

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 4 af  
26. oktober 2005 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L  
14 – bilag 6).**

**Spørgsmål nr. 4:**

Ministeren bedes kommentere oplægget fra 3F Esbjerg i forbindelse med deres foretræde den 26. oktober 2005, jf. L 14 – bilag 6.

November 2005

J.nr: 201-0010/20050008061

**Svar:**

Jeg er glad for, at det også er 3Fs opfattelse, at der er mange arbejdspladser, som er kendetegnet ved ansvarlige arbejdsgivere, der gør deres bedste for at sikre et godt og trygt arbejdsmiljø. Dette er nemlig også mit indtryk.

Ligeledes er det desværre også mit indtryk, at der findes arbejdsgivere, der hverken vil eller kan sikre et godt arbejdsmiljø. Det er derfor, der er behov for, at Arbejdstilsynet har forskellige sanktioner, som det kan gøre gældende over for arbejdsgivere, som ikke lever op til deres forpligtigelser efter arbejdsmiljøloven.

Regeringen finder det imidlertid ikke rimeligt at mistænkeliggøre og straffe alle arbejdsgivere uden skelen til skyldblot fordi der findes nogle brodne kar. En sådan fremgang virker snarere demotiverende på det store flertal af arbejdsgivere, som opfylder deres pligter.

Det er derfor, at de nye regler sikrer, at de arbejdsgivere, som tager deres arbejdsmiljøarbejde seriøst og formår at lever op til deres forpligtigelser i loven, ikke skal straffes for de ansattes overtrædelser.

3F opfatter lovforslaget som ensidigt vendt mod de ansatte. Det mener jeg bestemt ikke er tilfældet.

Lovforslaget indeholder en strafskærpelse for ansatte i de situationer, hvor overtrædelsen alene skyldes den ansatte. Det synes jeg er helt fair. De ansatte skal være deres ansvar bevidst inden for deres eget arbejdsområde. Det gælder om at forebygge skader på liv og helbred, hvor det er muligt.

I mange år er ansatte alene blevet straffet, hvis det kunne bevises, at de har handlet forsætligt eller groft uagtsomt, mens arbejdsgivere er blevet straffet, uanset om de har gjort alt for at sikre, at der ikke kunne ske overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne.

Med de nye regler sikrer vi, at virksomheder fremover alene bliver straffet, hvis de ikke har opfyldt deres arbejdsmiljømæssige forpligtigelse. Denne del af lovændringen vedrører ikke de ansatte. Og jeg håber med denne ændring at kunne være med til at motivere arbejdsgivere til at sætte fokus på arbejdsmiljøarbejdet, således at arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladserne forbedres.

Lovforslaget er bestemt ikke vendt mod de ansatte.

3F stiller endvidere spørgsmål ved, hvordan retssikkerheden vil være for den enkelte ansatte bl.a. ved fravær af vidner.

Som det også er i dag vil ansatte fremover kun blive pålagt straf, hvis de groft uagtsomt eller forsætligt overtræder arbejdsmiljølovgivningen. Anklagemyndigheden skal kunne føre bevis herfor ved domstolene. Jeg frygter derfor ikke for de ansattes retssikkerhed.

Endelig vil jeg, for så vidt angår de nye regler i forhold til erstatningssager, henvise til, at både Justitsministeriet og Arbejdsskadestyrelsen har 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.”