

ge administrative eller økonomiske konsekvenser for det offentlige.

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

*Til § 1*

Til nr. 1

a) Ophævelse af den gældende § 23 og 85.

Efter den gældende § 23, jf. § 85, har arbejdsgiveren mulighed for at delegerer sit personlige ansvar efter § 82 med den virkning, at arbejdsgiveren selv er fritaget for dette ansvar. Denne delegationsadgang omfatter ikke arbejdsgiverens objektive ansvar, jf. § 83.

Bestemmelsen er en videreførelse af et tilsvarende ansvarsdelegationsprincip i den tidligere arbejderbeskyttelseslovgivning. Som begrundelse for indførelse af dette princip i lovgivningen blev det angivet, at det i meget store virksomheder ville være ganske udelukket at stille sådanne krav til indseendet med de forskellige produktionsprocesser, som var en forudsætning for at kunne gøre arbejdsgiveren personligt ansvarlig, hvorfor arbejdsgiveren ved delegation måtte kunne frigøre sig fra dette ansvar, som efter loven påhvilede ham.

Oprindeligt indeholdt arbejderbeskyttelseslovgivningen ikke direkte selvstændige pligter for driftsledere (arbejdsledere) m.v., men kun for arbejdsgivere, ansatte og leverandører. Det antoges, at driftsledere m.v. alene kunne ifalde straf efter loven, såfremt arbejdsgiveren havde delegeret ansvaret til ham.

Ved lov nr. 216 af 19. maj 1971 om ændring af forskellige lovbestemmelser om arbejderbeskyttelse blev der i loven imidlertid indføjet et selvstændigt, strafsanktioneret ansvar for arbejdsledere med hensyn til sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold inden for det arbejdsområde, vedkommende leder.

Bestemmelsen om ansvarsfrihed for arbejdsgiveren i tilfælde af ansvarsdelegation blev imidlertid også bevaret i loven.

Det må i dag lægges til grund, at der ikke er behov for denne lov hjemlede adgang til at delegerer arbejdsgiverens ansvar. Som anført har arbejdslederen allerede efter nugældende lov et selvstændigt ansvar for arbejdsmiljøet. Hertil kommer, at arbejdsgiveren også uden udtrykkelig delegationsregel har mulighed for at tilrettelægge arbejdet på en måde, der vil kunne have betydning for rækkevidden af hans subjektive ansvar. Dette svarer til, hvad der gælder på beslægtede områder som f.eks. miljøbeskyttelsesområdet, hvor der ikke er fastsat udtrykkelige bestemmelser om ansvarsdelegation. Endelig synes domstolene i de tilfælde, hvor ansvarsdelegation faktisk har fundet sted, ikke at have tillagt dette forhold selvstændig be-

tydning ved bedømmelsen af en arbejdsleders strafferetlige ansvar.

b) Forslaget til ny § 23.

Som anført i de almindelige bemærkninger skal lovforslaget ses på baggrund af den tvivl, der i praksis er opstået med hensyn til spørgsmålet om, i hvilken udstrækning der efter den eksisterende lovgivning kan gøres strafansvar gældende over for ledelsen i en virksomhed m.v., herunder direktører og bestyrelsesmedlemmer.

Som tilsvarende anført i de almindelige bemærkninger hænger den opståede tvivl sammen med den i arbejdsmiljølovens kap. 4 indeholdte særlige udpegnings af de persongrupper, der er pligtsubjekter efter loven. Det drejer sig om arbejdsgiveren, arbejdslederen og ansatte samt visse andre, såsom leverandører, installatører, reparatører, planlæggere, bygherrer m.fl.

På baggrund heraf har det retlige spørgsmål navnlig angået, i hvilken udstrækning ledelsen i en virksomhed har kunnet anses omfattet af arbejdsgiver- og arbejdslederbegrebet. Om dette spørgsmål, der i praksis i første række har haft betydning for så vidt angår direktører, bemærkes:

I nogle tilfælde vil det være muligt at gøre ansvar gældende efter arbejdsmiljølovens regler om arbejdsledere. I henhold til § 24 i arbejdsmiljøloven forstås ved en arbejdsleder en person, »hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller en del deraf«.

Som anført i bemærkningerne til § 24 vil f.eks. en teknisk direktør i nogle tilfælde kunne anses som en arbejdsleder, ligesom det må antages, at andre direktører eller lignende med tilsvarende specielt beskrevne kompetence- og ansvarsområder vil kunne anses omfattet af bestemmelsen.

Derimod vil administrerende direktører eller andre ledende personer med tilsvarende generel kompetence næppe kunne betragtes som arbejdsledere efter arbejdsmiljøloven.

For så vidt angår arbejdsgiveransvaret bemærkes, at det med hensyn til personligt ejede virksomheder kun sjældent giver anledning til tvivl, hvem der må anses for arbejdsgiver i arbejdsmiljølovens forstand.

Drives virksomheden derimod i selskabsform, f.eks. som et aktie- eller anpartsselskab, kan der opstå spørgsmål om, hvorvidt det er selskabet som sådant, der anses som arbejdsgiver, eller det er direktøren, der alene eller eventuelt sammen med selskabet må anses som arbejdsgiver og dermed som pligtsubjekt for arbejdsgiverens pligter efter arbejdsmiljøloven.