



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

Til medlemmerne af Folketingets Beskæftigelsesudvalg

8. september 2020

På baggrund af en konkret sag, hvor Arbejdstilsynet efter ansøgning fra Fehmarn Belt Contractors har godkendt en aftale om fravigelse af reglerne om ugentligt fridøgn, finder jeg, at det er hensigtsmæssigt at orientere medlemmerne af Folketingets Beskæftigelsesudvalg om de overvejelser, som sagen efter min opfattelse giver anledning til.

J.nr. 2020 - 6478

Det gælder i dag efter arbejdsmiljølovgivningen, at en arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale fravigelse fra hviletidsreglerne. Visse aftaler skal godkendes af Arbejdstilsynet. Formålet er, at Arbejdstilsynet skal foretage en vurdering af, om fravigelsen er arbejdsmiljømæssig forsvarlig. Når Arbejdstilsynet vurderer, at en aftale er arbejdsmiljømæssig forsvarlig, og i øvrigt lever op til reglerne, vil aftalen blive godkendt.

I Danmark kan kollektive overenskomster og aftaler indgås mellem en enkelt arbejdsgiver og "en flerhed af lønmodtagere". Denne flerhed af lønmodtagere skal være etableret i en grad, at den kan indgå aftaler, eksempelvis som en forening på virksomheden. Men det er ikke et krav, at den skal være dansk og landsdækkende.

I den konkrete sag har Arbejdstilsynet truffet afgørelse om, at aftalen er arbejdsmiljømæssig forsvarlig. Ligeledes har Arbejdstilsynet vurderet at lønmodtagersiden i den konkrete sag er at betragte som en lønmodtagerorganisation, som kan indgå aftaler om hviletid.

Når det er sagt, så er der indikationer på, at de gældende regler kan udnyttes, så arbejdstagere risikerer så dårlige arbejdsvilkår, at der reelt er tale om social dumping. Det vil jeg gerne rette op. Denne regering arbejder for at bekæmpe social dumping – det er regeringens politik, at vi skal have ordentlige løn- og arbejdsvilkår, et sundt og sikkert arbejdsmiljø og sikre fair konkurrence på det danske arbejdsmarked. Jeg har derfor bedt Beskæftigelsesministeriet afklare, hvordan reglerne kan ændres fremadrettet, så der ikke er risiko for misbrug i forhold til social dumping.

Jeg vil orientere udvalget om, hvordan reglerne efter min opfattelse vil kunne ændres hensigtsmæssigt, når jeg har haft mulighed for at tage stilling hertil.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard