

**Spm. nr. S 72**

Til beskæftigelsesministeren (7/10 03) af:

**Anders Samuelson (RV):**

»Vil ministeren uddybe, hvor længe han forestiller sig, at forhåndsgodkendelser, der er givet af Arbejdstilsynet, skal gælde, og hvilke ankemuligheder der bliver, hvis en virksomhed ikke er enig i en afgørelse, samt hvordan ministeren vil forholde sig i tilfælde, hvor der på trods af forhåndstilkendegivelser alligevel viser sig at være arbejdsmiljøproblemer?«

**Begrundelse**

Spørgeren stiller sig positiv over for ideen om forhåndstilkendegivelser i regeringens udspil til reform af arbejdsmiljøområdet, da det er relevant så tidligt som muligt at medtænke arbejdsmiljøet i forbindelse med nye investeringer på de danske arbejdspladser. Men spørgeren ønsker klarhed over de vilkår, hvorunder forhåndsgodkendelse gives.

**Svar (13/10 03)**

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

Med regeringens udspil til en arbejdsmiljøreform lægges der op til, at virksomheder skal have mulighed for at få en bindende forhåndsbekend fra Arbejdstilsynet om, hvorvidt en påtænkt disposition lever op til arbejdsmiljølovens krav.

En bindende forhåndsbekend givet af Arbejdstilsynet vil bortfalde, hvis de gældende forudsætninger, herunder ændringer i love og bekendtgørelser, for forhåndsbekenden ikke længere er til stede. Det samme vil være tilfældet, hvis praksis bliver ændret ved domstolene eller Arbejdstilsynet.

For området stoffer og materialer påtænkes der dog en tidsbegrænset periode på 1 – 1½ år, hvor den bindende forhåndsbekend er gældende. Dette skyldes arbejdsmiljølovgivningens substitutionsbestemmelser, der skal sikre, at der løbende i takt med den tekniske udvikling vælges det mindst farlige eller det mindst sundhedsskadelige produkt til den konkrete opgave.

Med hensyn til ankemulighederne vil det være således, at et afslag på en anmodning om en bindende forhåndsbekend er en afgørelse ef-

ter arbejdsmiljøloven. Et afslag vil derfor kunne påklages til Arbejdstilsynet.

Hvis det på trods af forhåndsbekenden viser sig, at der er arbejdsmiljøproblemer, kan det være begrundet i flere forskellige forhold. For det første kan det skyldes, at forhåndsbekenden ikke er fulgt. For det andet at al materiale, som skulle danne grundlag for Arbejdstilsynets forhåndsbekend, ikke er sendt til Arbejdstilsynet. For det tredje vil en forhåndsbekend kun være gældende inden for et konkret område, hvorfor der kan være arbejdsmiljøproblemer andetsteds end på området for den bindende forhåndsbekend. I alle tre tilfælde vil Arbejdstilsynet kunne reagere på sædvanlig vis.

Hvis det derudover viser sig, at der er arbejdsmiljøproblemer på det konkrete forhold, som er dækket af forhåndsbekenden, selv om alle har handlet i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen, vil det blive vurderet, om der skal ske en ændring af regelgrundlaget eller praksis på det pågældende område.

**Spm. nr. S 112**

Til skatteministeren (7/10 03) af:

**Anders Samuelson (RV):**

»Kan ministeren oplyse, hvilken indsats ministeriet vil gøre for at afdække, hvilke konsekvenser det har for erhvervslivet, at regeringen agter at stramme momsloven med hensyn til fradragsret i forbindelse med tilskud?«

**Svar (20/10 03)**

**Skatteministeren** (Svend Erik Hovmand):

Den 26. august 2003 blev et udkast til lovforslag, som blandt andet indeholdt den ændring, at virksomheder som har både momsfri og momspligtige aktiviteter ved beregningen af delvis momsfradragsret (fradragsprocenten af fællesudgifter som f.eks. el, revisorhjælp m.v.), skal medtage momsfri tilskud i den samlede omsætning.

Årsagen til, at denne ændring blev påtænkt foreslået var, at det i en kendelse fra landsskatte retten blev afgjort, at en konkret virksomhed ikke efter den gældende momslovs bestemmelser skal medtage statslige tilskud i den samlede omsætning. Når tilskuddene ikke medtages bli-