

derved straks at bringe en eventuel ulovlig tilstand til ophør.

Hertil kommer, at der inden for den offentlige sektor gælder særlige regler om fordeling af ansvar, ligesom det er en tjenestepligt at overholde retsregler, herunder også regler der er strafferetligt sanktioneret.

Det er imidlertid regeringens opfattelse, at de synspunkter, der traditionelt har været anført imod strafansvar for statslige myndigheder, ikke kan opretholdes på arbejdsmiljøområdet. En ligestilling af private og offentlige arbejdsgivere på dette område må tillægges afgørende betydning. Muligheden for at placere strafansvaret på enkeltpersoner vil ikke altid være tilstrækkelig, og der kan ligesom ved privat virksomhed drevet i selskabsform være behov for at kunne placere strafansvaret på den kollektive enhed som sådan, det vil i denne forbindelse sige på den statslige myndighed.

Dette betyder ikke, at det individuelle ansvar for enkeltpersoner, når betingelserne efter lovens § 82 for at gøre dette gældende i øvrigt måtte være opfyldt, bortfalder. Anklagemyndigheden må ved afgørelsen af tiltalespørgsmålet tage stilling til, om strafansvaret skal placeres på den offentlige myndighed som sådan eller på en enkeltperson, eller om der eventuelt skal gøres ansvar gældende både over for myndigheden som sådan og over for enkeltpersoner. Dette problem adskiller sig ikke fra de overvejelser, anklagemyndigheden i dag må gøre sig vedrørende spørgsmålet om ansvarsplacering, når en overtrædelse er begået af et selskab, og der samtidig er mulighed for at drage enkeltpersoner til ansvar.

Selv om en eventuel bøde tilfalder statskassen, må et kollektivt bødeansvar pådraget af en statslig myndighed antages at have en præventiv værdi. Den misbilligelse, et sådant ansvar er udtryk for, må jo antages i videst muligt omfang at ville blive søgt undgået.

Ved fastlæggelsen af det nærmere indhold af strafansvaret for staten skal der bl.a. tages stilling til spørgsmålet om ansvarsplacering.

Arbejdsmiljøloven omfatter med få undtagelser alle former for arbejde, der udføres inden for det statslige område. Loven omfatter således hele den offentlige forvaltning, domstole og folketing, hvor disse statsorganer som led i deres virksomhed optræder som arbejdsgiver i arbejdsmiljølovens forstand.

Det kan i en række tilfælde være vanskeligt at afgøre, hvilken myndighed der må anses for ar-

bejdsgiver og dermed som subjekt for det kollektive ansvar. Navnlig i tilfælde, hvor der findes både underordnede og overordnede statsmyndigheder, kan spørgsmålet give anledning til tvivl.

Som vejledende synspunkt bør ansvaret som udgangspunkt ud fra præventive hensyn placeres hos den myndighed, hvor overtrædelsen har fundet sted. I tilfælde, hvor denne myndighed ikke har haft mulighed for inden for de givne rammer at tilrettelægge arbejdsmiljøet på en forsvarlig måde f.eks. fordi opfyldelse forudsætter ændringer, som man ikke har økonomisk mulighed for at gennemføre, må ansvaret påhvile den (overordnede) myndighed, der har denne mulighed. Undertiden vil det være vedkommende ministerium, som ansvaret skal pålægges, men det vil på den anden side ikke altid være tilfældet. Når det drejer sig om statsvirksomheder, som f.eks. P&T og DSB, vil det normalt være statsvirksomheden som sådan, der skal bære ansvaret.

Det forhold, at en styrelse eller et uafhængigt organ, som f.eks. et råd eller nævn eller en særlig forvaltningsvirksomhed, som f.eks. Danmarks Nationalbank, er tillagt selvstændig forvaltningskompetence inden for et vist område, er ikke ensbetydende med, at det er denne myndighed, der er strafferetligt ansvarlig for tilsidesættelser af arbejdsmiljølovgivningen. Det må afhænge af, om det er denne myndighed selv eller en anden myndighed, f.eks. en overordnet myndighed, der efter de bevillingsretlige regler har muligheden for at tilvejebringe de rigtige arbejdsmiljømæssige forhold for de ansatte.

At den underordnede myndighed ikke i fornødent omfang har underrettet den overordnede myndighed om de omstændigheder, der udgør lovovertrædelsen, kan ikke i sig selv fritage den overordnede myndighed for ansvar, men vil efter omstændighederne kunne indebære overtrædelse af arbejdsmiljøloven eller en tjenesteforseelse for de pågældende ledende medarbejdere i den underordnede myndighed.

I forhold til domstolenes personale har Justitsministeriet på en lang række områder arbejdsgiverbeføjelser, ligesom det er Justitsministeriet, der er ansvarlig for domstolenes bygningsmæssige forhold. I overensstemmelse med de ovenfor nævnte principper må Justitsministeriet i forhold til domstolene derfor i de fleste tilfælde betragtes som ansvarlig arbejdsgiver efter arbejdsmiljøloven.

For så vidt angår Folketinget og de dertil knyttede institutioner må der for Folketinget gælde et almindeligt arbejdsgiveransvar over for de ansatte.