



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Christian Juhl
christian.Juhl@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

6. april 2022

J.nr.

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 17. marts 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 229 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (Enhedslisten).

Spørgsmål nr. 229:

”Vil Ministeren oplyse, hvilke overvejelser ministeren og Arbejdstilsynet har i forhold til det præstationssystem Nemlig.com anvender, herunder om der er alternativer til præstationssystemet, og om AT har givet påbud om at stoppe brugen af præstationssystemet?”

Svar:

Som jeg nævnte på samrådet den 23. februar 2022 regulerer arbejdsmiljøloven ikke, hvordan arbejdsgiveren planlægger og tilrettelægger arbejdet, fx igennem performancesystemer. At tilrettelægge arbejdet med denne form for belønningssystemer er ikke i sig selv ulovligt. Det afgørende er, om arbejdet foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, både på kort og på lang sigt.

Det er arbejdsgiverens ansvar at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Hvis arbejdet medfører, at medarbejderne belastes af stor arbejdsmængde og tidspres, fx ved at arbejde meget intensivt, og medarbejderne ikke har mulighed for tilstrækkelig restitution, vil Arbejdstilsynet kunne træffe afgørelse i forhold til denne belastning.

Som jeg også oplyser i mit svar på spørgsmål 227, så har Arbejdstilsynet været på tilsyn på virksomheden, hvor der bl.a. blev indgået et aftaleforløb mellem virksomheden og Arbejdstilsynet om stor arbejdsmængde og tidspres på en afgrænset del af lageret. Aftaleforløbet medførte, at virksomheden bl.a. iværksatte justeringer på performancetavlen for at forebygge negative konsekvenser af tidspres.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister