

Strafansvaret dækker således også såkaldte anonyme eller kumulative overtrædelser.

Anonyme overtrædelser omfatter overtrædelser, hvor det af omstændighederne fremgår, at en person inden for virksomheden har begået et tilregneligt forhold, men hvor det er vanskeligt eller umuligt at finde frem til denne person.

Kumulative overtrædelser omfatter overtrædelser, der består i en flerhed af handlinger eller undladelser inden for virksomheden, begået af flere personer, der hver for sig er straffri på grund af en ringe andel eller ringe uagtsomhed i det straffare resultat, men hvor disse andele tilsammen resulterer i overtrædelser.

Det er uden betydning for ansvarsbedømmelsen om den, der handler, har udført arbejdet uden for sit arbejdsområde eller har handlet i strid med de instruktioner, som er blevet givet.

Der kan kun idømmes bødestraf.

Arbejdsmiljølovens § 86

Arbejdsmiljølovens § 86 indebærer, at selskaber m.v. (juridiske personer) kan pålægges strafansvar efter arbejdsmiljøloven i henhold til de almindelige regler i straffelovens kapitel 5. Strafansvaret for juridiske personer er, ligesom arbejdsgiveransvaret efter § 83, betinget af, at en eller flere personer inden for virksomheden uagtsomt eller forsætligt har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, eller at overtrædelser er begået af virksomheden som sådan. Det er ikke en betingelse, at en bestemt person kan gøres ansvarlig for den pågældende overtrædelse. Strafansvaret dækker således også såkaldte anonyme og kumulative overtrædelser.

Større personligt ejede virksomheder og offentlige arbejdsgivere falder tillige ind under betegnelsen juridiske personer i arbejdsmiljølovens § 86.

Det er uden betydning for ansvarsbedømmelsen om den, der handler, har udført arbejdet uden for sit arbejdsområde eller har handlet i strid med de instruktioner, som er blevet givet.

Der kan kun idømmes bødestraf.

Praksis

Straffesagerne på arbejdsmiljøområdet vedrører – således som det også er meldt ud offentligt i 2000 – i praksis konstaterede grove overtrædelser af klare og velkendte regler, hvor overtrædelserne indebærer en konkret sikkerheds- eller sundhedsfare. Dette drejer sig om områder, hvor der er en dokumenteret risiko for ulykker eller sundhedsskadelig påvirkning, herunder når der konstateres ulykkesfare ved arbejdsmaskiner, fare for nedstyrtning, fare for sammenstyrtning

og sammenskridning, ulykkesfare ved arbejde med farlige stoffer og andre åbenbart uforsvarlige arbejdsmiljøforhold.

Straffesagerne på arbejdsmiljøområdet kan opdeles i to hovedkategorier. Den første hovedkategori omfatter sager, hvor arbejdsgiveren alene er ansvarlig for den pågældende overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det drejer sig navnlig om tilsidesættelse af arbejdsgiverens forpligtigelse til at planlægge og tilrettelægge arbejdet fuldt forsvarligt. Eksempler herpå er arbejdsgiverens valg af ulovlig eller uforsvarlig arbejds metode, valg af ulovlige stoffer og materialer, manglende udarbejdelse af brugsanvisning, mangelfuld indretning af de tekniske hjælpemidler, manglende sikkerhedsforanstaltninger eller manglende udlevering af sikkerhedsudstyr, som umuliggør, at den ansatte kan udføre arbejdet i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

Til den første hovedkategori hører også tilfælde, hvor arbejdsgiveren selv udfører arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen.

Den anden hovedkategori omfatter sager, der vedrører overtrædelser af reglerne om arbejdets udførelse, hvor den ansatte er involveret i selve overtrædelserne. Dette område dækker to typer af sager.

Den første type omfatter sager, hvor arbejdet kan udføres fuldt forsvarligt, men hvor den ansatte ikke har modtaget fyldestgørende instruktion af arbejdsgiveren, eller hvor arbejdsgiveren ikke har ført effektivt tilsyn med arbejdet. Arbejdsgiveren har i disse straffesager ikke levet op til sin forpligtigelse efter arbejdsmiljøloven.

Den anden type af sager er kendetegnet ved, at arbejdet kan udføres fuldt forsvarligt af den ansatte, men hvor den ansatte udfører arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen på trods af, at arbejdsgiveren har givet tilstrækkelig instruktion og ført effektivt tilsyn med det pågældende arbejde.

Den juridiske person eller den personligt ejede virksomhed straffes i begge type sager efter gældende ret som ansvarlig for det arbejde, der udføres i virksomheden, jf. arbejdsmiljølovens § 83 eller § 86.

Ved en lovændring i 2001 fik Arbejdstilsynet hjemmel til at anvende administrative bødeforelæg i flere af de sagskategorier, hvor der tidligere blev foretaget politianmeldelse. Administrative bødeforelæg anvendes af Arbejdstilsynet i sager, hvor den konstaterede overtrædelse er klar og ukompliceret, og sagen ikke kan forventes at medføre højere straf end bøde. Hvis modtageren accepterer at lade sagen afgøre ved administrativt bødeforelæg og betaler bøden, afgøres sagen uden domstolsbehandling.