



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

Arbejdsmarkedsudvalget
L 14 – bilag 10
Offentligt

Folketinget
Arbejdsmarkedsudvalget
Christiansborg
1240 København K.

MODTAGER

- 3
9. cv
Deh. Social og miljø

1. november 2005

Deputation fra 3F Social- og miljøpolitisk sekretariat til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg

Lempelser af virksomhedernes strafansvar – (L14)

Folketinget er i gang med behandlingen af ændringer til Arbejdsmiljøloven, som vil medføre, at reglerne omkring arbejdsgiveres strafansvar slækkes, og bøderne til ansatte ved overtrædelser af Arbejdsmiljøloven hæves.

Vi har løbende gennem høringsvar, debatter og artikler på www.3f.dk, og i Fagbladet 3F fortalt om nogle af de konsekvenser regelændringerne vil give. Vi vil indtrængende opfordre Arbejdsmarkedsudvalget til atter en gang at lytte til fornuften fra bl.a. fagforeningerne og bibeholde virksomhedernes strafansvar.

Samarbejdet på virksomheden

Forslaget bidrager ikke til at udvikle og styrke samarbejdet og sikkerhedskulturen på de enkelte virksomheder. Tværtimod lægges der, ligesom med andre dele af den nyligt vedtagne arbejdsmiljøreform, op til mere konfrontation og kontrol. 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.

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er vigtigt både af hensyn til de ansatte, til virksomhedens økonomi og også af hensyn til bredere samfundsmæssige hensyn for at undgå dyre hospitalsophold, sygeperioder, førtidspensionering osv.

Et godt arbejdsmiljø fremmes bedst ved et godt samarbejde på virksomhedsniveau. Det er senest blevet fastslået i Arbejdsmiljørådets indstilling til national handlingsplan for arbejdsmiljøet.

Brud med gældende praksis

Arbejdsmiljøloven er grundlæggende en arbejderbeskyttelseslov. I det ligger der naturligvis ikke, at den ansatte kan opføre sig uansvarligt og altid er uden skyld og ikke kan drages til ansvar; men der ligger den virkelighed, at der på langt de fleste arbejdspladser, er en ledelse/ejer, som har retten til at bestemme, hvad der foregår på virksomheden. Og med den ret, hører også et ansvar for, at de aktiviteter, der foregår på virksomheden er lovlige.

FAGLIGT FÆLLES FORBUND
Kampmannsgade 4
DK-1790 København V
tlf. +45 70 300 300
fax +45 70 300 301
e-mail: 3f@3f.dk
www.3f.dk

Denne retstilstand kan føres helt tilbage til Danske Lov, og har fungeret upåklageligt lige indtil tagdækkerfirmaet fra Esbjerg sætter tingene ud af proportioner, i en sag, der i øvrigt indeholder en fuldstændig oplagt lovovertrædelse.

Det er også grundlæggende, at der til regler hører straf. I forhold til Arbejds miljøloven er regler om straf et nødvendigt incitament til virksomhedernes og medarbejdernes fælles indsats for et godt arbejdsmiljø.

Citat fra strukturudvalgets rapport; "Det objektive arbejdsgiveransvar har lang tradition på arbejdsmiljøområdet. Den første lovbestemmelse herom blev indført i 1954. Begrundelsen for at have et objektivt ansvar på arbejdsmiljøområdet, er beskrevet i domstolenes og i Folketingets lovforarbejder, hvoraf formålet fremgår: man rammer skjult uagtsomhed i virksomhederne; man skaber det stærkest mulige incitament til gennemførelse af kontrol og afværgeforanstaltninger; man varetager offentligretlige hensyn, herunder driftsmæssige hensyn til en enklere sagsbehandling hos politiet og retsvæsenet, som ikke skal (og ofte ikke har mulighed for) at foretage en tilbunds gående analyse af ansvarsfordelingen inden for en virksomheds rammer; man tager højde for, at arbejdsgiveren må indregne overtrædelsen som en driftsrisiko; man kan straffe hvor uagtsomhed meget vanskeligt lader sig bevise, men dog foreligger". Citat slut.

Der er så at sige tale om et vekselvirkningsprincip, hvor der dels er en opfordring til samarbejde imellem ansatte og ledelse, og en straftrussel hvis problemerne ikke løses.

