

Betænkning afgivet af Arbejdsmarkedsudvalget den 15. marts 2006

Betænkning

over

Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

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

[af beskæftigelsesministeren (Claus Hjorth Frederiksen)]

1. Ændringsforslag

Beskæftigelsesministeren har stillet 4 ændringsforslag til lovforslaget.

2. Udvalgsarbejdet

Lovforslaget blev fremsat den 5. oktober 2005 og var til 1. behandling den 3. november 2005. Lovforslaget blev efter 1. behandling henvist til behandling i Arbejdsmarkedsudvalget.

Møder

Udvalget har behandlet lovforslaget i 8 møder.

Høring

Et udkast til lovforslaget har inden fremsættelsen været sendt i høring, og beskæftigelsesministeren sendte den 21. juli 2005 dette udkast til udvalget, jf. alm. del – bilag 146 (folketingsåret 2004-05, 2. samling). Den 5. oktober 2005 sendte beskæftigelsesministeren de indkomne høringssvar og et notat herom til udvalget.

Skriftlige henvendelser

Udvalget har i forbindelse med udvalgsarbejdet modtaget skriftlige henvendelser fra:

3F Esbjerg og Byggefagenes Samvirke i Ribe Amt,
3F Industri og Service København,
3F Kolding,
3F, Lager-, Post- og Servicearbejdernes Forbund,
3F Slagelse,
3F, Social- og Miljøpolitisk Sekretariat,
Elmer & Partnere,
Fagligt Ansvar,
Kurt Kløve Sørensen, Solrød Strand,
Metal København,
Murersvendenes Fagforening af 1919,
Rejsearbejdere.dk og
Samarbejdsudvalget for Sikkerhed og Miljø i København/Frederiksberg og Københavns Amt.
Beskæftigelsesministeren har over for udvalget kommenteret de skriftlige henvendelser.

Deputationer

Endvidere har følgende mundtligt over for udvalget redegjort for deres holdning til lovforslaget:

3F Esbjerg og Byggefagenes Samvirke i Ribe Amt,
3F Horsens,
3F Industri og Service København,
3F Kolding,
3F, Lager-, Post- og Servicearbejdernes Forbund,
3F Nordjylland,
3F Rymarken Århus,
3F Slagelse,
3F, Social- og Miljøpolitisk Sekretariat,
3F Transport, Logistik & Byg,
Benny Rosberg, advokat, København,
Fagligt Ansvar,
Metal København,
Murersvendenes Fagforening af 1919 og
Samarbejdsudvalget for Sikkerhed og Miljø København/Frederiksberg og Københavns Amt.

Spørgsmål

Udvalget har stillet 26 spørgsmål til beskæftigelsesministeren til skriftlig besvarelse, som denne har besvaret. Nogle af udvalgets spørgsmål og beskæftigelsesministerens svar herpå er optrykt i bilag 2 til betænkningen.

3. Lovforslagets mulige erstatningsretlige konsekvenser

Ekspertmøde

Udvalget afholdt den 1. februar 2006 et lukket ekspertmøde hvor lovforslagets mulige konsekvenser i forhold til henholdsvis arbejdskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven blev belyst gennem oplæg fra Peter Nisbeth, Landsorganisationen i Danmark, Thomas Philbert Nielsen, Dansk Arbejdsgiverforening, Preben Hansen, Arbejdsskadestyrelsen og Henrik Øe, Justitsministeriet. Efter oplæggene besvarede oplægsholderne spørgsmål fra udvalgets medlemmer. Beskæftigelsesministeren var ligeledes til stede under mødet.

Udtalelse fra beskæftigelsesministeren

Beskæftigelsesministeren har over for udvalget oplyst, at det ikke er hensigten med lovforslaget at ændre på arbejdsgiveres eller ansattes erstatningsretlige ansvar eller på ansattes muligheder for at få erstatning. Det er alene hensigten at ændre på de strafferetlige regler i arbejdsmiljøloven.

Arbejdsskadestyrelsen – som er den ansvarlige myndighed inden for arbejdsskadeområdet – har oplyst, at styrelsen vurderer, at lovforslaget ikke vil få konsekvenser for mulighederne for at få erstatning efter arbejdskadesikringsloven. Justitsministeriet – som er ansvarligt for erstatningsansvarsloven – vurderer, at indførelsen af den foreslåede begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar ikke vil ændre mulighederne for at få erstatning efter erstatningsansvarsloven i forhold til i dag.

I forbindelse med de mange spørgsmål til lovforslaget, de mange deputationer i udvalget og ekspertmødet den 1. februar 2006 har der været foretaget en grundig juridisk analyse af de problemstillinger, som lovforslaget har givet anledning til. Dette gælder ikke kun de arbejdsmiljøretlige aspekter, men også de strafferetlige, arbejdsretlige og erstatningsretlige aspekter. Lovforslaget vurderes ikke at indebære utilsigtede konsekvenser inden for andre områder.

4. Indstillinger og politiske bemærkninger

Et *flertal* i udvalget (V, DF og KF) indstiller lovforslaget til *vedtagelse* med de stillede ændringsforslag.

Et *mindretal* i udvalget (S, RV, SF og EL) indstiller lovforslaget til *forkastelse* ved 3. behandling. Mindretallet stemmer dog for de stillede ændringsforslag.

