



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

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 4. september 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 94 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

29. Marts 2016

J.nr. 2015-5742

Spørgsmål nr. 94:

”Har Norge, Sverige, Finland, Island og Tyskland adgang til at fradømme arbejdsgivere ret til at drive virksomhed ved overtrædelser? I givet fald i hvilke tilfælde og hvor ofte?”

Endeligt svar:

I forlængelse af det foreløbige svar af den 10. september 2015 fremsender jeg her det endelige svar på spørgsmål nr. 94.

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

I Norge kan personer frakendes retten til at bestride en bestemt stilling eller udøve en bestemt form for virksomhed eller aktivitet. Direktorat for Arbejdstilsynet i Norge er ikke bekendt med, at nogen er blevet frakendt retten til at drive virksomhed alene på baggrund af overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Der findes imidlertid eksempler på, at brud på arbejdsmiljølovgivningen - sammen med overtrædelser af anden lovgivning - har ført til, at ledende personer i virksomheder er blevet frakendt deres ret til at drive virksomhed.

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 Forureningsagenturet eller det norske Direktoratet for Civilbeskyttelse og Beredskab. Direktorat for Arbejdstilsynet i Norge oplyser, at dette taler for, at rettighedsfrakendelsen udelukkende var en reaktion på overtrædelse af forureningsloven, brann- og eksplo-

sjonsverloven, men ikke arbejdsmiljøloven. Den pågældende overtrædelse af den norske arbejdsmiljølov var forsætlig og bestod 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

Det svenske arbejdstilsyn oplyser, at Arbejdstilsynet kan beslutte at stoppe eller forhindre et igangværende arbejde, hvis det er en overtrædelse af den svenske arbejdsmiljølov, og arbejdet udgør en umiddelbar fare for liv og helbred. Det bliver i den sammenhæng krævet, at de konstaterede overtrædelser skal ophøre, før arbejdet kan genoptages. Disse afgørelser er normalt forbundet med tvangsbøder. Udmåling af bødeniveauet afhænger af de konkrete omstændigheder.

Det svenske arbejdstilsyn har også ansvar for at udstede tilladelser til udførelse af visse opgaver, der er forbundet med risikofaktorer, herunder nedrivning af asbest. Hvis man overtræder reglerne, der regulerer det pågældende arbejde, kan arbejdstilladelsen tilbagekaldes.

Finland

I Finland kan en person få et næringsforbud, hvis personen ved drift af en virksomhed væsentligt har tilsidesat lovgivningen, eller hvis personen ved drift af en virksomhed har gjort sig skyldig i ikke uvæsentlige forbrydelser, der i en samlet vurdering bedømmes til at være skadelig for kreditorer, aftaleparter, den offentlige økonomi eller en sund og fungerende økonomisk konkurrence.

Finland oplyser, at overtrædelse af den finske arbejdsmiljølovgivning ikke har ført til næringsforbud. Finland oplyser, at i praksis vil et næringsforbud i forhold til arbejdsmiljøovertrædelser forudsætte, at der samtidig er begået overtrædelse af anden lovgivning.

Island

Hvis der er konstateret overtrædelser af den islandske arbejdsmiljølovgivning og det islandske arbejdstilsyn har givet en frist for at rette op på forholdene, men er denne frist ikke overholdt, kan arbejdstilsynet enten stoppe det pågældende arbejde, lukke hele virksomheden eller den del af virksomheden, der har ansvaret for overtrædelsen.

Hvis det islandske arbejdstilsyn vurderer, at der er stor fare for liv eller helbred hos medarbejderne eller andre, kan arbejdstilsynet kræve, at der iværksættes en øjeblikkelig indsats for at forbedre den manglende sikkerhed, eller de kan stoppe den del af virksomheden, hvor der er konstateret overhængende fare.

Hvis der klages, har klagen ikke opsættende virkning af suspenderingen af det pågældende arbejde eller lukningen af dele af virksomheden.

Det islandske arbejdstilsyn har anvendt muligheden for at lukke dele af en virksomhed flere gange de seneste år. I gennemsnit 74 gange om året indenfor de sidste fem år.

Administrationen har endvidere udstedt bøder i henhold til art. 87 i den islandske arbejdsmiljølov flere gange de seneste år. I 2015 har der været syv sager vedrøren-

de art. 87, i årene 2014 og 2013 var der også syv tilfælde hvert år, mens der i 2012 var 11 tilfælde.

Tyskland

I Tyskland kan der nedlægges forbud mod arbejdet.

I 2013 gav de tyske arbejdsmiljømyndigheder 14.663 påbud, men det er ikke oplyst, hvor mange af disse påbud der resulterede i et fuldstændigt ophør af arbejdet.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets svar.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen