

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Den 15. august 2005
KS

Att. Charlotte Skjoldager

Hørings svar vedr. udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for visse overtrædelser begået af ansatte m.v.)

AC har den 21. juni 2005 fra Arbejdstilsynet modtaget udkast til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for ansatte mv.) i høring. AC har haft lovforslaget til høring i medlemsorganisationerne og har på den baggrund følgende bemærkninger:

AC finder det meget beklageligt, hvis arbejdsmiljølovens § 83 og § 86 ændres som foreslået. AC frygter for det første, at ændringen kan betyde en svækkelse af arbejdsgiverens generelle interesse for og opmærksomhed på arbejdsmiljøet og på overholdelse af reglerne på området. For det andet frygter AC, at ændringen kan føre til en række urimeligt vanskelige fortolkningssager, når ansvaret i konkrete sager skal placeres og retten til erstatning afklares, med en forringet retshåndhævelse på området som resultat.

Arbejdsgiverens objektive ansvar er med den nuværende lovgivning et stærkt incitament for arbejdsgiveren til at sikre sig, at arbejdsmiljøet er fuldt forsvarligt og at alle sikkerhedsbestemmelser overholdes. Man kan se det objektive ansvar som en økonomisk driftsrisiko, der i det offentlige og medarbejdernes interesse pålægges arbejdsgiveren for at fremme en særlig agtpågivenhed på området. Ved at slække på arbejdsgiverens objektive ansvar risikerer man at forskyde arbejdsgiverens fokus fra, om arbejdsmiljømæssige bestemmelser rent faktisk overholdes, til om bevisbyrden for en påstand om manglende opfyldelse af arbejdsgiverens pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4 vil kunne løftes.

En slækkelse af det objektive ansvar kan også medføre, at medarbejderne i højere grad end i dag bliver udsat for modstridende krav, fx at både fastsatte tidsfrister og sikkerhedsforskrifter skal overholdes. AC ser med vedtagelse af lovforslaget en risiko for, at arbejdsgiverne ansvarsfrit, ved formelt at opfylde pligterne i henhold til lovens kapitel 4, via eksplicitte eller implicitte krav til arbejdets udførelse med hensyn til effektivitet, kvalitet eller tilrettelæggelse kan forringe eller direkte modarbejde de ansattes muligheder for at overholde arbejdsmiljøbestemmelserne. En sådan situation kan føre til, at det lokale arbejdsmiljø- og sikkerhedsarbejde i stedet for at være et samarbejde kan risikere at blive en kampplads.

AC finder, at arbejdsgiverens objektive ansvar i alle situationer bør fastholdes, således at fokus fastholdes på at overholde arbejdsmiljøreglerne og skabe et sundt og

sikkert arbejdsmiljø. AC ser det som et grundlæggende princip, at der med arbejdsgiverens ledelsesret også må følge ansvaret for, at arbejdsmiljøet er fuldt ansvarligt, og at sikkerhedsbestemmelserne bliver overholdt.

AC anerkender, at der kan være behov for sanktioner over for medarbejdere, som selv med en god organisering af arbejdet og en grundig instruktion fra arbejdsgiveren - ikke overholder arbejdsmiljøreglerne. Men såfremt en eller flere ansatte på den måde udsætter arbejdsgiveren for fare for at blive holdt ansvarlig i henhold til arbejdsmiljøloven, så har arbejdsgiveren også med den nuværende lovgivning muligheden for at bruge ansættelsesretlige skridt såsom påtale eller advarsler - og i yderste konsekvens afskedigelse - for at få de ansatte til at ændre adfærd.

Da der således allerede findes stærke ansættelsesretlige sanktionsmuligheder for de medarbejdere, som ikke overholder arbejdsmiljølovgivningen, så finder AC det også problematisk, at man med lovforslaget lægger op til en skærpelse af lovgivningens strafbestemmelser for medarbejdere. I forvejen giver denne bestemmelse mulighed for, at medarbejderne straffes dobbelt - både med bøde og med afskedigelse.

AC har ingen bemærkninger til den del af lovforslaget, der vedrører konsekvensændringer som følge af kommunalreformen.

Med venlig hilsen

Karen Skytte
Direkte nr.: 33 69 40 76
E-mail: ks@ac.dk

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø
Att.: Charlotte Skjoldager

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

DATO: 15-08-2005
J.NR.: 04-013202-05-1458
REF.: Mst

Høring af udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Ved brev af 14. juli 2005 har Arbejdstilsynet anmodet Advokatrådet om at fremkomme med eventuelle bemærkninger til ovennævnte udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø.

Lovforslaget har været forelagt Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter Advokatrådet har følgende bemærkninger;

Generelle bemærkninger;

Ved det fremsendte udkast til lovforslag brydes en langvarig praksis, hvorefter strafferetlig forfølgning i relation til overtrædelse af særlovgivning, der har tilknytning til arbejdsmarkedet, primært rettes mod arbejdsgiver.

En sådan ændring af retstilstanden kan som udgangspunkt give anledning til retssikkerhedsmæssige betænkeligheder, i det en lovændring ikke må føre til, at arbejdsgivers ansvar overvælttes på den ansatte. Omvendt viser en række også i dagspressen omtalte sager, at det objektive strafansvar, der pålægges også den arbejdsgiver, der til fulde har opfyldt sine forpligtelser i henhold til eksempelvis arbejdsmiljøloven, til tider kan virke krænkende for den enkeltes retsbevidsthed.

Advokatrådet skal på den baggrund understrege vigtigheden af, at der ved lovforslagets gennemførelse lægges betydelig vægt på at præcisere, i hvilke situationer, arbejdsgiverens strafansvar kan lempes, mens omvendt den ansattes ansvar skærpes.

Bemærkninger til udkastets enkelte bestemmelser;

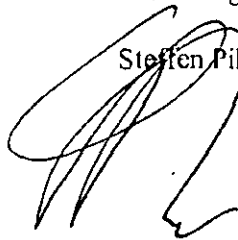
Ad § 1, nr. 5. Der henvises til bemærkningerne oven for. Det anbefales dog, at det i bemærkningerne i endnu højere grad understreges, at alene den forsætlige eller groft

uagtsomme overtrædelse af de specifikt omtalte regler vil medføre, at der rejses tiltale efter de skærpede regler.

Ad § 1, nr. 9. Der henvises ligeledes til det ovenfor anførte. Det bemærkes videre, at domstolene efter advokatrådets opfattelse vil komme til at fungere som til dels retskabende, idet det næppe entydigt kan fastslås, hvornår arbejdet ikke "fuldt ud" har kunnet udføres tilfredsstillende.

Med venlig hilsen

Steffen Pihlblad



Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø.

Dato 15. august 2005

J.nr. 5900084-05
(bedes anført ved henvendelser)

Vedrørende udkast til forslag om lov om ændring af lov om arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet har ved brev af 14. juli 2005 sendt udkast til forslag til lov om arbejdsmiljø i høring.

Arbejdsmiljøklagenævnet har ingen bemærkninger til det fremsendte lovforslag.

På Arbejdsmiljøklagenævnets vegne

Lone Adler
Kontorchef


ARBEJDSMILJØRÅDET

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Arbejds miljørådet
Landskronagade 33
2100 København Ø
Tel +45 72 20 85 72
Fax +45 72 20 85 85
amrpost@amr.dk
www.amr.dk

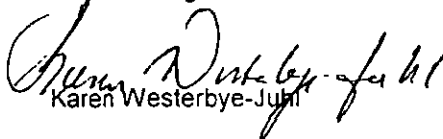
17. august 2005
Ref. JEO
J.nr. 2005-46
Mail jeo@amr.dk
Direkte 7220 8570

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Arbejds miljørådet har modtaget brev af 14. juli 2005 om høring vedrørende forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø (Begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for ansatte m.v.).

I det Arbejds miljørådet kvitterer for modtagelsen skal rådet i det hele henvise til de hørings svar, der særskilt er fremsendt af organisationerne direkte til Arbejdstilsynet.

Med venlig hilsen


Karen Westerbye-Juhl

Arbejdstilsynet
Charlotte Skjoldager
Landskronagade 33
2100 København Ø

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

17. august 2005

/505

Høring - objektvt strafansvar_505.doc

Høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Med brev af 14. juli 2005 har Arbejdstilsynet sendt et lovudkast om ændring af arbejdsmiljøloven – specielt lovens straffebestemmelser – i høring. I den anledning har Dansk Arbejdsgiverforening følgende bemærkninger:

Begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar

DA har længe påpeget behovet for ændringer i straffereglerne og arbejdet for, at det objektive strafansvar i arbejdsmiljøloven afskaffes, og at der foretages en justering af selskabsansvarets rækkevidde. De nu foreslåede begrænsninger af arbejdsgiverens strafansvar kan derfor hilses velkommen. DA finder, at forslaget i alt væsentligt imødekommer den kritik, der gennem årene – og med rette – har været anført mod det såkaldte ”objektive strafansvar”. DA kan fuldt ud støtte denne del af lovudkastet.

Med denne del af forslaget rettes der op på en urimelighed og uretfærdighed, som i betydeligt omfang har virket demotiverende på de mange arbejdsgivere, der aktivt og vedvarende gør, hvad de kan, for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Samtidig indebærer forslaget, at der nu i handling følges op på væsentlige dele af den kritik, som Straffelovrådet i betænkning nr. 1289 fra 1995 om juridiske personers bødeansvar kom med mod det objektive individualansvar på arbejdsmiljøområdet.

Dertil kommer, at retstilstanden på arbejdsmiljøområdet med forslaget bringes mere i overensstemmelse med retstilstanden i de lande, som Danmark normalt sammenligner sig med.

DA kan tilslutte sig, at straffrihed for arbejdsgiveren bør bero på, at de tre betingelser fremhævet på side 7 (nemlig at arbejdsgiveren har gjort alt for at sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, at arbejdsgiveren fyldestgørende har instrueret den ansatte og effektivt ført tilsyn med arbejdet, og at de ansatte har tilsidesat arbejdsgiverens instruktioner) er opfyldt, og at arbejdsgiveren således har levet op til sine forpligtelser efter kapitel 4 i arbejdsmiljøloven. DA går i den forbindelse ud fra, at der i udtrykket ”alt for at sikre” ligger, at der skal være tale om alt, hvad der må anses for rimeligt det pågældende arbejde taget i betragtning.

I bemærkningerne fremhæves, at de foreslåede ændringer finder anvendelse på alle typer af virksomheder, både små og store personligt ejede virksomheder og virksomheder, hvor arbejdsgiveren er et selskab eller lignende. DA er enig heri og anser denne del af forslaget som meget væsentlig for det samlede lovforslags principielle og praktiske betydning.

Forslaget om straffrihed forudsætter, at der i den konkrete sag foreligger oplysninger, der giver basis for at vurdere, at arbejdsgiveren har opfyldt forpligtelse efter lovens kapitel 4. DA er opmærksom på, at en aktiv medvirken fra arbejdsgiverens side i oplysningsfasen i praksis vil kunne være påkrævet, for at der kan skabes et grundlag for, at anklagemyndigheden kommer til det resultat, at der ikke skal rejses tiltale, jf. forslagets bemærkninger øverst side 8.

Det er imidlertid samtidig vigtigt at understrege, at myndighederne – dvs. Arbejdstilsynet, anklagemyndigheden og politiet – i overensstemmelse med almindelige forvaltningsretlige principper har ansvaret for, at de nødvendige oplysninger tilvejebringes som grundlag for anklagemyndighedens stillingtagen til, om betingelserne i henhold til det foreslåede nye stk. 3 er opfyldt.

Skærpelse af straffen for visse forsætlige eller groft uagtsomme overtrædelser der begås af ansatte

Det fremgår af bemærkningerne (side 9), at formålet med en speciel bestemmelse om skærpelse af straffene for ansatte for visse lovovertrædelser er, at de ansatte skal gøres endnu mere bevidste om deres del af ansvaret for et godt arbejdsmiljø og dermed forhindre, at de ansatte groft tilsidesætter reglerne i arbejdsmiljølovgivningen, uden at dette kan lastes arbejdsgiverne. DA er enig i, at det nye stk. 3 i § 82 kan være med til at understrege, at de ansatte skal bidrage til, at arbejdsmiljøreglerne i praksis efterleves.

Efter det foreslåede nye stk. 3 i § 82 skal det ved straffens udmåling, i det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4, betragtes som en skærpende omstændighed, at ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder lovgivningens krav om anvendelse af personlige værnemidler, anvendelse af udsugningsforanstaltninger, anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger, anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder eller certifikater til kran og gaffeltruck.

Forslaget indebærer på baggrund af sammenhængen mellem den foreslåede bestemmelse og den forbedrede nye stk. 3 i § 83, at der i sådanne tilfælde alene vil kunne rejses tiltale mod arbejdstageren.

Som det fremgår af bemærkningerne, vil de foreslåede nye bestemmelser således medføre en ændring i gældende tiltalepraksis, hvorefter der alene rejses tiltale mod ansatte, såfremt der samtidig rejses tiltale mod arbejdsgiveren.

Efter DA's opfattelse kan rimeligheden af den hidtidige tiltalepraksis give anledning til betydelig tvivl. Det fremgår ikke klart af den i bemærkningerne til lovforslaget indeholdte redegørelse for tiltalepraksis, i hvilken udstrækning den foreslåede nye stk. 3 i § 82 vil medføre ændringer i tiltalepraksis uden for de af forslaget omfattede tilfælde.

DA henstiller, at dette spørgsmål afklares i forbindelse med den videre behandling og udmøntning af lovforslaget.

Konsekvensændringer som følge af kommunalreformen

DA kan støtte den foreslåede ajourføring af bestemmelserne i arbejdsmiljøloven, således at de passer til situationen efter kommunalreformens gennemførelse. Denne del af lovudkastet giver ikke anledning til yderligere bemærkninger.

Det er sammenfattende DA's vurdering, at det foreliggende lovudkasts gennemførelse vil bidrage væsentligt til at skabe bred respekt og opbakning til straffereglerne på arbejdsmiljøområdet hos arbejdsgiverne.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Thomas Philbert Nielsen

Domstolsstyrelsen



Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø
Att.: Theis Corneliussen

Administrationskontoret
St. Kongensgade 1-3, 4.sal
1264 København K
Tlf. 70 10 33 22
Fax 70 10 44 55
post@domstolsstyrelsen.dk
CVR nr. 21-65-95-09
EAN-nr. 5798000161184

IDN10149/Sagsbeh. IDN
J.nr. 4104-2005-22.2


22. juli 2005

**Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø
- Arbejdstilsynets j.nr. 20050008061**

I e-mail af 21. juli 2005 har Arbejdstilsynet anmodet om Domstolsstyrelsens bemærkninger til ovennævnte udkast til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø.

Vi har ikke bemærkninger til udkastet.

Med venlig hilsen


Inge de Neergaard

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: TRM Lisbeth Sørensen [mailto:LS@TRM.dk]

Sendt: 19. august 2005 13:34

Til: Charlotte Skjoldager

Cc: TRM Mail 6. Kontor; asra@dsb.dk

Emne: yderligere bem. - udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Under henvisning til Transport- og Energiministeriets mail af 15. august 2005 til Arbejdstilsynet følger hermed bemærkninger fra DSB:

DSB erklærer sig enig i, at det er hensigtsmæssigt, at arbejdstager skal være mere ansvarlig for sit eget arbejdsmiljø - i det omfang at alle instrukser og retningslinier i forbindelse med arbejdets udførelse er givet samt at sikkerhedsudstyr til at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt er til stede.

DSB finder det dog vigtigt at gøre opmærksom på mulige dilemmaer, der kan opstå på baggrund af den foreslåede lovændring:

* Når ansvaret flyttes fra arbejdsgiver til arbejdstager, vil der opstå et øget dokumentationskrav til arbejdsgiver, idet denne til enhver tid - i tvivlstilfælde - skal kunne dokumentere at have efterlevet sin arbejdsgiverpligt i forbindelse med arbejdets udførelse. Dette kan betyde en større arbejdsbelastning for den enkelte leder

* Der kan forekomme kultur og holdninger på en arbejdsplads, der kan medvirke til at tilsidesætte gældende regler og ovennævnte aftaler, og dermed presse den enkelte medarbejder ud i uhensigtsmæssige situationer, der kan føre til straf. Ved fokus på det subjektive ansvar evt. ved arbejdsulykker kan der, ud over det svære i at vurdere den reelle årsag til ulykken og dermed placere det korrekte ansvar, være risiko for flere civile søgsmål ex. i forhold til nærmeste leder med henblik på erstatning.

* Ved at ændre ansvarspligten fra arbejdsgiver til arbejdstager, kan der være risiko for en reaktion fra faglige organisationer, idet ansvar traditionelt er knyttet sammen med arbejdsgivers ret til at lede og fordele arbejdet. Sådanne reaktioner kan risikere både at påvirke fleksibiliteten og det konstruktive samarbejde på arbejdspladsen.

Med venlig hilsen

Lisbeth Sørensen, Kontorfuldmægtig

Transport- og Energiministeriet,
Ministry of Transport and Energy
20050008061
Frederiksholms Kanal 27F
DK-1220 København K

Lovsekretariatet J.nr. 031-59
Deres sag

Tlf.: +45 33923492
Fax: +45 33381420
e-mail: ls@trm.dk
www.trm.dk

Arbejdstilsynet
Att. Charlotte Skjoldager
Landskronagade 33
2100 København Ø

15. august 2005
J.nr.: 016002/16015-0008
Ref.: jts

Vedrørende høring om udkast til forslag om ændring af lov om arbejdsmiljø.

Med henvisning til Arbejdstilsynets e-mail af 21. juli 2005 har Energistyrelsen følgende bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, herunder begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffe for ansatte m.v.

Energistyrelsen har ingen bemærkninger til selve bestemmelserne, men har visse betænkeligheder vedrørende, hvorledes det i praksis skal afgøres om arbejdsgiveren har gjort alt for at opfylde kapitel 4 i arbejdsmiljøloven, specielt vedrørende instruktion af de ansatte. Vurderingen antages i første omgang at blive foretaget af en tilsynsførende, som så skal bedømme, om der skal anbefales at indstille til tiltale. Efterfølgende overleveres sagen formentlig til politiet jf. lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligt, jf. AML § 76, stk. 2 (selvinkriminering), som så forestår efterforskningen efter bestemmelserne i retsplejeloven.

Energistyrelsen savner derfor i forslagets bemærkninger beskrevet en praksis for, hvornår det er godtgjort om arbejdsgiveren har gjort alt og specielt hvornår instruktionen har været fyldestgørende.

Med venlig hilsen

Josefine Thrane Sletten

ENERGISTYRELSEN
Amaliegade 44
1256 København K

Tlf 33 92 67 00
Fax 33 11 47 43
CVR-nr. 59 77 87 14
ens@ens.dk
www.ens.dk

**TRANSPORT- OG
ENERGIMINISTERIET**

Nancy Asmild

Fra: Teis Corneliussen
Sendt: 15. august 2005 14:00
Til: Nancy Asmild
Emne: VS: EOGS' høringsvar - ændring af arbejdsmiljøloven

Fra: Maja Bjerregaard Larsen (EOGS) [mailto:mbl@eogs.dk]
Sendt: 22. juli 2005 11:18
Til: Charlotte Skjoldager; Teis Corneliussen
Cc: Maja Bjerregaard Larsen (EOGS); Katrine Søndergaard (EOGS); Flemming Pedersen (EOGS)
Emne: EOGS' høringsvar - ændring af arbejdsmiljøloven



21. juli 2005
 Sag 2005-0003185
 mbl/kat

Høring vedr. forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har modtaget ovennævnte bekendtgørelse i høring. Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering har i denne forbindelse følgende bemærkninger:

Forslaget indeholder tre elementer. De første to angår begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpet straf for visse overtrædelser, der begås af ansatte. Denne del har allerede tidligere været i høring i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og vurderes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Tredje element i lovforslaget er konsekvensændringer som følge af kommunalreformen. Dette angår bl.a. overdragelse af opgaver til andre myndigheder i forbindelse med nedlæggelse af amterne. Denne del angår ikke erhvervslivet og medfører dermed heller ingen økonomiske eller administrative konsekvenser.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har ikke yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Maja Bjerregaard
 Fuldmægtig
 Tlf. direkte 3330 7561
 E-post mbl@eogs.dk

ERHVERVS- OG SELSKABSSTYRELSEN

Kampmannsgade 1
 1780 København V

Tlf. 33 30 77 00
 Fax 33 30 77 99
 CVR-nr 10 15 08 17
 eogs@eogs.dk
 www.eogs.dk

ØKONOMI- OG ERHVERVS-MINISTERIET



Finanssektorens
Arbejdsgiverforening
Store Kongensgade 81 C
Postboks 9010
1022 København K
Telefon 33 91 47 00
Telefax 33 91 17 66
E-mail: fa@fanet.dk

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

10. august 2005

Udkast til forslag om ændring af arbejdsmiljøloven

FA har modtaget Arbejdstilsynets udkast til forslag om ændring af arbejdsmiljøloven (begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for ansatte mv.) til høring - sag nr. 20050008061.

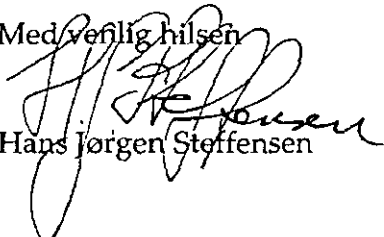
Efter lovudkastet kan arbejdsgivere, der opfylder kravene i arbejdsmiljølovens kapitel 4, ikke længere straffes, når det alene er medarbejdere, der overtræder reglerne. Det vil bidrage til, at retstilstanden på arbejdsmiljøområdet kommer til at svare til, hvad der gælder på andre områder. Samtidig vil det give virksomhederne større retssikkerhed.

Vi hilser derfor forslaget om at ændre arbejdsmiljølovens regler om strafansvar velkomment. Det gælder, selvom finansielle virksomheder ikke hidtil er idømt straf i situationer som dem, lovudkastet vil begrænse arbejdsgiverens ansvar for.

Vi finder det også rimeligt, at medarbejdere, der overtræder arbejdsmiljølovens § 28 forsætligt eller groft uagtsomt, fremover kan risikere højere bøder i situationer, hvor de har haft mulighed for at udføre arbejdet lovligt, men alligevel ikke har gjort det. Det understreger at medarbejderne har deres del af ansvaret for et godt arbejdsmiljø i virksomheden, selvom det fortsat vil være arbejdsgiveren, der har hovedansvaret for virksomhedens arbejdsmiljø.

FA har ikke bemærkninger til lovudkastets ændringsforslag som følge af den kommende kommunalreform.

Med venlig hilsen


Hans Jørgen Steffensen

Dok. nr. 47025
S. nr.
HJS/hro



Arbejdstilsynet
Att.: Teis Corneliussen

TC@at.dk

Bilag:
Sagsbehandler: hle
J.nr.: 2.kt. 04-0880-3

UDKAST TIL LOVFORSLAG OM ÆNDRING AF LOV OM ARBEJDSMILJØ

Arbejdstilsynet har ved e-mail af 21. juli 2005 sendt udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø til udtalelse ved bl.a. Forsvarsministeriet.

Det kan hermed meddeles, at Forsvarsministeriet ikke har bemærkninger til ovenfor nævnte lovforslag.

P.M.V.
E.B.

Henriette Lemvigh
fuldmægtig

Ekstern kopi:
Forsvarskommandoen

Nancy Asmild

Fra: Teis Corneliussen
Sendt: 5. september 2005 10:32
Til: Nancy Asmild
Emne: VS: ekstern høring - lov om arbejdsmiljø

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: 4. kontor, Fødevareministeriet [mailto:post4@fvm.dk]
Sendt: 29. juli 2005 11:13
Til: Teis Corneliussen
Emne: SV: ekstern høring - lov om arbejdsmiljø

Til Arbejdstilsynet.

Fødevareministeriet har gennemgået udkastet til lovforslaget om ændring af lov om arbejdsmiljø, som ministeriet har fået sendt i høring den 21. juli 2005.

