

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 7 af
3. november 2005 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L
14 – bilag 10).**

Spørgsmål nr. 7:

Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 1. november 2005 fra Fagligt Fælles Forbund, jf. L 14 – bilag 10.

November 2005

J.nr: 20050008061/201-0010

Svar:

Fagligt Fælles Forbund (3F) opfordrer Arbejdsmarkedsudvalget til at bibeholde virksomhedernes strafansvar.

Jeg vil gerne slå fast, at lovforslaget hverken fjerner arbejdsgiverens overordnede ansvar eller strafansvaret for, at forholdene på arbejdspladserne er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Der er alene tale om, at en arbejdsgiver, som har opfyldt alle sine 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, sådan som det er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen, og vil fortsat kunne straffes.

3F kommer med en række yderligere bemærkninger og nogle konkrete spørgsmål, som kommenteres i det følgende.

Samarbejdet på virksomheden

Jeg er helt enig med 3F i, at et godt arbejdsmiljø bedst fremmes ved et godt samarbejde på virksomhedsniveau. Jeg har tillid til, at de nye regler kan være med til at motivere både ansatte og arbejdsgivere til at opfylde deres pligter efter arbejdsmiljøloven, således at arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladserne forbedres.

Brud med gældende praksis

Når der sker et brud med gældende praksis, skyldes dette, at regeringen ikke finder det rimeligt at mistænkeliggøre og straffe alle arbejdsgivere uanset om de har gjort alt for at sikre et godt arbejdsmiljø. Gældende praksis kan virke demotiverende på de arbejdsgivere, som opfylder deres pligter efter arbejdsmiljøloven og lægger vægt på et godt arbejdsmiljø.

De nye regler sikrer, at de arbejdsgivere, som tager deres arbejdsmiljøarbejde seriøst og formår at leve op til deres forpligtelser i loven, ikke skal straffes for de ansattes overtrædelser.

Retssikkerhed

3F anfører, at forslaget vil gøre det vanskeligere at opklare og retsforfølge overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen og vil føre til en række unødige tvister om ansvaret mellem arbejdsgivere og ansatte.

Jeg mener ikke, at man kan tale om unødige tvister. Tværtimod er der tale om retssikkerhed for såvel arbejdsgiver som ansat, når der bliver mulighed for bevisførelse ved domstolene.

Ligesom i dag, hvor der er nogle sager, som ikke kan føres, fordi anklagemyndigheden ikke kan bevise tilregnelser (forsæt eller uagtsomhed) i virksomheden, vil der også fremover være nogle sager, som må opgives på bevisets stilling.

Det kan ikke udelukkes, at der fremover vil kunne opstå lidt flere af disse sager, idet den arbejdsgiver, der har gjort alt for at sikre arbejdsmiljøet, ikke efter forslaget vil ifalde strafansvar for en anonym eller en kumulativ overtrædelse. En kumulativ overtrædelse er en overtrædelse, der består i et antal overtrædelser eller undladelser inden for virksomheden, begået af flere personer, hvor hver overtrædelse for sig er straffri pga. en ringe andel eller ringe uagtsomhed i den samlede overtrædelse, men hvor disse andele **tilsammen** resulterer i en strafbar overtrædelse.

3F giver udtryk for, at forbundet er meget bekymret for vurderingen af, hvornår en arbejdsgiver har gjort alt, og stiller bl.a. spørgsmål ved, hvordan en ansat skal kunne dokumentere, at han eller hun ikke har fået den nødvendige instruktion.

Det er ikke den enkelte ansatte, der skal dokumentere et begivenhedsforløb. Det er anklagemyndigheden, der, på baggrund af oplysninger fra Arbejdstilsynet og politiet, skal vurdere, hvorvidt arbejdsgiveren har gjort alt for at sikre et ordentligt arbejdsmiljø, og om den ansatte eventuelt har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Det er i sidste ende op til domstolene at vurdere dokumentationen.

Lovforslaget indeholder således ikke noget princip om omvendt bevisbyrde. Hverken for arbejdsgiverne *eller* for ansatte.

Ressourcer

Justitsministeriet har oplyst, at de foreslåede ændringer vil kunne have visse mindre ressourcemæssige konsekvenser for politiet og anklagemyndigheden. Eventuelle ekstra udgifter for politiet og anklagemyndigheden forventes dog at blive afholdt inden for de eksisterende bevillingsmæssige rammer.

Retsplejelov m.v.

3F anfører, at Arbejdstilsynet vil få et særligt problem i forhold til reglerne om vidnefritagelse i Retsplejelovens § 171, stk. 2, nr. 1, når der er risiko for, at den ansatte selv vil blive sigtet på baggrund af sagen.

Allerede i dag er det sådan, at Arbejdstilsynets tilsynsførende må bruge deres beføjelser til at oplyse en sag, i det omfang det er nødvendigt, for at kunne reagere *administrativt* med påbud, forbud mv.

Hvis der er behov for at oplyse en sag, med henblik på at kunne føre en straffesag, anmodes politiet om at indhente de fornødne oplysninger.

Endvidere påpeger 3F, at der med forslaget åbnes mulighed for, at arbejdsgiveren og den ansatte aftaler, at den ansatte erklærer, at betingelserne i AML § 83, stk. 3 var til stede, således at arbejdsgiveren kan blive straffri.

Det ville betyde, at en ansat, som straffes, bliver straffet personligt. Jeg tvivler derfor på, at der er mange ansatte, hvis interessefællesskab med arbejdsgiveren er af en sådan karakter, at de vil lade sig straffe for at fritage deres arbejdsgiver herfor.

Erstatning

3F rejser spørgsmålet om, i hvilket omfang en ansat, der er skadelidt, fremover vil skulle kræve erstatning fra en kollega.

Både Justitsministeriet og Arbejdsskadestyrelsen har oplyst, at den påtænkte lovændring *ikke* ændrer på mulighederne for at få erstatning efter erstatningsansvarsloven eller arbejdsskadeloven.

Det betyder, at en ansat i givet fald fremover fortsat skal anlægge erstatningssag mod arbejdsgiveren. Dette følger også af princippet i Danske Lov 3-19-2.

Endvidere spørger 3F, hvorvidt en skadeslidt vil få nedsat erstatning, hvis arbejdsgiveren frifindes for strafansvaret.

Der foretages selvstændige – af hinanden uafhængige - vurderinger af de strafferetlige henholdsvis erstatningsretlige forhold. Spørgsmålet om erstatning vil derfor afhænge af en konkret vurdering af sagens oplysninger i den pågældende erstatningsretlige sag.

Ansatte straffes allerede i dag

Ansatte kan allerede straffes i dag. Ligeledes kan en arbejdsgiver i dag i yderste konsekvens vælge at afskedige en ansat, hvis den pågældende ikke lever op til sine forpligtelser efter arbejdsmiljøloven.

Dette er ikke en følge af det fremsatte lovforslag.

I 3Fs henvendelse var der til eksemplerne på side 2-3 tilknyttet enkelte spørgsmål.

Jeg har bedt Arbejdstilsynet om at besvare spørgsmål 1-3 og 5. Kommentarerne knytter sig alene til det enkelte eksempel. Bemærkningerne til følgende eksempler er afgivet på baggrund af de arbejdsmiljøretlige regler, sådan som de forventes at se ud efter lovforslagets planlagte ikrafttræden d. 1. januar 2006.

Vedr. eksempel 1

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

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

Omfanget af den angivne instruktion er meget uklar. Det er ikke nok, at mesteren alene har oplyst arbejdsmanden om, at han skal passe på. Hvis mesterens instruktion alene har bestået i, at arbejdsmanden skal passe på, har han ikke opfyldt sin instruktionsforpligtigelse.

Det påhviler endvidere en arbejdsgiver at have en arbejdsskadeforsikring.

Arbejdsgiveren, i dette tilfælde mesteren, vil derfor være erstatningsansvarlig over for den ansatte, idet den ansatte var på arbejde, da skaden skete, og da der er tale om en ulykke i *arbejdsskadesikringslovens* forstand.

I det omfang arbejdsgiveren vurderes at have handlet ansvarspådragende efter *erstatningsansvarsloven*, og der foreligger et såkaldt culpaansvar, kan arbejdsgiveren yderligere ifalde et erstatningsansvar for tabt arbejdsfortjente og godtgørelse for svie og smerte.

En eventuel erstatning vil - afhængig af den konkrete vurdering - kunne nedsættes pga. den ansattes egen skyld.

Vedr. eksempel 2

Lovforslaget omfatter alene de situationer, som i dag kan medføre direkte politianmeldelse 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 vil i den nævnte situation typisk være et påbud.

Lovforslaget ændrer ikke ved denne praksis.

Vedr. eksempel 3

Arbejdstilsynet indstiller kun ansatte til retslig tiltale for groft uagtsomme eller forsætlige overtrædelser.

Oplysningerne i eksemplet er ikke tilstrækkelige konkrete til at spørgsmålet kan besvares entydigt. Det er bl.a. nødvendigt at vide, hvor den ansatte præcist befandt sig, da Arbejdstilsynet konstaterede overtrædelser.

På baggrund af den beskrevne situation, hvor det nævnes, at murersvenden ikke bemærker, at rækværket er blevet fjernet, ville Arbejdstilsynet formentlig ikke have fundet, at der var anledning til at indstille den ansatte til retslig tiltale for den givne overtrædelse.

Vedr. eksempel 4

Der henvises til det generelle svar på side 1.

Vedr. eksempel 5

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

Afgørende vil være, hvem der er ansvarlig for den skete overtrædelse.

Hvis den ansatte ikke har forstået instruktionerne, vil arbejdsgiveren, uanset om vedkommende har gjort ekstra ud af det, formentlig ikke have opfyldt alle sine pligter efter arbejdsmiljøloven. Der påhviler således ikke bare arbejdsgiveren en forpligtigelse til at give instruktion, men en forpligtigelse til at give den nødvendige oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på en farefri måde.

Den endelige afgørelse vil afhænge af en konkret vurdering af, hvorvidt arbejdsgiveren har opfyldt sin tilsynsforpligtigelse i en situation som denne, hvor lagerchefen er opmærksom på, at der måske er et forståelsesproblem.