

## F. t. l. vedr. arbejdsmiljø

Lovforslag nr. L 14. Fremsat den 5. oktober 2005 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

## Forslag

til

### Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

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

#### § 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005, foretages følgende ændringer:

1. I § 67, stk. 1, nr. 8, affattes således: »To medlemmer indstillet af regionerne i forening og Kommunernes Landsforening i fællesskab«.

2. I § 68, stk. 1, ændres »amtskommuner« til: »regioner« og »§ 5, stk. 1-5, og § 74 i lov om sikring mod følger af arbejdsskade« ændres til: »§ 48, stk. 1-5, og § 88 i lov om arbejdsskadesikring«.

3. I § 72 b, stk. 1, indsættes efter »landsdækkende«: »myndigheder eller« og »eller Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune eller Hovedstadens Sygehusfællesskab« udgår af bestemmelsen.

4. I § 81 a, stk. 1, nr. 7, ændres »Amtsrådsforeningen i Danmark,« til: »regionerne i forening«, og »Københavns og Frederiksberg Kommuner« udgår.

5. I § 82 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:  
»Stk. 3. Ved straffens udmåling efter stk. 1, nr. 1, skal det, i det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4, betragtes som en skærpene omstændighed, at ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder lovgivningens krav om

1) anvendelse af personlige værnemidler,

- 2) anvendelse af udsagningsforanstaltninger,
  - 3) anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger,
  - 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder eller
  - 5) certifikater til kran og gaffeltruck.«
- Stk. 3-7 bliver herefter stk. 4-8.

6. I § 82, stk. 3, der bliver stk. 4, ændres »Ved straffens udmåling efter stk. 1 og 2 skal det« til: »Uden for de i stk. 3 nævnte tilfælde skal det ved straffens udmåling efter stk. 1 og 2«.

7. I § 82, stk. 4, der bliver stk. 5, ændres »jf. stk. 3, nr. 1« til: »jf. stk. 4, nr. 1«.

8. I § 83, stk. 1, 1. pkt., indsættes efter »uagtsomt«: », jf. dog stk. 3«.

9. I § 83 indsættes som stk. 3:

»Stk. 3. I det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4, kan arbejdsgiveren ikke pålægges bødeansvar, hvis ansatte overtræder lovgivningens krav om

- 1) anvendelse af personlige værnemidler,
- 2) anvendelse af udsagningsforanstaltninger,
- 3) anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger,
- 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder eller
- 5) certifikater til kran og gaffeltruck.«

10. I § 86 indsættes som 2. pkt.:

»§ 83, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse.«

**§ 2**

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. januar 2006, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* § 1, nr. 1-4, træder i kraft den 1. januar 2007.

*Stk. 3.* § 1, nr. 5-10, finder anvendelse på overtrædelser begået efter den 1. januar 2006.

## Bemærkninger til lovforslaget

### *Almindelige bemærkninger*

Lov nr. 681 af 23. december 1975 om arbejdsmiljø er senest bekendtgjort ved lovekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005.

I relation til lovens vedtagelse i 1975 henvises til Folketingstidende 1973-74 (2. samling), FF sp. 7827-7830 og Tillæg A sp. 3239-3346, Folketingstidende 1974-75 (1. samling), FF sp. 1019-1021, FF sp. 2273-2296, og Tillæg A sp. 1251-1352, Folketingstidende 1974-75 (2. samling), FF sp. 78-79, FF sp. 595-610, Tillæg A sp. 993-1094 og Tillæg B sp. 1697-1866, samt Folketingstidende 1975-76, FF sp. 59-60, FF sp. 382-383, FF sp. 3033-3110, FF sp. 3261-3274, Tillæg A sp. 65-166, Tillæg B sp. 161-284 og Tillæg C sp. 85-110.

Ved lov nr. 220 af 22. april 1987 blev bødeansvar for Staten og kommunerne indført, jf. Folketingstidende 1986-87, FF sp. 5112-5113, FF sp. 6419-6426, FF sp. 10127-10130, FF sp. 10382-10383, Tillæg A sp. 2959-2968, Tillæg B sp. 719-722 og Tillæg C sp. 397-398.

Ved lov nr. 380 af 13. juni 1990 blev den generelle strafferamme (§ 82) udvidet, således at der udover bøde kunne idømmes fængsel i indtil 1 år, jf. Folketingstidende 1990, FF sp. 5265-5283 og 9311-9314.

Ved lov nr. 373 af 20. maj 1992 blev strafferammen i § 82 forhøjet til fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, og hvis der ved overtrædelsen er voldt skade på unge mennesker under 18 år eller fremkaldt fare herfor, eller opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, herunder ved besparelse, jf. Folketingstidende 1991-92, FF sp. 7303-7320 og 9829-9832.

Med henblik på at opnå et højere bødeniveau blev området for den to-årige strafferamme ved lov nr. 379 af 10. juni 1997 udvidet til generelt at omfatte overtrædelser, der er sket forsætligt, eller hvor der er udvist grov uagtsomhed, jf. Folketingstidende 1997, FF sp. 7243-7263, 8009-8021 og 8249-8250.

Ved lov nr. 331 af 16. maj 2001 blev der indført adgang til administrative bøder (§82 a), jf. Folketingstidende 2001, FF, sp. 4978 ff, 7714 ff, 7867 ff, Tillæg A sp. 5045 og sp. 5080, Tillæg B sp. 973, Tillæg C sp. 680.

Ved lov nr. 425 af 9. juni 2004 blev det objektive ansvar (§ 83) ændret således, at det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan, jf. Folketingstidende 2004, FF sp. 8792 ff, sp. 10479 ff, sp. 10768 ff, Tillæg A sp. 7709, sp. 7660, Tillæg B sp. 1767, sp. 1960 og Tillæg C, sp. 647.

### *1. Indledning*

Formålet med forslaget er dels at indføre bestemmelser om begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar for visse arbejdsmiljøovertrædelser i virksomheder dels at opnå en skærpelse af straffene for ansatte i visse situationer.

Det fremgår af regeringsgrundlaget, at regeringen vil ændre arbejdsmiljøloven, så arbejdsgivere, der har gjort alt, hvad det var muligt for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, ikke bliver straffet, når medarbejderne overtræder reglerne.

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.

I dag kan arbejdsgivere straffes, selv om virksomheden har investeret i sikkerhedsudstyr, stillet udstyret til rådighed for de ansatte og sikret sig, at de ansatte ved hvor, hvornår, og hvordan udstyret skal bruges. Det strider mod retsfølelsen og kan give anledning til en opgivende holdning til arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

Det er endvidere regeringens opfattelse, at de ansatte i højere grad skal være deres ansvar bevidst inden for deres arbejdsområde i situationer, hvor de i særlig grad selv har mulighed for at forebygge skader på liv og helbred.

Lovforslaget angår alene ansattes overtrædelser i forbindelse med udførelsen af arbejdet.

Lovforslaget medfører ikke, at arbejdsgivere undtages fra det strafferetlige ansvar, hvis det alene er arbejdsgiveren, der er ansvarlig for overtrædelsen, fx hvis arbejdet vedrører arbejdets planlægning eller tilrettelæggelse, eller hvis arbejdsgiveren selv udfører det pågældende arbejde, der indebærer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Ligeledes vil arbejdsgivere heller ikke være undtaget fra strafansvar, hvis arbejdet ikke kan udføres fuldt forsvarligt af den ansatte. Tilsvarende gælder, hvis arbejdet kunne være udført fuldt forsvarligt, men arbejdsgiveren ikke har givet fyldestgørende instruktion om anvendelse af sikkerhedsudstyr m.v., eller arbejdsgiveren ikke har ført effektivt tilsyn med arbejdet.

Arbejdsgiveren er fortsat den hovedansvarlige for virksomhedens arbejdsmiljø.

Samtidig er det formålet med lovforslaget at gennemføre ændringer som følge af den kommende kommunalreform. Lovforslagets § 1, nr. 1-4, udgør således en del af den samlede lovgivningsmæssige gennemførelse af den ny kommunalreform.

Denne del af lovforslaget er et led i udmøntningen af regeringens aftale fra juni 2004 med Dansk Folkeparti om en strukturreform og den efterfølgende aftalte udmøntningsplan fra september 2004.

Aftalen indebærer, at der gennemføres en kommunalreform, som grundlæggende ændrer rammerne for varetagelsen af de offentlige opgaver og den offentlige service i Danmark.

Reformen tegner en ny offentlig sektor, hvor kommuner, regioner og stat har hver sin opgavemæssige identitet. Fem nye regioner får ansvaret for sundhedsvæsenet samt regionale udviklingsopgaver og får ansvaret for at løse visse driftsopgaver for kommunerne.

Reformen indebærer, at amtskommunerne, Hovedstadens Sygehusefællesskab og Hovedstadens Udviklingsråd nedlægges, at der sker en ny fordeling af de opgaver, der løses i den offentlige sektor, mellem kommuner, regioner og statslige myndigheder, og at antallet af skatteudskrivende niveauer reduceres fra tre til to.

Denne del af lovforslaget skal ses i sammenhæng med andre ministeriers lovforslag, der fremsættes i forbindelse med gennemførelsen af kommunalreformen.

## 2. Forslagets indhold

Lovforslaget indeholder følgende elementer:

- Begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar.

- Skærpet straf for visse overtrædelser, der begås af ansatte.
- Konsekvensændringer som følge af kommunalreformen.

### 2.1. Begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar

#### 2.1.1. Gældende ret

Arbejdsmiljølovens kapitel 15 indeholder regler om straf for overtrædelse af de pligter, der er fastsat i loven og forskrifter udstedt i medfør af loven. Både arbejdsgivere og ansatte kan straffes, jf. nedenfor.

Arbejdsgiveren er efter arbejdsmiljølovens kapitel 4 ansvarlig for at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så arbejdet kan udføres lovligt og sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og ansvarlig for, at arbejdet faktisk udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsgiveren kan enten være en juridisk person (selskaber m.v. eller det offentlige) eller en personlig ejet virksomhed. Arbejdsgiverne behandles ens på det strafferetlige område i arbejdsmiljølovgivningen, uanset valg af virksomhedsform. Spørgsmålet om straf er derfor uafhængigt af, om arbejdsgiveren driver sin virksomhed i selskabsform eller som personligt ejet virksomhed.

#### Arbejdsmiljølovens § 82

Arbejdsmiljølovens § 82 er den generelle bestemmelse om straf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Bestemmelsen gælder for alle fysiske personer, der har pligter efter arbejdsmiljøloven, herunder også arbejdsgivere, der selv udfører arbejde i virksomheden, og ansatte. Bestemmelsen indebærer, at en person kan straffes, når den pågældende uagtsomt eller forsætligt har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen.

#### Arbejdsmiljølovens § 83

Arbejdsmiljølovens § 83 omhandler derimod alene arbejdsgiverens strafansvar for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen inden for virksomheden. I personligt ejede virksomheder er ejeren arbejdsgiver og dermed ansvarlig efter bestemmelsen for, at arbejdsmiljøloven overholdes.

Strafansvaret efter arbejdsmiljølovens § 83 er betinget af, at en eller flere personer inden for virksomheden uagtsomt eller forsætligt har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, eller at overtrædelsen er begået af virksomheden som sådan.

Det er ikke en betingelse, at en bestemt person kan gøres ansvarlig for den pågældende overtrædelse.

Strafansvaret dækker således også såkaldte anonyme eller kumulative overtrædelser.

Anonyme overtrædelser omfatter overtrædelser, hvor det af omstændighederne fremgår, at en person inden for virksomheden har begået et tilregneligt forhold, men hvor det er vanskeligt eller umuligt at finde frem til denne person.

Kumulative overtrædelser omfatter overtrædelser, der består i en flerhed af handlinger eller undladelser inden for virksomheden, begået af flere personer, der hver for sig er straffri på grund af en ringe andel eller ringe uagtsomhed i det straffare resultat, men hvor disse andele tilsammen resulterer i overtrædelser.

Det er uden betydning for ansvarsbedømmelsen om den, der handler, har udført arbejdet uden for sit arbejdsområde eller har handlet i strid med de instruktioner, som er blevet givet.

Der kan kun idømmes bødestraf.