Fødevareministeriet har ikke nogen bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen

Peter Wilhelm Linde

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri Departementet 4. kontor, Juridisk kontor Holbergsgade 2
1057 København K
Telefon: 33 92 20 89
Telefax: 33 15 80 73
E-mail: peli@fvm.dk

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: fvm
Sendt: 21. juli 2005 15:26
Til: 4. kontor, Fødevareministeriet
Emne: VS: ekstern høring

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Jørn Nissen [mailto:JNI@at.dk]
Sendt: 21. juli 2005 09:11
Til: BM Postkasse; fm@fm.dk; fmn@fmn.dk; Indenrigs- og Sundhedsministeriet; jm@jm.dk; km@km.dk; kum@kum.dk; Miljøministeriet; Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender; inm@inm.dk; fvm; vtu@vtu.dk; skm@skm.dk; sm@sm.dk; stm@stm.dk; trm@trm.dk; Udenrigsministeriet; uvm@uvm.dk; Økonomi- og Erhvervsministeriet; sfs@dma.dk; ens@ens.dk; dcaa@slv.dk; ks@ks.dk; Postkasse Arbejdsmiljørådets Sekretariat; Anne-Mette L. Fuglebjerg; ast@ast.dk; rigsadvokaten@ankl.dk; pbl001@politi.dk; pdkbh@politi.dk; post@domstolsstyrelsen.dk; post@dommerforening.dk; samfund@advocom.dk; lo@lo.dk; ftf@ftf.dk; ac@ac.dk; da@da.dk; info@sala.dk; fa@fanet.dk; lh@lederne.dk; kl@kl.dk; Amtsrådsforeningen; info@okf.kk.dk; raadhuset@frederiksberg.dk
Cc: Charlotte Skjoldager; Britta Marie Jensen; Teis Corneliussen
Emne: ekstern høring

Arbejdstilsynet sender herved på beskæftigelsesministerens vegne i ekstern høring:

Udkast til Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø
(Begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for visse overtrædelser der begås af ansatte m.v.).



Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

15.8.2005

12894
JAKA

Att.: Charlotte Skjoldager

Høring af udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Det fremsendte lovforslag indebærer dels en mulighed for at rejse tiltale mod ansatte for overtrædelse af dele af arbejdsmiljøloven, selvom der ikke rejses tiltale mod arbejdsgiveren og dels en skærpelse af strafammen såfremt den ansatte forsætligt eller groft uagtsomt tilsidesætter sin pligt efter § 28 til at medvirke til et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Desuden indeholder lovforslaget forskellige ændringer, der implementerer kommunalreformen i Arbejdsmiljøloven.

FTF er af den klare og grundlæggende opfattelse, at alle ansatte skal overholde alle elementer i arbejdsmiljøloven og medvirke aktivt til et sikkert og sundt arbejdsmiljø i virksomheden. Kravene til de ansatte fremgår også tydeligt af den nuværende lov.

FTF betragter i stedet sigtet i dette lovforslag som en udhuling af arbejdsgiverens objektive ansvar, der udspringer af gennemafprøvede retsregler, der kan føres tilbage til Christian den 5. Danske Lov.

Arbejdsgiverens objektive ansvar i relation til arbejdsmiljøloven betyder, at arbejdsgiveren må tage ansvar for, hvad den ansatte foretager sig som led i arbejdet. Dette ansvar modsvares af arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet, som er den anden grundlæggende retsregel på arbejdsmarkedet. Det er på den baggrund op til arbejdsgiveren at præcisere, at det er fyringsgrundforsætligt at overtræde arbejdsmiljøreglerne og forfølge en sådan praksis i virksomheden.

Der er således i de almindelige arbejdsretlige regler sikkerhed for, at arbejdsgiveren kan reagere overfor ansatte, der ikke efterlever instrukser og andre ledelsesbeslutninger.

Der er derfor ingen årsag til at ændre arbejdsmiljøloven på dette område. FTF finder tværtimod, at lovforslaget indebærer en reel indblanding i aftalerne på arbejdsmarkedet, hvilket hovedorganisationen finder er stærkt uheldigt.

FTF
Niels Hemmlingsens Gade 12
Postboks 1169
1010 København K

Telefon 33 36 88 00
Telefax 33 36 88 80

E-mail ftf@ftf.dk
www.ftf.dk

FTF finder samlet set, at lovforslaget indebærer en indgriben i arbejdsmarkedsforhold, der ensidigt tilgodeser arbejdsgiversiden. Dette understøttes af, at lovforslaget indeholder en skærpelse af straffen for ansatte. FTF finder ikke, at dette kan være regeringens opgave.

Regeringen gennemførte sidste år en ændring af Arbejdsmiljøloven, der åbner for muligheden for at indgå aftaler på arbejdsmiljøområdet. I den forbindelse præciserede regeringen, at det var centralt for regeringen at sikre den enkelte arbejdsgiver imod dobbelthåndhævelse på arbejdsmiljøområdet. En arbejdsgiver skal således enten kunne retsforfølges i det fagretlige system eller ved de almindelige domstole for en mulig overtrædelse – ikke ved begge retssystemer.

Den foreslåede ændring af Arbejdsmiljøloven med muligheden for entydigt at placere et ansvar hos den enkelte ansatte, bryder grundlæggende med ovenstående princip. Nu kan en ansat gennem ansvarsfastlæggelse ved de almindelige domstole som den eneste straffes i en arbejdsmiljøsag. En sådan dom vil helt givet kunne medføre yderligere sanktioner i det fagretlige system for den ansatte – herunder muligheden for firing.

FTF finder en sådan tilsigtet forskelsbehandling på retstilstanden for den ansatte og for en arbejdsgiver for helt urimelig og uforsvarlig.

Der vil med lovforslaget kunne opstå nye gråzoner i retstilstanden. Det er således arbejdsgiverens entydige pligt at planlægge arbejdet. Hvis en ansat gennem arbejdsgiveren/arbejdslederen oplever, at det er helt afgørende, at et arbejde skal udføres inden for en bestemt tidsgrænse, så vil den ansatte og arbejdsgiveren/-lederen kunne stå med hver sin opfattelse af, hvad den ansatte har fået besked på. Her vil det være svært præcist at fastslå, hvem der bærer ansvaret for en eventuel overtrædelse af arbejdslovgivningen.

Hvis det i stedet er regeringens ønske at forbedre forholdene på arbejdsmarkedet og styrke det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på området, vil det være væsentligt bedre at præcisere, hvad arbejdsgiverens pligt til at føre et effektivt tilsyn mere konkret indebærer.

FTF finder ikke, at en skærpelse af straffen for ansatte, der forsætligt eller groft uagtsomt overtræder arbejdslovgivningen vil føre til, at disse ansatte gøres mere bevidste om deres del af ansvaret for et godt arbejdsmiljø. FTF tror tvært imod, at ansatte med denne arbejdsmiljøkultur i stedet vil sikre sig dokumentation for arbejdsgiverens eventuelle manglende overholdelse af lovgivningen som beskyttelse af egen situation.

Det er FTF's opfattelse, at det mest afgørende for den enkelte ansattes opfattelse af det personlige ansvar er den arbejdsmiljøkultur, der findes på arbejdspladsen og ikke det strafniveau, loven angiver. Det vil derfor være mere hensigtsmæssigt med en lovgivning, der kraftigere stimulerer en positiv udvikling på dette område.

Lovforslaget rejser nogle ubesvarede spørgsmål vedrørende den mulige konsekvens af, at en enkel ansat nu som den eneste kan pålægges et personligt ansvar for en overtrædelse af arbejdsloven.

- a. Vil en arbejdsgiver efterfølgende kunne rejse krav om erstatning over for en medarbejder, hvis arbejdsgiveren har lidt et tab, eksempelvis i forbindelse med mistet produktion.
- b. Vil en kommune efterfølgende kunne kræve erstatning for udbetaling af sygedagpenge, hvis den ansattes handling har medført, at en kollega er kommet til skade og har været sygemeldt. I øjeblikket kan en ansvarlig arbejdsgiver efter reglerne blive mødt af et sådant krav.

FTF skal opfordre til, at ovennævnte spørgsmål besvares i bemærkninger til lovforslaget, hvis dette fremsættes. Hvis begge spørgsmål kan besvares bekræftende, vil det i virkeligheden konkret medføre et behov for, at ansatte skal tegne en særlig og helt ny type ansvarsforsikring for at kunne gå på arbejde.

FTF skal endelig nævne, at i særlige situationer kan en hurtig indgriben være afgørende for andres liv eller førlighed. Dette kan indebære løft, der efter lovens bogstav ikke er lovlige. Med den foreslåede lovændring bliver det nu præciseret, at det i givet fald er den enkeltes personlige ansvar, hvis et sådant løft gennemføres, og at sådant løft vil være en klar lovovertrædelse. Det finder vi særdeles uheldigt.

Samlet set kan FTF derfor ikke støtte, at det fremsendte lovforslag fremsættes og vedtages.

FTF har ingen bemærkninger til de ændringer, der er en følge af kommunalreformen og kan støtte disse.

Med venlig hilsen

Bente Sorgenfrey
Formand

Arbejdstilsynet
Charlotte Skjoldager
cs@at.dk

Dato: 12. august 2005
Kontor: Sekr.
J.nr.: 2005-090/08-62

Sagsbeh.: PSE
Fil-navn: svar-lovforslag om arbejdsmiljø

Høringssvar vedr. udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet har med e-brev af 21. juli 2005 rettet henvendelse til Indenrigs- og Sundhedsministeriet og bedt ministeriets eventuelle bemærkninger til et udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø (begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for visse overtrædelser der begås af ansatte m.v.).

Indenrigs- og Sundhedsministeriet har følgende bemærkninger til lovudkastet:

I den endelige formulering af § 67, stk. 1. nr. 8 bør ordene "Kommunernes Landsforening" og "regionerne i forening" bytte plads, således at der ikke står "... og regionerne i forening i fællesskab."

I § 72 b bør henvisningen til Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune udgå, da de to kommuner pr. 1. oktober 2005 er indmeldt i Kommunernes Landsforening. Efter ordet "landsdækkende" bør indsættes "myndigheder eller", således at også eksempelvis det regionale lønningsnævn, der indgår overenskomster på det regionale område, vil være omfattet.

Med venlig hilsen

Pernille Seaton

Nancy Asmild

Fra: Teis Corneliusen**Sendt:** 15. august 2005 15:14**Til:** Nancy Asmild; Charlotte Skjoldager**Emne:** VS: Integrationsministeriets høringssvar vedr. ændring af lov om arbejdsmiljø**Fra:** Jakob Øster [mailto:jds@inm.dk]**Sendt:** 15. august 2005 15:03**Til:** Teis Corneliusen**Cc:** Jakob Øster; Mette C.L. Fjording**Emne:** Integrationsministeriets høringssvar vedr. ændring af lov om arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet har ved e-post af 21. juli 2005 anmodet Integrationsministeriet om eventuelle bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø.

Integrationsministeriet har ikke bemærkninger til det fremsendte.

Det forudsættes herved at, arbejdsgiverens instruktion om anvendelse af sikkerhedsudstyr m.v. foregår på en sådan måde, at også arbejdstagere, der ikke har dansk som modersmål, har forstået instruktionen, og at arbejdsgiverens fritagelse for strafansvar således kun gælder, såfremt denne forudsætning er opfyldt.

Med venlig hilsen

Jakob Øster

Sekretariatskontoret

Holbergsgade 6

1057 København K

Tlf.: 33 92 33 80

Fax: 33 11 12 39

Web: www.inm.dk

Direkte: 33 95 15 87

Personlig e-post: jds@inm.dk



Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København S

Att. Teis Corneliusen

**Udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø
(Begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse
af straffene for ansatte mv.)**

Arbejdstilsynet har pr. mail 21. juli 2005 fremsendt høring – dateret 14. juli 2005 – vedr. udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for ansatte mv.).

Som svar på Arbejdstilsynets høring skal de amtslige og kommunale arbejdsgiverparter – Amtsrådsforeningen, KL, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune – anføre følgende:

1. Begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar

Sigtet med ændringerne er, at arbejdsgivere, som har gjort alt for at sikre arbejdsmiljøet, ikke straffes, hvis det udelukkende er de ansatte, som overtræder reglerne. (§ 82, stk. 3, § 83, stk. 3 og § 86).

KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune har i den forbindelse noteret sig, at bestemmelsen om begrænsning af strafansvar for arbejdsgivere forudsættes at skulle finde anvendelse på de overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, hvor arbejdet på overtrædelsestidspunktet kunne udføres fuldt forsvarligt af den ansatte, men hvor den ansatte, på trods af arbejdsgiverens opfyldelse af sine forpligtelser efter arbejdsmiljølovens kapitel 4, udfører arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen. Anvendelsesområdet for bestemmelsen er i bemærkninger til lovforslaget præciseret således:

”Lovforslaget indebærer, at arbejdsgivere i fremtiden ikke skal pålægges et bødeansvar, såfremt

- arbejdsgiveren på overtrædelsestidspunktet har gjort alt for at sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt,

Den 15. august 2005

Ref PMP
pmp@kl.dk
Dir 3370 3819
Jnr -

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370
Fax 3370 3071

www.kl.dk

1/1

- arbejdsgiveren fyldestgørende har instrueret den ansatte og effektivt ført tilsyn med arbejdet
- og
- de ansatte har tilsidesat arbejdsgiverens instruktioner, for eksempel har undladt at bruge det sikkerhedsudstyr, der er stillet til rådighed for arbejdet.”

På dette grundlag tager KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune forslaget om begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar til efterretning.

2. Skærpelse af straffene for visse forsætlige eller groft uagtsomme overtrædelser der begås af ansatte

Formålet med at indføre en speciel bestemmelse om skærpelse af straffene for ansatte for visse overtrædelser er ifølge bemærkninger til lovforslaget, at ”de ansatte skal gøres endnu mere bevidste om deres del af ansvaret for et godt arbejdsmiljø og dermed forhindre, at den ansatte groft tilsidesætter reglerne i arbejdsmiljølovgivningen, der er fastsat med henblik på at undgå alvorlige ulykker eller arbejdsbetingede lidelser, uden at dette kan lastes arbejdsgiveren”. (§ 82, stk. 3)

Ved udmåling af straf for ansatte betragtes det som en skærpende omstændighed, at den ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder arbejdsmiljølovgivningens krav om anvendelse af nødvendige personlige værnemidler, udsagningsforanstaltninger, beskyttelsesudstyr eller andre sikkerhedsforanstaltninger, anvendelse af uforsvarlige arbejdsmetoder eller lovgivningens krav om certifikater til kran og gaffeltruck.

Forslaget indebærer en ændring af den nuværende praksis for strafforfølgning mod ansatte, idet der fremover vil kunne rejses tiltale mod ansatte, selvom der ikke rejses tiltale mod arbejdsgiveren. Det fremgår af bemærkninger til forslaget, at den nuværende praksis, hvorefter der ikke rejses tiltale mod personer, der er kommet til skade i forbindelse med overtrædelsen eller hvis nærtstående er kommet til skade, foreslås opretholdt.

På dette grundlag tager KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune forslaget om skærpelse af straffene for visse forsætlige eller groft uagtsomme overtrædelser, der begås af ansatte, til efterretning.

3. Konsekvensændringer som følge af opgave- og strukturreformen (kommunalreformen)

Som følge af opgave- og strukturreformen nedlægges amtskommunerne, og der etableres fem regioner, som på en række områder overtager amternes hidtidige opgaver. Forslaget betyder, at "regionerne i forening" indtræder i Amtsrådsforeningens rettighed med hensyn til repræsentation i Arbejdsmiljørådet og i Arbejds miljøklagenævnet. Desuden foreslås det, at Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune som konsekvens af opgave- og strukturreformen ikke længere omtales særskilt i de pågældende lovbestemmelser, "hvor gruppen af kommuner på landsplan tillægges rettigheder og pligter som kommunale parter". (§ 67, stk. 1, nr. 8 og § 81a, stk. 1, nr. 7).

Forslaget betyder endvidere, at de regioner, der vælger at være selvforsikrede på arbejdsskadeområdet, bidrager til at parternes arbejdsmiljøindsats på samme måde som selvforsikrede amter hidtil har gjort. (S 68, stk. 1).

Endelig betyder forslaget, at Hovedstadens Sygehusfællesskab udgår af bestemmelsen i § 72b, stk. 1, om aftaleparter på arbejdsgiversiden i forbindelse med "arbejds miljøaftaler"; forslaget er en konsekvens af, at Hovedstadens Sygehusfællesskab nedlægges.

KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune tager til efterretning, at der foreslås de nævnte ændringer af arbejdsmiljøloven som konsekvens af opgave- og strukturreformen (kommunalreformen).

KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune lægger afgørende vægt på, at der ikke sker en begrænsning af repræsentationen i Arbejdsmiljørådet – idet KL og regionerne i forening sammen indstiller to medlemmer (og to suppleanter) til rådet – og i repræsentationen i Arbejds miljøklagenævnet – idet KL, regionerne i forening og Finansministeriet sammen indstiller et medlem til klagenævnet, og idet det forudsættes, at det i overensstemmelse med nuværende praksis er muligt at indstille stedfortræder(e) for medlemmer af klagenævnet.

Med venlig hilsen


Preben Meier Pedersen

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København

4409

Randers, den 5. august 2005
4400/072-6300/2000-1830
ROW

Engboulevarden 30
8900 Randers
Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
www.krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9-16.30
tirsdag-torsdag: 9-15
fredag: 9-14

Høringssvar til udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø


Kristelig Fagbevægelse har modtaget udkastet til en ændring af arbejdsmiljøloven og har i den forbindelse følgende bemærkninger.

Selvom det umiddelbart lyder rimeligt, at arbejdsgivere, som har gjort alt for at sikre arbejdsmiljøet, ikke skal straffes, hvis det udelukkende er de ansatte, som overtræder reglerne, fraråder Kristelig Fagbevægelse, at loven vedtages. Den nye lov vil skabe flere problemer end den løser.

- En fjernelse af det objektive ansvar vil betyde, at nogle arbejdsgivere vil forsøge at tale sig ud af situationen, hvis ulykken sker. - Og at det nok vil lykkes, hvis loven ændres.
- Det bliver utroligt vanskeligt at vurdere, om arbejdsgiveren har gjort nok for et sikkert og sundt arbejdsmiljø.
- Når arbejdsgiveren ønsker at lede og fordele arbejdet, har de også ansvaret for dets udførelse, og skal derfor ikke slippe for ansvar, når noget går galt. Overtræder arbejdstageren arbejdsmiljøreglerne, må arbejdsgiveren gøre brug af sin ledelsesret: Det kan bl.a. betyde, at det kan vise sig nødvendigt, at den pågældende person må afskediges.

Venlig hilsen

Jens Thorsen
Næstformand


Rolf Weber
Politisk konsulent

Kristel
er en f
for:

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Att.: Charlotte Skjoldager

Ledernes Hovedorganisations høringssvar til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

København
den 15. august 2005

Arbejdstilsynet har den 14. juli 2005 anmodet om bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø. Ledernes Hovedorganisation skal hermed fremkomme med sine bemærkninger.

Ledernes Hovedorganisation har forståelse for, at der foretages en justering af selskabsansvarets rækkevidde således, at arbejdsgivere, som har gjort alt for at sikre arbejdsmiljøet, ikke straffes, hvis det udelukkende er de ansatte, som overtræder reglerne.

Det er dog væsentligt i forhold til vurderingen af forslaget, at man ved lovændringen fastholder, at arbejdsgiveren fortsat er den hovedansvarlige for virksomhedens arbejdsmiljø og at man får skabt ro om den fremtidige retspraksis på arbejdsmiljøområdet.

Ledernes Hovedorganisation er dog betænkelige i forhold til den fremtidige administration af lovgivningen, herunder ikke mindst de mulige negative og uønskede konsekvenser for samarbejdet på den enkelte virksomhed.

Betænkelighederne i forhold til den fremtidige administrative praksis retter sig især mod følgende tre forhold:

- Usikkerhed om, i hvor høj grad lovforslaget indebærer, at der stilles skærpede krav til efterforskning, afhøring og vidneudsagn.
- At udviklingen i yderste konsekvens kan komme til at gå ud over samarbejdet i virksomheden og dermed virksomhedens effektivitet og produktivitet.
- At det i de situationer, hvor en medarbejder bevidst bryder reglerne, i højere grad bliver Arbejdstilsynet og domstolene, der kommer til at drage konsekvensen, og ikke arbejdsgiveren og virksomhedens ledere.

**Ledernes
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

E-mail: lh@lederne.dk
www.lederne.dk

Begrænsning i arbejdsgiverens ansvar

Arbejdsmiljøloven har i mange årtier været baseret på det grundprincip, at arbejdsmiljøet primært anses som et resultat af, hvordan ledelsen forvalter sin ledelsesret. Arbejdsmiljøansvaret bæres derfor primært af ledelsen, det vil sige arbejdsgiveren/selskabet, virksomhedslederne samt ledere med direkte ledelse af de ansatte. Arbejdsgiveren/selskabet bærer hovedansvaret for, at arbejdsmiljøet er fuldt forsvarligt og at samarbejdet om arbejdsmiljøet har gode vilkår. Når arbejdsgiveren/selskabet pålægges hovedansvaret for arbejdsmiljøet, så fremmer det en særlig agtpågivenhed. Ansvar understreger ledelsesretten og gør det muligt altid at placere et ansvar, uanset om det er usikkert eller vanskeligt at finde ud af, hvem i virksomheden der konkret er skyld i overtrædelsen. Sidst men ikke mindst skånes virksomheden/selskabet i videst muligt omfang for, at politi og arbejdstilsyn gennemfører undersøgelser/afhøringer indenfor virksomhedens rammer. Arbejdsmiljøovertrædelser behandles således på afgørende punkter anderledes end fx røverier, drab og andre straffelovsovertrædelser.

Disse principper og indbyggede hensyn til virksomhederne og parterne på virksomhederne bør også være sikret fremover.

Ledernes Hovedorganisation er usikre på, i hvor høj grad lovforslaget vil indebære, at kravene til efterforskning, afhøring og vidneudsagn skærpes. Sker der en skærpelse, kan der opstå flere situationer, hvor kollega skal vidne mod kollega, medarbejder mod leder og arbejdsgiver og arbejdsgiver mod leder og medarbejder.

Retssager kan være ødelæggende for samarbejdet i virksomheden og i yderste konsekvens komme til at koste dyrt for den enkelte virksomhed. Hertil kommer, at den enkelte leder kan komme til at stå i en yderst vanskelig situation, når denne efterfølgende skal klinke skårene og samarbejdet og produktionen skal køre videre.

Skærpelse af straffen overfor ansatte

Med hensyn til forslaget om, at ansatte der groft overtræder reglerne fremover risikerer højere bøder, skal der blot henvises til, at det, inden for rammerne af de nuværende regler, er muligt at dømme og straffe ledere og medarbejdere, der overtræder reglerne i arbejdsmiljøloven.

Ledernes Hovedorganisation finder det naturligt og velbegrundet, at ledere og medarbejdere har et personligt strafferetsligt ansvar for, at arbejdsmiljøet er i orden indenfor deres arbejdsområde, herunder at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Erfaringsmæssigt er det dog relativt få overtrædelser, som skyldes lederens eller den ansattes hensyn til egen vinding. Almindeligvis har ledere og medarbejdere ikke nogen personlig fordel af de overtrædelser, der foregår. Ofte er der derimod tale om, at medarbejdere og ledere tager chancer for at redde en produktion, arbejdsmateriale eller maskineri. Måske får ledere og medarbejdere ind imellem direkte eller indirekte ros for deres adfærd.

Derudover er forhold som kultur, løn- og arbejdstidssystemer samt den generelle prioritering og synlighed ofte afgørende faktorer for adfærden. Det kan med andre ord være en kultur, som er accepteret af både ledelse og medarbejdere, som er grobund for en uhensigtsmæssig adfærd. Såvel skjult uagtsomhed som bevidste overtrædelser kan være meget vanskelige at afsløre.

Endelig skal Ledernes Hovedorganisation gøre opmærksom på, at det først og fremmest og som hovedregel fortsat bør være arbejdsgiveren og virksomhedens ledere, der skal drage konsekvensen, hvis en medarbejder bevidst bryder reglerne – ikke Arbejdstilsynet og domstolene.

Det bør fortsat være arbejdsgiverens ret at beslutte, hvordan arbejdet skal ledes, herunder hvilke løn- og arbejdstidssystemer, der skal anvendes og ikke mindst hvilke og hvor mange ledelsesressourcer, der skal anvendes til arbejdsmiljøarbejdet til fx tilsyn og instruktion. Det er derfor naturligt, at arbejdsgiveren fortsat står til ansvar for disse beslutninger.

Naturligvis skal lederne og medarbejderne som nævnt fortsat bære deres del af ansvaret gennem et personligt strafferetsligt ansvar, men hvis arbejdsgiverne ikke har det overordnede ansvar, så er en væsentlig del af grundlaget ikke til stede.

Sammenfattende har Ledernes Hovedorganisation forståelse for, at der foretages en justering af selskabsansvarets rækkevidde således, at arbejdsgivere, som har gjort alt for at sikre arbejdsmiljøet, ikke straffes, hvis det udelukkende er de ansatte, som overtræder reglerne. Det er for mange ledere vanskeligt at forstå, at virksomheden straffes, når man som leder på alle måder har sikret, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det er ligeledes mange leders opfattelse, at det er rimeligt, at ansatte, der groft overtræder reglerne, kan få en bøde.

