

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 2 af  
19. oktober 2004 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L  
14 – bilag 4).**

**Spørgsmål nr. 2:**

Ministeren bedes kommentere henvendelse af 17. oktober 2005 fra Industri og Service København, jf. L 14 – bilag 4.

November 2005

J.nr: 201-0010/ 20050008061

**Svar:**

Industri og Service København (herefter ISK) giver udtryk for, at de opfatter de foreslåede regler således, at det ikke længere vil være arbejdsgiveren, der i enhver henseende er ansvarlig for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Dette er en misforståelse. Lovforslaget fjerner ikke arbejdsgiverens overordnede ansvar for, at forholdene på arbejdspladserne er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Der er alene tale om, at arbejdsgivere, som har opfyldt alle deres pligter efter arbejdsmiljøloven, ikke vil blive straffet, hvis det alene er en ansat i virksomheden, som overtræder arbejdsmiljøloven. Arbejdsgiveren vil altså fortsat bære hovedansvaret for arbejdsmiljøet, som det er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen.

I henvendelsen bemærker ISK, at den nuværende lovgivning skaber et incitament for både ansat og arbejdsgiver til at arbejde med arbejdsmiljøet. ISK stiller spørgsmål ved, om den præventive effekt af lovforslaget i forhold til økonomi kun gælder den ansatte og ikke arbejdsgiveren.

Jeg finder faktisk, at en af styrkerne ved lovforslaget er, at ændringerne af reglerne i endnu højere grad, end det er tilfældet i dag, kan være med til at motivere både arbejdsgivere og ansatte til at opfylde deres pligter efter arbejdsmiljøloven. Arbejdsgivere kan slippe for straf, hvis de opfylder alle deres pligter i loven, og ansatte vil blive mødt af en større bøde, hvis de alene er ansvarlige for en given lovovertrædelse.

ISK rejser en række konkrete spørgsmål som kommenteres i det følgende.

**Instruktion**

Det er arbejdsgiverens pligt at sikre sig, at de ansatte har modtaget fyldestgørende instruktion. Hvis arbejdsgiveren udarbejder skriftlig instruktion, vil dette uden tvivl kunne styrke arbejdsgiverens dokumentation for at have foretaget den fornødne instruktion.

Om der er givet den nødvendige instruktion, er et bevisspørgsmål, hvis afgørelse henhører under domstolene, og det vil også gælde for situationer med forståelsesproblemer på grund af sprogvanskeligheder.

Afhængig af den konkrete situation vil dokumentationen for, at arbejdsgiveren har gjort alt for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø 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 understeges, at det i sidste ende er domstolene, der skal vurdere, hvornår dokumentationskravet er opfyldt. Det er ikke muligt ved lovregler eller i bemærkninger hertil at binde domstolene ved bedømmelsen af bevisernes vægt.

Omfanget af arbejdsgiverens forpligtigelse til at føre effektivt tilsyn med arbejdet, (hvor ofte eller hvor mange gange) er ikke nærmere fastlagt i lovgivningen, men tilsynet er en følge af, at arbejdsgiveren har hovedansvaret for, at arbejdsmiljøloven efterlevs. I det enkelte tilfælde vil det afhænge af den konkrete vurdering af arbejdets karakter og farlighed. Forpligtigelsen vil altså variere alt efter opgaven, herunder af omfanget og af, hvorvidt der er tale om udførelsen af en rutineopgave eller en meget usædvanlig opgave.

### **Retssikkerheden for den ansatte**

Arbejdsgiveren har en forpligtigelse til at planlægge og tilrettelægge arbejdet således, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssige fuldt forsvarlige.

Om den ansatte har handlet forsætligt eller groft uagtsomt afgøres ud fra de sædvanlige strafferetlige principper. Hvorvidt der eventuelt foreligger formildende omstændigheder på grund af stress og travlhed henhører under domstolene.

Arbejdsgiveren skal opfylde kravene i arbejdsmiljølovens kapitel 4, herunder stille det fornødne sikkerhedsudstyr til rådighed og sikre sig, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Dette indebærer selvfølgelig, at sikkerhedsudstyret skal være i en fuldt forsvarlig stand.

Det er endvidere ikke tilstrækkeligt i alle situationer, at der udleveres personlige værnemidler til de ansatte, idet nogle personlige værnemidler som

fx sikkerhedsline kun er en sekundær sikkerhedsforanstaltning og kun må bruges til en kortere arbejdsopgave.

ISK efterspørger, hvorvidt regeringen vil foranledige yderligere beskyttelse af ansatte mod fyring.

Dette er ikke indeholdt i lovforslaget, og regeringen har ingen planer herom.

### **Erstatninger**

For så vidt angår de nye regler i forhold til erstatningssager har både Justitsministeriet og Arbejdsskadestyrelsen oplyst, at den påtænkte lovændring *ikke* ændrer på mulighederne for at få erstatning efter erstatningsansvarsloven eller arbejdsskadeloven.

#### Lovforslagets forhold til arbejdsskadelovgivningen

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

Tilsidesættelse af elementære forsigtighedshensyn eller selvforskyldt beruselse vil i sig selv ikke være tilstrækkeligt til, at erstatningen eller godtgørelsen nedsættes eller bortfalder.

Arbejdsskadesikringsloven indeholder i § 14 en bestemmelse, der gør det muligt at lade erstatning og godtgørelse nedsætte eller bortfalde til tilskadekomne i visse situationer, hvor der er udvist *"egen skyld."*

Bestemmelsen anvendes sjældent i praksis. Bestemmelsen har været anvendt i forhold til chauffører, der har kørt spirituskørsel, og hvor der er sket en skade.

I de få tilfælde, hvor bestemmelsen anvendes, nedsættes erstatning og/eller godtgørelse typisk med ¼.

Bortset fra de 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.

#### Forholdet til erstatningsansvarsloven

Justitsministeriet har bl.a. oplyst følgende: "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."

### **Afsluttende bemærkninger**

Lovforslaget omfatter visse overtrædelser af 5 beskrevne områder. Det er hensigten hermed, at alle de sager, som i dag fører til, at Arbejdstilsynet over for politiet indstiller en arbejdsgiver eller ansat til direkte politianmeldelse, vil være omfattet af de nye regler.

Dette er resultatet af ønsket om at behandle arbejdsgivere ens, uanset hvilken branche de er tilknyttet.

ISK slutter med at anføre, at Danmark ikke længere er løftestang på arbejdsmiljøområdet.

Den opfattelse deler jeg absolut ikke. Regeringen har sammen med Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre gennemført en modernisering af arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsmiljøreformen, der trådte i kraft den 1. januar 2005, indeholder elementer som screening af alle landets virksomheder, rådgivningspåbud og offentliggørelse af smileys på Arbejdstilsynets hjemmeside. Dette er med til at bevare Danmark som et foregangsland inden for arbejdsmiljøområdet.

Jeg forventer bestemt, at disse elementer og den samlede arbejdsmiljøreform i høj grad vil være med til at styrke forebyggelsen på arbejdsmiljøområdet.