

tiltale for overtrædelse af materielle regler. Manglende tilslutning til bedriftssundhedstjeneste fører dog ofte til politianmeldelse, også selvom der ikke tillige foreligger en materiel overtrædelse.

Indhold og overvejelser

Det er hensigten med forslaget, at straf anvendes over for virksomhedernes overtrædelser af materielle regler på de samme områder, efter de samme betingelser og i samme omfang som tidligere. Desuden vil kravene til dokumentationen være de samme. For de materielle overtrædelser vil forskellen på retsstillingen i dag og retsstillingen efter forslaget være, at Arbejdstilsynet i ukomplicerede sager fremover, i stedet for at melde overtrædelsen til politiet, selv fremsender bødeforelæg.

For de formelle overtrædelser tilstræbes der med forslaget en intensiveret anvendelse af bødeforelæg i stedet for påbud. Det forudsættes således, at der fremover udstedes bødeforelæg på disse områder, selv om der ikke i tilknytning til den formelle overtrædelse er konstateret materielle overtrædelser.

En række af de formelle arbejdsmiljøregler kan karakteriseres som proces- og planlægningsbestemmelser, som i deres grundsubstans har til formål at skabe de nødvendige forudsætninger for, at virksomhederne selv med basis i en dialog mellem ledelsen og de ansatte bliver i stand til at forebygge og dermed så vidt muligt undgå eller eliminere arbejdsmiljøproblemer.

Indførelse af administrative bøder for eventuelle overtrædelser af formelle arbejdsmiljøregler kan derfor medvirke til at understøtte virksomhedernes egen indsats for at skabe et godt arbejdsmiljø.

Har sagen ikke den fornødne ukomplicerede karakter til at blive afgjort med en administrativ bøde, foretages i stedet politianmeldelse.

Ansatte og arbejdsledere

Gældende ret

Ansatte og arbejdsledere skal efter arbejdsmiljøloven medvirke til, at arbejdsgivere kan overholde arbejdsmiljøloven ved at bidrage til, at arbejdsmiljøforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Arbejdstilsynets praksis for at foretage politianmeldelse af både virksomheden og ansatte eller arbejdsledere er, at de ansatte eller arbejdslederne skal have handlet selvstændigt og forsætligt eller groft uagtsomt inden for deres arbejdsområde. Det er en forudsæt-

ning for anmeldelsen, at de har haft reel mulighed for at handle forsvarligt. Efter fast praksis rejses der aldrig tiltale mod ansatte og arbejdsledere, der selv er kommet til skade.

Der foretages ikke politianmeldelse af ansatte og arbejdsledere, medmindre der tillige indgives politianmeldelse mod virksomheden.

Indhold og overvejelser

Det er hensigten, at bødeforelæg i relation til ansatte og arbejdsledere udelukkende tænkes anvendt på overtrædelser af de arbejdsmiljøregler, der angiver beskyttelsesforanstaltninger, som skal være truffet for at værne ansatte og arbejdsledere mod arbejdsulykker m.v.

Betingelserne for at straffe ansatte og arbejdsledere ændres ikke med lovforslaget, men med lovforslaget skærpes den hidtidige praksis, således at ansatte og arbejdsledere fremover straffes ved fremsendelse af et administrativt bødeforelæg, når de arbejder uden personlige værnemidler, sikkerhedsudstyr m.v. Det er således hensigten med forslaget at skabe en umiddelbar reaktion overfor ansatte og arbejdsledere, der med risiko for liv og færghed tilsidesætter helt elementære sikkerhedsinstrukser, som det tillige har været let for den ansatte eller for arbejdslederen at rette sig efter. Dermed er der tale om en grov overtrædelse.

Strafansvaret for virksomheden er det primære i virksomhedsansvaret. Tiltale mod underordnede ansatte finder i almindelighed kun sted, hvis der er tale om grove overtrædelser. Ansatte og arbejdsledere straffes derfor fortsat kun for grove overtrædelser, og kun når virksomheden samtidig straffes. Forslaget er i overensstemmelse med Rigsadvokatens retningslinjer for valg af ansvarssubjekt i sager om virksomhedsansvar.

Ansatte og arbejdsledere skal medvirke til, at arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, og skal herunder bidrage til, at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt. Ansatte og arbejdsledere skal således medvirke til, at arbejdsgiveren som hovedansvarlig kan opfylde arbejdsmiljølovgivningen. Det er derfor en betingelse for at straffe ansatte og arbejdsledere, at arbejdsgiveren skal have stillet det pågældende personlige værnemiddel, beskyttelsesforanstaltning m.v., der skal være tilpasset eller kunne tilpasses, til rådighed, og at arbejdsgiveren har opfyldt sin forpligtelse efter loven med hensyn til instruktion og kontrol.