Vi opfordrer til, at man bevarer den gældende retstilstand.

Eksempler

For at tydeliggøre nogle af de situationer som vores medlemmer kan komme til at stå i, er der nedenfor gengivet en række eksempler afsluttende med en opfordring til at komme med et synspunkt:

- En arbejdsmand er ved at montere tagrender. Idet han tager tagrenden fra oplagspladsen rammer han to luftledninger (stærkstrøm). Han falder omkuld og bliver indlagt med svære forbrændinger på armene, og lammelser i kroppen. Han får varigt men.
Mester havde instrueret ham om, at han skulle passe på, når han tog tagrenderne. En anden oplagsplads på grunden var også blevet undersøgt, men grunden var lille og det virkede bedst, at oplaget var i indkørslen til huset, der blev renoveret.
Hvem har ansvaret for, at ulykken skete, og hvem skal betale erstatning til arbejdsmanden?
- En omsorgsmedhjælper går en tur i parken med en beboer på et psykiatrisk hospital. Beboeren ser ikke så godt, og på et tidspunkt træder beboeren forkert på en trærod, der rækker ud på stien. Uden

at tænke nærmere over det griber medhjælperen fat i armen på beboeren og forhindrer at vedkommende falder. Men samtidig udfører hun også et løft, som er en klar lovovertredelse. Er konsekvensen nu, at vi skal sige til vores medlemmer, der er omsorgsmedhjælpere, at de skal lade beboeren falde?

- En mester og hans svend er i gang med at bygge en gavl. Der er opsat stillads efter forskrifterne og murersvenden er instrueret. Mester tager videre til en anden plads, mens svenden hjælper en tømrer fra et andet firma med noget tagarbejde. På et tidspunkt fjerner tømreren noget af rækværket, for at få materialer op, murersvenden bemærker det ikke, rækværket bliver **ikke** sat op igen. Sidst på dagen da murersvenden går alene på stilladset og rydder op, kommer Arbejdstilsynet tilfældigt forbi og ser det manglende rækværk. Murersvenden bliver meldt til politiet. Er det rimeligt og retfærdigt?
- En tømrer og hans svend er i gang med en renoveringsopgave på et parcelhus. Der er flere forhold, som ikke er i orden, stilladserne er ikke forsvarlige, der har været et par tilfælde, hvor der er blevet arbejdet med kran, uden at folkene gik med hjelm. Mester har lidt den opfattelse, at hvis alle regler skulle overholdes, så får man aldrig lavet noget. Det er selvfølgelig ikke noget han siger offentligt, og han har egentlig også styr på APV, stilladskurser og instruktion. Så hans ryg er fri, men den praktiske dagligdag er noget anderledes end den opfundne virkelighed. På et tidspunkt kommer Arbejdstilsynet forbi byggepladsen. Mester er der ikke selv, men svenden og en lærling går og lægter om på taget. Stilladset ser lige så elendigt ud, som da det blev stillet op, men mester afviser, at han har medvirket ved opstillingen, og at det så OK ud, da han var på pladsen. Da Arbejdstilsynet er gået laver han i øvrigt en aftale med svenden om, at svenden tager bøden på 2.500,- kr., mens mester slipper for en bøde på 30.000,- kr. Hvor er forebyggelse i dette eksempel?
- En ansat, der ikke har dansk som modersmål, ansættes i en lagerhal, hvor hun skal køre med en motoriseret palleløfter og sætte varer på plads. Lagerchefen giver hende instruktion om brugen af palleløfteren, specielt skal hun være opmærksom på, ikke at komme i klemme med ben og fødder, når hun står på kørepladen. Lagerchefen ved, at hun ikke taler og forstår dansk særligt godt, så hun synes, at hun gør noget ekstra ud af, at sikre sig, at hun har forstået instruktionen. Den nyansatte lagermedhjælper har ikke forstået hele instruktionen, fordi 4 dage senere får hun klemt og brækket begge ankler, fordi hun ikke stod på køreplatformen, da hun igangsatte palleløfteren. Og hun bliver klemt imellem platform og lagerreol. Hvem har ansvaret for, at denne ulykke skete?

