



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](mailto:bm@bm.dk)

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

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 17. september 2020 stillet følgende spørgsmål nr.435 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

14. oktober 2020

**Spørgsmål nr. 435:**

” Hvordan mener ministeren, at arbejdstiden kan normaliseres på byggeriet af Femernforbindelsen?

J.nr. 20205200440

Der henvises til artiklen i Fagbladet 3F den 16. september 2020 »Femernforbindelsen:

Myndighed giver grønt lys til uhørte arbejdstider«.”

**Svar:**

Jeg er glad for, at den hollandske hovedentreprenør på Femern-forbindelsen har indgået overenskomst med danske fagforbund den 28. september. Jeg er generelt meget optaget af spørgsmålet om ordentlige arbejdsvilkår, herunder at reglerne ikke skal kunne 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.

Spørgsmålet om den daglige arbejdstid er ikke reguleret i arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdsmiljølovgivningen stiller alene krav om mindst 11 timers hvil i døgnet. Arbejdstid er reguleret enten ved kollektiv overenskomst eller i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. Eksempelvis er arbejdstidsdirektivets bestemmelse om maksimal ugentlig arbejdstid implementeret i den nævnte lov.

Arbejdstilsynet har derfor ikke givet tilladelse til, at de ansatte på Femern Bælt-byggeriet kan arbejde 12 timer i træk. Reglerne om et ugentligt fridøgn er reguleret i arbejdsmiljølovgivningen, og Arbejdstilsynet har godkendt aftaler om fravigelse af denne regel for to hollandske virksomheder, der arbejder på Femern Bælt-byggeriet. Jeg kan henvise til svaret på spørgsmål nr. 434 fra Beskæftigelsesudvalget for oplysninger om, hvad Arbejdstilsynet har lagt vægt på i den forbindelse.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard