

Direktivets krav om beskyttelse mod skadelige eller urimelige konsekvenser har på samme måde hidtil været anset for gennemført via reglerne om usaglig afskedigelse i funktionærloven, hovedaftalerne, samt for de offentligt ansatte tillige ved almindelige forvaltningsretlige principper.

Efter artikel 8, stk. 5, har en ansat ret til selv at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger for at undgå følgerne af en alvorlig og umiddelbar fare, uden at det må lægges den ansatte til last, medmindre den ansatte har handlet tankeløst eller har udvist grov forsømmelighed. Bestemmelsen har hidtil været anset for gennemført ved arbejdsmiljølovens § 28, stk. 2, og spørgsmålet om erstatningsansvar er reguleret i de almindelige erstatningsretlige regler, herunder erstatningsansvarslovens § 23.

Efter bestemmelsen i arbejdsmiljøloven kan en ansat ikke blive straffet, hvis den ansatte handler forsvarligt inden for vedkommendes arbejdsområde. Efter de erstatningsretlige regler kan den ansatte ikke blive gjort erstatningsansvarlig, med mindre de almindelige erstatningsretlige betingelser er opfyldt, herunder at den ansatte har handlet culpøst.

Europa-Kommissionen har imidlertid i en begrundet udtalelse tilkendegivet, at denne implementering af direktivets artikel 8, stk. 4 og 5, ikke er tilstrækkelig, idet ansatte ikke er beskyttet mod alle skadelige og urimelige konsekvenser eller i det hele taget mod, at en ansats handlemåde lægges denne til last.

Det er Kommissionens opfattelse, at direktivet i artikel 8, stk. 4, indeholder en klar og ubetinget ret for de ansatte til at forlade arbejdsstedet i tilfælde af en alvorlig og umiddelbar fare, uden at det på nogen måde kan lægges dem til last.

Endvidere finder Kommissionen, at en tilsvarende beskyttelse gør sig gældende for ansatte, der træffer foranstaltninger for at afværge en alvorlig fare for sikkerheden, med mindre der i den givne situation er handlet tankeløst eller udvist grov forsømmelighed, jf. artikel 8, stk. 5.

En begrundet udtalelse fra Kommissionen er det sidste led i forberedelsen af den administrative procedure i traktatkrænkelsessager, inden Kommissionen indbringer en sag om manglende gennemførelse for EF-Domstolen.

Regeringen vurderer, at de gældende bestemmelser om usaglig afskedigelse ikke er tilstrækkelige til at sikre Danmark mod at blive dømt, hvis Kommissionen indbringer en sag om manglende gennemførelse for EF-Domstolen.

Det vurderes således, at den ansatte med de gældende regler ikke er tilstrækkeligt beskyttet mod skadelige

og urimelige konsekvenser som fx forflyttelse, afskedigelse og løntilbageholdelse.

Derfor foreslås det, at der indføres 3 nye bestemmelser i loven. Hovedsigtet med bestemmelserne er at beskytte de ansatte mod forringelse af deres forhold. I tilfælde af, at den ansatte får forringet sine forhold foreslås det, at vedkommende vil kunne få tilkendt en godtgørelse. Den tilkendte godtgørelse skal dække den ikke-økonomiske skade pågældende har lidt. Der er derived naturligvis intet til hinder for, at der ved siden af godtgørelsen eller alene ydes erstatning efter de almindelige erstatningsretlige regler. Dette kan fx tænkes, hvor den ansatte har lidt et egentligt økonomisk tab, hvilket kan være tilfældet, når den pågældende er forflyttet til en stilling med lavere løn.

Bedømmelsen af, hvorvidt der er sket krænkelse af de ansattes rettigheder efter bestemmelserne, foretages af de almindelige domstole.

Det foreslås endvidere, at bestemmelserne ikke finder anvendelse i det omfang en kollektiv overenskomst giver en ansat rettigheder, som svarer til artikel 8, stk. 4 og 5, i rammedirektivet. Spørgsmål om, hvorvidt der er sket krænkelse af en ansats rettigheder efter en kollektiv overenskomst, skal behandles i det fagretlige system. Uden for det overenskomstdækkede område bliver en sag om afskedigelse eller bortvisning som følge af arbejdsnedlæggelse behandlet ved de almindelige domstole, jf. ovenfor.

Arbejdstilsynets sædvanlige tilsyn og kontrol, jf. arbejdsmiljølovens kapitel 13, finder ikke anvendelse og er i øvrigt ikke relevant i denne sammenhæng, idet bestemmelserne omhandler ansættelsesretlige forhold mellem arbejdsgiveren og den ansatte.

Lov om arbejdsmiljø omfatter ikke det arbejde, der udføres på havanlæg til efterforskning og udvinding af råstoffer i undergrunden og i forbindelse med lægning af rørledninger og andre anlæg til transport af sådanne stoffer. Dette arbejde er omfattet af lov om visse havanlæg.

Der er behov for at indføre tilsvarende bestemmelser for arbejde på havanlæg, som der er på de områder, der er omfattet af arbejdsmiljøloven. Derfor foreslås det, at reglerne i §§ 17 a, 17 b og 17 c i arbejdsmiljøloven også omfatter ansatte på havanlæg.

#### 4. Indførelse af udbyderansvar

##### Indledning

Der har i den seneste tid været øget fokus på arbejdsmiljøforhold i forbindelse med opgaver, der udføres på baggrund af et udbud.