En slækkelse af strafansvaret kan også føre til, at de ansatte i højere grad end i dag bliver udsat for modsat rettede krav, f.eks. at både fastsætte

tidsfrister og sikkerhedsforskrifter skal overholdes. Der kan være en kultur på en arbejdsplads der gør, at man ser løst på regler og måske jævnligt overtræder dem. Det presser den ansatte ud i meget uheldige situationer, der kan føre til straf, mens arbejdsgiverne ansvarsfrit, ved formelt at opfylde pligterne i henhold til lovens kapitel 4, men via mere eller mindre udtrykte krav til arbejdets udførelse med hensyn til effektivitet, kvalitet eller tilrettelæggelse kan forringe eller direkte modarbejde de ansattes muligheder for at overholde arbejdsmiljøbestemmelserne. Igen vil en sådan situation føre til, at det lokale arbejdsmiljø- og sikkerhedsarbejde i stedet for at være et samarbejde kan risikere at blive en kamplads.

Det er altså vigtigt, at man er opmærksom på de dilemmaer, der kan opstå på baggrund af den foreslåede lovændring.

Retssikkerheden og domstolenes ressourcer

Forslaget vil kunne medføre en række unødige tvister om ansvaret mellem ansatte og arbejdsgivere.

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.

Forslaget vil gøre det vanskeligere at opklare og retsforfølge overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

I bemærkningerne til lovforslaget er der anført en række tilfælde, hvor arbejdsgiveren slipper for straf.

" 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,
- 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.

I de nævnte situationer har arbejdsgiveren levet op til sine forpligtigelser efter kapitel 4 i arbejdsmiljøloven.

Dette betyder naturligvis ikke, at arbejdsgivere skal kunne undtages fra det strafferetlige ansvar, hvis det alene er arbejdsgiveren, der er ansvarlig for overtrædelser, fx hvis overtrædelserne vedrører arbejdets planlægning eller tilrettelæggelse, eller hvis arbejdsgiveren selv udfører det pågældende arbejde, der indebærer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Ligeledes vil arbejdsgivere heller ikke være undtaget fra et strafansvar, hvis arbejdet ikke kan udføres fuldt forsvarligt af den ansatte. Tilsvarende gælder, hvis arbejdet kunne være udført fuldt forsvarligt, men arbejdsgiveren ikke

har givet fyldestgørende instruktion om anvendelse af sikkerhedsudstyr m.v., eller arbejdsgiveren ikke har ført effektivt tilsyn med arbejdet."

og videre:

"Vurderes det på baggrund af sagens oplysninger, at arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4, vil der fremover ikke blive rejst tiltale imod arbejdsgiveren, hvis ansatte uagtsomt eller forsætligt overtræder arbejdsmiljølovgivningen på en eller flere af de i den foreslåede § 83, stk. 3, nr. 1-5, opregnede måder. Dette gælder også ved anonyme og kumulative overtrædelser."

Vi er meget bekymrede for den omtalte sagsvurdering.

Man skal for det første være opmærksom på, at der ofte ikke er tale om fuldstændig rene og klokkeklare situationer, og sammenholdt med det styrkeforhold, der traditionelt er imellem en ansat og vedkommendes arbejdsgiver, vil der mange gange opstå angribelige situationer både før, under og efter en sag om en ansats eventuelle ulovlige arbejde eller adfærd. Det vil ofte havne i sager, hvor det er påstand mod påstand, hvordan skal en ansat, i en eventuel sag, kunne dokumentere, at han eller hun ikke har fået den nødvendige instruktion?

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, gør sig klart, om de pågældende i sidste ende er i risiko for at blive sigtet, og hvis dette er tilfældet, anmoder politiet om foretage afhøringen, således at afhøring kan ske med en sigtes rettigheder.

For det tredje vil anklagemyndighedens procesøkonomiske overvejelse formentlig føre til, at en række sager, der må antages at 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, idet der som bekendt på mange arbejdspladser er en praksis, hvor ansatte skriver under på, at have modtaget instruktion, uanset om dette faktisk er tilfældet, eller instruktionen enten er mangelfuld eller måske ikke er en instruktion vedrørende det arbejde, den ansatte nu udførte, da ulykken skete.