Socialdemokratiets, Det Radikale Venstres, Socialistisk Folkepartis og Enhedslistens medlemmer af udvalget finder, at det vil være et alvorligt tilbageskridt for arbejdsmiljøet, hvis arbejdsgiveren ikke længere er ansvarlig for de overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som sker i virksomheden. Det er partiernes opfattelse, at lovforslaget vil være med til at underminere en fortsat udvikling af sikkerhedskulturen på de enkelte virksomheder. Lovforslaget udhuler arbejdsgiverens ansvar for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Arbejdsgiveren har fordelen af virksomhedens driftsresultat, og arbejdsgiveren har via sin ledelsesret ansvaret og muligheden for at sikre, at et sundt og sikkert arbejdsmiljø bliver et ansættelsesvilkår. Straffereglerne i dag er med til at mindske risikoen for sløseri med sikkerhedskulturen.

Lovforslaget vil gøre det vanskeligere at opklare og retsforfølge overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Hidtil har politiet og arbejdstilsynet blot skulle undersøge, om der er sket en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og om der har været handlet uagtsomt i virksomheden. Fremover skal det efterforskes, hvem der er ansvarlig for lovovertrædelsen. Dermed bliver konflikten ført ind på arbejdspladsen. Straffesagerne vil blive vanskeligere at opklare, mere tidkrævende og omkostnings-tunge. Der er risiko for, at medarbejderne og ledelsen skal til at vidne mod hinanden for selv at undgå at blive straffet. Det vil ikke være fremmende for et bedre arbejdsmiljø fremover. I dag er medarbejderne ikke sigtede, og de har derfor pligt til at udtale sig. Det vil alt sammen betyde, at der vil være færre sager, som kan sluttet med et bødeforelæg, og flere sager, som ender i en egentlig retssag eller må opgives på grund af uklare beviser for, hvem der er ansvarlig for lovovertrædelsen.

Partierne tillægger det dog stor betydning, at det i lovforslaget fremhæves, at arbejdsgiveren fortsat skal føre effektivt tilsyn. Det er altså ikke nok at udlevere sikkerhedsudstyr eller sende de ansatte på sikkerhedskursus. Som udgangspunkt har en arbejdsgivers tilsyn ikke været effektivt, hvis en medarbejder kan udføre arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen. Derfor forventes det, at efterforskningen i arbejdsmiljøsager vil komme til at omfatte andet, end om arbejdsgiveren f.eks. kan fremvise en bekræftelse fra medarbejderen på, at der er udleveret sikkerhedsudstyr eller givet instruktion.

Arbejdsgiveransvaret i arbejdsmiljøloven er i dag identisk med straffebestemmelser i en lang række særlove. Virksomheden straffes, hvis ledelsen eller de ansatte gør noget strafbart på arbejdet. Med forslaget skabes et i strafferetten helt ukendt system, hvor virksomhedens ansvar bliver gjort afhængigt af ledelsens ansvar. Partierne ser ingen grund til at lempe arbejdsgiverens almindelige ansvar netop på arbejdsmiljøområdet.

På baggrund af beskæftigelsesministerens erklæring om, at lovforslaget ikke vil ændre lønmodtageres mulighed for at få erstatning for arbejdsskader efter erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven, vil partierne følge udviklingen i erstatningssager meget nøje og løbende bede ministeren redegøre herfor over for Arbejdsmarkedsudvalget.

Siumut, Tjóðveldisflokkurinn, Fólkaflokkurinn og Inuit Ataqatigiit var på tidspunktet for betænkningens afgivelse ikke repræsenteret med medlemmer i udvalget og havde dermed ikke adgang til at komme med indstillinger eller politiske udtalelser i betænkningen.

En oversigt over Folketingets sammensætning er optrykt i betænkningen.

5. Ændringsforslag med bemærkninger

Æ n d r i n g s f o r s l a g

Af *beskæftigelsesministeren*, tiltrådt af *udvalget*:

Til § 1

1) Efter nr. 8 indsættes som nyt nummer:
 »01. I § 83, stk. 2, ændres »§ 82, stk. 3 og 4« til: »§ 82, stk. 4 og 5«.
 [Redaktionel ændring]

Til § 2

2) I *stk. 1* ændres »1. januar« til: »28. april«.
 [Udskudt ikrafttræden]

3) I *stk. 3* indsættes efter »nr. 5-10«: »og 01«.
 [Konsekvens af ændringsforslag nr. 1]

4) I *stk. 3* ændres »1. januar« til: »28. april«.
 [Udskudt ikrafttræden]

B e m æ r k n i n g e r

Til nr. 1 og 3

Af redaktionelle grunde skal henvisningen til § 82, stk. 3 og 4, i § 83, stk. 2, ændres til § 82, stk. 4 og 5.

Til nr. 2 og 4

Ikrafttrædelsestidspunktet for lovforslaget er blevet udskudt, idet Arbejdsmarkedsudvalget medlem 1. og 2. behandling af lovforslaget har ønsket de erstatningsretlige aspekter af lovforslaget belyst yderligere.

Charlotte Antonsen (V) Erling Bonnesen (V) fmd. Tina Nedergaard (V) Marion Pedersen (V)

Jens Vibjerg (V) Bent Bøgsted (DF) Colette L. Brix (DF) Jakob Axel Nielsen (KF)

Tom Behnke (KF) Thomas Adelskov (S) Kim Mortensen (S) nfmd. Jytte Andersen (S)

Lise von Seelen (S) Lone Møller (S) Elisabeth Geday (RV) Ole Sohn (SF)

Jørgen Arbo-Bæhr (EL)

Siumut, Tjóðveldisflokkurin, Fólkaflokkurin og Inuit Ataqatigiit havde ikke medlemmer i udvalget.

