



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Karsten Hønge
Karsten.Honge@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 20205200426

1. oktober 2020

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 22. september 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 455 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karsten Hønge (SF).

Spørgsmål nr. 455:

”Vil ministeren – i forlængelse af BEU alm. del spørgsmål 434 – oversende en oversigt over samt redegøre for, i hvilke tilfælde, og hvornår der er givet tilladelse til, at den enkelte arbejder kan arbejde 12 timer dagligt i 28 dage i træk?”

Svar:

Jeg er meget optaget af spørgsmålet om ordentlige arbejdsvilkår, herunder at reglerne ikke kan udnyttes til social dumping. Derfor har jeg taget initiativ til en ændring af arbejdsmiljølovgivningens regler om hvileperiode og fridøgn, så vi fremover sikrer, at partsaftaler om fravigelse af reglerne ikke kan indgås på virksomhedsniveau.

For så vidt angår den øvrige del af spørgsmålet, har Arbejdstilsynet oplyst følgende over for mig:

”Arbejdstilsynet har grundet den korte frist for besvarelse begrænset sin søgning til de seneste fem år. Det vil kræve en manuel gennemgang i Arbejdstilsynets journal-system at fremsøge sager, der ligger forud herfor. Arbejdstilsynet tager endvidere forbehold for, at der kan være sager, der ikke har kunne fremsøges grundet forskellighed i journalisering eller fejljournalisering.

Arbejdstilsynet har ikke godkendt, at de ansatte kan arbejde 12 timer i træk. Ansatte skal have 11 timers sammenhængende hvile i døgnnet, men arbejdsmiljøloven har ikke regler om varigheden af en arbejdsdag.

Arbejdstilsynet har i de seneste fem år givet tilladelse til at fravige reglerne om det ugentlige fridøgn seks gange, når Femern Bælt-aftalerne medregnes. Der er givet fire dispensationer og godkendt to aftaler, jf. tabel nedenfor.

I modsætning til aftaler involverer dispensationer ikke lønmodtagerorganisationer. Dispensationer gives til arbejdsgiver på baggrund af ansøgning. Arbejdstilsynet

lægger dog vægt på de ansattes holdning til fravigelsen. Dispensationer gives alene ved bestemte former for arbejde og i tilfælde, hvor arbejde enten ikke kan opsættes eller forudsætter særlige arbejdsformer. For både aftaler og dispensationer skal Arbejdstilsynet vurdere, at forholdene ikke vil være uforsvarlige.

År	Form (og ansøger)	Indhold
2020	Godkendelse af aftaler mellem henholdsvis Van Oord Personnels BV og Work Council Van Oord NV og Baggermaatschappij Boskalis BV og Boskalis Work Council til arbejdet på Femern Bælt projektet	Ansatte omfattet af aftalerne må arbejde i rul bestående af 28 dage i træk og 28 dage fri.
2020	Dispensation til A. Hak International B.V. til arbejdet på Baltic Pipe	Ansatte må arbejde henholdsvis 20 døgn i træk og 13 døgn i træk uden fridøgn i en periode på 10 uger. Mellem to arbejdsperioder har de ansatte en uges orlov.
2019	Dispensation til Vattenfall Europe Windkraft GmbH til arbejdet på Kriegers Flak Offshore Windfarm	Ansatte må arbejde i rul med 14 dages arbejde og 14 dage fri i perioden marts 2020 – december 2021.
2017	Dispensation til terminal syngborger	Ansæt ægtefælle måtte arbejde uden fridøgn, så længe den syge borger kræver pleje i hjemmet.
2016	Dispensation til Banedanmark	Tre ansatte må arbejde 14 dage uden fridøgn i en enkelt 14 dages periode.
2015	Godkendelse af aftale mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening	Ansatte, der udfører pædagogiske, omsorgsmæssige, diakonale eller socialfaglige opgaver på døgninstitutioner, må arbejde 12 døgn uden et fridøgn, når det af driftsmæssige årsager, fx ved koloni- og ferieture eller akutte situationer omkring beboere er nødvendigt.”

”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard