

Lovforslag nr. L 121. Fremsat den 17. januar 1990 af arbejdsministeren (Kirkegaard)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Ledelsesansvar)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 646 af 18. december 1985, som ændret ved lov nr. 220 af 22. april 1987 og § 12 i lov nr. 196 af 29. marts 1989, foretages følgende ændringer:

1. § 23 affattes således:

»Virksomhedsledere m.fl.

§ 23. Lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.«

2. § 76 affattes således:

»§ 76. Enhver, der er pålagt pligter efter loven, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynets virksomhed.

Stk. 2. Arbejdstilsynets medarbejdere har uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid adgang til offentlige og private arbejdssteder i det omfang, det er påkrævet, for at de kan varetage deres hverv. Politiet yder om fornødent bistand hertil. Nærmere regler om bistanden kan fastsættes af arbejdsministeren efter forhandling med justitsministeren.

Stk. 3. Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse uden retskendelse kræve tilgængelig dokumentation udleveret,

herunder foretage fotografiske optagelser og lignende, og medtage prøver til nærmere analyse eller undersøgelse.«

3. § 82 affattes således:

»Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning straffes med bøde, hæfte eller fængsel indtil 1 år den, der

1) overtræder §§ 15-19, § 20, stk. 1, § 21, § 23, §§ 25-34, § 37, stk. 1, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 63, stk. 5, § 75, stk. 3, eller § 76, stk. 1,

2) lader arbejde udføre i strid med kapitel 9 og 10, leder eller fører tilsyn med sådant arbejde eller udfører arbejde i strid med kapitel 9,

3) ikke efterkommer påbud efter § 77 eller

4) undlader at meddele oplysninger efter § 22, stk. 2.

Stk. 2. Straffelovens § 23 om medvirken finder anvendelse på det i stk. 1 omhandlede strafansvar.«

4. § 85 affattes således:

»§ 85. Bødeansvar efter § 83 og § 84, 2. pkt., kan ikke pålægges virksomhedsledere m.fl., jf. § 23.«

§ 2

Loven træder i kraft den

1990.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Lovforslaget har som hovedformål at tilvejebringe sikkerhed for, at ledelsen i en virksomhed m.v., herunder direktører og bestyrelsesmedlemmer, vil kunne straffes for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, som disse er umiddelbart ansvarlige for eller medvirker til.

Baggrunden for lovforslaget skal i første række søges i den tvivl, der i praksis er opstået om, i hvilken udstrækning der efter den eksisterende lovgivning kan gøres strafansvar gældende over for denne personkreds.

Denne tvivl om rækkevidden af strafansvaret efter arbejdsmiljøloven har navnlig sammenhæng med den i lovens kap. 4 indeholdte særlige udpegning af de persongrupper, der er pligts subjekter efter loven. I kap. 4 er beskrevet de særlige pligter, der påhviler henholdsvis arbejdsgiveren, arbejdsledere og ansatte samt visse andre, såsom leverandører, installatører, reparatører, planlæggere, bygherrer m.fl.

Denne særlige opregning har rejst spørgsmålet, hvorvidt ledelsen i en virksomhed vil kunne henføres til de opregnede pligts subjekter.

Det har herved i særlig grad givet anledning til tvivl, hvorvidt de pågældende personer vil kunne anses som arbejdsgivere i henhold til arbejdsmiljøloven i de tilfælde, hvor virksomheden drives i selskabsform.

I administrativ praksis har det hidtil været lagt til grund, at strafansvaret for en arbejdsgiver principielt vil kunne rettes mod såvel den fysiske person, der leder eller deltager i ledelsen af en virksomhed, som mod selskabet som sådant. Den i praksis opståede tvivl herom har i forening med spørgsmålets principielle og praktiske betydning efter Arbejdsministeriets opfattelse skabt behov for, at der tilvejebringes et klart lovgrundlag for ledelsens pligter og ansvar i henhold til arbejdsmiljøloven.

Lovforslaget indebærer, at de i loven fastsatte bestemmelser om arbejdsgiverens pligter tilsvarende finder anvendelse på den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Lovforslaget indebærer således også, at strafansvaret for den pågældende personkreds skal bedømmes efter samme regler som en arbejdsgiver. Den særlige adgang til at idømme en arbejdsgiver bøder på objektive grundlag foreslås imidlertid i overensstemmelse med de bærende hensyn bag dette ansvar ikke overført til de heromhandlede personer.

2. Den i det forudgående beskrevne særlige opregning af pligts subjekter i arbejdsmiljøloven har endvidere givet anledning til tvivl om, i hvilken udstrækning der kan blive tale om strafansvar for personer, der medvirker til en overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Der foreslås derfor indsat en særlig bestemmelse, der præciserer at straffelovens § 23 om strafansvar for medvirken i lighed med anden tilsvarende særlovgivning finder anvendelse på overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

3. Der fremsættes dernæst forslag om ophævelse af den særlige adgang for en arbejdsgiver til at overdrage dennes strafferetlige ansvar til driftsledere, arbejdsledere eller andre kvalificerede overordnede.

Den gældende ordning herom er særegen for arbejdsmiljøloven i forhold til anden tilsvarende særlovgivning, ligesom den i praksis i det væsentlige har vist sig at være uden praktisk betydning i forbindelse med bedømmelsen af en arbejdsleders strafferetlige ansvar.

4. Der foreslås endvidere indføjet hjemmel til i særlige tilfælde at idømme fængselsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Strafferammen bringes herved i overensstemmelse med, hvad der gælder efter miljøbeskyttelsesloven.

5. Endelig foreslås nogle få redaktionelle ændringer og præciseringer af visse af Arbejdstilsynets beføjelser i forbindelse med tilsynet med virksomhederne.

6. Lovforslaget forventes ikke at medføre væsentli-

ge administrative eller økonomiske konsekvenser for det offentlige.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

a) Ophævelse af den gældende § 23 og 85.

Efter den gældende § 23, jf. § 85, har arbejdsgiveren mulighed for at delegere sit personlige ansvar efter § 82 med den virkning, at arbejdsgiveren selv er fritaget for dette ansvar. Denne delegationsadgang omfatter ikke arbejdsgiverens objektive ansvar, jf. § 83.

Bestemmelsen er en videreførelse af et tilsvarende ansvarsdelegationsprincip i den tidligere arbejderbeskyttelseslovgivning. Som begrundelse for indførelse af dette princip i lovgivningen blev det angivet, at det i meget store virksomheder ville være ganske udelukket at stille sådanne krav til indseendet med de forskellige produktionsprocesser, som var en forudsætning for at kunne gøre arbejdsgiveren personligt ansvarlig, hvorfor arbejdsgiveren ved delegation måtte kunne frigøre sig fra dette ansvar, som efter loven påhvilede ham.

Oprindeligt indeholdt arbejderbeskyttelseslovgivningen ikke direkte selvstændige pligter for driftsledere (arbejdsledere) m.v., men kun for arbejdsgivere, ansatte og leverandører. Det antoges, at driftsledere m.v. alene kunne ifalde straf efter loven, såfremt arbejdsgiveren havde delegeret ansvaret til ham.

Ved lov nr. 216 af 19. maj 1971 om ændring af forskellige lovbestemmelser om arbejderbeskyttelse blev der i loven imidlertid indføjet et selvstændigt, strafsanktioneret ansvar for arbejdsledere med hensyn til sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold inden for det arbejdsområde, vedkommende leder.

Bestemmelsen om ansvarsfrihed for arbejdsgiveren i tilfælde af ansvarsdelegation blev imidlertid også bevaret i loven.

Det må i dag lægges til grund, at der ikke er behov for denne lov hjemlede adgang til at delegere arbejdsgiverens ansvar. Som anført har arbejdslederen allerede efter nugældende lov et selvstændigt ansvar for arbejdsmiljøet. Hertil kommer, at arbejdsgiveren også uden udtrykkelig delegationsregel har mulighed for at tilrettelægge arbejdet på en måde, der vil kunne have betydning for rækkevidden af hans subjektive ansvar. Dette svarer til, hvad der gælder på beslægtede områder som f.eks. miljøbeskyttelsesområdet, hvor der ikke er fastsat udtrykkelige bestemmelser om ansvarsdelegation. Endelig synes domstolene i de tilfælde, hvor ansvarsdelegation faktisk har fundet sted, ikke at have tillagt dette forhold selvstændig be-

tydning ved bedømmelsen af en arbejdsleders strafferetlige ansvar.

b) Forslaget til ny § 23.

Som anført i de almindelige bemærkninger skal lovforslaget ses på baggrund af den tvivl, der i praksis er opstået med hensyn til spørgsmålet om, i hvilken udstrækning der efter den eksisterende lovgivning kan gøres strafansvar gældende over for ledelsen i en virksomhed m.v., herunder direktører og bestyrelsesmedlemmer.

Som tilsvarende anført i de almindelige bemærkninger hænger den opståede tvivl sammen med den i arbejdsmiljølovens kap. 4 indeholdte særlige udpegnings af de persongrupper, der er pligtssubjekter efter loven. Det drejer sig om arbejdsgiveren, arbejdslederen og ansatte samt visse andre, såsom leverandører, installatører, reparatører, planlæggere, bygherrer m.fl.

På baggrund heraf har det retlige spørgsmål navnlig angået, i hvilken udstrækning ledelsen i en virksomhed har kunnet anses omfattet af arbejdsgiver- og arbejdslederbegrebet. Om dette spørgsmål, der i praksis i første række har haft betydning for så vidt angår direktører, bemærkes:

I nogle tilfælde vil det være muligt at gøre ansvar gældende efter arbejdsmiljølovens regler om arbejdsledere. I henhold til § 24 i arbejdsmiljøloven forstås ved en arbejdsleder en person, »hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller en del deraf«.

Som anført i bemærkningerne til § 24 vil f.eks. en teknisk direktør i nogle tilfælde kunne anses som en arbejdsleder, ligesom det må antages, at andre direktører eller lignende med tilsvarende specielt beskrevne kompetence- og ansvarsområder vil kunne anses omfattet af bestemmelsen.

Derimod vil administrerende direktører eller andre ledende personer med tilsvarende generel kompetence næppe kunne betragtes som arbejdsledere efter arbejdsmiljøloven.

For så vidt angår arbejdsgiveransvaret bemærkes, at det med hensyn til personligt ejede virksomheder kun sjældent giver anledning til tvivl, hvem der må anses for arbejdsgiver i arbejdsmiljølovens forstand.

Drives virksomheden derimod i selskabsform, f.eks. som et aktie- eller anpartsselskab, kan der opstå spørgsmål om, hvorvidt det er selskabet som sådant, der anses som arbejdsgiver, eller det er direktøren, der alene eller eventuelt sammen med selskabet må anses som arbejdsgiver og dermed som pligtssubjekt for arbejdsgiverens pligter efter arbejdsmiljøloven.

Efter Arbejdsministeriets opfattelse er der principielt intet til hinder for, at direktøren vil kunne gøres ansvarlig som arbejdsgiver ved siden af selskabet.

I bemærkningerne til § 3, stk. 1, om arbejdsgiverens ansvar efter den tidligere arbejderbeskyttelseslov, lov nr. 226 af 11. juni 1954 om almindelig arbejderbeskyttelse, anføres det direkte (RT 1951/52, tillæg A, sp. 2748):

»Ved aktieselskaber og lignende upersonlige virksomheder må den administrerende direktør betragtes som arbejdsgiver.«

I 1968, da der i 1954-loven blev indført selskabsansvar, blev der intetsteds i forarbejderne anført, at den juridiske person herefter skulle træde i stedet for en fysisk person som arbejdsgiver.

I forarbejderne til den nugældende arbejdsmiljølov er der heller ingen holdepunkter for en sådan indskrænkende fortolkning.

I overensstemmelse med fast tiltalepraksis rettes strafansvaret dog som hovedregel altid mod selskabet som sådant.

Kun hvor særlige omstændigheder foreligger, f.eks. hvor en direktør har handlet forsætligt eller groft uagtsomt, har der været tale om at gøre ansvar gældende mod ledende fysiske personer.

Den seneste retspraksis på området efterlader imidlertid en vis tvivl om, hvorvidt domstolene vil anse ledelsen i en virksomhed som omfattet af arbejdsgiverbegrebet, og hvilken betydning der i den forbindelse kan tillægges ejerforholdet til virksomheden.

Efter Arbejdsministeriets opfattelse bør den tvivl, der herved er opstået om det retlige ansvar efter arbejdsmiljøloven, afklares ved nye bestemmelser i loven, der præciserer ledelsens pligter og ansvar.

Forslaget indebærer, at lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter finder tilsvarende anvendelse på den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Dette betyder således, at de omhandlede personer, der ikke i sig selv kan anses som arbejdsgivere, i henseende til de retlige pligter efter arbejdsmiljøloven sidestilles med arbejdsgiveren. Dette indebærer, at de pågældende personer i samme udstrækning som arbejdsgiveren vil kunne ifalde straf for overtrædelse af arbejdsmiljøloven og de med hjemmel heri fastsatte forskrifter.

Dette fraviges dog på et enkelt, men principielt vigtigt, punkt: Som det fremgår af forslaget punkt 4 vedrørende en ny § 85 skal den eksisterende adgang til at idømme en arbejdsgiver bødeansvar på objektivet grundlag ikke finde anvendelse på virksomhedsledere i det omfang, de ikke kan betegnes som arbejdsgivere. Disse personer kan således alene idømmes straf, såfremt de almindelige betingelser efter

straffeloven er opfyldt, herunder kravet om subjektiv tilregnelser.

Bestemmelsen vil i praksis i første række få betydning for direktører, herunder administrerende direktører, medlemmerne af et selskabs bestyrelse m.v. og andre personer med en tilsvarende almindelig ledelseskompetence i forhold til virksomheden. Det understreges herved, at den formelle titel eller lignende naturligvis ikke er afgørende for, om en person kan anses omfattet af bestemmelsen. Det afgørende er, om den pågældende person i kraft af sin stilling har eller deltager i den almindelige, overordnede ledelse af en virksomhed. Medlemmer af en bestyrelse vil efter omstændighederne være omfattet af bestemmelsen. Det skal dog i den forbindelse fremhæves, at strafansvaret er betinget af, at overtrædelsen kan tilregnes den pågældende som forsætlig eller uagtsom.

Der er med forslaget ikke tilsigtet nogen ændringer i ansvaret for arbejdsledere eller den nærmere forståelse af udtrykket »arbejdsleder«, jf. herved §§ 24-26 i loven.

Den nærmere afgrænsning af virksomhedsledere i forhold til en arbejdsleder kan eventuelt i særlige tilfælde give anledning til tvivl. Som anført i det forudgående er det således antaget, at f.eks. en teknisk direktør i nogle tilfælde vil kunne anses som en arbejdsleder.

I sådanne afgrænsningstilfælde vil et vejledende hovedsynspunkt bl.a. være, om den pågældende person i overensstemmelse med definitionen af en arbejdsleder i § 24 i loven i det væsentlige har til formål at lede eller føre tilsyn med *arbejdet* i en virksomhed eller en del deraf, eller om den pågældendes opgaver og ansvar har relation til den almindelige overordnede ledelse af *virksomheden* som sådan. Den nærmere vurdering heraf må tage udgangspunkt i den enkelte virksomheds interne organisation og struktur.

Bestemmelsen gælder i øvrigt i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens almindelige anvendelsesområde også for stat og kommune, jf. herved § 86 i loven. Bestemmelsen vil således navnlig kunne få betydning for den øverste administrative ledelse af offentlige styrelser m.v. i overensstemmelse med de i det forudgående anførte synspunkter.

Særlig for så vidt angår offentligt ansatte bemærkes, at tilsidesættelse af arbejdsmiljøregler efter omstændighederne vil kunne have karakter af tilsidesættelse af tjenstlige pligter, der kan medføre disciplinært ansvar. Denne adgang til at gøre disciplinært ansvar gældende berøres ikke af det foreliggende lovforslag.

Forslaget indeholder ændringer af præciserende og redaktionel karakter i forhold til den gældende bestemmelse i § 76.

I *stk. 1* foreslås i overensstemmelse med nyere tilsynslovgivning en udtrykkelig bestemmelse, hvorefter enhver, der er pålagt pligter efter loven, efter anmodning skal give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynets virksomhed.

Der kan herved afkræves oplysninger om alle forhold, der er omfattet af tilsynet, herunder om rapporter, undersøgelser, besigtigelser, anvisninger m.v.

Tilsidesættelse af oplysningspligten efter *stk. 1* kan straffes efter § 82, jf. lovforslagets nr. 3.

De i *stk. 2 og 3* foreslåede ændringer er i det væsentlige af redaktionel karakter med udgangspunkt i § 59 i den grønlandske arbejdsmiljølov (lov nr. 295 af 4. juni 1986). Det forudsættes, at beføjelserne efter *stk. 3*, herunder adgangen til fotografiske optagelser og lignende, kun anvendes i det omfang, det skønnes nødvendigt for tilsynsarbejdet, ligesom virksomheden bør underrettes herom.

Til nr. 3

Den foreslåede ændring af indledningen i § 82 er af redaktionel karakter og har til formål at bringe den sproglige udformning af bestemmelsen i overensstemmelse med den sædvanlige affattelse af tilsvarende bestemmelser i anden lovgivning. De bestemmelser, der i henseende til den øvrige lovgivning kan komme i betragtning, er for eksempel straffelovens §§ 241, 249 og 252.

Herudover foreslås en udvidelse af strafferammen, således at der ud over bøde og hæfte vil kunne idømmes fængsel i indtil 1 år.

Strafferammen svarer herved til, hvad der gælder efter miljøbeskyttelsesloven. Det er derimod ikke fundet hensigtsmæssigt i § 82 at angive de nærmere betingelser eller kriterier på grundlag af hvilke fængselsstraf kan komme på tale. En sådan opregning ville i hovedsagen alene kunne omfatte hensyn, der allerede efter straffelovens almindelige bestemmelser er af betydning ved strafudmålingen, og det findes bedst stemmende med lovgivningspraksis i øvrigt at give domstolene frihed til at fastsætte straffen i hvert enkelt tilfælde ud fra samtlige de i den pågældende sag vedkommende hensyn.

Det understreges, at fængselsstraf alene påtænkes anvendt i særlige tilfælde, herunder i tilfælde af grove eller gentagne overtrædelser af arbejdsmiljøloven ved forsætlig eller groft uagtksom adfærd.

Den foreslåede skærpelse af strafferammen har endvidere til formål at understrege, at der bør ses

med alvor på overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, og at dette i højere grad end hidtil bør komme til udtryk ved strafudmålingen generelt. Forslaget tilsigter således også at bidrage til en højnelse af det almindelige bødeniveau. Bøderne bør udmåles på en sådan måde, at de bliver følelige og understreger den betydelige samfundsmæssige interesse i gennem overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen at forebygge risiko for ulykker og arbejdsbetingede lidelser.

Bøderne skal i overensstemmelse hermed have en sådan størrelse, at de er egnede til effektivt at formå virksomhederne til at efterleve reglerne.

Der er herved særlig grund til at understrege det ofte udtalte princip om, at overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen ikke skal kunne betale sig i økonomisk henseende. Dette hensyn er vigtigt også for at sikre, at virksomheder, der overholder lovgivningen, ikke stilles konkurrencemæssigt ringere. Præventive hensyn kræver, at der ved udmålingen af bøder i alle tilfælde skal tages særligt hensyn til en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel eller interesse ved en overtrædelse, ligesom der kan blive tale om konfiskation efter straffelovens almindelige regler herom.

Som anført under pkt. 2 i de almindelige bemærkninger har det i praksis givet anledning til tvivl, om og i hvilken udstrækning der vil kunne pålægges straf for personer, der medvirker til overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. På denne baggrund er der fundet behov for at præcisere, at straffelovens almindelige bestemmelse om medvirken i lighed med anden særlovgivning finder tilsvarende anvendelse på arbejdsmiljølovgivningen.

Ansvar for medvirken vil i første række kunne tænkes anvendt på personer, der har en særlig – økonomisk eller anden – tilknytning til eller interesse i virksomheden, for eksempel aktionærer og lignende.

I princippet vil et medvirkensansvar også kunne komme på tale i tilfælde, hvor en af de i kapitel 4 særligt opregnede personer (arbejdsgiver, arbejdsleder) medvirker til overtrædelse af pligter, der påhviler en anden ligeledes af kapitel 4 omfattet person. I praksis bør et sådant ansvar dog formentlig alene kunne ifaldes i ganske særlige tilfælde, for eksempel hvor den pågældende optræder atypisk i forhold til sine sædvanlige funktioner.

Til nr. 4

Ophævelsen af § 85 er en konsekvens af ophævelsen af § 23, jf. det herom anførte under bemærkningerne til nr. 1. Ved forslaget til ny § 85 præciseres, at der ikke påhviler virksomhedsledere m.fl. objektive bødeansvar. Om baggrunden herfor henvises til bemærkningerne ovenfor til nr. 1.

Bilag

*I dette bilag er (med mindre skrift)
indsat den gældende formulering af de bestemmelser,
der berøres af lovforslaget*

1. § 23 affattes således:

»Virksomhedsledere m.fl.

§ 23. Lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.«

§ 23. Arbejdsgiveren kan ved aftale overføre det strafferetlige ansvar, der er pålagt ham i lovens § 82, til driftsledere, arbejdsledere eller andre kvalificerede overordnede. Det er en betingelse for aftalens gyldighed, at den er skriftlig, og at den tydeligt angiver, i hvilket omfang ansvaret overdrages, herunder hvilke lokale eller faglige områder den omfatter.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal i rimeligt omfang føre tilsyn med hvervets udførelse.

2. § 76 affattes således:

»§ 76. Enhver, der er pålagt pligter efter loven, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynets virksomhed.

Stk. 2. Arbejdstilsynets medarbejdere har uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid adgang til offentlige og private arbejdssteder i det omfang, det er påkrævet, for at de kan varetage deres hverv. Politiet yder om fornødent bistand hertil. Nærmere regler om bistanden kan fastsættes af arbejdsministeren efter forhandling med justitsministeren.

Stk. 3. Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse uden retskendelse kræve tilgængelig dokumentation udleveret, kræve tilgængelig dokumentation udleveret, herunder foretage fotografiske optagelser og lignende, og medtage prøver til nærmere analyse eller undersøgelse.«

§ 76. Arbejdstilsynets medarbejdere har adgang til offentlige og private arbejdssteder i

det omfang, det er påkrævet, for at de kan varetage deres hverv.

Stk. 2. Politiet yder om fornødent bistand hertil. Nærmere regler om bistanden kan fastsættes af arbejdsministeren efter forhandling med justitsministeren.

Stk. 3. Arbejdstilsynets medarbejdere skal forevise legitimation på forlangende.

3. § 82 affattes således:

»Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning straffes med bøde, hæfte eller fængsel indtil 1 år den, der

- 1) overtræder §§ 15-19, § 20, stk. 1, § 21, § 23, §§ 25-34, § 37, stk. 1, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 63, stk. 5, § 75, stk. 3, eller § 76, stk. 1,
- 2) lader arbejde udføre i strid med kapitel 9 og 10, leder eller fører tilsyn med sådant arbejde eller udfører arbejde i strid med kapitel 9,
- 3) ikke efterkommer påbud efter § 77 eller
- 4) undlader at meddele oplysninger efter § 22, stk. 2.

Stk. 2. Straffelovens § 23 om medvirken finder anvendelse på det i stk. 1 omhandlede strafansvar.«

§ 82. Med bøde eller hæfte straffes den, der

- 1) overtræder §§ 15-19, § 20, stk. 1, § 21, § 23, stk. 2, §§ 25-34, § 37, stk. 1, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 63, stk. 5, eller § 75, stk. 3,
- 2) lader arbejde udføre i strid med kapitel 9 og 10, leder eller fører tilsyn med sådant arbejde eller udfører arbejde i strid med kapitel 9,
- 3) ikke efterkommer påbud efter § 77 eller
- 4) undlader at meddele oplysninger efter § 22, stk. 2.

4. § 85 affattes således:

»§ 85. Bødeansvar efter § 83 og § 84, 2. pkt., kan ikke pålægges virksomhedsledere m.fl., jf. § 23.«

§ 85. Arbejdsgiveren er fritaget for ansvar i det omfang, han efter § 23, stk. 1, har overdraget sine pligter til driftsledere, arbejdsledere eller andre kvalificerede overordnede.