

Til lovforslag nr. L 121. Betænkning afgivet af Arbejdsmarkedsudvalget den 2. maj 1990

Betænkning

over

Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Ledelsesansvar)

Udvalget har behandlet lovforslaget i en række møder og har herunder stillet spørgsmål til arbejdsministeren og justitsministeren, som disse har besvaret dels skriftligt, dels mundtligt. Grundlaget for de mundtlige besvarelser (et notat og et talepunkt fra henholdsvis arbejdsministeren og justitsministeren) er tillige optrykt som bilag til denne betænkning.

Endvidere har udvalget modtaget skriftlige og/eller mundtlige henvendelser fra:

Akademikernes Centralorganisation (AC),
Funktionærernes og Tjenestemændenes
Fællesråd, FTF, og
Kommunernes Landsforening.

Der er af arbejdsministeren stillet ændringsforslag, hvorom henvises til de ledsagende bemærkninger.

Herefter indstiller et *mindretal* (Det Konservative Folkepartis, Venstres, Det Radikale Venstres, Kristeligt Folkepartis og Centrum-Demokraternes medlemmer af udvalget) lovforslaget til *vedtagelse* med de stillede ændringsforslag.

Et *andet mindretal* (Socialdemokratiets og Socialistisk Folkepartis medlemmer af udvalget) indstiller lovforslaget til *vedtagelse* og tiltræder ændringsforslag nr. 2 og 3, men vil stemme imod ændringsforslag nr. 1.

Mindetallet ønsker at udtale følgende:

Arbejdsministeren og justitsministeren har tilkendegivet, at den foreslåede hjemmel til, at der kan fastsættes straf i form af fængsel i indtil

1 år kan ses som et signal fra lovgivningsmagten om, at der bør ses med betydelig alvor på overtrædelse af arbejdsmiljøloven (jf. de optrykte bilag).

Mindretallet er dog stærkt utilfreds med arbejdsministerens ændringsforslag nr. 1 og bemærkningerne hertil. Som ændringsforslaget er udformet, giver det ikke anledning til tvivl. Derfor er det overraskende, at man i bemærkningerne til ændringsforslaget fastslår, at arbejdsgiveren som hovedregel skal underrettes inden iværksættelsen af de omhandlede oplysningskridt (fotografering m.m.).

Der er tale om en svækkelse af Arbejdstilsynets beføjelser, der er helt uantagelig for mindretallet.

Mindretallet finder, at Arbejdstilsynets ret til uanmeldte besøg ikke må antastes, og mindretallet anser Arbejdstilsynets medarbejdere for ansvarlige nok til selv at vurdere, hvornår arbejdsgiveren mest forsvarligt bør underrettes om, hvilke undersøgelser der er eller vil blive foretaget på virksomheden.

Mindretallet er stærkt utilfreds med, at man i bemærkningerne til ændringsforslaget søger at ændre lovtæksten. Det er uanstændig lovgivning og kan kun skabe retsikkerhed.

Den skærpeelse, som ændringen tilsigter, bør fremgå af selve lovtæksten, så Folketingets medlemmer får adgang til at tage stilling hertil.

Et *tredje mindretal* (Fremskridtspartiets medlem af udvalget) indstiller lovforslaget til *forkastelse* ved 3. behandling, men kan dog tiltræde de stillede ændringsforslag.

Ændringsforslag

Til § 1

Af *arbejdsministeren*, tiltrådt af et *flertal* (KF, V, FP, RV, CD og KRF):

1) I den under nr. 2 foreslåede affattelse af § 76 indsættes i *stk. 3* som *2. pkt.*:

»Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, jf. § 23 og § 24, skal underrettes herom.«

Af *arbejdsministeren*, tiltrådt af *udvalget*:

2) Efter nr. 4 indsættes som nyt nummer:

»01. Efter § 87 indsættes:

»§ 87 a. Sagerne behandles som politisager. Retsmidlerne i retsplejelovens kapitel 73 kan anvendes i samme omfang som i statsadvokatsager.««

Til § 2

3) Paragraffen affattes således:

»§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 1990.«

Bemærkninger

Til nr. 1

Der er i forbindelse med fremsættelsen af forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø blevet udtrykt tvivl om rækkevidden af den foreslåede § 76, stk. 3, specielt vedrørende fotografering. Det foreslås derfor, at der i forbindelse med udøvelsen af beføjelserne efter bestemmelsen skal ske underretning til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

