

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

#### *Sanktionsniveau*

##### *Gældende ret*

Arbejdsmiljølovens strafferamme er på 1 års fængsel med en strafferamme på 2 års fængsel, hvis overtrædelsen er begået ved grov uagtsomhed eller med forsæt. Frihedsstraf er endnu ikke anvendt på arbejdsmiljøområdet, hvilket bl.a. hænger sammen med, at tiltalen på arbejdsmiljøområdet oftest rejses mod juridiske personer, der kun kan idømmes bødestraf. Den højeste bøde hidtil har været på 300.000 kr. Ved en lovændring i 1997 blev den generelle strafferamme i arbejdsmiljøloven hævet til fængsel i indtil 2 år. Formålet hermed var at opnå en mærkbar stigning i bødestrafen.

Bødeniveauet i de normale sager på arbejdsmiljøområdet er siden da blevet fordoblet, således at en standardbøde i de normale sager nu er på 20.000 kr. med 5.000 kr. i tillæg for hver skærpende omstændighed. Det nye bødeniveau blev endeligt fastslået ved to højesteretsdomme i 1999. Også standardbøden for overtrædelse af forbudet mod alenearbejde er 20.000 kr. Denne retspraksis følges af begge landsretter.

Bøden for overtrædelser af formel karakter var inden den generelle strafskærpelse i 1997 5.000 kr. i sager om manglende tilmelding til Bedriftssundhedstjenesten. Der er endnu ikke en fast retspraksis for bødeniveauet efter strafskærpelsen, men standardbøden forventes at blive fordoblet til 10.000 kr. På de øvrige områder for formelle overtrædelser er der endnu ingen fast praksis.

Indtil den generelle strafskærpelse i 1997 var standardbødeniveauet for ansatte 500 kr. og for arbejdsledere 1.000 kr. Der har endnu ikke skabt sig en ny fast praksis for bødestørrelserne, men det ventes, at bøderne også her fordobles i forhold til tidligere.

#### *Indhold og overvejelser*

Bødeniveauet ved anvendelse af administrative bødeforelæg skal tage udgangspunkt i bødeniveauet fastsat ved domstolene. Bødeniveauet vil ved anvendelse af bødeforelæg løbende blive justeret, således at bødeforelæggene til stadighed er i overensstemmelse med domstolenes praksis.

Bødeniveauet ved formelle overtrædelser forudsættes at blive 10.000 kr. i overensstemmelse med det ventede niveau ved domstolene efter den generelle skærpelse i bødeniveauet.

Ved overtrædelser af materielle bestemmelser forventes en standardbøde i de normale sager på 20.000 kr. med 5.000 kr. i tillæg for hver skærpende omstændighed, således at retspraksis følges.

Bødeniveauet ved lovforslaget forudsættes at blive 1.000 kr. til ansatte og 2.000 kr. til arbejdsledere i overensstemmelse med det ventede niveau ved domstolene efter den generelle skærpelse i bødeniveauet. Dermed tilkendes alvoren af at tilsidesætte helt elementære sikkerhedskrav, hvorved ansatte og arbejdsledere forsømmer at medvirke til, at virksomheden overholder arbejdsmiljølovgivningen. Bøderne forudsættes således at ligge på et størrelsesmæssigt niveau, der er egnet til at sikre den forebyggende effekt i forhold til arbejdsmiljøet, der er formålet med lovændringen. Ansattes og arbejdslederes forskellige tilsidesættelser af sikkerhedskrav kan alle medføre alvorlige ulykker og arbejdsbetingede lidelser. Bødeniveauet for disse grupper forudsættes derfor at være ensartet for samtlige de overtrædelsestyper, der er omfattet af lovforslaget.

Det er imidlertid domstolene, der fastlægger bødeniveauet. Der vil efterhånden udvikle sig en praksis på området.

#### *Administrative, organisatoriske forhold*

##### *I dag*

I de sager, hvor Arbejdstilsynet overvejer at indgive politianmeldelse, overgives sagen med kopier af eventuel korrespondance og bevismidler, fx fotos, til kredsens jurist. Den juridiske vurdering af, om sagen skal anmeldes til politiet, indebærer bl.a. en stillingtagen til, om der foreligger en strafbar overtrædelse, og om der er den fornødne tilregnelser. Herudover vurderes, om overtrædelsen er tilstrækkeligt dokumenteret til, at der kan ske domfældelse.

Arbejdstilsynet kan ikke foretage efterforskning, herunder egentlige afhøringer med henblik på at skaffe dokumentation for en overtrædelse. Kan Arbejdstilsynet ikke ved hjælp af det materiale, der i forbindelse med tilsyns- og kontrolarbejdet er fremskaffet, vurdere, om der er tale om en strafbar overtrædelse, overgives sagen til politi og anklagemyndighed med henblik på efterforskning.

#### *Fremtidig administration*

Arbejdstilsynet skal behandle sagen som i dag, herunder foretage en juridisk visitation og vurdering for at afgøre, om sagen kan antages at føre til domfældelse. Det forudsættes, at der sker en skarp adskillelse af den udøvende kontrolfunktion og den juridiske visita-