Folketingets sammensætning

Venstre, Danmarks Liberale Parti (V)	52	Enhedslisten (EL)	6
Socialdemokratiet (S)	47	Siumut (SIU)	1
Dansk Folkeparti (DF)	24	Tjóðveldisflokkurin (TF)	1
Det Konservative Folkeparti (KF)	18	Fólkaflokkurin (FF)	1
Det Radikale Venstre (RV)	17	Inuit Ataqatigiit (IA)	1
Socialistisk Folkeparti (SF)	11		

Oversigt over bilag vedrørende L 14

Bilagsnr.	Titel
1	Høringssvar og høringsnotat, fra beskæftigelsesministeren
2	Henvendelse af 28/9-05 fra 3F Esbjerg og Byggefagenes Samvirke i Ribe Amt
3	Henvendelse af 13/10-05 fra Samarbejdsudvalget for Sikkerhed og Miljø i København/Frederiksberg og Københavns Amt
4	Henvendelse af 17/10-05 fra 3F Industri og Service København
5	Henvendelse af 21/10-05 fra Metal København
6	Materiale udleveret under foretrædet 26/10-05 fra 3F Esbjerg og Byggefagenes Samvirke i Ribe Amt
7	Henvendelse af 26/10-05 fra Murersvendenes Fagforening af 1919
8	Henvendelse af 25/10-05 fra Fagligt Ansvar
9	Udkast til tidsplan for udvalgets behandling af lovforslaget
10	Henvendelse af 1/11-05 fra 3F, Social- og Miljøpolitisk Sekretariat
11	Tidsplan for udvalgets behandling af lovforslaget
12	Henvendelse af 8/11-05 fra 3F Slagelse
13	Henvendelse af 16/11-05 fra Metal København
14	Henvendelse af 15/11-05 fra 3F Kolding og 3F Horsens
15	Materiale udleveret i forbindelse med foretræde 16/11-05 fra Metal København
16	Henvendelse af 22/11-05 fra 3F, Lager-, Post- og Servicearbejdernes Forbund
17	Materiale udleveret under foretrædet 23/11-05 fra Murersvendenes Fagforening af 1919
18	Ændringsforslag fra beskæftigelsesministeren
19	Henvendelse af 28/11-05 fra Rejsearbejdere.dk
20	1. udkast til betænkning
21	Henvendelse af 17/11-05 fra Metal København
22	Notat om forsvarlige arbejdsmetoder fra beskæftigelsesministeren
23	Udskrift af dom i arbejdsmiljøsag
24	Henvendelse af 11/12-05 fra Kurt Kløve Sørensen, Solrød Strand
25	Henvendelse af 9/1-06 fra Rejsearbejdere.dk
26	Ekspertmøde den 1. februar 2006 kl. 10.00
27	Ekspertmøde den 1. februar 2006 kl. 11.30
28	Henvendelse af 25/1-06 fra Elmer & Partnere m.fl.
29	Bidrag til betænkning over lovforslaget, fra beskæftigelsesministeren
30	Ændringsforslag fra beskæftigelsesministeren

Bilagsnr.	Titel
31	2. udkast til betænkning

Oversigt over spørgsmål og svar vedrørende L 14

Spm.nr.	Titel
1	Spm. om kommentar til henvendelse af 13/10-05 fra Samarbejdsudvalget for Sikkerhed og Miljø i København/Frederiksberg og Københavns Amt, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
2	Spm. om kommentar til henvendelse af 17/10-05 fra 3F Industri og Service København, og ministerens svar herpå
3	Spm. om kommentar til henvendelse af 21/10-05 fra Metal København, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
4	Spm. om kommentar til henvendelse af 26/10-05 fra 3F Esbjerg og Byggefagenes Samvirke i Ribe Amt, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
5	Spm. om kommentar til henvendelse af 26/10-05 fra Murersvendenes Fagforening af 1919, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
6	Spm. om kommentar til henvendelse af 27/10-05 fra Fagligt Ansvar, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
7	Spm. om kommentar til henvendelse af 1/11-05 fra 3F, Social- og Miljøpolitisk Sekretariat, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
8	Spm. om at indføre omvendt bevisbyrde i forbindelse med begrænsningen af arbejdsgiverens ansvar, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
9	Spm. om juridisk vurdering fra Justitsministeriet, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
10	Spm. om kommentar til henvendelse af 16/11-05 fra Metal København, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
11	Spm. om oversendelse af ministerens svar på de spørgsmål, som LO stillede i sit høringssvar til lovforslaget, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
12	Spm. om oversendelse af ministerens svar på de spørgsmål, som FTF stillede i sit høringssvar til lovforslaget, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
13	Spm. om Københavns Politis bemærkninger i høringssvaret om, at man forventer, at nogle straffesager må opgives på grund af bevisets stilling, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
14	Spm., om ministeren vil støtte en ændring af det foreslåede nye stk. 3 i § 83, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
15	Spm. om kommentar til henvendelse af 15/11-05 fra 3F Kolding og 3F Horsens, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
16	Spm. om begrænsning af arbejdsgivernes strafansvar, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå

-
- 17 Spm. om kommentar til henvendelse af 22/11-05 fra 3F, Lager-, Post- og Servicearbejdernes Forbund, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 18 Spm. om kommentar til henvendelse af 28/11-05 fra Rejsearbejdere.dk, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 19 Spm. om kommentar til henvendelse af 17/11-05 fra Metal København, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 20 Spm. om dokumentation for behovet for en lovændring, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 21 Spm. om, hvorledes ministeren vil sikre, at forsikringsselskaber ikke sagsøger lønmodtagere i forbindelse med arbejdsmiljølovgivningen, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 22 Spm., om arbejdsgiverorganisationer angiveligt har været medvirkende til, at der er rejst sager over for »pæne« arbejdsgivere, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 23 Spm., om der er parallelitet mellem lovforslaget og L 45 om sikkerhed m.v. for offshoreanlæg til efterforskning, produktion og transport af kulbrinter, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 24 Spm., om der er et egenkontrollsystem for medarbejdere på land, f.eks. byggefirmaer, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå
- 25 Spm. om kommentar til henvendelse af 11/12-05 fra Kurt Kløve Sørensen, Solrød Strand, og ministerens svar herpå
- 26 Spm. om teknisk bistand til udarbejdelse af ændringsforslag, til beskæftigelsesministeren, og ministerens svar herpå

2 af udvalgets spørgsmål til beskæftigelsesministeren og dennes svar herpå

Spørgsmålene er optrykt efter ønske fra udvalget.

Spørgsmål 9:

Vil ministeren indhente en juridisk vurdering fra Justitsministeriet af, om lovforslagets begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar på nogen måde kan få konsekvenser i forhold til arbejdsskadeloven og erstatningsansvarsloven?

Svar:

Jeg har indhentet nedenstående juridiske vurderinger fra henholdsvis Arbejdsskadestyrelsen, som er ressortansvarlig myndighed for arbejdsskadesikringsloven, og Justitsministeriet, som er ansvarlig for erstatningsansvarsloven.

Arbejdsskadestyrelsen har oplyst følgende om Arbejdsskadesikringsloven:

Arbejdsskadesikringen er en lovbestemt ordning, der hviler på objektivt ansvar for arbejdsgiveren, kombineret med sikringspligt. Enhver, der arbejder i en arbejdsgivers tjeneste, er sikret, hvis pågældende kommer til skade på arbejde eller pådrager sig en sygdom som følge af arbejdet. Arbejdsskadesikringsloven administreres af Arbejdsskadestyrelsen.

Det er uden betydning for den tilskadekomnes ret til erstatning, om arbejdsgiveren efter almindelige erstatningsretlige regler kan gøres ansvarlig for skaden. Udtrykt på en anden måde bliver arbejdsgiveren ansvarlig for skaden, uanset at pågældende har gjort alt, hvad der er muligt, for at forhindre skaden. En tilskadekomne vil derfor få arbejdsskadeerstatning – også selvom tilskadekomne ikke har anvendt eksempelvis sikkerhedsudstyr.

Arbejdsgiveren er dog kun ansvarlig for de skader, der skyldes arbejdet eller de forhold, hvorunder arbejdet foregår. Som arbejdsskade regnes også skader forvoldt ved andre ansattes forsætlige eller uagtsomme adfærd.

I medfør af lovens § 14 kan en erstatning nedsættes eller bortfalde, hvis tilskadekomne forsætligt eller ved retsstridig handling eller undladelse har fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskadens indtræden.

Bestemmelsen forudsætter således en forsætlig handling eller undladelse eller en retsstridig handling eller undladelse. Det indebærer, at erstatningen ikke kan nedsættes ved *hændelige* skader eller ved skader, der opstår som følge af »uagtsom« adfærd.

Det er Arbejdsskadestyrelsen, der skal bevise, at en skade er indtruffet på grund af den forsætlige eller retsstridige handling. Denne bevisbyrde er i praksis vanskelig at løfte.

Som eksempel på, hvornår egenskyldreglen er anvendt i nyere tid i forbindelse med retsstridige handlinger, kan nævnes chauffører, der kører i spirituspåvirket tilstand og som følge heraf kommer ud for skader. Ved disse ulykker ligger der politirapporter (spiritusprøver), der kan hjælpe ved bevisbedømmelsen med henblik på en eventuel nedsættelse.

Det er handlinger af en sådan karakter, der vil give grundlag for nedsættelse af erstatningen. Det er yderst sjældent, at bestemmelsen om nedsættelse anvendes. I de få tilfælde, hvor bestemmelsen har været anvendt, er erstatningen som udgangspunkt nedsat med 1/4.

Arbejdsgivers strafferetlige ansvar efter arbejdsmiljøloven har ikke noget at gøre med arbejdsskadesikring. Det skyldes, at der i arbejdsskadesikringsloven ikke indgår nogen skyldvurdering.

Indførelsen af en begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar i visse situationer (lovforslagets § 1, nr. 9 (forslaget til ny § 83, stk. 3, i arbejdsmiljøloven)) vil ikke ændre på mulighederne for at få arbejdsskadeerstatning i forhold til i dag.

De ansatte vil derfor fortsat være dækket af arbejdsskadesikringen, hvis de kommer til skade som følge af arbejdet, uafhængigt af, om arbejdsgiveren kan straffes for overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Det har derfor ingen indflydelse på de tilskadekomnes ret til erstatning fra arbejdsskadesikringen, at arbejdsgivers strafansvar efter arbejdsmiljøloven begrænses.