I stk. 3, 2. pkt., foreslås det således i overensstemmelse med lov om arbejdsmiljø i Grønland, jf. dennes § 59, at der i forbindelse med udøvelsen af beføjelserne efter stk. 3 skal ske underretning til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

En sådan underretning skal som hovedregel ske inden iværksættelsen af de omhandlede op-

lysningsskridt. I særlige tilfælde, hvor en sådan forudgående underretning ikke er mulig, og hvor Arbejdstilsynet under hensyn til formålet med de pågældende oplysningsskridt ikke finder at kunne udsætte gennemførelsen, kan disse iværksættes uden forudgående underretning. Underretning om de gennemførte foranstaltninger skal herefter ske, så snart det er muligt.

Arbejdsgiveren skal gøres bekendt med, hvilken nærmere dokumentation og prøver m.v. Arbejdstilsynet har fået udleveret, ligesom et eksemplar af de fotografiske optagelser skal tilstilles denne efter anmodning herom.

Det materiale, som Arbejdstilsynet kommer i besiddelse af i henhold til § 76, kan indeholde oplysninger, der må anses for fortrolige. I praksis vil det f.eks. kunne dreje sig om fabriktionshemmeligheder eller oplysninger om drifts- og forretningsforhold, hvor hemmeligholdelse vil være af væsentlig betydning for virksomheden. Sådanne oplysninger vil kunne være undergivet tavshedspligt i overensstemmelse med lovgivningens almindelige regler herom, jf. § 79 i arbejdsmiljøloven og §§ 27 ff. i forvaltningsloven.

Til nr. 2

Bestemmelsen har til formål at sikre, at strafesager inden for arbejdsmiljøområdet som hidtil behandles som politisager.

Bestemmelsen fastslår således, at påtalen tilkommer politimesteren og ikke statsadvokaten, selv om lovforslaget indebærer en udvidelse af strafferammen, således at der ud over bøde og hæfte vil kunne idømmes fængsel i indtil 1 år, jf. herved retsplejelovens §§ 720 og 721.

Retsplejelovens kapitel 73 omhandler ransgning.

Den foreslåede bestemmelse er i øvrigt udformet i overensstemmelse med tilsvarende bestemmelser i anden lovgivning.

Til nr. 3

Ikrafttrædelsesdato er ikke medtaget i forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø. Datoen foreslås fastsat til den 1. juli 1990.

Pia Christmas-Møller (KF) Kai Dige Bach (KF) Else Theill Sørensen (KF)

Jens Peter Jensen (V) Elsebeth Kock-Petersen (V) Glistrup (FP) Jørgen Estrup (RV)

Lis Noer Holmberg (CD) fmd. Glønborg (KRF) Jytte Andersen (S) Bakholt (S)

Søren B. Jørgensen (S) nfmd. Kaj Poulsen (S) Hans Jørgen Jensen (S)

Tommy Dinesen (SF) Lilli Gyldenkilde (SF) Ole Henriksen (SF)

Bilag 1

Notat om mulighederne for at skærpe straffene ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen*1. Arbejdsmiljølovens muligheder*

I lighed med anden tilsvarende lovgivning straffes overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen med bøde eller hæfte. Loven fastsætter ikke et maksimum eller minimum for bødernes størrelse, og det er derfor op til domstolene at fastsætte størrelsen på bøden i hvert enkelt tilfælde.

I forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (L 121) er der bl.a. foreslået hjemmel til, at der kan fastsættes straf i form af fængsel i indtil 1 år.

Forslaget skal bl.a. ses på baggrund af en forventning om, at en sådan principiel skærpelse af strafferammen af domstolene vil kunne opfattes som et signal fra lovgivningsmagten om, at der bør ses med betydelig alvor på overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Dette hensyn er også omtalt i bemærkningerne til denne bestemmelse.

2. Det nuværende bødeniveau

En undersøgelse af udviklingen i bødeniveauet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen i perioden 1979-89, som Direktoratet for Arbejdstilsynet har foretaget, viser, at de gennemsnitlige bødestørrelser kun har været svagt stigende.

Inden for visse områder – typisk klassiske arbejdsmiljøområder – f.eks. udgravningsarbejde og arbejde i højden har der dog været en tendens i retning af større bødestraffe.

Dette kommer f.eks. til udtryk i en af Højesteret i 1988 afgjort sag om manglende overholdelse af de gældende sikkerhedsforskrifter ved udgravningsarbejde. Bøden blev af Højesteret fastsat til 40.000 kr. Ved fastsættelsen af bøden blev der af Østre Landsret og af Højesteret bl.a. henvist til dels den betydelige samfundsmæssige interesse i overholdelse af reglerne for at forebygge alvorlige ulykker, dels den økonomi-

ske interesse, der kan være forbundet med at tilsidesætte sikkerhedsforskrifterne.

Endvidere kan nævnes to landsretsdomme fra 1989:

Østre Landsret fastsatte en bøde på 20.000 kr. i en sag vedrørende manglende overholdelse af sikkerhedsforskrifterne i forbindelse med udgravning. Beparelsen ved at undlade at overholde sikkerhedsforskrifterne var oplyst til ca. 1.500-2.000 kr.

I Vestre Landsret blev en virksomhed dømt for – i to tilfælde – at have ladet de ansatte arbejde i højden, uden at der var truffet sikkerhedsforanstaltninger mod nedstyrtningsfaren. Vestre Landsret fastsatte bøden til 75.000 kr., bl.a. under henvisning til, at virksomheden tre gange tidligere inden for de sidste 6 år var dømt for lignende overtrædelser. Samme virksomhed blev i januar 1990 i en ny sag idømt en bøde på 100.000 kr.

Denne udvikling i bødeniveauet inden for de beskrevne områder er som nævnt ikke slået generelt igennem på andre arbejdsmiljøområder.

3. Andre initiativer til forbedring af straffesagerne vedrørende overtrædelse af arbejdsmiljøloven

En væsentlig forudsætning for, at straffesagerne får et tilfredsstillende forløb ved domstolene, er, at den forudgående administrative behandling i Arbejdstilsynet og efterforskningen og forberedelsen af sagerne hos politiet og anklagemyndigheden er omhyggelig.

Arbejdstilsynet arbejder til stadighed, herunder gennem drøftelser med anklagemyndigheden med, hvordan behandlingen og samarbejdet kan forbedres.

Eksempelvis fastsatte Arbejdstilsynet i 1988 nye retningslinjer for bl.a. afgivelse af påbud og forbud samt indstillinger om tiltale for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Endelig kan nævnes, at Direktoratet for Arbejdstilsynet i samarbejde med Rigsadvokaten

planlægger at gennemføre et antal kurser i arbejdsmiljøstraffesager for politi- og statsadvo-

katfuldmægtige samt for juristerne i arbejdstilsynskredsen.

**Talepunkt om strafsikærpelse for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen
(Arbejdsministerens lovforslag nr. L 121)**

1. Det følger af grundloven (§ 3), at lovgiverne ikke kan diktere strafudmålingen i konkrete sager. Den dømmende magt er hos domstolene.

På den anden side har domstolene naturligvis pligt til at dømme på grundlag af den gældende lovgivning, og det er jo Folketinget, der bestemmer, hvordan lovgivningen skal være.

2. Når det som i dette tilfælde er en udbredt opfattelse, at der dømmes for mildt i en bestemt type sager, kan Folketinget gennemtrumfe en generel skærpelse af strafudmålingen i disse sager ved at skærpe lovens strafferammebestemmelse. Når man i forbindelse med skærpelsen i lovens bemærkninger giver udtryk for, at formålet med skærpelsen er et ønske om en generelt strengere bedømmelse af sagerne, er det et klart signal til domstolene.

3. Det er forventeligt, at domstolene vil rette sig efter de signaler, der kommer gennem lovændringer. Som sagt er domstolene forpligtet til at følge de love, der vedtages af Folketinget.

4. Jeg mener altså ikke, at der er grund til bekymring i denne sag. Som arbejdsministeren har udformet sit lovforslag, vil der efter min mening ikke være tvivl om, at en følge af lovændringen vil være en generel skærpelse af strafniveauet i disse sager.

Mig bekendt har der aldrig været problemer med at få domstolene til at lave retspraksis om, når Folketinget har ønsket dette og ønsket er kommet til udtryk gennem en lovændring. En lovændring som den foreslåede er således den rigtige fremgangsmåde.