

Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 18 af 29. november 2005 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L 14 – bilag 19).

Spørgsmål nr. 18:

Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 29. november 2005 fra Rejsearbejderne.dk, jf. L 14 – bilag 19 .

December 2005

J.nr: 20050008061/201-0010

Svar:

I henvendelsen anfører Rejsearbejderne.dk bl.a.:

1. At de finder det uheldigt, at byggeriets arbejdstagere skal kunne idømmes bøder for deres handlinger, og at det i givet fald alene skal kunne ske, hvis arbejdsgiveren forinden har afleveret et skriftligt påbud til arbejdstageren.
2. At byggeriets ansatte ikke er sikret mod afskedigelse, og at det ikke er rimeligt, at lovforslaget skal træde i kraft inden udløbet af de nuværende overenskomster.

Herudover spørger Rejsearbejderne.dk,

3. hvilken bødestørrelse entreprenøren skal have for de overtrædelser, som fremgår af de medsendte billeder fra Rejsearbejderne.dk.

Ad 1) Ansatte har allerede i dag en strafbelagt pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Ca. 30 ansatte straffes hvert år med bøde for overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Manglende vinterforanstaltninger er et område, hvor Arbejdstilsynet reagerer ved at afgive et påbud, og det er ikke genstand for direkte politianmeldelse. Hverken over for arbejdsgivere eller over for ansatte. Påbudet afgives til arbejdsgiveren og ikke til den ansatte.

Som følge heraf er den rejste problematik vedrørende vinterforanstaltninger ikke direkte berørt af lovforslaget.

Som jeg redegjorde for i besvarelsen af spørgsmål 17, medfører 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 i henhold til udøvelsen af ledelsesretten og hvilke reaktioner, en arbejdsgiver kan iværksætte, hvis påbud ikke bliver fulgt, eller lønmodtageren på anden måde forser sig i ansættelsesforholdet.

Jeg ser ingen anledning til at foretage indgreb i ledelsesretten og gøre Arbejdstilsynets muligheder for at strafforfølge en ansat eller en arbejdsgiver afhængig af, at der har været afgivet en intern reaktion som følge af en overtrædelse, fx i form af et påbud.

Ad 2) Som jeg også har redegjort for i svaret på spørgsmål 17, medfører lovforslaget ingen ændringer i den gældende retstilstand vedrørende spørgsmålet om, hvad der kan anses for en saglig henholdsvis usaglig begrundelse for opsigelse. Jeg er bekendt med, at der gælder korte opsigelsesvarsler i byggeriet, men det betyder ikke, at opsigelser ikke skal være saglige. En sag om en usaglig afskedigelse på et overenskomstdækket område skal som nævnt i svaret på spørgsmål 17 forfølges ad fagretlig vej.

Eftersom lovforslaget ikke indebærer nogen ændringer overhovedet i de overenskomstbaserede løn- og arbejdsvilkår, er der ikke nogen grund til at udsætte lovens ikrafttræden til efter den næste overenskomstforhandling. De spørgsmål om tilpasninger i de gældende overenskomster i øvrigt, som rejses i henvendelsen, herunder om betaling for at udføre inddækningsarbejde, er spørgsmål, som alene overenskomstparterne kan tage stilling til.

Ad 3) Jeg har bedt Arbejdstilsynet om at vurdere billederne.

Ud fra det foreliggende billedmateriale kan Arbejdstilsynet ikke vurdere, om der foreligger en strafbar overtrædelse, idet det kræver en nærmere undersøgelse af de konkrete omstændigheder.

Helt generelt kan jeg oplyse følgende:

Ved meget alvorlige og farlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, anmelder Arbejdstilsynet sagen direkte til politiet eller udsteder administrativ bøde, uden at der forudgående er afgivet et påbud.

Nedstyrtningssfare, sammenstyrtningssfare, risiko for sammenskred i udgravninger og manglende afskærmning af farlige maskindele er kategorier af overtrædelser, hvor Arbejdstilsynet foretager direkte politianmeldelse eller fremsender en administrativ bøde.

Det er selvfølgelig en forudsætning, at de generelle strafbarhedsbetingelser er til stede. Gerningen skal kunne beskrives og bevises, og der skal foreligge en strafbar tilregnelighed, som kan dokumenteres.

Ifølge retspraksis er grundtaksten for hver enkelt overtrædelse af materiel karakter 20.000 kr. Dertil tillægges 5.000 kr., såfremt der foreligger skærpende omstændigheder. Det betyder, at i langt de fleste overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen er bødestrafen på 25.000 kr.

Foreligger der flere overtrædelser er bødetaksten som udgangspunkt 25.000 kr. for hver overtrædelse.