



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Niels Flemming Hansen
Niels.Hansen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 20225200034

8. februar 2022

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 14. januar 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 137 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Niels Flemming Hansen (KF).

Spørgsmål nr. 137:

”Vil ministeren redegøre for Arbejdstilsynets erfaringer med at give virksomheder dispensationer fra formelle krav i arbejdsmiljølovgivningen på grund af COVID-19 epidemien, og vil ministeren redegøre for, hvordan man fremadrettet kan sikre en mere smidig og generel adgang for Arbejdstilsynet til at beslutte, at visse regler ikke håndhæves på grund af force majeure eller force majeure lignende situationer - som f.eks. en global sygdomsepidemi?”

Svar:

Jeg har indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Under perioden med COVID-19 har Arbejdstilsynet dispenseret fra arbejdsmiljøreglerne på flere områder.

Det gælder fx fristen for gennemførelse af den obligatoriske og/eller supplerende arbejdsmiljøuddannelse, krav om tilstedeværelsesundervisning på de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser og valgperioden for arbejdsmiljørepræsentanter.

Her har der fx i forhold til kravet om tilstedeværelsesundervisning på de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser været gode erfaringer med at melde dispensation fra kravet bredt ud i passende tid, så udbyderne havde mulighed for at tilrettelægge digitale uddannelsesforløb o.l.

Som eksempler på andre områder, hvor der er blevet dispenseret, kan nævnes uddannelseskraft til nyansatte ved arbejde med epoxy og brug af åndedrætsværn. Herudover kan det nævnes, at Arbejdstilsynet tidligt i den første nedlukningsperiode i 2020 på sin hjemmeside orienterede om muligheden for fravigelse af hviletidsreglerne på grund af COVID-19 på baggrund af den heri fastsatte force majeure-regel.

Disse og andre fravigelser var begrundet i de helt særlige udfordringer, som pandemien og dermed nedlukningen af Danmark med forsamlingsforbud, udstrakt hjemmearbejde m.m., gav for virksomhederne.

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

Det kan oplyses, at Arbejdstilsynet kan dispensere fra gældende regler, hvis der er hjemmel til det i arbejdsmiljøloven eller de bekendtgørelser, som er fastsat i henhold til loven. Mange af bekendtgørelserne på arbejdsmiljøområdet indeholder dispensationsbestemmelser, som giver Arbejdstilsynet mulighed for at fravige reglerne under visse betingelser. Herudover er det almindeligt antaget, at en myndighed kan fravige regler, som myndigheden selv har fastsat i bekendtgørelsesform, selvom dispensationsadgang ikke er nævnt udtrykkeligt.

Arbejdstilsynets mulighed for at dispensere fra reglerne kan være begrænset af EU-regler om arbejdsmiljø. EU-regler om arbejdsmiljø angiver normalt et minimumsniveau, som Danmark er forpligtet til at overholde.”

Idet jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets oplysninger, kan jeg konstatere, at Arbejdstilsynet har et relativt stort råderum i forhold til dispensationer og håndhævelse, som tilgodeser behovet for fleksibilitet ved en eventuel epidemisituation i fremtiden. Jeg ser derfor ikke behov for en generel bemyndigelse, som beskrevet i spørgsmålet.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister