

Energistyrelsen
Varme- og affaldskontoret
Center for Forsyning

Deres ref.: 2016-8609

Vor ref.:

Dato: 19.5.2017

Høring over udkast til bekendtgørelse om affaldsregisteret og om godkendelse som indsamlingsvirksomhed

DTL – Danske Vognmænd takker for ovenstående høring, herunder det velgennemarbejdede høringsbrev, der gør vurderingsopgaven let at gå til for interessenterne. DTLs bidrag til processen er følgende:

Planlagte mere gennemgribende revision af affaldsregisteret

DTL noterer især høringssvarets oplysning om, at en mere gennemgribende ændring af affaldsregisteret planlægges og at det i den forbindelse vil blive søgt at imødekomme interessenternes ønsker. Den gennemførte evaluering af affaldsreformen, der trådte i kraft i 2010, viser, at der er udfordringer.

Efter DTLs opfattelse skal mange af de enkeltstående udfordringer med affaldsregisteret løses ved at se på den grundstruktur, der i affaldsbekendtgørelsen er langt for både affaldsregisteret og miljøstyrelsens affaldsdatasystem, idet der også bør ses på, hvordan der skabes sammenhæng mellem registeret og datasystemet. Særligt de grundlæggende begreber "transportør" og "indsamlingsvirksomhed" har vist sig vanskelige at operere med i praksis og dette har indflydelse på begge systemer.

Således støtter DTL kraftigt energistyrelsens planer om at tage fat på en mere gennemgribende revision. DTL opfordrer samtidig energistyrelsen til at lade dette ske i et samarbejde med miljøstyrelsen for så vidt udfordringer relateret til affaldsdatasystemet.

Uddannelseskra v gående på "fuldtidsansatte"

Høringsudkastet omfatter en ændring af kravet om, at en "ledende medarbejder" skal have bestået indsamlerprøven og det foreslås i stedet, at en "fuldtidsansat" i virksomheden skal have erhvervet uddannelsen. Dette finder DTL problematisk.

Det centrale ved placeringen af uddannelseskra v på en given person i virksomheden er, at denne person er forankret i virksomheden og at denne reelt arbejder med de opgaver, som uddannelsen

skal understøtte. Denne person er i praksis ikke altid fuldtidsansat. Følgende eksempler illustrerer udfordringen ved afgrænsningen "fuldtidsansat":

1. En vognmand, der er medlem af DTL, har to virksomheder. I alt er der 50 medarbejdere i de to virksomheder, der beskæftiger sig med affaldskørsel. Det er vognmanden selv, der varetager overholdelsen af affalds- affaldsregister og affaldsdatabekendtgørelsen i de to virksomheder. Vognmanden har en deltidsansættelse i begge virksomheder, idet dette er nødvendigt for at leve op til de krav, der er for at have en vognmandstilladelse. Vognmandstilladelsen er grundlaget for virksomhedernes lovlige eksistens. Med afgrænsningen "fuldtidsansat" skal vognmanden uddanne en medarbejder i hver virksomhed, der ikke arbejder med overholdelsen af reglerne for affald, mens han selv kan undgå uddannelsen på trods af, at han bærer ansvaret for overholdelsen af affaldsreglerne.
2. Mange helt små vognmænd, der er medlem hos DTL, opererer sådan, at de selv kører lastbilen til dagligt, mens de har en ikke-fuldtidsansat til at stå for det administrative, herunder overholdelse af affaldsreglerne, beskrivelse af ansvarsoverdragelser og dataindberetninger. En typisk konstruktion er, at mand og kone sammen driver vognmandsvirksomheden, og konen kan være deltidsansat. I dette tilfælde vil vognmanden skulle tage indsamleruddannelse, mens den administrative medarbejder, der i sit arbejde kan støttes af uddannelsen, ikke skal. I dette tilfælde er der typisk tale om et ikke-personligt ejet selskab.
3. Ganske udbredt er det, at vognmandsvirksomhederne er personligt ejede selskaber (cirka halvdelen af de danske vognmænd). Vognmanden er ejer og ikke ansat. I disse tilfælde kan vognmanden, der er lederen af virksomheden, ikke selv bære kravet om indsamleruddannelse, jf. høringsudkastet.

Og hvis vognmanden er selvkørende er der ikke nødvendigvis ansatte i virksomheden overhovedet. I disse tilfælde er der ingen personer i virksomheden, der kan sikre overholdelsen af et krav om, at en fuldtidsansat skal bestå indsamlerprøven.

4. En variant til eksp. 2 og 3 ovenfor er, at konen er såkaldt "medhjælpende ægtefælle" i den personejede virksomhed. Dette indebærer i forhold til fx SKAT ikke, at hun er "ansat" selvom der på fast basis udbetales løn. Således vil konen, der i praksis bærer ansvaret for overholdelsen af affaldsreglerne ikke blive mødt med et krav om indsamleruddannelse – dette også uagtet, at hun måske arbejder 37 timer/uge i virksomheden.

Ovenstående begrundes også, hvorfor "ledende medarbejder" ikke er operativt – omend mindre problematisk end "fuldtidsansat".

DTL foreslår, at afgrænsningen bliver "en person, der er forankret i virksomheden og som har ansvaret for overholdelsen af bekendtgørelse om affald og relaterede bekendtgørelser".

DTL bidrager naturligvis gerne til at tænke videre over den helt rette formulering af afgrænsningen. Det er vores oplevelse, at vi og energistyrelsen er enige i målet/hensigten.

Øvrige ændringer i høringsudkastet

DTL støtter øvrige ændringsforslag i bekendtgørelsesudkastet.

Med venlig hilsen

Lisbet Hagelund
Tlf. dir. 20998271