Det er ligeledes tilfredsstillende, at man ved lovændringen fastholder, at arbejdsgiveren fortsat er den hovedansvarlige for virksomhedens arbejdsmiljø.

Med venlig hilsen

Lars Andersen



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen
Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon: 3524 6000
Fax: 3524 6300
E-mail: lo@lo.dk

Sagsnr. 17.01-04-969
Vores ref. HJE/TMK/hbj
Deres ref.

Den 15. august 2005

LO's høringssvar på Forslag til Lov om ændring af arbejdsmiljøloven (begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for visse overtrædelser der begås af ansatte)

Generelle bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet har den 14. juli 2005 sendt et forslag til Lov om ændring af arbejdsmiljøloven til høring. LO finder det meget uklogt at ændre principperne for straffebestemmelserne i arbejdsmiljøloven. Ministerens forslag vil være et fatalt tilbageskridt for arbejdsmiljøet. Hovedpunkterne i LO's kritik er:

- Forslaget risikerer med stor sandsynlighed at underminere en fortsat udvikling af samarbejdet og sikkerhedskulturen på de enkelte virksomheder.
- Forslaget udhuler arbejdsgiverens ansvar for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Der brydes med det grundlæggende princip, at ansvaret altid påhviler den, der dels har den afgørende beslutningsret med hensyn til tilrettelæggelse af arbejdet og dels har fordelen af virksomhedens driftsresultat, hvilket i arbejdsmiljømæssig forstand ubetinget er arbejdsgiveren.
- Forslaget vil gøre det vanskeligere at opklare og retsforfølge overtrædelser af arbejdsmiljøloven.
- Forslaget kan indebære uoverskuelige følgevirkninger på en række andre lovområder.
- Forslaget baserer sig på en ukorrekt myte om, at medarbejdere ikke allerede nu kan straffes for arbejdsmiljøovertrædelser.
- Forslaget lemper ensidigt straffen for arbejdsgivere og skærper den ensidigt for ansatte.
- Forslaget vil kunne medføre en række unødige tvister om ansvaret mellem arbejdstagere og arbejdsgivere.

LO's vurdering af lovforslaget er:

1. Et godt og sikkert arbejdsmiljø er vigtigt både af hensyn til den enkelte ansatte, virksomhedens økonomi og også af bredere samfundsmæssige hensyn for at undgå dyre hospitalsophold, sygeperioder, førtidspensionering osv. Regler om straf er et nødvendigt incitament til virksomhedernes og medarbejdernes fælles indsats for et godt arbejdsmiljø.

LO anbefaler, at vi bevarer den gældende retstilstand, som betyder, at en arbejdsgiver kan gøres ansvarlig for sine egne og sine ansattes uagtsomme og forsætlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Straffereglerne er med til at sikre, at arbejdsmiljø skal være et ansættelsesvilkår på lige fod med fx pligten til at komme til tiden og ikke stjæle af kassen.

Arbejdsgiveren har retten til at lede og fordele arbejdet, og arbejdsgiveren har ansvaret for, at arbejdet udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Med arbejdsgivernes ledelsesret følger muligheden for at tilrettevise medarbejdere og om nødvendigt følge op med advarsler og fyring. Samtidig er det klart, at stiller arbejdsgiveren det nødvendige sikkerhedsudstyr til rådighed, så har medarbejderne også pligt til at bruge det. Men arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at det sker.

Arbejdsgiveren er altså en central spiller i kontrollen af arbejdsmiljøet. Mange arbejdsgivere gør en stor indsats, men der er en risiko for, at både de ansatte og arbejdsgiveren i visse situationer har en kortsigtet interesse i at se stort på arbejdsmiljøregler (fx bruge stige i stedet for stillads eller en åben krog til stilladset i stedet for en karabinhage). Straffereglerne sikrer, at risikoen for sløseri med sikkerhedskulturen mindskes, når arbejdsgiveren har ansvaret. Straffereglerne sikrer også, at en arbejdsgiver ikke kan se en interesse i at vende det blinde øje til medarbejdernes arbejde, når arbejdsgiveren har instrueret dem og stillet sikkerhedsudstyr til rådighed.

Det er virksomhedens ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser, der udfører arbejdet. Overtrædelser af arbejdsmiljøloven vil derfor i de fleste tilfælde ske på det niveau i virksomheden. Den egentlige uagtsomhed på virksomhedsniveau vil imidlertid ofte knytte sig til en kultur på virksomheden, fx at man ikke bruger sikkerhedsudstyret, fordi det tager længere tid. Her må en ledelse tage ansvar og fx give en advarsel og i sidste ende overveje, om det skal få konsekvenser for ansættelsesforholdet.

Arbejdsgiveren har en meget central rolle i at udvikle en arbejdspladskultur, hvor sikkerheden er i højsædet. LO noterer sig derfor med tilfredshed, at det i lovforslaget fremhæves, at arbejdsgiveren fortsat skal føre effektivt tilsyn. Imidlertid har en arbejdsgivers tilsyn ikke været effektivt, hvis en medarbejder kan udføre arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen. På dette punkt er lovforslaget derfor ikke konsekvent.

Arbejdstilsynet har hidtil haft mulighed for at undlade, at indlede en straffesag mod en arbejdsgiver. Det er LO's vurdering, at Arbejdstilsynet har administreret denne mulighed fornuftigt. Der er derfor ikke belæg for lempe arbejdsgivernes ansvar.

Ministerens lovforslag bygger på historier i dagspressen, hvor det efterfølgende har vist sig, at arbejdsgiveren ikke har haft rent mel i posen, og netop ikke har stillet de

nødvendige sikkerhedsforanstaltninger til rådighed og ikke har medvirket til et højt niveau for sikkerhedskulturen på arbejdspladsen.

2. Lovforslagets bemærkninger om den fremtidige praksis for strafforfølgning af de ansatte bekræfter, at forslaget vil betyde, at sager om arbejdsmiljøloven let vil ende i juridisk spidsfindige bevisspørgsmål om, hvad arbejdsgivere vidste eller ikke vidste om medarbejdernes overtrædelser. Det kan også skabe splid i virksomheder, hvis medarbejdere og ledelse skal til at vidne mod hinanden for selv at undgå at blive straffet. Endelig vil anonyme fejl ikke kunne straffes.

Alt i alt vil forslaget betyde, at fremtidige straffesager vil blive mere vanskelige, tidskrævende og omkostningstunge. Samtidig føres konflikter ind på den enkelte arbejdsplads med et dårligt arbejdsklima samt mulige administrative byrder til følge. Og forslaget er meget uklart, når det kommer til hvem, der skal bevise, om arbejdsgiveren har gjort alt for at sikre et godt arbejdsmiljø, samt hvad der som minimum skal til for at dokumentere, at dette er gjort.

3. Medarbejdere, der ser stort på arbejdsmiljøet, kan og bliver i dag også straffet. Ifølge Arbejdstilsynet blev der i 2003 udstedt i alt 151 bødeforlæg, hvoraf de 20 var til ansatte, og i 2004 blev der ført 31 sager mod ansatte.

I hvert fald én sag har vist, at en arbejdsgiver i sådan et tilfælde er sluppet for en bøde. (Vestre Landsrets dom af 28/4-98 – ankesagerne nr. S-1363-1997 og B-1315-1997).

Straffereglerne, som de er i dag, er altså allerede med til at "sikre de ansattes bevidsthed om deres del af ansvaret", som det hedder i lovforslaget. LO mener ikke, der er nogen som helst grund til ensidigt at skærpe bødestørrelsen overfor de ansatte. Som nævnt er arbejdsmiljøet et fælles ansvar. Derfor må skærper som minimum gælde både arbejdsgivere og lønmodtagere.

4. Lovforslaget er meget vidtrækkende, da det bryder med et helt generelt princip i den danske lovgivning, om at man straffer virksomheden, hvis der er noget at bebrejde en medarbejder i virksomheden. Arbejdsmiljøloven henviser i dag til de generelle regler i straffeloven om virksomhedsansvar. Det er derfor uoverskueligt, hvilken konsekvens lovforslaget vil få for andre retsområder, som også indeholder strafferegler med et virksomhedsansvar. Det er ikke acceptabelt at arbejdsgivere fremover har et lempet ansvar, når det gælder arbejdsmiljøreglerne i forhold til f.eks. markedsføringsloven, skattelovgivningen og reglerne om flyselskabers ansvar.

Det er desuden helt uafklaret og ikke omtalt, om lovforslaget får konsekvenser for arbejdsskadesager efter lov om arbejdsskader og erstatningsansvarsloven, hvis den ansatte får en bøde efter lovens skærpede regler. Et spørgsmål er bl.a. i hvilket omfang en skadelidt fremover vil skulle kræve erstatning fra en kollega? Der er for os at se også en risiko for, at en skadeslidt vil få nedsat erstatning, hvis arbejdsgiveren frifindes, i så fald kan hændelsen betragtes som selvforskyldt?

5. Lovændringen vil afføde mere ufleksible medarbejdere og flere stive regelsæt, og vil rykke ved de aftaler, der er mellem medarbejdere og ledelsen i dag. Disse aftaler bygger på at arbejdsgiveren har det fulde ansvar for, at der er et sikkert og sundt ar-

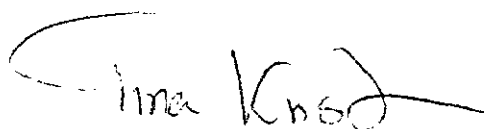
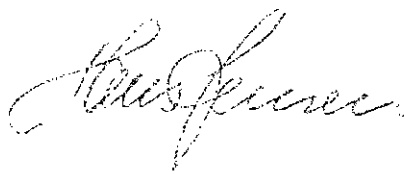
bejdsmiljø, og dette udmøntes gennem sikkerhedsorganisationen og forskellige personalepolitikker, som er aftalt i medarbejderudvalgene og samarbejdsudvalgene.

Lovforslaget er derfor ikke befordrende for den gode dialog og det gode samarbejde, der heldigvis eksisterer på mange arbejdspladser.

LO har den holdning, at et godt arbejdsmiljø fremmes bedst ved et godt samarbejde på virksomhedsniveau. Dette lovforslag risikerer at føre mange konflikter ind på arbejdspladserne, både når et arbejde skal udføres og hvis det går galt og et ansvar skal placeres.

LO vedlægger specielle kommentarer og spørgsmål til lovforslaget som vi ser frem til at beskæftigelsesministeren svarer på inden lovforslaget fremsættes.

P.D.V.





Specielle bemærkninger og spørgsmål til lovforslaget

Krav til dokumentation

LO mener, at lovforslaget i sin nuværende form vil skabe en helt urimelig retstilstand for arbejdstagerne på arbejdsmiljøområdet. Lovforslaget er uklart på flere områder, fx hvad betyder det, at en arbejdsgiver har gjort "alt" for at sikre arbejdsmiljøet? hvilken dokumentation kræves der af arbejdsgiveren, der har gjort "alt"?

Arbejdsgiveren fritages efter lovforslaget for et bødeansvar, når han kan dokumentere at han har opfyldt sine pligter i forhold til lovens kapitel 4. Netop denne dokumentation er det fx i disse år meget vanskeligt for byggebranchens arbejdsgivere at tilvejebringe. Flere opgørelser fra Arbejdstilsynet viser, at 60 pct. af virksomhederne i byggeriet er "niveau-3 virksomheder", dvs. virksomheder som enten ikke kan eller vil løfte arbejdsmiljøet.

Men også i alle andre brancher er denne problemstilling relevant. For at undgå, at arbejdsgivere fremover bliver frikendt på baggrund af tilfældigheder, er det nødvendigt, at de betingelser som arbejdsgivere skal opfylde for at blive frikendt bliver præciseret. Det gælder især arbejdsgiverens pligt til at give instruktion og føre effektivt tilsyn med arbejdet, jf. arbejdsmiljøloven.

En anden vej til større opmærksomhed og ansvarlighed fra de ansatte kunne være at, det præciseres i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren har pligt til at fastsætte skriftlige retningslinjer for instruktion og effektivt tilsyn i samarbejde med de ansatte og sikkerhedsorganisationen. Dette er også nødvendigt under hensyn til læsesvage medarbejdere og ansatte med mindre gode danskundskaber. Disse retningslinjer skal være i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens øvrige regler om instruktion og tilsyn.

