

Efter Arbejdsministeriets opfattelse er der principielt intet til hinder for, at direktøren vil kunne gøres ansvarlig som arbejdsgiver ved siden af selskabet.

I bemærkningerne til § 3, stk. 1, om arbejdsgiverens ansvar efter den tidligere arbejderbeskyttelseslov, lov nr. 226 af 11. juni 1954 om almindelig arbejderbeskyttelse, anføres det direkte (RT 1951/52, tillæg A, sp. 2748):

»Ved aktieselskaber og lignende upersonlige virksomheder må den administrerende direktør betragtes som arbejdsgiver.«

I 1968, da der i 1954-loven blev indført selskabsansvar, blev der intetsteds i forarbejderne anført, at den juridiske person herefter skulle træde i stedet for en fysisk person som arbejdsgiver.

I forarbejderne til den nugældende arbejdsmiljølov er der heller ingen holdepunkter for en sådan indskrænkende fortolkning.

I overensstemmelse med fast tiltalepraksis rettes strafansvaret dog som hovedregel altid mod selskabet som sådant.

Kun hvor særlige omstændigheder foreligger, f.eks. hvor en direktør har handlet forsætligt eller groft uagtsomt, har der været tale om at gøre ansvar gældende mod ledende fysiske personer.

Den seneste retspraksis på området efterlader imidlertid en vis tvivl om, hvorvidt domstolene vil anse ledelsen i en virksomhed som omfattet af arbejdsgiverbegrebet, og hvilken betydning der i den forbindelse kan tillægges ejerforholdet til virksomheden.

Efter Arbejdsministeriets opfattelse bør den tvivl, der herved er opstået om det retlige ansvar efter arbejdsmiljøloven, afklares ved nye bestemmelser i loven, der præciserer ledelsens pligter og ansvar.

*Forslaget* indebærer, at lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter finder tilsvarende anvendelse på den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Dette betyder således, at de omhandlede personer, der ikke i sig selv kan anses som arbejdsgivere, i henseende til de retlige pligter efter arbejdsmiljøloven sidestilles med arbejdsgiveren. Dette indebærer, at de pågældende personer i samme udstrækning som arbejdsgiveren vil kunne ifalde straf for overtrædelse af arbejdsmiljøloven og de med hjemmel heri fastsatte forskrifter.

Dette fraviges dog på et enkelt, men principielt vigtigt, punkt: Som det fremgår af forslaget punkt 4 vedrørende en ny § 85 skal den eksisterende adgang til at idømme en arbejdsgiver bødeansvar på objektivet grundlag ikke finde anvendelse på virksomhedsledere i det omfang, de ikke kan betegnes som arbejdsgivere. Disse personer kan således alene idømmes straf, såfremt de almindelige betingelser efter

straffeloven er opfyldt, herunder kravet om subjektiv tilregnelser.

Bestemmelsen vil i praksis i første række få betydning for direktører, herunder administrerende direktører, medlemmerne af et selskabs bestyrelse m.v. og andre personer med en tilsvarende almindelig ledelseskompetence i forhold til virksomheden. Det understreges herved, at den formelle titel eller lignende naturligvis ikke er afgørende for, om en person kan anses omfattet af bestemmelsen. Det afgørende er, om den pågældende person i kraft af sin stilling har eller deltager i den almindelige, overordnede ledelse af en virksomhed. Medlemmer af en bestyrelse vil efter omstændighederne være omfattet af bestemmelsen. Det skal dog i den forbindelse fremhæves, at strafansvaret er betinget af, at overtrædelsen kan tilregnes den pågældende som forsætlig eller uagtsom.

Der er med forslaget ikke tilsigtet nogen ændringer i ansvaret for arbejdsledere eller den nærmere forståelse af udtrykket »arbejdsleder«, jf. herved §§ 24-26 i loven.

Den nærmere afgrænsning af virksomhedsledere i forhold til en arbejdsleder kan eventuelt i særlige tilfælde give anledning til tvivl. Som anført i det forudgående er det således antaget, at f.eks. en teknisk direktør i nogle tilfælde vil kunne anses som en arbejdsleder.

I sådanne afgrænsningstilfælde vil et vejledende hovedsynspunkt bl.a. være, om den pågældende person i overensstemmelse med definitionen af en arbejdsleder i § 24 i loven i det væsentlige har til formål at lede eller føre tilsyn med *arbejdet* i en virksomhed eller en del deraf, eller om den pågældendes opgaver og ansvar har relation til den almindelige overordnede ledelse af *virksomheden* som sådan. Den nærmere vurdering heraf må tage udgangspunkt i den enkelte virksomheds interne organisation og struktur.

Bestemmelsen gælder i øvrigt i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens almindelige anvendelsesområde også for stat og kommune, jf. herved § 86 i loven. Bestemmelsen vil således navnlig kunne få betydning for den øverste administrative ledelse af offentlige styrelser m.v. i overensstemmelse med de i det forudgående anførte synspunkter.

Særlig for så vidt angår offentligt ansatte bemærkes, at tilsidesættelse af arbejdsmiljøregler efter omstændighederne vil kunne have karakter af tilsidesættelse af tjenstlige pligter, der kan medføre disciplinært ansvar. Denne adgang til at gøre disciplinært ansvar gældende berøres ikke af det foreliggende lovforslag.