#### *Arbejdsmiljølovens § 86*

Arbejdsmiljølovens § 86 indebærer, at selskaber m.v. (juridiske personer) kan pålægges strafansvar efter arbejdsmiljøloven i henhold til de almindelige regler i straffelovens kapitel 5. Strafansvaret for juridiske personer er, ligesom arbejdsgiveransvaret efter § 83, betinget af, at en eller flere personer inden for virksomheden uagtsomt eller forsætligt har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, eller at overtrædelser er begået af virksomheden som sådan. Det er ikke en betingelse, at en bestemt person kan gøres ansvarlig for den pågældende overtrædelse. Strafansvaret dækker således også såkaldte anonyme og kumulative overtrædelser.

Større personligt ejede virksomheder og offentlige arbejdsgivere falder tillige ind under betegnelsen juridiske personer i arbejdsmiljølovens § 86.

Det er uden betydning for ansvarsbedømmelsen om den, der handler, har udført arbejdet uden for sit arbejdsområde eller har handlet i strid med de instruktioner, som er blevet givet.

Der kan kun idømmes bødestraf.

#### *Praksis*

Straffesagerne på arbejdsmiljøområdet vedrører – således som det også er meldt ud offentligt i 2000 – i praksis konstaterede grove overtrædelser af klare og velkendte regler, hvor overtrædelserne indebærer en konkret sikkerheds- eller sundhedsfare. Dette drejer sig om områder, hvor der er en dokumenteret risiko for ulykker eller sundhedsskadelig påvirkning, herunder når der konstateres ulykkesfare ved arbejdsmaskiner, fare for nedstyrtning, fare for sammenstyrtning

og sammenskridning, ulykkesfare ved arbejde med farlige stoffer og andre åbenbart uforsvarlige arbejdsmiljøforhold.

Straffesagerne på arbejdsmiljøområdet kan opdeles i to hovedkategorier. Den første hovedkategori omfatter sager, hvor arbejdsgiveren alene er ansvarlig for den pågældende overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det drejer sig navnlig om tilsidesættelse af arbejdsgiverens forpligtigelse til at planlægge og tilrettelægge arbejdet fuldt forsvarligt. Eksempler herpå er arbejdsgiverens valg af ulovlig eller uforsvarlig arbejds metode, valg af ulovlige stoffer og materialer, manglende udarbejdelse af brugsanvisning, mangelfuld indretning af de tekniske hjælpemidler, manglende sikkerhedsforanstaltninger eller manglende udlevering af sikkerhedsudstyr, som umuliggør, at den ansatte kan udføre arbejdet i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

Til den første hovedkategori hører også tilfælde, hvor arbejdsgiveren selv udfører arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen.

Den anden hovedkategori omfatter sager, der vedrører overtrædelser af reglerne om arbejdets udførelse, hvor den ansatte er involveret i selve overtrædelserne. Dette område dækker to typer af sager.

Den første type omfatter sager, hvor arbejdet kan udføres fuldt forsvarligt, men hvor den ansatte ikke har modtaget fyldestgørende instruktion af arbejdsgiveren, eller hvor arbejdsgiveren ikke har ført effektivt tilsyn med arbejdet. Arbejdsgiveren har i disse straffesager ikke levet op til sin forpligtigelse efter arbejdsmiljøloven.

Den anden type af sager er kendetegnet ved, at arbejdet kan udføres fuldt forsvarligt af den ansatte, men hvor den ansatte udfører arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen på trods af, at arbejdsgiveren har givet tilstrækkelig instruktion og ført effektivt tilsyn med det pågældende arbejde.

Den juridiske person eller den personligt ejede virksomhed straffes i begge type sager efter gældende ret som ansvarlig for det arbejde, der udføres i virksomheden, jf. arbejdsmiljølovens § 83 eller § 86.

Ved en lovændring i 2001 fik Arbejdstilsynet hjemmel til at anvende administrative bødeforelæg i flere af de sagskategorier, hvor der tidligere blev foretaget politianmeldelse. Administrative bødeforelæg anvendes af Arbejdstilsynet i sager, hvor den konstaterede overtrædelse er klar og ukompliceret, og sagen ikke kan forventes at medføre højere straf end bøde. Hvis modtageren accepterer at lade sagen afgøre ved administrativt bødeforelæg og betaler bøden, afgøres sagen uden domstolsbehandling.

### 2.1.2. Indhold og overvejelser

Arbejdsgivere kan i dag blive straffet for ansattes overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, uanset om arbejdsgiveren har opfyldt alle sine forpligtigelser i arbejdsmiljølovens kapitel 4, herunder navnlig at arbejdsgiveren har sørget for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssige 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.

Arbejdsgiveren kan ved disse overtrædelser ikke forvente eller tage højde for, at den ansatte vil udføre ulovlige handlinger, hvorfor det ikke synes rimeligt, at arbejdsgiveren i sådanne tilfælde skal straffes for den ansattes overtrædelse.

Bestemmelsen om begrænsning af strafansvar for arbejdsgivere forudsættes at skulle finde anvendelse på de overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, hvor arbejdet på overtrædelsestidspunktet kunne udføres fuldt forsvarligt af den ansatte, men hvor den ansatte, på trods af arbejdsgiverens opfyldelse af sine forpligtigelser efter arbejdsmiljølovens kapitel 4, udfører arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen. Dette gælder også for anonyme og kumulative overtrædelser.

En arbejdsgiver vil fremover blive omfattet af den foreslåede bestemmelse om begrænsning af strafansvaret, hvis arbejdet kunne have været udført i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

Lovforslaget indebærer, at arbejdsgivere i fremtiden ikke skal pålægges et bødeansvar, såfremt

- arbejdsgiveren på overtrædelsestidspunktet har gjort alt for at sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt,
- arbejdsgiveren fyldestgørende har instrueret den ansatte og effektivt ført tilsyn med arbejdet, og
- de ansatte har tilsidesat arbejdsgiverens instruktioner, for eksempel har undladt at bruge det sikkerhedsudstyr, der er stillet til rådighed for arbejdet.

I de nævnte situationer har arbejdsgiveren levet op til sine forpligtigelser efter kapitel 4 i arbejdsmiljøloven.

Dette betyder naturligvis ikke, at arbejdsgivere skal kunne undtages fra det strafferetlige ansvar, hvis det alene er arbejdsgiveren, der er ansvarlig for overtrædelser, fx hvis overtrædelserne vedrører arbejdets planlægning eller tilrettelæggelse, eller hvis arbejdsgive-

ren selv udfører det pågældende arbejde, der indebærer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Ligeledes vil arbejdsgivere heller ikke være undtaget fra et strafansvar, hvis arbejdet ikke kan udføres fuldt forsvarligt af den ansatte. Tilsvarende gælder, hvis arbejdet kunne være udført fuldt forsvarligt, men arbejdsgiveren ikke har givet fyldestgørende instruktion om anvendelse af sikkerhedsudstyr m.v., eller arbejdsgiveren ikke har ført effektivt tilsyn med arbejdet.

Forslaget om begrænsning af strafansvar for arbejdsgivere skal finde anvendelse på alle typer af virksomheder, herunder både små og store personligt ejede virksomheder samt virksomheder, hvor arbejdsgiveren er et selskab eller lignende.

### Fremtidig praksis

Med den foreslåede bestemmelse vil der ske en ændring af praksis for strafforfølgning af arbejdsgivere.

Vurderes det på baggrund af sagens oplysninger, at arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4, vil der fremover ikke blive rejst tiltale imod arbejdsgiveren, hvis ansatte uagtsomt eller forsætligt overtræder arbejdsmiljølovgivningen på en eller flere af de i den foreslåede § 83, stk. 3, nr. 1-5, opregnede måder. Dette gælder også ved anonyme og kumulative overtrædelser.

Hvis betingelserne for at anvende den foreslåede § 83, stk. 3, ikke er opfyldt, vil den personligt ejede virksomhed henholdsvis den juridiske person i overensstemmelse med gældende praksis fortsat være strafferetlig ansvarlig for ansattes overtrædelser af arbejdsmiljøloven, jf. § 83, stk. 1, og § 82, stk. 1, jf. § 86.

## 2.2. Skærpelse af straffene for visse forsætlige eller groft uagtsomme overtrædelser, der begås af ansatte

### 2.2.1. Gældende ret

#### Arbejdsmiljølovens § 28

Ansatte har ifølge arbejdsmiljølovens § 28 en strafbelagt pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Det betyder, at ansatte under strafansvar skal medvirke til, at arbejdsgivere kan overholde arbejdsmiljøloven.

Arbejdsmiljølovens § 28 finder anvendelse ved overtrædelser af navnlig arbejdsmiljølovens § 38 om arbejdets udførelse, § 45 om anvendelse af tekniske

hjælpemidler og § 48 om anvendelse af farlige stoffer og materialer, i det omfang de efter deres indhold kan finde anvendelse på de ansatte.

### *Arbejdsmiljølovens § 82*

De ansatte kan straffes efter arbejdsmiljølovens § 82, hvis de ikke lever op til ansvaret efter § 28, når overtrædelsen kan tilregnes de pågældende som uagtsom eller forsætlig.

Hensigten med strafansvar for ansatte er at skærpe de ansattes agtpågivenhed over for sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen. De ansatte skal således iagttage helt elementære sikkerhedsforanstaltninger m.v., der er af vital betydning for deres eget og andres liv og forlighed.

Lovens strafferamme er bøde eller fængsel i indtil 1 år. Straffen kan stige til fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen er begået ved grov uagtsomhed eller med forsæt. Arbejdsmiljølovens § 82 opregner i stk. 3 og 4, hvilke forhold, der kan indgå som henholdsvis skærpene og særligt skærpene omstændigheder ved strafudmålingen, men bestemmelserne er udtryk for nogle generelle principper og er ikke målrettet mod ansattes overtrædelser. Bestemmelserne i stk. 3 og 4, om strafskærpelse har ikke været anvendt overfor overtrædelser begået af ansatte.

### *Praksis*

Der bliver efter gældende praksis alene rejst tiltale mod den ansatte, såfremt der samtidig rejses tiltale mod arbejdsgiveren i medfør af arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, eller § 82, stk. 1, jf. § 86. Der rejses alene tiltale mod ansatte for groft uagtsomme eller forsætlige overtrædelser. Hvis ansattes overtrædelser alene indebærer en mindre grad af uagtsomhed (simpel uagtsomhed), rejses alene tiltale mod arbejdsgiveren efter arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, eller § 82, stk. 1, jf. § 86.

Der rejses efter gældende praksis endvidere kun tiltale mod ansatte, hvis de inden for deres arbejdsområde havde mulighed for at udføre arbejdet på lovlig vis. Strafforfølgning forudsætter således, at virksomheden har givet instruktion om anvendelse af den pågældende foranstaltning og har ført effektiv kontrol med, at ansatte og arbejdsledere har efterlevet foranstaltningerne. Arbejdsgiveren skal have stillet det pågældende sikkerhedsudstyr eller egnede personlige værnemidler til rådighed for ansatte og arbejdsledere i virksomheden, således at det er til stede til brug for arbejdet.

Endvidere rejses der efter gældende praksis alene tiltale mod ansatte for overtrædelse af arbejdsmiljø-

lovgivningens regler om anvendelse af personlige værnemidler, anvendelse af udsagningsforanstaltninger og anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsudstyr. Disse områder svarer til de nævnte områder i den foreslåede § 82, stk. 3, nr. 1-3. Dette betyder, at der efter gældende praksis ikke rejses tiltale mod ansatte for de overtrædelser, der er nævnt i den foreslåede § 82, stk. 3, nr. 4-5, selvom § 82, stk. 1, nr. 1, hjemler mulighed herfor.

Endelig rejses der efter gældende praksis heller ikke tiltale mod personer, der er kommet til skade i forbindelse med overtrædelsen, eller mod personer når deres nærtstående er kommet til skade i forbindelse med overtrædelsen.

Bødeniveauet for ansattes overtrædelse af arbejdsmiljølovens § 82 har siden 2002 ligget på 1.000 kr. Frihedsstraf er endnu ikke anvendt på arbejdsmiljøområdet.

Domstolsbehandling af straffesager mod ansatte sker sammen med sagen mod arbejdsgiveren.

