

Tilsynscenter Syd/
Den koordinerende
arbejdsgruppe
på strafområdet
Januar 2012
Revideret september 2016

Retningslinjer for behandling af straffesager

Indledning	6
1 Arbejdstilsynets brug af straffesager.....	7
1.1 Direkte tiltale.....	7
1.1.1 Betingelser for at gøre brug af direkte tiltale	7
1.1.2 Særligt om overtrædelse af reglerne om psykisk arbejdsmiljø	9
1.2 Manglende efterkommelse af påbud.....	10
1.2.1 Efter hvilke straffebestemmelser rejses sagen?	10
1.2.2 Betingelser for at rejse sagen.....	11
1.2.3 Er påbuddet egnet til at danne grundlag for en straffesag?	12
2 Bevisvurdering – hvornår er der bevis for en strafbar overtrædelse?	12
2.1 Generelt om beviskrav i straffesager.....	12
2.1.1 Bevis ved direkte tiltale.....	13
2.1.2 Bevis for manglende efterkommelse af påbud.....	13
2.2 De enkelte bevismidler.....	14
2.2.1 Den tilsynsførendes iagttagelser	14
2.2.2 Fotos.....	14
2.2.3 Tegninger og skitser.....	15
2.2.4 Tekniske undersøgelser rekvireret udefra	16
2.2.5 Beslaglæggelse.....	16
2.2.6 Syn og skøn og andre sagkyndige erklæringer	17
2.2.7 Politirapporter	18
2.2.8 Eksempler på andre bevismidler	19
2.2.9 Retssikkerhedslovens betydning ved bevisbedømmelsen.....	19
2.2.10 Efterforskningsanmodninger.....	20
3 Arbejdsgiverens strafansvar.....	21
3.1 Generelt om arbejdsmiljølovens straffebestemmelser og om tilregnelser.....	22
3.2 Definition - hvem er arbejdsgiver?.....	22
3.3 Ansvarsbetingelser – herunder arbejdsgiverens begrænsede ansvar.....	23
3.3.1 Juridiske personer som arbejdsgivere.....	23
3.3.2 Arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder.....	25
3.3.3 Arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3 – arbejdsgiverens begrænsede ansvar	26
3.3.3.1 Indholdet af lovændringen.....	26
3.3.3.2 Arbejdsgiverens pligter.....	29
3.3.3.3 Behandlingen af sagerne.....	32
4 Strafansvar for andre end arbejdsgiveren.....	33
4.1 Straffesager mod ansatte	33
4.1.1 Lovgrundlaget for straf mod ansatte	33
4.1.2 Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager mod ansatte	34
4.1.3 Vurderingen af den ansattes strafansvar.....	35
4.2 Straffesager mod arbejdsledere	36
4.2.1 Lovgrundlaget for straf mod arbejdsledere.....	36
4.2.2 Arbejdstilsynet praksis for at rejse straffesager mod arbejdsledere.....	36
4.3 Straffesager mod virksomhedsledere	37
4.3.1 Lovgrundlaget for straf mod virksomhedsledere.....	37
4.3.2 Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager mod virksomhedsledere	38
4.4 Straffesager mod bygherrer.....	38
4.4.1 Lovgrundlaget for straf mod bygherrer.....	38
4.4.2 Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager mod bygherrer.....	39

4.5.	Straffesager mod projekterende og rådgivere	41
4.5.1.	Lovgrundlaget for straf mod projekterende og rådgivere	41
4.5.2.	Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager mod projekterende og rådgivere	42
5	Sanktioner	43
5.1	Frihedsstraf	43
5.2	Bødestraf	44
5.2.1	Lovgrundlaget for fastsættelse af bødestraf	44
5.2.2	Bøder til arbejdsgivere	44
5.2.2.1	Grundbøde, jf. § 82, stk. 1	45
5.2.2.2	Bøde ved ulykker med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. § 82, stk. 2. 47	
5.2.2.3	Skærpende omstændigheder, jf. § 82, stk. 4.	48
5.2.2.4	Særlig skærpende omstændigheder, jf. § 82, stk. 5	49
5.2.2.5	Differentiering af bøden, jf. § 82, stk. 6.	52
5.2.3	Bøder til andre end arbejdsgivere	56
5.2.3.1	Ansatte	56
5.2.3.2	Arbejdsledere	56
5.2.3.3	Virksomhedsledere	57
5.2.3.4	Bygherrer	57
5.2.3.5	Projekterende	58
5.2.4	Kumulation	58
5.3	Andre strafferetlige retsfølger	60
5.3.1	Tvangsbøder	60
5.3.2	Konfiskation	62
5.3.3	Frakendelse af certifikater m.v.	62
6	Hvordan rejser Arbejdstilsynet straffesagen?	63
6.1	Administrativt bødeforelæg	64
6.1.1	Regelgrundlaget for brug af administrativt bødeforelæg	64
6.1.2	Administrativt bødeforelæg til virksomheder	65
6.1.2.1	Direkte tiltale	65
6.1.2.2	Særligt om arbejdsgiverens begrænsede ansvar, jf. arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3.	66
6.1.2.3	Manglende efterkommelse af påbud	66
6.1.3	Administrativt bødeforelæg til ansatte og arbejdsledere	67
6.1.3.1	Generelt	67
6.1.3.2	Hvilke overtrædelser?	68
6.1.4	Bygherrer og projekterende	68
6.1.5	Sagsbehandling	68
6.2	Tiltaleindstilling	68
6.2.1	Indholdet i en tiltaleindstilling	69
6.2.2	Udenretlig bødevedtagelse	69
6.3	Særligt om verserende klagesager	69
7	Retsmøder	70
7.1	Forberedelse af retsmødet	71
7.1.1	Samarbejdet med anklagemyndigheden	71
7.1.2	Forberedelse af den tilsynsførende	71
7.1.3	Centerjuristens forberedelse af retsmødet	72
7.2	Selve retsmødet	73

7.3	Efter retsmødet	73
7.3.1	Anke til landsret	74
7.3.2	Anke til Højesteret	76
7.3.3	Underretning af det koordinerende tilsynscenter om alle landsrets- og højesteretsdomme.....	77
8	Sager, der ikke er egnede til strafferetlig behandling, eller der kan være egnede til afgørelse med et tiltalefrafald	77
8.1	Arbejdstilsynets behandling.	77
8.1.1	Sagen opfylder ikke betingelserne i afsnit 1-4:.....	77
8.1.2	Særlige forhold ved overtrædelsen.	78
8.1.3	Særlige forhold ved den ansvarlige.....	80
8.1.3.1	Ændringer i den fysiske persons forhold	80
8.1.3.2	Ændringer i en ansvarlig juridisk person, jf. straffelovens kapitel 5.....	80
8.1.4	Særlige forhold i Arbejdstilsynets sagsbehandling.....	81
8.1.5	Særlige forholdsregler ved henlæggelse af sager.....	81
8.1.5.1	Henlæggelse af sager vedrørende alvorlige ulykker.....	81
8.1.5.2	Henlæggelse af sager vedrørende dødsulykker.	81
8.1.5.3	Henlæggelse af principielle sager i øvrigt	82
8.2	Anklagemyndighedens opgivelse af sagen.....	82
8.3	Forældelse af strafskyld.....	83
8.3.1	Forældelsesfristens længde	83
8.3.2	Forældelsesfristens begyndelse og afbrydelse	84
9	Udenlandske virksomheder og ansatte.....	85
9.1	Administrativt bødeforelæg.....	85
9.2	Tiltaleindstillinger	86
10	Forholdet mellem arbejdsmiljøloven og straffeloven	87
11	Sager om overtrædelse af Lov om røgfri miljøer.....	88
11.1	Regelgrundlaget.....	88
11.2	Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager	88
11.2.1	Manglende udarbejdelse af en skriftlig rygepolitik	88
11.2.2	Arbejdsgiveren tillader rygning i strid med reglerne.....	89
11.2.3	Arbejdsgiveren har ikke opsat skiltning ved rygerum.	89
11.2.4	Bødestørrelser	90
11.2.5	Forældelse	90
12	Sager om overtrædelse af Lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (RUT).....	91
12.1	Indledning	91
12.2	Udenlandske tjenesteydere.....	92
12.2.1	Definition – hvad er en udenlandsk virksomhed?.....	92
12.2.2	Udenlandske tjenesteyderes pligter.....	95
	<i>Pligt til anmeldelse af oplysninger i RUT</i>	95
	<i>Pligt til at give dokumentation for anmeldelse til hvervgiver, jf. § 7 d, stk. 1</i>	95
12.2.3	Frister for anmeldelse.....	95
12.2.4	Undtagelser til anmeldepligten	96
	Montør-reglen	96
	Undtagelsesbekendtgørelsen.....	96
12.2.5	Straf for at overtræde udstationeringslovens anmelderegler.....	97
12.2.6	Bødens størrelse	101
12.2.7	Arbejdstilsynets praksis	103

12.3	Hvordan rejser Arbejdstilsynet straffesagen?	106
12.3.1	Administrative bødeforelæg	106
	Regelgrundlaget for brug af administrative bødeforelæg	106
	Arbejdstilsynets brug af administrative bødeforelæg	107
	Sagsbehandling ved administrative bødeforelæg	110
12.3.2	Tiltaleindstilling	111
	Indholdet i en tiltaleindstilling	111
12.4	Hvervgivere	112
12.4.1	Definition	112
12.4.2	Hvervgiverens pligter	112
12.4.3	Straf for at overtræde hvervgiverreglerne	113
12.4.4	Bødens størrelse	114
12.4.5	Arbejdstilsynets praksis	114
12.5	Spørgsmål om RUT-straffesager	115
13	Forholdet til pressen	116

Indledning

Retningslinjerne for behandling af straffesager er revideret pr. 1. januar 2012. Revisionen er foretaget i et samarbejde mellem tilsynscentrene og AFC v/ TM.

Retningslinjer for behandling af straffesager er et internt dokument, der indeholder procedurer for vurderingen af, om og i givet fald mod hvem, der kan rejses en straffesag. Det er tillige hensigten, at dokumentet skal kunne benyttes som udgangspunkt for uddannelsen af nyansatte centerjurister

Retningslinjerne indeholder procedurer for behandlingen af sager om overtrædelse af arbejdsmiljøloven, sager om overtrædelse af lov om røgfri miljøer (afsnit 11) og sager om overtrædelse af udstationeringsloven (afsnit 12).

Retningslinjerne er bygget op efter samme systematik, som anvendes, når centerjuristen vurderer, om en sag er egnet til strafferetlig behandling. Der henvises særligt til afsnit 1-8. Udenlandske virksomheder er særligt omtalt i afsnit 9.

I afsnit 10 omtales forholdet mellem arbejdsmiljøloven og straffeloven, og endelig indeholder afsnit 13 retningslinjerne for forholdet til pressen i straffesagerne.

Retningslinjerne vil blive suppleret af en eksempelsamling i Projektrum Jura, hvor centerjuristerne kan hente kvalitetssikrede eksempler på administrative bøder og tiltaleindstillinger.

På www.at.dk findes en offentligt tilgængelig vejledning til virksomheder, ansatte m.v. om straf for at overtræde arbejdsmiljøloven. Vejledningen indeholder en kort beskrivelse af, hvornår arbejdsgivere, ansatte, arbejdsledere og virksomhedsledere kan straffes for at overtræde arbejdsmiljølovgivningen. Juridiske brugere, herunder anklagere og forsvarere, kan orientere sig i mere detaljerede oplysninger fra lovforarbejder, retspraksis, Rigsadvokatens dokumenter om arbejdsmiljøstraffesager m.v. via en samling af links på www.at.dk.

Forslag til ændringer, præciseringer og forbedringer kan fremsættes til dine lokale repræsentanter i den koordinerende arbejdsgruppe på strafområdet.

Den koordinerende arbejdsgruppe på strafområdet vurderer løbende, om der skal foretages ændringer eller præciseringer af retningslinjerne.

TC Syd
Januar 2012

Lene Teilberg
Tilsynschef

1 Arbejdstilsynets brug af straffesager.

Når Arbejdstilsynet fører tilsyn med arbejdsmiljøet i virksomhederne, konstateres der dagligt en lang række overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynets reagerer på disse overtrædelser med administrative reaktioner i form af forbud eller påbud, der pålægger virksomheden at bringe forholdene i orden, enten straks eller inden en frist.

I særlige tilfælde overvejer Arbejdstilsynet også, om der skal rejses en straffesag på grundlag af den konstaterede overtrædelse. Dette sker ved, at den tilsynsførende samtidig med afsendelse af påbud m.v. overdrager sagen til tilsynscenterets jurister, der herefter skal vurdere, om der er grundlag for at rejse en straffesag for overtrædelsen.

Arbejdstilsynet modtager også rapporter om arbejdsulykker fra politiet. Ud fra disse rapporter vurderer centerjuristerne, om der er grundlag for at rejse en straffesag.

I Arbejdstilsynets sagsbehandlingssystem ATIS oprettes i de nævnte tilfælde en sag, der benævnes ”Grovt overtrædelse”. Denne sagstype rummer alle de sager, hvori Arbejdstilsynet overvejer, om der skal rejses en straffesag.

Første led i centerjuristens behandling af sagen består i at vurdere, om overtrædelsen er af en type, der efter Arbejdstilsynets praksis kan udløse en straffesag.

Arbejdstilsynet har praksis for at rejse en straffesag i 2 hovedtilfælde, nemlig i form af direkte tiltale eller for manglende efterkommelse af påbud. De to typer af straffesager er omtalt i de følgende afsnit.

1.1 Direkte tiltale

1.1.1 Betingelser for at gøre brug af direkte tiltale

Ved direkte tiltale forstås sager, hvor Arbejdstilsynet rejser en straffesag for en overtrædelse, uanset at overtrædelsen ikke tidligere har givet anledning til reaktion fra Arbejdstilsynets side. Der kan gøres brug af direkte tiltale, uanset om der i det konkrete tilfælde er afgivet påbud om overtrædelsen, og uanset om der er sket en ulykke eller anden skade.

Ved direkte tiltale rejses der tiltale for den overtrædelse, der blev begået på tilsynstidspunktet. Straffesagen vedrører således det, der allerede er sket. Hvis betingelserne er opfyldt, kan Arbejdstilsynet ved besøget også udstede et forbud eller strakspåbud på grund af overtrædelsen. Forbuddet eller strakspåbuddet pålægger virksomheden fremadrettet at forebygge, at en lignende overtrædelse kan ske igen. Da straffesagen således er bagudrettet, mens forbuddet eller strakspåbuddet er fremadrettet, er det uden betydning for straffesagen, at virksomheden efterfølgende efterkommer forbuddet eller strakspåbuddet.

Arbejdstilsynet gør brug af direkte tiltale i tilfælde, hvor

1. der konstateres en overtrædelse af klare og velkendte regler eller praksis på et område, og
2. overtrædelsen har været forbundet med en konkret sikkerheds- eller sundhedsrisiko, og
3. overtrædelsen er af en vis grovhed.

Samtlige 3 betingelser skal være opfyldt, for at overtrædelsen kan resultere i direkte tiltale. Der skal i hver enkelt sag foretages en konkret vurdering af, om overtrædelsen opfylder de 3 betingelser og dermed er inden for området for brug af direkte tiltale.

ad 1: Klare og velkendte regler.

Momenter, der taler for brug af direkte tiltale, kan være følgende:

- Der er sket overtrædelse af en klar metoderegel.
- Der er sket overtrædelse af en forbudsbestemmelse, hvor der er en betydelig fare.
- Der er tale om åbenbart farlige handlinger.

Ved vurderingen lægges vægt på, om reglerne eller praksis er almindeligt kendte eller bør være almindeligt kendte i den pågældende branche.

Ad 2: Konkret sikkerheds- eller sundhedsrisiko.

Ved konkret sikkerhedsrisiko forstås, at faren skal være konstateret som overhængende. Som eksempel kan nævnes tagarbejde tæt ved tagkanten uden rækværk eller arbejde ved en maskine uden sikkerhedsforanstaltninger tæt ved de bevægelige dele. Hvis der derimod kun er tale om abstrakt fare, taler det imod, at der gøres brug af direkte tiltale. Som eksempel herpå kan nævnes tagarbejde langt fra tagkanten uden rækværk.

En konkret sundhedsrisiko skal kunne dokumenteres, f.eks. ved den generelle viden om et stofs farlighed og ved, at der konkret er konstateret en risiko for sundhedsskadelig påvirkning.

Ad 3: Overtrædelsen er af en vis grovhed.

Vedrørende grovhedskriteriet taler det for brug af direkte tiltale, at forholdet kan karakteriseres som uforsvarligt. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis der er handlet sløset, skødesløst eller uopmærksomt, eller hvis der er udført åbenlyst farligt arbejde.

Der er efterhånden opstået en praksis for, hvilke typer af overtrædelser, der danner grundlag for brug af direkte tiltale. Det er typisk overtrædelser, hvor der er stor risiko for tilskadekomst eller dødsfald.

De typiske områder er følgende (ikke udtømmende):

- Nedstyrtningsfare
- Gennemstyrtningsfare
- Manglende afstivning ved opstilling af betonelementer
- Sammenstyrtnings- og sammenskridningsfare ved jordarbejde
- Arbejde med farlige stoffer og materialer uden sikkerhedsforanstaltninger

- Arbejde ved farlige tekniske hjælpemidler, hvor der ikke er truffet sikkerhedsforanstaltninger til hindring af klemningsfare, hindring af berøring med de bevægelige maskindele eller mod beskyttelse mod andre farlige situationer.
 - Der er foretaget indgreb i det tekniske hjælpemiddel, hvorved sikkerhedsfunktionerne er sat ud af funktion.
 - Uforsvarlig stabling/læsning med risiko for sammenskridning
 - Uforsvarligt personløft med risiko for nedstyrtning
 - Manuelt løft af tunge byrder med risiko for personskade. Ved enkeltmandsløft bruges direkte tiltale ved løft på 50 kg eller derover i underarms- og $\frac{3}{4}$ armsafstand, samt 75 kg og derover ved løft tæt på kroppen. Ved tomandsløft bruges direkte tiltale ved løft på 75 kg og derover i underarms- og $\frac{3}{4}$ armsafstand, samt 100 kg og derover ved løft tæt på kroppen.
 - Uforsvarlig anhugning med risiko for tab af materiel og udstyr
 - Ætsnings-, brand-, kvælnings-, forgiftnings- og eksplosionsfare
 - Unges ulovlige arbejde, herunder ulovligt alenearbejde og ulovligt børnearbejde
 - Overtrædelser af reglerne om certifikat til kraner og gaffeltrucks
- Overtrædelser af reglerne om brug af hjelm

Den koordinerende arbejdsgruppe på straffeområdet udarbejder løbende niveau-afklaringer og andre hjælpeværktøjer til brug ved vurderingen af, om en overtrædelse er inden for området for brug af direkte tiltale. Du kan finde disse hjælpeværktøjer i Projektrum Jura.

1.1.2 Særligt om overtrædelse af reglerne om psykisk arbejdsmiljø

I februar 2010 besluttede Arbejdstilsynet at gøre brug af direkte tiltale ved overtrædelser af reglerne om psykisk arbejdsmiljø, dog alene overtrædelser, der vedrører reglerne om risiko for vold og traumatiske hændelser.

Arbejdstilsynet kan gøre brug af direkte tiltale i disse sager, når

- der er en klar og veldokumenteret risiko for, at de ansatte bliver udsat for vold eller andre traumatiske hændelser, og
- arbejdsgiveren slet ikke har forebygget risikoen, eller forebyggelsen er så begrænset, at det er åbenbart, at den ikke er effektiv.

I bilag 1 er betingelserne for brug af direkte tiltale nærmere beskrevet, og du kan finde forslag til formulering af gerningsindhold, retningslinjer for strafudmåling m.v.

Da der er tale om et nyt område for brug af direkte tiltale, skal det koordinerende center orienteres om sager, hvor tilsynscentrene overvejer at rejse en straffesag, således at der kan træffes en fælles beslutning om tiltalespørgsmålet. Formålet er at skabe en ensartet intern praksis på området.

Det koordinerende center skal underrettes om afgørelserne af de sager, hvor der rejses en straffesag. Det gælder både udenretlige bøvedtagelser, byretsdomme og landsretsdomme.

Tilsynscentrene kan på ethvert stadie i sagsbehandlingen rette henvendelse til det koordinerende center, hvis sagen giver anledning til tvivlsspørgsmål, eller hvis der er spørgsmål til rækkevidden af brug af indstilling til direkte tiltale på området.

1.2 Manglende efterkommelse af påbud.

Hvis den tilsynsførende konstaterer, at et tidligere udstedt påbud ikke er efterkommet, overdrages sagen til centerjuristerne, der vurderer, om der er grundlag for at rejse en straffesag for manglende efterkommelse af påbuddet.

1.2.1 Efter hvilke straffebestemmelser rejses sagen?

Ved manglende efterkommelse af påbud rejses sagen på grundlag af den overtrædelse, der konstateres under kontrolbesøget, jf. § 82, stk. 1, nr. 1, og påbuddet indgår i sagen som en skærpene omstændighed, jf. § 82, stk. 4, nr. 2, og som dokumentation for at virksomheden er i konkret ond tro om overtrædelsen. Det medfører, at der ikke foretages en indgående prøvelse af, om påbuddet opfylder alle formelle regler, herunder forvaltningslovens regler om sagsbehandling, under en eventuel domstolsbehandling.

Ved manglende efterkommelse af formelle overtrædelser rejses sagen alene efter § 82, stk. 1, nr. 1, idet bøden i disse tilfælde ikke forhøjes på grund af det tidligere påbud, jf. § 82, stk. 4, nr. 2.

Der kan undtagelsesvist være overtrædelser, hvor det ikke er juridisk muligt at rejse sagen efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 1.

Ved overtrædelse af ikke direkte strafsanktionerede regler, er det ikke muligt at rejse straffesagen på grundlag af den overtrædelse, der konstateres under kontrolbesøget, da overtrædelsen ikke er direkte strafbar. Sagen må derfor rejses som manglende efterkommelse af påbuddet efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 3.

Som eksempel på en bestemmelse, der ikke er direkte strafsanktioneret, kan nævnes § 9 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, der omhandler ensidigt belastende arbejde, arbejdstempo og isoleret arbejde. En eventuel straffesag for manglende efterkommelse af et påbud efter § 9 må derfor rejses efter § 82, stk. 1, nr. 3.

Hvis der er tale om manglende efterkommelse af konstitutive påbud, dvs. påbud der stifter en ny retsstilling for virksomheden, kan der alene rejses en straffesag for manglende efterkommelse af påbuddet, jf. § 82, stk. 1, nr. 3, da virksomhedens handlepligt netop først etableres ved Arbejdstilsynets afgivelse af påbud.

Et eksempel herpå er påbud efter § 7, stk. 3, i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, hvorefter Arbejdstilsynet kan stille krav om pauser og begrænset arbejdstid for arbejde, der i særlig grad kan bringe sikkerhed og sundhed i fare, og hvor denne fare ikke kan imødegås på anden måde.

Hvis en virksomhed ikke efterlever Arbejdstilsynets påbud om at undersøge bestemte arbejdsmiljøforhold nærmere, jf. arbejdsmiljølovens § 21, stk. 1, rejses straffesagen for manglende efterkommelse af påbuddet, jf. § 82, stk. 1, nr. 3.

1.2.2 Betingelser for at rejse sagen.

Den overtrædelse, der er konstateret på kontroltidspunktet, skal være dokumenteret og beskrevet på en sådan måde, at der foreligger en selvstændig overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, jf. ovenfor under afsnit 1.2.1. Hertil kommer, at der skal være direkte sammenhæng mellem den overtrædelse, der blev konstateret på kontrolbesøget, og den overtrædelse, der dannede grundlag for afgivelse af påbuddet.

Arbejdstilsynet rejser en straffesag for manglende efterkommelse af påbud, hvis virksomheden slet ikke har taget skridt til efterkommelse. Hvis virksomheden delvist har efterkommet påbuddet, rejses der som udgangspunkt ikke en straffesag, medmindre de iværksatte foranstaltninger er så utilstrækkelige, at det er åbenbart for virksomheden, at arbejdsmiljøproblemet ikke er løst.

Eksempel: Arbejdstilsynet har givet påbud om, at virksomheden skal sikre, at arbejdet med manuel håndtering af pakker skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at der skal bruges tekniske hjælpemidler. Ved kontrolbesøget konstateres det, at virksomheden har indført rotation, kursus i løfteteknik og vacuumløft ved enkelte stationer. Arbejdstilsynet vurderer, at de iværksatte tiltag ikke fuldt ud løser arbejdsmiljøproblemet, idet der stadig forekommer sundhedsskadelig håndtering af pakker. Der er i denne situation ikke grundlag for at rejse en straffesag for manglende efterkommelse, da arbejdsgiveren har iværksat en række (formålstjenlige) foranstaltninger. Under disse omstændigheder er det ikke åbenbart for virksomheden, at de iværksatte tiltag er utilstrækkelige. Arbejdstilsynet skal i stedet vurdere, om der er grundlag for at afgive nyt påbud om den ”resterende” del af arbejdsmiljøproblemet.

Hvis de foranstaltninger, virksomheden har iværksat, er godkendt af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, vil der som udgangspunkt ikke være grundlag for at rejse en sag om manglende efterkommelse, da arbejdsgiveren med rådgiverens godkendelse kan hævdes at være i god tro om, at foranstaltningerne var tilstrækkelige.

Det forekommer, at virksomheden efterkommer påbuddet i tidsrummet mellem kontrolbesøget og centerjuristens behandling af straffesagen. I sådanne tilfælde er udgangspunktet, at Arbejdstilsynet til trods herfor rejser en straffesag for den overtrædelse, der blev konstateret på kontrolbesøget, medmindre konkrete omstændigheder taler herimod. Et moment, der taler imod at rejse straffesagen, er, at overtrædelsen ikke har indebåret direkte risiko for sikkerhed eller sundhed (formelle overtrædelser, f.eks. manglende APV, AMO, brugsanvisninger o.l.).

Ved vurderingen af sagen er det vigtigt at være opmærksom på, om der i forløbet fra afgivelse af påbud, til fremsendelse af rykkere for tilbagemelding, til fremsendelse af tilbagemelding, til kontrolbesøg, er forhold i Arbejdstilsynets sagsbehandling, som har givet virksomheden føje til at regne med, at der ikke ville blive rejst en straffesag for manglende efterkommelse. Har Arbejdstilsynet f.eks. fulgt op på manglende eller mangelfuld tilbagemelding inden for rimelig tid, eller har Arbejdstilsynet ved sin manglende reaktion givet virksomheden anledning til at tro, at der ikke ville blive foretaget videre? Har Arbejdstilsynet på anden vis i korrespondancen med

virksomheden tilkendegivet, at der ikke ville blive foretaget mere i sagen? Der skal i hvert enkelt tilfælde foretages en konkret vurdering af den tid, der er gået, f.eks. fra modtagelse af en mangelfuld tilbagemelding til aflæggelse af kontrolbesøg.

Hvis Arbejdstilsynet efter kontrolbesøget har undladt at sende et bødevarsel til virksomheden, hvori det oplyses, at sagen er overgivet til juridisk vurdering af strafspørgsmålet, kan dette efter en konkret vurdering føre til, at Arbejdstilsynet ikke rejser en straffesag, hvis virksomheden herved har fået grund til at antage, at der ikke ville ske mere i sagen.

1.2.3 Er påbuddet egnet til at danne grundlag for en straffesag?

Når der tages stilling til en sag om manglende efterkommelse af påbud, skal der foretages en vurdering af, om Arbejdstilsynets påbud er egnet til at danne grundlag for en straffesag. Det skal herunder påses, at der er hjemmel til påbudsafgivelsen, og at det er tydeligt for virksomheden, hvilket problem der skal løses. Endvidere skal det påses, at påbuddet er i overensstemmelse med Arbejdstilsynets administrative praksis i den pågældende branche og inden for det pågældende arbejdsmiljøområde.

Derimod er det ikke en betingelse for at rejse en straffesag, at påbuddet opfylder samtlige formelle krav, herunder sagsbehandlingskrav, hvis ovennævnte betingelser er opfyldt. Se afsnit 1.2.1.

2 Bevisvurdering – hvornår er der bevis for en strafbar overtrædelse?

Når du som centerjurist har vurderet, at overtrædelsen er inden for området for Arbejdstilsynets brug af straffesager, jf. afsnit 1, skal du vurdere, om Arbejdstilsynet kan fremlægge de nødvendige beviser for overtrædelsen.

Dette afsnit handler om beviskravene i straffesager og om, hvordan Arbejdstilsynet konkret kan opfylde disse krav.

2.1 Generelt om beviskrav i straffesager

I straffesager påhviler det anklagemyndigheden at bevise udover enhver rimelig tvivl, at den tiltalte har gjort sig skyldig i et strafbart forhold. Det betyder, at enhver rimelig tvivl skal komme den tiltalte til gode. Dette princip gælder også for Arbejdstilsynets behandling af straffesagerne.

Ifølge retsplejelovens § 880, 2. pkt., er rettens bedømmelse af bevisernes vægt ikke bundet ved lovregler. Det betyder, at der ikke findes retsregler, der tillægger et bevismiddel tungere vægt end andre. Der skal derfor foretages en konkret vurdering og afvejning af de fremlagte beviser, når domstolene skal tage stilling til, at anklagemyndigheden har bevis tiltaltes skyld ud over enhver rimelig tvivl.

Arbejdstilsynet har pligt til objektivt at inddrage såvel beviser, der taler for en straffesag, som beviser, der taler imod en straffesag, i sin vurdering af spørgsmålet.

2.1.1 Bevis ved direkte tiltale

Ved afgivelse af forbud og strakspåbud, som kan føre til politianmeldelse og udstedelse af administrative bøder, skal konstatering normalt ske ved Arbejdstilsynets egne iagttagelser.

Det betyder, at Arbejdstilsynet alene gør brug af direkte tiltale i sager, hvor den tilsynsførende har konstateret overtrædelsen og den konkrete fare ved selvsyn. Den tilsynsførende skal således have set arbejde blive udført under omstændigheder, der udgør en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen og indebærer en konkret fare. Baggrunden for dette krav er, at der i retspraksis lægges stor vægt på en vidneforklaring fra en myndighedsperson, der har gjort sig konkrete iagttagelser og kan afgive forklaring herom. Se nærmere om den tilsynsførendes iagttagelser i afsnit 2.2.1.

2.1.2 Bevis for manglende efterkommelse af påbud

Ved kontrol af efterkommelse af påbud, som enten kan føre til politianmeldelse eller udstedelse af administrative bøder, skal konstatering normalt også ske ved Arbejdstilsynets egne iagttagelser.

Ofte vil det ikke være muligt ved selvsyn at konstatere en overtrædelse på kontrolbesøget, f.eks. fordi det pågældende arbejde ikke bliver udført, eller fordi overtrædelsen efter sin art ikke kan konstateres udelukkende ved selvsyn. I disse tilfælde kan konstatering ske ved, at der gøres objektive iagttagelser, som indikerer, at arbejdet stadig udføres som tidligere. Disse iagttagelser skal suppleres med ledelsens oplysninger om arbejdet.

Konstateringskravet er således ikke lige så strengt som ved direkte tiltale. Det er dog fortsat en betingelse for at rejse en straffesag for manglende efterkommelse af påbud, at ledelsens oplysninger støttes af objektivt konstaterbare forhold i virksomheden. Baggrunden for dette krav er, at der i sådanne tilfælde er lavere grad af sandsynlighed for, at ledelsen senere i sagsforløbet vil fragå sine oplysninger til Arbejdstilsynet.

Ved visse formelle overtrædelser aflægger Arbejdstilsynet ikke kontrolbesøg, men foretager i stedet en telefonisk kontrol af, om påbuddet er efterkommet. Det gælder:

- Påbud om udarbejdelse af APV
- Påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation
- Påbud om gennemførelse af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse
- Rådgivningspåbud: kontrol af, om der er indgået en aftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved udløbet af 6 ugers fristen.

Baggrunden for, at der alene foretages telefonisk kontrol er, at det i sagens natur ikke er muligt at konstatere den manglende efterkommelse af disse påbud ved selvsyn. Hvis en ledelsesperson i disse situationer telefonisk har oplyst til Arbejdstilsynet, at påbuddet ikke er efterkommet, er der normalt tilstrækkeligt grundlag for at rejse en straffesag for manglende efterkommelse af påbuddet.

Arbejdstilsynet har givet retningslinjer for de tilsynsførendes konstateringer i [IN-18-8 Instruks om konstatering af overtrædelser](#).

2.2 De enkelte bevismidler

I dette afsnit omtales de enkelte bevismidler, deres værdi og Arbejdstilsynets praksis for anvendelse af de enkelte bevismidler.

2.2.1 Den tilsynsførendes iagttagelser

Når Arbejdstilsynet rejser en straffesag, udgør den tilsynsførendes iagttagelser i langt de fleste tilfælde det væsentligste bevis i sagen. Det er derfor vigtigt at gøre sig klart, hvilke iagttagelser den tilsynsførende helt præcist har gjort sig under tilsynet.

Den tilsynsførende vil som regel have udarbejdet en beskrivelse af de iagttagelser, der er gjort på tilsynet, og en beskrivelse af de oplysninger, der er indhentet fra ledelse og ansatte under tilsynet. Beskrivelsen vil fremgå af eventuelle påbud samt af rapport om grove overtrædelser, rapport om manglende efterkommelse m.v.

Det er imidlertid vigtigt, at centerjuristen ved vurderingen af straffesagen sikrer sig, at den tilsynsførendes iagttagelser kan danne bevismæssigt grundlag for sagen. Det kan derfor være hensigtsmæssigt at stille supplerende spørgsmål til den tilsynsførende om sagen, så det står helt klart, hvad den tilsynsførende selv har set under tilsynet, og hvilke forhold den tilsynsførende alene har fået oplyst af ledelse og/eller ansatte. Hvis der herunder fremkommer faktiske oplysninger, som ikke fremgår af sagens øvrige dokumenter, anmodes den tilsynsførende om at oprette et notat herom på tilsynssagen. Notatet fremsendes til politiet sammen med sagens øvrige dokumenter, såfremt sagen rejses ved fremsendelse af en tiltaleindstilling. Se afsnit 6.2.

2.2.2 Fotos

Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynsarbejdet uden retskendelse optage fotos, jf. arbejdsmiljølovens § 76 stk. 5.

Det er ikke en betingelse for at rejse en straffesag, at der er optaget fotos, men fotos er med til at give forståelse af sagens sammenhæng og har ofte direkte bevismæssig betydning, for eksempel hvor der er en overhængende betydelig fare for tilskadekomst ved den pågældende arbejdsituation. Fotos vil ofte underbygge den tilsynsførendes forklaring om de iagttagelser, der blev gjort under tilsynet, og dermed styrke bevisværdien af forklaringen.

Domstolene lægger ofte vægt på optagne fotos.

Som eksempel kan nævnes [Østre Landsrets dom af 8. december 2004](#), hvor retten anfører: "På grundlag af arbejdstilsynets materiale, herunder fremlagte fotos af den pågældende maskine, sammenholdt med vidne 1's forklaring findes det godtgjort, at den omhandlede maskine blev anvendt på en ikke sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlig måde, idet sikkerhedslåsene til indhegningen om maskinen var gjort uvirksomme med påklistring af tape og en "lus" som beskrevet i anklageskriftet".

Et andet eksempel er [Vestre Landsrets dom af 26. august 2003](#), hvor retten anfører: "Efter bevisførelsen, herunder forklaringerne fra vidne 4 og vidne 5 samt de fremlagte fotos, lægges det til grund, at de i tiltalen nævnte personer arbejdede uden sikkerhedsliner."

Der er i sagens natur også overtrædelser, som ikke lader sig fotografere, for eksempel manglende almen rumventilation eller afdampninger fra organiske opløsningsmidler. I disse tilfælde er det centralt at sikre sig, at forholdene kan dokumenteres på anden vis. Det kan være ved den tilsynsførendes iagttagelser og indtryk under tilsynet.

Anvendelse af fotos skal ske med konduite og kun i de tilfælde, hvor det skønnes nødvendigt for at sikre bevis til brug for dokumentation eller som led i en nærmere undersøgelse af, hvorvidt der foreligger en overtrædelse. Fotos skal så vidt muligt fokusere på det, som har direkte betydning for overtrædelsen og må ikke vise personer i intime situationer.

Den farlige situation må ikke være opstået til ære for fotografen eller være iscenesat af Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet må heller ikke være en del af den farlige situation, for eksempel ved at fotografere eller blive fotograferet under farlige eller ulovlige omstændigheder.

Der kan derfor være anledning til at spørge den tilsynsførende om de nærmere omstændigheder ved optagelsen af fotos, herunder hvor den tilsynsførende befandt sig, da billedet blev taget, da det f.eks. kan have betydning for vurderingen af arbejdshøjder, vinkler, afstande til tagkanter m.v., ligesom det er vigtigt at sikre sig, at den tilsynsførende ikke selv har befundet sig i en farlig situation eller overtrådt arbejdsmiljølovgivningen.

Hvis Arbejdstilsynet har foretaget videooptagelser, der dokumenterer overtrædelsen, kan disse også bruges som bevis i en tiltalesag.

Derimod har Arbejdstilsynet afslået at benytte fjernsynsoptagelser eller fotos optaget af private som grundlag for at rejse en straffesag. Dette er blandt andet sket med henvisning til, at Arbejdstilsynet ikke har kendskab til de omstændigheder, hvorunder overtrædelsen og optagelsen er sket, samt at det står enhver frit for at anmelde forhold til politiet. I stedet kan sådanne fotos eller optagelser give Arbejdstilsynet anledning til selv at undersøge forholdene nærmere, og hvis der under denne undersøgelse konstateres en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, vil Arbejdstilsynet rejse en straffesag på grundlag af egne iagttagelser og anden dokumentation indhentet under tilsynet.

Fotos eller videooptagelser og notater om iagttagelser, som modtages fra andre myndigheder, f.eks. SKAT, kan anvendes som bevis i en straffesag. Det bør dog nøje overvejes, om materialet udgør tilstrækkelig dokumentation for en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, eller om sagen kan søges yderligere belyst ved en anmodning om efterforskning.

Vedr. fotos optaget af politiet henvises til afsnit 2.2.7 om politirapporter.

2.2.3 Tegninger og skitser

Forklaring og dokumentation af teknisk komplicerede forhold kan ske ved hjælp af tegninger og skitser. Disse kan stamme fra leverandøren, arbejdsgiveren, andre myndigheder eller være den tilsynsførendes egne optegnelser.

Når disse bevismidler indgår som led i en straffesag, skal de ledsages af oplysning om, hvem der har produceret materialet, hvad det tilsigtes at vise, og den nærmere sammenhæng og forståelse i øvrigt.

2.2.4 Tekniske undersøgelser rekvireret udefra

I nogle tilfælde udgør den tilsynsførendes egne observationer ikke et tilstrækkeligt bevismæssigt grundlag for at rejse en straffesag. Det kan f.eks. være tilfældet, hvor overtrædelsen vedrører en defekt i et teknisk hjælpemiddel, som ikke kan konstateres ved en visuel gennemgang. I sådanne tilfælde kan det være nødvendigt, at der foretages en undersøgelse af sagkyndige uden for Arbejdstilsynet. Det kan f.eks. være Teknologisk Institut eller Force Technologies.

Når sådanne undersøgelser foretages for at afklare, om der er grundlag for en straffesag, skal undersøgelsen foretages indenfor strafferetsplejen. Derfor skal en anmodning om en teknisk undersøgelse sendes til politiet. Arbejdstilsynet skal samtidig gøre opmærksom på, at Arbejdstilsynet ikke har mulighed for at afholde omkostningerne ved en sådan undersøgelse, og at den forudsættes rekvireret af politiet. Sammen med anmodningen sendes et forslag til et spørgetema til brug for den undersøgelse, som skal foretages.

Det kan være en forudsætning for at gennemføre en teknisk undersøgelse, at materialer eller andre emner tages i bevaring. Se nærmere herom i afsnit 2.2.5.

I praksis vil det kun i de færreste tilfælde være påkrævet med en nærmere teknisk undersøgelse, da fejl og mangler, der ikke er umiddelbart konstaterbare, ofte vil medføre, at der ikke er udvist en sådan grad af uagtsomhed fra de involveredes side, at der er grundlag for at rejse en straffesag. Tekniske undersøgelser bør derfor kun anvendes, hvor det på grund af overtrædelsens grovhed, eller ulykkens alvorlige konsekvenser skønnes nødvendigt.

Arbejdstilsynet rejser ikke straffesager på grundlag af tekniske undersøgelser, som virksomheden har fået foretaget som følge af et påbud herom fra Arbejdstilsynet i medfør af arbejdsmiljølovens § 21. Undersøgelsen skal fungere som et redskab for virksomheden til at forbedre arbejdsmiljøet – og ikke som efterforskning for Arbejdstilsynet.

2.2.5 Beslaglæggelse

Af arbejdsmiljølovens § 76, stk. 5, fremgår:

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. Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, jf. § 23 og 24, skal underrettes herom.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med arbejdsmiljølovens § 76, stk. 1:

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

Arbejdstilsynet har efter disse bestemmelser mulighed for at tage materiale i bevaring, f.eks. med henblik på nærmere undersøgelse. Arbejdstilsynet har mulighed for at tage materiale i bevaring, når dette sker med henblik på at tilvejebringe oplysninger til brug for behandlingen af andre spørgsmål end fastsættelse af straf, jf. retssikkerhedslovens § 9, stk. 2. Det betyder, at Arbejdstilsynet har

mulighed for at tage materiale med, når det er nødvendigt af hensyn til sikring af dokumentation for, at der kan afgives en administrativ reaktion i form af påbud, strakspåbud eller forbud.

Hvis beslaglæggelsen **alene** er nødvendig med henblik på at tilvejebringe oplysninger om, hvorvidt der kan pålægges straf, kan Arbejdstilsynet ikke beslaglægge med hjemmel i de nævnte bestemmelser, jf. retssikkerhedslovens § 9, stk. 1. Arbejdstilsynet må i sådanne tilfælde i stedet anmode politiet om at beslaglægge materialet i medfør af de straffeprocessuelle regler herom i retsplejelovens kapitel 74.

Af retsplejelovens § 802, stk. 1, fremgår:

Genstande, som en mistænkt har rådighed over, kan beslaglægges, såfremt

1) den pågældende med rimelig grund er mistænkt for en lovovertrædelse, der er undergivet offentlig påtale, og

2) der er grund til at antage, at genstanden kan tjene som bevis [...]

Af retsplejelovens § 806, stk. 2 og 3, fremgår:

Afgørelsen [om beslaglæggelse, red.] træffes af retten ved kendelse. [...]

stk. 3. Såfremt indgrebets øjemed ville forspildes, hvis retskendelse skulle afventes, kan politiet træffe beslutning om beslaglæggelse og edition. [...]

I praksis retter den tilsynsførende henvendelse til en centerjurist, der herefter kontakter politiet og om nødvendigt udfærdiger en skriftlig anmodning om beslaglæggelse.

2.2.6 Syn og skøn og andre sagkyndige erklæringer

Retsplejelovens regler i kapitel 19 om syn og skøn finder også anvendelse i straffesager, jf. herved bl.a. § 837, stk. 4, om hovedforhandling i første instans.

Der er således mulighed for, at retten kan udmelde syns- og skønsmænd til at foretage en besigtigelse af et arbejdssted, et teknisk hjælpemiddel eller andet med henblik på afgivelse af en sagkyndig erklæring herom.

Et eksempel herpå er [Vestre Landsrets dom af 20. februar 2003](#), hvor der i forbindelse med landsrettens behandling af ankesagen blev udmeldt syn og skøn med henblik på vurdering af jordbundsforholdene i forbindelse med opstilling af en kran, der senere væltede. Syns- og skønserklæringen førte til frifindelse af tiltalte.

Arbejdstilsynet baserer normalt straffesagerne på de tilsynsførendes sagkyndige vurderinger af arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning m.v. Det vil derfor kun være helt undtagelsesvist, at udmeldelse af syn og skøn sker på Arbejdstilsynets foranledning. Hvis retten udmelder syn og skøn efter forsvarerens anmodning herom, bistår Arbejdstilsynet anklagemyndigheden med udfærdigelse af syns- og skønstema, herunder formulering af spørgsmål til syns- og skønsmænd.

Det forekommer i praksis oftere, at forsvareren uden varsel medbringer et såkaldt sagkyndigt vidne eller en ekspert til at afgive forklaring i retten om tekniske og/eller faktiske forhold. Det kan være faglærere, repræsentanter for arbejdsgiverorganisationer, leverandører, reparatører m.v.

Er den pågældende til stede, vil retten normalt tillade, at vidnet bliver afhørt trods anklagerens eventuelle protester. Fremkommer der under afhøringen nye oplysninger, som anklageren og Arbejdstilsynet vil søge at tilbagevise, vil det normalt være en tilstrækkelig begrundelse for en udsættelse af sagen.

Arbejdstilsynet bistår anklagemyndigheden med en vurdering af de pågældende vidneudsagn, herunder den pågældendes kendskab til det konkrete sagsforløb, vidnets uvildighed og vedkommendes vidensniveau eller kompetence. Indsigelser om disse forhold kan fremføres under anklagemyndighedens procedure i sagen.

2.2.7 Politirapporter

Politirapporter kan komme frem til Arbejdstilsynet ved, at politiet af egen drift anmoder Arbejdstilsynet om en udtalelse, når politiet har undersøgt en arbejdsulykke. Derudover kan Arbejdstilsynet anmode politiet om at efterforske en overtrædelse nærmere, jf. afsnit 2.2.10. Politiet fremsender herefter en rapport med indholdet af efterforskningen.

Oplysninger i politirapporter indgår i Arbejdstilsynets vurdering af, om der er grundlag for at rejse en straffesag. Afhøringerne af de involverede vil normalt være foretaget under iagttagelse af reglerne i retsplejeloven om sigtedes rettigheder, og Arbejdstilsynet kan derfor lægge de forklaringer, der er afgivet til politirapport, til grund for vurderingen af, om der kan rejses en straffesag. Det gælder både i sager, hvor Arbejdstilsynet også selv har undersøgt ulykken, og i sager, hvor Arbejdstilsynet ikke selv har undersøgt forholdene. I sidstnævnte tilfælde er det dog vigtigt at vurdere, om oplysningerne i politirapporten i sig selv kan udgøre et tilstrækkeligt bevis for overtrædelsen.

Der forekommer eksempler på, at politiet i forbindelse med afhøring af de involverede har tilkendegivet, at der ikke vil blive foretaget videre i sagen, eller at den omhandlede maskine fandtes forsvarligt indrettet og i fin stand. Sådanne tilkendegivelser kan efter en konkret vurdering blive anset for en påtaleopgivelse i forhold til den/de mistænkte, og vil kunne afskære Arbejdstilsynet fra at rejse en straffesag, hvis der ved tilkendegivelsen er bibragt den/de mistænkte en berettiget forventning om, at der ikke ville ske strafferetlig forfølgning.

Hvis der konstateres sådanne bemærkninger i politirapporter, kan Arbejdstilsynet kontakte anklagemyndigheden og drøfte, om disse udgør en reel påtaleopgivelse. Hvis anklagemyndigheden vurderer, at der er tale om en reel påtaleopgivelse, rejser Arbejdstilsynet som udgangspunkt ikke en straffesag. Der kan dog undtagelsesvist være sager, hvor overtrædelsen er så grov, eller hvor konsekvenserne er så alvorlige, at det er nødvendigt, at Arbejdstilsynet foretager politianmeldelse. Det må herefter være op til anklagemyndigheden at vurdere, om der er mulighed for at rejse tiltale i sagen.

2.2.8 Eksempler på andre bevismidler

Andre bevismidler, som kan danne grundlag for en straffesag, kan være stilladsopstillingsvejledninger, montagevejledninger, datablade på stoffer og materialer, brugsanvisninger til tekniske hjælpemidler, rapporter og fakturaer som dokumentation for eftersyn m.v.

Også tekniske undersøgelser, som arbejdsgiveren måske selv har ladet foretage før udførelsen af arbejdet, kan bidrage som bevis og dokumentation for de faktiske forhold. Det kan f.eks. være undersøgelser af jordbundsforhold, som er foretaget før et udgravningsarbejde.

Herudover anvendes også Arbejdstilsynets eget omfattende vejledningsmateriale, anvisninger, meddelelser og rapporter, ligesom branchevejledninger kan bidrage med dokumentation. Disse publikationer kan ofte bidrage til at løfte bevisbyrden for, at der er tale om overtrædelse af klare og velkendte regler ved brug af direkte tiltale, da de konkretiserer, hvilke sikkerhedsforanstaltninger der skal anvendes i de enkelte brancher og på de enkelte arbejdsmiljøområder.

Ved overtrædelser, der har medført alvorlig personskade, jf. § 82, stk. 2, kan virksomhedens anmeldelse af ulykken i EASY udgøre en del af bevisførelsen for skadens omfang. Ulykkesanmeldelsen vedlægges i disse tilfælde som et bilag til tiltaleindstillingen.

2.2.9 Retssikkerhedslovens betydning ved bevisbedømmelsen.

Lov nr. 442 af 9. juni 2004 om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter regulerer sammen med arbejdsmiljølovens § 76 Arbejdstilsynets mulighed for at undersøge en sag.

Ifølge retssikkerhedslovens § 9, stk. 1, jf. stk. 2, kan forvaltningen ikke anvende ellers lovhjemlede tvangsindgreb over for en enkeltperson eller juridisk person, der med rimelig grund mistænkes for at have begået en strafbar lovovertrædelse, hvis tvangsindgrebet alene sker for at tilvejebringe oplysninger om det forhold, som mistanken omfatter. Det er dog fortsat lovligt at gennemføre tvangsindgreb med henblik på at tilvejebringe oplysninger til brug for behandlingen af andre spørgsmål end fastsættelse af straf.

For Arbejdstilsynet betyder bestemmelsen, at Arbejdstilsynet må komme på tilsyn, foretage opmålinger, gøre supplerende iagttagelser, tage fotos m.v., i det omfang det er nødvendigt for at vurdere, om der skal afgives en administrativ reaktion i form af et forbud, strakspåbud m.v. Der må ikke foretages undersøgelser, der alene er af betydning for, om arbejdsgiveren eller andre kan straffes for en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Ifølge retssikkerhedslovens § 10, må en forvaltningsmyndighed ikke benytte sig af en ellers lovhjemlet oplysningspligt til at indhente oplysninger fra en enkeltperson eller juridisk person, når der er konkret mistanke om, at denne har begået en lovovertrædelse, der kan medføre straf. Arbejdstilsynet har dog en undtagelse til denne bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 76, stk. 2. Ifølge § 76, stk. 2, kan Arbejdstilsynet fortsat indhente oplysninger fra fysiske personer med tilknytning til en mistænkt juridisk person, i det omfang oplysningerne søges tilvejebragt til brug for behandlingen af andre spørgsmål end fastsættelse af straf. Det betyder, at Arbejdstilsynet fortsat kan pålægge virksomhedens ledelse og ansatte at meddele oplysninger om faktuelle forhold, men kun i

det omfang det er nødvendigt for at kunne reagere administrativt. Der må ikke spørges om oplysninger, som kun vil være relevante for en eventuel straffesag.

Arbejdstilsynet har udarbejdet nærmere retningslinjer for de tilsynsførendes indhentelse af oplysninger i [IN-18-4 Tilsyn, hvor straf kan komme på tale](#).

Hvis oplysningerne er indhentet i overensstemmelse med retningslinjerne, dvs. med henblik på vurdering af, om der skal gives en administrativ reaktion, er der ikke noget til hinder for, at Arbejdstilsynet senere inddrager oplysningerne i vurderingen af, om der er grundlag for at rejse en straffesag. Der kan således fortsat lægges vægt på de iagttagelser, fotos, oplysninger fra ledelse og ansatte m.v., som de tilsynsførende har indhentet til vurdering af, om der skulle afgives påbud, strakspåbud eller forbud. Det gælder også de oplysninger, der er noteret i rapport om grove overtrædelser, da disse oplysninger indhentes med henblik på at vurdere, om der skal gives supplerende påbud, når der konstateres grove overtrædelser, der udløser et forbud eller et strakspåbud. Se nærmere i [G 204 Strakspåbud og forbud ved grove overtrædelser](#).

Når Arbejdstilsynet har afgivet de relevante administrative reaktioner, og sagen er overdraget til juristernes vurdering af straffespørgsmålet, har Arbejdstilsynet ikke mulighed for at undersøge sagen yderligere. Hvis yderligere oplysninger er nødvendige til vurdering af, om der skal rejses en straffesag, anmodes politiet om at foretage de nødvendige undersøgelser og afhøringer i sagen. Der henvises til afsnit 2.2.10 om efterforskningsanmodninger.

Arbejdstilsynet rejser ikke straffesager alene på grundlag af oplysninger, som er indhentet i strid med de oven for beskrevne regler. Dette hensyn skal derfor indgå i centerjuristens overvejelse af, om der skal rejses en straffesag.

Hvis Arbejdstilsynet har fået oplysninger, som ikke lovligt kan indhentes efter retssikkerhedslovens regler, kan politiet anmodes om at efterforske sagen med henblik på afklaring af, om oplysningerne er korrekte. Hvis oplysningerne bekræftes af den pågældende under en afhøring foretaget af politiet efter reglerne i retsplejeloven, kan de lægges til grund ved vurderingen af, om der er grundlag for at rejse en straffesag. Efterforskningsanmodninger og brugen af den er omtalt i afsnit 2.2.10.

2.2.10 Efterforskningsanmodninger

Nogle af de sager, der overdrages til juridisk vurdering, er ikke tilstrækkeligt oplyst til, at centerjuristen kan vurdere, om der er grundlag for at rejse en straffesag. Som nævnt oven for i afsnit 2.2.9, har Arbejdstilsynet ikke selv mulighed for at foretage supplerende undersøgelser eller at indhente supplerende oplysninger fra de involverede. Hvis sagen skal oplyses yderligere, sker det ved, at politiet anmodes om at efterforske sagen.

Særligt i forbindelse med arbejdsulykker kan det være vanskeligt for Arbejdstilsynet at få sagen tilstrækkeligt oplyst i forbindelse med tilsynet. Det skyldes, at det ofte ikke er muligt at tale med tilskadekomne, og at Arbejdstilsynet ankommer efter at arbejdet er standset på grund af ulykken og derfor ikke ved selvsyn kan konstatere, hvordan arbejdet blev udført, og hvad der var årsag til ulykken. Overvejelser om efterforskningsanmodning vil derfor ofte være relevante i disse sager.

I vurderingen af, om politiet skal anmodes om at foretage yderligere efterforskning, indgår flere elementer, herunder i prioriteret rækkefølge:

1. Hvor alvorlig er den indtrådte personskade?
2. Hvor grov er overtrædelsen?
3. Hvor lang tid er der gået siden ulykken?
4. Kunne Arbejdstilsynet selv have indhentet de oplysninger, der mangler, i forbindelse med tilsynet?

I sager, hvor der ikke er sket en ulykke, indgår pkt. 2, 3 og 4 også i vurderingen af, om der skal anmodes om efterforskning.

Den koordinerende arbejdsgruppe på straffeområdet har udarbejdet to notater indeholdende hjælpeværktøjer til vurderingen af, om der skal indgives en anmodning om efterforskning, eller om der ikke skal foretages yderligere i sagen. Du kan finde notaterne i Projektrum Jura.

I efterforskningsanmodningen angives, hvilke punkter, der ønskes belyst. Anmodningen skal indeholde en angivelse af, hvilken dokumentation eller hvilket materiale, der eventuelt ønskes indhentet. Derudover bør den indeholde en angivelse af, hvilke personer der ønskes afhørt, og eventuelt en formulering af de enkelte spørgsmål, der ønskes stillet til de involverede personer. Det kan også være relevant at overveje, om afhøringerne med fordel kan foretages i en bestemt rækkefølge af efterforskningsmæssige hensyn.

3 Arbejdsgiverens strafansvar.

Afsnit 1 og 2 omhandler spørgsmålet om, hvornår der er begået noget strafbart, og hvornår der foreligger tilstrækkeligt bevis herfor. Når du som centerjurist har vurderet, **at** overtrædelsen er inden for området for Arbejdstilsynets brug af straffesager, jf. afsnit 1, **og at** der kan fremlægges de nødvendige beviser for overtrædelsen, jf. afsnit 2, skal du vurdere, hvem der kan gøres strafferetligt ansvarlig for overtrædelsen.

Afsnit 3 og 4 handler om, hvem der kan gøres ansvarlig for en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen (tiltalesubjekterne), samt under hvilke betingelser.

De aktører, der er pålagt pligter i arbejdsmiljølovgivningen, fremgår af arbejdsmiljølovens kapitel 4. Der er tale om

- arbejdsgivere
- virksomhedsledere m.fl.
- arbejdsledere
- ansatte
- leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl.
- bygherrer mv.

Efter arbejdsmiljølovgivningen har arbejdsgiveren det overordnede ansvar for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Det er derfor også naturligt, at den langt overvejende del af Arbejdstilsynets straffesager rettes mod arbejdsgiveren. I dette afsnit behandles spørgsmålet om, hvem der i den konkrete situation må anses

for arbejdsgiver og dermed overordnet ansvarlig for, at arbejdsforholdene er forsvarlige. Derefter beskrives betingelserne for at pålægge arbejdsgiveren et strafferetligt ansvar for de overtrædelser, der begås i virksomheden.

Ansaret for ansatte, arbejdsledere m.v. er omtalt i afsnit 4.

Retningslinjer for bygherrer, projekterende, leverandører m.v., er under udarbejdelse.

3.1 Generelt om arbejdsmiljølovens straffebestemmelser og om tilregnelser.

Arbejdsmiljølovens straffebestemmelser findes i lovens kapitel 15. Den centrale bestemmelse er § 82, stk. 1, der fastslår, hvilke overtrædelser, der er strafbare. § 82, stk. 1- 7, indeholder regler for strafudmålingen, og stk. 8-9 omhandler medvirken og forældelse.

Det er en betingelse for strafansvaret efter § 82, stk. 1, at der er handlet uagtsomt eller forsætligt. Det følger af straffelovens § 19, hvorefter overtrædelser af særlovgivningen straffes, når overtrædelserne er begået forsætligt eller af uagtsomhed, medmindre det modsatte har særlig hjemmel. Arbejdsmiljøloven følger på dette punkt systematikken i straffelovens § 19.

For arbejdsgivere er det dog tilstrækkeligt, at en eller flere af de ansatte har handlet forsætligt eller uagtsomt, jf. § 83, stk. 1, 2. pkt. Det er ikke en forudsætning for at straffe arbejdsgiveren, at denne selv har handlet forsætligt eller uagtsomt. Se nærmere herom i afsnit 3.3.

Arbejdstilsynet rejser efter praksis som udgangspunkt ikke straffesager for overtrædelser, hvor der kun er udvist simpel uagtsomhed. Der henvises herved til afsnit 1 og til de enkelte afsnit neden for om tiltalesubjekterne.

3.2 Definition - hvem er arbejdsgiver?

På et fast arbejdssted, fx en traditionel produktionsvirksomhed, volder det normalt ikke problemer at få afklaret, hvem der er arbejdsmiljøretligt ansvarlig for forholdene. På skiftende arbejdssteder eller andre arbejdssteder, hvor flere forskellige virksomheder udfører arbejde samtidigt, kan det være vanskeligt at afgøre, hvem der som arbejdsgiver har det arbejdsmiljømæssige ansvar.

Når man skal vurdere, hvem der er arbejdsgiver, skal man bl.a. lægge vægt på,

- hvilken virksomhed, der instruerer og fører tilsyn med arbejdet,
- om personerne har pligt til at stille deres personlige arbejdskraft til rådighed,
- hvilken virksomhed, der stiller arbejdsrum, maskiner, redskaber, materialer eller andre nødvendige hjælpemidler til rådighed for arbejdets udførelse, og
- hvem, der bærer risikoen for arbejdsresultatet.

Der kan i særlige tvivlstilfælde lægges en vis vægt på, om hvem der udreder vederlag for det udførte arbejde, men dette hensyn kan kun helt undtagelsesvis tillægges væsentlig betydning.

Det er ikke i sig selv afgørende, om der er indgået en entreprisekontrakt med en underentreprenør, eller om der afregnes med timebetaling eller enterprisesum. Det afgørende er, hvem der faktisk har påtaget sig arbejdsgiveransvaret gennem planlægning, tilrettelæggelse, tilsyn, instruktion m.v. Spørgsmålet om, hvem der er ansvarlig som arbejdsgiver, er bl.a. behandlet i følgende domme: [Østre Landsrets dom af 13. februar 2004](#) (tvivlsomt, om det var amtet eller en privat vognmandsvirksomhed var ansvarlig for tømning af en saltspreder), [Vestre Landsrets dom af 4. juni 2007](#) (indehaver af byggehejs fundet ansvarlig for opstilling af den), [Vestre Landsrets dom af 16. oktober 2007](#) (dansk virksomhed anset for arbejdsgivere for polske håndværkere, der ansås for indlejet arbejdskraft), [Vestre Landsrets dom af 9. marts 2008](#) (dansk virksomhed havde ikke overladt ansvaret for facadepudsning til anden virksomhed), og [Østre Landsrets dom af 20. september 2010](#) (selvstændige håndværkere fik ikke medhold i påstand under ankesagen om, at de var ansatte hos hovedentreprenøren).

Når arbejdskraften stilles til rådighed gennem et vikarbureau eller anden jobformidling, er det som hovedregel den ”modtagende” virksomhed, der har ansvaret for planlægning, instruktion og tilsyn og derfor er arbejdsmiljøretligt ansvarlig som arbejdsgiver.

Flere arbejdsgivere kan efter en konkret vurdering gøres ansvarlige for den samme overtrædelse. Det er tilfældet, hvis der ikke er samarbejdet om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede på et arbejdssted, hvor der udføres arbejde af ansatte fra flere virksomheder, jf. arbejdsmiljølovens § 20.

3.3 Ansvarsbetingelser – herunder arbejdsgiverens begrænsede ansvar.

3.3.1 Juridiske personer som arbejdsgivere.

Ifølge arbejdsmiljølovens § 86, 1. pkt., kan der pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Der er efter straffelovens § 26, stk. 2, også en mulighed for at straffe personligt ejede virksomheder som juridiske personer, hvis virksomheden på grund af dens størrelse og organisation kan sidestilles med de i stk. 1 nævnte selskaber.

Arbejdstilsynet vil normalt ikke have tilstrækkeligt med oplysninger til at vurdere, om en personligt ejet virksomhed kan sidestilles med et selskab. Arbejdstilsynet rejser derfor normalt sager mod personligt ejede virksomheder mod den fysiske person som arbejdsgiver, jf. § 83, stk. 1. Der henvises til afsnit. 3.3.2.

Det er en betingelse for at straffe en juridisk person som arbejdsgiver, at der inden for dens virksomhed er begået en overtrædelse, der kan tilregnes en eller flere til den juridiske person knyttede personer eller den juridiske person som sådan, jf. straffelovens § 27, stk. 1.

Det betyder i relation til sager om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, at en person med tilknytning til virksomheden, f.eks. en ansat, skal have handlet uagtsomt og dermed overtrådt arbejdsmiljølovgivningen. Anonyme fejl, dvs. fejl, hvor det ikke kan fastslås, præcist hvem der har begået overtrædelsen, er også omfattet. Det samme gælder kumulative fejl, dvs. overtrædelser, der udgøres af summen af flere enkelte, ikke i sig selv uagtsomme handlinger.

Udover den fysiske tilknytning til virksomheden forudsætter strafansvar for den juridiske person også, at der er en *funktionel* tilknytning til virksomheden. Det betyder, at handlinger, der er helt upåregnelige for virksomheden, ikke medfører et selskabsansvar.

I [Vestre Landsrets dom af 13. september 2004](#) blev et selskab frifundet under henvisning til, at en ansat, der var beskæftiget med produktion af emner i træ, uopfordret var gået op på taget for at udbedre en utæthed. Landsretten fandt, at den ansattes aktivitet på taget ikke havde en sådan forbindelse med arbejdet i virksomheden, at der var grundlag for at gøre selskabet ansvarlig for overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Reglerne om arbejdsgiverens begrænsede ansvar finder også anvendelse for juridiske personer som arbejdsgivere, jf. arbejdsmiljølovens § 86, 2. pkt. Disse regler er nærmere omtalt i afsnit 3.3.3.

Hvis der sker ændringer i den juridiske person, f.eks. ændringer i selskabsformen, fusioner, konkurser eller virksomhedsophør i øvrigt, kan det have betydning for Arbejdstilsynets muligheder for at rejse en straffesag. Der henvises nærmere til afsnit 8.1.3.2.

Du kan læse mere om straffelovens bestemmelser om juridiske personers strafansvar i [bilag 5](#).

Det er vigtigt at sikre sig, at sagen rejses mod den juridiske person, der er arbejdsgiver, jf. afsnit 3.2.

Det er derfor vigtigt at få klarlagt, hvilket specifikt selskab, der fungerer som arbejdsgiver for den eller de ansatte, der har begået den konkrete overtrædelse. Der er særlig grund til at være opmærksom på, hvilket selskab der er arbejdsgiver, når overtrædelsen begås i en virksomhed, hvor aktiviteterne er fordelt på flere, koncernforbundne selskaber.

Arbejdstilsynets oplysninger om arbejdsgiveren er baseret på CVR-registret og på de oplysninger, som ansatte og eventuelt ledelsespersoner har givet de tilsynsførende under tilsynsbesøget. Derudover er det vigtigt at kontrollere, om virksomheden f.eks. i forbindelse med tilbagemelding på det underliggende påbud eller ved anden korrespondance har gjort opmærksom på andre oplysninger om selskabsforholdene end dem, som Arbejdstilsynet har lagt til grund ved afgivelsen af de administrative reaktioner.

Hvis der er tvivl om, hvilket selskab, der må anses for arbejdsgiver og dermed arbejdsmiljøretligt ansvarligt for overtrædelsen, kan Arbejdstilsynet undtagelsesvist bede politiet om at efterforske spørgsmålet, f.eks. via indhentning af registerudskrifter, afhøringer af ledelsen m.v. Der skal som udgangspunkt kun anmodes om efterforskning af dette spørgsmål i sager, hvor det anses for nødvendigt på grund af overtrædelsens grovhed og/eller de alvorlige konsekvenser af overtrædelsen. Se nærmere om efterforskningsanmodninger i afsnit 2.2.10.

Selv om tiltalekompetencen tilkommer anklagemyndigheden, skal Arbejdstilsynet fremkomme med en indstilling om, hvilket selskab, der må anses for rette tiltalesubjekt.

Offentlige myndigheder kan også straffes efter arbejdsmiljølovens § 86 og straffelovens kapitel 5.

Det giver normalt ikke anledning til tvivl, hvilken offentlig myndighed, der har begået en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Såvel kommuner som regioner kan straffes som juridiske personer.

Selvejende institutioner, for eksempel børnehaver og stiftelser, er typisk selvstændige tiltalesubjekter, uanset at der ydes et ikke ubetydeligt offentligt tilskud, og uanset at kommunen ofte har en vis indflydelse på visitering og drift. På den anden side er det faktum, at betegnelsen selvejende anvendes, ikke tilstrækkelig til at ansvaret altid hviler på en bestyrelse for en institution, hvis realiteterne er, at der er tale om en offentligt drevet virksomhed.

Ved statslige myndigheder antages det, at styrelser er selvstændige enheder. Det vil sige, at en overtrædelse begået i et statsfængsel ikke medfører tiltale mod justitsministeren, men mod Direktoratet for Kriminalforsorgen.

3.3.2 Arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder.

Arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder, er som udgangspunkt ikke omfattet af selskabsansvaret efter arbejdsmiljølovens § 86, 1. pkt., og straffelovens kapitel 5.

For disse arbejdsgivere gælder arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, hvorefter der for overtrædelse af § 15, § 15 a, § 16, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, og § 83, stk. 1, nr. 2 og 3, kan pålægges arbejdsgiveren bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for strafansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan.

Arbejdsgiveransvar efter § 83, stk. 1, er således ikke betinget af, at overtrædelsen kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Et sådant strafansvar betegnes som et objektivt individualansvar. Det objektive ansvar er begrænset af reglen i § 83, stk. 3, om arbejdsgiverens begrænsede ansvar. Se nærmere herom i afsnit 3.3.3.

Betingelserne for at pålægge arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder strafansvar, er således de samme som for juridiske personer. Se nærmere herom i afsnit 3.3.1.

Tiltalesubjektet efter § 83, stk. 1, er den fysiske person som arbejdsgiver og ikke virksomheden som sådan. Det betyder, at Arbejdstilsynet i tiltaleindstillingen angiver virksomhedens navn, men uden angivelse af CVR-nummer. Du kan læse nærmere om udformning af tiltaleindstillingen i [bilag 4](#).

I straffesager, hvor arbejdsgiveren idømmes en bøde efter arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, fastsættes der ingen forvandlingsstraf. Bøder, der ikke betales, kan således ikke omsættes til fængsel for arbejdsgiveren.

Hvis arbejdsgiveren i en personligt ejet virksomhed selv begår den strafbare handling, rejses sagen efter den subjektive strafbestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1. Det gælder uanset, om der i øvrigt er ansatte i virksomheden eller ej.

Et eksempel herpå er [Østre Landsrets dom af 20. september 2010](#), hvor 2 selvstændige håndværkere blev fundet skyldige i at have overtrådt arbejdsmiljølovgivningen. Landsretten udtalte, at da de tiltalte ikke var tiltalt som arbejdsgivere, men selv udførte det pågældende arbejde, burde straffen fastsættes efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 4, nr. 1.

Der kan også være andre situationer, hvor arbejdsgiveren har så nær tilknytning til den strafbare handling, at der vil være grundlag for at rejse tiltale efter den subjektive strafbestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis arbejdsgiveren personligt overværer, at de ansatte begår overtrædelsen. Det er dog afgørende, at man kan bevise arbejdsgiverens subjektive tilregnelser til hele den strafbare handling. Udgangspunktet er derfor fortsat, at sagen rejses efter § 83, stk. 1, når overtrædelsen begås af de ansatte i virksomheden.

3.3.3 Arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3 – arbejdsgiverens begrænsede ansvar

Ved lov nr. 300 af 19. april 2006 om begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for visse overtrædelser, der begås af ansatte m.v., blev der fastsat nye regler for arbejdsgiverens strafansvar. Reglerne trådte i kraft den 28. april 2006.

Ifølge bemærkningerne til lovforslaget (L 15/2005/1) er formålet med loven at begrænse arbejdsgiverens ansvar for visse overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som fysisk begås af de ansatte. Det var hensigten at fritage arbejdsgiveren for strafansvar i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren havde gjort alt for at sikre, at arbejdet kunne foregå forsvarligt, og hvor en eller flere ansatte til trods herfor begik en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Samtidig med indførelsen af reglen om arbejdsgiverens begrænsede ansvar blev der indført en bestemmelse i § 82, stk. 3, om skærpet straf til den ansatte i de tilfælde, hvor den ansatte forsætligt eller groft uagtsomt begår en overtrædelse, og hvor arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4. § 82, stk. 3 omtales nærmere i afsnit 4.1.

3.3.3.1 Indholdet af lovændringen

Ved lovændringen blev indført arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3, der har følgende ordlyd:

”I det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4, kan arbejdsgiveren ikke pålægges bødeansvar, hvis ansatte overtræder lovgivningens krav om

- 1) anvendelse af personlige værnemidler,*
- 2) anvendelse af udsugningsforanstaltninger,*
- 3) anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger,*
- 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder eller*
- 5) certifikater til kran og gaffeltruck.”*

Bestemmelsen gælder både for juridiske personer som arbejdsgivere, jf. § 86, 2. pkt., og for arbejdsgivere i mindre, personligt ejede virksomheder, jf. § 83, stk. 1.

Bestemmelsen indebærer en begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og finder ifølge ordlyden kun anvendelse ved ansattes overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Det er ikke en betingelse for anvendelse af § 83, stk. 3, at den ansatte har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Den ansattes uagtsomme overtrædelser er også omfattet, ligesom anonyme og kumulative overtrædelser er omfattet.

Spørgsmålet om arbejdslederens rolle i forbindelse med reglerne om arbejdsgiverens begrænsede ansvar har været behandlet i flere landsretsdomme.

VLD af 20. oktober 2009: *T A/S var tiltalt for, at en ansat A udførte arbejde med tilslutning af kabler i transformere uden at der var truffet effektive foranstaltninger mod at den ansatte kunne komme i kontakt med spændingsførende dele, hvilket bevirkede at den ansatte døde under arbejdet. Arbejdet foregik uden benyttelse af en såkaldt indskudsplade/skilleplade, hvis benyttelse ville have kunnet forhindre ulykken. Der var tale om arbejde på skiftende arbejdssteder.*

Det fremgik af sagen at ansatte A var sidemandsoplært af en holdleder med ca. 30 års erfaring. Holdlederen oplyste i retten bl.a., at de sammen besluttede at udføre arbejdet uden anvendelse af indskudsplader, idet de vurderede at arbejdet kunne udføres uden pladen med forsigtighed.

Landsretten frifandt selskabet og lagde vægt på, at der var indskudsplader til rådighed, da arbejdet blev udført, at Ansatte A var klar over, at disse plader skulle benyttes, og at der var en holdleder til stede til at føre tilsyn med arbejdet. På den baggrund blev det lagt til grund, at tiltalte havde opfyldt sine forpligtelser efter arbejdsmiljølovens kapitel 4. Landsretten udtalte endvidere, at henset til at ulykken skyldtes, at Ansatte A tilsidesatte instruktionen om at anvende indskudspladerne, kunne tiltalte ikke pålægges bødeansvar, jf. arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3. Det gjorde efter Landsrettens vurdering ikke nogen forskel, at holdlederen også tilsidesatte denne instruktion.

Dommen kan fortolkes derhen, at det forhold, at en arbejdsleder fraviger en bestående instruks, kan føre til, at arbejdsgiveren skal frifindes, jf. AML § 83, stk. 3. Det fremgår dog ikke klart af dommen, om holdlederen beskæftigede sig med ledelse og tilsyn i et sådant omfang, at han måtte anses for arbejdsleder i arbejdsmiljølovens forstand.

VLD af 30. juni 2014: *Et selskab var tiltalt for overtrædelse af AML § 38, stk. 1, da arbejdet med flytning af en altanbund ikke var planlagt, tilrettelagt og udført forsvarligt i august 2011, hvor en ansat og en værkfører flyttede altanbunden ved hjælp af 2 palleløftere, uden at den var sikret mod at glide ned. Landsretten fandt, at det ikke kunne anses for en forsvarlig tilrettelæggelse af arbejdet at lade et så stort og tungt emne som en altanbund transportere ved hjælp af 2 manuelt betjente palleløftere.*

Landsretten anførte, at valget af arbejdsmetode blev truffet af værkføreren, og da bestemmelsen i § 83, stk. 3, derfor ikke kunne føre til et andet resultat, tiltrådte landsretten, at selskabet var fundet skyldig i overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

I den konkrete sag blev altanbundene sædvanligvis håndteret ved hjælp af truck og kran, men værkføreren besluttede på ulykkesdagen i stedet at bruge de 2 palleløftere.

Dommen kan fortolkes sådan, at en arbejdsgiver ikke kan blive straffri efter AML § 83, stk. 3, hvis en arbejdsleder fraviger den sædvanlige fremgangsmåde og konkret tilrettelægger arbejdet på en uforsvarlig måde. Dommen står således umiddelbart i modsætning til VLD af 27. april 2009.

VLD af 8. januar 2015: *Et selskab var tiltalt for overtrædelse af AML § 45, stk. 1, og § 11 i bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler ved i april 2013 at have været ansvarlig for, at en arbejdsleder udførte arbejde med indstilling af valserne på en tarmrensemaskine, uden at maskinen var standset eller sikret på anden måde, hvorved arbejdslederen kom alvorligt til skade, da han fik en finger i klemme mellem 2 tandhjul.*

Byretten frifandt arbejdsgiveren og bemærkede i den forbindelse, at den ikke fandt, at der efter en fortolkning af ordlyden i arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3, eller på baggrund af forarbejderne til den pågældende ændring af lov om arbejdsmiljø, var belæg for at statuere, at man som arbejdsleder ikke er ansat og dermed ikke skulle være omfattet af bestemmelsen. Efter bevisførelsen fandt byretten også, at det tiltalte selskab havde opfyldt alle sine pligter efter lovens kapitel 4, idet arbejdslederen havde fået fyldestgørende instruktion, ligesom der også var blevet ført et effektivt tilsyn med arbejdet.

Landsretten tiltrådte byrettens vurdering af, at der ikke i ordlyden af § 83, stk. 3, eller i lovbemærkningerne er tilstrækkeligt sikre holdepunkter for at antage, at reglerne om arbejdsgiverens begrænsede ansvar ikke skulle gælde for arbejdslederens overtrædelser.

Dommen fastslår således, at AML § 83, stk. 3, finder anvendelse på arbejdslederens overtrædelser. Der skal således også i disse sager foretages en vurdering af, om arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4.

a) Fremtidig praksis

Overordnet set skelnes der mellem situationer, hvor arbejdslederen fungerer som ”menig ansat” og situationer, hvor arbejdslederen fungerer som arbejdsleder i forbindelse med overtrædelsen.

1. Arbejdslederen begår en overtrædelse under udførelse af almindeligt arbejde.

Her tænkes på tilfælde, hvor arbejdslederen udfører arbejde, der ikke indeholder ledelse og/eller tilsyn, f.eks. arbejde med maskiner, tagarbejde m.v.

VLD af 8. januar 2015 har slået fast, at § 83, stk. 3, finder anvendelse. Det betyder, at Arbejdstilsynet skal vurdere, om arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter, herunder

- om arbejdet er planlagt og tilrettelagt, så det kan udføres forsvarligt,
- om der er givet tilstrækkelig instruktion til arbejdslederen,
- og om der føres tilsyn med, at arbejdet udføres forsvarligt.

Hvis det f.eks. fremgår, at der ikke er en fast procedure for, hvordan det pågældende arbejde skal udføres, må konklusionen være, at arbejdsgiveren ikke har planlagt og tilrettelagt arbejdet, så det kan udføres forsvarligt.

Tilsvarende må gælde, hvis det viser sig, at arbejdslederen ikke er blevet instrueret fyldestgørende, eller hvis der ikke føres tilsyn med det konkrete arbejde.

2. Arbejdslederen begår en overtrædelse sammen med en eller flere menige ansatte

Her tænkes på tilfælde, hvor det konkrete arbejde udføres af arbejdslederen i fællesskab med almindelige ansatte uden ledelsesbeføjelser.

AML § 83, stk. 3, finder anvendelse, og det skal vurderes, om arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter.

Hvis arbejdslederen i denne situation træffer ledelsesmæssige valg, f.eks. ved at vælge en arbejdsmetode, som afviger fra de sædvanlige metoder, må udgangspunktet være, at arbejdslederen konkret udøver ledelse på vegne af arbejdsgiveren, og derfor må det antages, at § 83, stk. 3, ikke finder anvendelse, fordi arbejdslederen på arbejdsgiverens vegne tilrettelægger den/de ansattes arbejde, så det ikke kan udføres forsvarligt. Den udlægning har støtte i VLD af 30. juni 2014.

Det kan overvejes, om AT i sådanne situationer, ud over sagen mod arbejdsgiveren, også skal rejse en straffesag mod arbejdslederen, som jo har tilsidesat arbejdsgiverens generelle fremgangsmåde.

3. Ansatte begår en overtrædelse, og arbejdslederen har alene deltaget med planlægning, tilrettelæggelse, instruktion eller tilsyn.

Her tænkes på tilfælde, hvor det er den/de ansatte, der begår den strafbare overtrædelse, og hvor arbejdslederen på vegne af arbejdsgiveren har planlagt og tilrettelagt arbejdet, så det ikke kan udføres forsvarligt, eller hvor arbejdslederen på vegne af arbejdsgiveren ikke har givet fyldestgørende instruktion og/eller har undladt at føre effektivt tilsyn.

Her finder AML § 83, stk. 3, anvendelse, og arbejdslederens fejl i relation til planlægning, tilrettelæggelse, instruktion og tilsyn begås i forbindelse med udøvelse af ledelse på arbejdsgiverens vegne.

Ved behandlingen af sagerne skal der først tages stilling til,

- om overtrædelsen er af en sådan karakter, at den er omfattet af Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager, jf. afsnit 1,
- om der foreligger tilstrækkeligt bevis for overtrædelsen, jf. afsnit 2, og
- om arbejdsgiveren er ansvarlig for overtrædelsen efter lovens § 83, stk. 1, eller § 86,

Først herefter skal det vurderes, om arbejdsgiveren kan fritages for ansvar som følge af, at denne har opfyldt sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4. Se nærmere om sagsbehandlingen i afsnit 3.3.3.3.

3.3.3.2 Arbejdsgiverens pligter

Det er en forudsætning for at arbejdsgiveren kan blive straffri, at han har opfyldt alle sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4.

Ved vurderingen af, om arbejdsgiveren har opfyldt alle disse pligter, skal der lægges vægt på følgende forhold:

1. om arbejdsgiveren har sørget for, at de konkrete arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, jf. arbejdsmiljølovens § 15,
2. om arbejdsgiveren har planlagt og tilrettelagt arbejdet, således at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. lovens § 15,
3. om arbejdsgiveren har sørget for, at de ansatte har fået nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde, jf. lovens § 17,

4. om arbejdsgiveren har ført effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres forsvarligt, jf. lovens § 16,
5. om arbejdsgiveren har udarbejdet en arbejdspladsvurdering, jf. lovens § 15 a, og
6. om arbejdsgiveren har sørget for, at der er en arbejdsmiljøorganisation, hvor dette kræves, jf. lovens § 19.

Er blot én af de ovennævnte pligter ikke opfyldt, kan arbejdsgiveren ikke blive straffri efter arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3.

Beskrivelse af de enkelte forpligtelser.

Ad 1) Arbejdsgiveren skal sørge for, at de konkrete arbejdsforhold er sikre og forsvarlige:

Herunder vurderes om nødvendigt sikkerhedsudstyr er udleveret og til stede, om sikkerhedsudstyret er godkendt, om det er muligt at anvende sikkerhedsudstyret, og om det lovligt kan anvendes til det konkrete arbejde.

Ad 2) Arbejdsgiveren skal planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det kan udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Disse pligter er altid arbejdsgiverens. Det er kun ved selve udførelsen af arbejdet, at arbejdsgiveren har mulighed for at kunne slippe for straf.

Der findes flere landsretsdomme, hvor det er blevet lagt til grund, at arbejdsgiveren ikke har planlagt eller tilrettelagt arbejdet, så det kunne udføres forsvarligt, hvorfor arbejdsgiveren ikke findes omfattet af reglerne i § 83, stk. 3, om begrænset ansvar.

I [Vestre Landsrets dom af 13. august 2008](#) lagde landsretten til grund, at en ansat skar et betonelement frit bortset fra den øverste kant i hver side på et tidspunkt, hvor elementet ikke var sikret med en fastgjort wire, og at elementet herefter væltede ned over ham. Det blev videre lagt til grund, at en ledelsesrepræsentant var klar over, hvilken fremgangsmåde den ansatte fulgte, og at han ikke gjorde noget for at standse det. Landsretten vurderede derfor, at arbejdet ikke var tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at arbejdsgiveren derfor var strafansvarlig for overtrædelsen.

I [Vestre Landsrets dom af 17. november 2010](#), der vedrørte jordudgravning, udtalte landsretten vedrørende strafansvaret bl.a., at da ingen af den ansattes foresatte havde undersøgt, hvilken gravedybde arbejdsopgaven ville kræve, før den ansatte fik tildelt opgaven, og da den ansatte på trods heraf ikke konkret blev instrueret om, hvorledes han skulle forholde sig, hvis der skulle graves dybere end 1,7 meter, havde tiltalte ikke planlagt og tilrettelagt arbejdet fuldt forsvarligt. Tiltale var på denne baggrund ikke fri for strafansvar, jf. arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3.

[Vestre Landsrets dom af 24. februar 2011](#) vedrørte bl.a. en overtrædelse i forbindelse med arbejde fra en stige. Vedrørende dette forhold udtalte Landsretten, at arbejdet ikke kunne udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt fra en stige. Landsretten udtalte videre, at da det ikke nærmere havde været overvejet, hvorledes montageopgaven skulle udføres og hvilke hjælpemidler, der skulle anvendes, ligesom det ikke blev overvejet, hvorledes kranen skulle placeres i forhold til filterkassetten, havde tiltalte ikke planlagt og tilrettelagt arbejdet sikkerhedsmæssigt fuldt

forsvarligt, og tiltalte havde heller ikke truffet effektive foranstaltninger mod risiko for nedstyrtning. Under disse omstændigheder fandt Landsretten ikke grundlag for at fritage tiltalte for strafansvar efter arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3.

Ad 3) Arbejdsgiveren skal instruere de ansatte:

Arbejdsgiveren har pligt til at give de ansatte den fornødne og konkret instruktion til at det pågældende arbejde kan udføres sikkerheds – og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. I vurderingen af, om arbejdsgiveren har opfyldt sin instruktionsforpligtelse indgår en konkret afvejning af arbejdets karakter og farlighed, arbejdsstedets karakter og den ansattes alder og øvrige forudsætninger. I retspraksis lægges bl.a. vægt på, hvad den ansatte, der begår overtrædelsen, helt konkret ved om sikkerhedsforholdene.

I [Østre Landsrets dom af 1. juli 2009](#), der vedrørte uforsvarlig nedtagning af et stillads, lagde landsretten vægt på, at den ansatte ved Arbejdstilsynets forespørgsel på gerningsdagen ikke vidste hvad ”ramme/hegn” princippet gik ud på, og at han oplyste ikke at have fået nogen instruktion vedrørende stilladsnedtagning. Henset hertil, og da det ikke på baggrund af vidneforklaringerne i øvrigt kunne anses for godtgjort, at arbejdsgiveren havde opfyldt sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4 vedrørende stilladsnedtagning, var betingelserne for at anvende arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3 ikke tilstede. De ansatte var efter det oplyste alene blevet instrueret i opstillingen af stilladset.

Ad 4) Arbejdsgiveren skal føre tilsyn med arbejdet:

Omfanget af arbejdsgiverens forpligtelse til at føre effektivt tilsyn med arbejdet (hvor ofte eller hvor mange gange) er ikke nærmere fastlagt i lovgivningen, men kravet om effektivt tilsyn er en følge af, at arbejdsgiveren har hovedansvaret for, at arbejdsmiljøloven efterleves. I det enkelte tilfælde vil kravene til tilsynsforpligtelsen afhænge af en konkret vurdering af arbejdets karakter og farlighed, arbejdsstedets karakter, den ansattes alder og forudsætninger m.v.

I [Østre Landsrets dom af 18. juni 2008](#) frifandt landsretten tiltalte, idet man ikke fandt, at tiltalte havde tilsidesat sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4. Vedrørende tilsyn blev det lagt til grund, at tiltalte førte løbende tilsyn med det arbejde, der blev udført af hans ansatte ved at køre rundt fra plads til plads, men at han den pågældende dag ikke var til stede da ulykken skete.

Et andet eksempel på en dom, hvor landsretten vurderede, at arbejdsgiveren havde opfyldt sin tilsynsforpligtelse, er [Østre Landsrets dom af 12. august 2009](#).

Ad 5) Arbejdsgiveren skal have udarbejdet en arbejdspladsvurdering:

Hvis der er ansatte i virksomheden, skal arbejdsgiveren have udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering, som er tilgængelig for de ansatte og Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet påser i relation til arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3, alene, om der er udarbejdet en APV, og om den er tilgængelig for de ansatte og Arbejdstilsynet. Der foretages således ikke en nærmere vurdering af, om en foreliggende APV opfylder samtlige lovkrav.

Ad 6) Arbejdsgiveren skal sørge for, at virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation med valgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Virksomheden skal have den fornødne arbejdsmiljøorganisation. Der er krav om oprettelse af en arbejdsmiljøorganisation, hvis der er flere end 9 ansatte.

I relation til arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3, påses alene, om der er pligt til at oprette en AMO, og om dette i givet fald er sket. Hvis det oplyses, at ingen ønsker at være arbejdsmiljørepræsentant, afhænger det af en nærmere vurdering af arbejdsgiverens indsats for at få de ansatte til at vælge en arbejdsmiljørepræsentant, om arbejdsgiveren har opfyldt sin forpligtelse efter arbejdsmiljølovens § 19. Hvis arbejdsgiveren har opfyldt alle andre pligter efter kapitel 4, vil en sådan sag derfor normalt ikke være egnet til, at der rejses en straffesag mod arbejdsgiveren.

3.3.3.3 Behandlingen af sagerne.

Som nævnt i afsnit 3.3.3.1, skal der ved behandlingen af sagerne først tages stilling til,

- om overtrædelsen er af en sådan karakter, at den er omfattet af Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager, jf. afsnit 1,
- om der foreligger tilstrækkeligt bevis for overtrædelsen, jf. afsnit 2, og
- om arbejdsgiveren er ansvarlig for overtrædelsen efter lovens § 83, stk. 1, eller § 86,

Først herefter skal det vurderes, om arbejdsgiveren kan fritages for ansvar som følge af, at denne har opfyldt sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4.

Når det er konstateret, at der er begået en strafbar overtrædelse af arbejdsmiljøloven, jf. oven for, afhænger den videre sagsbehandling af, om

- a) arbejdsgiveren personligt har begået overtrædelsen, eller
- b) en ansat og/eller arbejdsleder er involveret i overtrædelsen.

I situation a), hvor arbejdsgiveren personligt har begået overtrædelsen, er arbejdsgiveren strafferetligt ansvarlig efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1.

I situation b) skal det vurderes, om arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter efter kapitel 4, jf. afsnit 3.3.3.2.

Hvis det vurderes, at arbejdsgiveren ikke har opfyldt sine pligter efter kapitel 4, rejser Arbejdstilsynet en straffesag mod arbejdsgiveren.

Vurderes det, at arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter kapitel 4, rejses ikke en straffesag mod arbejdsgiveren. I stedet vurderes, om der er grundlag for at rejse en straffesag mod den ansatte med påstand om skærpet straf efter § 82, stk. 3. Hvis det er tilfældet, rejses der en straffesag mod den ansatte. Se nærmere om betingelserne herfor i afsnit 4.1.

Hvis sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til at vurdere, om arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter kapitel 4, skal det overvejes, om sagen skal sendes til politiet med anmodning om yderligere efterforskning af spørgsmålet.

Såfremt det drejer sig om oplysninger, som Arbejdstilsynet som tilsynsmyndighed selv burde have indhentet, anmodes der normalt ikke om efterforskning for at fremskaffe de manglende oplysninger. Se i øvrigt nærmere om efterforskningsanmodninger i afsnit 2.10.

Der anmodes om efterforskning mod såvel arbejdsgiveren som den ansatte, medmindre det på forhånd står klart, at betingelserne for at rejse en straffesag mod den ansatte ikke er til stede, f.eks. fordi den ansatte selv er kommet til skade ved overtrædelsen.

Hvis Arbejdstilsynets har rejst en straffesag mod arbejdsgiveren, og det senere viser sig, at denne har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4, rejses der ikke en sag mod den ansatte på dette sene tidspunkt. Det samme gælder i relation til arbejdsgiveren, hvis Arbejdstilsynet har rejst en sag mod den ansatte efter § 82, stk. 3, og det senere viser sig, at arbejdsgiveren ikke har opfyldt alle sine pligter efter lovens kapitel 4.

4 Strafansvar for andre end arbejdsgiveren

Som nævnt i afsnit 3, har arbejdsgiveren det overordnede ansvar for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Arbejdsgiveransvaret er derfor det primære i Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager.

Andre aktører er imidlertid også tillagt en række pligter efter arbejdsmiljølovgivningen. Dette afsnit omhandler Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager mod ansatte, arbejdsledere og virksomhedsledere.

Det er en betingelse, at der er begået en overtrædelse, som er inden for Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager, jf. afsnit 1, og at der er tilstrækkeligt bevismæssigt grundlag for overtrædelsen, jf. afsnit 2.

4.1 Straffesager mod ansatte

4.1.1 Lovgrundlaget for straf mod ansatte

Ifølge arbejdsmiljølovens § 28, stk. 1, skal de ansatte medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Overtrædelse af bestemmelsen er strafbelagt, jf. arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 1. Det er en betingelse for at straffe den ansatte, at den pågældende har handlet forsætligt eller uagtsomt.

Efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 3, skal det ved straffens udmåling efter stk. 1, i det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4, betragtes som en skærpende omstændighed, at ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder lovgivningens krav om 1) anvendelse af personlige værnemidler, 2) anvendelse af udsagningsforanstaltninger, 3) anvendelse

af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger, 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder eller 5) certifikater til kran eller gaffeltruck.

4.1.2 Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager mod ansatte

Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager mod ansatte er beskrevet i bemærkningerne til lov nr. 331 af 16. maj 2001, der indførte hjemmel til brug af administrative bøder i Arbejdstilsynet, og i bemærkningerne til lov nr. 300 af 19. april 2006, der indførte reglerne om arbejdsgiverens begrænsede ansvar.

Det er for det første en betingelse, at overtrædelsen er omfattet af Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager, jf. afsnit 1. Der skal således være tale om en grov overtrædelse af klare og velkendte regler, der er forbundet med en konkret sikkerheds- eller sundhedsrisiko.

Ansatte kan kun straffes, når de har handlet selvstændigt og forsætligt eller groft uagtsomt inden for deres arbejdsområde. Det er en forudsætning for strafansvaret, at den ansatte havde en reel mulighed for at handle forsvarligt.

Ifølge bemærkningerne til lov nr. 300 af 19. april 2006 er det en forudsætning for straf til ansatte, at virksomheden har givet instruktion og har ført effektiv kontrol med, at den ansatte har efterlevet foranstaltningerne. Herudover skal arbejdsgiveren have stillet det pågældende sikkerhedsudstyr eller egnede personlige værnemidler til rådighed for den ansatte.

Samtlige betingelser neden for skal være opfyldte, for at der kan rejses en straffesag mod den ansatte.

1. Den ansatte skal have handlet selvstændigt i strid med planlægningen.

Det er en betingelse, at den ansatte kunne have valgt at handle på en anden og mere sikker måde. Hvis den ansatte har fået ordre/instruktion om at handle på en bestemt måde, eller der i virksomheden er kutyme for at handle på den pågældende måde, vil der ikke være tale om en selvstændig handling, og der rejses derfor ikke en straffesag mod den ansatte.

Hvis arbejdet derimod var planlagt og tilrettelagt forsvarligt, og den ansatte til trods herfor vælger at udføre arbejdet på en uforsvarlig måde, kan der være grundlag for at rejse en straffesag mod den ansatte.

2. Den ansatte skal have haft det rigtige udstyr til rådighed.

Hvis den ansatte ikke har mulighed for at handle forsvarligt, er der normalt ikke grundlag for at rejse en straffesag mod den ansatte. Det kan f.eks. være tilfældet, hvor der ikke er stillet tilstrækkeligt sikkerhedsudstyr til rådighed.

Hvis den ansatte har haft det korrekte sikkerhedsudstyr til rådighed, men har undladt at benytte det, kan der være grundlag for at rejse en straffesag mod den ansatte.

3. Den ansatte skal have handlet imod arbejdsgiverens instruktion.

Hvis arbejdsgiveren ikke har givet den instruktion, som er nødvendig for at kunne arbejde forsvarligt, er der ikke grundlag for at rejse en straffesag mod den ansatte.

Hvis den ansatte derimod er instrueret korrekt, men handler i strid med den givne instruktion, kan der være grundlag for at rejse en straffesag mod den ansatte.

4. Der skal være ført tilsyn med den ansatte.

Det er en betingelse for at rejse en sag mod den ansatte, at arbejdsgiveren har ført effektivt tilsyn med den ansatte.

5. Handlingen skal være inden for den ansattes arbejdsområde.

De ansattes pligter i forhold til arbejdsmiljøloven er efter § 28 begrænset til den ansattes arbejdsområde. Det er således kun uforsvarlige handlinger i forbindelse med den ansattes egne opgaver, som kan resultere i en straffesag mod den ansatte.

Arbejdstilsynet rejser ikke en straffesag mod ansatte, der selv er kommet til skade ved overtrædelsen, eller mod ansatte, der har medvirket til en arbejdsulykke, hvorved en anden ansat er kommet til skade. Se nærmere i afsnit 8.1.2.

4.1.3 Vurderingen af den ansattes strafansvar.

Spørgsmålet om ansattes strafansvar afhænger nøje af, om arbejdsgiveren kan gøres ansvarlig for den konstaterede overtrædelse. Ved vurderingen af den ansattes strafansvar skal der derfor altid først foretages en vurdering af arbejdsgiverens strafansvar.

A. Straffesag mod den ansatte efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1.

Hvis arbejdsgiveren ikke har opfyldt alle sine pligter efter lovens kapitel 4, skal det vurderes, om der skal rejses en straffesag mod den ansatte efter § 82, stk. 1, samtidig med at der rejses en straffesag mod arbejdsgiveren.

Som nævnt i afsnit 4.1.2, er det en betingelse, at den ansatte har handlet selvstændigt og forsætligt eller groft uagtsomt, ligesom det er en betingelse, at den ansatte har haft mulighed for at handle anderledes, herunder at arbejdsgiveren har stillet det nødvendige sikkerhedsudstyr til rådighed og instrueret og ført tilsyn med den ansatte.

I praksis betyder disse begrænsninger, at der er mulighed for at rejse en straffesag mod den ansatte efter § 82, stk. 1, når arbejdsgiveren ikke har opfyldt sine pligter til at udarbejde arbejdspladsvurdering og etablere en arbejdsmiljøorganisation, men har stillet udstyr til rådighed, instrueret og ført effektivt tilsyn med den ansatte.

B. Straffesag mod den ansatte efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 3, jf. stk. 1.

Bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 3, blev som nævnt i afsnit 3.3.3 indført samtidig med reglen i § 83, stk. 3, om arbejdsgiverens begrænsede ansvar.

Efter sin ordlyd er bestemmelsen tæt knyttet sammen med spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiveren kan gøres strafferetlig ansvarlig for den konstaterede overtrædelse, eller om arbejdsgiveren er omfattet af straffrihedsreglen i § 83, stk. 3. Derfor foretages der altid først en vurdering af, om arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4.

Kun hvis arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter efter kapitel 4, vil det være relevant at overveje et strafansvar mod den ansatte efter § 82, stk. 3.

Det er en betingelse, at den ansatte har handlet groft uagtsomt eller forsætligt. Dette vil i praksis normalt være tilfældet, når den ansatte har begået overtrædelsen trods arbejdsgiverens planlægning og tilrettelæggelse samt instruktion og tilsyn med den ansattes udførelse af arbejdet.

Strafudmålingen i sager mod ansatte er omtalt i afsnit 5.2.3.1.

4.2 Straffesager mod arbejdsledere

4.2.1 Lovgrundlaget for straf mod arbejdsledere

En arbejdsleder defineres i arbejdsmiljølovens § 24 som den, 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. I praksis anses en medarbejder for at være arbejdsleder, når den pågældende bruger halvdelen eller mere af arbejdstiden på ledelsesopgaver, fx at instruere og føre tilsyn med arbejdets udførelse.

Ifølge arbejdsmiljølovens § 26, stk. 1, skal arbejdslederen medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for det arbejdsområde, som han leder. Han skal herunder påse, at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Overtrædelse af § 26 er strafbelagt efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 1. Arbejdslederen ifalder et personligt strafansvar, og det er en betingelse, at overtrædelsen kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom.

4.2.2 Arbejdstilsynet praksis for at rejse straffesager mod arbejdsledere

Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager mod arbejdsledere er beskrevet i bemærkningerne til lov nr. 331 af 16. maj 2001, der indførte hjemmel til brug af administrative bøder i Arbejdstilsynet. Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at ansatte og arbejdsledere fremover straffes, hvis de på trods af arbejdsgiverens instrukser og kontrol undlader at bruge de personlige værnemidler og det sikkerhedsudstyr, som arbejdsgiveren har stillet til rådighed. Det er således en betingelse for at straffe arbejdslederen, at arbejdsgiveren har opfyldt sine forpligtelser m.h.t. udstyr, instruktion og effektivt tilsyn.

Der gælder således de samme betingelser for at rejse en straffesag mod en arbejdsleder som mod en ansat, jf. afsnit 4.1.

Dog er der mulighed for at rejse tiltale mod en arbejdsleder, hvis arbejdslederen har begået en overtrædelse, der har resulteret i en arbejdsulykke, hvor en ansat er kommet til skade. Det fremgår af bemærkningerne til lov nr. 1395 af 27. december 2008, der bl.a. indførte skærpet straf for overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Straffesager mod en arbejdsleder er ofte forbundet med bevismæssige vanskeligheder, da der sjældent foreligger de nødvendige oplysninger om, hvem der har været ansvarlig for f.eks. en fejlagtig eller manglende instruktion eller et mangelfuldt tilsyn. I tilfælde, hvor arbejdslederen selv har medvirket til eller begået den strafbare overtrædelse, eller hvor arbejdslederen har opholdt sig i umiddelbar nærhed af den ansatte, der begik overtrædelsen, kan der dog være anledning til at overveje, om der ud over arbejdsgiveren også er grundlag for en straffesag mod arbejdslederen.

Der kan være særlig anledning til at fokusere på arbejdslederens rolle i sager, hvor overtrædelsen har resulteret i en ulykke, hvor en ansat er kommet alvorligt til skade.

I de tilfælde, hvor overtrædelsen begås af en ansat, men hvor arbejdslederen ved fejlagtig instruktion og tilsyn bidrager til overtrædelsen, er udgangspunktet, at Arbejdstilsynet alene rejser en straffesag mod arbejdsgiveren, idet arbejdslederen udfører instruktion og tilsyn på arbejdsgiverens vegne, jf. arbejdsmiljølovens § 26. Dog bør det overvejes, om der skal rejses tiltale mod arbejdslederen i særligt grove tilfælde, hvor arbejdslederen tilsidesætter den generelle instruktion i virksomheden og dermed selvstændigt medvirker til, at arbejdet ikke udføres som forudsat af arbejdsgiveren. Se i øvrigt afsnit 3.3.3.1 om forholdet mellem arbejdsleder og arbejdsgiver i relation til arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3.

4.3 Straffesager mod virksomhedsledere

4.3.1 Lovgrundlaget for straf mod virksomhedsledere

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

Ved en virksomhedsleder forstås bestyrelsesmedlemmer, administrerende direktører eller andre ledende personer med tilsvarende *generel* kompetence. Der er således tale om virksomhedens øverste ledelse.

I offentlige myndigheder vil det afhænge af den konkrete organisering af myndigheden, hvem der må anses for en del af den øverste ledelse i virksomheden og dermed virksomhedsleder i arbejdsmiljølovens forstand.

Virksomhedslederen har samme pligter som arbejdsgiveren, og overtrædelse af arbejdsmiljølovens § 23 er strafbelagt efter § 82, stk. 1, nr. 1. Overtrædelsen skal kunne tilregnes virksomhedslederen som forsætlig eller uagtsom.

Det er ifølge bemærkningerne til lov nr. 380 af 13. juni 1990, der indførte § 23, en betingelse for at straffe virksomhedsledere, at disse har handlet forsætligt eller groft uagtsomt.

4.3.2 Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager mod virksomhedsledere

Det vil ofte være forbundet med store bevismæssige vanskeligheder at gøre en virksomhedsleder strafferetligt ansvarlig for en overtrædelse i virksomheden. Et strafansvar forudsætter, at det kan dokumenteres, at virksomhedslederen var bekendt med overtrædelsen, og at virksomhedslederen enten aktivt har medvirket til overtrædelsen eller har undladt at gribe ind over for overtrædelsen.

De oplysninger, der efter Arbejdstilsynets praksis indhentes ved konstatering af grove overtrædelser, vedrører bl.a. den instruktion der er givet de ansatte og det tilsyn, der måtte være ført med arbejdets udførelse. Disse oplysninger vil imidlertid kun sjældent indeholde indikationer for placering af et strafansvar hos virksomhedslederen, da oplysningerne vedrører det *konkrete* arbejdes planlægning, tilrettelæggelse og udførelse, hvilket sjældent er et anliggende, der direkte involverer den overordnede ledelse.

Der kan dog være konkret anledning til at have fokus på virksomhedslederens rolle i sager, hvor overtrædelsen er af særlig grov karakter og har medført en alvorlig ulykke eller alvorlig sundhedsskade hos de ansatte. Det kan f.eks. være tilfælde, hvor der fremkommer oplysninger om en langvarig, uforsvarlig praksis for arbejde med farlige stoffer og materialer. I sådanne tilfælde kan der være anledning til at søge virksomhedslederens rolle afdækket via en anmodning om efterforskning af dette, sideløbende med en evt. efterforskning af arbejdsgiveransvaret.

4.4 Straffesager mod bygherrer.

4.4.1. Lovgrundlaget for straf mod bygherrer.

Objektivt.

Ifølge arbejdsmiljølovens § 37, stk. 1, skal bygherren ved bygge- og anlægsvirksomhed, hvor flere arbejdsgivere er beskæftiget på samme arbejdssted, planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til fremme af de ansattes sikkerhed og sundhed. Bygherren skal ifølge § 37, stk. 6, i øvrigt medvirke til, at arbejdsgiveren kan udføre bygge- og anlægsarbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvareligt.

Overtrædelser af § 37, stk. 1 og 6, er strafbare efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 1.

Bygherrens forpligtelser er nærmere beskrevet i bekendtgørelse nr. 1416 af 27. december 2008 om bygherrens pligter.

Den første betingelse for at pålægge bygherren et strafansvar er, at det kan bevises at bygherren ikke har opfyldt en eller flere forpligtelser efter arbejdsmiljøloven og bygherre bekendtgørelsen.

Tilregnelser.

For det andet er det en betingelse, at der kan føres bevis for, at bygherren har udvist den fornødne tilregnelser. Bygherrer er ikke omfattet af arbejdsmiljølovens særlige regler om arbejdsgiveransvar.

Det betyder, at tilregnelsen skal vurderes i forhold til arbejdsmiljølovens og straffelovens almindelige strafbetingelser.

For juridiske personer (f.eks. aktie- og anpartsselskaber, interessentskaber, kommuner m.v.) er det efter AML § 86, der henviser til straffelovens kapitel 5, en betingelse, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til den juridiske person knyttede personer eller den juridiske person som sådan. Det betyder, at der kan pålægges virksomheden (bygherren) strafansvar, hvis en person, der er knyttet til virksomheden, har handlet forsætligt eller uagtsomt. I praksis udføres bygherrens forpligtelser af en udpeget koordinator. Hvis denne koordinator har handlet uagtsomt, vil der som udgangspunkt være grundlag for at pålægge bygherren et strafansvar. Det gælder med sikkerhed, hvis koordinator er ansat i bygherrevirksomheden.

Hvis bygherren antager en koordinator ”udefra”, f.eks. en ansat hos hovedentreprenøren eller den projekterende virksomhed, vil koordinatoren som udgangspunkt også anses for ”knyttet til” bygherrevirksomheden på en sådan måde, at bygherrevirksomheden ifalder strafansvar, hvis koordinatoren har handlet forsætligt eller uagtsomt. Der henvises herved til bemærkningerne til L48/2008, afsnit 2.4.3, hvorefter koordinator er en person, der på vegne af bygherren udfører koordinatoropgaverne, hvad enten det er bygherren selv som person, en ansat hos denne eller en ansat i f.eks. den projekterende virksomhed. Der henvises også til Gorm Toftegaard: Kommenteret Straffelov, alm. del, 9. udg., s. 291 om ”kontraheret bistand” og til bemærkningerne til L201/1995-96 om ændring af reglerne om strafansvar for juridiske personer, afsnit 2.5.

Hvis bygherren er en personligt ejet virksomhed, er det en betingelse, at indehaveren personligt har handlet forsætligt eller uagtsomt. Det betyder, at det skal kunne bevises, at indehaveren havde eller burde have kendskab til overtrædelsen, og at indehaveren til trods herfor har undladt at gribe ind over for overtrædelsen.

Reglerne om arbejdsgiverens begrænsede ansvar i AML § 83, stk. 3, finder ikke anvendelse på overtrædelser af bygherrebekendtgørelsen.

4.4.2. Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager mod bygherrer.

Det primære ansvar for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres fuldt forsvarligt, påhviler den arbejdsgiver, hvis ansatte konkret udfører arbejdet på byggepladsen. Det er derfor vigtigt at, at der primært gøres brug af direkte tiltale mod den pågældende arbejdsgiver.

En eventuel straffesag mod en bygherre skal derfor ikke erstatte straffesagen mod den arbejdsgiver, hvis ansatte har udført arbejdet, men som udgangspunkt rejses som supplement til en straffesag mod arbejdsgiveren.

Arbejdstilsynet gør brug af direkte tiltale ved overtrædelser af klare og velkendte regler, hvor overtrædelsen indebærer en konkret sikkerheds- eller sundhedsfare, jf. afsnit 1.1.1.

Reglerne om bygherrens pligter er klare og velkendte regler i branchen.

Overtrædelser af bygherrebekendtgørelsen kan i visse tilfælde være forbundet med en konkret sikkerheds- eller sundhedsfare. Ofte vil det dog være forbundet med store vanskeligheder at føre

bevis for, at der er årsagssammenhæng mellem bygherrens overtrædelse og den konkrete sikkerheds- eller sundhedsfare. Det bemærkes herved, at en stor del af forpligtelserne efter bygherrebekendtgørelsen fremstår som formelle forpligtelser, f.eks. pligten til at udarbejde PSS og til at koordinere sikkerhedsarbejdet. Hertil kommer, at bygherren som tidligere nævnt ikke er direkte ansvarlig for, at arbejdet på byggepladsen udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet overvejer derfor som udgangspunkt kun at rejse straffesager mod bygherrer i følgende tilfælde:

- hvor der er sket en ulykke, og hvor der er årsagsforbindelse mellem bygherrens overtrædelse og den indtrufne ulykke,
- hvor der er sket en dokumenteret sundhedsskadelig påvirkning fra PCB, asbest eller bly, og hvor bygherren forsætligt eller groft uagtsomt har undladt at oplyse om forekomsten af de pågældende stoffer og materialer, eller
- hvor bygherren ikke har efterkommet Arbejdstilsynets tidligere påbud.

Eksempel: Ifølge bygherrebekendtgørelsens § 6, stk. 2, nr. 1, skal det i forbindelse med koordineringen og udarbejdelsen af planen for sikkerhed og sundhed sikres, at eksisterende installationer i jorden identificeres og kontrolleres og i nødvendigt omfang sikres og tydeligt afmærkes, inden arbejdet påbegyndes. Hvis der kan føres bevis for, at en ulykke i forbindelse med overgravning af et strømførende kabel skyldes, at bygherren ikke i forbindelse med udarbejdelsen af PSS har taget stilling hertil, kan der være anledning til at overveje et strafansvar for bygherren.

Det vil dog afhænge af de konkrete omstændigheder, om der kan pålægges en bygherre et strafansvar herfor, herunder, om bygherren var gjort opmærksom herpå af sin projekterende, osv. Der henvises herved til § 9 i bekendtgørelse om projekterendes og rådgiveres pligter m.v. efter lov om arbejdsmiljø.

Direkte tiltale kan også overvejes i forbindelse med dokumenteret sundhedsskadelige påvirkning fra f.eks. PCB, asbest eller bly i forbindelse med nedrivning og renovering, hvis det kan dokumenteres, at bygherren forsætligt eller groft uagtsomt har undladt at oplyse, at materialer i bygningen indeholdt de pågældende stoffer og materialer.

Det bemærkes, at brug af direkte tiltale på de nævnte områder forudsætter, at der i tilsynsleddet indhentes oplysninger til belysning af bygherrens rolle i forbindelse med de konstaterede overtrædelser, da muligheden for udarbejdelse af tiltaleindstilling er helt afhængig i, at centerjuristerne har de nødvendige faktiske oplysninger til rådighed for vurderingen.

Der er mulighed for at rejse en straffesag mod bygherren, hvis denne ikke efterkommer Arbejdstilsynets påbud efter bygherrebekendtgørelsen. De nærmere betingelser for at rejse en straffesag for manglende efterkommelse af påbud er omtalt i afsnit 1.2.

I praksis vil den overtrædelse, der giver anledning til afgivelse af påbuddet, ofte være forbundet med en konstateret overtrædelse af gældende bestemmelser på byggepladsen på grund af Arbejdstilsynets tilsynspraksis på området. Det er dog ikke en betingelse, at der også foreligger en materiel overtrædelse på byggepladsen på kontroltidspunktet.

4.5. Straffesager mod projekterende og rådgivere.

4.5.1. Lovgrundlaget for straf mod projekterende og rådgivere.

Hvor der i det følgende angives projekterende, menes også rådgivere, der i alt væsentligt er pålagt de samme pligter som projekterende.

Objektivt.

Ifølge AML § 33 skal den, der leverer et projekt til et teknisk hjælpemiddel, et produktionsanlæg eller et bygge- eller anlægsarbejde, i projektet tage hensyn til sikkerhed og sundhed ved arbejdets udførelse og driften af det færdige byggeri eller anlæg m.v. Det samme gælder den, der på lignende måde rådgiver om arbejdsmiljømæssige forhold.

Overtrædelser af § 33 er strafbare efter AML § 82, stk. 1, nr. 1.

Projekterende og rådgivendes forpligtelser er nærmere beskrevet i bekendtgørelse nr. 574 af 21. juni 2001, som er ændret ved bekendtgørelse nr. 1422 af 27. december 2008.

For det første er det en betingelse, at der kan føres bevis for, at den projekterende ikke har opfyldt en eller flere pligter efter bekendtgørelsen.

Tilregnelser

For det andet er det en betingelse, at der kan føres bevis for, at den projekterende har udvist den fornødne tilregnelser. Projekterende er ikke omfattet af arbejdsmiljølovens særlige regler om arbejdsgiveransvar. Det betyder, at tilregnelsen skal vurderes i forhold til arbejdsmiljølovens og straffelovens almindelige straffebetingelser.

For juridiske personer (f.eks. aktie- og anpartsselskaber, interessentskaber, kommuner m.v.) er det efter AML § 86, der henviser til straffelovens kapitel 5, en betingelse, at overtrædelser kan tilregnes en eller flere til den juridiske person knyttede personer eller den juridiske person som sådan. Det betyder, at der kan pålægges den projekterende virksomhed strafansvar, hvis en person, der er knyttet til virksomheden, har handlet forsætligt eller uagtsomt. Det skal således bevises at en eller flere ansatte i den projekterende virksomhed har handlet forsætligt eller uagtsomt.

Hvis den projekterende er en personligt ejet virksomhed, er det en betingelse, at indehaveren personligt har handlet forsætligt eller uagtsomt. Det betyder, at det skal kunne bevises, at indehaveren havde eller burde have kendskab til overtrædelser, og at indehaveren til trods herfor har undladt at gribe ind over for overtrædelser.

Reglerne i AML § 83, stk. 3, om arbejdsgiverens begrænsende ansvar finder ikke anvendelse for projekterende.

4.5.2. Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager mod projekterende og rådgivere.

Det er arbejdsgiveren for de ansatte, der udfører det konkrete arbejde, der har det overordnede ansvar for, at arbejdet bliver udført forsvarligt. Der rejses derfor som udgangspunkt fortsat en straffesag mod arbejdsgiveren, og en eventuel straffesag mod projekterende eller rådgiver skal som udgangspunkt alene overvejes som et supplement til straffesagen mod arbejdsgiveren, og ikke som en erstatning for sagen mod arbejdsgiveren. Der kan dog være tilfælde, hvor den projekterendes fejlagtige angivelser i projektet vil medføre, at arbejdsgiveren har haft føje til at tro, at arbejdet kunne udføres forsvarligt, hvilket kan medføre, at arbejdsgiverens overtrædelse efter en konkret vurdering ikke vurderes at være af en sådan grovhed, at den skal medføre direkte tiltale.

Arbejdstilsynet gør brug af direkte tiltale ved overtrædelser af klare og velkendte regler, hvor overtrædelsen indebærer en konkret sikkerheds- eller sundhedsfare.

Det vurderes umiddelbart, at reglerne om projekterendes pligter er klare og velkendte regler i branchen.

I praksis vil det ofte være vanskeligt at bevise, at der er tale om en overtrædelse af lovgivningen fra den projekterendes side, som har indebåret en konkret sikkerheds- eller sundhedsfare. Der henvises herved til, at den projekterendes pligter efter bekendtgørelsen udelukkende er oplysningspligter og pligter til at rådgive, mens den projekterende ikke har noget direkte ansvar for arbejdets udførelse. Hvis der skal rejses en straffesag mod en projekterende i form af direkte tiltale, vil det derfor kræve, at der kan føres bevis for, at den projekterendes mangelfulde eller forkerte angivelser i projektet er direkte årsag til en konkret ulykke eller til, at der er opstået konkret fare for sikkerhed eller sundhed.

Dertil kommer, at der skal føres bevis for, at overtrædelsen kan tilregnes den projekterende, jf. oven for i afsnit 4.5.1.

I praksis vil det være relevant at overveje direkte tiltale mod den projekterende i sager, hvor der er sket en ulykke, og hvor det viser sig, at ulykken skyldes, at der i projektet er foreskrevet direkte forkerte arbejdsmetoder, eller der er foretaget fejlagtige beregninger af bæredygtighed, stabilitet el. lign.

Derudover vil det være relevant at overveje direkte tiltale i sager, hvor der er konstateret en dokumenteret sundhedsskadelig påvirkning, f.eks. fra PCB, asbest eller bly i forbindelse med nedrivning eller renovering, hvor den projekterende forsætligt eller groft uagtsomt har undladt at oplyse om forekomsten af de nævnte stoffer og materialer.

I ældre landsretspraksis er der eksempler på såvel frifindelser som domfældelser af projekterende. Fælles for de fældende afgørelser er, at der er tale om angivelse af direkte forkerte metoder eller ulovlige indretninger af tekniske hjælpemidler. Der henvises til VLD af 19. november 1986 og VLD af 24. marts 1983. I de frifindende domme har der f.eks. været tale om upræcise og ikke direkte lovstridige beskrivelser af arbejdsmetoderne.

Arbejdstilsynet overvejer således at rejse en straffesag mod projekterende og rådgivere

- når der er sket en ulykke, sammenstyrtning, eller sundhedsskadelig påvirkning fra stoffer og materialer, og
- den projekterende har angivet direkte forkerte metoder eller indretninger i projekt materialet, eller forsætligt eller groft uagtsomt har undladt at oplyse om forekomsten af de sundhedsskadelige stoffer og materialer, og
- den forkerte/undladte angivelse er årsag til ulykken eller den sundhedsskadelige påvirkning.

Der vil sjældent være mulighed for afgivelse af påbud til projekterende eller rådgivere, da Arbejdstilsynet i praksis først vil blive opmærksom på overtrædelserne, efter at projektet er afleveret eller rådgivningen er afsluttet. Som følge af de begrænsede muligheder for afgivelse af påbud, vil det sjældent være aktuelt at overveje straf for manglende efterkommelse af påbud.

Hvis der undtagelsesvist måtte være afgivet påbud til projekterende, skal de almindelige betingelser for at gøre brug af straf for manglende efterkommelse af påbud være opfyldt. Der henvises til afsnit 2.2. Et eksempel på domfældelse for manglende efterkommelse af et påbud kan ses i VLD af 13. maj 2014.

5 Sanktioner

Når centerjuristen har vurderet, **at** der foreligger en overtrædelse, der er omfattet af Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager, jf. afsnit 1, **at** der er tilstrækkeligt bevis for overtrædelsen, jf. afsnit 2, **og at** en eller flere aktører kan gøres strafferetligt ansvarlige for overtrædelsen, jf. afsnit 3 og 4, skal der foretages en vurdering af, hvilke sanktioner overtrædelsen skal medføre.

En overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen kan medføre egentlig straf i form af frihedsstraf eller bødestraf, og i visse tilfælde kan overtrædelsen også medføre andre strafferetlige retsfølger i form af konfiskation, frakendelse af næringsbrev eller frakendelse af andre rettigheder.

Dette afsnit indeholder en beskrivelse af praksis for strafudmåling og anvendelse af andre strafferetlige retsfølger.

Arbejdsmiljølovens § 82 regulerer strafudmålingsspørgsmålet for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. De enkelte bestemmelser er nærmere omtalt i afsnit 5.1 og 5.2.

5.1 Frihedsstraf

Arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, giver mulighed for at straffe med bøde eller fængsel indtil 1 år. I § 82, stk. 2, bestemmes, at straffen kan stige til fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Der findes ikke eksempler på, at der er idømt frihedsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Skulle det ud fra en konkret vurdering ved særdeles grove eller gentagne lovovertrædelser være påkrævet, skal sagen forinden forelægges for det koordinerende tilsynscenter.

Kun fysiske personer kan idømmes frihedsstraf. Der kan således blive tale om idømmelse af frihedsstraf til arbejdsgivere i mindre, personligt ejede virksomheder, virksomhedsledere, arbejdsledere og ansatte.

5.2 Bødestraf

5.2.1 Lovgrundlaget for fastsættelse af bødestraf

Ved lov nr. 379 af 10. juni 1997 blev straffen for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skærpet. Det blev i bemærkningerne til lovforslaget tilkendegivet, at stigningen i bødeniveauet skulle bringe bøderne op på et niveau, hvor de blev mere følelige for virksomheden. Derudover skulle der ses med særlig alvor på de situationer, der blev opregnet i de nye bestemmelser i § 82, stk. 3 og 4, (nuværende § 82, stk. 4 og 5). Bøderne på arbejdsmiljøområdet er siden denne lovændring i retspraksis blevet udmålt efter faste grundtakster. Grundtaksten for materielle overtrædelser er f.eks. fastsat af Højesteret i 2 principielle domme afsagt den 3. november 1999. Dommene er optaget i bilag 2 til retningslinjerne.

Ved lov nr. 1395 af 27. december 2008 indførtes bestemmelsen i § 82, stk. 2, hvorefter straffen kan stige til fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge. Af bemærkningerne til lovforslaget (L 48/2008-09) fremgår, at formålet med lovændringen var, at der skulle ske en fordobling af det hidtidige bødeniveau efter § 82, stk. 1.

Ved lov nr. 597 af 14. juni 2011, der trådte i kraft den 1. januar 2012, blev der indført en bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 4 (nuværende stk. 6), der fastslog, at der ved udmåling af straffen for arbejdsgivere skal lægges vægt på virksomhedens størrelse.

Ved lov nr. 1869 af 29. december 2015, der trådte i kraft den 1. januar 2016, blev der indført en skærpelse af bødetillæggene ved skærpene og særligt skærpene omstændigheder, ligesom der blev indført differentiering af den samlede bøde, herunder også eventuelle tillæg for skærpene og særligt skærpene omstændigheder. Endvidere blev det fastslået, at det forhold, at den pågældende fysiske eller juridiske person tidligere er straffet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, skal anses for en særligt skærpene omstændighed.

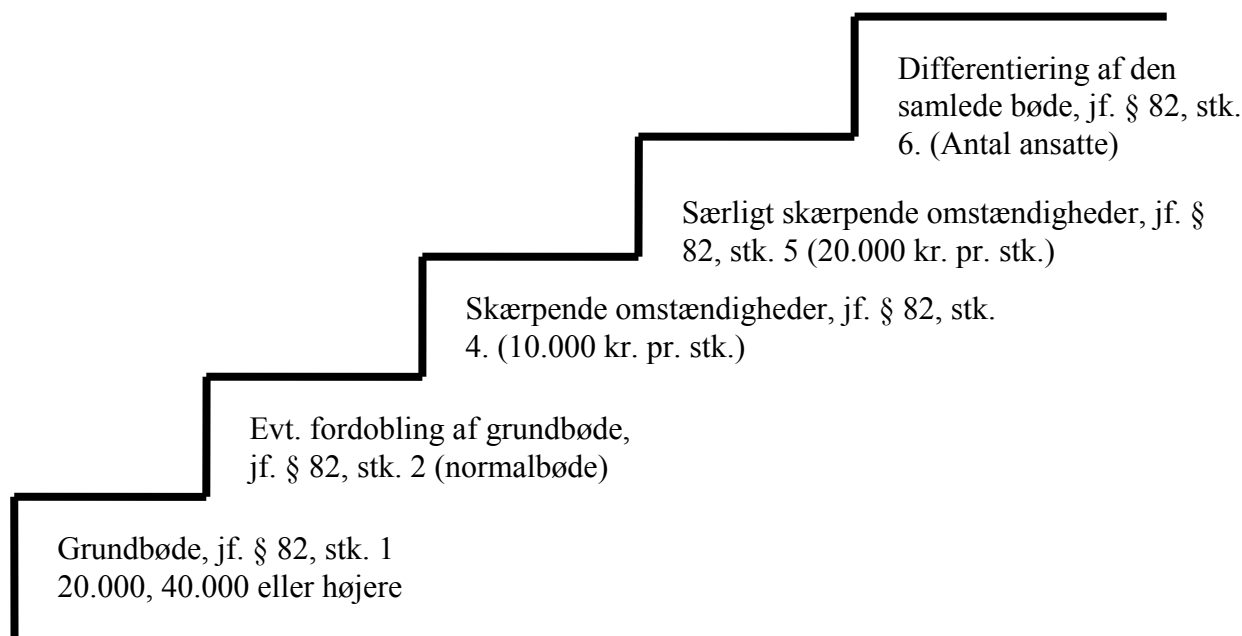
De seneste års skærpelser af bødestraffen har medført, at der er opstået mange muligheder for kombination af tillæg til bøden for hhv. skærpene og særligt skærpene omstændigheder. Flere af kombinationsmulighederne er omtalt i de følgende afsnit. Hvis der i konkrete sager opstår spørgsmål om kombination af skærpene og særligt skærpene omstændigheder, som ikke er omtalt i Retningslinjerne, skal spørgsmålet om strafudmålingen forelægges for TC Syd, der inddrager AFC i afklaringen heraf. TC syd sørger for løbende videndeling herom i Projektrum Jura.

5.2.2 Bøder til arbejdsgivere

I dette afsnit behandles udmålingen af bøder til arbejdsgivere. Principperne gælder både juridiske personer som arbejdsgivere og arbejdsgivere i mindre, personligt ejede virksomheder.

I beskrivelsen er der taget udgangspunkt i bemærkningerne til lovforslag L31/2015/1, hvor der findes en beskrivelse af principperne for bødeudmålingen.

Beregningen af en bøde til en arbejdsgiver kan illustreres med følgende figur:



I de følgende afsnit er omtalt de i figuren nævnte bøder, hvordan de udregnes og hvordan der kan fremskaffes oplysninger til brug for beregningen.

5.2.2.1 Grundbøde, jf. § 82, stk. 1

Grundbøden efter § 82, stk. 1, fastsættes ud fra overtrædelsens grovhed. Bødestørrelserne for grundbøden er blevet fastsat i retspraksis.

Formelle overtrædelser.

For overtrædelser af mere ordensmæssig karakter, dvs. overtrædelser, hvor der ikke er direkte risiko for sikkerhed og sundhed, fastsættes efter retspraksis en grundbøde på 10.000 kr.

Den strafkoordinerende gruppe har udarbejdet et notat om, hvilke overtrædelser, der må anses for formelle hhv. materielle. Notatet findes i Projektrum Jura.

Et eksempel herpå er [Vestre Landsrets dom af 7. april 2009](#), hvor en ejerforening blev fundet skyldig i ikke at have udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering. Landsretten fastsatte under henvisning til forseelsens karakter bøden til 10.000 kr.

Andre eksempler på formelle overtrædelser er manglende efterkommelse af et undersøgelsespåbud udstedt i medfør af arbejdsmiljølovens § 21, og manglende efterkommelse af et påbud om brug af

autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Som eksempel på sidstnævnte henvises til [Østre Landsrets dom af 7. september 2010](#).

Materielle overtrædelser.

Ved materielle overtrædelser forstås overtrædelser, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Det kan f.eks. være svejsning uden brug af udsugning eller arbejde i højden uden sikring mod faren for nedstyrtning.

For materielle overtrædelser udmåles som udgangspunkt en grundbøde på 20.000 kr. Dette niveau blev fastslået i Højesterets domme af 3. november 1999, som er optaget som bilag 2 til retningslinjerne.

Grove materielle overtrædelser.

Visse materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen er forbundet med en generel fare for så alvorlige ulykker, at der udmåles en større grundbøde end sædvanligt. I disse sager er udgangspunktet efter retspraksis en grundbøde på 40.000 kr.

Der kan være tale om følgende overtrædelser (ikke udtømmende):

- Nedbrydningsarbejde
- Udgravninger
- Arbejde i højder over 15 meter
- Asbestarbejde indendørs
- Elementopstilling
- Eksplosionsfare
- Kvælningsfare, f.eks. brøndarbejde, arbejde i gylletanke, kornsiloer, spånsiloer
- Forgiftning
- Ætsning
- Arbejde i automatisk styrede anlæg

Du kan se landsretsdomme vedrørende de fleste af de nævnte overtrædelser i Domssamlingen på www.at.dk.

Særligt grove materielle overtrædelser.

Der findes eksempler på særligt grove materielle overtrædelser, hvor der er blevet fastsat bøder, der falder uden for det sædvanlige bødeniveau for materielle overtrædelser. Sådanne overtrædelser er som udgangspunkt kendetegnet ved, at de har indebåret en særlig alvorlig fare for de involverede, og at overtrædelserne har haft meget alvorlige konsekvenser.

Ved Østre Landsrets dom af 7. december 1993 blev 2 selskaber dømt for ikke at have planlagt, tilrettelagt og udført arbejdet med reparation af en vindmølle forsvarligt, hvilket førte til, at vingerne begyndte at rotere, hvorved 2 ansatte, der befandt sig i en lift under rotoren i 30 meters højde, blev slynget til jorden og afgik ved døden. Selskaberne blev tillige fundet skyldige i at have undladt at samarbejde om sikkerhedsforholdene på arbejdsstedet, jf. arbejdsmiljølovens § 20.

Landsretten fastsatte straffen til en bøde på 75.000 kr. til hvert selskab under henvisning til, at overtrædelsen kunne tilregnes de tiltalte selskaber som uagtsom.

Ved Østre Landsrets dom af 25. marts 1996 blev et interessentskab bl.a. dømt for ikke at have planlagt og udført et arbejde med flytning af en stålkonstruktion forsvarligt, idet der var risiko for, at materialer og værktøj kunne falde ud over kanten, hvilket medførte at et stykke jern forskubbede sig og faldt 137 meter ned i hovedet på en ansat, der afgik ved døden. Landsretten fastsatte bøden til 300.000 kr. under henvisning til grovheden og følgerne ved overtrædelsen og til den ekstreme farlighed ved arbejde i den omhandlede højde uden tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger.

5.2.2.2 Bøde ved ulykker med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. § 82, stk. 2.

Når grundbøden er fastsat efter principperne i afsnit 5.2.2.1., foretagen en eventuel fordobling af grundbøden, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge, jf. § 82, stk. 2. Herved fremkommer ”normalbøden”.

Normalbøden kan således være identisk med grundbøden, hvis der ikke ved overtrædelsen er sket en ulykke omfattet af § 82, stk. 2, eller normalbøden kan udgøre en fordobling af grundbøden.

Arbejds miljølovens § 82, stk. 2, blev i sin nuværende formulering indsat ved lov nr. 1395 af 27. december 2008, der trådte i kraft den 1. januar 2009.

Formålet med lovændringen var at fordoble bøden ved overtrædelser, der medfører alvorlige ulykker. Ifølge bestemmelsen er det en betingelse, at der ved ulykken er indtrådt død eller ”alvorlig personskade”. I lovbemærkningerne anføres, at begrebet ”alvorlig personskade” kan f.eks. omfatte amputationer, knoglebrud, sårskader eller ætsninger på store dele af kroppen og forgiftninger. Skader som forstuvninger samt brud på fingre og tæer vil normalt ikke kunne betragtes som alvorlige personskader. Det tilkommer i øvrigt domstolene ved en konkret vurdering at fastslå, om en skade er en ”alvorlig personskade”.

Arbejdstilsynet indhenter oplysninger om skadens omfang fra virksomhedernes anmeldelser af arbejdsulykker, samt fra politirapporter i det omfang de måtte foreligge.

Hvis der ud fra de foreliggende oplysninger er tvivl om, hvorvidt ulykken har medført en alvorlig personskade, kan Arbejdstilsynet anmode politiet om at undersøge skadens omfang nærmere, f.eks. ved afhøring af tilskadekomne og indhentelse af lægelige udtalelser m.v. I sådanne tilfælde kan Arbejdstilsynet vælge at indstille til taltalerejsning efter § 82, stk. 2, men samtidig anmode om, at politiet forelægger bødespørgsmålet til fornyet vurdering i Arbejdstilsynet, hvis der måtte fremkomme andre oplysninger om skadens omfang.

[Vestre Landsrets dom af 24. februar 2011](#) omhandler strafudmålingen i en sag omfattet af arbejdsmiljølovens § 82, stk. 2. Sagen omfattede 2 forhold, der begge vedrørte arbejdsulykker. Den ene overtrædelse var begået før indførelsen af § 82, stk. 2, og arbejdsgiveren blev derfor straffet efter § 82, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 4, nr. 1, mens den anden overtrædelse, der var begået efter indførelsen af § 82, stk. 2, havde medført en ulykke med dødelig udgang. Landsretten fastsatte en samlet bøde for de 2 forhold på 65.000 kr.

Andre eksempler på anvendelse af § 82, stk. 2, er [Vestre Landsrets dom af 19. maj 2014](#) (brud på skulder og 4 ribben) og [Vestre Landsrets dom af 30. juni 2014](#) (brud på 2 mellemfodsknogler)

5.2.2.3 Skærpende omstændigheder, jf. § 82, stk. 4.

Når der er fastsat en grundbøde efter § 82, stk. 1, og eventuelt foretaget en fordobling af grundbøden i medfør af § 82, stk. 2, skal det vurderes, om der foreligger skærpende omstændigheder efter § 82, stk. 4, som udløser tillæg til bøden.

Ved lov nr. 1869 af 29. december 2015 blev bestemmelsen flyttet fra § 82, stk. 5, til stk. 4, og det blev tilkendegivet i lovbemærkningerne, at der tilsigtes en forhøjelse af tillægget ved skærpende omstændigheder fra de hidtidige 5.000 kr. til 10.000 kr. pr. skærpende omstændighed. Der blev ikke foretaget ændringer i, hvad der skal betragtes som skærpende omstændigheder.

§ 82, stk. 4, nr.1 – skade eller fare for skade på liv eller helbred.

Efter § 82, stk.4, nr. 1, skal det, uden for de i stk. 3 nævnte tilfælde, ved straffens udmåling betragtes som en skærpende omstændighed, at der ved overtrædelser er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, uden at forholdet er omfattet af stk. 2.

Overtrædelser, der har medført ulykker med alvorlig personskade eller døden til følge, er omfattet af § 82, stk. 2. Det fremgår direkte af § 82, stk. 4, nr. 1, at ulykken ikke tillige kan medføre en skærpelse af bøden efter denne bestemmelse. Derimod er ulykker, der har haft mindre alvorlige følger, omfattet af bestemmelsen og udløser således et tillæg på 10.000 kr. til den bøde, der er udmålt efter § 82, stk. 1.

Ved overtrædelser, der ikke har medført en ulykke, kan der ske skærpelse efter § 82, stk. 4, nr. 1, hvis der ved overtrædelser er fremkaldt fare for skade på liv eller helbred. Der skal være tale om en konkret fare og ikke blot en generel fare ved overtrædelser.

§ 82, stk. 4, nr. 2 – tidligere afgørelse om samme eller tilsvarende forhold

Ifølge denne bestemmelse skal det anses for en skærpende omstændighed, at der tidligere er afgivet påbud efter § 77, stk. 1 eller 2, eller truffet andre afgørelser af Arbejdstilsynet om overtrædelser af loven om samme eller tilsvarende forhold.

Bestemmelsen er et udtryk for, at der skal ses mere alvorligt på overtrædelser, hvor Arbejdstilsynet ved tidligere afgørelser har gjort den pågældende opmærksom på arbejdsmiljøproblemet. I sådanne tilfælde er der opstået kvalificeret ond tro hos den pågældende, hvilket er en skærpende omstændighed.

I praksis anvendes bestemmelsen fortrinsvist i sager om manglende efterkommelse af påbud, jf. afsnit 1.2. Her rejser Arbejdstilsynet normalt straffesagen på grundlag af den overtrædelse, der blev konstateret under kontrolbesøget, jf. § 82, stk. 1, nr. 1, og det tidligere afgivne påbud indgår i sagen som en skærpende omstændighed efter § 82, stk. 4, nr. 2.

Som eksempel herpå henvises til [Østre Landsrets dom af 27. november 2008](#).

Der er også mulighed for at anvende bestemmelsen i sager, hvor Arbejdstilsynet gør brug af direkte tiltale, og hvor Arbejdstilsynet tidligere har afgivet påbud om samme eller tilsvarende forhold. Det er dog forbundet med væsentlige vanskeligheder at fremsøge disse tidligere påbud i ATIS, og derfor foretager Arbejdstilsynet normalt ikke en fremsøgning af eventuelle tidligere påbud for at opnå en forholdsvis lav forhøjelse af bøden i sager om direkte tiltale.

§ 82, stk. 4, nr. 3 – økonomisk fordel ved overtrædelsen

Efter denne bestemmelse skal det betragtes som en skærpende omstændighed, at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

Princippet fremgår også af straffelovens § 51, stk. 3, hvorefter der ved udmåling af bøde generelt skal tages hensyn til en eventuel tilsigtet eller opnået økonomisk fordel ved overtrædelsen.

I arbejdsmiljøsager kan det være meget vanskeligt at udregne og især bevise, om en overtrædelse har været forbundet med en økonomisk fordel for arbejdsgiveren. Bestemmelsen er som følge heraf kun sjældent anvendt i praksis.

§ 82, stk. 4, nr. 4 – overtrædelsen begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed

Det skal betragtes som en skærpende omstændighed, at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Tilregnelserkravet om forsæt er opfyldt, hvor gerningsmanden ved sin handling bevidst og ”med vilje” begår den strafbare handling, eller hvor gerningsmanden anser den strafbare handling indtræden som en nødvendig eller overvejende sandsynlig følge af gerningen, eller hvor gerningsmanden anser overtrædelsens indtræden for mulig, men ville have handlet på samme måde, selv om han havde anset den som sikker.

Grov uagtsomhed kan f.eks. foreligge i tilfælde, hvor gerningsmanden har handlet særlig skødesløst.

Bestemmelsen anvendes sjældent i retspraksis vedrørende arbejdsgivere, hvor sagerne primært vurderes efter de særlige ansvarsregler i § 83, stk. 1 og 3, og § 86.

Flere skærpende omstændigheder

Hvis der foreligger flere skærpende omstændigheder ved overtrædelsen, tillægges bøden 10.000 kr. for hver skærpende omstændighed. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslag L 31/2015/1. Det kan f.eks. være tilfældet i en sag, hvor der både er fremkaldt fare for skade på liv eller helbred, og virksomheden tidligere har fået påbud om samme eller tilsvarende forhold.

5.2.2.4 Særlig skærpende omstændigheder, jf. § 82, stk. 5

Bestemmelsen blev oprindeligt indført ved lov nr. 379 af 10. juni 1997 og blev udvidet ved lov nr. 1869 af 29. december 2015, således at der i dag er 4 forskellige forhold, der anses for særlig skærpende omstændigheder.

Af bemærkningerne til lovforslaget til den seneste ændring fremgår, at det samtidig med ændringen af bestemmelsen blev forudsat, at bødetillægget skulle forhøjes fra de hidtidige 10.000 kr. til 20.000 kr., og at der skal ske forhøjelse af bøden med 20.000 kr. for hver skærpende omstændighed.

§ 82, stk. 5, nr. 1 – ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge for unge under 18 år.

Ifølge § 82, stk. 5, nr. 1, skal det betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2.

Unge er mere udsatte, fordi de ikke har den samme erfaring eller uddannelse som voksne ansatte. De er derfor særlige beskyttelsesobjekter i arbejdsmiljølovgivningen. Bestemmelsen indeholder to led, nemlig at der er tale om en ung, og at der er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge. Se nærmere om sidstnævnte kriterie under § 82, stk. 2.

Det er ikke en betingelse for anvendelse af bestemmelsen, at der er rejst tiltale for overtrædelse af reglerne om unges arbejde. Bestemmelsen er også anvendelig, hvor sagen rejses for unges overtrædelse af andre, almene bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen, f.eks. reglerne om anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Bestemmelsen kan efter sin ordlyd anvendes i kombination med stk. 2 i tilfælde, hvor det er en ung under 18 år, der har pådraget sig alvorlig personskade. Det vil sige, at der først skal ske fordobling af grundbøden efter stk. 2, og herefter tillægges 20.000 kr. i medfør af § 82, stk. 5, nr. 1.

§ 82, stk. 5, nr. 2 – skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor for unge under 18 år.

Ifølge § 82, stk. 5, nr. 2, skal det betragtes som en særligt skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 1.

Bestemmelsen kan efter sin ordlyd anvendes i kombination med § 82, stk. 4, nr. 1, i tilfælde, hvor en ung under 18 år har været i fare for eller har lidt skade på liv eller helbred, uden at forholdet er omfattet af § 82, stk. 2. Det vil sige, at der først skal lægges 10.000 til bøden i medfør af § 82, stk. 4, nr. 1, og herefter skal der lægges 20.000 kr. til bøden i medfør af § 82, stk. 5, nr. 2.

Hvis der ikke er sket skade, er det en betingelse, at der har været fremkaldt konkret fare for skade. Det fremgår af landsretspraksis vedrørende unges ulovlige alenearbejde, se f.eks. [Østre Landsrets dom af 23. maj 2000](#).

§ 82, stk. 5, nr. 3 – skade eller fare for flere personer

Bestemmelsen fastslår, at det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for flere personer. Ved flere personer forstås ifølge lovbemærkningerne to eller flere.

Bestemmelsen kan ifølge bemærkningerne anvendes i kombination med § 82, stk. 2, hvis der er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, hvis overtrædelsen samtidig har medført skade eller fare herfor for flere personer. Der er i lovbemærkningerne lagt vægt på, at det anses for yderligere skærpende, at overtrædelsen har haft konsekvenser for flere personer. Det betyder, at der

først skal ske fordobling af grundbøden efter § 82, stk. 2, og herefter skal bøden tillægges 20.000 kr. i medfør af § 82, stk. 5, nr. 3.

Tilsvarende forudsættes bestemmelsen at kunne anvendes i kombination med § 82, stk. 4, nr. 1, således at der først tillægges 10.000 kr. i medfør af stk. 4, nr. 1, hvorefter bøden tillægges 20.000 kr. i medfør af stk. 5, nr. 3. Dette tilfælde er ikke omtalt i lovbemærkningerne, men ud fra beskrivelsen af kombinationsmulighederne for så vidt angår stk. 2, og stk. 5, nr. 3, lægges det til grund, at det også i tilfælde, hvor stk. 4, nr. 1, finder anvendelse, må anses for yderligere skærpende, at overtrædelsen har haft konsekvenser for flere personer.

Anvendelse af bestemmelsen i faresituationer forudsætter, at der er konkret fare for begge/alle de pågældende personer, og ikke blot en generel fare. Der stilles de samme beviskrav som efter § 82, stk. 4, nr. 1.

§ 82, stk. 5, nr. 4 – tidligere straffet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen

§ 82, stk. 5, nr. 4, fastslår, at det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Bestemmelsen er en særbestemmelse, der delvist fraviger straffelovens almindelige principper for gentagelsesvirkning.

Samtidig med indførelsen af bestemmelsen bortfaldt Arbejdstilsynets tidligere praksis med procentvis forhøjelse af bøderne i gentagelsestilfælde.

Den/de tidligere overtrædelse(r)

Tidligere straffe for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal vedrøre samme strafssubjekt som den aktuelle overtrædelse. Det betyder, at det er afgjorte straffesager i den samlede juridiske enhed, som lægges til grund for vurderingen af, om § 82, stk. 5, nr. 4, finder anvendelse.

Eksempel: En pedel på en folkeskole har udført uforsvarligt arbejde i højden på en stige. Kommunen er tidligere straffet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen ved at have undladt at forebygge risikoen for vold på et botilbud for udviklingshæmmede. Her skal den tidligere straf tillægges gentagelsesvirkning, og bøden for det aktuelle forhold skal derfor tillægges 20.000 kr. i medfør af § 82, stk. 5, nr. 4.

Det fremgår af bestemmelsens ordlyd, at kun overtrædelser, der er begået inden for 4 år, kan udløse gentagelsesvirkning. Det betyder, at den/de tidligere forhold skal være endeligt afgjort, enten ved bødevedtagelse eller endelig dom, inden for 4 år forud for gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse.

Det er ikke en betingelse, at der er tale om fuldstændig ligeartet kriminalitet. Det betyder f.eks., at bøden kan forhøjes i medfør af § 82, stk. 5, nr. 4, hvis den aktuelle overtrædelse handler om nedstyrtningsfare, og den tidligere afgørelse handler om svejsning uden brug af udsugning.

Ifølge bestemmelsens ordlyd er det dog kun tidligere straffe for ”grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen”, der kan medføre skærpelse af straffen efter § 82, stk. 5, nr. 4. Det betyder, at det kun er tidligere straffe for overtrædelser, der er omfattet af Arbejdstilsynets praksis for brug af direkte tiltale, der kan medføre gentagelsesvirkning. Tidligere straffe for f.eks. manglende efterkommelse af påbud kan således ikke medføre, at bøden forhøjes. i medfør af § 82, stk. 5, nr. 4.

Antallet af tidligere straffe med gentagelsesvirkning har ikke betydning for tillægget til bøden. Tillægget forudsættes ifølge bemærkningerne til lovforslaget at være på 20.000 kr., uanset antallet af tidligere straffe i den 4-årige periode forud for gerningstidspunktet i den aktuelle sag.

Den aktuelle overtrædelse

Den aktuelle overtrædelse skal ifølge lovbemærkningerne også være omfattet af Arbejdstilsynets praksis for brug af direkte tiltale.

Det betyder, at bøden ikke længere kan forhøjes på grund af gentagelse i sager, der handler om gentagne tilfælde af manglende efterkommelse af påbud. En virksomhed, der gentagne gange undlader at efterkomme Arbejdstilsynets påbud, kan således ikke få en forhøjet bøde som følge af gentagelsen. I stedet kan man overveje, om virksomheden i gentagelsestilfælde skal politianmeldes med påstand om bøde og tvangsbøder. Se nærmere om tvangsbøder i afsnit 5.3.1.

Flere særligt skærpende omstændigheder.

Hvis der foreligger flere særlig skærpende omstændigheder i sagen, tillægges bøden 20.000 kr. for hver skærpende omstændighed. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslag L31/2015/1. Det kan f.eks. være tilfældet i en sag, hvor der både er fremkaldt fare for skade på liv eller helbred for en ung under 18 år, og virksomheden tidligere er straffet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

5.2.2.5 Differentiering af bøden, jf. § 82, stk. 6.

Differentierede bøder indebærer, at der ved straffens udmåling skal lægges vægt på virksomhedens størrelse, nærmere bestemt på antallet af ansatte.

a. Lovgivningen

Ved lov nr. 597 af 14. juni 2011 blev der indført en ny bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 4, hvorefter der ved arbejdsgiverens overtrædelse af materielle regler skal lægges vægt på virksomhedens størrelse. Tilsvarende gælder ved arbejdsgiverens manglende efterkommelse af påbud om materielle regler.

Af bemærkningerne til lovforslaget (L 177/2010-11) fremgår, at der med lovændringen er tilsigtet en differentiering af bøderne efter antallet af ansatte i virksomheden på overtrædelsestidspunktet.

Ved lov nr. 1869 af 29. december 2015 blev bestemmelsen om differentiering flyttet til § 82, stk. 6, og det er forudsat i lovbemærkningerne, at der med virkning fra den 1. januar 2016 skal ske differentiering af den samlede bøde, dvs. normalbøden plus eventuelle forhøjelser grundet skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder.

a.1. Betingelser for at anvende differentierede bøder

Der skal være sket en overtrædelse af materielle regler, dvs. en overtrædelse, der indebærer en direkte risiko for arbejdsskader vedrørende det konkrete arbejde, som fx manglende udsugning ved svejsning eller arbejde i højden uden rækværk. De materielle bestemmelser, som medfører en differentieret bøde er:

- § 38, stk. 1 om arbejdets udførelse,
- § 42, stk. 1, om arbejdsstedets indretning,
- § 45, stk. 1, om tekniske hjælpemidler m.v.,
- § 48, stk. 1, stoffer og materialer,
- kap. 9 om hviletid og fridøgn,
- kap. 10 om unges arbejde,
- manglende efterkommelse af påbud efter § 77 eller § 77a, stk. 1, der omhandler ovenstående materielle bestemmelser

Ved formelle overtrædelser er bøden på 10.000 kr., uanset virksomhedens størrelse.

Reglerne om differentierede bøder gælder kun arbejdsgivere. Bøder til ansatte, arbejdsledere, virksomhedsledere, bygherrer m.v., skal ikke differentieres.

Der skal lægges vægt på antallet af ansatte i jur-enheden. Det betyder, at selv om en arbejdsmiljøovertrædelse konstateres på fx en byggeplads, hvor kun enkelte af virksomhedens ansatte arbejder, så er det antallet af ansatte i hele virksomheden, der lægges vægt på, når bøden skal fastsættes. Bøden fastsættes ud fra antallet af ansatte på overtrædelsestidspunktet. En overtrædelse konstateret i fx en forlystelsespark uden for sæsonen, hvor der kun er enkelte ansatte, vil derfor ikke medføre en højere bøde, uanset at der på et andet tidspunkt af året er mange ansatte.

a.2. Udregningen af en differentierede bøde

Ifølge bemærkningerne i lovforslag L 31/2015/1 er det hensigten, at der skal ske differentiering af normalbøden plus eventuelle forhøjelser grundet skærpende og/eller særlig skærpende omstændigheder. Det betyder, at bøden først skal tillægges eventuelle forhøjelser efter stk. 2, 4 og/eller 5, og herefter skal der ske differentiering af den samlede bøde.

Differentieringen af bøderne sker på følgende måde:

- Ved små virksomheder med 0-9 ansatte skal der ikke ske differentiering.
- Ved mellemstore virksomheder med 10-34 ansatte forhøjes normalbøden plus eventuelle forhøjelser grundet skærpende og/eller særlig skærpende omstændigheder med 50 procent.
- Ved store virksomheder med 35-99 ansatte forhøjes normalbøden plus eventuelle forhøjelser grundet skærpende og/eller særlig skærpende omstændigheder med 75 procent
- Ved helt store virksomheder med 100 ansatte eller flere forhøjes normalbøden plus eventuelle forhøjelser grundet skærpende og/eller særlig skærpende omstændigheder med 100 procent.

Det er forsat muligt i særligt grove tilfælde at indstille til bøder, der ligger udenfor den sædvanlige måde at beregne bødestørrelsen på. Det er hensigten, at sådanne bøder også skal differentieres efter antal ansatte i virksomheden.

B. Den praktiske håndtering af differentierede bøder

B.1. Oplysninger om antallet af ansatte

Med ”antal ansatte” forstås i relation til differentierede bøder antallet af personer, der får løn fra den pågældende virksomhed. Således vil f.eks. en regnskabsmedarbejder, der arbejder i virksomheden 3 dage hver måned, tælle med som en ansat. I denne sammenhæng er titlen på den pågældende ansatte ligeledes underordnet: både personer i topledelsen, arbejdsledere og almindelige ansatte tæller med i antallet af ansatte på virksomheden.

AT har ikke mulighed for at spørge virksomhederne om antallet af ansatte i forbindelse med, at der føres tilsyn på virksomheden. Det skyldes reglerne i retssikkerhedsloven. Oplysningerne om antallet af ansatte på alle jur-enheder indhentes derfor fra Danmarks Statistik. Tallene bygger på oplysninger fra E-indkomstregistret. E-indkomstregistret indeholder oplysning om, hvor mange personer jur-enheden har lønindberettet med en aktiv lønperiode de sidste 10 dage i kvartalet. For 4 kvartal dog ultimo november. Oplysningerne opdateres i ATIS hvert kvartal. ATs oplysninger om antallet af ansatte på jur-enheden er 3-6 måneder gamle. Der er p.t. ikke mulighed for at indhente mere aktuelle tal.

Arbejdstilsynet skal lægge disse oplysninger til grund for bødeberegningen, selv om tallene ikke altid præcist vil vise antallet af ansatte på overtrædelsestidspunktet.

Derfor skal politiet i tiltaleindstillingen gøres opmærksomme på:

- hvilket kvartal AT oplysninger stammer fra,
- at AT lægger denne oplysning til grund ved udregningen af bødens størrelse, og
- at såfremt politiet bliver bekendt med andre oplysninger om antallet af ansatte, vil AT gerne orienteres, hvorefter AT vil foretage en fornyet vurdering af bødens størrelse.

AT får nye oplysninger om antallet af ansatte på alle jur-enheder hvert kvartal. En afgørelse i en straffesag skal ikke afvente nye oplysninger, heller ikke hvis de er nært forestående.

Der kan være undtagelsesvise tilfælde, hvor det er helt åbenlyst, at oplysningerne fra Danmarks Statistik vedrørende virksomheden er ukorrekte. Det kan fx være tilfældet, hvor AT vil indstille et ”sommerland” til en bøde for en overtrædelse begået i december 2012 og hvor de nyeste tal er fra 2. kvartal 2012 og viser 150 ansatte. Da et sommerland har lukket om vinteren er antallet af ansatte i sommerlandet væsentligt lavere i december måned end i juni. I sådanne tilfælde anmodes politiet i tiltaleindstillingen om, at det undersøges, hvor mange ansatte der var i virksomheden på overtrædelsestidspunktet. I modsætning hertil vil almindelige antagelser om sæsonudsving i fx bygge- og anlægsbranchen ikke være tilstrækkeligt grundlag for at fravige udgangspunktet om, at tallene fra Danmarks Statistik lægges til grund for bødeberegningen.

Såfremt AT ikke er bekendt med antallet af ansatte på jur-enheden og ikke har udsigt til at kunne indhente oplysningerne ved politiets undersøgelser heraf, fx ved udenlandske virksomheder,

indstilles til normalbøden plus eventuelle forhøjelser grundet skærpende og/eller særlig skærpende omstændigheder. I tiltaleindstillingen skal der stå, at såfremt politiet bliver bekendt med antallet af ansatte i virksomheden vil Arbejdstilsynet gerne gøres bekendt hermed med henblik på at foretage en præcis udregning af bødestørrelsen. I den sammenhæng må det lægges til grund, at hvis politiet kan oplyse, at den udenlandske virksomhed fx har oplyst, at der arbejder 17 ansatte i Danmark, så er der mindst 17 ansatte i jur-enheden, og AT kan derfor indstille til normalbøden + 50 %.

For så vidt angår virksomheder, der gør brug af frivillig arbejdskraft, er udgangspunktet, at frivillig arbejdskraft ikke tælles med ved opgørelsen af antallet af ansatte. Frivillig arbejdskraft er ikke med i oplysningerne fra Danmarks Statistik.

Det samme gør sig gældende for så vidt angår ulønnede praktikanter m.v.

B. 2. Hvis virksomheden gør indsigelser

Hvis virksomheden gør indsigelser mod antallet af ansatte som AT har lagt til grund ved beregningen af bøden, skal der foretages en konkret vurdering af, om AT vil tage indsigelsen til efterretning og indstille til en lavere bøde, eller om den oprindelige beregning skal fastholdes. Det klare udgangspunkt er, at AT ikke ændrer vurdering overfor enhver indsigelse. Virksomheden skal forelægge dokumentation for sin påstand, fx i form af lønningslister, før AT tager virksomhedens indsigelser til efterretning. Vurderingen skal være, at virksomhedens dokumentation er stærkere end ATs.

I tvivlstilfælde kan spørgsmålet forelægges for den koordinerende arbejdsgruppe via centerets repræsentant i gruppen.

B.3.. Tiltaleindstilling eller administrativ bøde?

Det er en betingelse for at bruge administrativt bødeforelæg, at der foreligger en klar retspraksis for bødeniveauet i den konkrete sag. Da principperne for bødeberegningen er grundlæggende ændret ved lov nr. 1869 af 29. december 2015, foreligger der ikke p.t. fast retspraksis for bødeniveauet i sager om overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Der må derfor ikke p.t. udstedes administrative bødeforelæg. Sagerne skal i stedet sendes til politiet med indstilling om tiltalerejsning.

§ 82, stk. 7

Ifølge bestemmelsen skal der ved udmåling af bøde, herunder tillæggsbøde, tages særligt hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel, såfremt der ikke sker konfiskation af udbygge.

Bestemmelsen anvendes sjældent i praksis, da det ofte er forbundet med store bevismæssige vanskeligheder at opgøre en økonomisk fordel ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Er det imidlertid undtagelsesvist muligt at opgøre virksomhedens fortjeneste ved at have overtrådt arbejdsmiljøloven, skal fortjenesten indgå i bødepåstanden. Indstillingen vedlægges beregninger og

dokumentation for besparelsen. En anden mulighed er at benytte konfiskation af fortjenesten, jf. afsnit. 5.3.2.

5.2.3 Bøder til andre end arbejdsgivere

5.2.3.1 Ansatte

§ 82, stk. 1, nr. 1

Ansattes overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen straffes efter retspraksis som udgangspunkt med en bøde på 1.000 kr. Se eksempelvis [Østre Landsrets dom af 2. november 2000](#).

§ 82, stk. 2

Ifølge bemærkningerne til lovforslag L 48/2008-09, der indførte § 82, stk. 2, finder reglen om fordobling af bøden ved overtrædelser, der har medført ulykker med alvorlig personskade eller døden til følge, principielt også anvendelse på ansattes strafbare overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Det fremgår dog også af bemærkningerne, at det fortsat ikke er hensigten at straffe ansatte, der selv er kommet til skade ved ulykken, eller ansatte, der har medvirket til en ulykke, hvor andre ansatte er kommet til skade. Anvendelsesområdet for § 82, stk. 2, i relation til ansatte må derfor i praksis anses for stærkt begrænset.

§ 82, stk. 3

I tilfælde, hvor arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter efter lovens kapitel 4, og hvor den ansatte har handlet forsætligt eller groft uagtsomt, skal det efter § 82, stk. 3, anses for en skærpende omstændighed ved strafudmålingen i relation til den ansatte. Se også afsnit 4.1.3.

Af bemærkningerne til lovforslag L 14/2004-05, der indførte § 82, stk. 3, fremgår, at det ved indførelsen af skærpelsesbestemmelsen blev forudsat et vejledende bødeniveau på 2.500 kr. Formålet hermed var at tilkendegive alvoren af at tilsidesætte elementære og almindelige sikkerhedskrav, der har til formål at beskytte den ansatte mod ulykker og arbejdsbetingede lidelser, samt at udmåle bøder, der skulle være mere følelige for de ansatte med henblik på en større præventiv virkning.

I Vestre Landsrets dom af 25. november 2013 tiltrædes det, at den skærpede bøde er på 2.500 kr. Landsretten lod dog konkret straffen bortfalde på grund af en meget lang sagsbehandlingstid, som ikke beroede på tiltaltes forhold.

Hvis der undtagelsesvist er grundlag for at fordoble bøden efter § 82, stk. 2, skal fordoblingen ske efter at der er sket skærpelse efter § 82, stk. 3, således at bøden udmåles til 5.000 kr. Dette fremgår bl.a. af bemærkningerne til lovforslag L 48/2008-09.

5.2.3.2 Arbejdsledere

§ 82, stk. 1

Af bemærkningerne til lovforslag L 48/2008-09, der indførte § 82, stk. 2, fremgår, at grundbøden for arbejdsledere forudsættes at være 2.000 kr.

§ 82, stk. 2

Der er ifølge de nævnte lovbemærkninger mulighed for at fordoble en bøde til en arbejdsleder, hvis arbejdslederens overtrædelse har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge. Bøden vil herefter være 4.000 kr.

5.2.3.3 Virksomhedsledere

Der er ikke fast domspraksis for bødeniveauet for overtrædelser begået af virksomhedsledere.

§ 82, stk. 1

Bødestørrelserne antages som udgangspunkt at ligge på cirka 20 % af den grundbøde efter § 82, stk. 1, nr. 1, der i det konkrete tilfælde udmåles til arbejdsgiveren.

§ 82, stk. 2

Det er ifølge lovbemærkningerne til bestemmelsen muligt at fordoble en bøde til en virksomhedsleder, hvis virksomhedslederens overtrædelse har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Bødeniveauet for virksomhedsledere skal i de konkrete sager drøftes med det koordinerende tilsynscenter.

5.2.3.4 Bygherrer

§ 82, stk. 1

Ved indstilling til direkte tiltale mod en bygherre, jf. afsnit 4.4, tages udgangspunkt i en bøde på samme niveau som arbejdsgiveren. Da der som udgangspunkt vil være tale om en materiel overtrædelse, f.eks. af bygherrebekendtgørelsens § 16 om at medvirke til, at forholdene er forsvarlige, tages udgangspunkt i en grundbøde på 20.000 kr.

§ 82, stk. 2

Ifølge lovbemærkningerne til bestemmelsen var det hensigten med skærpelsen, at alle, der har pligter efter arbejdsmiljølovgivningen, kan straffes efter bestemmelsen. Det betyder, at der også er mulighed for at fordoble grundbøden til bygherren, hvis overtrædelsen har medført dødsfald eller alvorlig personskade.

§ 82, stk. 4 og 5

Der er mulighed for at tillægge bøden hhv. 10.000 eller 20.000 kr., hvis én eller flere af betingelserne for at skærpe straffen efter § 82, stk. 4 eller 5, er opfyldte.

§ 82, stk. 6

Reglen om differentierede bøder gælder alene for arbejdsgivere. Der er således ikke mulighed for differentiering af bøder til bygherrer.

5.2.3.5 Projekterende

Som udgangspunkt indstilles til en højere bøde mod den projekterende end mod arbejdsgiveren. Dette er begrundet i, at den projekterende som særlig sagkyndig og professionel har et særligt ansvar for at sørge for, at arbejdsmiljølovgivningen kan overholdes i forbindelse med udførelsen af projektet.

I [Vestre Landsrets dom af 13. maj 2014](#) blev bøden til en projekterende fastsat til 40.000 kr.

Spørgsmål om bødeindstillingen kan forelægges for det strafkoordinerende tilsynscenter.

5.2.4 Kumulation

Hvis en virksomhed eller person ved en eller flere handlinger har begået flere lovovertrædelser, skal der for disse overtrædelser fastsættes en fælles straf inden for den foreskrevne strafferamme, eller, hvis flere strafferammer kommer i betragtning, inden for den strengeste af disse. Det fremgår af straffelovens § 88.

Bestemmelsen normerer således straffastsættelsen, når flere lovovertrædelser foreligger til pådømmelse under samme sag med samme gerningsmand. Foreligger flere lovovertrædelser til pådømmelse, fastsættes ifølge § 88, stk. 1, en fælles straf. Bestemmelsen gælder uanset om der er tale om ligeartede eller uligeartede overtrædelser.

Ved overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen er udgangspunktet, at der skal ske absolut kumulation, dvs. at der sker en fuldstændig sammenlægning af de bøder, som hvert enkelt forhold isoleret set ville medføre. Dette gælder både for flere selvstændige overtrædelser og for en række overtrædelser konstateret samtidig. Om der er tale om et eller flere forhold afhænger af en konkret vurdering, men på arbejdsmiljøområdet vil det kun sjældent give anledning til problemer.

Princippet om absolut kumulation fremgår af retspraksis og af lovbemærkningerne til § 82, stk. 2, L48/2008/1, samt af lovbemærkningerne til § 82, stk. 4, L177/2010/1.

Eksempler på absolut kumulation fra retspraksis er følgende afgørelser:

[VLD af 15. marts 2001](#): *En virksomhed fik et påbud, idet flere personer arbejdede tæt på trafikeret vej med maskiner, der vendte mod den kørende trafik, uden at der var opstillet sikring mod påkørsel. Dagen efter fik virksomheden et tilsvarende påbud, da der ikke var sket noget. Virksomheden havde fået en bøde tre år tidligere for en tilsvarende overtrædelse. Anklager og*

forsvarer var enige om, at bøden for en enkelt overtrædelse var 30.000 kr., og landsretten fastsatte bøden til 60.000 kr.

ØLD af 17. december 2004: AT konstaterede to dage i træk, at der på en byggeplads blev arbejdet i strid med reglerne for tagarbejde, idet de ansatte ikke var sikret mod nedstyrtning ved arbejde på et tag med en hældning på ca. 20 grader, tagfod ca. 6 meter over det omgivende underlag, ligesom arbejdet fandt sted i ca. 8 meters højde. Landsretten fastsatte bøden til 50.000 kr.

VLD af 10. maj 2004: En virksomhed fik konstateret tre selvstændige overtrædelser af reglerne om sikkerhedsudstyr. Landsretten lagde ved bødefastsættelsen vægt på, at overtrædelserne var begået på forskellige tidspunkter og at en overtrædelse straffes med en bøde på 20.000 kr. Landsretten fastsatte den samlede bøde til 60.000 kr., idet der ikke fandtes at være strafnedsættende grunde til stede.

VLD af 19. september 2002: På en virksomhed blev der i forhold 1 arbejdet med en maskine, der ikke var forsynet med tilstrækkelig afskærmning, og der var tidligere afgivet et påbud til virksomheden for samme forhold. I forhold 2 blev der arbejdet med vinkelslibere, der ikke var indrettet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuld forsvarligt. Landsretten fandt, at der var tale om to selvstændige overtrædelser og idømte en bøde på 50.000 kr.

VLD af 24. februar 2011: Et selskab var tiltalt for to overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Et forhold vedr. anvendelse af en ikke fastgjort og ikke godkendt løftekurv til personløft på en gaffeltruck, med personskade til følge, samt et andet forhold, hvor en ansat i forbindelse med kraftbetonet montering af et filteranlæg, hvor han skulle anvende begge hænder, arbejdede fra en stige i ca. 1,77 meters højde. Den ansatte mistede balancen og faldt ned på en betonplatform og pådrog sig så alvorlige kvæstelser, at han kort efter døde. Landsretten domfældte i begge forhold og idømte virksomheden en bøde på 65.000 kr.

Særligt om straffelovens § 89

Hvis en virksomhed har begået to overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, skal der som udgangspunkt fastsættes en fællesstraf, jf. afsnittet om straffelovens § 88 ovenfor. Imidlertid sker der ofte det, at virksomheden først straffes for det ene forhold og derefter for det andet – uagtet at begge forhold var begået før den første straffastsættelse.

Herefter opstår spørgsmålet, om Arbejdstilsynet ved indstilling til straf for den senere konstaterede overtrædelse skal indstille til tillægsstraf efter § 89, når personen/virksomheden tidligere er straffet for overtrædelse af arbejdsmiljøloven og når det senere konstaterede forhold er begået før pådømmelsen af det første forhold.

Hvis de to forhold *kunne* være blevet bedømt samlet, skal det ikke komme personen/virksomheden til skade, at dette princip ikke er blevet fulgt. Hvis en person/virksomhed findes skyldig i en overtrædelse af AML, der er begået før en tidligere dom for overtrædelse af AML, skal der – jf. straffelovens § 89 – idømmes en tillægsstraf, således at den samlede sanktionsfastsættelse for de to forhold svarer til den straf, der ville være blevet udmålt, hvis forholdene var blevet pådømt samlet. Arbejdstilsynet skal således indstille, at bøden idømmes som en tillægsstraf efter straffelovens § 89. Da der som udgangspunkt anvendes absolut kumulation i sager om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, jf. oven for under § 88, vil det imidlertid ikke få indflydelse på

indstillingen om bødens størrelse. Dette afspejles også i landsretspraksis, særligt i VLD af 26. august 2003:

VLD af 26. august 2003: *En virksomhed, der i juni 2001 lod arbejde udføre på et betondæk i 10 m højde uden sikring mod nedstyrtning, fik i landsretten en bøde på 25.000 kr. med henvisning til § 89 som en tillægsstraf til en straf idømt i juli 2001.*

VLD af 29. september 2005: *En virksomhed var i alt syv gange mellem juni 2000 og november 2003 straffet for overtrædelse af AML. I januar 2004 lod virksomheden arbejde udføre ved kanten af et tag i 7 m højde uden sikring mod nedstyrtning. Landsretten fastsatte straffen, der blev fastsat som en tillægsstraf efter § 89, til en bøde på 50.000 kr. Dommen er i øvrigt meget konkret begrundet.*

5.3 Andre strafferetlige retsfølger

Afsnit 5.1 og 5.2 handler om, hvilken straf, der udmåles for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. I afsnit 5.3 omtales mulighed for idømmelse af andre strafferetlige retsfølger på grundlag af overtrædelsen.

5.3.1 Tvangsbøder.

Ved behandling af en straffesag for overtrædelse af arbejdsmiljøloven kan der, udover idømmelse af en straf for selve overtrædelsen, være behov for at få bragt et ulovligt forhold til ophør. Det vil typisk være i de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet har rejst en straffesag, fordi en arbejdsgiver ikke har efterkommet Arbejdstilsynets påbud.

Ifølge retsplejelovens § 997, stk. 3, kan der i domme, hvorved nogen tilholdes at opfylde en forpligtelse mod det offentlige, som tvangsmiddel fastsættes en fortløbende bøde, der tilfalder statskassen.

Tvangsbøder betragtes således ikke som en straf, men som et økonomisk middel til at gennemtvinge en handlepligt.

Også juridiske personer kan pålægges tvangsbøder efter retsplejelovens § 997, stk. 3, under forudsætning af, at pligten over for det offentlige påhviler selskabet.

Der er ikke hjemmel til at vedtage tvangsbøder udenretligt, hverken ved vedtagelse af Arbejdstilsynets administrative bødeforelæg eller ved politiets udenretlige bødeforelæg. Det er derfor nødvendigt at rejse tiltale ved retten for at få virksomheden idømt tvangsbøder.

Det er ikke en betingelse for brug af tvangsbøder, at der er rejst straffesag for manglende efterkommelse af påbud efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 3. Der kan også nedlægges påstand om tvangsbøder, når der er rejst straffesag efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 4, nr. 2. Et eksempel herpå er [Østre Landsrets dom af 13. marts 2002](#).

Anvendelse af tvangsbøder forudsætter, at det af Arbejdstilsynets påbud klart fremgår, hvilken handlepligt virksomheden er pålagt. Manglende klarhed i påbuddet kan føre til, at der ikke idømmes tvangsbøder, som f.eks. i [Vestre Landsrets dom af 24. juni 2002](#).

Størrelsen af tvangsbøderne afgøres af retten ud fra en konkret vurdering af den enkelte sag. Udgangspunktet ved udmåling af tvangsbøderne er, at det bedre skal kunne betale sig for virksomheden at efterkomme påbuddet end at skulle betale tvangsbøder, der afhængigt af overtrædelsens karakter vil blive pålagt ugentligt eller månedligt efter udløbet af en vis frist fra domsafsigelsen.

Hvis der er nedlagt påstand om tvangsbøder, skal forholdet kontrolleres ved besøg på virksomheden umiddelbart før domsforhandlingen med henblik på afklaring af, om forholdene fortsat ikke er bragt i orden. Hvis forholdene er lovliggjort inden retsmødet, indstiller Arbejdstilsynet til anklagemyndigheden, at påstanden om tvangsbøder frafalder.

Arbejdstilsynet bør forud for tilsynet orientere anklagemyndigheden om, at der aflægges besøg på virksomheden.

Såfremt virksomheden idømmes tvangsbøder, skal Arbejdstilsynet aflægge et kontrolbesøg umiddelbart efter udløbet af den af retten fastsatte frist for at konstatere, om de krævede foranstaltninger er gennemført. Hvis det ikke er tilfældet, anmodes politiet om at tage skridt til inddrivelse af de forfaldne tvangsbøder. Det kan ligeledes være nødvendigt at kontrolbesøge virksomheden flere gange i forbindelse med, at tvangsbøderne løbende forfalder, med henblik på kontrol af, om handlepligten fortsat ikke er opfyldt.

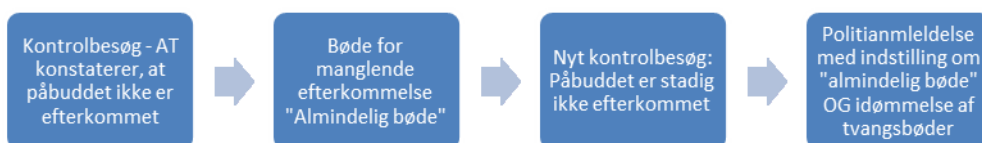
Allerede påløbne, men endnu ikke inddrevne, tvangsbøder bortfalder, når virksomheden opfylder sin handlepligt. Det skyldes, at der er tale om et økonomisk tvangsmiddel og ikke en straf.

Som det fremgår oven for, er idømmelse af tvangsbøder forbundet med en forholdsvis langvarig sagsbehandling, da det forudsætter indgivelse af politianmeldelse og tiltalerejsning ved retten. Hertil kommer, at kontrollen med virksomhedens efterlevelse af den ved dommen pålagte handlepligt er forbundet med et væsentligt ressourceforbrug hos Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynets praksis for indstilling om tvangsbøder.

Efter § 7 i bekendtgørelse nr. 107 af 28. februar 2002 om anvendelse af administrativt bødeforelæg ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen kan Arbejdstilsynet anvende administrative bøder i sager om virksomheders manglende efterkommelse af påbud. Brug af administrativ bøde forudsætter, at der er tale om en klar og ukompliceret overtrædelse, jf. bekendtgørelsens § 2. Du kan læse mere om administrative bøder i afsnit 6.3.

I praksis gøres som udgangspunkt først brug af tiltaleindstilling med påstand om tvangsbøder, når virksomheden 1 gang tidligere er straffet for manglende efterkommelse af det samme påbud. Hvis der er konkret viden om, at virksomheden ikke agter at efterleve Arbejdstilsynets påbud, f.eks. fordi ledelsen klart har tilkendegivet dette, kan der gøres brug af tiltaleindstilling med påstand om tvangsbøder på et tidligere tidspunkt. Arbejdstilsynets praksis kan illustreres sådan:



Vedrørende kontrol med efterlevelse af strafferetlige afgørelser henvises også til afsnit 6.1.2.3 om administrative bøder og afsnit 7.3 om kontrol med efterlevelse af domme.

5.3.2 Konfiskation

Ved ordet ”konfiskation” forstås en særlig form for formueoverførsel bestående i, at staten i anledning af retsbrud ved et myndigheds dekret tilegner sig bestemte formuegenstande.

Ifølge straffelovens § 75, stk. 1, kan udbyttet ved en strafbar handling eller et hertil svarende beløb helt eller delvist konfiskeres. Savnes der fornødent grundlag for at fastslå beløbets størrelse, kan der konfiskeres et beløb, som skønnes at svare til det indvundne beløb.

Konfiskation kan anvendes i de tilfælde, hvor det kan dokumenteres, at der er opnået en større økonomisk besparelse ved ikke at have efterkommet arbejdsmiljølovgivningens krav. Såfremt der kan dokumenteres en besparelse/fortjeneste af væsentlig økonomisk betydning, indstilles det, at der nedlægges påstand om, at besparelsen/fortjenesten inddrages til fordel for statskassen. I sådanne tilfælde skal der foretages beregninger, der bevismæssigt kan klare en kritisk revision under retssagen.

Efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 7, skal der ved udmålingen af bødestraffen, herunder tillægsbøde, tages særligt hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel, hvis der ikke sker konfiskation af udbytte.

Som følge af de bevismæssige vanskeligheder, der er forbundet med opgørelsen af en fortjeneste ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, indstilles der kun undtagelsesvist til påstand om konfiskation eller bøde efter § 82, stk. 7.

5.3.3 Frakendelse af certifikater m.v.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 382 af 23. april 2007 om førercertifikater til kraner og gaffeltrucks m.v., senest ændret ved bekendtgørelse nr. 958 af 3. august 2010, stiller krav om, at visse kraner, gaffeltrucks og teleskoplæssere kun må føres af en person, der er i besiddelse af et certifikat hertil.

Når Arbejdstilsynet rejser en straffesag mod en person, der er i besiddelse af et sådant certifikat, skal det overvejes, om der er grundlag for at indstille til anklagemyndigheden, at der under straffesagen nedlægges påstand om frakendelse af retten til at føre det pågældende redskab, hvortil certifikat kræves. Overvejsen er alene relevant, når der rejses straffesag mod den fysiske person, der er indehaver af certifikatet, og ikke ved straffesager mod andre aktører, der har været involveret i overtrædelsen.

Ifølge straffelovens § 79, stk. 1, jf. § 78, stk. 2, kan den, som udøver virksomhed, som kræver en særlig offentlig autorisation eller godkendelse, ved dom for strafbart forhold frakendes retten til fortsat at udøve den pågældende virksomhed eller at udøve den under visse former, såfremt det udviste forhold begrundes en nærliggende fare for misbrug af stillingen.

Ved vurderingen af, om det udviste forhold begrunder en nærliggende fare for misbrug af stillingen, lægges bl.a. vægt på følgende:

- Er det strafbare forhold relevant i forhold til beskyttelsesinteressen? Dvs. er forholdet begået i forbindelse med anvendelse af et af de redskaber, hvortil der kræves certifikat?
- Hvor groft er forholdet?
- Er der tale om en førstegangs- eller en gentagen overtrædelse?
- Proportionalitetsvurdering: Står den meget indgribende frakendelse i rimeligt forhold til den forseelse, som er begået?

Frakendelse af certifikater er et meget alvorligt indgreb for den pågældende, der i visse tilfælde reelt fratages sin mulighed for at erhverve indtægt. Indstilling om frakendelse skal derfor kun ske i meget grove eller gentagne tilfælde.

I Østre Landsrets dom af 27. marts 2008 løftede en ansat kranfører ved hjælp af en mobilkran en betonbjælke. Der var tale om et sikkerhedsmæssigt uforsvarligt løft, idet betonbjælkens vægt sammenlagt med anhuggerblokkens vægt var for lav i forhold til udlægget og kontravægten. Dette betød, at kranen blev overbelastet og dermed tippede forover, hvorved der opstod fare for skade på liv eller helbred. Byretten idømte arbejdsgiveren en bøde på 25.000 kr. og den ansatte kranfører en bøde på 1000. kr. Retten lagde ved strafudmålingen vægt på, at der var blevet fremkaldt fare for skade på liv eller helbred. Byretten frakendte desuden kranføreren hans kranførecertifikat i 5 år, idet retten fandt, at der var nærliggende fare for misbrug af certifikatet, eftersom kranføreren tidligere havde fået det inddraget på grund af grov forsømmelighed. Landsretten frifandt kranføreren for påstanden om frakendelse af kranførecertifikatet med følgende begrundelse: Uanset overtrædelsens grovhed og det forhold, at tiltalte tidligere har fået inddraget sit kranførecertifikat i 1 år, finder landsretten, særligt under hensyn til den forholdsvis lange årrække, der er forløbet, siden det i anklageskriftets forhold 2 beskrevne uheld samt til, at tiltaltes fortsatte arbejde som kranfører efter det oplyste ikke har givet anledning til klager, ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at tage anklagemyndighedens påstand om frakendelse af retten til at føre kran, hvortil kranfører certifikat kræves, til følge.

6 Hvordan rejser Arbejdstilsynet straffesagen?

Når centerjuristen har vurderet, **at** der foreligger en overtrædelse, der er omfattet af Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager, jf. afsnit 1, **at** der er tilstrækkeligt bevis for overtrædelsen, jf. afsnit 2, **at** en eller flere aktører kan gøres strafferetligt ansvarlige for overtrædelsen, jf. afsnit 3 og 4, **og** når der er foretaget en vurdering af, hvilke(n) sanktion(er) overtrædelsen skal medføre, jf. afsnit 5, tager centerjuristen stilling til, hvordan sagen skal rejses mod de(n) pågældende.

Arbejdstilsynet har mulighed for at rejse en sag på 2 måder:

- ved udstedelse af et administrativt bødeforelæg, hvis betingelserne herfor er opfyldt, eller
- ved indstilling til politiet om, at der rejses tiltale mod den pågældende.

I dette afsnit beskrives hovedretningslinjerne for brug af henholdsvis administrativt bødeforelæg og tiltaleindstilling.

6.1 Administrativt bødeforelæg

6.1.1 Regelgrundlaget for brug af administrativt bødeforelæg

Ved lov nr. 331 af 16. maj 2001 blev der indført en bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82 a, der gav Arbejdstilsynet mulighed for at søge visse sager om overtrædelse af arbejdsmiljøloven afgjort ved administrativt bødeforelæg, når en række nærmere betingelser er opfyldt.

I bekendtgørelse nr. 107 af 28. februar 2002 om anvendelse af administrativt bødeforelæg ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen er fastsat en række betingelser og begrænsninger for Arbejdstilsynets brug af administrative bøder. Bekendtgørelsen er ændret ved bekendtgørelse nr. 1155 af 25. september 2015.

Arbejdstilsynet har herved fået mulighed for selv at søge klare og ukomplicerede straffesager afgjort ved bødeforelæg i stedet for at sende sagerne til politiet. Fordelen ved denne fremgangsmåde er, at sagerne hurtigere kan afsluttes, hvilket ofte er en fordel for både Arbejdstilsynet, anklagemyndigheden, domstolene og de omhandlede personer eller virksomheder, der herved undgår en sag hos politiet og eventuelt en efterfølgende retssag.

I sager, hvor politiet har optaget rapport, f.eks. ved arbejdsulykker eller hvor Arbejdstilsynet har anmodet politiet om at foretage efterforskning, ligger tiltalekompetencen alene hos politiet, og Arbejdstilsynet kan derfor ikke anvende administrativt bødeforelæg.

En sag kan afgøres med en administrativ bøde, hvis den, som efter Arbejdstilsynet vurdering har begået en strafbar overtrædelse, vedtager bøden. Hvis bøden ikke vedtages, videresendes sagen til politiet med indstilling om tiltalerejsning, jf. afsnit 6.2.

Ifølge § 2 i bødebekendtgørelsen er det en overordnet betingelse, at overtrædelsen er klar og ukompliceret. Det betyder:

- **at** Arbejdstilsynet skal have klart bevis for overtrædelsen, jf. afsnit 2,
- **at** overtrædelsen er uden skønmæssige elementer af betydning,
- **at** det skal stå klart, hvem der er ansvarlig for overtrædelsen, jf. afsnit 3 og 4,
- **og at** der er fast retspraksis for eller klare tilkendegivelser i lovbemærkningerne om bødeniveauet i den pågældende sag.

Hvis sagen ikke har den fornødne klare og ukomplicerede karakter, indgiver Arbejdstilsynet i stedet tiltaleindstilling til politiet, jf. afsnit 6.2.

Administrativt bødeforelæg kan anvendes overfor virksomheders overtrædelser og overfor ansatte og arbejdsleders overtrædelser.

I de følgende afsnit er en kort beskrivelse af betingelserne og begrænsningerne for brug af administrativt bødeforelæg i forhold til de nævnte tiltalesubjekter.

Den koordinerende arbejdsgruppe på strafområdet har udarbejdet fælles praktiske retningslinjer for brug af administrativt bødeforelæg. Retningslinjerne indeholder bl.a. hjælpeværktøjer til

vurderingen af, hvornår en sag må anses for klar og ukompliceret samt retningslinjer for sagsbehandlingen, efter at Arbejdstilsynet har besluttet at gøre brug af administrativt bødeforelæg. Se nærmere i bilag 3.

6.1.2 Administrativt bødeforelæg til virksomheder

Brug af administrativt bødeforelæg til virksomheder er reguleret i §§ 4, 6 og 7 i bødebekendtgørelsen.

