

#271B&f170y3X

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.)

11. oktober 2005

Det fremgår af LOs 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, godtgøre, fremlægge dokumentation m.v. for, at kravene i arbejdsmiljølovgivningen er opfyldt. Vurderer anklagemyndigheden - på baggrund heraf og på baggrund af politiets efterforskning 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 sikkerhedslinje. 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 d. 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 nedstyrtningssfare, således at den normale bødestraf er på 25.000 kr. til arbejdsgiveren. (Jf. Vestre Landsrets dom af d. 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 sikkerhedslinje, 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 ejede virksomhed m.v.) eller som personlig 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 Arbejds miljølovens 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 domssamling 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”?

Afhængig 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 skyldsspørgsmålet 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 culpaansvar), 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 ansvarlig for de sikkerhedsmæssige mangler.

Hvis A er stilladsopstilleraf 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 ansvarlig 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.

s. 7/8

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 hun skal løfte 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 retsprincipperne i Danske Lov 3-19-2, hvorefter en arbejdsgiver er ansvarlig for de skader, som hans ansatte uagtsomt forvolder under arbejdets udførelse?

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

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 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?**

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