

henblik på at sikre, at det pågældende arbejde kan udføres arbejdsmiljømæssigt forsvarligt. Overtrædelserne kan angå:

- Uforsvarlig gaffeltruckkørsel, hvor den ansatte har certifikat.
- Manuel håndtering af tunge byrder, hvor tekniske hjælpemidler forefindes.
- Uforsvarlig stabling/læsning, således at der opstår risiko for væltning.
- Uforsvarlige personløft med kran, hvor den ansatte har certifikat.
- Forkert anvendt anhuingsgrej, fx tovstropper i stedet for kæder.
- Overbelastning af elevator.
- Anvendelse af teknisk hjælpemiddel, der er uegnet til arbejdet.
- Risiko for sammenstyrtning ved jordarbejde som følge af manglende afstivning, manglende anlæg m.v.
- Overtrædelser af forbud, eksempelvis forbud mod brug af byggehejs til persontransport.
- Svejsearbejde på lukkede tønder, som indeholder rester af antændelige væsker.
- Arbejde uden at elektrisk spænding er afbrudt.
- Uforsvarligt arbejde med stoffer og materialer der fx har høj akut giftighed.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at ansatte er blevet instrueret om den korrekte forsvarlige arbejdsmetode.

§ 82, stk. 3, nr. 5, omfatter ansatte, der fører gaffeltruck eller kran uden at være i besiddelse af lovpligtigt gaffeltruckfører- eller kranførcertifikat.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at ansatte udtrykkeligt er blevet instrueret om ikke at føre gaffeltruck eller kran uden certifikat.

Til nr. 6 (§ 82, stk. 4)

Bestemmelsen foreslås ændret som en konsekvens af, at der i § 82, stk. 3, indføres en særlig bestemmelse om, at visse forhold skal betragtes som skærpene omstændigheder ved fastsættelsen af straf overfor ansatte ved deres overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Forslaget indebærer, at den eksisterende bestemmelse om straffskærpene omstændigheder i § 82, stk. 3, i fremtiden ikke skal finde anvendelse ved straffastsættelse for ansattes grove overtrædelser af arbejdsmiljøreglerne. Bedømmelsen af skærpene omstændigheder ved ansattes overtrædelser skal fremover alene bedømmes efter den foreslåede § 82, stk. 3, nr. 1-5, som er udtømmende.

Til nr. 7 (§ 82, stk. 5)

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den foreslåede § 82, stk. 3.

Til nr. 8 (§ 83, stk. 1)

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den foreslåede § 83, stk. 3.

Til nr. 9 (§ 83, stk. 3)

Bestemmelsen indebærer, at arbejdsgiverens strafansvar efter arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, ikke anvendes for særligt opregnede overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, begået af virksomhedens ansatte. Det er et krav, at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter i henhold til arbejdsmiljølovens kapitel 4, og at den ansatte på trods heraf udfører arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen.

Bestemmelsen forudsætter, at arbejdet på overtrædelsestidspunktet kunne have været udført lovligt og sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i overensstemmelse med arbejdsmiljøreglerne.

Derudover skal arbejdsgiveren fyldestgørende have instrueret den ansatte, herunder om anvendelse af en eventuel sikkerhedsforanstaltning. Endvidere skal arbejdsgiveren have ført effektivt tilsyn med arbejdet.

Endelig forudsætter bestemmelsen, at virksomheden skal have stillet det pågældende sikkerhedsudstyr eller personlige værnemidler m.v. til rådighed for de ansatte i virksomheden. Det indebærer, at udstyret passer til eller kan tilpasses den enkelte ansatte, at udstyret ikke er i stykker, at udstyret er til stede på arbejdspladsen m.v., at beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger er tilgængelige, korrekt monteret, funktionsdygtige m.v., og at nødvendige udsugningsanlæg m.v. er etableret og fuldt forsvarlige at anvende.

Den ansatte skal ved arbejdets udførelse have tilsendt arbejdsgiverens instruktioner, fx ved at unnlade at bruge det sikkerhedsudstyr m.v., der var stillet til rådighed og var til stede for arbejdet.

Anvendelsesområdet for den foreslåede bestemmelse om begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar er begrænset til de særligt opregnede overtrædelser, der er nævnt i forbindelse med den foreslåede § 82, stk. 3, nr. 1-5. Der henvises til de specielle bemærkninger til nr. 5 vedrørende den foreslåede § 82, stk. 3.

Det er ikke en betingelse for anvendelse af bestemmelse om begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar, at den ansatte har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Det er tilstrækkeligt, at den ansatte har handlet uagtsomt.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.1.