Bortset fra de ganske få ovennævnte tilfælde, hvor tilskadekomne forsætligt eller ved retsstridig handling har fremkaldt arbejdsskaden, er skyldsspørgsmål uden betydning for anerkendelsen af en arbejdsskade samt udmålingen af arbejdsskadeerstatningen.

Lovforslaget vil derfor ikke få konsekvenser for mulighederne for at få arbejdsskadeerstatning.

Justitsministeriet har oplyst følgende vedrørende mulighederne for at få erstatning efter reglerne i erstatningsansvarsloven:

Hvis en arbejdsulykke forvoldes af en ansvarlig skadevolder, kan der i tilknytning til erstatning efter arbejdsskadesikringsloven rejses krav om supplerende erstatning i medfør af erstatningsansvarsloven, i det omfang sidstnævnte lov giver ret til højere erstatningsbeløb eller andre erstatningsposter.

Det følger af arbejdsskadesikringslovens § 77, 2. pkt., der lyder således:

»Tilskadekomnes eller de efterladtes krav mod den erstatningsansvarlige nedsættes, i det omfang der er betalt eller er pligt til at betale ydelser til de pågældende efter [arbejdsskadesikringsloven].«

Efter erstatningsansvarsloven kan der bl.a. rejses krav om udbetaling af såkaldte differencebeløb i de tilfælde, hvor f.eks. erstatning for tab af erhvervsevne opgøres til et højere beløb efter erstatningsansvarsloven end efter arbejdsskadesikringsloven. Derudover kan der i medfør af erstatningsansvarsloven ydes erstatning for helbredelsesudgifter og tabt arbejdsfortjeneste samt godtgørelse for svie og smerte, som ikke kan erstattes eller godtgøres i medfør af arbejdsskadesikringsloven.

Det er en grundlæggende betingelse for at opnå erstatning i medfør af erstatningsansvarsloven, at der er en ansvarlig skadevolder, dvs. at der som udgangspunkt foreligger et såkaldt culpa-ansvar.

I arbejdsskadesager kan det f.eks. være tilfældet, såfremt en arbejdsgiver ikke har tilrettelagt arbejdet på forsvarlig vis og en arbejdstager som følge heraf lider skade. Det beror på de nærmere omstændigheder i en sag, hvorvidt arbejdsgiveren kan blive pålagt ansvar i medfør af erstatningsansvarsloven. Dette var f.eks. tilfældet i en højesteretssag, hvor en arbejdstager faldt over en palleløfter og derved pådrog sig en rygskade. To af flertallets dommere udtalte, at arbejdsgiveren ikke havde tilrettelagt arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og arbejdsgiveren blev derfor pålagt erstatningsansvar i medfør af erstatningsansvarsloven. Dommen er refereret i UfR 2002, side 519 H.

Arbejdstagerens erstatningskrav vil eventuelt kunne nedsættes på grund af egen skyld, jf. erstatningsansvarslovens § 24.

En arbejdsgiver kan også blive ansvarlig for skader, der skyldes de ansattes uforsvarlige handlinger. Det følger således af Danske Lov 3-19-2 om arbejdsgiveransvar, at arbejdsgiveren hæfter for det erstatningsansvar, som hans arbejdstagere måtte pådrage sig for uforsvarlige skadegørende handlinger, der er foretaget i forbindelse med arbejdets udførelse.

Den pågældende arbejdstager vil i disse tilfælde som udgangspunkt også være erstatningsansvarlig. Det følger imidlertid af erstatningsansvarslovens § 19, stk. 3, at i det omfang skaden er dækket af en forsikring (en tingsforsikring, driftstabsforsikring eller arbejdsgiverens ansvarsforsikring), bortfalder arbejdstagerens erstatningsansvar, medmindre arbejdstageren har forvoldt skaden forsætligt eller ved grov uagtsomhed. Endvidere vil arbejdstagerens erstatningsansvar kunne nedsættes eller bortfalde i medfør af erstatningsansvarslovens § 23, stk. 2, hvis det findes rimeligt under hensyn til dels den udviste skyld, arbejdstagerens stilling og omstændighederne i øvrigt, dels skadelidtes interesse.

Indførelsen af en begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar i visse situationer (lovforslagets § 1, nr. 9 (forslaget til ny § 83, stk. 3, i arbejdsmiljøloven)) vil ikke ændre på mulighederne for at få erstatning i forhold til i dag.

Man skal dog være opmærksom på, at i de tilfælde, hvor skaden ikke skyldes andre ansattes uforvarselige handlinger, og hvor arbejdsgiveren har tilrettelagt arbejdet på fuld forsvarlig vis, hvilket i øvrigt efter omstændighederne vil kunne begrunde anvendelsen af den foreslåede undtagelsesbestemmelse i § 83, stk. 3, vil der – ligesom i dag – ofte ikke være grundlag for at rejse et erstatningskrav i medfør af erstatningsansvarsloven.

Spørgsmål 11:

Ministeren bedes sende svarene på de spørgsmål, som LO stillede i sit høringssvar til lovforslaget.

Svar:

Der vedlægges notat af 11. oktober 2005 fra Arbejdstilsynet med svar på de spørgsmål, som LO stillede i forbindelse med høringen af lovforslaget.