6.1.2.1 Direkte tiltale

I bødebekendtgørelsens § 4 er nævnt en række overtrædelser, hvor Arbejdstilsynet kan gøre brug af administrativt bødeforelæg til virksomheder. Fælles for disse overtrædelser er, at det er overtrædelser, hvor Arbejdstilsynet rejser en straffesag for en overtrædelse, uanset at overtrædelsen ikke tidligere har givet anledning til reaktion fra Arbejdstilsynets side, og uanset om virksomheden efterfølgende bringer forholdene i orden. Se nærmere herom i afsnit 1.1.

Bestemmelsen er opdelt i 5 hovedgrupper af overtrædelser. Inden for hver hovedgruppe er nævnt eksempler på overtrædelser. Hovedgrupperne er udtømmende, mens de i bekendtgørelsen nævnte eksempler ikke er udtømmende. Der bør dog udvises forsigtighed med at anvende administrative bødeforelæg i sager, som ikke er omfattet af de i bestemmelsen nævnte eksempler.

Følgende sager kan typisk være så klare og ukomplicerede, at Arbejdstilsynet selv vil kunne afgøre dem.

- Arbejdsmaskiner, håndværktøj og andre tekniske hjælpemidler
- Fare for nedstyrtning
- Fare for sammenstyrtning og sammenskridning
- Farlige stoffer og materialer
- Børn og unge
- Certifikater.(Bekendtgørelsens § 6)

Ændring i bødebekendtgørelsen pr. 1. oktober 2015

Bødebekendtgørelsens § 4 blev ændret den 1. oktober 2015, således at bestemmelsen er blevet opdateret med de områder, hvor der er kommet fast retspraksis for bødeniveauet siden bekendtgørelsens ikrafttræden i 2002.

§ 4, nr. 1, om arbejdsmaskiner, håndværktøj og andre tekniske hjælpemidler er blevet udvidet til også at omfatte a) klart uforsvarlig brug af et teknisk hjælpemiddel til arbejde, det ikke er egnet eller tilpasset til samt b) klart uforsvarlig opstilling af et teknisk hjælpemiddel. Bestemmelserne omfatter bl.a. overtrædelser af § 5, stk. 1, § 7, og § 9, stk. 1, i bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler. Selvom § 4, nr. 1, litra a, ordlydsmæssigt mest ligner § 5, stk. 1, i anvendelsesbekendtgørelsen, er det hensigten, at § 4, nr. 1, litra a, også skal omfatte overtrædelser af § 9, stk. 1, i anvendelsesbekendtgørelsen. Der er herudover fortsat mulighed for brug af administrativt bødeforelæg ved brug af maskiner, hvor sikkerhedsanordninger er sat ud af drift (litra

c - anvendelsesbekendtgørelsens § 9, stk. 2) og ved reparation eller andre indgreb i maskiner m.v. under drift (litra d – anvendelsesbekendtgørelsens §§ 10-11)

§ 4, nr. 4 om stoffer og materialer er blevet udvidet med et nyt litra c), hvorefter overtrædelser vedrørende klart uforsvarligt arbejde med stoffer og materialer med kræftfremkaldende virkning eller klart uforsvarligt arbejde, der medfører udsættelse for kræftfremkaldende påvirkning kan afgøres med et administrativt bødeforelæg. Bestemmelsens første led sigter bl.a. på sager om arbejde med asbest - bestemmelsens andet led sigter bl.a. på sager om arbejde med udsættelse for svejserøg. Med formuleringen af litra c) har Arbejdstilsynet teknisk set mulighed for at kunne udstede administrative bødeforelæg i alle sager om kræftfremkaldende stoffer, herunder f.eks. sager om styren. Det er dog i forbindelse med regeludvalget aftalt med arbejdsmarkedets parter, at Arbejdstilsynet alene vil anvende bestemmelsen i § 4, nr. 4, litra c) ved asbest og svejserøg, fordi der p.t. alene foreligger klar retspraksis for bødeniveauet for så vidt angår disse områder. Det er ligeledes aftalt, at bestemmelsen først kan anvendes på andre områder, når der måtte blive etableret en fast retspraksis om bødeniveauet for de pågældende stoffer og materialer. Ved tvivlstilfælde om bestemmelsens anvendelsesområde kontaktes det straffekoordinerende center.

I § 4, nr. 1, litra a) og b) og § 4, nr. 4, litra c) indgår ordet ”klart” i bekendtgørelsesteksten. I forbindelse med regeludvalget, er det blevet aftalt med arbejdsmarkedets parter, at ordet ”klart” skal betragtes som en tydeliggørelse af det allerede eksisterende krav i bekendtgørelsens § 2 om, at der skal være tale om en klar og ukompliceret overtrædelse. Ved brugen af ordet ”klart” er der således ikke tilsigtet en ændring i Arbejdstilsynets praksis for vurdering af, om sagen er tilstrækkelig klar og ukompliceret.

6.1.2.2 Særligt om arbejdsgiverens begrænsede ansvar, jf. arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3.

Arbejdstilsynet skal inden udstedelse af administrativt bødeforelæg til en arbejdsgiver overveje, om arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4. Det er også en betingelse for brug af administrativt bødeforelæg, at det står klart, at betingelserne for brug af straffrihedsreglen i § 83, stk. 3, ikke er opfyldte. Det betyder, at der skal være bevismæssig klarhed over, hvilke pligter arbejdsgiveren ikke har opfyldt.

I den koordinerende arbejdsgruppes fælles notat om administrative bøder, [bilag 3](#), kan du finde hjælpeværktøjer til vurdering af, om sagen også i denne relation må anses for klar og ukompliceret og dermed egnet til afgørelse ved administrativt bødeforelæg.

6.1.2.3 Manglende efterkommelse af påbud

Ifølge § 7 i bekendtgørelsen kan sager om virksomheders manglende efterkommelse af påbud efter arbejdsmiljølovgivningen afgøres ved administrativt bødeforelæg.

Sager om manglende efterkommelse af påbud, hvor der slet ikke er sket eller påbegyndt efterkommelse, vil typisk være tilstrækkeligt klare og ukomplicerede til, at sagen kan afgøres ved administrativt bødeforelæg. Hvis der er tale om, at efterkommelsen er påbegyndt, men er mangelfuld, vurderes forholdet efter de generelle retningslinjer for opfølgningen på påbud. Se nærmere herom i afsnit 1.2.2. Hvis den påbegyndte efterkommelse er så utilstrækkelig, at det er åbenbart for virksomheden, at arbejdsmiljøproblemet ikke er løst, vil der være grundlag for en straffesag, og sagen vil normalt også kunne afgøres ved administrativt bødeforelæg.

Administrativt bødeforelæg kan anvendes over for manglende efterkommelse af såvel materielle som formelle påbud.

Kontrol med efterlevelse af påbuddet.

Hvis virksomheden vedtager en administrativ bøde for manglende efterkommelse af påbud, skal centerjuristen, når Arbejdstilsynet får besked herom, sørge for, at virksomheden inden 14 dage får et brev, hvori det meddeles, at virksomheden inden 7 dage skal melde tilbage til Arbejdstilsynet om, hvordan påbuddet er efterkommet.

Hvis virksomheden ikke sender en tilbagemelding, skal centerjuristen give tilsynssupporten besked om, at der skal planlægges nyt kontrolbesøg. Det nye kontrolbesøg skal gennemføres hurtigst muligt. Se nærmere herom i [DT- 2 Detailtilsyn, kontrolbesøg](#)

6.1.3 Administrativt bødeforelæg til ansatte og arbejdsledere.

Brug af administrativt bødeforelæg til ansatte og arbejdsledere er reguleret i § 5 i bødebekendtgørelsen.

6.1.3.1 Generelt

Det er en primær betingelse for brug af administrativt bødeforelæg til ansatte og arbejdsledere, at overtrædelsen er omfattet af Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager mod de pågældende. Se nærmere herom i afsnit 4.1.2 og afsnit 4.2.2.

Det betyder bl.a., at der kun kan anvendes bødeforelæg ved grove og selvstændige overtrædelser, hvor der er handlet forsætligt eller groft uagtsomt, og hvor den pågældende havde mulighed for at handle anderledes. Det er tillige en betingelse, at arbejdsgiveren havde givet instruktion og ført effektivt tilsyn med efterlevelse af instruktionen.

Dertil kommer, at det skal være klart, at den ansatte eller arbejdslederen kan gøres ansvarlig for overtrædelsen.

Bødeforelæg kan efter § 5, stk. 3, i bødebekendtgørelsen kun anvendes over for ansatte og arbejdsledere, når der samtidig sker strafforfølgning mod arbejdsgiveren i anledning af samme overtrædelse.

Det betyder, at der ikke kan gøres brug af administrativt bødeforelæg, når der rejses en straffesag mod en ansat med påstand om skærpet straf efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 3, idet arbejdsgiveren i disse situationer vil være straffri efter arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3.

Anvendelsesområdet for brug af administrativt bødeforelæg mod ansatte er dermed med indførelsen af reglerne om arbejdsgiverens begrænsede ansvar blevet stærkt begrænset.

6.1.3.2 Hvilke overtrædelser?

Arbejdstilsynet beføjelse til at søge sager om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen afgjort ved administrativt bødeforelæg er i bødebekendtgørelsens § 5 begrænset til en række nærmere beskrevne overtrædelsetyper. Der skal være tale om helt oplagte sager, hvor såvel faktum som regler typisk er helt ukomplicerede.

De sager, der kan afgøres med administrativt bødeforelæg er følgende:

- Arbejde med an- og afhugning uden hjelm, hvor der er dokumenteret og overhængende fare for tilskadekomst, hvor hjelmen umiddelbart er til stede og passer vedkommende m.v.
- Arbejde i højden uden line, hvor der ikke er anvendt andre sikkerhedsforanstaltninger, hvor linen umiddelbart er til stede og kan anvendes m.v.
- Arbejde med maskine på faste arbejdspladser uden sikkerhedsudstyr, hvor den ansatte enten har undladt at sætte sikkerhedsudstyret på, selv har afmonteret det, sat det ud af kraft m.v., og hvor udstyret umiddelbart er til stede m.v.
- Arbejde med svejsning, der udvikler røg, uden anvendelse af udsugning, hvor udsugningen er til stede, er funktionsdygtig m.v.

6.1.4 Bygherrer og projekterende

Bødebekendtgørelsen giver ikke hjemmel til udstedelse af administrativt bødeforelæg til bygherrer og projekterende.

Direkte tiltale skal således altid ske ved indgivelse af tiltaleindstilling til politiet.

6.1.5 Sagsbehandling

Det er jura-supporten, der forestår den videre sagsbehandling efter udsendelsen af det administrative bødeforelæg, og der foreligger særlige retningslinjer for fremsendelse af erindringskrivelser m.v. og registrering af disse sagsskridt i ATIS og Navision.

Centerjuristen vil blive involveret i sagsbehandlingen, hvis modtageren af bødeforelægget fremsætter indsigelser mod bøden. I [bilag 3](#) kan du se de fælles retningslinjer for centerjuristens behandling af den administrative bøde, herunder behandlingen af indsigelser fra modtageren af bødeforelægget.

6.2 Tiltaleindstilling

En tiltaleindstilling er en politianmeldelse i brevform. Der findes ikke lovfæstede krav til, hvad en tiltaleindstilling skal indeholde. De følgende afsnit indeholder de hovedpunkter, som en tiltaleindstilling efter Arbejdstilsynets praksis bør indeholde for at yde den bedst mulige belysning af sagens faktiske omstændigheder og den bedst mulige vejledning til politiet om de arbejdsmiljøretlige regler og Arbejdstilsynets praksis. Endvidere omtales politiets og domstolenes muligheder for at afgøre de sager, som Arbejdstilsynet indstiller.

6.2.1 Indholdet i en tiltaleindstilling

Hovedpunkterne er følgende:

1. Adressat, dvs. navnet på den politikreds, som anmodes om at rejse tiltale.
2. Tiltalssubjekt, dvs. navnet på den person eller virksomhed som straffesagen rejses mod.
3. Forslag til formulering af tiltalen, herunder straffebestemmelser, overtrådte regler og gerningsbeskrivelsen.
4. Konkrete bemærkninger om overtrædelsen, herunder redegørelse for Arbejdstilsynets vurdering af arbejdsgiverens begrænsede ansvar, jf. AML § 83, stk. 3.
5. Indstilling til strafudmålingen og andre eventuelle retsfølger.
6. Angivelse af, om den pågældende er orienteret om indstillingen.
7. Anmodning om underretning om sagens forløb.
8. Angivelse af den dokumentation, der sendes sammen med indstillingen.

Du kan læse de mere detaljerede retningslinjer for udformningen af tiltaleindstillingen i [bilag 4](#) til retningslinjerne. Derudover kan du se konkrete eksempler på tiltaleindstillinger i materialesamlingen til retningslinjerne.

6.2.2 Udenretlig bødevedtagelse

Efter retsplejelovens § 832, stk. 1, kan anklagemyndigheden i sager om lovovertrædelser, der ikke skønnes at ville medføre højere straf end bøde, tilkendegive sigtede, at sagen kan afgøres uden retssag, hvis sigtede erklærer sig skyldig i overtrædelsen og erklærer sig rede til inden en nærmere angiven tidsfrist at betale en i bødeforelægget angivet bøde.

En sigtet, der modtager et bødeforelæg fra anklagemyndigheden, kan gøre to ting: Enten vedtage bøden eller forholde sig passiv.

Hvis sigtede vedtager bøden, bortfalder videre retsforfølgning, og sagen er endeligt afgjort. Arbejdstilsynet modtager i disse tilfælde underretning herom fra politiet sammen med kopi af det vedtagne bødeforelæg. Herefter kan sagen afsluttes.

Hvis sigtede ikke vedtager bøden, rejser anklagemyndigheden tiltale i sagen og indbringer den for domstolene, der herefter afgør sagen. Arbejdstilsynets rolle i forbindelse med retssagen er nærmere omtalt i afsnit 7 om retsmøder.

Hvis sigtede eller dennes eventuelle advokat kontakter Arbejdstilsynet for at drøfte en nedsættelse af bødens størrelse med henblik på vedtagelse af et bødeforelæg, skal Arbejdstilsynet henvise den pågældende til anklagemyndigheden, som har kompetencen til at fastsætte bøden.

Arbejdstilsynet skal følge op på udenretlige bødeforelæg vedrørende manglende efterkommelse af påbud på samme måde som ved domme. Der henvises til afsnit 7.3.

6.3 Særligt om verserende klagesager

I nogle tilfælde, hvor centerjuristen vurderer, at der er grundlag for at rejse en straffesag ved direkte tiltale, har virksomheden klaget over det forbud eller strakspåbud, der er afgivet på grund af den konstaterede overtrædelse. I disse tilfælde skal centerjuristen overveje, om klagesagen og de

oplysninger, virksomheden er kommet med i klagesagen, har betydning for, om der kan rejses en straffesag mod arbejdsgiveren eller andre.

I forbindelse med klagen over forbuddet eller strakspåbuddet kan der fremkomme oplysninger, som skaber tvivl om det faktuelle grundlag for sagen, herunder om der faktisk er begået en overtrædelse, om sagen er rejst mod den rigtige arbejdsgiver, og om arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4.

Hvis de oplysninger, der er fremkommet i forbindelse med klagesagen, rejser betydelig tvivl om det faktuelle grundlag for straffesagen, vurderes sagen ikke egnet til strafferetlig behandling, og der foretages ikke yderligere i sagen.

I tilfælde, hvor der vurderes fortsat at være grundlag for en straffesag, såfremt klagenævnet under klagesagens behandling når til det samme bevismæssige resultat, kan centerjuristen enten vælge at lade straffesagen afvente klagesagens afgørelse, eller, hvis det undtagelsesvist er helt utvivlsomt, at klagesagen ikke vil medføre en anderledes vurdering af de faktuelle forhold, rejse sagen ved indgivelse af tiltaleindstilling, jf. afsnit 6.2. I sidstnævnte tilfælde skal politiet oplyses om, at der verserer en klagesag ved Arbejds miljøklagenævnet. Politiet har herefter mulighed for at vurdere, om straffesagen skal sættes i bero, indtil klagenævnet har truffet afgørelse. Ligeledes oplyses klagenævnet om, at virksomheden er politianmeldt for overtrædelsen, da klagenævnet har tilkendegivet, at man i sådanne tilfælde vil søge at fremskynde sagsbehandlingen.

Da indsigelserne i en klagesag kan have betydelig indflydelse på udfaldet af centerjuristens vurdering af, om der er grundlag for at rejse en straffesag, afventer behandlingen af straffesagen som udgangspunkt klagefristens udløb. Ved straffesager mod udenlandske arbejdsgivere m.v. behandles sagen dog uden at afvente klagefristens udløb. Se også afsnit 9.

Straffesager, hvor der samtidig er klaget over Arbejdstilsynets forbud eller strakspåbud, vil som udgangspunkt ikke være egnet til at søge afgjort med et administrativt bødeforelæg, jf. afsnit 6.4.

Hvis straffesagen har afventet klagesagens afgørelse, og der efter klagenævnet behandling af sagen er grundlag for at rejse straffesagen, kan dette ske ved administrativt bødeforelæg.

7 Retsmøder

Størstedelen af Arbejdstilsynets straffesager afgøres enten ved vedtagelse af administrativ bøde eller vedtagelse af udenretlig bøde.

Hvis den pågældende person eller virksomhed ikke ønsker at vedtage en bøde, rejser anklagemyndigheden tiltale mod den pågældende, og herefter træffer byretten afgørelse ved dom.

Ofte vil Arbejdstilsynet først ved modtagelse af indkaldelse til retsmøde få meddelelsen om, at sagen ikke forventes afgjort udenretligt.

7.1 Forberedelse af retsmødet

7.1.1 Samarbejdet med anklagemyndigheden

Når Arbejdstilsynet modtager indkaldelse til et retsmøde, vil det være aktuelt at få overblik over, hvilke indsigelser tiltale har fremsat, og om der er fremkommet væsentlige nye oplysninger under politiets behandling af sagen. Det vil ligeledes være relevant at få afklaret, om anklageskriftet er udfærdiget i overensstemmelse med Arbejdstilsynets indstilling, eller om anklagemyndigheden har en anden opfattelse af gerningsperioden, bevistemaerne eller straffebetingelserne.

Normalt vil anklagemyndigheden først forberede hovedforhandlingen ganske kort tid før retsmødet. Centerjuristen skal derfor kontakte den mødende anklager telefonisk dagen før retsmødet med henblik på afklaring af, om der er behov for supplerende oplysninger, materiale m.v. fra Arbejdstilsynet.

Kontakten før retsmødet sker på Arbejdstilsynets initiativ, idet Arbejdstilsynet som særmyndighed inden for arbejdsmiljøstrafferetten besidder en specialviden, som skal stilles til rådighed for anklagemyndigheden.

Ved særligt komplicerede eller principielle sager kan der være anledning til at tage kontakt til anklagemyndigheden langt tidligere i forløbet, eventuelt med henblik på afholdelse af et møde, hvor disse problemstillinger kan drøftes og afklares. Et sådant møde kan afholdes, før anklagemyndigheden beslutter, om der skal rejses tiltale, eller før retsmødet med henblik på at give anklageren oplysninger om faktuelle og juridiske omstændigheder, der kan hjælpe anklageren til at forberede afhøringer, dokumentation og procedure i sagen.

Det kan også generelt anbefales, at tilsynscentrene afholder løbende møder med det stedlige politi og anklagemyndighed med henblik på afklaring af generelle forhold i samarbejdet og med henblik på etablering af kontaktpersoner hos Arbejdstilsynet og i de enkelte politikredse. Dette kan smidiggøre den løbende kontakt om de konkrete sager.

7.1.2 Forberedelse af den tilsynsførende

Ofte er den tilsynsførende indkaldt som vidne i sagen. Den tilsynsførendes vidneforklaring om Arbejdstilsynets iagttagelser af arbejdet og vurderinger af sikkerheds- eller sundhedsfaren er ofte af helt afgørende betydning for sagens udfald. Det er derfor vigtigt, at centerjuristen yder bistand til den tilsynsførendes forberedelse til retsmødet.

Forberedelsen vil være forskellig alt efter om den tilsynsførende har tidligere erfaring med afgivelse af vidneforklaring i retten.

Den tilsynsførende skal vejledes om, at der er pligt til at besvare de stillede spørgsmål, og at der er pligt til at sige sandheden. Det kan også være nyttigt at vejlede om, at man alene skal afgive forklaring om de forhold, man rent faktisk har kendskab til og erindring om, og at man ikke skal søge at ræsonnere sig frem til eller gætte sig til svar på de stillede spørgsmål.

Den tilsynsførende skal vejledes om, at han/hun efter retsplejelovens § 180 har pligt til at opfriske sin viden om sagen, inden han/hun møder i retten. Det sker i praksis ved, at den tilsynsførende

gennemgår de afgivne påbud, tilbagemeldinger og øvrig korrespondance i tilsynssagen, ligesom den tilsynsførende bør gennemgå eventuelle interne notater, som han/hun har gjort om sagen.

Derimod bør den tilsynsførende som udgangspunkt ikke gøres bekendt med eventuelle politirapporter, som Arbejdstilsynet har modtaget efter afgivelse af tiltaleindstillingen i sagen. Politirapporterne er alene til brug for vurderingen af strafsørgsmålet, og det kan svække værdien af den tilsynsførendes vidneforklaring, hvis det under retsmødet kommer frem, at den pågældende har haft lejlighed til at læse tiltaltes og de øvrige vidners forklaring til politirapport.

Det kan dog være nødvendigt at gøre den tilsynsførende bekendt med f.eks. indsigelser om den tilsynsfaglige vurdering, så han/hun kan forholde sig hertil.

Den tilsynsførende skal vejledes om, at han under afgivelse af vidneforklaringen skal være sig objektivitetsprincippet bevidst, og at også oplysninger, som taler til gunst for tiltalte, skal gives under vidneforklaringen.

Det vil også være nyttigt at forberede den tilsynsførende på, at tiltalte og en eventuel forsvarer ofte vil få vide beføjelser i deres afhøring af den tilsynsførende. I den forbindelse kan den tilsynsførende oplyses om, at der alene forventes besvarelse af konkrete spørgsmål og ikke, at den tilsynsførende indgår i en decideret diskussion/argumentation med tiltalte eller forsvareren under vidneafhøringen. Dette er anklagerens opgave under proceduren.

I de retter, hvor vidneforklaringerne dikteres til retsbogen, er det vigtigt, at den tilsynsførende påhører diktatet og få rettet eventuelle fejl. Det gøres mest hensigtsmæssigt ved at afbryde dommeren. Det er op til dommeren, om rettelsen skal med eller ej.

Det er dommeren, der afgør, om den tilsynsførende skal blive i retssalen til retsmødet er slut.

7.1.3 Centerjuristens forberedelse af retsmødet

Centerjuristen kan i løbet af et retsmøde af anklagemyndigheden blive anmodet om bistand, f.eks. til fortolkning af bestemmelser i loven eller den bekendtgørelse, der er rejst tiltale efter. Endvidere kan der under retsmødet fremkomme nye forklaringer fra tiltalte eller vidner, f.eks. om arbejdsgiverens begrænsede ansvar efter § 83, stk. 3, som nødvendiggør en fornyet overvejelse af tiltalespørgsmålet eller spørgsmålet om strafudmålingen.

Forud for retsmødet gennemgås sagens akter og de bestemmelser, sagen omhandler, så man er forberedt på om nødvendigt at kunne bistå anklageren i løbet af retsmødet.

I flere politikredse er der praksis for, udover den tilsynsførende, også at indkalde centerjuristen som vidne med henblik på, at centerjuristen kan forklare juraen i sagen. Anklageren har rådigheden over sagen og fører sagen i retten, og derfor påhviler det også anklageren at kunne redegøre for lovgrundlaget i sagen.

Hvis centerjuristen modtager en vidneindkaldelse, bør anklagemyndigheden derfor kontaktes med henblik på afklaring af, hvad centerjuristen forventes at kunne afgive forklaring om. Hvis der alene forventes en redegørelse for juraen i sagen, bør man foreslå anklageren, at Arbejdstilsynet i stedet

afgiver en skriftlig redegørelse, eller at anklageren under retsmødet anmoder om en pause med henblik på om nødvendigt at indhente bistand fra Arbejdstilsynet.

Hvis anklagemyndigheden fastholder vidneindkaldelsen, har centerjuristen naturligvis pligt til at møde op og besvare de stillede spørgsmål. Det vil herefter være op til retten at afgøre, om man vil tillade afgivelse af vidneforklaring fra centerjuristen og i bekræftende fald, hvilken værdi man vil tillægge vidneudsagnet.

7.2 Selve retsmødet.

Det er anklagemyndigheden, der har rådigheden over sagen og fører sagen i retten.

Centerjuristen bør dog være til stede og overvære retsmødet som tilhører, da det kan være afgørende for overvejelserne om en eventuel ankeindstilling, at man selv har overhørt de afgivne forklaringer og de argumenter, anklageren og forsvareren har fremført i sagen.

Status som tilhører betyder, at man ikke har lov til at kommentere sagen eller afbryde forløbet.

Hvis dommeren eller anklageren henvender sig til centerjuristen med spørgsmål, besvarer man naturligvis disse. Der kan dog være behov for at understrege, at man ikke er ekspert, f.eks. hvis spørgsmålene drejer sig om komplicerede, juridiske problemstillinger, som man ikke tidligere har været gjort bekendt med og har haft lejlighed til at undersøge.

Objektivitetsprincippet gælder også for centerjuristens afgivelse af oplysninger eller eventuel vidneforklaring i retten.

Eneste undtagelse fra status som tilhører er formentlig i forbindelse med spørgsmål til den tilsynsførende om, hvorvidt der er modtaget klager over den tiltalte i Arbejdstilsynet, jf. arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2. Her kan det være nødvendigt at komme den tilsynsførende til hjælp, idet det ikke må oplyses over for arbejdsgiveren eller andre, at et tilsynsbesøg m.v. foretages som følge af en klage.

Efter retsplejelovens § 169, stk. 2, kan retten, på trods af tavshedspligten efter arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, pålægge den tilsynsførende at afgive forklaring, hvis hensynet til hemmeligholdelse bør vige for hensynet til sagens oplysning. Dette kriterium vil sjældent være opfyldt, da sagen ikke er baseret på oplysninger fra klagen, men på den tilsynsførendes egne iagttagelser og vurderinger.

7.3 Efter retsmødet

Kun undtagelsesvist bliver der afsagt dom umiddelbart efter retsmødet. Som oftest optages sagen til dom, der afsiges en uge efter hovedforhandlingen. Domsafsigelsen foregår ofte uden afholdelse af retsmøde, jf. retsplejelovens § 219 a, stk. 3.

Centerjuristen skal derfor ikke møde i retten til domsafsigelsen. I stedet kontaktes retten telefonisk på domsafsigelsesdagen, idet man her kan få oplyst dommens konklusion.

Hvis dommen ikke følger Arbejdstilsynets indstilling i sagen, vil det af hensyn til ankeovervejelserne være relevant at få kendskab til dommens præmisser hurtigst muligt.

I visse retskredse er det muligt at få en medarbejder ved retten til at læse dommens præmisser op, ligesom nogle retskredse er behjælpelige med fremsendelse af udskrift af dommen pr. fax eller mail. Hvis retten ikke vil fremsende udskrift, kan det være nødvendigt at kontakte anklagemyndigheden og anmode herom.

Hvis dommen vedrører straf for manglende efterkommelse af påbud, skal centerjuristen følge op på, om virksomheden har efterlevet påbuddet. Når ankefristen er udløbet, skal centerjuristen sørge for, at virksomheden inden 14 dage får et brev, hvori det meddeles, at virksomheden inden 7 dage skal melde tilbage til Arbejdstilsynet om, hvordan påbuddet er efterkommet.

Hvis virksomheden ikke sender en tilbagemelding, skal centerjuristen give tilsynssupporten besked om, at der skal planlægges nyt kontrolbesøg. Det nye kontrolbesøg skal gennemføres hurtigst muligt. Se nærmere herom i [Kvalitetsprocedure DT-2 Detailtilsyn, kontrolbesøg](#)

Såfremt det under det nye kontrolbesøg konstateres, at der fortsat ikke er sket efterkommelse, skal centerjuristen vurdere, om der skal udstedes en ny administrativ bøde med gentagelsesvirkning (se afsnit 5.2.4), eller om der skal indgives tiltaleindstilling med påstand om bødestraf og tvangsbøder med henblik på gennemtvungelse af påbuddet. Det bør indgå i overvejelserne, om den nu afgjorte sag har været søgt afgjort med administrativt bødeforelæg.

7.3.1 Anke til landsret

Er der sket frifindelse eller idømt en lavere bødestraf end praksis tilsiger, skal det overvejes, om Arbejdstilsynet ønsker sagen anket. Ankefristen er 14 dage fra dommens afsigelse, jf. retsplejelovens § 904.

Det tilsynscenter, der har fået dommen og derfor kender sagen, underretter det koordinerende tilsynscenter om dommen og skitserer **kort**, på hvilke punkter dommen vurderes at være forkert og hvad mulighederne er for at få det lavet om i en ankesag. Underretningen kan ske telefonisk eller pr. mail til ”Postkasse TC Syd Strafkordinering”. Det er vigtigt at bruge den nævnte mailadresse, da denne postkasse tømmes dagligt. Det koordinerende tilsynscenter gennemgår herefter sagen og centerets bemærkninger, orienterer TM, og kontakter herefter tilsynscenteret med henblik på en drøftelse af sagen.

Hvis der er uenighed mellem det koordinerende tilsynscenter og det pågældende center om ankespørgsmålet, vil dette blive afgjort af tilsynscheferne for det juridiske område.

I de sager, der besluttet indstillet til anke, skal det koordinerende tilsynscenter underrettes om sagens udfald ved fremsendelse af udskrift af dombøger fra by- og landsret samt om nødvendigt udskrift af retsbøgerne.

Stillingtagen til ankespørgsmålet skal så vidt muligt ske inden for den første uge efter domsafsigelsen af hensyn til den korte frist.

Centerjuristen kan tagr kontakt til den mødende anklager og forsøge at aftale, at anklagemyndigheden også indstiller sagen til anke over for Statsadvokaten. Det kan ofte rent

praktisk aftales ved, at tilsynscentret fremsender sin indstilling om anke til anklagemyndigheden i politikredsen, der herefter fremsender egen ankeindstilling, Arbejdstilsynets indstilling og selve sagen samlet til Statsadvokaten.

Ved afgørelsen af, om Arbejdstilsynet skal søge en dom anket, skal der lægges vægt på følgende:

- Er dommen principiel, eller den konkret begrundet?
- Beror en frifindelse på, at sagen er ført uhensigtsmæssigt i byretten?
- Er strafudmålingen væsentligt lavere end hvad der kan forventes ved en fornyet prøvelse?

Hvor et bevis kan føres, men hvor det mislykkedes i byretten, f.eks. på grund af vidner, der ikke blev indkaldt, spørgsmål, der ikke blev stillet, eller andre fejl fra anklagemyndighedens side, er der ikke udsigt til at få sagen anket til landsretten.

Skyldes et ønske om anke, at der ved byretten er idømt en lavere bødestraf end påstået og lavere end praksis tilsiger, skal nedsættelsen være væsentlig i forhold til, hvad der kan forventes opnået ved en fornyet prøvelse. Det vil normalt sige, at den idømte bøde skal være halvdelen eller derunder af det påståede.

Der vil være særlig anledning til at søge strafudmålingen anket, hvis byretten ikke har fulgt de forudsætninger for strafudmålingen, som er anført i forarbejderne til loven. Endvidere vil en forkert retsanvendelse i dommens præmisser, f.eks. forkert fortolkning af reglerne om selskabsansvar eller reglerne om arbejdsgiverens begrænsede ansvar, som udgangspunkt kunne danne grundlag for anke af dommen.

Samarbejdet med statsadvokaturene, der tager stilling til ankespørgsmålet og fører ankesagerne for landsretterne, prioriteres højt, og det er vigtigt at få kontakt til sagsbehandleren og få en vurdering af behovet for oplysninger til brug for behandlingen af ankesagen. Det gælder også i sager, hvor tiltale har anket.

Særligt vedrørende belysning af praksis og regelspørgsmål kan det være relevant at inddrage det koordinerende tilsynscenter og/eller relevante fagkontorer i AFC.

Centerjuristen giver møde for Arbejdstilsynet under sagens behandling i landsretten.

Et særligt problem i arbejdsmiljøsager er retsplejelovens § 902, idet anvendelse af arbejdsgiveransvaret efter arbejdsmiljølovens § 83, hvor strafferammen er bøde, gør kravet om anketilladelse i § 903, særligt relevant:

§ 902. Anklagemyndigheden kan kun anke, når der efter loven kan idømmes andre offentligretlige følger end bøde eller konfiskation for lovovertrædelsen.

Stk. 2. Tiltalte kan kun anke, når tiltalte har givet møde i byretten og er idømt

- 1) mere end 20 dagbøder,
- 2) en bøde på over 3.000 kr.,
- 3) konfiskation af genstande af tilsvarende værdi eller
- 4) andre offentligretlige følger.

Stk. 3. Hvis sagen er fremmet i medfør af § 855, stk. 3, nr. 4, kan tiltalte anke, selv om tiltalte ikke har givet møde i byretten, hvis anken ikke omfatter bedømmelsen af beviserne for tiltaltes skyld og betingelserne i stk. 2 i øvrigt er opfyldt.

Stk. 4. Afgørelser efter §§ 899 og 900 kan ikke indbringes for højere ret.

§ 903. Procesbevillingsnævnet kan tillade anke af domme, der ikke kan ankes efter § 902, stk. 1-3, hvis sagen er af principiel karakter eller særlige grunde i øvrigt taler for det...

Domme kan ankes uden anketilladelse, når tiltalte er en juridisk person, selv om en juridisk person kun kan straffes med bøde. Det afgørende er, at arbejdsmiljøloven hjemler bøde og fængsel.

Når landsretten har truffet afgørelse i en sag vedrørende manglende efterkommelse af påbud, gælder de samme retningslinjer for opfølgning på virksomhedens efterlevelse af påbuddet som oven for under afsnit 7.3.

7.3.2 Anke til Højesteret

Anke til Højesteret er sjældent og sker udelukkende i principielle sager, hvor der er behov for, at udmålingsprincipperne og retsanvendelsesprincipperne fastlægges af Højesteret. Allerede ved forberedelsen af en landsretssag bør det overvejes, om sagen afhængigt af sit udfald kan være egnet til højesteretsprøvelse.

Retsplejelovens § 932 regulerer adgangen til at anke landsrettens domme i straffesager.

*”§ 932. Landsrettens domme i straffesager kan kun ankes med Procesbevillingsnævnets tilladelse. Sådant tilladelse kan meddeles, hvis sagen er af principiel karakter eller særlige grunde i øvrigt taler derfor. Tilladelsen kan begrænses til en del af sagen, herunder med hensyn til de grunde, hvorpå anken kan støttes, jf. § 933, stk. 2, hvis særlige grunde taler for det.
stk. 2. Ansøgning om tilladelse til anke skal indgives til Procesbevillingsnævnet inden 14 dage efter dommens afsigelse.....*

Et argument for at indstille til anke til Højesteret kan være, at byrettens og landsrettens afgørelser er modstridende, eller at der er dissens i landsretten. Et andet argument kan være, at der er forskellig praksis vedrørende det samme spørgsmål ved de to landsretter.

Det tilsynscenter, som har fået en landsretsdom, der anses for principiel, forelægger spørgsmålet om anke for det koordinerende tilsynscenter, der inddrager AFC v/ TM i overvejelserne, da ansøgning om anke til Højesteret ofte vil være forbundet med overvejelser om det lovmæssige og politiske grundlag for sagerne. Spørgsmålet om, hvorvidt der skal indstilles til anke, afgøres i samarbejde mellem det pågældende tilsynscenter, det koordinerende tilsynscenter og AFC v/ TM.

TM forestår i samarbejde med det koordinerende tilsynscenter kontakten og korrespondancen med Rigsadvokaten. Dette indbefatter også redegørelser for regler og praksis.

Selve ansøgningen om anketilladelse udfærdiges af Rigsadvokaten. Det samme gælder ankemeddelelsen, når tredjeinstansbevillingen fra Procesbevillingsnævnet foreligger.

Når Højesteret har truffet afgørelse i en sag vedrørende manglende efterkommelse af påbud, gælder de samme retningslinjer for opfølgning på virksomhedens efterlevelse af påbuddet som oven for under afsnit 7.3.

7.3.3 Underretning af det koordinerende tilsynscenter om alle landsrets- og højesteretsdomme.

Tilsynscentrene underretter det koordinerende tilsynscenter om samtlige landsretsdomme og højesteretsdomme hurtigst muligt efter modtagelsen af dommen i tilsynscenteret. Det koordinerende center forestår herefter formidling af dommen til de øvrige tilsynscentre og til AFC, ligesom det koordinerende center sørger for, at dommene kommer med i domssamlingen på www.at.dk i forbindelse med den årlige opdatering.

Underretningen til det koordinerende center sker pr. mail til ”Postkasse TC Syd Strafkoordinering” og skal indeholde udskrift af dombogen fra landsretten, samt udskrift af dom- og retsbogen fra byretten.

8 Sager, der ikke er egnede til strafferetlig behandling, eller der kan være egnede til afgørelse med et tiltalefrafald

Et antal af de sager, som centerjuristerne får forelagt til vurdering af, om der skal rejses en straffesag, vil ikke være egnet hertil. Det kan skyldes, at sagerne ikke opfylder en eller flere af de i afsnit 1-4 nævnte betingelser for at rejse en straffesag. Derudover kan der være særlige forhold ved overtrædelsen eller ved den ansvarliges personlige forhold, som medfører, at Arbejdstilsynet ikke rejser en straffesag mod den pågældende, eller indstiller til politiet at sagen kan afgøres med tiltalefrafald.

Dertil kommer, at anklagemyndigheden beslutter ikke at rejse tiltale i et antal sager. Det kan skyldes, at anklagemyndigheden ikke er enig i Arbejdstilsynets vurdering, hvilket er meget sjældent forekommende. I hovedparten af sagerne skyldes det, at der efter Arbejdstilsynets fremsendelse af sagen til politiet er fremkommet nye oplysninger, som bevirker, at sagen ikke er egnet til strafferetlig behandling.

Endelig kan sagerne under Arbejdstilsynets og politiets behandling have opnået en alder, der medfører, at strafskylden er forældet efter straffelovens regler herom.

Dette afsnit omhandler Arbejdstilsynets praksis ved vurdering af de nævnte sager, samt anklagemyndighedens opgivelse af sager. Endelig findes en omtale af straffelovens regler om forældelse.

8.1 Arbejdstilsynets behandling.

8.1.1 Sagen opfylder ikke betingelserne i afsnit 1-4:

Når den tilsynsførende har konstateret en overtrædelse, der kan være omfattet af området for direkte tiltale, eller når den tilsynsførende konstaterer, at en virksomhed ikke har efterkommet et tidligere afgivet påbud, oprettes i ATIS en sag om Grov Overtrædelse (GO).

Når politiet fremsender en politirapport vedrørende en arbejdsulykke eller anden formodet overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, oprettes også en sag om Grov Overtrædelse.

Centerjuristerne foretager i hver enkelt sag om Grov Overtrædelse en vurdering af, om der er grundlag for at rejse en straffesag.

Hvis det i den forbindelse vurderes, **at** overtrædelsen ikke er omfattet af Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager, jf. afsnit 1, **at** der ikke tilstrækkelige beviser for overtrædelsen, jf. afsnit 2, **eller at** der ikke er grundlag for at gøre nogen strafferetligt ansvarlig for overtrædelsen, jf. afsnit 3 og 4, er sagen ikke egnet til strafferetlig behandling, og Arbejdstilsynet foretager sig derfor ikke videre i sagen.

I disse tilfælde underrettes den pågældende person eller virksomhed om, at der ikke vil blive rejst en straffesag. Hvis politiet er involveret i sagen, indstiller Arbejdstilsynet til politiet, at der ikke foretages videre i sagen. I sidstnævnte tilfælde underrettes personen eller virksomheden ikke, da den endelige beslutning om at lukke sagen henhører under politiet.

8.1.2 Særlige forhold ved overtrædelsen.

Der forekommer også sager, hvor samtlige juridiske betingelser for at rejse en straffesag, jf. afsnit 1-4, nok er opfyldt, men hvor der alligevel efter en konkret vurdering ikke findes grundlag for at rejse en straffesag, eller hvor sagen vurderes at skulle indstilles til tiltalefrafald hos politiet

En beslutning om at rejse en straffesag beror, udover på juridiske overvejelser, også på overordnede hensigtsmæssigheds- og billighedsovervejelser, det såkaldte opportunitetsprincip. Disse overvejelser ligger bl.a. til grund for kravet om, at overtrædelser, hvor der gøres brug af direkte tiltale, skal være af en vis grovhed.

Der ligger både ressourcemæssige og politiske betragtninger til grund for ikke at rejse sager af mindre alvorlig karakter. For anklagemyndigheden gælder tilsvarende principper ved overvejelse af påtaleopgivelse og tiltalefrafald.

Disse overvejelser ligger også til grund for, at Arbejdstilsynet i visse tilfælde afstår fra at rejse en straffesag af hensyn til ansvarliges personlige forhold, eller af samme grund indstiller sagen til tiltalefrafald hos politiet.

I praksis medfører dette, at Arbejdstilsynet undlader at rejse en straffesag eller indstiller sagen til tiltalefrafald hos politiet i følgende tilfælde:

1. Når den ansvarlige selv er kommet til skade ved overtrædelsen.
2. Når der er sket skade på den ansvarliges nære pårørende.
3. Når en ansat er skyld i en kollegas død (straffes den ansatte ikke)
4. Når overtrædelsen begås under privates arbejde for sig selv.
5. Når overtrædelsen begås under privat udførelse af en vennetjeneste.

ad 1:

Når den ansvarlige selv er kommet til skade ved overtrædelsen, rejser Arbejdstilsynet som udgangspunkt ikke en straffesag mod den pågældende. Det er begrundet i, at overtrædelsen allerede har haft (ofte alvorlige) konsekvenser for den pågældende.

Denne praksis har hjemmel i principperne om tiltalefrafald i retsplejelovens § 722, stk. 2, hvorefter tiltale kan frafaldes, hvis der foreligger særlig formildende omstændigheder eller andre særlige forhold, og påtale ikke kan anses for påkrævet af almene hensyn.

Hvor en ansvarlig arbejdsgiver er kommet til skade ved en overtrædelse, kan det uanset ovenstående tale for at rejse en straffesag, at ansatte også er kommet til skade eller har været i fare ved overtrædelsen. Se neden for om nære pårørende.

ad 2:

Når den ansvarlige ved overtrædelsen har voldt skade på den ansvarliges nære pårørende, indstiller Arbejdstilsynet til politiet, at sagen kan afgøres med et tiltalefrafald, såfremt de strafferetlige betingelser er opfyldt.

Som nære pårørende anses nærmeste familie, herunder svigerfamilie.

Arbejdstilsynet foretager en tilbundsående vurdering af, om der er grundlag for at gøre et strafferetligt ansvar gældende mod arbejdsgiveren. Det betyder, at Arbejdstilsynet skal anmode politiet om nærmere efterforskning af sådanne ulykker, hvis det ikke er muligt at vurdere strafansvaret på det foreliggende grundlag.

Såfremt der kan gøres et strafferetligt ansvar gældende, sender Arbejdstilsynet en tiltaleindstilling, der indeholder de samme momenter som en sædvanlig tiltaleindstilling. Herudover skal indstillingen indeholde en beskrivelse af relationerne mellem den ansvarlige arbejdsgiver og tilskadekomne/afdøde, og en bemærkning om, at Arbejdstilsynet på grund af de nære relationer ikke har indvendinger imod, at sagen afgøres med et tiltalefrafald efter retsplejelovens § 722, stk. 2, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

Ad 3:

Der rejses ikke straffesag mod ansatte, der ved en overtrædelse er årsag til, at en kollega kommer til skade, idet det anses som straf nok i sig selv at have medvirket til en kollegas ulykke. Dette fremgår bl.a. af bemærkningerne til lovforslag L 48/2008-09.

Hvis en arbejdsleder begår en overtrædelse, der resulterer i tilskadekomst for en ansat, og betingelserne for at rejse en straffesag i øvrigt er opfyldt, kan der rejses en straffesag mod arbejdslederen.

ad 4:

Når der begås overtrædelser under privates arbejde for sig selv, rejses der ikke en straffesag mod den pågældende.

ad 5:

Når private udfører vennetjenester for hinanden, kan der efter omstændighederne være tale om arbejde for en arbejdsgiver, jf. arbejdsmiljølovens § 2, stk. 1, eller arbejdet kan være omfattet af lovens udvidede område, jf. § 2, stk. 3. Arbejdstilsynet kan reagere over for farlige situationer i forbindelse med sådant arbejde, f.eks. ved at nedlægge forbud mod det farlige arbejde.

Arbejdstilsynet gør imidlertid ikke brug af straf mod privatpersoner, der får udført arbejde af venner og bekendte i form af vennetjenester. Det gælder også, når arbejdet er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen. I vurderingen af, om der er tale om en vennetjeneste kan der lægges vægt på følgende:

- Er der tale om arbejde, som er i ”modtagerens” private eller erhvervsmæssige interesse? Hvis det er i modtagerens erhvervsmæssige interesse, f.eks. arbejde på en bygning, hvorfra modtageren udfører sit erhverv, taler dette imod at anse arbejdet for en vennetjeneste.
- Er den, der udfører arbejdet, professionel inden for det arbejde, der udføres? Dette vil normalt tale imod at anse arbejdet for en vennetjeneste.
- Sker der kontant afregning for arbejdet? Dette vil tale imod at betragte arbejdet som en vennetjeneste.

8.1.3 Særlige forhold ved den ansvarlige

8.1.3.1 Ændringer i den fysiske persons forhold

Såfremt en fysisk person er ansvarlig for overtrædelsen, skal sagen frafalde, hvis den pågældende afgår ved døden. Det følger af princippet i straffelovens § 97 b, hvorefter strafferetlige retsfølger ikke kan fuldbyrdes efter den dømtes død.

Straffelovens § 97 b, stk. 2, hjemler en undtagelse herfra for så vidt angår udbyttekonfiskation. Konfiskation skal opretholdes ved domstolskendelse, og kravet kan rettes mod dødsboet. Bestemmelsen vil yderst sjældent være relevant for Arbejdstilsynets straffesager.

Afsigelse af konkursdekret har traditionelt ført til, at tiltalte er blevet frafaldet. Herved opnås der lige behandling af arbejdsgivere i mindre, personligt ejede virksomheder og juridiske personer som arbejdsgivere, jf. neden for i afsnit 8.1.3.2.

Indledning af betalingsstandsning vil ikke være grundlag for at opgive straffesagen, da en betalingsstandsning kan føre til en rekonstruktion og fortsættelse af virksomheden.

8.1.3.2 Ændringer i en ansvarlig juridisk person, jf. straffelovens kapitel 5.

Et selskab m.v. kan undergå en række ændringer under en straffesag. Dette rejser spørgsmålet om, hvorvidt der fortsat er identitet mellem det selskab, der begik overtrædelsen, og det selskab, der rejses tiltale imod.

Arbejdstilsynet bliver normalt opmærksom på ændringer i en juridisk person ved at CVR-nummeret ændres i ATIS. Der vil normalt ikke være oplysninger om baggrunden for ændringen af CVR-nummeret. Det kan derfor være vanskeligt på det foreliggende grundlag at vurdere, om straffesagen kan fortsættes mod det nye selskab.

Af hensyn til ressourceforbruget hos Arbejdstilsynet og politi og anklagemyndighed anmodes normalt ikke om efterforskning af de nærmere årsager til ændringerne i den juridiske person. Dog kan der være konkrete forhold, der taler for at anmode om at få spørgsmålet efterforsket, f.eks. ved meget alvorlige arbejdsulykker eller meget grove eller gentagne overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Det betyder, at Arbejdstilsynet kan rejse straffesagen mod den juridiske person, hvis de ud fra de foreliggende oplysninger og kriterierne ovenfor er klart, at der er identitet mellem det tidligere og det nuværende selskab. Hvis der ikke er tilstrækkelig klarhed, er sagen ikke egnet til strafferetlig behandling, og der foretages som udgangspunkt ikke videre fra Arbejdstilsynets side.

Du kan læse nærmere om ændringer i den juridiske person i [bilag 6](#).

8.1.4 Særlige forhold i Arbejdstilsynets sagsbehandling

Når den tilsynsførende overgiver en sag til juridisk vurdering af, om der skal rejses en straffesag, gives der samtidig meddelelse til virksomheden eller personen om, at Arbejdstilsynet overvejer at give den pågældende en bøde (et bødevarsel).

Det forekommer, at der ved en fejl ikke er afsendt et bødevarsel til den pågældende. I sådanne tilfælde skal det overvejes, om Arbejdstilsynet herved har skabt en berettiget forventning hos den pågældende om, at der ikke ville ske yderligere i sagen. I denne vurdering indgår bl.a., hvor lang tid der er gået siden overtrædelsen blev konstateret, og om den pågældende ad anden vej, f.eks. fordi der verserer en efterforskning hos politiet, har viden om, at der kan blive rejst en straffesag.

8.1.5 Særlige forholdsregler ved henlæggelse af sager.

Visse sager jf. nedenfor, skal drøftes med andre medarbejdere i tilsynscentret eller forelægges for et andet tilsynscenter, inden de henlægges. Denne procedure skal sikre kvalitet og ensartethed i Arbejdstilsynets praksis for behandling af de pågældende sager.

8.1.5.1 Henlæggelse af sager vedrørende alvorlige ulykker.

Ved ulykker, hvor der er begået en overtrædelse af klare og velkendte regler med konkret fare for tilskadekomst, eller hvor ulykken i øvrigt har haft alvorlige konsekvenser for tilskadekomne (fx forventet tab af arbejdsevne eller langvarigt sygefravær), og hvor centerjuristen vurderer, at der ikke er grundlag for at rejse en straffesag, skal centerjuristen inden henlæggelsen drøfte sagens arbejdsmiljøfaglige aspekter med en tilsynsførende fra samme tilsynscenter. Dette skal ske for at sikre, at der lægges den rette arbejdsmiljøfaglige vurdering til grund for den strafferetlige vurdering af sagen. Sagen bør så vidt muligt drøftes med den tilsynsførende, som tidligere har undersøgt ulykken.

Drøftelsen skal bl.a. omhandle oplysninger, som måtte være fremkommet efter den tilsynsførendes behandling af tilsynssagen, f.eks. oplysninger fra politirapporter.

Afgørelsen af, hvorvidt de juridiske betingelser for at rejse en straffesag er opfyldt, og om sagen skal rejses, træffes af centerjuristen.

8.1.5.2 Henlæggelse af sager vedrørende dødsulykker.

Hvis centerjuristen efter drøftelse med en tilsynsførende, jf. ovenfor, vurderer, at der ikke er grundlag for at rejse en straffesag vedr. en ulykke, som har haft dødelig udgang, skal tilsynscenteret forelægge sagen for det koordinerende tilsynscenter, der træffer endelig afgørelse om, hvorvidt sagen skal rejses eller henlægges.

Forelæggelsen sker på følgende måde:

1. Det behandlende tilsynscenter sender via mail til Postkasse TC Syd Strafkoordinering et udfyldt skema til vurdering af grove overtrædelser, der bl.a. indeholder følgende oplysninger:
 - Et resume af sagens faktiske omstændigheder; hvad er der sket?
 - En kort beskrivelse af AT's sagsbehandling, tilsyn og reaktioner.
 - En kort beskrivelse af de strafferetlige overvejelser, der ligger til grund for indstillingen om henlæggelse.
2. TC Syd gennemgår herefter sagen og melder tilbage med et svar på mailen.
3. Det behandlende tilsynscenter registrerer mail-korrespondancen om henlæggelsesspørgsmålet på GO-sagen i ATIS som et internt notat.

Hvis det koordinerende tilsynscenter agter at henlægge en tilsvarende sag fra eget center, skal sagen forinden på tilsvarende vis forelægges for et andet tilsynscenter, der gennemgår sagen og afgiver en vurdering til det koordinerende tilsynscenter af, om sagen bør rejses eller henlægges. Det koordinerende center træffer herefter den endelige afgørelse.

8.1.5.3 Henlæggelse af principielle sager i øvrigt

Spørgsmål om henlæggelse af straffesager, der i øvrigt er af principiel betydning, skal forelægges for det koordinerende tilsynscenter efter retningslinjerne i afsnit 8.1.5.2. Som eksempler på sager, der kan være af principiel betydning kan nævnes

- sager, hvor der er tvivl om graden af den udviste uagtsomhed
- sager, hvor der er tvivl om rækkevidden af reglerne om arbejdsgiverens begrænsede ansvar
- sager, hvor der er tvivl om fortolkningen af straffelovens ansvarsregler, herunder straffelovens kapitel 5 om juridiske personers strafansvar.

Forelæggelsen sker på samme måde som ved sager om dødsulykker, der agtes henlagt,

8.2 Anklagemyndighedens opgivelse af sagen

I perioden fra Arbejdstilsynets fremsendelse af tiltaleindstilling til hovedforhandlingens begyndelse kan der opstå situationer, hvor anklagemyndigheden må opgive sagen.

Ifølge retsplejelovens § 721, stk. 1, nr. 2, kan anklagemyndigheden opgive påtale, hvor videre forfølgning i øvrigt ikke kan ventes at føre til, at sigtede findes skyldig.

Hvis der under politiets efterforskning af sagen fremkommer ændrede vidneforklaringer, f.eks. om arbejdsgiverens opfyldelse af sine pligter efter lovens kapitel 4, kan der opstå en situation, hvor anklagemyndigheden på grundlag af de nye faktiske oplysninger ikke vil kunne føre det til domfældelse tilstrækkelige bevis for, at personen eller virksomheden har gjort sig skyldig i overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Anklagemyndigheden skal under sådanne omstændigheder høre Arbejdstilsynet om de nye oplysninger. Det fremgår af [Rigsadvokatens Meddelelse nr. 6/1994](#) om samarbejdet i særlovssager med særmyndigheden.

Arbejdstilsynet må herefter foretage en fornyet vurdering af bevisspørgsmålene i sagen, og om nødvendigt afgive fornyet indstilling til anklagemyndigheden om, at der ikke foretages videre i sagen.

I de tilfælde, hvor sagen er af den i afsnit 8.1.5 nævnte karakter, og hvor Arbejdstilsynet agter at indstille til anklagemyndigheden, at der ikke foretages videre i sagen, skal de i afsnit 8.1.5 beskrevne drøftelses- og forelæggelsesprocedurer forinden følges.

Hvis der ikke er enighed mellem Arbejdstilsynet og anklagemyndigheden om tiltalespørgsmålet, skal anklagemyndigheden forelægge sagen for Statsadvokaten, der træffer afgørelse herom.

Der kan også under hovedforhandlingen fremkomme nye oplysninger, der medfører, at anklagemyndigheden anmoder Arbejdstilsynet om en fornyet vurdering. Også i disse tilfælde må der foretages en vurdering af, om tiltaleindstillingen skal fastholdes, eller om det skal indstilles, at der ikke foretages videre i sagen.

Er hovedforhandlingen påbegyndt, vil anklagemyndigheden ikke længere kunne opgive påtale. Der skal i stedet nedlægges påstand om frifindelse, hvorefter retten afsiger dom i sagen.

8.3 Forældelse af strafskyld

8.3.1 Forældelsesfristens længde

Reglerne om forældelse af strafansvar findes i straffelovens kapitel 11 om ophør af den strafbare handlingets retsfølger.

Ifølge straffelovens §92 straffes en lovovertrædelse ikke, når der er indtrådt forældelse efter §§ 93-94.

Straffelovens § 93 regulerer forældelsesfristerne.

Efter § 93, stk. 1, nr. 1, er forældelsesfristen 2 år, når der ikke er hjemlet højere straf end fængsel i 1 år for overtrædelsen.

Ifølge straffelovens § 93, stk. 1, nr. 2, er forældelsesfristen 5 år, når der ikke er hjemlet højere straf end fængsel i 4 år.

Forældelsesbestemmelserne blev ændret ved lov nr. 364 af 24. maj 2004. Ændringen indebar bl.a., at forældelsesfristens længde i alle tilfælde er bestemt af strafmaksimum i den pågældende straffebestemmelse og ikke af den konkret forskyldte straf i den pågældende straffesag. Ændringen indebar også, at der i alle tilfælde vil gælde samme forældelsesfrist for juridiske personer som for fysiske personer.

I relation til arbejdsmiljølovens straffebestemmelser medfører straffelovens § 93, at der gælder en forældelsesfrist på 2 år for sager, hvor der straffes efter § 82, stk. 1, evt. jf. § 86, eller efter § 83, jf. § 82, stk. 1, da der ikke for overtrædelse af disse bestemmelser er hjemlet højere straf end fængsel i 1 år.

Det gælder også, når der henvises til de skærpende omstændigheder i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 5 og 6, da der ikke er hjemlet en højere strafferamme for disse, når der samtidig ”kun” straffes efter § 82, stk. 1.

Forældelsesfristen for ansattes overtrædelser, der straffes efter § 82, stk. 3, jf. stk. 1, er også undergivet den 2-årige forældelse.

Efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 2, kan straffen stige til fængsel i 2 år, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge. Overtrædelser, der er omfattet af § 82, stk. 2, er omfattet af den 5-årige forældelse i straffelovens § 93, stk. 1, nr. 2, da muligheden for strafforhøjelse er bundet til konkret angivne skærpende omstændigheder.

Særligt om strafansvaret for leverandører m.v.

Af arbejdsmiljølovens § 82, stk. 9, fremgår, at forældelsesfristen for strafansvaret er 5 år ved overtrædelse af §§ 30-34 samt regler udstedt i henhold til § 35. Den 5-årige forældelse for disse sager gælder altså uanset, om forholdet straffes efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, eller stk. 2.

8.3.2 Forældelsesfristens begyndelse og afbrydelse

Ifølge straffelovens § 94, stk. 1, regnes forældelsesfristen fra den dag, den strafbare virksomhed eller undladelse er ophørt.

Arbejdstilsynets straffesager rejses som altovervejende hovedregel på grundlag af de forhold, den tilsynsførende har konstateret på en enkelt dag på det givne arbejdssted. Der vil derfor kun sjældent være anledning til at overveje, om der er tale om en fortsat forbrydelse eller en tilstandsforbrydelse, hvor forældelsesfristen først begynder at løbe ved ophøret af den fortsatte eller tilstandsforbrydelsen.

Særligt vedrørende manglende efterkommelse af påbud bemærkes, at Arbejdstilsynet som udgangspunkt rejser straffesagen efter § 82, stk. 1, nr. 1, for den ved kontrolbesøget konstaterede overtrædelse, og ikke efter § 82, stk. 1, nr. 3, for egentlig manglende efterkommelse af påbuddet.

Det betyder, at forældelsen begynder at løbe fra tidspunktet for kontrolbesøget, og ikke fra udløbet af fristen for efterkommelse af påbuddet. Det betyder også, at Arbejdstilsynet ikke er afskåret fra at anvende det tidligere afgivne påbud som skærpende omstændighed, jf. § 82, stk. 5, nr. 2, selv om

der er gået mere end 2 år fra udløbet af efterkommelsesfristen. Dog har Højesteret i dommene af 3. november 1999 (bilag 2) ikke tillagt et påbud, der var mere end 5 år gammelt, skærpende virkning efter daværende stk. 3, nr. 2.

Forældelsesfristen afbrydes ifølge straffelovens § 94, stk. 5, når den pågældende gøres bekendt med sigtelsen, eller når anklagemyndigheden anmoder om rettergangsskridt, hvorved den pågældende sigtes for overtrædelsen.

Når Arbejdstilsynet sender tiltaleindstilling til politiet, afbrydes forældelsen, når politiet gør den pågældende person eller juridiske person bekendt med sigtelsen.

I de sager, der søges afgjort med administrativt bødeforelæg, kan der også ske afbrydelse af forældelsen, når den pågældende gøres bekendt med sigtelsen. Ifølge bemærkningerne til L 9/2004-05, der resulterede i lov nr. 364 af 24. maj 2005 om ændring af straffelovens forældelsesbestemmelser, bør en forældelsesafbrydende sigtelse være en egentlig sigtelse med alle de retsvirkninger, der er knyttet hertil. Sådan som Arbejdstilsynets administrative bødeforelæg er formuleret i dag, er det tvivlsomt, om bødeforelægget har virkning som afbrydelse af forældelsen. Spørgsmålet har ikke været genstand for prøvelse i praksis.

9 Udenlandske virksomheder og ansatte.

Udenlandske arbejdsgivere, der lader arbejde udføre i Danmark, er undergivet arbejdsmiljøloven og skal på samme måde som danske arbejdsgivere sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Arbejdstilsynet vurderer straffesager mod udenlandske arbejdsgivere og andre aktører efter samme kriterier som danske arbejdsgivere m.v.

Når Arbejdstilsynet støder på udenlandsk arbejdskraft, særligt i bygge- og anlægsbrancherne, er det centralt at få afklaret, om den udenlandske arbejdskraft er ansat hos en udenlandsk arbejdsgiver, eller om den reelt er indlejet af en dansk arbejdsgiver. Se nærmere herom i afsnit 3.2.

Arbejdstilsynet kan søge sager mod udenlandske ansvarlige afgjort med tiltaleindstilling eller administrativ bøde efter de samme retningslinjer som mod danske ansvarlige.

Da udenlandske arbejdsgivere m.v. ofte kun er på midlertidigt ophold i Danmark, og da der er stort politisk fokus på Arbejdstilsynets håndhævelse af arbejdsmiljøreglerne i relation til disse, skal sagerne prioriteres højt og behandles hurtigst muligt.

9.1 Administrativt bødeforelæg

Sager mod udenlandske virksomheder kan, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt, søges afgjort ved fremsendelse af administrativt bødeforelæg.

Udstedelse af et administrativt bødeforelæg til en udenlandsk virksomhed indebærer, at der fremsendes et retsdokument på tværs af landegrænser. I henhold til artikel 3 (1) i EU's retshjælpskonvention (2000/C197/01) kan der ydes gensidig retshjælp i straffesager, der kan afgøres af administrative myndigheder, hvis afgørelser kan indbringes for retten. Efter artikel 5 i

retshjælpskonventionen kan en EU-medlemsstat fremsende retsdokumenter direkte til en person i en anden medlemsstat, hvis medlemsstaten kender pågældendes adresse. Med andre ord er der inden for EU hjemmel til at sende et bødeforelæg direkte til den udenlandske virksomhed.

Det betyder, at der kan sendes administrative bødeforelæg til virksomheder, som har hjemme i et EU-land.

Dokumentet skal oversættes, hvis modtageren ikke forstår dansk.

Hvis der er tale om en virksomhed, som hører hjemme i et land uden for EU, sendes sagen i stedet til politiet med anmodning om tiltalerejsning.

Centerjuristen udarbejder et notat indeholdende gerningsbeskrivelsen til bødeforelægget. Jura-supporten sender herefter et bødeforelæg til oversættelse, hvorefter bødeforelægget fremsendes til virksomheden.

De nærmere procedurer for oversættelse, afsendelse og efterfølgende administration af bødeforelæg er beskrevet i Administrativ Håndbog og i navigationsedlerne til ATIS.

Bødeforelæg mod arbejdsgiveren skal fremsendes til virksomhedens adresse i hjemlandet og, så vidt muligt, i kopi til virksomhedens arbejdssted her i Danmark. Herved opnås, at virksomheden får mulighed for at forholde sig til bøden, også i de tilfælde, hvor alle virksomhedens repræsentanter opholder sig i Danmark.

Kopien skal stiles til den udenlandske virksomhed med angivelse af en c/o-adresse, f.eks. hvervgiverens adresse, adressen på byggepladsen el. lign.

Hvis bødeforelægget ikke vedtages, fremsendes sagen til politiet på gerningsstedet med indstilling om tiltalerejsning. Det gælder uanset om der er formodning for, at virksomheden fortsat opholder sig i Danmark.

Mulighederne for at retsforfølge arbejdsgiveren afhænger herefter af virksomhedens hjemland, og af hvilke konventioner herom, som måtte være indgået mellem Danmark og det pågældende land. Vurderingen heraf henhører under politi og anklagemyndighed.

9.2 Tiltaleindstillinger

Hvis det vurderes, at sagen skal rejses ved en tiltaleindstilling, skal denne fremsendes til politiet hurtigst muligt.

Fremsendelsen af tiltaleindstillingen kan ledsages af en opringning til politiet eller anklagemyndigheden med henblik på at henlede opmærksomheden på sagens hastende karakter og aftale en nærmere fremgangsmåde.

Såfremt virksomheden har midlertidig adresse i Danmark, f.eks. i form af kontor, skurvogn, opholdssted eller arbejdssted, kan der ske forkyndelse af indkaldelse til retsmøde for virksomheden ved dens repræsentanter, det være sig ejer, arbejdsleder eller andre ansatte.

Anklagemyndigheden har i visse politikredse en aftale med retten om straks efter anklageskriftets udfærdigelse at oversende sagen til retten, der herefter berammer et retsmøde. Herefter forkyndes såvel anklageskrift som indkaldelsen til retsmødet for virksomheden hurtigst muligt.

Udebliver virksomheden fra retsmødet efter lovlig forkyndelse af anklageskrift og indkaldelse, kan der afsiges udeblivelsesdom.

Politiet forestår herefter inddrivelsen af bøden og vurderer herunder mulighederne for inddrivelse i virksomhedens hjemland, hvis denne har forladt Danmark.

Såfremt virksomheden ikke længere har adresse i Danmark, vil mulighederne for retsforfølgning afhænge af i hvilket land virksomheden er hjemhørende, og hvilke aftaler der måtte være indgået mellem Danmark og det pågældende land om gensidig retshjælp. Det er politiet, der vurderer disse forhold.

Udover at føre tilsyn med arbejdsmiljøet, fører Arbejdstilsynet også tilsyn med, at udenlandske virksomheder overholder reglerne om anmeldelse af oplysninger til Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT), jf. lovbekendtgørelse nr. 256 af 25. marts 2011 om udstationering af lønmodtagere m.v. Arbejdstilsynet foretager politianmeldelse af virksomheder, der har undladt rettidigt at anmelde oplysninger eller har afgivet urigtige oplysninger til RUT.

Der henvises til afsnit 12.

10 Forholdet mellem arbejdsmiljøloven og straffeloven

Straffelovens almindelige del (§§ 1-97c) indeholder de almindelige betingelser for strafferetlige bestemmelser anvendelse. Almindelig del er således også særdeles relevant for Arbejdstilsynets straffesager.

De enkelte bestemmelser, der har størst betydning for Arbejdstilsynets vurdering af, om der er grundlag for at rejse en straffesag, er omtalt i de relevante afsnit i Retningslinjerne. Derudover kan du i bilag 5 finde en beskrivelse af andre relevante bestemmelser fra almindelig del, som i enkelte tilfælde kan have betydning for Arbejdstilsynets vurdering af strafspørgsmålet.

Straffelovens specielle del (§§ 98 – 306) indeholder de forbrydelser, der er strafbare efter straffeloven.

Da der ved særlig grove overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen også konkret kan være anledning til at overveje, om der ved den samme handling eller undladelse er begået en overtrædelse af straffeloven, er enkelte af disse bestemmelser også beskrevet i bilag 5.

Afgørelsen af, om der ved en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen tillige er sket en straffelovsovertrædelse, henhører suverænt under anklagemyndighedens kompetence, og Arbejdstilsynet har som særmyndighed ej heller adgang til at afgive indstilling herom til anklagemyndigheden.

Der kan dog være konkret anledning til at gøre anklagemyndigheden opmærksom på muligheden, f.eks. ved at anføre i tiltaleindstillingen, at *„Arbejdstilsynet har ikke ved indstillingen taget stilling til, om handlingen/undladelsen også er strafbar efter straffeloven.“*

11 Sager om overtrædelse af Lov om røgfri miljøer

11.1 Regelgrundlaget

Lov nr. 512 af 6. juni 2007 om røgfri miljøer, som er ændret ved lov nr. 607 af 18. juni 2012, indebærer, at der ikke må ryges indendørs på arbejdspladsen, og at der er fuldstændigt rygeforbud på visse uddannelsesinstitutioner m.v. Loven indeholder dog en række undtagelser til de 2 hovedregler.

Efter arbejdsmiljølovens § 79a, stk. 1, fører Arbejdstilsynet som led i tilsynsvirksomheden efter arbejdsmiljøloven også tilsyn med overholdelsen af lovgivningen om røgfri miljøer. Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod lovgivningen om røgfri miljøer, bringes i orden straks eller inden en nærmere angivet frist.

11.2 Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager

Arbejdstilsynet har ikke hjemmel til at udstede administrative bøder for overtrædelse af Lov om røgfri miljøer. Der kan således kun rejses straffesager ved indgivelse af tiltaleindstilling til politiet.

Ansatte kan efter straffebestemmelsen i lovens § 23 og § 26 ikke straffes for overtrædelse af loven. Ansattes overtrædelser af loven behandles derimod ifølge lovens § 25 efter de regler, der gælder for den pågældende lønmodtagers ansættelsesforhold i øvrigt.

11.2.1 Manglende udarbejdelse af en skriftlig rygepolitik

Arbejdsgiveren skal efter lovens § 5 udarbejde en skriftlig rygepolitik, der skal være tilgængelig for alle arbejdspladsens medarbejdere.

Hvis det ved et tilsynsbesøg konstateres, at Arbejdstilsynets påbud om manglende rygepolitik ikke er efterkommet efter fristens udløb, indstilles der til tiltale mod arbejdsgiveren.

Det samme gælder, hvis det konstateres, at påbud om manglende formelle og indholdsmæssige delelementer i rygepolitikken ikke er efterkommet efter fristens udløb.

Der rejses tiltale for den overtrædelse, der konstateres på kontrolbesøget, jf. lovens § 26, stk. 1, nr. 1.

Hjemmel for tiltale:

A. Juridiske personer:

§ 5, § 23 og § 26, stk. 1, nr. 1, jf. § 26, stk. 3, i lov nr. 512 af 6. juni 2007 om røgfri miljøer som ændret ved lov nr. 607 af 18. juni 2012. Virksomheden angives i tiltaleindstillingen med navn, adresse og CVR-nummer.

B. Personligt ejede virksomheder:

§ 5, § 23 og § 26, stk. 1, nr. 1. Virksomheden angives i tiltaleindstillingen med navn og adresse, men uden angivelse af CVR-nummer, da strafs subjektet er indehaveren personligt.

11.2.2 Arbejdsgiveren tillader rygning i strid med reglerne.

Der indstilles til tiltale mod arbejdsgiveren, såfremt det ved tilsynsbesøg konstateres, at Arbejdstilsynets tidligere udstedte strakspåbud ikke er efterkommet, fordi arbejdsgiveren har tilladt rygning på arbejdspladser, hvor rygning efter loven ikke er tilladt, og hvor forholdet ikke er omfattet af nogle af undtagelserne i loven.

Der rejses tiltale for den overtrædelse, der konstateres på kontrolbesøget, jf. lovens § 26, stk. 2.

Der skal foreligge den fornødne strafbare tilregnelser. Det betyder, at det skal kunne bevises, at arbejdsgiveren direkte eller indirekte har tilladt, at der ryges indendørs i strid med den fastsatte rygepolitik i virksomheden. Bemærk, at rygeloven *ikke* indeholder en særlig ansvarsregel for arbejdsgiveren, svarende til arbejdsmiljølovens § 83.

For så vidt angår juridiske personer skal det bevises, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til den juridiske person knyttede personer eller den juridiske person som sådan, jf. lovens § 26, stk. 3, jf. straffelovens § 27, stk. 1.

Hjemmel for tiltale:

A. Juridiske personer:

§ 6, jf. § 4, § 20, stk. 1, § 21, og § 26, stk. 2, jf. § 26, stk. 3, i lov nr. 512 af 6. juni 2007 om røgfri miljøer som ændret ved lov nr. 607 af 18. juni 2012. Virksomheden angives i tiltaleindstillingen med navn, adresse og CVR-nummer.

B. Personligt ejede virksomheder

§ 6, jf. § 4, § 20, stk. 1, § 21, og § 26, stk. 2. Virksomheden angives i tiltaleindstillingen med navn og adresse, men uden angivelse af CVR-nummer, da strafs subjektet er indehaveren personligt.

11.2.3 Arbejdsgiveren har ikke opsat skiltning ved rygerum.

Ved lov nr. 607 af 18. juni 2012 blev indført § 6, stk. 4, hvorefter arbejdspladser, der har eller som etablerer rygerum eller rygekabiner, hvor rygning kan finde sted, ved synlig skiltning skal informere om, at luften i omgivelserne uden for disse kan være sundhedsskadelig.

Arbejdstilsynet vejleder alene om reglen indtil den 1. januar 2013. Hvis det efter den 1. januar 2013 konstateres, at en virksomhed ikke har opsat skiltning i overensstemmelse med § 6, stk. 4, afgiver Arbejdstilsynet strakspåbud herom.

Der indstilles til tiltale mod arbejdsgiveren, hvis det ved et efterfølgende tilsynsbesøg konstateres, at arbejdsgiveren ikke har efterkommet Arbejdstilsynets tidligere udstedte påbud om skiltning.

Der rejses tiltale for manglende efterkommelse af Arbejdstilsynets påbud, jf. § 26, stk. 1, nr. 2, idet lovens § 6, stk. 4, ikke er direkte strafsanktioneret.

Hjemmel for tiltale:

A. Juridiske personer:

§ 26, stk. 1, nr. 2, jf. § 26, stk. 3, jf. § 6, stk. 4, i lov nr. 512 af 6. juni 2007 om røgfri miljøer som ændret ved lov nr. 607 af 18. juni 2012. Virksomheden angives i tiltaleindstillingen med navn, adresse og CVR-nummer.

B. Personligt ejede virksomheder:

§ 26, stk. 1, nr. 2, jf. § 6, stk. 4, i lov nr. 512 af 6. juni 2007 om røgfri miljøer som ændret ved lov nr. 607 af 18. juni 2012. Virksomheden angives i tiltaleindstillingen med navn og adresse, men uden angivelse af CVR-nummer, da strafs subjektet er indehaveren personligt.

11.2.4 Bødestørrelser

Ved lov nr. 607 af 18. juni 2012 blev indført en skærpelse af bødestørrelserne i tilfælde, hvor loven ikke overholdes. I bemærkningerne til lovforslaget (L 186/2011-12) forudsættes, at der skal ske ca. en fordobling af de hidtidige bødetakster. De højere bødetakster skal ifølge bemærkningerne ses som en del af en større og samlet forebyggelsesindsats på tobaksområdet med henblik på at reducere de sundhedsskadelige effekter ved (passiv) rygning.

Lovændringen trådte i kraft den 15. august 2012, og de skærpede bødestørrelser finder anvendelse på overtrædelser begået efter lovens ikrafttræden.

Med udgangspunkt i lovbemærkningerne indstilles til følgende bøde:

Første gang:	5.000 kr.
Anden gang:	10.000 kr.
Tredje gang:	20.000 kr.

De angivne straffniveauer er vejledende og kan fraviges af domstolene i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger formildende eller skærpende omstændigheder. Sådanne omstændigheder skal således indgå i indstillingen.

Gentagelse skal være sket inden for en 5 års periode.

11.2.5 Forældelse

Overtrædelse af Lov om røgfri miljøer forældes efter 2 år, jf. straffelovens § 93, stk. 1, nr. 1.

12 Sager om overtrædelse af Lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (RUT)

12.1 Indledning

I 1999 indførtes lov om udstationering af lønmodtagere, der implementerer direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

Ved lov nr. 263 af 23. april 2008 indførtes en ændring af lov om udstationering af lønmodtagere, hvorefter udenlandske virksomheder, der udstationerer lønmodtagere i Danmark, fik pligt til at indgive oplysninger om tjenesteydelsen og de udstationerede lønmodtagere til et fælles register, Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT).

Ved lov nr. 509 af 19. maj 2010 blev anmeldelsespligten skærpet, og pligten blev udvidet til også at omfatte udenlandske virksomheder uden udstationerede ansatte. Derudover blev indført forpligtelser for hvervgiveren, ligesom det generelle bødeniveau for overtrædelse af anmeldelsesreglerne blev skærpet. Samtidig fik Arbejdstilsynet ansvar for at håndhæve udenlandske tjenesteyderes anmeldelsespligt til RUT.

Ved lov nr. 611 af 12. juni 2013 blev der bl.a. indført en bestemmelse i udstationeringslovens § 10 d, der giver Arbejdstilsynet mulighed for at søge sager om udenlandske tjenesteyderes overtrædelse af udstationeringsloven afgjort med administrativt bødeforelæg, når en række nærmere betingelser er opfyldt.

Lov nr. 626 af 8. juni 2016 implementerede håndhævelsesdirektivet i udstationeringsloven. Lovændringerne indebærer bl.a., at en udenlandsk tjenesteyder ved anmeldelse til RUT skal angive, om den pågældende er udstationerende eller ej, samt oplysninger om sociale sikringsforhold og om tjenesteydelsen bliver udført for en privatperson. For Arbejdstilsynet indebærer lovændringen bl.a., at Arbejdstilsynet ved årsskiftet 2016/17 på stikprøvevis basis skal kontrollere, om en udenlandsk tjenesteyder, der angiver at være udstationerende, reelt er udstationerende og dermed har aktiviteter i hjemlandet. Endvidere indebærer lovændringen, at straffebestemmelserne simplificeres, således at enhver udenlandsk tjenesteyder, der overtræder reglerne, kan straffes, uanset om der er tale om en selvstændig, en udstationerende virksomhed eller en ikke-udstationerende virksomhed. Lovændringen medfører ikke ændringer i, hvad der er strafbart.

Formålet med reglerne om anmeldelse af oplysninger til RUT er bl.a. at sikre danske myndigheders mulighed for at føre kontrol med overholdelse af lovgivningen, ligesom de anmeldte oplysninger er til brug for arbejdsmarkedets parter arbejde med at sikre løn- og arbejdsvilkår. Endvidere er formålet at sikre, at der er det fornødne grundlag til at kunne håndhæve de forpligtelser, der følger af håndhævelsesdirektivet.

I afsnit 12.2 kan du læse om indholdet af reglerne i udstationeringslovens kapitel 3 a om udenlandske tjenesteyderes anmeldelse af oplysninger til Registret for Udenlandske Tjenesteydere. Afsnittet indeholder også retningslinjerne for Arbejdstilsynets behandling af straffesager mod udenlandske tjenesteydere. Afsnit 12.3 omhandler Arbejdstilsynets muligheder for at rejse en straffesag, hhv. ved administrativt bødeforelæg eller tiltaleindstilling. Afsnit 12.4 indeholder en beskrivelse af reglerne for hvervgivere og Arbejdstilsynets retningslinjer for videregivelse af oplysninger og vejledning om hvervgivere til politiet.

I projektrum RUT på BMnet kan du finde yderligere materiale om området, herunder svar på konkrete spørgsmål vedrørende anmeldelsespligtens omfang.

12.2 Udenlandske tjenesteydere

Anmeldepligten til RUT gælder *udenlandske* virksomheder, dvs. virksomheder uden for Rigsfællesskabet (Danmark, Færøerne og Grønland).

Udstationeringsloven finder alene anvendelse i forbindelse med levering af *tjenesteydelser*. En tjenesteydelse er enhver selvstændig erhvervsvirksomhed (aktivitet), der normalt udføres mod betaling. Tjenesteydelsen skal leveres i Danmark – udstationeringsloven gælder ikke på Færøerne og Grønland.

Eksempel på en tjenesteydelse: En udenlandsk virksomhed udfører selvstændigt tømrerarbejde som underentreprenør for en hovedentreprenør på en byggeplads i Danmark.

Eksempel på arbejde, som ikke anses for en tjenesteydelse: En udenlandsk virksomhed kommer til Danmark for at hente og opkøbe skrot. Der er i dette tilfælde ikke tale om udøvelse af en tjenesteydelse. Den opsøgende virksomhed er ikke levering af en tjenesteydelse, og opkøb kan heller ikke anses for en tjenesteydelse.

Du kan se flere konkrete eksempler på fortolkningen af tjenesteydelsesbegrebet i projektrum RUT under fanen ”Spørgsmål og svar”.

12.2.1 Definition – hvad er en udenlandsk virksomhed?

Der er tre former for udenlandske virksomheder: 1) Udstationerende virksomheder med ansatte 2) selvstændige/virksomheder uden ansatte og 3) ikke-udstationerende virksomheder (med ansatte).

1) Udenlandske virksomheder, der udstationerer lønmodtagere i Danmark, jf. § 7a, stk. 1

Anmeldepligten til RUT gælder udenlandske virksomheder med ansatte. Der skal være et ansættelsesforhold mellem virksomheden og den pågældende lønmodtager. En virksomhed anses for at udstationere lønmodtagere i følgende situationer, jf. udstationeringslovens § 4, stk. 1:

1. Når virksomheden for egen regning og under egen ledelse udstationerer en lønmodtager.
2. Når der er tale om virksomhedsintern udstationering. Se dog nærmere under undtagelser til anmeldepligten.
3. Når virksomheden i sin egenskab af vikarbureau eller anden virksomhed, der stiller lønmodtagere til rådighed, udstationerer en lønmodtager i en brugervirksomhed.

Ifølge udstationeringslovens § 4, stk. 2, er det en betingelse for, at en udstationering er omfattet af stk. 1, at der består et ansættelsesforhold mellem lønmodtageren og den udstationerende virksomhed eller en anden virksomhed, der har stillet lønmodtageren til rådighed for den udstationerende virksomhed.

- 2) *En udenlandsk virksomhed, der ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser uden at beskæftige lønmodtagere eller uden at udstationere lønmodtagere i Danmark, jf. § 7a, stk. 2*

Sondringen i § 7a, stk. 2 og 3 blev indført ved lov nr. 626 af 8. juni 2016. Anmeldelsespligten til RUT gælder også for virksomheder, som ikke beskæftiger eller udstationerer lønmodtagere. Det gælder alle virksomheder, uanset form, og uanset om virksomheden har ansatte i hjemlandet eller ej.

Ved selvstændig virksomhed, som ikke beskæftiger eller udstationerer lønmodtagere, forstås ifølge bemærkningerne til L157/2009, (bemærkningerne til § 1, nr. 3) ”enhver fysisk eller juridisk person, der leverer tjenesteydelser i Danmark uden at udstationere lønmodtagere”. Der er således tale om et bredt defineret virksomhedsbegreb.

Departementet har oplyst, at man ikke kan ”udstationere sig selv”. Selvstændige og virksomheder uden ansatte vil derfor være omfattet af § 7a, stk. 2.

- 3) *En udenlandsk virksomhed, der ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser, uden at betingelserne for udstationering, jf. § 7a, stk. 3*

Udenlandske virksomheder, som ikke er udstationerende – dvs. har reelle aktiviteter i hjemlandet – skal anmelde sig i RUT på samme måde som virksomheder, der er udstationerende. Det er således ikke afgørende for anmeldepligten til RUT, hvad virksomheden foretager sig i hjemlandet, men alene, at virksomheden leverer en tjenesteydelse i Danmark.

Virksomheder, der ikke er udstationerende, kan fx være et sjak, som er taget til Danmark for at få arbejde uden at have etableret sig som virksomheden i hjemlandet. Det forudsættes, at virksomheden har ansatte – ellers er overtrædelsen omfattet af § 7a, stk. 2, jf. ovenfor.

I det følgende bruges betegnelsen ’udenlandsk tjenesteyder’ som en samlebetegnelse for de tre virksomhedsformer.

Undersøgelse af virksomhedens eksistens i hjemlandet:

Arbejdstilsynet undersøger inden fremsendelse af tiltaleindstilling, om der er offentligt tilgængelige oplysninger, der taler for, at der er tale om en reel virksomhed, der eksisterer i hjemlandet. [Efter 1. januar 2017: Hvis Arbejdstilsynet har foretaget en kontrol af, om virksomheden er reelt etableret i hjemlandet, vedlægges denne vurdering.] Arbejdstilsynet skal ikke dokumentere, om virksomheden er omfattet af § 7a, stk. 1, 2 eller 3, da enhver tjenesteydelse skal anmeldes i RUT, uanset om virksomheden er selvstændig, udstationerende eller ikke-udstationerende. Dette er afspejlet i formuleringen af straffebestemmelsen, jf. senere.

I afsnit 12.2.7 er der en beskrivelse af, hvordan undersøgelsen skal foregå og hvordan resultatet af undersøgelsen skal videreformidles til politiet.

Hvornår er der tale om levering af en tjenesteydelse?

Det kan i flere sammenhænge være relevant at overveje, om de udenlandske personer som selvstændig(e) virksomhed(er) leverer en tjenesteydelse til en dansk hvervgiver, eller om der reelt er tale om, at der udføres lønarbejde for den danske virksomhed.

Hvis det må lægges til grund, at der leveres en tjenesteydelse, er den udenlandske virksomhed omfattet af pligten til at anmelde oplysninger til RUT. Hvis der derimod er tale om, at der udføres arbejde for den danske virksomhed, hvor den danske virksomhed må anses for arbejdsgiver, skal ydelsen ikke anmeldes til RUT.

I vurderingen skal der lægges vægt på de momenter, som også indgår i vurderingen af, om der efter arbejdsmiljølovgivningen er tale om arbejde for en arbejdsgiver. Der skal foretages en samlet konkret vurdering på baggrund af alle sagens omstændigheder.

Der skal inddrages følgende momenter:

- Hvem har instruktions-, tilsyns-, og kontrolbeføjelser?
- Hvem har den overordnede ledelse? Hvem har ansvaret for fejl? Hvem godkender det afsluttede arbejde?
- Hvem leverer arbejdsredskaber, materialer, tøj, værnemidler m.v.?
- Hvem afholder øvrige driftsomkostninger?
- Har den danske arbejdsgiver/virksomhed indflydelse på antallet af medarbejdere og deres kvalifikationer?

Eksempler:

Hvis en selvstændig virksomhed uden ansatte ud fra ovennævnte kriterier reelt udfører lønarbejde for den danske virksomhed, er der ikke tale om levering af en tjenesteydelse. Det betyder, at den udenlandske virksomhed ikke skal anmelde oplysninger i RUT. Det betyder i øvrigt også, at eventuelle reaktioner efter arbejdsmiljøloven skal stiles til den danske virksomhed.

Hvis en udenlandsk virksomhed ud fra ovennævnte kriterier leverer en selvstændig tjenesteydelse, har den udenlandske virksomhed pligt til at anmelde oplysninger i RUT. Normalt skal eventuelle reaktioner efter arbejdsmiljøloven ligeledes stiles til den udenlandske virksomhed.

Hvis et udenlandsk vikarbureau udstationerer ansatte til levering af en tjenesteydelse i en dansk virksomhed, jf. udstationeringslovens § 4, stk. 1, nr. 3, har vikarbureauet pligt til at anmelde oplysninger i RUT, selv om den danske arbejdsgiver måtte blive anses for arbejdsgiver for de udstationerede lønmodtagere og dermed er adressat for eventuelle reaktioner efter arbejdsmiljøloven.

Det forhold, at tilsynsbeføjelsen er hos hvervgiveren, kan ikke i sig selv medføre, at ydelsen betragtes som arbejde, hvor hvervgiveren anses for arbejdsgiver. Det fremgår af bemærkningerne til LSF 47/1999, forslag til lov om udstationering af lønmodtagere. Der skal således være andre momenter ud over oplysningerne om tilsyn, som peger på, at hvervgiveren reelt er arbejdsgiver for den udenlandske arbejdskraft.

De tilsynsførende skal ifølge kvalitetsprocedure A-7 om tilsyn med udenlandske virksomheder indhente ovennævnte oplysninger, men vurderingen af, om der er tale om levering af en tjenesteydelse i udstationeringslovens forstand, skal foretages af centerjuristerne. Det betyder, at der

i de tilfælde, hvor den udenlandske virksomhed oplyser, at den leverer en tjenesteydelse, skal oprettes en RUT- overtrædelse, og at centerjuristen herefter vurderer, om de indhentede oplysninger om tilrettelæggelsen af arbejdet, jf. oven for, be- eller afkræfter denne oplysning.

Du kan læse nærmere om sammenhængen mellem levering af en tjenesteydelse og adressat for reaktioner efter arbejdsmiljølovgivningen i [bilag 7](#).

12.2.2 Udenlandske tjenesteyderes pligter

Pligt til anmeldelse af oplysninger i RUT

Anmeldepligten fremgår af § 7 a og omhandler pligten til at anmelde en række nærmere angivne oplysninger om den udenlandske tjenesteyder til brug for danske myndigheders kontrol med overholdelse af lovgivningen og til brug for arbejdsmarkedets parter arbejde med at sikre løn- og arbejdsvilkår.

En udenlandsk tjenesteyder skal – uanset om der er tale om udstationering eller ej – anmelde følgende oplysninger til RUT-registret:

- Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- Sted for levering af tjenesteydelsen.
- Virksomhedens branchekode.
- Oplysninger om eventuelt momsnummer i hjemlandet.
- Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet.
- Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

Udenlandske tjenesteydere, der udstationerer ansatte, skal herudover anmelde følgende:

- Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed. Denne oplysning har primært relevans for SKAT og arbejdsmarkedets parter.
- Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.
- Oplysninger om socialsikringsforhold for de lønmodtagere, der er anmeldt oplysninger om.

Pligt til at give dokumentation for anmeldelse til hvervgiver, jf. § 7 d, stk. 1

Hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsområdet, det grønne område (landbrug, skovbrug og gartneri) samt rengøring, har den udenlandske tjenesteyder pligt til at give dokumentation til hvervgiver for, at den udenlandske virksomhed har anmeldt sig i RUT.

12.2.3 Frister for anmeldelse

Udenlandske tjenesteydere skal anmelde ovenstående oplysninger senest samtidig med, at leveringen af tjenesteydelsen påbegyndes.

Er den udenlandske tjenesteyder anmeldt i RUT, og sker der ændringer i forhold til de anmeldte oplysninger, skal ændringer vedrørende oplysningerne anmeldes senest førstkommande hverdag efter ændringen. Det kan fx være tilfældet, hvis opgaven tager længere tid end først antaget og sluttidspunktet derfor ændres, eller hvis den udenlandske virksomhed skifter kontaktperson. I disse tilfælde skal den udenlandske virksomhed førstkommande hverdag efter ændringens indtræden anmelde ændringen, jf. § 7a, stk. 6. En overtrædelse af reglerne om at anmelde ændringer senest førstkommande hverdag kan først konstateres dagen efter den førstkommande hverdag er gået.

Bemærk, at *enhver* tjenesteydelse skal anmeldes, uanset tjenesteydelsens varighed.

12.2.4 Undtagelser til anmeldepligten

Montør-reglen

I § 7 b, stk. 1, fremgår den såkaldte ”montørregel”, hvorefter udenlandske tjenesteydere ikke skal foretage anmeldelse i RUT, når:

- 1) levering af tjenesteydelsen ikke varer over 8 dage,
- 2) levering af tjenesteydelsen sker som led i levering af et teknisk anlæg eller en teknisk installation og
- 3) den udenlandske tjenesteyder har til opgave og er specialiseret i eller kvalificeret til at montere, installere, efterse, reparere eller informere om et teknisk anlæg eller en teknisk installation i Danmark.

Bemærk, at bestemmelsen er kumulativ, dvs. alle tre dele skal være opfyldt, før den udenlandske virksomhed er undtaget for anmeldepligten. Der er således tale om en ganske snæver undtagelsesbestemmelse.

Ad 1) Det skal være tale om kortvarig udstationering, der ikke varer udover 8 kalenderdage.

Ad 2) Den udenlandske virksomhed skal levere et teknisk anlæg eller installation til en virksomhed i Danmark, og udstationeringen skal foregå med henblik på at montere, installere, efterse, reparere eller informere om et teknisk anlæg eller installation i Danmark.

Ad 3) Det fremgår af bemærkningerne til lov nr. 263 af 23. april 2008, at det er et krav, at lønmodtageren er specialiseret i eller kvalificeret til at montere, installere, efterse, reparere eller informere om det tekniske anlæg eller installation. Den udstationerede lønmodtager skal således have særlige kvalifikationer, ekspertise, know-how eller specialistviden vedrørende det tekniske anlæg og have til opgave at udføre dette.

”Montør-reglen” finder ikke anvendelse ved udstationering i forbindelse med udførelse af almindeligt bygge-, anlægs- og håndværksarbejde. Det samme gælder i forhold til afmontering eller nedtagning af brugte maskiner, tekniske anlæg eller installationer.

Undtagelsesbekendtgørelsen

Bekendtgørelse nr. 1517 af 16. december 2010 om undtagelser fra anmeldelsespligten indeholder en række undtagelser fra pligten til at anmelde oplysninger i RUT.

En udenlandsk virksomhed, der er omfattet af anmeldelsespligten som beskrevet i afsnit xx, skal ikke foretage anmeldelse til RUT i følgende situationer:

- Deltagelse i seminarer og konferencer, herunder forskere, foredragsholdere og lignende, som er indbudt til at undervise eller holde oplæg.
- Professionelle artisters deltagelse i enkeltstående kunstneriske begivenheder.
- Deltagelse i forretningsrejser for udenlandske firmaer eller selskaber, der ikke har forretningskontor i Danmark.
- Professionelle idrætsudøveres og -træneres deltagelse i enkeltstående større sportslige begivenheder eller prøvetræning i en dansk idrætsklub.
- Levering af konsulentytelser inden for regnskab og revision i op til 8 dage. Bemærk, at fx advokatbistand eller anden konsulentbistand ikke er undtaget. De 8 dage er kalenderdage.
- Virksomhedsintern udstationering i op til 8 dage. Dette gælder dog ikke, hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsvirksomhed, landbrug, skovbrug og gartneri, rengøring, herunder vinduespudning samt hotel- og restaurationsvirksomhed. De 8 dage er kalenderdage.
- Cabotagekørsel, dvs. transport mellem to destinationer inden for et andet lands grænser. Fx hvis en tysk vognmand har en chauffør, der kører varer fra Hamborg til Århus og så videre til København og hjem til Hamborg igen, så er kørslen mellem Århus og København cabotagekørsel.

Det er ikke nærmere defineret, hvad der menes med ”enkeltstående begivenhed” eller med ”enkeltstående større begivenheder”, men det må antages, at ordlyden skal fortolkes snævert.

12.2.5 Straf for at overtræde udstationeringslovens anmelderegler

Overtrædelse af udstationeringslovens regler om anmeldelse til RUT kan ifølge § 10 a, stk. 1, straffes i tre situationer:

- 1) Udenlandske tjenesteydere kan straffes for unkladelse af rettidigt at anmelde oplysninger eller afgivelse af urigtige eller mangelfulde oplysninger til RUT.
- 2) Udenlandske tjenesteydere kan straffes for unkladelse af at give dokumentation for anmeldelsen til hvervgiver.
- 3) Hvervgiver kan straffes for unkladelse af at rette henvendelse til Arbejdstilsynet. Se mere herom i afsnit 12.4.

Bemærk, at hvis den udenlandske tjenesteyder har foretaget rettidig anmeldelse til RUT, jf. nr. 1) ovenfor, straffes overtrædelse af nr. 2) og 3) ikke, idet hovedformålet med udstationeringsloven så er opfyldt, jf. § 10 a, stk. 2.

Arbejdstilsynet skal i forbindelse med tilsyn have konstateret, at den udenlandske tjenesteyder udfører arbejde i Danmark. Det skyldes, at anmeldelsespligten indtræder senest ved påbegyndelsen af tjenesteydelsen. Det er derfor afgørende, at der kan føres bevis for, at virksomheden rent faktisk har påbegyndt leveringen af tjenesteydelsen.

Arbejdstilsynet rejser ikke en straffesag alene på grundlag af fotos, der fremsendes fra private, fagforeninger eller lignende. Hvis Arbejdstilsynet på et tilsyn har truffet medarbejdere fra den udenlandske virksomhed, men ikke har konstateret en overtrædelse af udstationeringsloven, fordi man ikke har set medarbejderne udføre konkret arbejde, kan Arbejdstilsynets iagttagelser og

oplysninger undtagelsesvist suppleres med sådanne fotos. Det bør dog nøje overvejes, om materialet og Arbejdstilsynets egne oplysninger udgør tilstrækkelig dokumentation for en overtrædelse af udstationeringsloven. Hvis Arbejdstilsynet ikke har mulighed for at rejse en straffesag på grund af manglende beviser, kan anmelderen eventuelt henvises til selv at politianmelde forholdet.

Arbejdstilsynet rejser ikke en straffesag alene på virksomhedens oplysninger i RUT.

Fotos eller videooptagelser og notater om iagttagelser, som modtages fra andre myndigheder, f.eks. SKAT eller politiet, kan anvendes som bevis i en straffesag. Det bør dog nøje overvejes, om materialet udgør tilstrækkelig dokumentation for en overtrædelse af udstationeringsloven, eller om sagen skal søges yderligere belyst ved en anmodning om efterforskning.

Ad. 1) Udenlandske tjenesteydere kan straffes for unndladelser af rettidigt at anmelde oplysninger eller afgivelse af urigtige eller mangelfulde oplysninger til RUT

Udenlandske tjenesteydere straffes, hvis virksomheden unnlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger. Det har ingen betydning, om virksomheden er selvstændig, udstationerende eller ikke-udstationerende.

I vurderingen af, om en udenlandsk tjenesteyder har overtrådt § 10 a, stk. 1, nr. 1, må der sondres mellem flere forskellige situationer.

Manglende rettidig anmeldelse af oplysninger til RUT

Konstaterer Arbejdstilsynet, at en udenlandsk tjenesteyder ikke er anmeldt i RUT, og at tjenesteyderen udfører arbejde på tidspunktet for tilsynsbesøget, har den udenlandske tjenesteyder unnladt rettidigt at anmelde oplysninger til RUT.

Arbejdstilsynet kan derfor rejse en straffesag mod den pågældende tjenesteyder for at have unnladt rettidigt at anmelde oplysninger om virksomheden til Registeret for Udenlandske Tjenesteydere, idet den udenlandske virksomhed på tidspunktet for tilsynsbesøget ikke var anmeldt til registeret, til trods for, at virksomheden udførte arbejde på det pågældende arbejdssted.

Manglende rettidig anmeldelse af ændringer

Konstaterer Arbejdstilsynet, at en udenlandsk tjenesteyder *er* anmeldt i RUT, men at tjenesteyderen har anmeldt andre oplysninger end det Arbejdstilsynet konstaterer, skal Arbejdstilsynet undersøge, om der er grundlag for at udarbejde en tiltaleindstilling for manglende rettidig anmeldelse af ændringer.

En ændring i en eksisterende ydelse.

Ændringerne af tidligere anmeldte oplysninger i RUT skal være anmeldt senest den førstkommande hverdag efter ændringen, jf. § 7 a, stk. 6.

Arbejdstilsynet kan normalt ikke ved selvsyn konstatere, hvornår arbejdet er påbegyndt eller hvornår ændringen, der udløser pligt til anmeldelse, er indtrådt. Henset hertil må det normalt lægges til grund, at ændringen senest er indtrådt den dag, hvor Arbejdstilsynet kommer på tilsynsbesøg, og

at den udenlandske tjenesteyder herefter har indtil udgangen af den førstkommande hverdag regnet fra tilsynsbesøget til at anmelde ændringen. Hvis vi besøger virksomheden en mandag, og lægger til grund, at ændringen er indtrådt på denne dag, så har virksomheden hele tirsdag til at foretage ændring i anmeldelsen. Først onsdag kan Arbejdstilsynet konstatere en overtrædelse. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis virksomheden har skiftet kontaktperson.

Der kan dog være situationer, hvor det er åbenlyst, at ændringen er indtrådt på et tidspunkt forud for Arbejdstilsynets besøg, og hvor fristen for ændringen derfor kan beregnes fra dette tidligere tidspunkt.

Eksempel: Tjenesteyderen har anmeldt, at et tagarbejde på en bestemt adresse vil foregå i perioden fra den 1. til den 14. november 2012. Arbejdstilsynet besøger byggepladsen den 19. november 2012 og konstaterer, at tjenesteyderen udfører tagarbejde, ligesom det oplyses, at arbejdet har varet længere end forventet. I dette tilfælde er ændringen indtrådt senest den 15. november 2012, og anmeldelse af ændringerne skal ske senest førstkommande hverdag efter ændringen. Det betyder, at Arbejdstilsynet kan rejse straffesagen, da der er forløbet en hverdag efter det senest mulige tidspunkt for ændringen.

Hvis tilsynsbesøget foregår på den førstkommande hverdag efter ændringen er indtrådt, er der ikke konstateret en overtrædelse, og der skal derfor ikke oprettes en RUT GO-sag.

Hvis tilsynsbesøget foregår efter den førstkommande hverdag efter ændringen er indtrådt (f.eks. når ændringen er indtrådt en mandag og tilsynet finder sted onsdagen efter), kan det lægges til grund, at fristen for at anmelde ændringen er overskredet, og der kan rejses en straffesag.

Det gør ingen forskel om arbejdet er afsluttet på tidspunktet hvor anmeldelsesfristen udløber – ændringen i tjenesteydelsen skal stadig anmeldes til RUT.

Ændring af oplysninger eller anmeldelse af ny tjenesteydelse?

Hvis den udenlandske tjenesteyder har påbegyndt arbejde på en anden adresse, end der hvor tjenesteyderen står anmeldt, er udgangspunktet, at det er en ny ydelse, der skal anmeldes samtidigt med levering af tjenesteydelsen påbegyndes. Det typiske eksempel er, at Arbejdstilsynet konstaterer, at den udenlandske tjenesteyder udfører arbejde på Violvej og tjenesteyderen står anmeldt til at arbejde på Rosenvænget.

I sådanne sager rejser Arbejdstilsynet en straffesag mod den pågældende tjenesteyder for at have undladt rettidigt at anmelde oplysninger om virksomheden til Registeret for Udenlandske Tjenesteydere, idet den udenlandske virksomhed på tidspunktet for tilsynsbesøget ikke var anmeldt til registeret på det pågældende arbejdssted. Det er ikke nødvendigt at afvente udløbet af den førstkommande hverdag, for anmeldepligten indtræder på tidspunktet for påbegyndelsen af den nye tjenesteydelse.

Hvis den udenlandske tjenesteyder derimod har indgået en aftale med én hvervgiver om levering af en større ydelse, der indbefatter, at tjenesteyderen leverer tjenesteydelser på flere forskellige adresser, kan en konkret vurdering føre til, at arbejdet anses for en samlet tjenesteydelse, og at ændringen i arbejdsstedet anses for en ændring i oplysningerne om den allerede anmeldte

tjenesteydelse. Det kan fx være tilfældet, hvis en udenlandsk virksomhed har til opgave at bygge 5 supermarkeder rundt omkring i landet.

Mangelfulde og urigtige oplysninger

Ved mangelfuld oplysning menes at den udenlandske virksomhed helt har undladt at oplyse noget, dvs. den pågældende oplysning mangler i anmeldelsen. Ved lov nr. 509 af 19. maj 2010 blev udstationeringsloven ændret, således at anmeldelse til RUT alene kan ske ved elektronisk anmeldelse. Reglerne trådte i kraft den 1. januar 2011, jf. bekendtgørelse nr. 1441 af 16. december 2010. Da den elektroniske anmeldelse alene lader sig gennemføre, når alle de ønskede felter er udfyldt, må det antages at høre til sjældenhederne, at en udenlandsk tjenesteyder foretager *mangelfuld* anmeldelse til RUT.

Skulle situationen alligevel opstå, rejser Arbejdstilsynet en straffesag mod den pågældende tjenesteyder for at afgive mangelfulde oplysninger til Registeret for Udenlandske Tjenesteydere.

Der kan forekomme situationer, hvor Arbejdstilsynet kan konstatere, at en udenlandsk tjenesteyder, der har foretaget anmeldelse til RUT, har afgivet *urigtige* oplysninger. Med en urigtig oplysning menes fx at den udenlandske virksomhed har oplyst et forkert husnummer eller opgivet en forkert adresse – eller på anden måde har afgivet en oplysning, der viser sig ikke at være korrekt. Ved vurderingen af, om Arbejdstilsynet skal rejse en straffesag i disse sager, skal der lægges vægt på, om den urigtige oplysning vanskeliggør kontrolopgaven. Fx vil en urigtig oplysning om vejnavn eller husnummer ofte være til hinder for Arbejdstilsynets tilsyn, mens en åbenlys urigtig oplysning om årstallet for det forventede afslutningstidspunkt for opgaven kan have mindre betydning, hvis tilsynet i øvrigt lader sig gennemføre.

Det strafbare forhold består i, at den udenlandske virksomhed på anmeldetidspunktet har afgivet urigtige oplysninger – og det kan ofte være svært for Arbejdstilsynet at bevise. Fx kan tjenesteyderen tidligere have arbejdet på Violvej 2, sådan som det er anmeldt, når vi finder dem på Violvej 4. I disse sager bør det overvejes, om der i stedet kan rejses en sag for manglende rettidig anmeldelse af den nye tjenesteydelse på Violvej 4.

Arbejdstilsynet rejser kun en straffesag i de tilfælde, hvor den mangelfulde eller urigtige oplysning har været til hinder for Arbejdstilsynets tilsyn. Hvis den udenlandske virksomhed har undladt at oplyse fornavnet på kontaktpersonen, rejses der ikke en straffesag, da de væsentlige oplysninger til brug for lokalisering af virksomheden er til stede. Det samme gælder urigtige eller mangelfulde oplysninger om branchekode, evt. momsnummer i hjemlandet eller antal ansatte på arbejdsstedet.

Konstaterer Arbejdstilsynet, at en udenlandsk virksomhed har anmeldt urigtige eller mangelfulde oplysninger til RUT, der vanskeliggør tilsynet, rejser Arbejdstilsynet en straffesag mod den pågældende tjenesteyder for overtrædelse af § 10 a, stk. 1, nr. 1.

Ad 2) Udenlandske tjenesteydere kan straffes for undladelse af at give dokumentation til hvervgiver, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 2.

Udenlandske virksomheder – både med og uden ansatte – straffes, hvis virksomheden undlader at give dokumentation til hvervgiver.

Tjenesteyderens pligt til at give hvervgiver dokumentation for, at der er foretaget en anmeldelse til RUT, indtræder senest samtidig med levering af tjenesteydelsen påbegyndes. Tjenesteyderens pligt til at give dokumentation gælder alene på bygge- og anlægsområdet, det grønne område samt rengøring.

Arbejdstilsynet rejser som udgangspunkt ikke straffesager for overtrædelse af denne bestemmelse. I de sager, hvor der rejses tiltale for den manglende anmeldelse efter § 10 a, stk. 1, nr. 1, rejser der heller ikke supplerende tiltale for undladelse af at give dokumentation til hvervgiveren. Årsagen hertil er, at overtrædelsen af § 10 a, stk. 1, nr. 2, i kombination med manglende anmeldelse til RUT ifølge lovbemærkningerne til lov nr. 509 af 19. maj 2010 ikke udløser en højere bøde, da straffen i *normaltilfælde* forudsættes at være 10.000 kr. – og den beskrevne situation må betragtes som et normaltilfælde.

Efter § 10 c kan juridiske personer også straffes. Reglerne herfor er fastsat i straffelovens kapitel 5. I vurderingen af, om en udenlandsk tjenesteyder er en juridisk person kan indgå, om navnet på den pågældende tjenesteyder indikerer, at der er tale om en virksomhed i en form for selskabskonstruktion. I RUT projektrummet findes der en liste over udenlandske selskabsformer, der kan bidrage til vurderingen af, om der er tale om en juridisk person.

Ad. 3) Hvervgiver kan straffes for undladelse af at rette henvendelse til Arbejdstilsynet, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 3.

Se mere herom i afsnit 12.4.

12.2.6 Bødens størrelse

Straffen for overtrædelse af udstationeringsloven i normaltilfælde er en bøde på 10.000 kr. Dette fremgår af lovbemærkningerne til lov nr. 509 af 19. maj 2010.

Skærpende og formildende omstændigheder

Af § 10 a, stk. 3 fremgår, at det ved straffens udmåling skal betragtes som en skærpende omstændighed, at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller hvis overtrædelsen i øvrigt er af grovere karakter.

Ordlyden i bestemmelsen er inspireret af arbejdsmiljølovens tilsvarende bestemmelser og må fortolkes på samme måde.

Af bemærkningerne til lov nr. 509 af 19. maj 2010 fremgår det, at bøden bør gradueres afhængigt af overtrædelsens grovhed, undskyldelige omstændigheder, virksomhedens størrelse og udstationeringsperiode. Som eksempler angives en lille håndværksmester med en enkelt eller få udstationerede, som ved en fejl har givet mangelfulde oplysninger. I den anden ende af spektret har man en stor virksomhed med mange udstationerede, som med forsæt har undladt at indsende oplysninger, eller som bevidst har givet forkerte oplysninger om f.eks. kontaktperson.

Det betragtes som en formildende omstændighed, hvis overtrædelsen er begået i undskyldelig uvidenhed eller undskyldelig misforståelse af retsreglerne, jf. straffelovens § 82, stk. 1, nr. 4.

På grund af Arbejdstilsynets begrænsede muligheder for at indhente oplysninger, der alene har betydning for spørgsmålet om fastsættelse af straf, jf. retssikkerhedsloven, har Arbejdstilsynet sjældent mulighed for at vurdere, om betingelserne for at forhøje eller nedsætte straffen er til stede, hvorfor AT i praksis oftest indstiller til en bøde på 10.000 kr.

Hvis der er grundlag for at nedlægge påstand om en bøde, der fraviger udgangspunktet på 10.000 kr., kan sagen ikke afgøres ved udstedelse af administrativt bødeforelæg. Sagen sendes i stedet til politiet med indstilling om tiltalerejsning. Se nærmere herom i afsnit 12.3.1.

Domme, hvori der fastsættes en bøde, der afviger fra udgangspunktet på 10.000 kr., bedes sendt til 1. kontor.

Overtrædelser af grovere karakter

Den 1. marts 2015 trådte lov nr. 175 af 24. februar 2014 i kraft. Loven tilføjer en ny eftersætning i § 10 a, stk. 3. Det skal ifølge tilføjelsen betragtes som en skærpende omstændighed, hvis overtrædelsen i øvrigt er af grovere karakter.

Det fremgår af lovbemærkningerne, at det ved straffens udmåling skal betragtes som en skærpende omstændighed, at den anmeldelsespligtige udenlandske virksomhed eller tjenesteyders forseelse er af grovere karakter. Det vil f.eks. være tilfældet, hvis virksomheden eller tjenesteyderen tidligere er straffet for overtrædelse af reglerne om anmeldelsespligt til RUT, herunder også reglerne om at give dokumentation til hvervgiver, eller ved omfattende anmeldelse af forkerte oplysninger til RUT. I disse tilfælde skal bøden hæves med 100 pct. – dvs. til 20.000 kr. Dette gælder såvel ved andengangstilfælde som ved efterfølgende overtrædelser.

Flere forhold til samtidig påkendelse.

Hvis den udenlandske virksomhed har begået flere overtrædelser af udstationeringsloven, der er til samtidig påkendelse, skal der ifølge straffelovens § 88 fastsættes en fælles straf for forholdene.

Arbejdstilsynet nedlægger påstand om fuldstændig sammenlægning af bøderne for de enkelte forhold (absolut kumulation). Der foreligger ikke retspraksis herom, og der er heller ikke i lovbemærkningerne taget stilling til, hvordan bøden skal være ved flere forhold til samtidig påkendelse. Arbejdstilsynets argumentation for absolut kumulation er, at anmeldelse til Registret for Udenlandske Tjenesteydere er centralt for myndighedernes mulighed for at kontrollere, om udenlandske virksomheder overholder bl.a. arbejdsmiljølovgivningen og skattelovgivningen, og at det ikke skal kunne betale sig for virksomhederne at undlade anmeldelse til registret.

Sager, hvor der er flere forhold til samtidig påkendelse, er ikke egnede til afgørelse ved administrative bødeforelæg. I stedet sendes sagen til politiet med indstilling om, at der rejses tiltale. I tiltaleindstillingen anføres, at såfremt anklagemyndigheden ikke er enig i bødepåstanden, bedes sagen drøftet nærmere med Arbejdstilsynet.

Hvis anklagemyndigheden efter drøftelsen fastholder, at der skal fastsættes en lavere bøde, anmoder Arbejdstilsynet om, at sagen bliver indbragt for domstolene.

Domme, der tager stilling til strafudmålingen ved flere forhold til samtidig påkendelse, bedes sendt i kopi til 1. kontor.

Gentagelsesvirkning

Det kan tillægges gentagelsesvirkning, at en udenlandsk tjenesteyder tidligere er straffet for overtrædelse af udstationeringsloven. Vedrørende gentagelsesvirkning generelt henvises til afsnit 5.2.4.

Efter straffelovens § 81, nr.1, betragtes det som en skærpende omstændighed, at gerningsmanden tidligere er straffet af betydning for sagen. Det fremgår ligeledes af bemærkningerne til lovforslaget til ændringen af udstationeringslovens § 10 a, stk. 3, (L102/2015), at bestemmelsen i udstationeringslovens § 10 a, stk. 3, forudsættes anvendt i gentagelsestilfælde. Arbejdstilsynet rejser en straffesag med påstand om en bøde på 20.000 kr. Dette gælder både i andengangstilfælde, tredjegangstilfælde samt ved eventuelle efterfølgende overtrædelser.

Reglerne om indbyrdes gentagelsesvirkning følger de almindelige strafferetlige principper, således at der ved vurderingen af, om forholdet skal have gentagelsesvirkning, skal ske en konkret vurdering af såvel den foreliggende som den tidligere overtrædelse. Både tidligere domme og bødevedtagelser, såvel udenretlige som administrative, tillægges gentagelsesvirkning. Det følger af straffelovens § 84, stk. 3, retsplejelovens § 899, stk. 3, og § 832, stk. 3.

Det er en betingelse for skærpelse af straffen i gentagelsestilfælde, at den nye strafbare handling er begået inden udløbet af 10 år, efter at den tidligere bøde er idømt eller vedtaget, jf. straffelovens § 84, stk. 1 og 3. Fristen regnes fra datoen for den endelig dom eller bødens vedtagelse.

Med den angivne forudsætning om, at bøden fordobles ved grove overtrædelser af anmeldelsespligten til RUT, vil Arbejdstilsynet kunne anvende det forhøjede bødeniveau, også ved udstedelse af administrative bødeforelæg.

12.2.7 Arbejdstilsynets praksis

Bevis for overtrædelse af udstationeringsloven.

Som nævnt i afsnit 3.1 påhviler det anklagemyndigheden at bevise udover enhver rimelig tvivl, at den tiltalte har gjort sig skyldig i et strafbart forhold. Dette princip gælder også for Arbejdstilsynets behandling af sager om overtrædelse af udstationeringsloven.

Niveau for politianmeldelse af overtrædelser af udstationeringsloven

Arbejdstilsynet rejser som udgangspunkt en straffesag for alle overtrædelser af udstationeringslovens regler om anmeldelse i RUT. Det gælder både manglende, mangelfuld og urigtig anmeldelse, og det gælder også forholdsvis små overtrædelser af reglerne.

Der kan dog være overtrædelser, som ud fra en konkret væsentlighedsvurdering er så forholdsvis underordnede, at der ikke er grundlag for at rejse en straffesag.

Eksempel:

En udenlandsk virksomhed er anmeldt på hvervgivers hjemadresse, hvorigennem AT kommer i kontakt med virksomheden. Virksomheden leverer imidlertid tjenesteydelser til hvervgiver på skiftende adresser. Efter udstationeringsloven skal der ske anmeldelse af alle de steder, hvor der leveres en tjenesteydelse. Der er derfor tale om en overtrædelse af udstationeringsloven, men der rejses ikke en straffesag.

Hvis en udenlandsk virksomhed har anmeldt urigtige oplysninger om kontaktpersonen, skal der derimod rejses en straffesag. Der er herved lagt vægt på, at skærpelsen af reglerne i 2010 netop bl.a. indeholdt skærpede krav til kontaktpersonen.

Som nævnt oven for rejser Arbejdstilsynet en straffesag, når det konstateres, at en udenlandsk tjenesteyder udfører arbejde uden at have anmeldt oplysninger herom til RUT. Det gælder også, selv om tjenesteyderen senere samme dag foretager korrekt anmeldelse.

I vurderingen af, om der skal rejses en straffesag, hvor den udenlandske tjenesteyder har anmeldt sig samme dag som tilsynsbesøget, skal der lægges vægt på, om anmeldelsen er foretaget før eller efter tilsynsbesøget. Det skal ikke kunne betale sig at afvente Arbejdstilsynets besøg. Det betyder, at selv i tilfælde, hvor tjenesteyderen har anmeldt sig ganske kort tid efter tilsynsbesøgets afslutning, skal der rejses en straffesag.

Arbejdstilsynets interne sagsbehandlingsfrister

For at opnå hurtig og effektiv håndhævelse af udstationeringsloven er der opstillet mål for Arbejdstilsynets sagsbehandlingstid i forbindelse med straffesager. Sagsbehandlingsfristerne er:

- 90 pct. af sagerne skal behandles indenfor 8 dage
- 98 pct. af sagerne skal behandles indenfor 14 dage

Sagsbehandlingsfristen regnes fra det tidspunkt, hvor RUT GO-sagen oprettes og frem til det tidspunkt, hvor Arbejdstilsynet afsender administrativt bødeforelæg, afsender tiltaleindstilling eller anmodning om efterforskning til politiet eller afsender brev til virksomheden om henlæggelse af sagen.

Dokumentation for manglende, mangelfuld eller urigtig anmeldelse

Kontrollen med, om den udenlandske tjenesteyder har anmeldt sig i RUT, foretages som udgangspunkt i virk.dk eller ATIS. Arbejdstilsynet henter et skærmdump fra virk.dk. eller ATIS som dokumentationen for den manglende, mangelfulde eller urigtige anmeldelse.

Undersøgelse af, om den udenlandske virksomhed eksisterer i hjemlandet

Arbejdstilsynet skal foretage en undersøgelse af, om der kan findes indikationer for, at den udenlandske tjenesteyder, som AT påtænker at rejse en straffesag mod for manglende overholdelse af udstationeringsloven, reelt eksisterer som en virksomhed i hjemlandet. Formålet med

Arbejdstilsynets undersøgelse er, at sagsbehandlingen kan gå så hurtigt som muligt, enten hos Arbejdstilsynet ved udstedelse af administrativt bødeforelæg eller hos politiet mhp. sigtelse af virksomheden.

Undersøgelsen foretages af en centerjurist eller jurasupport i forbindelse med behandlingen af RUT-overtrædelsen.

Undersøgelsen skal foretages, uanset om sagen vedrører en virksomhed, der udstationerer lønmodtagere, eller en virksomhed, der leverer en tjenesteydelse uden at udstationere lønmodtagere.

Der kan være flere måder at undersøge, om den udenlandske virksomhed eksisterer i hjemlandet. Det følgende er blot forslag, og andre kilder til oplysninger herom kan også indgå.

- Opslag på en søgemaskine på nettet, fx Google: Her søges der primært efter en hjemmeside for den pågældende virksomhed. At man kan finde den udenlandske virksomhed i en vejviser vil som udgangspunkt ikke være nok, men kan sammen med andre momenter tale for, at der reelt er tale om en virksomhed. Hvis søgningen giver resultat, foretages et skærmdump, der registreres på sagen om RUT-overtrædelse i ATIS.
- Hvis Arbejdstilsynet har fået oplyst den udenlandske virksomheds VAT-nummer, foretages kontrol af nummeret på EU's VIES (VAT Information Exchange System) [http://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/]. Hvis søgningen bekræfter VAT-nummeret og virksomhedens navn, lægges et skærmdump af søgningen på sagen om RUT-overtrædelse i ATIS.
- Såfremt det er muligt at verificere andre oplysninger, der stammer fra den udenlandske virksomhed (fx "CVR-nummer" i eget land eller lignende), registreres dette også på sagen.

I vurderingen kan i øvrigt indgå fortrykt materiale (visitkort, reklamefolder, fotos af logoer, oplysninger på biler mv.), der indeholder virksomhedens navn og adresse i hjemlandet, og som Arbejdstilsynet har fået udleveret under tilsynet.

At søgningerne ikke giver resultat har ikke betydning for, om der skal rejses en straffesag. Der kan være tale om en virksomhed, som ikke skal være registreret, eller der kan være tale om, at Arbejdstilsynet blot ikke har fået oplyst de nødvendige oplysninger til at kunne fremsøge et resultat. I Arbejdstilsynets vurdering af, om der skal rejses en straffesag mod den pågældende udenlandske tjenesteyder, stilles det derfor ikke som en betingelse, at Arbejdstilsynet kan skaffe de nævnte indikationer for, at tjenesteyderen eksisterer i hjemlandet.

Hvis Arbejdstilsynets søgninger ikke har givet resultat og hvis vi ikke har noget fortrykt materiale, så er det ikke tilstrækkeligt klart, hvem der er ansvarssubjekt. Sagen skal derfor sendes til efterforskning.

[Fra 1. januar 2017 skal Arbejdstilsynet på stikprøvevis basis kontrollere, om en udenlandsk tjenesteyder, der anmelder sig om udstationerende i RUT, reelt er udstationerende og dermed har aktiviteter i hjemlandet. Formålet er at sikre, at oplysningen om at virksomheden er udstationerende er korrekt. Kontrollen vil foregå ved en forespørgsel til hjemlandets myndigheder gennem det Indre Markeds Informationssystem (IMI), hvorefter der foretages en høring og herefter træffes afgørelse om, hvorvidt virksomheden har anmeldt sig korrekt. Hvis virksomheden vurderes ikke at være

udstationerende, vil Arbejdstilsynet berigtige denne oplysning i RUT. Det er ikke strafbart at have anmeldt sig forkert.

Såfremt Arbejdstilsynet har foretaget en sådan kontrol af, om en virksomhed er reelt etableret i hjemlandet eller ej, vedlægges vurderingen tiltaleindstillingen. Det er dog ikke en forudsætning for at køre en straffesag, at denne vurdering er foretaget, da både udstationerende, ikke-udstationerende og selvstændige tjenesteydere skal anmelde sig i RUT. Dette er afspejlet i § 10 a, stk. 1, nr. 1, der henviser til § 7a, stk. 1-3.]

Øvrige overvejelser

Arbejdstilsynet skal rejse sagen, uanset om Arbejdstilsynet er bekendt med, at den udenlandske virksomhed ikke længere befinder sig i Danmark. Det skyldes, at der er stor politisk fokus på, at der sker en effektiv og konsekvent håndhævelse af reglerne om anmeldelse af oplysninger i RUT.

Konstaterer Arbejdstilsynet, at den udenlandske tjenesteyder også overtræder arbejdsmiljølovgivningen, bør de 2 sager så vidt muligt behandles samlet. Hvis det på grund af arbejdsmiljøstraffesagens kompleksitet eller på grund af den tilsynsførendes afrapporteringsfrist i tilsynssagen ikke kan lade sig gøre, skal straffesagen vedrørende udstationeringsloven ikke afvente arbejdsmiljøstraffesagen. Hvis sagen om udstationeringsloven sendes til politiet, tilkendes gives i tiltaleindstillingen, at Arbejdstilsynet er ved at foretage en vurdering af virksomhedens overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, og at der vil blive rettet henvendelse til politiet på ny, hvis sagen om arbejdsmiljøovertrædelserne ikke kan afgøres med en administrativ bøde.

Særlige overvejelser gør sig gældende, hvis der har været driftsforstyrrelser i RUT. I disse tilfælde kan Arbejdstilsynet ikke skaffe den fornødne dokumentation for overtrædelserne, og der er derfor som udgangspunkt ikke grundlag for at rejse en straffesag. Der henvises til beskrivelse af proceduren i tilfælde af nedbrud i RUT i RUT-projektrummet

12.3 Hvordan rejser Arbejdstilsynet straffesagen?

Når Arbejdstilsynet har vurderet, at der er grundlag for at rejse en straffesag for overtrædelse af udstationeringsloven, er der mulighed for at rejse sagen på to måder:

- ved udstedelse af et administrativt bødeforelæg til den udenlandske virksomhed, hvis betingelserne herfor er opfyldt, eller
- ved indstilling til politiet om, at der rejses tiltale mod den udenlandske virksomhed.

I dette afsnit beskrives retningslinjerne for brug af henholdsvis administrativt bødeforelæg og tiltaleindstilling.

12.3.1 Administrative bødeforelæg

Regelgrundlaget for brug af administrative bødeforelæg

Ved lov nr. 611 af 12. juni 2013 blev der indført en bestemmelse i udstationeringslovens § 10 d, der giver Arbejdstilsynet mulighed for at søge sager om overtrædelse af udstationeringsloven afgjort ved administrativt bødeforelæg, når en række nærmere betingelser er opfyldt.

I bekendtgørelse nr. 800 af 20. juni 2013 er fastsat en række nærmere betingelser for brug af administrativt bødeforelæg.

Arbejdstilsynet har herved fået mulighed for selv at søge klare og ukomplicerede sager afgjort ved bødeforelæg i stedet for at sende sagerne til politiet. Formålet med indførelsen af denne mulighed er at give Arbejdstilsynet en hurtigere og mere konsekvent håndhævelsesmulighed på området.

I sager, hvor politiet har optaget rapport, f.eks. fordi politiet selv har konstateret mulige overtrædelser af udstationeringslovens anmeldelsesregler, eller hvor Arbejdstilsynet undtagelsesvist har anmodet politiet om at foretage efterforskning, ligger tiltalekompetencen alene hos politiet, og Arbejdstilsynet kan derfor ikke anvende administrativt bødeforelæg.

En sag kan afgøres med en administrativ bøde, hvis den, som efter Arbejdstilsynets vurdering har begået en strafbar overtrædelse, vedtager bøden. Hvis bøden ikke vedtages, videresendes sagen til politiet med indstilling om tiltalerejsning.

Ved lov nr. 626 af 8. juni 2016 er straffebestemmelsen i § 10 a blevet ændret, således at overtrædelse af anmeldepligten ifølge § 7a, stk. 1-3 er strafbelagt. Justitsministeriet har tilkendegivet, at denne ændring ikke har betydning for Arbejdstilsynets adgang til at afgøre overtrædelser af udstationeringsloven med administrative bødeforelæg, så længe betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

Arbejdstilsynets brug af administrative bødeforelæg

Ifølge § 2 i bekendtgørelsen er det en overordnet betingelse, at overtrædelsen er klar og ukompliceret.

Overtrædelser af udstationeringslovens regler om anmeldelse af oplysninger til RUT er som udgangspunkt klare og ukomplicerede overtrædelser, idet det forholdsvist enkelt kan konstateres, om en udenlandsk virksomhed har påbegyndt levering af en tjenesteydelse i Danmark, og om virksomheden har anmeldt de påkrævede oplysninger herom til RUT. Der vil derfor i vidt omfang være mulighed for anvendelse af administrative bødeforelæg.

Anvendelse af administrative bødeforelæg forudsætter, at følgende betingelser er opfyldt:

1. **at** Arbejdstilsynet har klart bevis for overtrædelsen,
2. **at** overtrædelsen er uden skønmæssige elementer af betydning,
3. **at** det skal stå klart, hvem der er ansvarlig for overtrædelsen,
4. **at** sanktionsniveauet for den konstaterede overtrædelse ligger fast,
5. **og at** der er hjemmel til at fremsende administrative bødeforelæg til virksomhedens hjemland.

Hvis sagen ikke har den fornødne klare og ukomplicerede karakter, indgiver Arbejdstilsynet i stedet tiltaleindstilling til politiet.

ad 1: Klart bevis for overtrædelsen

Arbejdstilsynet rejser som udgangspunkt alene straffesager for overtrædelse af udstationeringsloven, hvis det i forbindelse med tilsyn ved selvsyn er konstateret, at den udenlandske tjenesteyder udfører arbejde i Danmark. Konstateringen af, at den udenlandske tjenesteydelse ikke har anmeldt oplysninger til RUT, hviler på indhentelse af oplysninger fra registret. Kravet om klart bevis for overtrædelsen vil derfor i almindelighed være opfyldt.

ad 2: Overtrædelsen er uden skønsmæssige elementer af betydning

Som udgangspunkt vil en overtrædelse af reglerne om anmeldelse af oplysninger til RUT være en forholdsvis enkel overtrædelse uden skønsmæssige elementer af betydning.

Der kan dog være tilfælde, hvor spørgsmålet om anmeldepligt beror på vurdering af en række konkrete omstændigheder. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis der er tvivl om, hvorvidt den tjenesteydelse, der leveres, falder ind under ”montør-reglen” i § 7 b, herunder om den udenlandske tjenesteyder er tilstrækkeligt specialiseret i eller kvalificeret til monteringen af det tekniske anlæg eller den tekniske installation, jf. § 7 b, stk. 1, nr. 3.

Der kan ligeledes være sager, hvor der er tvivl om, hvorvidt den aktivitet, som virksomheden udøver, er omfattet af tjenesteydelsesbegrebet i udstationeringsloven. I disse tilfælde spørges JAIC om lovfortolkningen. Hvis JAIC tilkendegiver, at virksomheden hhv. ydelsen er omfattet af udstationeringsloven, vil der også være grundlag for udarbejdelse af administrativt bødeforelæg.

ad 3: Det skal stå klart, hvem der er ansvarlig for lovovertrædelsen.

Det er centralt for mulighederne for at fremme en administrativ bødesag, at strafssubjektet er klart identificeret. Det betyder, at der skal være en vis sikkerhed for identiteten på den udenlandske virksomhed, som har overtrådt anmeldepligten.

Som nævnt i afsnit 12.2.7 skal Arbejdstilsynet foretage en undersøgelse af, om den udenlandske virksomhed eksisterer i hjemlandet. Denne undersøgelse har endvidere til formål at understøtte, at den oplyste adresse i udlandet findes og at adressen knytter sig til virksomheden.

Hvis søgningen på nettet, i VIES eller andre kilder giver et resultat, vil der som udgangspunkt være en sådan sikkerhed for virksomhedens eksistens, at der er grundlag for at søge sagen afgjort med administrativt bødeforelæg.

Hvis søgningen ikke giver resultat, kan der være andre muligheder for at identificere virksomheden. Grundlaget herfor kan være ethvert fortrykt materiale, som identificerer virksomheden, fx visitkort udleveret til den tilsynsførende i forbindelse med tilsynet, fotos af navn og adresse på virksomhedens bil, arbejdstøj, udleverede foldere, kontrakter udleveret i forbindelse med tilsynet, eller ID-kort såfremt det indeholder personens adresse, når der er tale om en enkeltmandsvirksomhed. I de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet er i besiddelse af sådanne oplysninger, vil der som udgangspunkt være grundlag for at søge sagen afgjort med et administrativt bødeforelæg.

Hvis Arbejdstilsynets søgninger ikke har givet resultat og hvis der ikke foreligger noget fortrykt materiale, er det ikke tilstrækkeligt klart, hvem der er ansvarssubjekt. Sagen skal derfor sendes til efterforskning.

Tvivl om, hvorvidt der er tale om en juridisk person, jf. udstationeringslovens § 10 c, eller en personligt ejet virksomhed, f.eks. fordi Arbejdstilsynet ikke har kendskab til selskabsretlige forhold i virksomhedens hjemland, vil ikke i almindelighed være til hinder for, at sagen søges afgjort med administrativt bødeforelæg, under forudsætning af, at der er sikkerhed for identiteten som beskrevet oven for.

ad 4: Sanktionsniveauet for den konstaterede overtrædelse ligger fast.

Det er en betingelse for brug af administrativt bødeforelæg, at der er fast retspraksis for bødestørrelsen for den konstaterede overtrædelse.

Som nævnt i afsnit 12.2.6, anvender Arbejdstilsynet som altovervejende udgangspunkt bøder på 10.000 kr., som er den bøde, der ifølge lovbemærkningerne og den hidtidige retspraksis udmåles i normalt tilfælde. De sager, hvor der vurderes at skulle udmåles en bøde på 10.000 kr., er egnede til afgørelse med administrativt bødeforelæg.

Sager, hvor der skal ske skærpelse af bøden som følge af gentagelse, kan også afgøres med administrative bødeforelæg. Det skyldes, at der er en meget tydelig tilkendegivelse af bødeniveauet i bemærkningerne til ændringen af udstationeringslovens § 10 a, stk. 3.

Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at der udover skærpelsen på grund af gentagelse foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, som medfører, at der skal ske forhøjelse eller nedsættelse af bøden, er sagen ikke egnet til afgørelse med administrativ bøde og sendes i stedet til politiet med anmodning om tiltalerejsning.

Det samme gælder sager, hvor der skal udmåles en fælles straf for flere forhold til samtidig påkendelse (kumulation).

ad 5: Der skal være hjemmel til at fremsende administrative bødeforelæg til virksomhedens hjemland.

Udstedelse af et administrativt bødeforelæg til en udenlandsk virksomhed indebærer, at der fremsendes et retsdokument på tværs af landegrænser. I henhold til artikel 3 (1) i EU's retshjælpskonvention (2000/C 197/01) kan der ydes gensidig retshjælp i straffesager, der kan afgøres af administrative myndigheder, hvis afgørelser kan indbringes for retten. Efter artikel 5 i retshjælpskonventionen kan en EU-medlemsstat fremsende retsdokumenter direkte til en person i en anden medlemsstat, hvis medlemsstaten kender pågældendes adresse. Med andre ord er der inden for EU hjemmel til at sende et bødeforelæg direkte til den udenlandske virksomhed.

Det betyder, at der kan gøres brug af administrative bødeforelæg til virksomheder, som har hjemme i et EU-land.

Dokumentet skal oversættes, hvis modtageren ikke forstår dansk.

Hvis der er tale om en virksomhed, som hører hjemme i et land uden for EU, sendes sagen i stedet til politiet med anmodning om tiltalerejsning.

Sagsbehandling ved administrative bødeforelæg.

Fremsendelse af bødeforelæg.

Bødeforelægget skal sendes både til virksomhedens adresse i hjemlandet og, så vidt muligt, i kopi til virksomhedens arbejdssted her i landet. Herved opnås, at virksomheden får mulighed for at forholde sig til bøden, også i de tilfælde, hvor alle virksomhedens repræsentanter opholder sig i Danmark.

Kopien skal stiles til den udenlandske virksomhed med angivelse af en c/o-adresse, f.eks. hvervgiverens adresse, adressen på byggepladsen el. lign.

Oversættelse

Langt størstedelen (ca. 90 %) af Arbejdstilsynets straffesager for overtrædelse af udstationeringsloven vedrører manglende anmeldelse, dvs. at virksomheden helt har undladt at anmelde den pågældende tjenesteydelse i RUT. Til brug for disse sager er der udarbejdet en standardtekst til det administrative bødeforelæg, som foreligger i 20 sprogversioner i ATIS. Der skal således ikke udarbejdes en individuel tekst til bødeforelægget.

Det er ikke nødvendigt at tage stilling til, om forholdet skal henføres under § 7 a, stk. 1, stk. 2 eller 3. Uanset hvad skal forholdet henføres under § 10 a, stk. 1, nr. 1. Det angives endvidere, om der er tale om en juridisk person, jf. lovens § 10 c.

Når centerjuristen har vurderet, at der er grundlag for at afgøre sagen med en administrativ bøde, gives besked til jura-supporten, herunder besked om subsumptionen, jf. oven for. Jurasupporten fremsender herefter bødeforelæg på det relevante sprog og forestår den videre administration af sagen.

Hvis det relevante sprog ikke findes som en standardtekst i ATIS, retter man henvendelse til 1. kontors postkasse (postkasse1kontor@at.dk), som sørger for at få oversat standarteksterne til det pågældende europæiske sprog.

Ved administrative bødeforelæg udstedes bøden i euro. Dette skyldes, at beløb, der betales i euro, kan registreres i modtagerlandet fra dag til dag, i modsætning til beløb i danske kroner, der tager 2-3 dage at registrere. Da AT har en frist på 10 dage inden sagen skal sendes til politiet, er det en fordel at bøden kan ses som betalt så hurtigt som muligt efter betalingen har fundet sted. Endvidere er betalingsgebyret lavere ved betaling i euro end i danske kroner for lande i euro-zonen. Uden for euro-zonen er gebyret det samme, men der opnås stadig en hurtigere registrering af betalingen.

Ved overtrædelser, der vedrører mangelfuld eller urigtig anmeldelse eller manglende rettidig anmelde af ændringer, skal der udarbejdes en individuel gerningsbeskrivelse, hvori det nærmere beskrives, hvilke oplysninger, anmeldelsen manglede, hvilke af de anmeldte oplysninger, som var urigtige, eller hvilke ændringer, virksomheden ikke har anmeldt rettidigt. Centerjuristen udarbejder

et notat indeholdende gerningsbeskrivelsen. Jura-supporten sender herefter et bødeforelæg til oversættelse, hvorefter bødeforelægget fremsendes til virksomheden.

De nærmere procedurer for oversættelse, afsendelse og efterfølgende administration af bødeforelæg er beskrevet i Administrativ Håndbog og i navigationsedlerne til ATIS.

Indsigelser eller andre svar fra virksomheden

Hvis virksomheden reagerer på det fremsendte bødeforelæg via brev eller mail på et sprog, som centerjuristen ikke forstår, forsøges indledningsvist med oversættelse via Google Translate. Såfremt der opnås et forståeligt resultat herved, behandles sagen ud fra denne oversættelse.

Hvis det ikke er muligt at oversætte dokumentet via Google Translate, kan dokumentet sendes til oversættelse, så det er muligt at vurdere, om dokumentet indeholder en indsigelse mod bødeforelægget, eller om der blot er tale om en vedtagelse.

12.3.2 Tiltaleindstilling

Når centerjuristen vurderer, at der er grundlag for at rejse en sag for overtrædelse af udstationeringsloven, men samtidig vurderer, at betingelserne for brug af administrativt bødeforelæg ikke er opfyldt, sendes sagen til politiet med indstilling om, at der rejses tiltale mod virksomheden.

En tiltaleindstilling er en politianmeldelse i skriftlig form. Der findes ikke lovfæstede krav til, hvad en tiltaleindstilling skal indeholde. Arbejdstilsynet har imidlertid indgået en aftale med Rigsadvokaten og Rigspolitiet om best practice for behandling af straffesager på RUT-området. Aftalen indeholder bl.a. en liste over oplysninger og bilag, som tiltaleindstillingerne så vidt muligt skal indeholde.