Lovforslaget vil bevirke øget fokus på straf og kontrol frem for fælles udvikling af et godt arbejdsmiljø. Derfor vil arbejdsgiveres nuværende incitament til at instruere og kontrollere sine ansatte formindskes, idet en del arbejdsgivere kun vil gøre, hvad der fra lovgivningens side anses for rimeligt – hvilket i sidste ende er et spørgsmål om, hvad der kan dokumenteres. Den nuværende lovgivnings motivation til at gøre noget "ekstra" herudover, vil dermed være forsvundet, hvilket vil føre til en forringelse af det nuværende arbejdsmiljø.

En anden uklarhed er, at lovforslaget opererer med at arbejdsgivere kan fritages for bødeansvar, hvis de overholder bestemmelserne i lovens kapitel 4, men også andre kapitler i arbejdsmiljøloven pålægger arbejdsgivere et ansvar fx tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, arbejdets udførelse m.m.. Der savnes derfor mere præcise henvisninger til hvornår man har gjort "alt". Fx fremgår det kun vagt af kapitel 4 (§ 19), at arbejdsgiveren har pligt til at oprette sikkerhedsorganisation og herunder at afholde sikkerhedsmøder. Derfor risikerer man med den nuværende formulering i forslaget, at en arbejdsgiver

kan blive fritaget for bødeansvar, selv om han ikke har levet op til forpligtelserne efter kapitel 2 om sikkerhedsorganisation.

Bevisbyrden

Regelændringen har endvidere som konsekvens, at der åbnes en ladeport for fortolkninger, som stiller arbejdstagere i en retlig set mere usikker situation, end den der gælder i dag. Det må således forudses, at der i alle sager, hvor der rejses tiltale efter AML § 83, vil skulle ske en omfattende bevisførelse om, hvorvidt arbejdsgiveren har opfyldt de i § 83 stk. 3 nævnte krav.

Det er uklart om arbejdsgiveren skal bevise at han har gjort "alt" eller om anklagemyndigheden skal dokumentere det modsatte. Det er også uklart ved de såkaldte anonyme og kumulative overtrædelser, det vil sige, hvor der ikke er en bestemt person, der kan gøres ansvarlig for overtrædelserne.

De ansatte vil fremover blive bragt i en vanskelig dobbeltrolle, som vil gøre opklaringen og straffefølgelse sværere. For det første vil én eller flere ansatte kunne komme i den tvangssituation, at de skal vidne i retten i en af anklagemyndigheden mod arbejdsgiveren anlagt straffesag, hvilket ud fra en principiel betragtning må betegnes som meget uheldig.

For det andet vil der opstå tilfælde, hvor den ansatte, ved at afgive vidneforklaring, sætter sig selv i risiko for at udsætte sig for straf, hvorfor vedkommende er omfattet af bestemmelsen om vidnefritagelse i Retsplejelovens § 171 stk. 2 nr. 1. Dette giver Arbejdstilsynet et ganske særligt problem, idet Arbejdstilsynet, der i alle tilfælde undersøger ulykkerne og herefter indstiller til anklagemyndigheden, at der bør rejses tiltale, allerede inden de ansatte udspørges skal gøre sig klart, om de pågældende i sidste ende er i risiko for at blive sigtet. Hvis dette er tilfældet skal politiet foretage afhøringen, således at afhøring kan ske med en sigtedes rettigheder. For det tredje vil anklagemyndighedens processøkonomiske overvejelse formentlig føre til, at en række sager, der må antages i ligge i gråzonen, ikke vil blive prøvet. For eksempel får politiet og dermed anklagemyndigheden uden egentlig efterforskning ganske vanskeligt ved at vurdere, hvorvidt der er givet fyldestgørende instruktion. Med lovforslaget begrænser ministeren dermed Arbejdstilsynets mulighed for at indstille arbejdsgivere til retslig tiltale.

Hvis lovændringen vedtages, bør det præciseres, at der er omvendt bevisbyrde, således at det er arbejdsgiver der skal dokumentere, at denne har givet tilstrækkelig instruktion og ført effektivt tilsyn med det pågældende arbejde.

Skærpe af straf for arbejdstager og lempelse for arbejdsgiver

Man skal være opmærksom på, at der helt grundlæggende stadigvæk er tale om, at arbejdsmiljøloven er en arbejderbeskyttelseslov. Det betyder, at lovens hensigter er at beskytte de ansatte mod ulykkes- og sundhedsfarer.

Både ansatte og arbejdsgiver har en fælles opgave og forpligtelse til at undgå skader, men det er arbejdsgiverens ansvar, at beskyttelsesniveauet er højt, og arbejdsgiveren har, som tidligere nævnt, de instrumenter, som skal til for, at beskyttelsesniveauet er højt (introduktion, kontrol, tilsyn, advarsel, fyring).

Dette beskyttelsesansvar vil blive lettet betydeligt fra arbejdsgiveren, hvis forslaget gennemføres, og det er efter vores opfattelse ganske uholdbart.

Arbejds miljøloven hviler på det hovedprincip, at et sikkert og sundt arbejdsmiljø er arbejdsgivers ansvar, og at arbejdstager har pligt til at samarbejde herom, jf. AML § 1, nr. 2. Parternes egen indsats er derfor det centrale omdrejningspunkt for løsning af alle sikkerheds- og sundhedsspørgsmål. AML bygger således hovedsageligt på ansvar og samarbejde, frem for kontrol og straf.

Vi deler ikke regeringens opfattelse af, at straffskærpelsen overfor arbejdstager vil resultere i, at de i højere grad vil blive deres ansvar bevidst. Skærpelsen vil derimod sammen med en begrænsning af arbejdsgivers strafansvar føre til, at arbejdstagernes arbejdsmiljø og retlige stilling forringes.

Der kan allerede med den nuværende arbejdsmiljølov idømmes bøder til ansatte. Det er desuden ikke fastlagt i arbejdsmiljøloven, at man skal pålægge arbejdsgiveren bødeansvar. I Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om anvendelse af administrativt bødeforlæg anføres en sådan forpligtelse i § 5, stk. 3. Hvis man derfor politisk har haft ønsket om at ændre på bøder til arbejdsgivere for ansattes angivelige overtrædelser, havde det været tilstrækkeligt at ændre ovennævnte bestemmelse efter sædvanlig behandling i regeludvalg nedsat af Arbejds miljørådet.

Hvis regeringen endelig ønskede at anvende bøder som forebyggende faktor ville det efter LO's opfattelse være rimeligt at man markerede et stigende bødeniveau for overtrædelser begået af arbejdsgivere og projekterende/rådgivende firmaer som i dag stort set er straffri på trods af overtrædelser af strafsanktionerende bestemmelser.

Lovforslaget er udokumenteret

I bemærkninger til lovforslaget siges side 3: "Regeringen finder det ikke rimeligt, at arbejdsgivere, der har gjort alt for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, skal straffes, når det alene er de ansatte, der overtræder arbejdsmiljøreglerne. I dag kan arbejdsgivere straffes, selv om virksomheden har investeret i sikkerhedsudstyr, stillet udstyret til rådighed for de ansatte og sikret sig, at de ansatte ved hvor, hvornår, og hvordan udstyret skal bruges. Det strider mod retsfølelsen og kan give anledning til en opgivende holdning til arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden".

I LO kender vi umiddelbart kun til 2 sager, som tidligere har været fremført som argument for at ændre loven – og begge sager har ved nærmere gennemgang vist sig ikke kun at handle om ansattes overtrædelser, men også om manglende etablering af nødvendigt sikkerhedsudstyr fra arbejdsgiverens side.

Spørgsmål til lovforslaget

Lovforslaget giver anledning til en række spørgsmål som ministeren forhåbentlig vil besvare i god tid inden forslaget lægges frem i Folketinget.

1. Ministeren bedes fremlægge en oversigt for de sidste 10 år over antal af administrative bøder, udenretlige bødevedtagelser og domme der er afgivet for overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Oversigten bedes udspecificeret med angivelse af ansvarssubjekter samt hvilke overtrædelser der har udløst den retslige reaktion.

2. Der har i medierne været beskrevet, at en arbejdsgiver med de nuværende regler kan idømmes en bøde på 30.000 kr. hvis en ansat ikke bruger sikkerhedshjelm eller sikkerhedslinje. Ministeren bedes fremlægge dokumentation for sager der alene er afgjort på et sådant grundlag.
3. Ministeren bedes fremlægge dokumentation i form af eksempler på nyere sager, hvor arbejdsgiveren alene er blevet dømt for forhold som skyldes ansattes overtrædelser af lovgivningen og hvor arbejdsgiveren har gjort alt for at sikre forsvarlige arbejdsforhold.
4. Ministeren bedes fremlægge oversigt for de sidste 10 år, for bøder og retslige afgørelser, hvor ansatte er blevet dømt for overtrædelser af arbejdsmiljøloven suppleret med angivelse af hvorledes og på hvilket grundlag arbejdsgiveren samtidig er blevet sanktioneret.
5. I bemærkninger til lovforslaget nævnes, at "regeringen finder det ikke rimeligt, at arbejdsgivere, der har gjort alt for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, skal straffes, når det alene er de ansatte, der overtræder arbejdsmiljøreglerne". Hvilken dokumentation finder ministeren er fyldestgørende, for at en arbejdsgiver har gjort "alt" og ikke blot "næsten alt"?
6. Hvordan vil ministeren med lovforslaget sikre ansattes retstilstand i erstatningssager vedrørende ulykker, herunder deres forsikringsforhold?
7. I hvilken udstrækning vil en eller flere ansatte kunne pålægges ansvar jf. erstatningsansvarsloven? Og vil ministeren sikre, at man kan forsikre sig mod erstatningsansvar?
8. Ministeren bedes kommentere retstilstanden i følgende situation: Et stillads opsættes af ansatte i firma A uden den nødvendige uddannelse som reglerne foreskriver. Stilladset anvendes senere af ansatte i firma B og C. Ved besøg konstaterer Arbejdstilsynet alvorlige mangler ved stilladsets sikkerhed. Vil de ansatte i firma A herefter kunne pålægges bødeansvar? Vil de ansatte i firma B og C kunne pålægges bødeansvar?
9. Ministeren bedes kommentere retstilstanden i følgende situation: 17 stilladsarbejdere stiller i fællesskab et stillads op. Det viser sig at være opstillet forkert, og der sker en ulykke. De 17 kollegaer vil stå og pege ad hinanden, for hvem har ansvaret for fejlen? Sagen vil ikke kunne opklares, hvem har ansvaret? Hvem vil blive straffet?
10. Ministeren bedes kommentere retstilstanden i følgende situation: En bygningsarbejder på et stillads falder over en spand som en anden kollega – i strid med arbejdsgivers instruktion – har stillet på et uhensigtsmæssigt sted. Hvem skal gøres ansvarlig for den slags anonyme fejl.
11. Ministeren bedes kommentere retstilstanden i følgende situation: En social- og sundhedshjælper kommer i et dilemma, hvis en kollega er blevet syg og der skal være to til at hjælpe fru Hansen, som er på toilettet. Skal hun så lade fru Hansen sidde, indtil der kan komme hjælp, eller hun skal løfte Hansen op fra toilettet, med risikoen for at få en arbejdsskade? Handlingen der ligger til grund for denne arbejdsskade, er en

skærpende omstændighed i lovforslaget, og det overlades helt til fantasien at gisne om der her bliver dømt forsægtigt eller groft uagtsomt. Det er helt uacceptabelt.

Det samme vil være tilfældet for en plejer, der griber ind og pacificerer en psykiatrisk patient, hvor man skal være to. Eller en ansat på et plejehjem, som spontant griber ud efter en dement, der er ved at falde.

12. Har en certificeret virksomhed pr. definition opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4, således at ved konstaterede alvorlige overtrædelser på sådanne firmaers arbejdssteder vil der herefter udelukkende kunne pålægges ansatte i certificerede firmaer bødeansvar?
13. Hvordan finder ministeren, at lovforslaget kan forenes med retsprincippet i Danske Lov 3-19-2, hvorefter en arbejdsgiver er ansvarlig for de skader, som hans ansatte uagtsomt forvolder under arbejdets udførelse?
14. I forhold til andre lovområder kunne man spørge:
 - Skal stewardessen hæfte, hvis en person, der ikke har orden i indrejsepapirene, kommer ombord på et fly?
 - Skal bogholderen hæfte, hvis der sker fejl i revisionen?
 - Skal bagerlærlingen hæfte, hvis tyve kunder bliver syge af de flødekager, han har fremstillet?

