

Spm. nr. S 1280

Til *arbejdsministeren* (24/5 94) af:

Jan Køpke Christensen (FP):

»Vil ministeren redegøre for de retningslinjer i arbejdsmiljøloven, der omhandler arbejdsgiveres retlige ansvar, hvis en lønmodtager trods arbejdsgiverens forbud alligevel overtræder sikkerhedsbestemmelserne i arbejdsmiljøloven, og vil ministeren tage initiativ til at ændre loven således, at ansatte, der overtræder sikkerhedsbestemmelserne i ovennævnte situation, står retsligt til ansvar for deres egen handling?«

Begrundelse

Spørgeren er bekendt med en episode i Sønderborg, hvor en ansat på trods af arbejdsgiverens såvel mundtlige som skriftlige påbud om ikke at benytte et stillads alligevel benyttede stilladset til facadearbejde. Arbejdsgiveren, som opholdt sig uden for øjenkontakt med den ansatte, er blevet dømt til at betale 10.000 kr. for overtrædelse af sikkerhedsbestemmelserne i arbejdsmiljøloven. I dette tilfælde foreligger der vidneforklaringer, der bekræfter, at arbejdsgiveren såvel mundtligt som skriftligt har nedlagt forbud mod at benytte stilladset, før dette var færdigopsat. Alligevel benytter en ansat stilladset og bliver tilfældigt set af Arbejdstilsynet, der straks beslutter at rejse tiltale mod arbejdsgiveren. Spørgeren er af den opfattelse, at arbejdsgiveren i dette tilfælde er blevet uskyldigt dømt, og ønsker derfor ministerens tilkendegivelse af, hvorvidt en lovændring vil blive foreslået. Spørgeren mener, der er tale om manglende retssikkerhed for arbejdsgiverne, hvis de kan dømmes for handlinger, de i såvel tale som skrift har forbudt deres ansatte.

Svar (1/6 94):

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

Jeg kan oplyse, at arbejdsgiveren efter § 15 i arbejdsmiljøloven skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises i bestemmelsen særligt til lovens kapitler 5-8 om arbejdets udførelse, indretning af arbejdsstedet, tekniske hjælpemidler m.v. samt stoffer og materialer.

Ifølge arbejdsmiljølovens § 82 straffes den, der overtræder nærmere opregnede bestem-

melser i loven, bl.a. § 15. Der kan kun straffes efter § 82, hvis der er handlet uagtsomt eller forsætligt, og der er således efter § 82 tale om et subjektivt ansvar.

Ifølge lovens § 83 kan en arbejdsgiver for overtrædelsen af en række bestemmelser, bl.a. § 15, pålægges bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsættelig eller uagtsom. Visse bestemmelser i arbejdsmiljøloven pålægger dermed arbejdsgiveren et objektivt ansvar.

Ifølge arbejdsmiljølovens § 28 skal de ansatte medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for deres område, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter hensigten.

Overtrædelse af § 28 kan straffes efter § 82, men alene når handlingen kan tilregnes den ansatte som forsættelig eller uagtsom. Ansatte har således efter arbejdsmiljøloven et subjektivt ansvar.

Ifølge Arbejdstilsynets praksis rejses der kun tiltale mod en ansat, når den pågældende har handlet selvstændigt og forsætteligt eller groft uforsvarligt inden for sit arbejdsområde og under forudsætning af, at pågældende har haft en reel mulighed for at handle forsvarligt.

Jeg er af den opfattelse, at der ikke er behov for en lovændring vedrørende ansattes ansvar for overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen, idet den ansatte allerede er pålagt strafansvar.

Den konkrete bedømmelse af det retlige ansvar, såfremt en ansat har handlet mod arbejdsgiverens instruktioner, henhører under domstolene.

For så vidt angår sagen fra Sønderborg, som omtales i begrundelen for spørgsmålet, har jeg fra Direktoratet for Arbejdstilsynet fået oplyst, at den afsagte byretsdom er anket til landsretten. Jeg finder derfor ikke, at jeg bør udtale mig om den konkrete sag.

Spm. nr. S 1292

Til *sundhedsministeren* (27/5 94) af:

Jan Køpke Christensen (FP):

»Kan ministeren oplyse, hvem der foruden Arvid Maunsbach skal deltage i det udvalg, der skal undersøge levertransplantationerne i Århus?«