

2003:

364 sager blev afsluttet i 2003, heraf blev ca. 69 pct. afsluttet med udenretlig bødevedtagelse.

2004:

409 sager blev afsluttet i 2004, heraf blev ca. 67 pct. afsluttet med udenretlig bødevedtagelse.

Følgende er *uddrag* af Arbejdstilsynets lovovervågningsredegørelse om administrative bødeforelægg:

Arbejdstilsynet har fra d. 1. april 2002 – 31. januar 2005 fremsendt 331 administrative bødeforelægg vedrørende materielle overtrædelser og manglende efterkommelse af påbud om formelle overtrædelser. Af de 331 administrative bødeforelægg er de 291 afgivet til virksomheder. De resterende 40 bødeforelægg, som alle angår materielle overtrædelser, er afgivet til ansatte.

Endvidere vedlægges notat om statistik over straffe til ansatte og arbejdsledere og arbejdsgivere, hvoraf fremgår, mod hvem straffesagerne har været ført.

*2. Det har i medierne været beskrevet, at en arbejdsgiver med de nuværende regler kan idømmes en bøde på 30.000 kr., hvis en ansat ikke bruger sikkerhedshjelm eller sikkerhedsline. Ministeren bedes fremlægge dokumentation for sager, der alene er afgjort på et sådant grundlag.*

Praksis i straffesager er på nuværende tidspunkt følgende:

Arbejdes der sikkerhedsmæssigt uforsvarligt uden hjelm, bliver arbejdsgiveren normalt idømt en bøde på 10.000 kr. og den ansatte en bøde på 1.000 kr., såfremt hjelmen var udleveret til den ansatte. (Jf. Vestre Landsrets dom af 7. juni 2000.)

Arbejdes der i højden, hvor der ikke er truffet foranstaltninger til hindring af nedstyrtning, er den normale bøde 20.000 kr. med tillæg af 5.000 kr., hvis der foreligger skærpene omstændigheder efter § 82, stk. 3, nr. 1. Der vil typisk foreligge en skærpene omstændighed, hvis der ikke er truffet foranstaltninger til hindring mod nedstyrtningsfare, således at den normale bødestraf er på 25.000 kr. til arbejdsgiveren. (Jf. Vestre Landsrets dom af 4. september 2000.)

Hvis der er flere skærpene omstændigheder, hvis arbejdsgiveren tidligere er straffet for til-

svarende overtrædelser, eller hvis der er flere forhold, kan straffen stige yderligere.

Hvor det er lovligt og i øvrigt er muligt at benytte en sikkerhedsline, vil der normalt også blive rejst tiltale mod den ansatte, såfremt det personlige værnemiddel er stillet til rådighed for den ansatte men ikke er blevet brugt. Den ansatte vil normalt blive idømt en bøde på 1.000 kr.

*3. Ministeren bedes fremlægge dokumentation i form af eksempler på nyere sager, hvor arbejdsgiveren alene er blevet dømt for forhold som skyldes ansattes overtrædelser af lovgivningen, og hvor arbejdsgiveren har gjort alt for at sikre forsvarlige arbejdsforhold.*

Praksis er på nuværende tidspunkt følgende:

Det er arbejdsgiveren, der – som juridisk person (selskab, større personligt ejet virksomhed m.v.) eller som personligt ejet virksomhed – er ansvarlig for de ansattes handlinger begået under arbejdets udførelse. Arbejdsgiveren er uanset virksomhedsform ansvarlig for overtrædelser begået af virksomheden som sådan eller personer ansat i eller tilknyttet virksomheden, jf. arbejdsmiljølovens §§ 83 og 86.

Det vil ikke være muligt at finde domme, hvor en arbejdsgiver, der er dømt efter de nugældende regler, ville være blevet frifundet, såfremt sagen havde været pådømt efter de nye regler i lovforslaget.

Dette skyldes, at der ikke hidtil under efterforskningen har været fokuseret på, om arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4. Dette har været uden betydning for rettens afgørelse, fordi rettens afgørelser bygger på arbejdsmiljølovens nuværende §§ 83 og 86.

*4. Ministeren bedes fremlægge oversigt for de sidste 10 år for bøder og retslige afgørelser, hvor ansatte er blevet dømt for overtrædelser af arbejdsmiljøloven, suppleret med angivelse af, hvorledes og på hvilket grundlag arbejdsgiveren samtidig er blevet sanktioneret.*

En oversigt som den, LO efterspørger, findes ikke. Der henvises til besvarelsen af spørgsmål 1 og det nævnte bilag vedrørende statistik over straffe til ansatte, arbejdsledere og arbejdsgivere, hvoraf det fremgår, hvem straffesagerne har været ført mod. Endvidere henvises til Arbejdstilsynets domssamling på Arbejdstilsynets hjemmeside.