Hvad er uforsvarlige arbejdsmetoder?

Bemærkningerne til uddybning af lovforslaget lader en række åbne spørgsmål tilbage. Bekendtgørelsen om anvendelse af administrativt bødeforlæg indeholder allerede i dag bestemmelser, som mere eller mindre direkte er overført til lovforslagets bemærkninger:

Anvendelse af personlige værnemidler, anvendelse af udsagningsforanstaltninger og anvendelse af beskyttelsesudstyr - allerede nævnt som de 3 områder hvor ansatte kan pålægges bøde efter denne bekendtgørelse. I bemærkninger til de enkelte bestemmelser side 14 uddybes dette, svarende til ovennævnte bekendtgørelse. Certifikater til kran og gaffeltruck er ligeledes håndterbare efter eksisterende lovgivning.

Men når der i lovforslaget inddrages uforsvarlige arbejdsmetoder er dette områder, der entydigt lægges op til at blive flyttet fra virksomhedsansvar jf. bekendtgørelsen til ansattes ansvar. Området "uforsvarlige arbejdsmetoder" er dels for upræcist formuleret og dels med stor risiko for at ende i subjektive vurderinger der kan være afgørende for, om det er virksomhedens ansvar eller den ansattes ansvar.

Lovforslagets bemærkninger	LO's kommentarer
Uforsvarlig truckkørsel, hvor den ansatte har certifikat	Eksisterer allerede i bekendtgørelse om gaffeltruckcertifikat. Det er i sig selv en straf at få sit certifikat inddraget. § 4. Direktøren for arbejdstilsynet kan inddrage et gaffeltruckførercertifikat for bestandig eller for en vis tid, når den pågæl-

	<p>dende på grund af grov forsømmelighed eller af helbredsmæssige grunde må anses for uegnet til at føre gaffeltruck eller gaffelstablere</p> <p>§ 7. Med bøde eller hæfte straffes den, der overtræder § 1 eller påbud efter § 4, (bkg om gaffeltruckcertifikat)</p>
Manuel håndtering af tunge byrder, hvor tekniske hjælpemidler forefindes	
Uforsvarlig stabling/læsning således at der opstår risiko for væltning	Her vil komme for mange eksempler der ligger i gråzonen, fordi "uforsvarligheden" ikke er beskrevet objektivt i eksisterende regler
Uforsvarlige personløft med kran. Hvor den ansatte har certifikat	<p>Eksisterer allerede i bekendtgørelse om kranførercertifikat. Det i sig selv en straf at få sit certifikat inddraget.</p> <p>§ 4. Direktøren for arbejdstilsynet kan inddrage et kranførercertifikat for bestandig eller for en vis tid, når den pågældende på grund af grov forsømmelighed eller af helbredsmæssige grunde må anses for uegnet til at føre kraner. (bkg. om kranførercertifikat)</p>
Forkert anvendt anhugningsgrej fx tovtropper i stedet for kæder	Meget upræcist – gælder ikke alle arbejds-situationer
Overbelastning af elevator	
Anvendelse af uegnet teknisk hjælpemiddel	Skal en ansat kunne straffes for at anvende en stige i stedet for et stillads? Hvad har arbejdsgiveren stillet til rådighed?
Risiko for sammenstyrtning ved jordarbejde som følge af manglende afstivning, manglende anlæg etc.	Taget direkte ordret fra bkg om bødeforlæg – men hvor det er virksomhedens ansvar . Manglende afstivning og manglende anlæg hænger meget nøje sammen med arbejdsgiverens planlægning af arbejdet – og er i øvrigt et af de områder hvor man for længst har afprøvet et bødeprincip om konfiskation af mulig fortjeneste
Overtrædelser af forbud, eksempelvis brug af byggehejs til persontransport	
Svejsarbejde på lukkede tønder, som indeholder rester af antændelige væsker	Vi mener, det klart må høre under arbejdsgiverens planlægningsansvar at undersøge sådanne tønder, før arbejdet påbegyndes
Arbejde uden elektrisk spænding er afbrudt	Må kædes sammen med f.eks. forsynings-selskabers planlægningsforpligtelse. Er særdeles upræcist – for forslaget kan vel ikke gælde alt elektrikerarbejde, hvor meget arbejde i sagens natur foregår med

Uforsvarligt arbejde med stoffer og materialer fx med høj akut giftighed	elektrisk spænding? Taget direkte ordret fra bkg om bødeforlæg - men hvor det er virksomhedens ansvar . Vi forstår ganske enkelt ikke hvilke arbejdssituationer der her tænkes på. Dette må præciseres
--	--

Forslaget til lovændring vil efter LO's opfattelse underminere en udvikling af et godt arbejdsmiljø og af den gode sikkerhedskultur på arbejdspladserne. Det vil formentlig give flere stive regelsæt og mere ufleksible medarbejdere samtidig med at ansvar for det konkrete arbejdsmiljø bliver mudret og uklart.

Der vil med lovforslaget ligeledes åbnes risiko for en meget tung og bureaukratisk sagsgang, der ikke er i overensstemmelse med regeringens egen politik vedrørende hurtig, gennemskuelig og forståelig lovgivning for borgerne.

FORENINGEN AF POLITIMESTRE
I
DANMARK

*Politimester Karsten Petersen
Brøndbyøster Boulevard 30
2605 Brøndby
Tlf. 36 47 88 88 lokal 6600
Fax 33 43 00 49
E-mail: kpe001@politi.dk*

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

*Dato : 15. august 2005
Jr.nr. : 179.14.05
Ref. : KP / lfo*

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for visse overtrædelser der begås af ansatte m.v.)

Arbejdstilsynet har på beskæftigelsesministerens vegne hørt Politimesterforeningen over nævnte lovforslag.

Politimesterforeningen er bekendt med høringssvarene fra Rigsadvokaten og Politidirektøren i København og kan i det hele tilslutte sig de bemærkninger der er anført i disse høringssvar.

På formandens vegne

Karsten Petersen
politimester



Københavns Politi
Politidirektøren
Politigården, 1567 København V
Tlf. Indvalg 33910910 / 2015 - Fax 33430058

Journalnr.: 0100-10162-00038-04
Dato:
Sagsbehandler: JHJ 11 AUG. 2005

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Att.: Theis Corneliussen

I brev af 21. juli 2005 har Arbejdstilsynet anmodet om en udtalelse vedrørende forslag til ændring af arbejdsmiljøloven.

De relevante ændringer for anklagemyndigheden drejer sig om ændringer i strafansvaret.

I den anledning skal jeg bemærke følgende:

Der er tale om forslag om begrænsning af arbejdsgivers ansvar i visse situationer samt skærpelse af straffene for visse overtrædelser begået af ansatte.

For så vidt angår begrænsningen af arbejdsgivers ansvar fremgår det af forslaget § 83, stk. 3, at vedkommende ikke kan pålægges bødeansvar, hvis ansatte overtræder nærmere opregnede krav, typisk vedrørende personligt sikkerhedsudstyr, værnemidler m.v. Det er dog en forudsætning, at arbejdsgiver selv har opfyldt sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4, herunder ifølge bemærkningerne, at arbejdsgiver har gjort alt for at sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, fyldestgørende har instrueret den ansatte, har ført effektivt tilsyn, samt at de ansatte har tilsidesat arbejdsgivers instruktioner.

Baggrunden for forslaget er ifølge bemærkningerne, at regeringen ikke finder det rimeligt, at arbejdsgivere, der har gjort alt, hvad der er muligt for at sikre et sikkert arbejdsmiljø, skal straffes i tilfælde, hvor det alene er de ansatte, der overtræder reglerne.

Forslaget falder i tråd med Straffelovrådets bemærkninger i betænkning nr. 1289/1995 om juridiske personers bødeansvar s. 145, hvor det anføres: "Straffelovrådet finder, at der er alvorlige betænkeligheder ved et strafansvar for enkeltpersoner, hvem det hverken kan tilregnes som forsætligt eller som uagtsomt, at der er realiseret en lovovertrædelse. Det er i strid med principielle forestillinger om retfærdighed og rimelighed i strafanvendelsen at straffe en person for en overtrædelse begået af ham selv eller andre, som ikke kan bebrejdes den pågældende".

De nugældende regler - rimelige eller urimelige - har medført, at en lang række af arbejdsmiljøsagerne er afgjort med bødeforelæg, idet arbejdsgiver har været klar over, at der ikke har været mulighed for at undgå bøden. Deri har været en meget stor procesøkonomisk besparelse.

Det må med den foreslåede ændring påregnes, at anklagemyndigheden og domstolene vil få en væsentlig ekstra arbejdsbyrde med at rejse tiltale og føre disse sager i retten. Jeg kan derfor ikke tilslutte mig bemærkningerne til lovforslaget om, at de foreslåede ændringer ikke vil medføre økonomiske konsekvenser for det offentlige.

En arbejdsmiljø sag varer således normalt ½ - 1 retsdag.

Således som forslaget er udformet, vil det være anklagemyndigheden, der skal bevise, at arbejdsgiver kan bebrejdes noget, altså at vedkommende ikke har opfyldt kravene i kapitel 4 i arbejdsmiljøloven. Der ses ikke at være lagt op til omvendt bevisbyrde på dette punkt.

Dette vil være tidskrævende, bl.a. fordi udtryk som "fyldestgørende" og "effektivt" kan give anledning til megen diskussion og ikke mindst fordi det må forventes, at ansatte vil støtte en arbejdsgivers udsagn om, at arbejdsgiveren i det pågældende tilfælde havde gjort alt, hvad der kan forlanges, og at det var alene var den ansatte selv, der tilsidesatte instruktionerne. Det må i den forbindelse tages i betragtning, at den ansatte kan være nervøs for at miste sit job, og at en eventuel bøde til den ansatte, eventuelt betalt af arbejdsgiveren, er betydelig lavere, end den bøde arbejdsgiveren kan forvente ved en selvstændig domfældelse.

Det må i øvrigt forventes, at nogle sager må opgives på bevisets stilling, idet det ikke vil kunne fastslås, hvem der bærer ansvaret i det konkrete tilfælde.

For så vidt angår forslaget om skærpede bøder til ansatte skønnes det kun i mindre omfang at give en ekstra belastning af anklagemyndigheden og domstolene.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Bech Hansen', followed by a long horizontal flourish.

Hanne Bech Hansen

Politidirektør



RIGSADVOKATEN

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

DATO 12. august 2005

JOURNAL NR.

RA-2004-860-0009

BEDES ANFØRT VED SVARSKRIVELSER

SAGSBEHANDLER: IKS

RIGSADVOKATEN

FREDERIKSHOLMS KANAL 16
1220 KØBENHAVN K

TELEFON 33 12 72 00

FAX 33 43 67 10

Vedr. j.nr. 20050008061- udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Arbejdstilsynet har ved e-mail af 21. juli 2005 anmodet mig om en udtalelse til udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven (Begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for ansatte).

Jeg skal i den anledning bemærke, at jeg tidligere har drøftet udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljølovens bestemmelser om arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for ansatte med Justitsministeriet og Arbejdstilsynet. Jeg har herunder haft lejlighed til at fremkomme med bemærkninger til udformningen af de foreslåede lovbestemmelser samt bemærkningerne til lovforslaget.

Jeg er endvidere ved skrivelse af 1. juni 2005 til Justitsministeriet fremkommet med mine bemærkninger til et tidligere udkast til lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven.

Udkastet til lovforslag indeholder bl.a. bestemmelser, der har betydning for valget af ansvarssubjekt ved overtrædelser af arbejdsmiljøloven, herunder navnlig om strafansvaret for en overtrædelse skal placeres hos den ansatte, arbejdsgiveren eller evt. begge.

Jeg har i forbindelse med drøftelserne med Justitsministeriet og Arbejdstilsynet pointeret vigtigheden af, at det så præcist som muligt angives i bemærkningerne, hvor

strafansvaret fremover skal placeres, og hvilke nærmere omstændigheder, der kan begrunde valget af ansvarssubjekt.

Det fremgår af det fremsendte udkast til lovforslag, at de bemærkninger til det tidligere udkast til lovforslag, som jeg fremkom med i min skrivelse af 1. juni 2005, i vidt omfang er indarbejdet i lovforslaget.

