

[Arbejdsministeren]

Det fremgår af bekendtgørelsesudkastet § 34, stk. 1, nr. 1, og stk. 2, at overtrædelse af bl.a. § 4, stk. 4, kan medføre straf af bøde eller hæfte, og at der også kan pålægges en arbejdsgiver bødeansvar i denne situation, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsættelig eller uagtsom.

Den vurdering, der foretages efter § 4, stk. 2, skal i visse tilfælde foreligge skriftligt og skal forefindes på virksomheden. Den skal revideres, og der skal føres tilsyn med, at planerne overholdes, jf. §§ 22 og 23, jf. § 34.

Bestemmelsen i § 9 suppleres af § 7, stk. 3, hvorefter Arbejdstilsynet, hvor arbejdet i særlig grad kan bringe sikkerhed eller sundhed i fare, og hvor denne fare ikke kan imødegås på anden måde, kan stille krav om pauser og begrænset arbejdstid for dette arbejde. Overtrædelse af et sådant påbud er strafbelagt efter § 34, stk. 1, nr. 3.

Endelig fremgår det af § 29, stk. 2, at direktøren for Arbejdstilsynet kan fastsætte regler om særlige velfærdsforanstaltninger samt sådanne andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v. for arbejde, som må anses for at virke fysisk eller psykisk belastende på kort eller lang sigt. Endvidere kan direktøren for Arbejdstilsynet fastsætte begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

Overtrædelser af sådanne bestemmelser kan strafsanktioneres efter bekendtgørelsens § 35.

Efter min opfattelse følger det af direktivets artikel 6, stk. 2, at de heri opregnede principper skal indgå i arbejdsgiverens fastlæggelse af foranstaltninger til forebyggelse af erhvervsbetingede risici, oplysning og oplæring m.v., men at det ikke er en pligt efter direktivet at lade hvert enkelt af elementerne i artikel 6, stk. 2, være særskilt sanktioneret. Opregningen i stk. 2 indeholder således elementer, der indbyrdes er delvis modstridende, jf. litra a, b og c om henholdsvis forhindring af risici, evaluering af risici, som ikke kan forhindres, og bekæmpelse af risici ved kilden. Hvert af de enkelte elementer indeholder endvidere et betydeligt element af skøn, f.eks. »evaluering« i litra b, »hensyntagen« til den tekniske udvikling i litra e samt »hensigtsmæssig instruktion« i litra i. Jeg mener derfor, at en korrekt gennemførelse af artikel 6, stk. 2, indebærer, at arbejdsgiveren må

forpligtes til at foretage en samlet afvejning af de principper, der nævnes i bestemmelsen, ved sin tilrettelæggelse af arbejdet, jf. artikel 6, stk. 1.

På denne baggrund må det efter min opfattelse være korrekt som i bekendtgørelsesudkastet at fastsætte en pligt for arbejdsgiveren til at foretage en planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet ud fra alle de hensyn, der er nævnt i artikel 6, stk. 2, og i givet fald nedfælde resultatet af vurderingen skriftligt, således at det kan konkluderes, at afvejningen af de forskellige hensyn er foretaget på et tilstrækkeligt og sagligt grundlag.

Gennemførelsen af artikel 6, stk. 2, må således antages at være sket ved bekendtgørelsens § 4, stk. 2 og 4, § 22 og § 23, der er strafsanktionerede.

Bestemmelsen i § 9 er for mig at se derimod ikke et nødvendigt element i gennemførelsen af direktivets artikel 6, men kan i forbindelse med § 7 og § 29 udgøre et vigtigt supplement, ligesom § 9 indeholder en målestok for, med hvilken vægt de forskellige forebyggelsesprincipper skal indgå i vurderingen efter § 4. En arbejdsgiver må således ved evalueringen af risici, der ikke kan undgås, tilstræbe at undgå ensidigt belastende arbejde, som medfører fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt.

Hertil kommer, at kritikken af, at § 9 ikke i sig selv er strafbelagt, efter min opfattelse ser bort fra, at denne bestemmelse i praksis kan præciseres ved konkrete påbud eller mere detaljerede regler for Arbejdstilsynet. En sådan præcisering kan være nødvendiggjort af bestemmelser i særdirektiver. Som eksempel herpå kan jeg nævne Rådets direktiv 90/270 af 29. maj 1990 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejde ved skærmterminaler, EF-Tidende 1990 L 156, s. 14.

Efter artikel 3 i dette direktiv er arbejdsgiveren forpligtet til at foretage en undersøgelse af arbejdsstationerne for at vurdere, hvordan de med hensyn til sikkerhed og sundhed påvirker arbejdstagerne især for så vidt angår eventuel risiko for synet, fysiske problemer og psykiske belastninger. Arbejdsgiveren skal træffe hensigtsmæssige foranstaltninger for at afhjælpe de konstaterede risici. Efter artikel 7 er arbejdsgiveren forpligtet til at tilrettelægge ar-