

Med forslaget skabes der grundlag for at straffe en arbejdsgiver, der overtræder pligten efter den foreslåede § 15a til at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering og de krav, der i øvrigt stilles i den forbindelse, herunder til at inddrage medarbejderne.

Til nr. 26 (§ 82, stk. 2)

Efter forslaget udvides området for den to-årige strafferamme til *generelt* at omfatte overtrædelser, der er begået forsægtligt eller groft uagtsomt.

Det er med lovændringen tilsigtet, at udvidelsen af strafferammen til to års fængsel også skal komme til udtryk ved bødefastsættelsen, således at det forhold, at overtrædelserne kan tilregnes som forsægtlig eller groft uagtsom, skal have betydning for bødeniveauet.

Til nr. 27 (§ 82, stk. 3 og 4)

Efter straffelovens § 80 skal der ved straffens udmåling tages hensyn til lovovertrædelsens grovhed. De nye bestemmelser i § 82, stk. 3 og 4, er udtryk for en nærmere beskrivelse af, hvad der skal betragtes som *særligt skærpende omstændigheder*. Dette skal ske, uanset om der er tale om en strafudmåling efter § 82, stk. 1, eller stk. 2.

Opregningen i stk. 3 og 4 af skærpende omstændigheder er ikke udtryk for en udtømmende beskrivelse af, hvilke momenter der skal tages i betragtning ved vurderingen af overtrædelsens grovhed. Straffelovens almindelige principper, sådan som de kommer til udtryk i straffelovens 10. kapitel, finder anvendelse som hidtil.

At de forhold, der er nævnt i stk. 3 og 4, skal betragtes som *skærpende omstændigheder* betyder, at hvis der i en sag foreligger en af de nævnte omstændigheder, bør dette føre til en bøde, der er større end den bøde, der ville være udmålt uden. Hvis der foreligger flere af de nævnte omstændigheder, bør det også komme til udtryk i bødefastsættelsen, alt efter hvor mange af omstændighederne der foreligger i den konkrete sag.

Til stk. 3, nr. 1).

Et af formålene med arbejdsmiljøloven er gennemforebyggelse at skabe et værn mod arbejdsulykker og sundhedsskadelige påvirkninger. Dette søges opnået ved at opstille en række beskyttelsesforanstaltninger, der skal sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Liv og helbred er beskyttelsesinteresser i arbejdsmiljølovens forstand. Det findes derfor at være en ekstra alvorlig overtrædelse, når denne har medført skade på en person eller fremkaldt fare herfor.

Til stk. 3, nr. 2).

Alle, der er omfattet af arbejdsmiljøloven, har pligt til at kende arbejdsmiljølovgivningen. Det har ingen betydning for den subjektive tilregnelser, at man ikke vidste, at en handling var forbudt. Det er et grundlæggende dansk retsprincip, at retsvildfarelser ikke fritager for ansvar. Retsvildfarelser kan dog få en vis relevans specielt på særlovgivningens område, da det efter straffelovens § 84, stk. 1, nr. 3, kan tale som en formildende omstændighed, at personen har handlet i undskyldelig uvidenhed om eller undskyldelig misforståelse af retsregler, der forbyder eller påbyder handlingens foretagelse. Omvendt kan der stilles særlige krav om kendskab til reglerne, hvis man agerer som professionel.

Det bør derfor betragtes som en skærpende omstændighed, hvis Arbejdstilsynet på en virksomhed konstaterer, at virksomheden ikke overholder de krav, der påhviler virksomheden i medfør af arbejdsmiljøloven, og på den baggrund giver virksomheden et påbud om at bringe forholdene i orden, og dette ikke efterfølgende sker. Virksomheden er således bragt i »ond tro«. Virksomheden har vist, at den ikke arbejder på selv at løse sine arbejdsmiljøproblemer, idet den bevidst overtræder reglerne og dermed tilsidesætter de ansattes sikkerhed og sundhed.

Til stk. 3, nr. 3).

At en virksomhed har opnået eller tilsigtet at opnå en økonomisk fordel, herunder besparelse, ved en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, må betragtes som en skærpende omstændighed af flere årsager. For det første har virksomheden opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel på bekostning af de ansattes sikkerhed og sundhed. For det andet kan virksomheden dermed have tilsigtet at opnå en konkurrencefordel i forhold til de virksomheder, der overholder arbejdsmiljølovgivningen.

Efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 3, (som efter forslaget bliver stk. 5) skal der endvidere tages hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel, dersom der ikke sker konfiskation.

Til stk. 4.

I arbejdsmiljølovens kapitel 10 er der fastsat en række særlige regler, der skal beskytte unge under 18 år. Unge er således særlige beskyttelsesobjekter efter arbejdsmiljøloven. Dette hænger sammen med, at børn og unge ikke har den samme erfaring og sjældent samme uddannelse som voksne arbejdstagere. De er derfor særligt sårbare og udsat for en særlig stor risiko.