

Folketinget – Arbejdsmarkedsudvalget

Christiansborg, den 6. december 2005

Til

udvalgets medlemmer og stedfortrædere.

Ad

L 14

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.).

Af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen).

Notat om forsvarlige arbejdsmetoder fra beskæftigelsesministeren

Vedlagt omdeles notat om forsvarlige arbejdsmetoder, som jeg har modtaget fra Beskæftigelsesministeriet.

Med venlig hilsen

Mette Hansen,
udvalgssekretær.

Notat

L 14 – 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.)

1. Forslagets formulering vedrørende arbejdsmetoder

Efter lovforslagets formulering skal *arbejdsgiveren* ikke straffes, hvis en ansat overtræder lovgivningens krav om anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder, forudsat at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter efter kapitel 4 i loven. Dette fremgår af forslagets § 83, stk. 3, nr. 4.

Tilsvarende kan en *ansat* få en højere bøde, når den ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder lovgivningens krav om anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder i en situation, hvor arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter efter kapitel 4 i loven. Dette fremgår af forslagets § 82, stk. 3, nr. 4.

2. Kritik af formuleringen vedrørende arbejdsmetoder

Der har fra forskellig side været rejst kritik af den del af lovforslaget, der vedrører arbejdsmetoder.

Kritikken går på, at området for de ”forsvarlige arbejdsmetoder” er for upræcist beskrevet.

Dette skyldes bl.a., at det i lovbemærkningerne er oplyst, hvilke situationer der tænkes på. Oplistingen er dog ikke udtømmende. En udtømmende liste ville kunne udelukke nogle arbejdsgivere fra at påberåbe sig den nye straffrihedsbestemmelse. Dette er ikke tilsigtet.

Arbejdstilsynet kan således ikke udelukke, at også andre situationer end dem, der er oplyst i bemærkningerne vil kunne føre til staffrihed for arbejdsgiveren.

Som en udløber af kritikken har der været rejst spørgsmål om, hvorvidt det er muligt at ændre forslagets formulering, så det fremgår, at den ansatte skal have *anvendt uforsvarlige arbejdsmetoder* i stedet for at have *overtrådt lovgivningens krav om anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder*.

3. Begrundelse for formuleringen vedrørende arbejdsmetoder

Arbejdsmiljøloven er en forebyggelseslov, der stiller krav om, at arbejdsmiljøforholdene skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Loven er bygget op således, at den indeholder positive opremsninger/angivelser af, hvilke krav fx arbejdsgivere, arbejdsledere og ansatte skal opfylde for at overholde loven. Loven indeholder ikke en beskrivelse af, hvad man ikke må.

Eksempelvis: ”Arbejdsgiveren skal sørge for,

- at der udarbejdes APV
- at der føres tilsyn
- at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige”

”Arbejdslederen skal

- deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed
- medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige”

”Ansatte skal

- deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed
- medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige”

De nuværende straffebestemmelser er derfor formuleret i overensstemmelse hermed. Man straffes, hvis man undlader at opfylde bestemmelserne. Se fx § 82 hvorefter den, der overtræder §§ 15, 15 a, 16 osv., straffes.

Uanset om man skriver uforsvarlige arbejdsmetoder eller har overtrådt lovgivningens krav om anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder, vil der ikke kunne foretages en udtømmende opregning af de overtrædelser, der straffes. En ændret formulering vil derfor ikke gøre det lettere for virksomhederne og andre at forstå bestemmelsen.

Rent lovteknisk vil den nuværende formulering være den mest korrekte og i overensstemmelse med, hvordan § 82 i øvrigt er formuleret. Den vil endvidere være kendt af domstolene.