

## NOTAT

# Arbejdstilsynets muligheder for at fravige arbejdsmiljølovgivningen

11. marts 2022

J.nr.

JF

MHR

Arbejdstilsynet har en række muligheder for at dispensere fra gældende regler på arbejdsmiljøområdet, udnytte force majeure-regler og undlade håndhævelse af arbejdsmiljøregler. Disse muligheder er nærmere beskrevet i nærværende notat.

### Dispensationer

Arbejdstilsynet har mulighed for at dispensere fra gældende arbejdsmiljøregler, hvis der er hjemmel til det i arbejdsmiljøloven eller de bekendtgørelser, som er fastsat i henhold til loven. Flere af bekendtgørelserne på arbejdsmiljøområdet indeholder dispensationsbestemmelser, som giver Arbejdstilsynet mulighed for at fravige reglerne under visse betingelser. Under perioden med COVID-19 har Arbejdstilsynet bl.a. dispenseret fra fristen for gennemførelse af den obligatoriske og/eller supplerende arbejdsmiljøuddannelse og valgperioden for arbejdsmiljørepræsentanter.

Herudover kan en myndighed efter sædvanlig praksis fravige regler, som myndigheden selv har fastsat i bekendtgørelsesform, selvom dispensationsadgang ikke er nævnt udtrykkeligt i bekendtgørelsen. Under perioden med COVID-19 har Arbejdstilsynet bl.a. dispenseret fra krav om tilstedeværelsesundervisning på de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser.

Der er i perioden givet dispensationerne både til enkelte virksomheder efter ansøgning og som generelle dispensationer, der er meldt ud i breve til virksomhederne, tekst på Arbejdstilsynets hjemmeside m.v., alt efter hvad der passede til situationen og det pågældende område.

Arbejdstilsynets mulighed for at dispensere fra arbejdsmiljøreglerne er i visse tilfælde begrænset af EU-regler om arbejdsmiljø. EU-regler om arbejdsmiljø angiver normalt et minimumsniveau, som Danmark er forpligtet til at overholde. Det er således ikke alle arbejdsmiljøregler, der kan dispenseres fra. Fx udspringer flere af reglerne om unges arbejde fra EU-regler om arbejdsmiljø.

### Force majeure

Arbejdsmiljøreglerne indeholder enkelte force-majeure-regler, som kan anvendes under helt ekstraordinære situationer, der typisk indebærer, at overholdelse af reglen er umulig, fx krig og naturkatastrofer. Det er virksomhederne selv, der skal vurdere, om betingelserne tilsiger, at der er tale om en force majeure-situation, og virksomhederne skal kunne dokumentere afvigelsens omfang. Senest har reglen været udnyttet på hviletidsområdet under COVID-19-pandemien. Bestemmelsen fandt anvendelse, fordi en række brancher, så som hospitaler, døgninstitutioner, hjemmepleje og beredskab, oplevede en ekstraordinær stor arbejdsbelastning på

grund af COVID-19. Det medførte, at reglen om, at ansatte skal have en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer i døgnet og et ugentligt fridøgn, kunne fraviges i nødvendigt omfang i en midlertidig periode.

### **Anden fravigelse af arbejdsmiljølovgivningen**

Arbejdstilsynet har også mulighed for at tillade andre fravigelser af arbejdsmiljøreglerne. Under perioden med COVID-19 har Arbejdstilsynet fx undladt at håndhæve, at eftersyn, kontroller, periodiske inspektioner mv. blev udført til tiden.

Derudover har Arbejdsmarkedets parter mulighed for – på visse områder – at fravige arbejdsmiljøreglerne ved kollektive aftaler og/eller overenskomster.

Det gælder fx i forhold til reglerne om hvileperiode og fridøgn, hvor parterne kan indgå kollektive aftaler/overenskomster om, at hvileperioden nedsættes til under 11 timer pr. døgn, og/eller at der er mere end 6 arbejdsdøgn mellem 2 fridøgn. Aftalereglerne giver en vis fleksibilitet, men indeholder også grænser for omfanget af tilladte fravigelser.

Endeligt kan arbejdsmarkedets parter ved kollektiv aftale/overenskomst fravige reglerne om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, hvis der tillige indgås en virksomhedsaftale herom.