.

Når Arbejdstilsynet fører tilsyn, kan der være behov for at afklare, hvem der reelt er arbejdsgiver i forhold til det arbejde, som udføres. Er der flere mulige arbejdsgivere, vurderer Arbejdstilsynet altid de aktuelle forhold konkret.

Når det skal afklares, hvilken arbejdsgiver der har ansvaret for, at arbejdsmiljøreglerne overholdes, lægges 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 til den beskæftigede.

Formålet med at tage udgangspunkt i de aktuelle og konkrete forhold er at sikre, at

det er den virksomhed, der reelt har mulighed for at sørge for, at arbejdsmiljøreglerne overholdes, og forebygge arbejdsskader, der gøres ansvarlig som arbejdsgiver.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen