

**Svar (31/3 99)****Arbejdsministeren (Ove Hygum):**

Det er et grundlæggende træk i arbejdsmiljølovgivningen, at det er arbejdsgiveren, der har hovedansvaret for, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes på virksomheden.

Når det er arbejdsgiveren, der har hovedansvaret, skal det ses i sammenhæng med, at det er arbejdsgiveren, som har mulighed for at tilrettelægge virksomhedens arbejdsform og opbygning, herunder etableringen af kontrol- og afværgeforanstaltninger. Hertil kommer, at det er arbejdsgiveren, som har fordelene af virksomhedens driftsresultater.

Arbejdsgiverens hovedansvar afspejles i de to ansvarsformer, som anvendes ved strafferetlig forfølgning af overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen - d.v.s. det *subjektive* selskabsansvar og det *objektive* arbejdsgiveransvar. Begge ansvarsformer er kendetegnet ved, at arbejdsgiveren kan straffes uanset, om arbejdsgiveren selv har handlet uagtsomt eller forsættigt. Ved begge ansvarsformer straffes arbejdsgiveren for de ansattes uforsvarlige adfærd.

Det objektive arbejdsgiveransvar anvendes i forbindelse med mindre personligt ejede virksomheder, og virksomhedsejeren straffes i sin egenskab af arbejdsgiver, ikke i sin egenskab af enkeltindivid.

Anvendelsen af selskabsansvaret i forhold til selskaber/større enkeltmandsvirksomheder og det objektive arbejdsgiveransvar i forhold til mindre personligt ejede virksomheder sikrer således en ensartet strafferetlig behandling af overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen uanset, hvordan virksomheden er organiseret.

Jeg vil i øvrigt gerne understrege, at arbejdsgiveren har ansvaret for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det er derfor ikke tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren har sikret instruktion og planlægning. Arbejdsgiveren skal ligeledes sikre, at arbejdet rent faktisk udføres forsvarligt.

Selvom det er hovedreglen, at arbejdsgiveren straffes for de uforsvarlige handlinger, der sker i virksomheden, er det ikke udelukket at medtage ansatte i en straffesag. Dette sker normalt kun, hvis der er tale om en grov overtrædelse, og den ansatte har haft mulighed for at handle forsvarligt, f.eks. ved at der er givet tilstrækkelig instruktion, og at der er stillet tilstrækkelige midler til rådighed, således at arbejdet kan udføres

sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Efter min opfattelse er arbejdsmiljølovens grundtanke om arbejdsgiverens hovedansvar rimelig. Det er endvidere min opfattelse, at netop det forhold, at arbejdsgiveren har de mest vidtgående pligter og ansvar er med til at underbygge arbejdsgiverens agtpågivenhed og dermed styrke det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne.

**Spm. nr. S 1571**

Til arbejdsministeren (22/3 99) af:

**Ulla Tørnæs (V):**

»Vil ministeren tage initiativ til at drøfte spørgsmålet om ophævelse af det objektive strafansvar inden for arbejdsmiljølovgivningen med Arbejdsmiljørådet?«

**Svar (31/3 99)****Arbejdsministeren (Ove Hygum):**

Som det fremgår af min besvarelse af spørgsmål S 1567 - S 1570 af 22. marts 1999, er jeg ikke indstillet på at ophæve det objektive strafansvar på arbejdsmiljøområdet.

Jeg er imidlertid altid åben over for generelt at drøfte spørgsmål om håndhævelse med Arbejdsmiljørådet.

**Spm. nr. S 1596**

Til sundhedsministeren (25/3 99) af:

**Jens Peter Vernersen (S):**

»Kan ministeren oplyse, hvilke muligheder amterne i de kommende år får for i de tyndtbefolkede områder at bevare et decentralt sygehusevæsen?«

**Begrundelse**

I Ringkøbing Amt vil befolkningen få uacceptabelt langt til et sygehus, hvis der alene er sygehuse i Holstebro og Herning.