Det nu foreliggende udkast til lovforslag giver mig dog anledning til at bemærke følgende:

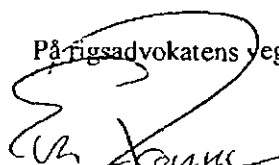
Det fremgår af de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2. under fremtidig praksis, 3. afsnit, sidste linie, at der, såfremt der rejses tiltale mod arbejdsgiveren efter arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, eller § 82, stk. 1, jf. § 86, 1. pkt., alene vil kunne rejses tiltale mod den ansatte med påstand om udmåling af straf efter § 82, stk. 1, nr. 1.

Jeg har forstået denne del af bemærkninger således, at der ikke med forslaget tilsigtes en ændring af den hidtil gældende praksis for tiltalerejsning for ansatte i disse tilfælde, medmindre der er tale om overtrædelse indenfor de i forslagets § 82, stk. 3, nr. 4 og 5, opregnede områder. Ansvar for den ansatte i disse situationer vil derfor fortsat kun kunne komme på tale, når der samtidig rejses tiltale mod arbejdsgiveren, når den ansatte har handlet groft uagtsomt eller forsætligt, når den ansatte inden for sit arbejdsområde havde mulighed for at udføre arbejdet på lovlig vis, og når den ansatte eller dennes nærtstående ikke er kommet til skade ved lovovertrædelsen, jf. de almindelige bemærkninger under pkt. 2.2.1.

Jeg har herudover ikke bemærkninger til udkastet.

Jeg har sendt en kopi af mit høringssvar til Justitsministeriet til orientering.

På rigsadvokatens vegne



Eva Rønne

RIGSADVOKATEN

SIDE 2

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Att.: Teis Corneliussen

15.08.2005
Sag nr.: 16.01 HLG/LM
Direkte tlf.: 3370 2023
E-mail: hlg@sala.dk

Høring af udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for visse overtrædelser der begås af ansatte m.v.)

SALA har ved e-mail af 21. juli 2005 modtaget ovennævnte lovforslag i høring og har følgende bemærkninger:

SALA finder det overordentlig positivt, at der nu fremsættes lovforslag, der fritager arbejdsgiveren for ansvar for ansattes overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, når arbejdsgiveren har opfyldt sine forpligtelser med hensyn til at instruere, stille værnemidler til rådighed og føre tilsyn m.v.

Med de foreslåede ændringer af loven giver det mening for virksomhederne at gøre en ekstraordinær indsats for at forbedre sikkerheden og arbejdsmiljøet, når virksomheden kan være sikker på ikke at blive straffet, hvis medarbejdere trods anvisninger, løbende tilsyn og sikkerhedsudstyr alligevel tilsidesætter hensynet til arbejdsmiljøet og sikkerheden. Det er en sikkerhed, som ikke mindst mindre arbejdsgivere vil sætte stor pris på.

SALA finder ligeledes de foreslåede ændringer med hensyn til en skærpelse af medarbejdernes ansvar ved overtrædelse af arbejdsmiljøloven for positive. Der skal ikke herske tvivl om, at arbejdsgiveren ubetinget har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet og sikkerheden på virksomheden. Men med den foreslåede skærpelse af medarbejdernes strafansvar tydeliggøres, at der også påhviler den enkelte medarbejder ansvar for egen og kollegaers sikkerhed.

SALA havde dog gerne set, at man ved ændringen af Arbejdsmiljøloven samtidig havde taget initiativ til at gøre strafansvaret for mindre og større virksomheder/selskaber

ens, således at alle former for virksomheder ved overtrædelse af Arbejdsmiljøloven blev straffet efter samme bestemmelse (Arbejdsmiljølovens § 86). Dette ville indebære, at det i alle tilfælde er virksomheden/selskabet, der straffes, og ikke arbejdsgiveren personligt, som det er tilfældet i dag ved anvendelsen af § 83 for de personligt ejede mindre virksomheder.

SALA har ikke bemærkninger til lovforslagets ændringsforslag som følge af den kommende kommunalreform.

Med venlig hilsen

Hanne Lindberg Greisen

Nancy Asmild

Fra: Teis Corneliussen
Sendt: 15. august 2005 14:00
Til: Nancy Asmild
Emne: VS: Høringssvar

Til J.

-----Oprindelig meddelelse-----
Fra: Jørn Nissen
Sendt: 9. august 2005 09:00
Til: Teis Corneliussen
Emne: VS: Høringssvar

Kære Teis

Høringssvaret videresendes.

VH

Jørn.

-----Oprindelig meddelelse-----
Fra: Kaj-Henrik Ludolph [mailto:khl@skm.dk]
Sendt: 8. august 2005 14:57
Til: Jørn Nissen
Emne: Høringssvar

Vi har ikke bemærkninger til jeres udkast sendt 21. juli 2005 til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø.

Mvh

Henrik Ludolph

Henrik Ludolph
Skatteministeriets departement
Skatte- og Afgiftsadministrationsområdet
Tlf.: 33924414
Mobil:22718256 el. 20842309
Officielle mails bedes sendt til områdets adresse:
"pskadm@skm.dk"

Nancy Asmild

Fra: Mette Søderlund Christensen [MetteSoderlund.Christensen@socialministeriet.dk]

Sendt: 27. juli 2005 12:54

Til: Charlotte Skjoldager

Emne: Svar på høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø



SOCIALMINISTERIET

Departementet, Holmens Kanal 22, 1060 København K

Tlf. 3392 9300, Fax. 3393 2518, E-mail sm@sm.dk

MSC/ J.nr. 609-184

cs@at.dk

27. juli 2005

Svar på høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Socialministeriet har modtaget Arbejdstilsynets høring af 14. juli 2005 over udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø.

Socialministeriet har ingen bemærkninger til forslaget.

Med venlig hilsen

Mette Søderlund Christensen

Nancy Asmild

Fra: Teis Corneliussen
Sendt: 15. august 2005 13:59
Til: Nancy Asmild
Emne: VS: ekstern høring - ændring af arbejdsmiljøloven

Til journalisering

Fra: Connie S. Gehrt (SFS) [mailto:CSG@dma.dk]
Sendt: 15. august 2005 09:12
Til: Teis Corneliussen
Cc: Anne Lene Ries (SFS); Finn Tikjøb (SFS); Ingrid Høyberg (SFS)
Emne: SV: ekstern høring - ændring af arbejdsmiljøloven

Kære Teis Corneliussen

Søfartsstyrelsen skal herved meddele, at styrelsen ikke har bemærkninger til det fremsendte lovforslag.

Mvh.

Connie S. Gehrt
Specialkonsulent
Søfartsstyrelsen
Tlf. 39 17 45 94
Email csg@dma.dk

Søfartsstyrelsen
Vermundsgade 38 C
2100 København Ø
Tlf. 39 17 44 00

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Jørn Nissen [mailto:JNI@at.dk]
Sendt: 21. juli 2005 09:11
Til: BM Postkasse; fm@fm.dk; fmn@fmn.dk; im@im.dk; jm@jm.dk; km@km.dk;
kum@kum.dk; mim@mim.dk; minff@minff.dk; inm@inm.dk; fvm@fvm.dk;
vtu@vtu.dk; skm@skm.dk; sm@sm.dk; stm@stm.dk; trm@trm.dk; um@um.dk;
uvm@uvm.dk; oem@oem.dk; sfs@dma.dk; ens@ens.dk; dcaa@slv.dk; ks@ks.dk;
Postkasse Arbejdsmiljørådets Sekretariat; Anne-Mette L. Fuglebjerger;
ast@ast.dk; rigsadvokaten@ankl.dk; pbl001@politi.dk; pdkbh@politi.dk;
post@domstolsstyrelsen.dk; post@dommerforening.dk; samfund@advocom.dk;
lo@lo.dk; ftf@ftf.dk; ac@ac.dk; da@da.dk; info@sala.dk; fa@fanet.dk;
lh@lederne.dk; kl@kl.dk; arf@arf.dk; info@okf.kk.dk;
raadhuset@frederiksberg.dk
Cc: Charlotte Skjoldager; Britta Marie Jensen; Teis Corneliussen
Emne: ekstern høring

Nancy Asmild

Fra: TRM Lisbeth Sørensen [LS@TRM.dk]
Sendt: 15. august 2005 09:51
Til: Charlotte Skjoldager
Cc: TRM Mail 1. Kontor
Emne: Bem. - udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Under henvisning til Arbejdstilsynets mail af 21. juli 2005 følger hermed Vejdirektoratets bemærkninger til lovforslaget:

Vejdirektoratet kan tilslutte sig de i lovudkastet indeholdte ændringer af lov om arbejdsmiljø, herunder at arbejdsgivere, som har gjort alt for at sikre arbejdsmiljøet, ikke skal straffes, hvis det udelukkende er de ansatte, som overtræder reglerne. Vejdirektoratet kan tilsvarende tilslutte sig, at ansatte, som groft overtræder reglerne, risikerer højere bøder, hvor de har haft mulighed for at udføre arbejdet lovligt, men ikke har gjort det.

Såvel ved egen udførelse af opgaver som i de tilfælde, hvor Vejdirektoratet er bestiller af ydelser, som udføres af eksterne leverandører, det være sig rådgivere, konsulenter, ingeniører, landinspektører eller entreprenører inden for jord, beton, asfalt m.v., samt hvor driftopgaver varetages af eksterne under Vejdirektoratets tilsyn, gælder det, at Vejdirektoratet generelt såvel som konkret lægger meget stor vægt på, at arbejdsmiljøreglerne følges ved udførelsen af arbejdet. Såvel gennem en aktiv indsats i diverse sikkerhedsudvalg som gennem udmøntningen af byg- og driftherreansvaret bestræber Vejdirektoratet sig på dels at sikre en overholdelse af arbejdsmiljøreglerne, dels at påvirke de udførende varetagere af opgaverne til at tage arbejdsmiljøreglerne alvorligt, også - eller måske især - når der måtte være incitament, det være sig af økonomisk eller anden karakter, som kunne friste til at gå på kompromis med arbejdsmiljøreglerne.

Vejdirektoratet ser derfor ingen problemer i en skærpelse af ansvarliggørelsen - og medansvarliggørelsen - af de medarbejdere, som til trods for en ihærdig indsats for at sikre reglernes overholdelse alligevel groft tilsidesætter disse. De gældende regler indebærer, at der for den ansvarlige arbejdsgiver - og for Vejdirektoratet som opdragsgiver - påhviler et ansvar, som det af og til har været svært at kunne leve op til i de situationer, hvor enkelte medarbejdere har ladet hånt om reglerne. Med de ændringer, som lovændringen lægger op til, er det Vejdirektoratets forventning, at der i højere grad skabes en fælles forståelse af, at arbejdsmiljøreglerne skal tages alvorligt - samt og en mere direkte medansvarlighed for, at de efterleves i praksis.

Lisbeth Sørensen, Kontorfuldmægtig

Deres

sag 20050008061
Transport- og Energiministeriet, Lovsekretariatet J.nr. 031-59
Ministry of Transport and Energy
Frederiksholms Kanal 27F
DK-1220 København K

Tlf.: +45 33923492
Fax: +45 33381420
e-mail: ls@trm.dk
www.trm.dk

This footnote confirms that this email has been swept by MIME sweeper for the presence of computer viruses.

www.mimesweeper.com

Nancy Asmild

Fra: Teis Corneliussen
Sendt: 15. august 2005 13:59
Til: Nancy Asmild
Emne: VS: Udkast til Forslag til lov omændring af arbejdsmiljø

Til journalisering

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Lene.Vesterbirk@uvm.dk [mailto:Lene.Vesterbirk@uvm.dk]
Sendt: 12. august 2005 15:16
Til: Teis Corneliussen
Cc: Kirsten.Overgaard.Bach@uvm.dk
Emne: Udkast til Forslag til lov omændring af arbejdsmiljø

Reference: 015.491.011

Undervisningsministeriet har modtaget Arbejdstilsynets høring af 21. juli 2005 vedr. udkast til forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø. (Begrænsning af arbejdsgiverens starfansvar og skærpelse af straffene for visse overtrædelser der begås af ansatte m.v.).

Vi skal i den anledning meddele, at vi ikke har nogen bemærkninger til udkastet.

Med venlig hilsen

Lene Vesterbirk

fuldmægtig Lene Vesterbirk
Undervisningsministeriet
Departementet
Sekretariatskontoret
Frederiksholms Kanal 21
1220 København K

Tlf.: 3392 5000, Direkte Tlf.: 3392 5504
Fax: 3392 5547, E-mail: Lene.Vesterbirk@uvm.dk