### *2.2.2. Indhold og overvejelser*

Formålet med at indføre en speciel bestemmelse om skærpelse af straffene for ansatte for visse overtrædelser er, at de ansatte skal gøres endnu mere bevidste om deres del af ansvaret for et godt arbejdsmiljø og dermed forhindre, at den ansatte groft tilsidesætter reglerne i arbejdsmiljølovgivningen, der er fastsat med henblik på at undgå alvorlige ulykker eller arbejdsbetingede lidelser, uden at dette kan lastes arbejdsgiveren.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 82, stk. 3, hvorefter det ved straffens udmåling over for ansatte efter § 82, stk. 1, i det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4, skal betragtes som en skærpene omstændighed, at den ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder arbejdsmiljølovgivningens krav om anvendelse af nødvendige personlige værnemidler, udsagningsforanstaltninger, beskyttelsesudstyr eller andre sikkerhedsforanstaltninger, anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder eller lovgivningens krav om certifikater til kran og gaffeltruck.

I den forbindelse foreslås et vejledende bødeniveau, hvorefter der for overtrædelser af den foreslåede strafskærpelsesbestemmelse fastsættes en bøde på 2.500 kr. Dermed tilkendes gives alvoren af at tilsidesætte elementære og almindelige sikkerhedskrav, der har til formål at beskytte den ansatte mod ulykker og arbejdsbetingede lidelser. Bøderne bør efter regeringens opfattelse ligge på et niveau, der er mere egnet end det nuværende til at sikre en forebyggende effekt, og så-

ledes være mere følelige for de ansatte med henblik på at få en større præventiv virkning.

Fastsættelse af straffen efter den foreslåede bestemmelse vil bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige sagens omstændigheder, og det angivne vejledende strafniveau vil kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger særlige omstændigheder.

### *Fremtidig praksis*

Den foreslåede § 82, stk. 3, nødvendiggør ændringer af den nuværende praksis for strafforfølgning mod ansatte.

For det første indebærer den foreslåede bestemmelse, at der fremover skal kunne rejses tiltale mod ansatte, selvom der ikke rejses tiltale mod arbejdsgiveren. Dette skyldes, at når det vurderes, at der er grundlag for at anvende den foreslåede strafskærpselsesbestemmelse over for en ansat, vil der ikke samtidig kunne rejses tiltale mod arbejdsgiveren, idet det er en betingelse for anvendelse af den foreslåede strafskærpselsesbestemmelse over for ansatte, at arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4. En eventuel sag, der omfatter tiltalerejsning mod arbejdsgiveren efter § 83, stk. 1, eller § 82, stk. 1, jf. § 86, og tiltalerejsning mod den ansatte efter § 82, stk. 1, nr. 1, med påstand om anvendelse af den foreslåede strafskærpselsesbestemmelse (§ 82, stk. 3), vil således ikke kunne føre til domfældelse for begge parter i overensstemmelse med de nedlagte påstande.

Dette betyder, at der ikke vil kunne rejses tiltale mod den ansatte med påstand om skærpet straf efter bestemmelsen i den foreslåede § 82, stk. 3, førend spørgsmålet om tiltalerejsning over for arbejdsgiveren er nærmere afklaret. Opgives tiltale mod arbejdsgiveren, fordi denne vurderes at have opfyldt betingelserne efter den foreslåede § 83, stk. 3, eller § 86, 2. pkt., vil der kunne rejses tiltale mod den ansatte med påstand om anvendelse af den foreslåede strafskærpselsesbestemmelse. Rejses der derimod tiltale mod arbejdsgiveren efter § 83, stk. 1, eller § 82, stk. 1, jf. § 86, 1. pkt., vil der alene kunne rejses tiltale mod den ansatte med påstand om udmåling af straf efter den almindelige regel i § 82, stk. 1, nr. 1, i overensstemmelse med gældende praksis.

Det følger af den foreslåede strafskærpselsesbestemmelse, at der i det omfang, arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4, skal rejses tiltale med påstand om en skærpet bøde mod ansatte, hvis disse forsætligt eller groft uagtsomt overtræder lovgivningens krav om anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder eller krav om anvendelse af certifikater til

kran og gaffeltruck, jf. den foreslåede § 82, stk. 3, nr. 4-5. Efter gældende praksis rejses der ikke tiltale mod den ansatte for sådanne overtrædelser, jf. ovenfor under pkt. 2.2.1., selvom arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 1, giver mulighed herfor.

Med den foreslåede skærpselse i § 82, stk. 3, nr. 4-5, forudsættes derfor samtidig en ændring af tiltalepraksis, således at der fremover rejses tiltale mod ansatte, der forsætligt eller groft uagtsomt overtræder disse regler. Praksisændringen skal finde anvendelse, uanset om der rejses tiltale med påstand om udmåling af straf efter den almindelige regel i § 82, stk. 1, nr. 1, eller efter den foreslåede strafskærpselsesregel i § 82, stk. 3.

Den nuværende praksis, hvorefter der ikke rejses tiltale mod personer, der er kommet til skade i forbindelse med overtrædelserne eller mod personer når deres nærtstående er kommet til skade, foreslås opretholdt.

### *2.3. Konsekvensændringer som følge af kommunalreformen*

#### *2.3.1. Indhold og overvejelser*

Lovforslaget indeholder de konsekvensændringer, der er en følge af, at amtskommunerne nedlægges og på en række områder erstattes af regioner, herunder at regionerne overtager de opgaver m.v. på arbejdsskadeområdet, som amterne hidtil har haft.

Endvidere indeholder lovforslaget konsekvensændringer, der er en følge af, at Hovedstadens Sygehusfællesskab nedlægges.

Endelig indeholder lovforslaget konsekvensændringer som følge af, at Københavns og Frederiksberg Kommuner ikke længere skal omtales særskilt i de tilfælde, hvor gruppen af kommuner på landsplan tillægges rettigheder og pligter som kommunale parter.

### *3. Lovovervågning*

Lovforslaget er omfattet af lovovervågning. Dette indebærer bl.a., at Beskæftigelsesministeriet efter høring af berørte myndigheder og organisationer, der har deltaget i det lovforberedende arbejde, vil udarbejde en redegørelse til Folketinget senest tre år efter lovforslagets ikrafttræden, hvori der redegøres for, om lovforslaget lever op til formålet.

### *4. De økonomiske konsekvenser for det offentlige*

Forslaget forventes ikke at have nævneværdige økonomiske konsekvenser for det offentlige.

De foreslåede ændringer i strafansvaret i arbejdsmiljøloven vil kunne have visse mindre ressource-mæssige konsekvenser for politiet og anklagemyndig-



heden. Eventuelle merudgifter for politiet og anklagemyndigheden som følge af lovforslaget vil blive afholdt inden for de eksisterende bevillingsmæssige rammer.

#### 5. De administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget forventes ikke at have nævneværdige administrative konsekvenser for det offentlige.

#### 6. De administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget forventes ikke at have nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Forslaget har været sendt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering (CKR) med henblik på en vurdering af, om forslaget skal forelægges et af Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspaneler. Centeret vurderer, at forslaget ikke medfører administrative konsekvenser for erhvervslivet, og forslaget bør derfor ikke forelægges et virksomhedspanel.

#### 7. De miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

#### 8. Forholdet til EU-retten

Forslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

#### 10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for det offentlige	Ingen nævneværdige udgifter forventes	Ingen nævneværdige udgifter forventes
Administrative konsekvenser for det offentlige	Ingen nævneværdige udgifter forventes	Ingen nævneværdige udgifter forventes
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter	

#### Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

##### Til § 1

Til nr. 1 (§ 67, stk. 1, nr. 8)

Efter den gældende bestemmelse udpeger Amtsrådsforeningen i Danmark sammen med Kommuner-

#### 9. Hørte myndigheder og organisationer

- Alle ministerierne
- Søfartsstyrelsen
- Energistyrelsen
- Statens Luftfartsvæsen
- Konkurrencestyrelsen
- Arbejdsmiljørådet
- Arbejdsmiljøklagenævnet
- Rigsadvokaten
- Foreningen af Politimestre i Danmark
- Politidirektøren i København
- Domstolsstyrelsen
- Den Danske Dommerforening
- Advokatrådet
- Landsorganisationen i Danmark
- Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
- Akademikernes Centralorganisation
- Dansk Arbejdsgiverforening
- Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere
- Finanssektorens Arbejdsgiverforening
- Ledernes Hovedorganisation
- Kommunernes Landsforening
- Amtsrådsforeningen
- Københavns Kommune
- Frederiksberg Kommune

nes Landsforening og Københavns og Frederiksberg Kommuner to medlemmer af Arbejdsmiljørådet.

Det foreslås, at regionerne i forening indtræder i Amtsrådsforeningens rettighed med hensyn til repræsentation i Arbejdsmiljørådet.

Som en konsekvens af kommunalreformen foreslås det endvidere, at Københavns og Frederiksberg Kommuner udgår af bestemmelsen.

## Til nr. 2 (§ 68, stk. 1)

Efter den gældende bestemmelse bidrager amtskommuner, der ikke har tegnet arbejdsskadeborsikring (selvforsikrede) til parternes indsats til forbedring af arbejdsmiljøet.

Med kommunalreformen får regionerne samme adgang til at vælge at være selvforsikrede på arbejdsskadeområdet som amterne.

Det foreslås derfor, at de regioner, som vælger at være selvforsikrede, fremover kommer til at bidrage til parternes indsats til forbedring af arbejdsmiljøet, på samme måde som de selvforsikrede amter gør efter den nuværende bestemmelse.

Lov om sikring mod følger af arbejdsskade blev den 1. januar 2004 afløst af lov om arbejdsskadesikring.

## Til nr. 3 (§ 72 b, stk. 1)

Med kommunalreformen nedlægges Hovedstadens Sygehusfællesskab. Det foreslås som konsekvens heraf, at Hovedstadens Sygehusfællesskab udgår af bestemmelsen om indgåelse af arbejdsmiljøaftaler.

Samtidig foreslås det, at Københavns og Frederiksberg Kommuner udgår af bestemmelsen, idet disse kommuner har meldt sig ind i Kommunernes Landsforening pr. 1. oktober 2005.

Endvidere foreslås det, at landsdækkende myndigheder bliver omfattet af bestemmelsen, således at også eksempelvis det regionale lønningsnævn, der indgår overenskomster på det regionale område, vil have mulighed for at indgå arbejdsmiljøaftaler.

## Til nr. 4 (§ 81 a, stk. 1, nr. 7)

Efter den gældende bestemmelse udpeger Amtsrådsforeningen i Danmark sammen med Kommunernes Landsforening, Københavns og Frederiksberg Kommuner og Finansministeriet ét medlem af Arbejdsmiljøklagenævnet.

Det foreslås, at regionerne i forening indtræder i Amtsrådsforeningens rettighed med hensyn til repræsentation i Arbejdsmiljøklagenævnet.

Som en konsekvens af kommunalreformen foreslås det endvidere, at Københavns og Frederiksberg Kommuner udgår af bestemmelsen.

## Til nr. 5 (§ 82, stk. 3)

Ansatte har efter arbejdsmiljølovens § 28 en strafbelagt pligt til at medvirke til, at arbejdsgivere kan overholde arbejdsmiljøloven. Dette indebærer, at den ansatte skal bidrage til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at det ved straffens udmåling efter § 82, stk. 1, nr. 1, skal betragtes som en skærpende omstændighed, hvis en ansat forsætligt eller groft uagtsomt overtræder arbejdsmiljøloven inden for de områder, der er angivet i bestemmelsen.

Anvendelsesområdet for den foreslåede § 82, stk. 3, vedrører overtrædelser af arbejdsmiljølovens § 28 sammenholdt med de overtrædelser, der er angivet i bestemmelsen, som navnlig vedrører overtrædelser af arbejdsmiljølovens § 38 om arbejdets udførelse, § 45 om anvendelse af tekniske hjælpemidler og § 48 om anvendelse af farlige stoffer og materialer.

Det er en betingelse for anvendelse af straffeskærpsen over for ansatte, at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine forpligtigelser i arbejdsmiljølovens kapitel 4, herunder at arbejdsgiveren har sørget for at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, at arbejdsgiveren fyldestgørende har instrueret de ansatte, samt at arbejdsgiveren har ført et effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

§ 82, stk. 3, nr. 1, omfatter tilfælde, hvor den ansatte ikke anvender hjelm, sikkerhedssko, beskyttelsesbriller, sikkerhedsline eller handsker m.v., hvor der er pligt hertil efter arbejdsmiljølovgivningen.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at værnemidlerne er stillet til rådighed for de ansatte, at udstyret passer til eller kan tilpasses den enkelte ansatte, at udstyret ikke er i stykker, at udstyret er til stede på arbejdspladsen m.v.

§ 82, stk. 3, nr. 2, omfatter manglende brug af etableret procesventilation (punktudsugning), eller hvis udsugningen sættes ud af funktion.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at udsugningsanlægget m.v. er etableret og fuldt forsvarligt at anvende.

§ 82, stk. 3, nr. 3, omfatter situationer, hvor beskyttelsesudstyr sættes ud af funktion, afmonteres eller på anden måde ikke anvendes, herunder sikkerhedsforanstaltninger, der bliver afbrudt, ændret eller flyttet, eller ikke bliver sat på plads.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger er tilgængelige, korrekt monteret, funktionsdygtige m.v.

§ 82, stk. 3, nr. 4, omfatter åbenbart uforsvarlige arbejdsmetoder, hvor ansatte tilsidesætter krav om anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder, i medfør navnlig af reglerne om arbejdets udførelse, anvendelse af tekniske hjælpemidler, herunder at tekniske hjælpemidler anvendes efter deres hensigt og anvendelse af stoffer og materialer, der er foreskrevet med

henblik på at sikre, at det pågældende arbejde kan udføres arbejdsmiljømæssigt forsvarligt. Overtrædelserne kan angå:

- Uforsvarlig gaffeltruckkørsel, hvor den ansatte har certifikat.
- Manuel håndtering af tunge byrder, hvor tekniske hjælpemidler forefindes.
- Uforsvarlig stabling/læsning, således at der opstår risiko for væltning.
- Uforsvarlige personløft med kran, hvor den ansatte har certifikat.
- Forkert anvendt anhuingsgrej, fx tovstropper i stedet for kæder.
- Overbelastning af elevator.
- Anvendelse af teknisk hjælpemiddel, der er uegnet til arbejdet.
- Risiko for sammenstyrtning ved jordarbejde som følge af manglende afstivning, manglende anlæg m.v.
- Overtrædelser af forbud, eksempelvis forbud mod brug af byggehejs til persontransport.
- Svejsearbejde på lukkede tønder, som indeholder rester af antændelige væsker.
- Arbejde uden at elektrisk spænding er afbrudt.
- Uforsvarligt arbejde med stoffer og materialer der fx har høj akut giftighed.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at ansatte er blevet instrueret om den korrekte forsvarlige arbejds metode.

§ 82, stk. 3, nr. 5, omfatter ansatte, der fører gaffeltruck eller kran uden at være i besiddelse af lovpligtigt gaffeltruckfører- eller kranførcertifikat.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at ansatte udtrykkeligt er blevet instrueret om ikke at føre gaffeltruck eller kran uden certifikat.

#### Til nr. 6 (§ 82, stk. 4)

Bestemmelsen foreslås ændret som en konsekvens af, at der i § 82, stk. 3, indføres en særlig bestemmelse om, at visse forhold skal betragtes som skærpene omstændigheder ved fastsættelsen af straf overfor ansatte ved deres overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Forslaget indebærer, at den eksisterende bestemmelse om straffskærpene omstændigheder i § 82, stk. 3, i fremtiden ikke skal finde anvendelse ved straffastsættelse for ansattes grove overtrædelser af arbejdsmiljøreglerne. Bedømmelsen af skærpene omstændigheder ved ansattes overtrædelser skal fremover alene bedømmes efter den foreslåede § 82, stk. 3, nr. 1-5, som er udtømmende.

#### Til nr. 7 (§ 82, stk. 5)

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den foreslåede § 82, stk. 3.

#### Til nr. 8 (§ 83, stk. 1)

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den foreslåede § 83, stk. 3.

#### Til nr. 9 (§ 83, stk. 3)

Bestemmelsen indebærer, at arbejdsgiverens strafansvar efter arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, ikke anvendes for særligt opregnede overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, begået af virksomhedens ansatte. Det er et krav, at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter i henhold til arbejdsmiljølovens kapitel 4, og at den ansatte på trods heraf udfører arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen.

Bestemmelsen forudsætter, at arbejdet på overtrædelsestidspunktet kunne have været udført lovligt og sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i overensstemmelse med arbejdsmiljøreglerne.

Derudover skal arbejdsgiveren fyldestgørende have instrueret den ansatte, herunder om anvendelse af en eventuel sikkerhedsforanstaltning. Endvidere skal arbejdsgiveren have ført effektivt tilsyn med arbejdet.

Endelig forudsætter bestemmelsen, at virksomheden skal have stillet det pågældende sikkerhedsudstyr eller personlige værnemidler m.v. til rådighed for de ansatte i virksomheden. Det indebærer, at udstyret passer til eller kan tilpasses den enkelte ansatte, at udstyret ikke er i stykker, at udstyret er til stede på arbejdspladsen m.v., at beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger er tilgængelige, korrekt monteret, funktionsdygtige m.v., og at nødvendige udsagningsanlæg m.v. er etableret og fuldt forsvarlige at anvende.

Den ansatte skal ved arbejdets udførelse have tilsendt arbejdsgiverens instruktioner, fx ved at unnlade at bruge det sikkerhedsudstyr m.v., der var stillet til rådighed og var til stede for arbejdet.

Anvendelsesområdet for den foreslåede bestemmelse om begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar er begrænset til de særligt opregnede overtrædelser, der er nævnt i forbindelse med den foreslåede § 82, stk. 3, nr. 1-5. Der henvises til de specielle bemærkninger til nr. 5 vedrørende den foreslåede § 82, stk. 3.

Det er ikke en betingelse for anvendelse af bestemmelse om begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar, at den ansatte har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Det er tilstrækkeligt, at den ansatte har handlet uagtsomt.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.1.

Til nr. 10 (§ 86, 2. pkt.)

Bestemmelsen medfører, at den foreslåede bestemmelse om begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar, jf. § 83, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse for selskaber m.v. (juridiske personer).

Der henvises i øvrigt til de specielle bemærkninger til nr. 5 (§ 83, stk. 3).

*Til § 2*

Til stk. 1 og 3

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2006 og finder anvendelse på overtrædelser begået efter den 1. januar 2006.

Til stk. 2

Det foreslås, at bestemmelserne vedrørende gennemførelse af kommunalreformen træder i kraft den 1. januar 2007 samtidig med, at anden lovgivning om kommunalreformen træder i kraft.