Notat vedrørende LO's spørgsmål fremsendt i forbindelse med den eksterne høring af lovforslaget om ændring af arbejdsmiljøloven (begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for visse overtrædelser, der begås af ansatte m.v.)

Det fremgår af LO's specielle bemærkninger og spørgsmål til lovforslaget, at LO mener, at det bør præciseres, at der er omvendt bevisbyrde for arbejdsgivere, som ønsker at påberåbe sig den nye straffrihedsbestemmelse.

Inden for strafferetten er det et almindeligt gældende princip, at bevisbyrden for tiltaltes skyld påhviler anklagemyndigheden, hvilket også kommer til udtryk i Den Europæiske Menneskeretskonvention. Princippet kaldes ligefrem bevisbyrde. Der må antages, at der skal vægtige grunde til for at fravige dette princip. Sådanne vigtige grunde foreligger ikke i dette tilfælde.

Omvendt bevisbyrde indebærer, at tiltalte skal bevise, at vedkommende er uskyldig.

Lovforslaget indeholder ikke en bestemmelse om omvendt bevisbyrde.

En betingelse for at anvende de foreslåede bestemmelser om begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar er, at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4.

I overensstemmelse med gældende strafferetlige principper påhviler det anklagemyndigheden at oplyse sagen.

Som i alle andre arbejdsmiljøretlige straffesager vil arbejdsgiveren (tiltalte) alt andet lige argumentere for, godt gøre, fremlægge dokumentation m.v. for, at kravene i arbejdsmiljølovgivningen er opfyldt. Vurderer anklagemyndigheden – på baggrund heraf og på baggrund af politiets efterforsk-

ning i øvrigt – at dette *ikke* er tilfældet, vil anklagemyndigheden fremsende sagen til retten. I retten vil anklagemyndigheden skulle bevise, at arbejdsgiveren *ikke* har opfyldt alle sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4, før arbejdsgiveren kan dømmes.

Det almindelige princip om ligefrem bevisbyrde er således anvendt i lovforslaget.

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 retlige reaktion.

En sådan oversigt findes ikke. Arbejdstilsynet kan dog henvise til, hvor dele af det efterspurgte materiale findes. Det drejer sig om Arbejdstilsynets Virksomhedsregnskaber/Årsrapporter fra 2001-2004 samt Arbejdstilsynets lovovervågningsredegørelse om Arbejdstilsynets bemyndigelse til at afgøre visse sager om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen med administrative bødeforelæg. Uddrag heraf følger nedenfor.

For så vidt angår overtrædelser af arbejdsmiljøloven fra 1995-2000, der er afgjort ved udenretlige bødevedtagelser og domme henvises til Arbejdstilsynets trykte domssamlinger. Disse indeholder samtlige landsretsdomme og højesteretsdomme for disse år. Domssamlingerne indeholder endvidere forskellige skematiske oversigter, herunder hvilke ansvarssubjekter sagerne har været rejst imod, samt inden for hvilke områder overtrædelserne er sket.

Overtrædelser af arbejdsmiljøloven fra 2001-2005, der er afgjort ved landsrets- eller højesteretsdomme findes på Arbejdstilsynets hjemmeside. Dommene er her sorteret efter årstal, kapitel i arbejdsmiljøloven for den skete overtrædelse, ligesom der findes et stikordsregister. Der foreligger ikke en statistisk oversigt over, hvor mange udenretlige bødevedtagelser der har været i årene 2001-2005.

Følgende er *uddrag* fra Arbejdstilsynets virksomhedsregnskab fra 2001-2004 vedrørende domme og udenretlige bødevedtagelser:

2001:

391 sager blev afsluttet i 2001, heraf blev 57 pct. afsluttet med udenretlig bødevedtagelse.

2002:

475 sager blev afsluttet i 2002, heraf blev 62 pct. afsluttet med udenretlig bødevedtagelse.

2003:

364 sager blev afsluttet i 2003, heraf blev ca. 69 pct. afsluttet med udenretlig bødevedtagelse.

2004:

409 sager blev afsluttet i 2004, heraf blev ca. 67 pct. afsluttet med udenretlig bødevedtagelse.

Følgende er *uddrag* af Arbejdstilsynets lovovervågningsredegørelse om administrative bødeforelæg:

Arbejdstilsynet har fra d. 1. april 2002 – 31. januar 2005 fremsendt 331 administrative bødeforelæg vedrørende materielle overtrædelser og manglende efterkommelse af påbud om formelle overtrædelser. Af de 331 administrative bødeforelæg er de 291 afgivet til virksomheder. De resterende 40 bødeforelæg, som alle angår materielle overtrædelser, er afgivet til ansatte.

./ Endvidere vedlægges notat om statistik over straffe til ansatte og arbejdsledere og arbejdsgivere, hvoraf fremgår, mod hvem straffesagerne har været ført.

2. Det 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 sikkerhedsline. Ministeren bedes fremlægge dokumentation for sager, der alene er afgjort på et sådant grundlag.

Praksis i straffesager er på nuværende tidspunkt følgende:

Arbejdes der sikkerhedsmæssigt uforsvarligt uden hjelm, bliver arbejdsgiveren normalt idømt en bøde på 10.000 kr. og den ansatte en bøde på 1.000 kr., såfremt hjelmen var udleveret til den ansatte. (Jf. Vestre Landsrets dom af 7. juni 2000.)

Arbejdes der i højden, hvor der ikke er truffet foranstaltninger til hindring af nedstyrtning, er den normale bøde 20.000 kr. med tillæg af 5.000 kr., hvis der foreligger skærpende omstændigheder efter § 82, stk. 3, nr. 1. Der vil typisk foreligge en skærpende omstændighed, hvis der ikke er truffet foranstaltninger til hindring mod nedstyrtningsfare, således at den normale bødestraf er på 25.000 kr. til arbejdsgiveren. (Jf. Vestre Landsrets dom af 4. september 2000.)

Hvis der er flere skærpende omstændigheder, hvis arbejdsgiveren tidligere er straffet for tilsvarende overtrædelser, eller hvis der er flere forhold, kan straffen stige yderligere.

Hvor det er lovligt og i øvrigt er muligt at benytte en sikkerhedsline, vil der normalt også blive rejst tiltale mod den ansatte, såfremt det personlige værnemiddel er stillet til rådighed for den ansatte men ikke er blevet brugt. Den ansatte vil normalt blive idømt en bøde på 1.000 kr.

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.

Praksis er på nuværende tidspunkt følgende:

Det er arbejdsgiveren, der – som juridisk person (selskab, større personligt ejet virksomhed m.v.) eller som personligt ejet virksomhed – er ansvarlig for de ansattes handlinger begået under arbejdets udførelse. Arbejdsgiveren er uanset virksomhedsform ansvarlig for overtrædelser begået af virksomheden som sådan eller personer ansat i eller tilknyttet virksomheden, jf. arbejdsmiljølovens §§ 83 og 86.

Det vil ikke være muligt at finde domme, hvor en arbejdsgiver, der er dømt efter de nugældende regler, ville være blevet frifundet, såfremt sagen havde været pådømt efter de nye regler i lovforslaget.

Dette skyldes, at der ikke hidtil under efterforskningen har været fokuseret på, om arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4. Dette har været uden betydning for rettens afgørelse, fordi rettens afgørelser bygger på arbejdsmiljølovens nuværende §§ 83 og 86.

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.

En oversigt som den, LO efterspørger, findes ikke. Der henvises til besvarelsen af spørgsmål 1 og det nævnte bilag vedrørende statistik over straffe til ansatte, arbejdsledere og arbejdsgivere, hvoraf det fremgår, hvem straffesagerne har været ført mod. Endvidere henvises til Arbejdstilsynets domsamling på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Arbejdstilsynet kan oplyse, at den nuværende praksis er, at der alene rejses tiltale mod ansatte, hvis der samtidig rejses tiltale mod arbejdsgiveren.

5. I bemærkningerne 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«?

Afhængigt af den konkrete situation vil dokumentationskravet kunne opfyldes på mange forskellige måder.

Det forventes, at domstolene vil lægge vægt på, hvorvidt det fremgår af sagens oplysninger, at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine forpligtigelser i arbejdsmiljølovens kapitel 4, herunder navnlig

- at arbejdsgiveren har sørget for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige,
- at arbejdsgiveren har udarbejdet skriftlig arbejdspladsvurdering,
- at arbejdsgiveren fyldestgørende har instrueret de ansatte,
- at arbejdsgiveren har ført et effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt
- at arbejdsgiveren har sørget for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed kan finde sted, og deltager i samarbejdet.

Det skal i den forbindelse understreges, at det i sidste ende er domstolene, der skal vurdere, hvornår dokumentationskravet er opfyldt.

6. Hvordan vil ministeren med lovforslaget sikre ansattes retstilstand i erstatningssager vedrørende ulykker, herunder deres forsikringsforhold?

Forslaget ændrer ikke på mulighederne for at få erstatning.

Arbejdsskadestyrelsen har oplyst følgende vedrørende erstatning efter arbejdsskadeloven:

Tilskadekomnes ret til erstatning og godtgørelse efter arbejdsskadesikringsloven påvirkes normalt ikke af pågældendes egen strafbare adfærd.

Bortset fra i ganske få tilfælde, hvor tilskadekomne forsætligt eller ved ulovlig handling har fremkaldt arbejdsskaden, er skyldspørgsmålet uden betydning for anerkendelsen af en arbejdsskade samt udmålingen af arbejdsskadeerstatningen. Lovforslaget vil derfor ikke få konsekvenser for mulighederne for at få arbejdsskadeerstatning.

Justitsministeriet har oplyst følgende vedrørende erstatning efter erstatningsansvarsloven:

Erstatning i medfør af erstatningsansvarsloven, herunder erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og godtgørelse for svie og smerte, forudsætter helt grundlæggende, at der er en ansvarlig skadevolder (det vil sige, at der foreligger et såkaldt culpa-ansvar), hvilket f.eks. kan være tilfældet, hvis arbejdsgiveren ikke har tilrettelagt arbejdet på forsvarlig vis. Det beror på en konkret vurdering, hvorvidt det er tilfældet. En arbejdsgiver vil også kunne blive ansvarlig for skader, der skyldes andre ansattes culpøse handlinger.

Indførelsen af en begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar i visse situationer (udkastet til ny § 83, stk. 3, i arbejdsmiljøloven) vil ikke ændre på mulighederne for at få erstatning i forhold til i dag. Man skal dog være opmærksom på, at i de situationer, der opregnes i bestemmelsens nr. 1-5, vil der formentlig i mange tilfælde ikke være tale om en ansvarspådragende handling fra arbejdsgiverens side. Endvidere vil en eventuel erstatning kunne nedsættes pga. den ansattes egen skyld.

På baggrund af oplysningerne fra Justitsministeriet vurderer Arbejdstilsynet, at i det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4 – og den foreslåede § 83, stk. 3, derfor vil finde anvendelse – vil arbejdsgiveren formentlig i mange tilfælde ikke være erstatningsansvarlig efter erstatningsansvarsloven for svie og smerte samt tabt arbejdsfortjeneste.

Dette gælder også efter de nuværende regler. Som reglerne er udformet, kan en arbejdsgiver således godt ifalde straf efter arbejdsmiljøloven uden nødvendigvis at være erstatningsansvarlig. Lovforslaget ændrer således ikke på mulighederne for at få erstatning efter erstatningsansvarsloven.

Muligheden for at få erstatning fra private ulykkesforsikringer afhænger af vilkårene for den pågældende ulykkesforsikring.

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?

Forslaget ændrer ikke på mulighederne for at få erstatning.

Ansatte vil derfor fremover i samme udstrækning som i dag kunne pålægges ansvar efter erstatningsansvarsloven. Dette betyder, at den ansattes erstatningsansvar efter erstatningsansvarsloven vil blive afgjort efter bestemmelserne i erstatningsansvarslovens §§ 19, 23 og 24.

Der påtænkes ikke at tage initiativ på forsikringsområdet. Dette vil være op til de private forsikringsaktører.

Bemærkningerne til følgende spørgsmål er afgivet på baggrund af de arbejdsmiljøretlige regler, sådan som de forventes at se ud efter lovforslagets planlagte ikrafttræden d. 1. januar 2006.

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?

Der kan ikke svares konkret på, hvem der kan gøres ansvarlig.

Afgørende vil være, hvem der er ansvarligt for de sikkerhedsmæssige mangler.

Hvis A er stilladsopstiller af profession, gælder lovforslaget ikke for denne situation, idet A så vil ifalde et leverandøransvar. Lovforslaget gælder kun for arbejdsgivere.

Svaret på spørgsmålet vil bl.a. afhænge af, hvorvidt manglerne var umiddelbart synlige, hvorvidt den enkelte arbejdsgiver har opfyldt sine pligter efter kapitel 4 i arbejdsmiljøloven, og hvorvidt den eller de ansatte har handlet forsætligt eller groft uagtsomt ved at arbejde på stilladset.

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?

Spørgsmålet er ikke tilstrækkelig konkret til at kunne besvares entydigt. Det er bl.a. nødvendigt at vide, hvori manglerne ved det opstillede stillads bestod.

Stilladsopstillingsfirmaet vil formentlig være ansvarligt efter de gældende leverandørregler.

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.*

Spørgsmålet er ikke tilstrækkeligt konkret til at kunne besvares entydigt. Spanden skal udgøre en farlig situation for de ansatte. Lovforslaget indebærer dog, at en arbejdsgiver, der har opfyldt alle sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4, vil være omfattet af den nye strafbegrænsningsregel. I tilfælde af, at overtrædelsen er en anonym fejl, vil ingen ansat kunne blive gjort ansvarlig.

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 skal hun løfte fru Hansen op fra toilettet, med risikoen for at få en arbejdsskade? Handlingen der ligger til grund for denne arbejdsskade, er en skærpene omstændighed i lovforslaget, og det overlades helt til fantasien at gisne om der her bliver dømt forsættigt 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.*

Lovforslaget omfatter alene de straffesager, som kan medføre direkte politianmeldelse i dag efter arbejdstilsynets praksis. Arbejdsmiljøovertrædelser, der vedrører personløft, er ikke omfattet af området for direkte politianmeldelse, hvorfor ansatte som udgangspunkt ikke vil blive straffet for en sådan overtrædelse.

Arbejdstilsynets reaktion i de i spørgsmålet nævnte situationer vil typisk være et påbud.

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?*

Certificeringen er ikke en garanti for, at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter efter kap. 4.

Om arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter, skal afgøres ud fra konkrete oplysninger og undersøgelser. Om de ansatte vil blive gjort ansvarlige, afgøres ud fra de konkrete oplysninger. Arbejdstilsynets eller politiets undersøgelser over for en certificeret virksomhed vil ikke adskille sig fra de undersøgelser, som måtte foretages over for en ikke-certificeret virksomhed.

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?*

Retsprincippet i DL 3-19-2 er et erstatningsmæssigt grundprincip, der fastslår, at arbejdsgiveren hæfter for det erstatningsansvar over for tredjemand, som den ansatte måtte pådrage sig i forbindelse med arbejdets udførelse.

Lovforslaget vedrører, hvem der kan gøres strafferetligt ansvarlig for en given overtrædelse. Arbejdsgiveransvaret for, at et bestemt arbejde er arbejdsmiljømæssigt forsvarligt, bliver der ikke ændret ved.

Lovforslaget er bl.a. derfor ikke uforeneligt med retsprincippet i Danske Lov 3-19-2.

14. *I forhold til andre lovområder kunne man spørge:*

- Skal stewardessen hæfte, hvis en person, der ikke har orden i indrejsepapirerne, kommer om bord 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?

Lovforslaget berører ikke de rejste spørgsmål, som i øvrigt ligger uden for Beskæftigelsesministeriets ressortområde.