



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

29. marts 2016

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 4. september 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 93 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

Spørgsmål nr. 93:

”Har Norge, Sverige, Finland, Island og Tyskland adgang til fængsling af arbejdsgivere for arbejdsmiljømæssige lovovertrædere? I givet fald, i hvilke tilfælde og hvor ofte sker det i de enkelte lande?”

Endeligt svar:

I forlængelse af det foreløbige svar af den 10. september 2015 fremsender jeg hermed det endelige svar på spørgsmål nr. 93.

Til besvarelse af spørgsmålet har jeg bedt Arbejdstilsynet om at indhente bidrag fra de respektive lande.

Arbejdstilsynet oplyser følgende:

”Arbejdstilsynet har neden for sammenfattet de dele af besvarelserne, som vurderes relevante.

Der kan i øvrigt henvises til besvarelsen af spørgsmål nr. 92 (BEU alm del).

Norge

Den norske arbejdsmiljølov indeholder mulighed for at straffe både personer og virksomheder. Straffen kan være bøde eller fængsel i op til et år. Under særligt skærpende omstændigheder kan straffen stige til fængsel i op til tre år.

I en dom afsagt af den norske højesteret, trykt i Retstidende 2012, s. 65, blev en ”generel manager” for et rensningsanlæg idømt fængsel i to år og rettighedsfrakendt i fem år for overtrædelse af forureningsloven, brand- og eksplosjonsloven og arbejdsmiljøloven. Rettighedsfrakendelsen omfattede kun de ledende stillinger i virksomheden, som krævede tilladelse fra det norske Klima- og Forurening-agenturet eller det norske Direktoratet for Civilbeskyttelse og Beredskab. Dette taler ifølge det norske direktorat for Arbejdstilsynet for, at rettighedsfrakendelsen udelukkende var en reaktion på overtrædelse af den norske forureningsloven og den norske brann- og eksplosjonsverloven, men ikke den norske arbejdsmiljølov. Den pågældende overtrædelse af den norske arbejdsmiljølov var forsætlig og be-

stod i, at der ikke blev gennemført nogen klarlægning af farerne ved en ny og uprøvet metode for rensning af benzin, og at der heller ikke var udarbejdet nogen skriftlig procedure for arbejdet.

Sverige

Den svenske straffelov indeholder mulighed for at straffe arbejdsmiljøovertrædelser, der har medført dødsfald, kropsskade, sygdom eller har fremkaldt fare herfor. Disse bestemmelser i straffeloven indeholder mulighed for fængsel og bøder.

Også overtrædelse af den svenske arbejdsmiljølovgivning kan give straf i form af fængsel eller bøder.

Sverige har ikke oplyst, om der er givet fængselsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Der er derfor heller ikke givet et svar på, hvor ofte det sker.

Finland

I Finland skelnes der mellem arbejderbeskyttelsesforbrydelser og arbejderbeskyttelsesforbrydelser. Arbejderbeskyttelsesforbrydelser kan straffes med bøde medmindre strengere straf er foreskrevet i anden lov. Arbejderbeskyttelsesforbrydelser kan straffes med bøder eller fængsel i op til et år.

Det oplyses, at straf i forhold til arbejderbeskyttelsesforbrydelser normalt er en bødestraf, og at fængselsstraf alene vil kunne komme på tale, hvor man også behandler andre forbrydelser samtidig.

Finland har ikke oplyst, om der er givet fængselsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Der er derfor heller ikke givet svar på, hvor ofte det sker.

Island

I Island straffes overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen med bøder, medmindre strengere straf er foreskrevet i anden lovgivning.

Overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen kan derfor ikke medføre fængselsstraf i Island.

Tyskland

Den tyske arbejdsmiljølov indeholder mulighed for at straffe med bøde og med fængsel i op til et år. Fængselsstraf kan gives ved gentagelse af visse arbejdsmiljøovertrædelser, ved overtrædelser, hvor ansattes liv har været i fare samt ved overtrædelse af regler, der beror på visse internationale regler.

Det er ikke oplyst, om der er givet fængselsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Der er derfor heller ikke givet svar på, hvor ofte det sker.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets svar.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen