



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 10. december 2018 stillet følgende spørgsmål nr. 72 (L 13), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Beskæftigelsesudvalget.

12. december 2018

Spørgsmål nr. 72:

”Medarbejdere, der bliver udsendt af en virksomhed med et dansk CVR nr., kan blive udsendt fra en virksomhed med hovedsæde i Danmark eller en virksomhed, der har et datterselskab i Danmark til en virksomheds datterselskab i udlandet, eller til et hovedselskab i et andet land. Medarbejderen kan bevare sit ansættelsesforhold i det danske selskab, som vedkommende forud for udsendelsen har været ansat i, eller vedkommende kan blive lokalt ansat i det selskab, som medarbejderen bliver udsendt til fra det danske selskab, og som er en del af det selskab, medarbejderen har arbejdet for i Danmark.

J.nr. 2018 - 2158

Kan ministeren bekræfte, at en medarbejder vil være undtaget for opholdskravet for ret til dagpenge i alle ovennævnte udsendelses- og ansættelsestilfælde?”

Svar:

Jeg kan henvise til min besvarelse af spørgsmål 26-28 (L 13), hvor definitionen af en dansk virksomhed fremgår og hvilke ophold udsendte fra virksomheder i Danmark og lokalansatte på danske virksomheder kan sidestilles med ophold i Danmark ved opgørelse af opholdskravet.

Derudover kan jeg oplyse, at en medarbejder, der er udsendt fra en dansk virksomhed eller lokal ansat i et dansk filial eller datterselskab i udlandet kan sidestille ophold i udlandet med ophold i riget ved opgørelse af opholdskravet for ret til dagpenge.

Ved udsendelse er det en betingelse, at personen er ansat i en virksomhed i Danmark og bevarer en arbejdsmæssig tilknytning til Danmark under udsendelsen.

Det er uden betydning, om udsendelsen sker til et hovedselskab, et søsterselskab eller datterselskab.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen