

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 17 af
23. november 2005 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L
14 – bilag 16).**

Spørgsmål nr. 17:

Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 22. november 2005 fra 3F Lager, Post og Service Forbund, jf. L 14 – bilag 16.

December 2005

J.nr: 20050008061/201-0010

Svar:

I arbejdsmiljøloven er arbejdsgiveren den hovedansvarlige for, at arbejdet bliver udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. De ansatte er dog også forpligtede til at medvirke til, at arbejdsforholdene er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde. Denne pligt påhviler alle ansatte. En arbejdsgiver kan således ikke afvise en seriøs henvendelse omkring arbejdsmiljøet fra en ansat.

Jeg kan selvsagt ikke gå ind i eller tage stilling i de to konkrete sager, som er vedlagt spørgsmålet. Helt generelt kan jeg sige følgende:

For det første har de foreslåede ændringer i arbejdsmiljølovens sanktionsbestemmelser ikke nogen konsekvens for det arbejdsretlige forhold mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. Der sker altså ingen ændringer i den gældende retstilstand med henhold til udøvelsen af ledelsesretten, og hvilke reaktioner en arbejdsgiver kan iværksætte, hvis pålæg ikke bliver fulgt eller lønmodtageren på anden måde forser sig i ansættelsesforholdet.

For det andet gælder som hovedregel, at afskedigelser skal være sagligt begrundet. Hvis en lønmodtager ikke finder, at en afskedigelse er saglig, må spørgsmålet forfølges enten ad fagretlig vej, hvis der er tale om et overenskomstdækket område, eller ved de almindelige domstole, hvis der på andet retsgrundlag gælder regler om saglighed. Også her gælder, at lovforslaget ikke har nogen betydning for, hvad der vil kunne anses som en saglig henholdsvis usaglig begrundelse. De beviskrav, som må stilles i en sag om usaglig afskedigelse, ændres heller ikke som følge af lovforslaget, i hvilken forbindelse det kan tilføjes, at beviskravene i straffesager jo i sagens natur er strengere end i civile sager.