Ikke helt sjældent ses det i politirapporter, at den skadelidte umiddelbart efter en ulykke udtaler sig i vendinger, der kan udlægges, som om vedkommende har gjort sig skyldig i overtrædelse af arbejdsmiljøloven, uden

at dette er tilfældet. Skadelidtes mentale tilstand giver sig ofte udtryk ved, at pågældende for eksempel udtaler, jeg har dummet mig eller lignende.

Det ses også, at den rapportoptagne betjent fremkommer med bemærkninger om, at uheldet må betragtes som hændeligt eller lignende, uanset vedkommende ikke har sagligt grundlag for at fremkomme med bemærkninger af denne karakter. Hertil kommer, at der med bestemmelsen (nyt stk. 3 i AML § 83) åbnes mulighed for, at der kan indgås en mere eller mindre frivillig aftale mellem på den ene side arbejdsgiveren og på den anden side den ansatte, idet det bødeansvar, der pålægges en arbejdsgiver, er strengere end det, der påhviler den ansatte. Det betyder, at det kan være et incitament for parterne, som i nogle tilfælde vil være interesseforbundne, at lade den ansatte erklære, at betingelserne i AML § 83 stk. 3 var til stede.

Det er 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?

Der skal ikke herske tvivl om, at når vi ser på det subjektive ansvar og civile søgsmål i forbindelse med eventuelle arbejdsulykker, så vil 3F altid være parat til at føre sagen for vores medlemmer. Og det vil føre til mange og lange retssager, hvor man ofte vil komme ud i svære vurderinger af den reelle årsag til ulykken og dermed placering af det korrekte ansvar. Dvs. flere civile søgsmål i forhold til nærmeste leder eller ejer med henblik på erstatning.

Der rejser sig også spørgsmål omkring konsekvenserne af, at den enkelte ansatte, som den eneste, kan pålægges et personligt ansvar for en overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Hvis det bliver virkeligheden vil det skabe et noget uheldigt marked for, at ansatte skal tegne en særlig og helt ny type ansvarsforsikring for at kunne gå på arbejde.

Ansatte straffes allerede i dag

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. 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. Der er ikke nogen som helst grund til ensidigt at skærpe bødestørrelsen overfor de ansatte.

Med dette siger vi også, at der kan være god grund til sanktioner over for ansatte der, på trods af alle arbejdsgivers instruktioner og overholdelse af loven, ikke overholder arbejdsmiljøreglerne. Men hvis 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 påtale det eller give advarsler - og i yderste konsekvens afskedige vedkommende.

Og dvs. at man med dette lovforslag lægger op til, at den ansatte kan straffes dobbelt - både med bøde og med afskedigelse.

Ved sidste år vedtagelse af arbejdsmiljøreformen blev der åbnet mulighed for at indgå aftaler på arbejdsmiljøområdet.

Her var det magtpåliggende for arbejdsgiverne, at de ikke først kunne retsforfølges i det fagretlige system og dernæst ved de almindelige domstole for en mulig overtrædelse - ikke ved begge retssystemer.

Og sådan blev det heller ikke.

Med dette lovforslag, ser det ud til, at man godt kan bruge denne gangstermetode overfor de ansatte. De kan dels drages til ansvar ved de almindelige domstole som den eneste straffes i en arbejdsmiljøssag. Og når de så er dømt der, kan der komme yderligere sanktioner i det fagretlige system for den ansatte - herunder risikoen for fyring.

Og det er da en besynderlig, men meget gennemskuelig, retorik der anvendes fra Regeringen, når man i lyset af dette forslag for få år tilbage ikke kun oplevede, at denne Regering afskaffede bøder til arbejdsgivere der brød helt elementære og åbenbare overtrædelser af formelle arbejdsmiljøregler, men oven i købet tilbagebetalte de bøder, som var blevet opkrævet.

Hvis det er så magtpåliggende at gennemføre skærpselser, må de som minimum gælde både arbejdsgivere og lønmodtagere.

Det er uhyre krænkende for befolkningens opfattelse af, at alle er lige for loven. Og det seneste forslag her viser, at det atter er arbejdsgiverne, der kan tage for sig fra det regeringsdækkede tag-selv bord på arbejdsmiljøområdet.

Yenlig hilsen

Peter Kirkegaard