## Bilag

## Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

## Gældende formulering

## Lovforslaget

## Lov om arbejdsmiljø

§ 67. Arbejdsmiljørådet består af en formand og følgende andre medlemmer:

---

- 8) To medlemmer indstillet af Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen i Danmark og Københavns og Frederiksberg Kommuner i fællesskab.

§ 68. Midler til gennemførelse af Arbejdsmiljørådets aktiviteter og branchearbejdsmiljørådernes indsats til forbedring af arbejdsmiljøet tilvejebringes ved bidrag, jf. stk. 2, 3 og 6, fra .... samt kommuner, amtskommuner og andre arbejdsgivere, der ikke har tegnet forsikring, jf. § 5, stk. 1-5, og § 74 i lov om sikring mod følger af arbejdsskade.

§ 72 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet ikke har til opgave at påse overholdelsen af regler, der udstedes i medfør af denne lov, når en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst, hvor aftaleparterne er landsdækkende organisationer eller Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune eller Hovedstadens Sygehusfællesskab på den ene side og en landsdækkende lønmodtagerorganisation på den anden side.

§ 81 a. Arbejdsmiljøklagenævnet består af en formand og af følgende beskikkede medlemmer:

---

- 7) Et medlem indstillet af Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen i Danmark, Københavns og Frederiksberg Kommuner samt Finansministeriet i fællesskab.

§ 67. Arbejdsmiljørådet består af en formand og følgende andre medlemmer:

---

- 8) To medlemmer indstillet af regionerne i forening og Kommunernes Landsforening i fællesskab.

§ 68. Midler til gennemførelse af Arbejdsmiljørådets aktiviteter og branchearbejdsmiljørådernes indsats til forbedring af arbejdsmiljøet tilvejebringes ved bidrag, jf. stk. 2, 3 og 6, fra ... samt kommuner, regioner og andre arbejdsgivere, der ikke har tegnet forsikring, jf. § 48, stk. 1-5, og § 88 i lov om arbejdsskadesikring.

§ 72 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet ikke har til opgave at påse overholdelsen af regler, der udstedes i medfør af denne lov, når en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst, hvor aftaleparterne er landsdækkende myndigheder eller organisationer på den ene side og en landsdækkende lønmodtagerorganisation på den anden side.

§ 81 a. Arbejdsmiljøklagenævnet består af en formand og af følgende beskikkede medlemmer:

---

- 7) Et medlem indstillet af Kommunernes Landsforening, regionerne i forening samt Finansministeriet i fællesskab.

## Gældende formulering

## § 82.

*Stk. 3.* Ved straffens udmåling efter stk. 1 og 2 skal det betragtes som en skærpende omstændighed .....

*Stk. 4.* Det skal betragtes som en skærpende omstændighed ....., jf. stk. 3, nr. 1.

§ 83. For overtrædelse af § 15, § 15 a, § 16, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 82, stk. 1, nr. 2 og 3, kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

*Stk. 2.* Ved bødens udmåling finder § 82, stk. 3 og 4, tilsvarende anvendelse.

## Lovforslaget

## § 82.

*Stk. 3.* Ved straffens udmåling efter stk. 1, nr. 1, skal det, i det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4, betragtes som en skærpende omstændighed, at ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder lovgivningens krav om

- 1) anvendelse af personlige værnemidler,
- 2) anvendelse af udsagningsforanstaltninger,
- 3) anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger,
- 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder eller
- 5) certifikater til kran og gaffeltruck.

*Stk. 4.* Uden for de i stk. 3 nævnte tilfælde skal det ved straffens udmåling efter stk. 1 og 2 betragtes som en skærpende omstændighed .....

*Stk. 5.* Det skal betragtes som en skærpende omstændighed ....., jf. stk. 4, nr. 1.

§ 83. For overtrædelser af ....., kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom, jf. dog stk. 3. ....

*Stk. 3.* I det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4, kan arbejdsgiveren ikke pålægges bødeansvar, hvis ansatte overtræder lovgivningens krav om

- 1) anvendelse af personlige værnemidler,
- 2) anvendelse af udsagningsforanstaltninger,
- 3) anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger,
- 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder eller
- 5) certifikater til kran og gaffeltruck.

*Gældende formulering*

§ 86. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

*Lovforslaget*

§ 86. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel. § 83, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse.

Til lovforslag nr. L 14. Skriftlig fremsættelse (5. oktober 2005)

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

*Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for visse overtrædelser, der begås af ansatte m.v.)*

(Lovforslag nr. L 14).

Forslaget er en udmøntning af regeringsgrundlaget, hvorefter arbejdsgivere, der har gjort alt for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, ikke bliver straffet, når medarbejdere overtræder reglerne.

Regeringen finder det ikke rimeligt, at arbejdsgivere i dag kan blive straffet for ansattes overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, uanset at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine arbejdsmiljømæssige forpligtigelser, herunder at arbejdsgiveren har sørget for, at arbejdsforholdene er (sikkerheds- og sundhedsmæssigt) fuldt forsvarlige, at arbejdsgiveren fyldestgørende har instrueret de ansatte, samt at arbejdsgiveren har ført et effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres (sikkerheds- og sundhedsmæssigt) fuldt forsvarligt.

Forslaget har derfor primært til formål at indføre bestemmelser, der begrænser arbejdsgiverens strafansvar i de situationer, hvor arbejdsgiveren har gjort alt, hvad der var muligt for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, men hvor de ansatte alligevel overtræder reglerne.

Endvidere foreslås det, at der sker en skærpelse af straffene for visse forsætlige eller groft uagtsomme overtrædelser, der begås af ansatte i situationer, hvor arbejdsgiveren har opfyldt alle sine arbejdsmiljømæssige forpligtigelser.

Det foreslås, at gennemføre ændringer i arbejdsmiljøloven som følge af den kommende kommunalreform.

Denne del af lovforslaget er et led i udmøntningen af regeringens aftale fra juni 2004 med Dansk Folkeparti om en strukturreform og den efterfølgende aftalte udmøntningsplan fra september 2004.

Det foreslås, at ændringerne træder i kraft den 1. januar 2006, dog således at ændringerne som følge af den kommende kommunalreform først træder i kraft den 1. januar 2007.

Idet jeg henviser til lovforslaget og bemærkningerne hertil, skal jeg herved anbefale lovforslaget til Folketingets velvillige behandling.