Indholdet i en tiltaleindstilling

En tiltaleindstilling skal indeholde følgende oplysninger:

- En angivelse af det konstaterede forhold i form af et udkast til tiltale. Det skal tilstræbes, at udkastet til tiltaleformuleringen har en sådan form og kvalitet, at det kan anvendes i politiets bødeskabeloner.
- Angivelse af navnet på den tilsynsførende, der foretog det pågældende tilsyn, og som kan afgive vidneforklaring om de konstaterede forhold.
- Indstilling om bødepåstand.
- Vejledning om hvervgiverreglerne og oplysninger om hvervgiver i den konkrete sag, se afsnit XX

Tiltaleindstillingen skal i vidst muligt omfang ledsages af følgende bilag:

- Kopi af ”Rapport om RUT overtrædelse” med de oplysninger og observationer, som den tilsynsførende har indsamlet.

- Kopi af eventuelle fotos og anden dokumentation, der er indhentet under tilsynsbesøget.
- Kopi af brev til virksomheden om, at Arbejdstilsynet overvejer politianmeldelse.
- Dokumentation for manglende eller mangelfuld anmeldelse i form af skærmdump fra virk.dk eller ATIS. Kopi af kvitteringsskrivelse fra Erhvervsstyrelsen kan fremskaffes efterfølgende, såfremt politiet i den konkrete sag finder det nødvendigt.
- Dokumentation for virksomhedens eventuelle efterfølgende anmeldelse til RUT.
- Eventuelt skærmdump indeholdende søgeresultater fra internettet, eller skærmdump af søgeresultatet fra VIES, som dokumentation for virksomhedens eksistens i hjemlandet.
- Kopi af Arbejdstilsynets folder: ”Udenlandsk virksomhed med opgaver i Danmark?”
- ”RUT kort fortalt”, der er et generelt notat om udstationeringslovens regler samt uddrag af lovbemærkningerne til udstationeringsloven.

Arbejdstilsynet afsender politianmeldelsen elektronisk til politikredsens hovedpostkasse. Herudover er der lokalt aftalt procedurer om kontakt til konkrete sagsbehandlere i politikredsen.

12.4 Hvervgivere

Ved lov nr. 509 af 19. maj 2010 blev udstationeringsloven ændret, således at hvervgivere blev pålagt pligter, der skal medvirke til, at tjenesteyderne i højere grad anmelder oplysninger til RUT. Reglerne for hvervgivere trådte i kraft den 1. januar 2011, jf. bekendtgørelse nr. 1441 af 16. december 2010.

Ved bekendtgørelse nr. 799 af 20. juni 2013 har Beskæftigelsesministeren udvidet området for hvervgiverreglerne, så disse nu gælder i følgende brancher:

- bygge- og anlægsarbejde
- landbrug, skovbrug og gartneri
- rengøring

12.4.1 Definition.

Ved en hvervgiver forstås en fysisk eller juridisk person, der har indgået aftale om og modtager en tjenesteydelse fra en udenlandsk tjenesteyder. Både erhvervsdrivende og ikke-erhvervsdrivende personer er omfattet af hvervgiverbegrebet.

Der kan f.eks. være tale om en privat ejer af et parcelhus, som indgår aftale med en udenlandsk tjenesteyder om udførelse af arbejde på parcelhuset, eller der kan være tale om en hovedentreprenør, der indgår aftale med en udenlandsk tjenesteyder om udførelse af en eller flere underentrepriser.

Hvis den udenlandske tjenesteyder bruger udenlandske underentreprenører, vil den udenlandske tjenesteyder selv blive anset for hvervgiver i relation til underentreprenørerne.

12.4.2 Hvervgiverens pligter.

Hvervgiverens pligter er beskrevet i udstationeringslovens § 7 d, stk. 2.

Bestemmelsen pålægger hvervgiveren en pligt til at underrette Arbejdstilsynet, hvis tjenesteyderen ikke sørger for, at hvervgiveren får dokumentation for, at tjenesteyderen har anmeldt oplysninger til RUT, eller hvis den udleverede dokumentation er mangelfuld eller forkert for så vidt angår oplysningerne om stedet for levering af tjenesteydelsen eller dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.

Pligten til at underrette Arbejdstilsynet gælder kun ved manglende dokumentation for eller fejl i tjenesteyderens anmeldelse af oplysninger ved arbejdets påbegyndelse. Hvervgiveren har derimod ikke pligt til at underrette Arbejdstilsynet, hvis tjenesteyderen ikke giver dokumentation for registrering af ændringer, der indtræder undervejs i arbejdet.

Hvervgiverforpligtelsen gælder kun, hvis tjenesteydelsen angår bygge- og anlægsvirksomhed eller landbrug, skovbrug. Det fremgår af lovens § 7 d, stk. 2, jf. stk. 1. Hvis tjenesteydelsen angår anden virksomhed, har hvervgiveren ikke pligt til at underrette Arbejdstilsynet. Beskæftigelsesministeren er ved udstationeringslovens § 7 d, stk. 3, bemyndiget til at fastsætte regler om, at pligten for hvervgivere udvides til at omfatte andre brancher. Bemyndigelsen er udnyttet ved bekendtgørelse nr. 799 af 20. juni 2013, således at hvervgiverreglerne med virkning fra den 1. juli 2013 også omfatter rengøring.

Hvervgiverreglerne gælder også, selv om den tjenesteydelse, der modtages, er meget kortvarig, f.eks. af blot få minutters varighed, når blot tjenesteydelsen ikke er omfattet af undtagelserne i lovens § 7 b eller bekendtgørelsen om undtagelser fra anmeldelsespligten.

For at være straffri skal hvervgiveren rette henvendelse til Arbejdstilsynet senest 3 dage efter at levering af tjenesteydelsen er påbegyndt og oplyse om tjenesteyderens manglende eller mangelfulde/urigtige anmeldelse til RUT. Ved 3 dage forstås ifølge bemærkningerne til lovforslag L 157/2009-10 3 arbejdsdage.

Der stilles ingen formkrav til hvervgivers anmeldelse til Arbejdstilsynet. Anmeldelsen kan f.eks. foretages telefonisk, via www.at.dk eller ved at indsende mail eller brev til Arbejdstilsynet. Hvervgiveren kan også rette henvendelse til Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsynet på arbejdsstedet. Henvendelsen bliver registreret i ATIS som en sag ”anm rut”.

12.4.3 Straf for at overtræde hvervgiverreglerne.

Ifølge udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, nr. 3, straffes den, der undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til lovens § 7 d, stk. 2. Der er hjemmel til at pålægge juridiske personer strafansvar for overtrædelser af bestemmelsen i overensstemmelse med reglerne i straffelovens kapitel 5, jf. udstationeringslovens § 10 c.

I lovens § 10 a, stk. 2, er det dog bestemt, at hvervgiveren ikke kan straffes for manglende underretning af Arbejdstilsynet i det tilfælde, hvor tjenesteyderen har foretaget korrekt anmeldelse til RUT, men blot ikke har videregivet dokumentation til hvervgiveren. I dette tilfælde er det primære formål med loven, nemlig at få udenlandske tjenesteydere til at anmelde oplysninger i RUT, opnået, og der er derfor ifølge lovbemærkningerne ikke grund til at straffe hvervgiveren.

Som anført oven for gælder hvervgiverpligterne både for erhvervsdrivende og ikke-erhvervsdrivende personer. Særligt for så vidt angår den sidstnævnte gruppe kan der forekomme situationer, hvor hvervgiveren ikke er bekendt med udstationeringslovens regler om hvervgivere, og hvor det ud fra en rimelighedsbetragtning ikke vil være hensigtsmæssigt at straffe hvervgiveren for manglende henvendelse til Arbejdstilsynet. I bemærkningerne til lovforslaget er det forudsat, at private, ikke erhvervs-drivende, hvervgivere, der ikke er vant til at indgå kontrakter, ikke vil blive tiltalt for manglende opfyldelse af hvervgiverpligten i førstegangstilfælde. Afgørelsen af, om der skal rejses tiltale i førstegangstilfælde henhører under politi og anklagemyndighed, men Arbejdstilsynet skal vejlede politiet om forholdet ved fremsendelse af tiltaleindstillingen, jf. afsnit 12.4.5

12.4.4 Bødens størrelse

Ved straffens udmåling betragtes det som en skærpende omstændighed, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller hvis der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre. Det følger af § 10 a, stk. 3.

Ifølge straffelovens § 82, stk. 1, nr. 4, anses det omvendt for en formildende omstændighed, hvis overtrædelsen er begået i undskyldelig uvidenhed eller undskyldelig misforståelse af retsreglerne.

Ifølge bemærkningerne til lovforslag L 157/2009-10 bør bødeniveauet for overtrædelse af hvervgiverpligten som hovedregel tage udgangspunkt i samme niveau som niveauet for den udenlandske tjenesteyder. Det betyder, at bøden i normalt tilfælde som udgangspunkt bør være 10.000 kr.

Hvis det kan bevises, at hvervgiveren har handlet med forsæt, f.eks. ved at have indgået en aftale med tjenesteyderen om, at der ikke skal ske anmeldelse til RUT og ikke rettes henvendelse til Arbejdstilsynet, vil dette blive betragtet som en skærpende omstændighed.

Den endelige straffastsættelse henhører under domstolene.

12.4.5 Arbejdstilsynets praksis.

Arbejdstilsynet fører ikke tilsyn med hvervgivers overholdelse af dennes pligter efter udstationeringsloven, men alene med de udenlandske tjenesteyderes overholdelse af loven. Det følger modsætningsvist af udstationeringslovens § 7 e, stk. 1, og af bemærkningerne til L 157/2009-10.

Som følge heraf rejser Arbejdstilsynet heller ikke straffesager mod hvervgivere for overtrædelse af udstationeringsloven.

Undersøgelsen af, om hvervgiver har opfyldt sine pligter og spørgsmålet om tiltalerejsning for manglende overholdelse henhører således udelukkende under politi og anklagemyndighed.

Arbejdstilsynet er dog forpligtet til at underrette politiet om hvervgiveres forpligtelser, når tjenesteydelsen falder inden for anvendelsesområdet for hvervgiverreglerne.

Det gælder både, når Arbejdstilsynet søger sagen afgjort med en administrativ bøde, og når der fremsendes tiltaleindstilling til politiet.

Når Arbejdstilsynet afsender et administrativt bødeforelæg i en sag, hvor hvervgiverreglerne finder anvendelse, skal der samtidig sendes en underretning til politiet om, hvad Arbejdstilsynet har konstateret på tilsynet samt en orientering om hvervgivers pligter og en angivelse af de oplysninger, Arbejdstilsynet har om hvervgiver i den konkrete sag.

Når Arbejdstilsynet sender en tiltaleindstilling, skal indstillingen indeholde en tilsvarende orientering.

Orienteringen af politiet skal i begge tilfælde indeholde følgende:

- Det generelle indhold af hvervgiverreglerne.
- Oplysning om, at det pågældende arbejde er omfattet af hvervgiverreglerne (inden for bygge- og anlægsområdet, landbrug, skovbrug og gartneri eller rengøring)
- Navn, adresse og andre oplysninger om hvervgiver, som Arbejdstilsynet måtte være i besiddelse af, og
- om Arbejdstilsynet har modtaget en henvendelse fra hvervgiver, og om tjenesteyderen efter Arbejdstilsynets vurdering havde udført arbejde i mere end 4 dage på tilsynstidspunktet.
- Andre konkrete oplysninger af betydning for hvervgiverspørgsmålet, som måtte være fremkommet under tilsynet.

Hvervgiver skal senest 3 dage fra tidspunktet for påbegyndelsen af tjenesteydelsen rette henvendelse til Arbejdstilsynet, hvis hvervgiveren ikke har modtaget behørig dokumentation fra tjenesteyderen. Arbejdstilsynet er som udgangspunkt ikke bekendt med tidspunktet for påbegyndelse af tjenesteydelsen, men hvis Arbejdstilsynet ikke har modtaget henvendelse fra hvervgiver senest på 4. dagen efter et tilsynsbesøg, må det lægges til grund, at hvervgiveren har undladt at opfylde sine forpligtelser.

Når du som centerjurist afsender administrativt bødeforelæg eller tiltaleindstilling mod en udenlandsk tjenesteyder, hvor hvervgiverreglerne finder anvendelse, skal du oplyse politiet om alt, hvad Arbejdstilsynet ved om hvervgiver på nuværende tidspunkt. Du skal ligeledes orientere politiet om, hvorvidt der er gået 3 dage fra tilsynsbesøget og om hvervgiveren har kontaktet Arbejdstilsynet. Såfremt du rejser straffesagen mod tjenesteyderen inden de 3 dage er gået, kan du skrive i orienteringen, at politiet må vende tilbage, såfremt de ønsker flere oplysninger om hvervgiver.

Du kan finde hjælp til formuleringen af vejledningen til politiet i den standard-tiltaleindstilling for RUT-sager, som ligger i projektrum ”RUT” samt i standardskabelonen i ATIS til brug for orientering af politiet, når Arbejdstilsynet afgør sagen mod tjenesteyderen med administrativt bødeforelæg.

12.5 Spørgsmål om RUT-straffesager

Spørgsmål til afsnittet om RUT-straffesager stilles til SBT i AFC. SBT inddrager herefter TC Syd i besvarelsen fsva. spørgsmål om straf og departementet fsva. spørgsmål om lovfortolkning.

13 Forholdet til pressen.

Arbejdstilsynet modtager ofte anmodning om aktindsigt i sager, hvor det vurderes, om der er grundlag for at rejse en straffesag. Arbejdstilsynets retningslinjer for behandling af sådanne sager fremgår af [At-intern instruks nr. 1/2010 om aktindsigt](#). Se særligt afsnit 16 og afsnit 9.5.1.

Dette afsnit handler om, hvilke oplysninger Arbejdstilsynet kan videregive ved henvendelser fra pressen på de forskellige stadier i straffesagens forløb.

Pressen er naturligt nok meget interesseret i oplysninger om alvorlige arbejdsulykker og hvad Arbejdstilsynet foretager sig i den forbindelse, herunder særligt om der sker politianmeldelse.

Journalisterne er ofte på et meget tidligt tidspunkt informeret om arbejdsulykker, som Arbejdstilsynet er i gang med at undersøge.

Afvejningen af om man skal sige noget, og hvor meget man skal eller kan fortælle, er blandt andet afhængigt af:

- Hvilken form for virksomhed eller person handler sagen om?
- Tidspunktet for forespørgslen.
- Hvilke oplysninger ønskes?
- Hvad ved Arbejdstilsynet faktisk om sagen?

Generelt:

Oplysninger om tilskadekomnes identitet videregives ikke. Det skyldes, at det forhold, at man er kommet til skade ved en arbejdsulykke, kombineret med eventuelle oplysninger om skadens karakter, må anses for oplysninger om en enkeltpersons personlige forhold. Sådanne oplysninger er undergivet tavshedspligt efter forvaltningslovens § 27, stk. 1, nr. 6.

Virksomheden, den senere sigtede og tiltalte, må ikke på forhånd ”dømmes” i pressen. Der må derfor ikke gives oplysninger om bevisførelse og Arbejdstilsynets vurderinger af skyldspørgsmålet i sagen.

Der kan gives faktuelle oplysninger om ulykkens omfang og eventuelle reaktioner fra Arbejdstilsynet, som for eksempel forbud eller strakspåbud. Der kan også gives oplysning om, at undersøgelser pågår, samt eventuelt at politiet, Sikkerhedsstyrelsen eller andre medvirker.

Der skal ikke drages konklusioner i pressen, men det kan oplyses, at det overvejes, om der skal foretages politianmeldelse.

Det er også vigtigt ikke at foregribe en vidneforklaring for den tilsynsførendes vedkommende, ved at forklaringen eller vurderingen på forhånd er offentliggjort i pressen.

Oplysninger om at en virksomhed er indstillet til retslig tiltale:

A. Personligt ejede virksomheder

Når Arbejdstilsynet rejser en straffesag mod en personligt ejet virksomhed, er det indehaveren personligt, som er genstand for politianmeldelsen eller den administrative bøde. Når Arbejdstilsynet indstiller til politiet, at der rejses tiltale, eller selv udsteder en administrativ bøde, anklages den pågældende indehaver for et strafbart forhold. Denne oplysning er omfattet af tavshedspligten i forvaltningslovens § 27, stk. 1, nr. 6, da der er tale om en (endog meget følsom) oplysning om enkeltpersonens personlige forhold.

Arbejdstilsynet må derfor IKKE videregive oplysning til pressen eller andre om, at der er rejst en straffesag mod en personligt ejet virksomhed.

Der må heller ikke videregives oplysning om, at der er anmodet om efterforskning mod en personligt ejet virksomhed.

Arbejdstilsynet kan som nævnt oven for ved pressens tidligere henvendelser, f.eks. umiddelbart efter ulykken, gøre opmærksom på, at det overvejes, om ulykken skal have strafferetlige konsekvenser. Det bør imidlertid allerede i den forbindelse oplyses, at man hverken nu eller senere kan oplyse om resultatet af disse overvejelser, fordi forespørgslen angår en personligt ejet virksomhed, hvor oplysningen om resultatet er undergivet tavshedspligt.

Ovennævnte begrænsninger gælder også i de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet rejser en straffesag mod andre enkeltpersoner, herunder virksomhedsledere, ansatte eller arbejdsledere.

B. Selskaber, foreninger, kommuner m.v. (juridiske personer)

I forhold til juridiske personer, dvs. selskaber, foreninger, interessentskaber, kommuner m.v., er oplysningen om indgivelse af politianmeldelse eller udstedelse af administrativt bødeforelæg ikke en oplysning, der er omfattet af tavshedspligt.

Oplysningen kan derfor som udgangspunkt videregives til pressen. Oplysningen gives dog ikke før virksomheden er underrettet.

Der gives ikke oplysninger om størrelsen af en indstillet bøde, men nok om at der indstilles til bødestraf. Om størrelsen henvises til politiet, der har kompetencen. Der gives ikke oplysninger om tidligere straffe.

Der er adgang til aktindsigt i *vedtagne* administrative bødeforelæg til juridiske personer, jf. offentlighedslovens § 19, stk. 2. Dette gælder altså først, når straffesagen er endeligt afgjort.

Det betyder, at Arbejdstilsynet også til pressen kan oplyse, hvis en straffesag mod en juridisk person er blevet afsluttet med en administrativ bødevedtagelse. I dette tilfælde kan bødestørrelsen også oplyses.

Som følge heraf kan det også oplyses, hvis sagen mod den juridiske person er blevet endeligt afgjort med en bøde hos politi eller domstole. Her kan også oplyses om bødestørrelsen.

Særligt om udenlandske virksomheder bemærkes, at det kan være vanskeligt at vurdere, om der er tale om personligt ejede virksomheder eller juridiske personer. I tvivlstilfælde bør disse behandles, som om de var personligt ejede.

Forespørgsler om, hvad der er i øvrigt er foregået på retsmøder, henvises til anklagemyndigheden.

Retsmøder i straffesager er offentlige, og det betyder at alle, også pressen, kan være til stede og referere fra retsmøder med oplysninger om personnavne, virksomheder og begivenhedsforløb, medmindre retten har bestemt andet i form af lukket retsmøde, referatforbud eller navneforbud. Dørlukning, referatforbud eller navneforbud er meget usædvanlige i arbejdsmiljøsager.

Efter domsafsigelse kan Arbejdstilsynet oplyse, ”at det er tilfredsstillende at retten har fulgt praksis på området” eller lignende neutral udtalelse.

I modsat fald ”overvejes sagen i samråd med anklagemyndigheden med henblik på eventuel anke”.

Hvis der undtagelsesvist vurderes at være et behov for at videregive oplysninger til pressen ud over det oven for anførte, skal den centerjurist, der har behandlet sagen, inddrages i vurderingen af, hvilke oplysninger der kan videregives. I tvivlstilfælde kan centerjuristen drøfte spørgsmålet med anklagemyndigheden og/eller det koordinerende center.

Notat til tilsynscentrene om brug af direkte tiltale i sager om psykisk arbejdsmiljø – voldsrisiko.

I. Indledning:

Den 3. november 2009 anmodede KL TC 3 om at undersøge mulighederne for at indstille til direkte tiltale for overtrædelse af reglerne om psykisk arbejdsmiljø, særligt vedrørende voldsrisiko.

TC 3 udarbejdede herefter ”Notat om mulighederne for brug af direkte tiltale i sager om psykisk arbejdsmiljø”. Notatet vedlægges som bilag 1. Notatet indeholder en analyse af begrænsningerne og mulighederne for brug af direkte tiltale på området.

Notatet har været forelagt KL, der den 23. februar 2010 besluttede, at der skulle arbejdes videre med brug af direkte tiltale i sager om overtrædelse af reglerne om psykisk arbejdsmiljø. KL tilkendegav samtidig, at man accepterede den bevismæssige risiko, der kan være forbundet med at rejse sager på dette område, og at man var indforstået med, at der ville blive tale om et forholdsvist begrænset antal sager, hvor der kunne indstilles til direkte tiltale.

Formålet med dette notat er at give centerjuristerne et redskab til vurderingen af, om der er grundlag for at indstille til retslig tiltale i de enkelte sager, og at give centerjuristerne eksempler på formuleringen af gerningsindholdet samt retningslinjer for bødestørrelserne i sagerne. Endelig indeholder notatet retningslinjer for sagsbehandlingen, herunder inddragelse af det koordinerende center på straffeområdet.

TC 3 har endvidere taget initiativ til, at der indsættes et afsnit om brugen af direkte tiltale i At-intern instruks nr. 38/2003 om Arbejdstilsynets håndtering af sager om psykisk arbejdsmiljø.

II. Anvendelsesområdet for direkte tiltale:

Arbejdstilsynet indstiller til direkte tiltale ved overtrædelser af klare og velkendte regler, hvor overtrædelsen indebærer en konkret sikkerheds- eller sundhedsfare.

For sager om overtrædelser af reglerne om risiko for vold og traumatiske hændelser betyder det, at Arbejdstilsynet kan gøre brug af direkte tiltale i sager,

hvor der er en klar og veldokumenteret risiko for at blive udsat for vold eller andre traumatiske hændelser, og hvor arbejdsgiveren slet ikke har forebygget risikoen, eller hvor forebyggelsen er så begrænset, at det er åbenbart, at den ikke er effektiv.

I det vedlagte notat om brug af direkte tiltale findes sidst i bilaget en oversigt over sager, der vurderes egnet til at danne grundlag for en indstilling til direkte tiltale. Eksemplerne er taget fra de sager, hvor Arbejdstilsynet i 2008 og 2009 har afgivet strakspåbud om at forebygge risikoen for vold og traumatiske hændelser. Eksemplerne vedrører således alene de brancher, som Arbejdstilsynet førte tilsyn med de pågældende år. Der kan være mange andre brancher og problemstillinger, hvor det vil være relevant at overveje indstilling til direkte tiltale. Det er hensigten, at eksemplerne i disse tilfælde kan tjene til inspiration for vurderingen af, om en sag egner sig til indstilling til direkte tiltale.

III. Forslag til formulering af indstillingen:

Arbejdstilsynets udkast til formuleringen af selve tiltalen skal opfylde de krav, der stilles til anklageskrifter, jf. retsplejelovens § 834, stk. 1 og 2. Det vil sige, at indstillingen normalt skal indeholde følgende:

- tiltaltes navn og adresse samt cvr- eller personnummer,
- straffehjemmelen,
- en kort beskrivelse af det forhold, der rejses tiltale for, med sådan angivelse af tid, sted, genstand, udførelsesmåde og andre nærmere omstændigheder, som er nødvendig for en tilstrækkelig og tydelig beskrivelse, og
- i givet fald de strafforhøjelses- eller strafnedsættelsesgrunde, der vil blive påberåbt.

Et eksempel på en gerningsbeskrivelse kunne være følgende:

”Arbejdstilsynet indstiller herved, at der rejses tiltale mod

*xxxx Kommune
CVR nr. yyyy
xxx*

til straf efter bekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 af lov om arbejdsmiljø, senest ændret ved lov nr. 1495 af 27. december 2008, § 82, stk. 1, nr. 1, jf. § 86, og bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse, § 30, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 3,

for overtrædelse af lovens § 38, stk. 1, og bekendtgørelsens § 4 og § 7, stk. 1,

ved at arbejdet på institutionen xx, adresse, by, den (dato for AT's besøg) ikke var planlagt, tilrettelagt og blev udført således, at det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet arbejdet med de unge brugere af institutionen foregik uden at der var truffet effektive foranstaltninger til forebyggelse af risikoen for, at de ansatte blev udsat for vold og traumatiske hændelser. Herunder udførte de ansatte arbejdet, der var forbundet med daglige trusler om vold og verbale krænkelse fra udadreagerende brugere, ligesom flere af brugerne var bevæbnede, uden at de ansatte havde kendskab til, hvordan de skulle håndtere voldelige episoder, og uden at der var tilstrækkelig mulighed for tilkaldelse af hjælp til de ansatte, uden overfaldsalarmer, og uden mulighed for at aflåse arbejdsstedet mod udefrakommende truende brugere.

.....”

Vedrørende spørgsmålet om arbejdsgiverens begrænsede ansvar bemærkes, at de overtrædelser, der er omfattet af området for direkte tiltale, jf. oven for under afsnit II, altid primært vedrører planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet. Ansvar for disse overtrædelser påhviler alene arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren kan derfor normalt ikke blive straffri efter reglerne i AML § 83, stk. 3, om arbejdsgiverens begrænsede ansvar. Der henvises til bilag 1, afsnit E.

I tiltaleindstillingen bør i tråd med sædvanlig praksis anføres en begrundelse for, hvorfor Arbejdstilsynet ikke finder overtrædelserne omfattet af AML § 83, stk. 3.

IV. Indstilling om bødestørrelsen.

Det forudsættes, at bøden for overtrædelse af reglerne om psykisk arbejdsmiljø skal fastsættes efter samme retningslinjer som for andre materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Det betyder, at Arbejdstilsynet indstiller, at der tages udgangspunkt i en bøde på 20.000 kr. under henvisning til Højesterets domme af 3. november 1999.

Efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 2, er der mulighed for forhøjelse af straffen, hvis overtrædelserne har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge. Efter § 82, stk. 4, nr. 1, skal det ved straffens udmåling betragtes som en skærpende omstændighed, at der ved overtrædelserne er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, uden at forholdet er omfattet af stk. 2.

Det er en betingelse for at anvende de 2 nævnte skærpelsesbetingelser, at der kan bevises en årsagsforbindelse mellem den begåede overtrædelse og den indtrådte følge.

Det er herudover en betingelse for brug af § 82, stk. 4, nr. 1, at der kan føres bevis for, at den konstaterede overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen har medført en **konkret** fare for liv eller helbred.

A. Sager, hvor der alene foreligger en generel risiko:

I sager, hvor Arbejdstilsynet ikke undersøger forholdene forårsaget af en konkret ulykke, men reagerer på det potentielt sundhedsskadelige ved forholdene, vil der efter TC 3's vurdering normalt ikke kunne føres det tilstrækkelige bevis for, at overtrædelserne har medført en konkret fare for de ansatte. Der henvises i den forbindelse til bl.a. landsretspraksis vedrørende unges alenearbejde, f.eks. ØLD af 23. maj 2000 i ankesag S-0735-00.

Der indstilles således som udgangspunkt til en bøde på 20.000 kr.

B. Sager, hvor overtrædelserne konstateres i forbindelse med en arbejdsulykke:

Når Arbejdstilsynet undersøger en arbejdsulykke i det fysiske arbejdsmiljø, der fører til indstilling til direkte tiltale, vil der normalt kunne påvises en direkte årsagssammenhæng mellem den overtrædelse, der rejses tiltale for, og det forhold, at der er indtrådt personskade. Det er f.eks. normalt problemfrit at bevise årsagssammenhængen mellem, at en ansat har arbejdet uden rækværk på et stillads og det forhold, at han/hun er faldet ned fra stilladset.

I sager om forebyggelse af risikoen for vold og traumatiske hændelser kan det imidlertid ofte være mere problematisk at bevise denne årsagssammenhæng, idet en tilstrækkelig forebyggelse med instruktion, overfaldsalarmer, konflikthåndteringskurser osv. ikke nødvendigvis vil forhindre f.eks. et overfald på en parkeringsvagt eller en sagsbehandler hos en offentlig myndighed. Med andre ord er det ikke givet, at den manglende forebyggelse er direkte årsag til den ulykke, der indtræffer.

Der skal derfor som udgangspunkt også i disse sager indstilles til en bøde på 20.000 kr.

Hvis der undtagelsesvist kan føres et bevis for, at den manglende forebyggelse er direkte årsag til den indtrufne ulykke, og hvis der ved ulykken er indtruffet en dokumenterbar skade på den pågældendes liv eller helbred, vil der være grundlag for under henvisning til § 82, stk. 2, eller § 82, stk. 4, nr. 1, at nedlægge påstand om en skærpet bøde på hhv. 40.000 eller 25.000 kr. Man skal dog i den forbindelse være opmærksom på, at psykiske skader ikke er omfattet af § 82, stk. 2.

V. Brug af administrative bøder.

Overtrædelse af reglerne om psykisk arbejdsmiljø er ikke omfattet af § 4 i bekendtgørelse nr. 107 af 28. februar 2002 om brugen af administrative bøder. Sagerne skal derfor altid sendes til politiet med indstilling om tiltalerejsning.

VI. Inddragelse af TC 3 i sagsbehandlingen.

Da der er tale om et nyt område for brug af indstilling om direkte tiltale, anmoder TC 3 om at blive orienteret om sager, hvor tilsynscentrene overvejer at indstille til direkte tiltale, således at der kan træffes en fælles beslutning om tiltalespørgsmålet. Formålet med drøftelsen er tillige at skabe en ensartet intern praksis på området.

TC 3 anmoder ligeledes om at blive underrettet om afgørelserne af de sager, hvor der indstilles til direkte tiltale. Det gælder både udenretlige bødevedtagelser, byretsdomme og landsretsdomme.

Tilsynscentrene er velkomne til på ethvert stadie i sagsbehandlingen at rette henvendelse til TC 3, hvis sagen giver anledning til tvivlsspørgsmål, eller hvis der er spørgsmål til rækkevidden af brug af indstilling til direkte tiltale på området.

Lene Eisby
TC 3

Notat om mulighederne for brug af direkte tiltale i sager om psykisk arbejdsmiljø.

Indhold:

- I. Indledning, herunder baggrund for undersøgelsen.
- II. Arbejdstilsynets grundlag for afgivelse af reaktioner ved voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse.
 - A. Regelgrundlag
 - B. Arbejdstilsynets administrative praksis
- III. Muligheder for brug af direkte tiltale på området
 - A. Klare og velkendte regler samt tilregnelser
 - B. Konkret sundhedsrisiko
 - C. Forholdet til Retsikkerhedsloven
 - D. Forholdet til beviskravene i en straffesag
 - E. Forholdet til reglerne om arbejdsgiverens begrænsede ansvar
 - F. Potentialer for brug af direkte tiltale i sager om psykisk arbejdsmiljø.
- IV. Konklusion og indstilling

I. Indledning.

Den 3. november 2009 besluttede KL, at TC 3 som koordinerende center på straffeområdet skulle klarlægge mulighederne for at indstille til direkte tiltale i sager om psykisk arbejdsmiljø, der omhandler manglende forebyggelse af voldsrisiko.

Baggrunden herfor var et beslutningsoplæg fra en tværgående arbejdsgruppe, der havde udarbejdet et oplæg om anvendelse af strafinstrumentet på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsgruppen foreslog, at der blev arbejdet videre med tanken om at indstille til retslig tiltale i de situationer, hvor de ansatte udsættes for vold og evt. ved manglende overfaldsalarmer. Det er ifølge arbejdsgruppen et område, hvor reglerne må anses for at være klare og velkendte, og der vil ofte være tale om en konkret, overhængende fare. Der er desuden en formodning for, at den strafferetlige bevisbyrde vil kunne løftes.

Dette notat indeholder en kort beskrivelse af Arbejdstilsynets administrative praksis i sager om psykisk arbejdsmiljø samt en undersøgelse af de juridiske muligheder og begrænsninger, der er for at rejse sådanne sager som straffesager. Notatet indeholder også en gennemgang af Arbejdstilsynets nuværende praksis for afgivelse af strakspåbud i sager om voldsrisiko med henblik på en afklaring af, i hvilket omfang der er et potentiale for straffesager på området.

II. Arbejdstilsynets grundlag for afgivelse af reaktioner ved voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse.

A. Regelgrundlag.

Arbejdstilsynet har hjemmel til afgivelse af reaktioner om psykisk arbejdsmiljø i den overordnede regel i AML § 38, stk. 1, om at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Herudover afgives reaktionerne primært med hjemmel i bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse §§ 4 og 7, der også er generelle bestemmelser om arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse. I bekendtgørelsens § 7 er direkte hjemmel til også at inddrage psykosociale faktorer i vurderingen af, om arbejdet udføres forsvarligt.

I sager om voldsrisiko anvendes, alt afhængigt af de konkrete forhold, supplerende bestemmelser som § 11 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse ved alenearbejde, § 23, stk. 1, nr. 2, i forbindelse med strakspåbud om psykisk førstehjælp, samt AML § 42, stk. 1, om arbejdsstedets indretning, og §§ 6 og 16 i bekendtgørelse nr. 96 af 13. februar 2001 om faste arbejdssteders indretning, f.eks. ved manglende flugtveje.

Hjemmelsgrundlaget er således de overordnede forsvarlighedsnormer, der følger af denne regulering. Der findes ikke detailregulering af arbejdsgivernes forpligtelser på området for psykisk arbejdsmiljø. Det betyder, at Arbejdstilsynets afgørelser i meget vidt omfang hviler på en konkret afvejning af risikofaktorerne over for den forebyggelse, virksomheden har iværksat. Derfor bliver

Arbejdstilsynets administrative praksis central for vurderingen af mulighederne for at indstille til direkte tiltale for overtrædelser vedrørende psykisk arbejdsmiljø.

B. Arbejdstilsynets administrative praksis.

1. Administrative retningslinjer.

Arbejdstilsynet har i en årrække afgivet reaktioner, når det er konstateret, at ansatte i en virksomhed som følge af arbejdet er udsat for risiko for vold eller trusler om vold, og at denne risiko ikke er tilstrækkeligt forebygget. Risikoen for såvel fysiske som psykiske skader som følge af vold eller trusler om vold må anses for veldokumenterede.

I At-meddelelse nr. 4.08.4 fra februar 1997, der fortsat er gældende, er omtalt hvilke brancher, der typisk er udsat for voldsrisiko, ligesom de mulige psykiske reaktioner på en voldsepisode er beskrevet. Desuden indeholder AT-meddelelsen en beskrivelse af de mulige forebyggelsestiltag, virksomhederne skal iværksætte. Det fremgår, at det ved arbejde med kendt voldsrisiko især er vigtigt med tilpasset **instruktion, uddannelse og information**, og at der derudover – afhængigt af erhverv - kan være **andre nødvendige foranstaltninger**, f.eks. tekniske foranstaltninger, indretningsmæssige foranstaltninger, flugtveje og fysisk afskærmning m.v.

2. Arbejdstilsynets vurdering af det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet benytter ved vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø den såkaldt enkle metode. Metoden går ud på, at der i hvert enkelt tilfælde foretages en konkret afvejning af det indbyrdes forhold mellem 3 elementer:

- Forekomsten af risikofaktoren, i denne sammenhæng risikoen for vold eller trusler om vold
- Virksomhedens forebyggelse af risikoen
- De arbejdsmæssige konsekvenser af risikoen og den manglende forebyggelse.

Vægten af de 3 faktorer varierer, alt afhængigt af, hvilken risikofaktor, der vurderes. Ved vurderingen af voldsrisici lægges der i afvejningen særlig vægt på forekomsten af risikofaktoren og virksomhedens forebyggelse, mens de arbejdsmæssige konsekvenser tillægges mindre vægt.

Det betyder, at Arbejdstilsynet i hvert enkelt tilfælde foretager en afvejning af, hvor alvorlig voldsrisikoen er, og om virksomhedens forebyggelsesniveau ”matcher” risikofaktoren. I denne afvejning indgår en lang række oplysninger, herunder den generelle risiko i branchen, de konkrete forhold i virksomheden, f.eks. tidligere voldsepisoder, arbejdsstedets indretning, om der er retningslinjer for håndtering af voldelige personer, om disse retningslinjer er implementeret og følges af de ansatte, om der er tekniske foranstaltninger i form af f.eks. alarmer eller overvågning, om der er forsvarlige flugtveje m.v.

3. Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder.

Hovedparten af sagerne om psykisk arbejdsmiljø er kendetegnet ved, at Arbejdstilsynet i videre omfang end ved overtrædelser af reglerne om fysisk arbejdsmiljø giver virksomhederne lejlighed til og mulighed for selv at løse problemerne. Dette kommer til udtryk i, at Arbejdstilsynet som

altovervejende hovedregel ikke skrider direkte til afgivelse af påbud, når der konstateres en overtrædelse af reglerne om psykisk arbejdsmiljø, men i stedet træffer en ”Afgørelse om psykisk arbejdsmiljø”, der pålægger virksomhederne selv at fremkomme med en tids- og handlingsplan for, hvordan virksomheden agter at løse de konstaterede problemer. Hvis Arbejdstilsynet finder planen tilfredsstillende, accepteres denne, og virksomheden melder herefter tilbage om løsningen. Arbejdstilsynet udsteder kun påbud, hvis virksomheden ikke udviser vilje og evne til selv at løse problemerne. Der henvises i øvrigt til At-intern instruks nr. 38/2003 om Arbejdstilsynets håndtering af sager om psykisk arbejdsmiljø.

Allerede fordi Arbejdstilsynet ved denne praksis tilkendegiver, at løsningen af problemerne kan overlades til virksomheden selv, findes disse sager ikke egnet til indstilling til *direkte* tiltale for den konstaterede overtrædelse. Det kan dog blive relevant med en straffesag for *manglende efterkommelse* af Arbejdstilsynets påbud, hvis virksomheden på trods af forudgående ”Afgørelse om psykisk arbejdsmiljø” og efterfølgende påbud fortsat ikke har løst de konstaterede problemer. Mulighederne for at straffe for manglende efterkommelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø vil blive nærmere omtalt i en senere generel analyse af straf for manglende efterkommelse og omtales derfor ikke nærmere i dette notat.

Der findes imidlertid sager, hvor Arbejdstilsynet afviger fra ovennævnte reaktionsmønster og skrider direkte til udstedelse af strakspåbud. Ifølge At-intern instruks 38/2003, afsnit 2.4, er området for strakspåbud

- tilfælde, hvor medarbejderne er i overhængende fare eller alvorlig risiko for at blive udsat for vold,
- tilfælde, hvor medarbejdere aktuelt har været udsat for en traumatisk hændelse, eller
- tilfælde, hvor AT via egne iagttagelser konstaterer ulykkesrisici, der skyldes tidspres.

I disse tilfælde har Arbejdstilsynet ved udstedelse af strakspåbuddet tilkendegivet, at der er tale om så alvorlig en risiko og så mangelfuld en forebyggelse, at der er tale om en overtrædelse af alvorlig karakter. Det er derfor formålstjenligt at undersøge nærmere, om disse overtrædelser er egnede til at danne grundlag for en indstilling til direkte tiltale.

III. Muligheder for brug af direkte tiltale på området.

A. Klare og velkendte regler samt tilregnelser.

Klare og velkendte regler

Arbejdstilsynet har i hvert fald siden 1998 haft praksis for brug af indstilling om direkte tiltale på grove overtrædelser af *klare og velkendte regler*, hvor overtrædelsen indebærer en konkret sikkerheds- eller sundhedsfare. Det drejer sig om områder, hvor der er en dokumenteret risiko for ulykker eller sundhedsskadelig påvirkning. Denne praksis er i et vist omfang ”lovfæstet”, idet den er indført i bemærkningerne til lovforslag L 14/2005 om ændring af arbejdsmiljøloven. Der er derfor taget udgangspunkt i denne praksis i det følgende.

Som nævnt oven for, har Arbejdstilsynet i en årrække reageret på manglende forebyggelse af voldsrisici, og der har siden i hvert fald 1997 været en officiel beskrivelse af, hvilke brancher der generelt er særligt udsatte, ligesom der har været et katalog over forebyggelsestiltagene. Hertil kommer, at der i mange brancher er udarbejdet branchevejledninger, der beskriver voldsrisikoen og de mulige forebyggelsestiltag.

Arbejdstilsynet har ligeledes i nogle år benyttet sig af strakspåbud, når der er konstateret en overhængende eller alvorlig fare for, at de ansatte bliver udsat for vold.

På baggrund heraf kan det konkluderes, at der i hvert fald er tale om overtrædelse af **velkendte** regler, når en virksomhed med en såvel generel som konkret risiko for, at de ansatte bliver udsat for vold, ikke har truffet foranstaltninger til forebyggelse af denne risiko.

Det er imidlertid også en betingelse for brug af strafinstrumentet, at der er tale om overtrædelse af **klare** regler. Dette hænger sammen med, at det er en helt overordnet betingelse for at pålægge straf, at der er klar hjemmel hertil i lovgivningen. Det fremgår af straffelovens § 1, hvorefter straf kun kan pålægges for et forhold, hvis strafbarhed er hjemlet ved lov, eller som ganske må ligestilles med et sådant. Bag denne bestemmelse ligger et overordnet synspunkt om, at man som borger/virksomhed skal kunne gennemskue og forudse, hvornår man begår en handling eller undladelse, som man kan straffes for.

Tilregnelser

I straffesager gælder der et generelt krav om, at den strafbare handling eller undladelse skal kunne tilregnes den, der begår handlingen, som forsætlig eller uagtsom. Det betyder, at den, der søges straffet, som minimum burde have indset, at den pågældende handling eller undladelse var strafbar.

Betydningen for sager om overtrædelse af reglerne om psykisk arbejdsmiljø

Principperne om klare og velkendte regler har stor indflydelse på vurderingen af, hvilke overtrædelser af reglerne om psykisk arbejdsmiljø, der er klare nok til at danne grundlag for en straffesag, uden at Arbejdstilsynet forud har afgivet et påbud til virksomheden.

Som nævnt oven for under afsnit II.B, hviler Arbejdstilsynets praksis i sager om psykisk arbejdsmiljø på de meget generelt formulerede regler om arbejdets udførelse, da der ikke eksisterer detailregulering af området. Hertil kommer, at Arbejdstilsynets praksis hviler på helt konkrete afvejninger af forholdet mellem risikoforekomst og forebyggelsesniveau. Man kan derfor stille spørgsmålet, om virksomheden har muligheden for på forhånd med tilstrækkelig sikkerhed at kunne gennemskue og forudse, hvornår denne konkrete afvejning fører til, at forebyggelsesniveauet ikke er tilstrækkeligt højt, og at virksomheden som følge heraf har begået en strafbar handling.

Også kravet om tilregnelser spiller ind på denne vurdering, da det er en betingelse, at virksomheden enten vidste eller burde indse, at forholdene var uforsvarlige og dermed strafbare.

Det er TC 3's vurdering, at ovennævnte principper medfører en begrænsning i de sager, der må anses for egnede til at danne grundlag for en indstilling om direkte tiltale. Som udgangspunkt må der for det første opstilles den betingelse, at der alene kan rejses straffesager i brancher, hvor der er en alvorlig og veldokumenteret risiko for at blive udsat for vold og trusler om vold, og hvor dette også

er konkret dokumenteret i den pågældende virksomhed. For det andet må det være en betingelse, at virksomhedens forebyggelse er åbenbart utilstrækkelig i forhold til den konstaterede risiko. Det vil efter TC 3's vurdering således alene være sager, hvor virksomheden slet ikke har forholdt sig til voldsrisikoen, eller sager, hvor forebyggelsen er så begrænset eller ringe, at det er åbenbart for virksomheden, at den ikke er effektiv i forhold til voldsrisikoen.

B. Konkret sundhedsrisiko.

Som nævnt ovenfor under afsnit II.B, er der i At-meddelelse nr. 4.08.4 fra 1997 beskrevet en række psykiske reaktioner under og efter en voldsepisode. Det er TC 3's umiddelbare vurdering, at risikoen for såvel fysisk som psykiske skader som følge af vold og trusler om vold er videnskabeligt veldokumenterede.

I de fleste sager, hvori Arbejdstilsynet afgiver strakspåbud, er der en beskrivelse af konkrete episoder med vold eller trusler om vold. Sådanne forudgående episoder vil tjene som bevis for, at virksomhedens manglende forebyggelse er forbundet med en konkret sundhedsrisiko.

Det er således TC 3's umiddelbare vurdering, at denne betingelse for at rejse sagerne vil være opfyldt i et flertal af de sager, hvor der vil være anledning til at overveje indstilling til direkte tiltale.

C. Forholdet til Retssikkerhedsloven.

Retssikkerhedsloven (lov nr. 442 af 9. juni 2004 om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter) indeholder i § 10 en række begrænsninger i offentlige myndigheders adgang til at afkræve personer og virksomheder oplysninger i medfør af lovbestemmelser, der pålægger de pågældende en oplysningspligt. Arbejds miljølovens § 76, stk. 1, er en sådan lovbestemt oplysningspligt.

Begrænsningerne gælder, når der er konkret mistanke om, at en enkeltperson eller juridisk person har begået en lovovertrædelse, der kan medføre straf.

Bestemmelsen er delvist fraveget i arbejdsmiljølovens § 76, stk. 2, hvoraf fremgår, at der uanset bestemmelsen i retssikkerhedslovens § 10 fortsat kan afkræves fysiske personer med tilknytning til en juridisk person (selskaber, foreninger, kommuner m.v.) oplysninger om et forhold, selv om der er konkret mistanke om, at en juridisk person har begået en lovovertrædelse, der kan medføre straf, hvis oplysningerne søges tilvejebragt for behandlingen af andre spørgsmål end fastsættelse af straf.

Arbejdstilsynet praktiserer disse regler således, at de tilsynsførende ved konstatering af en grov overtrædelse som udgangspunkt må bede om faktuelle oplysninger fra ledelsen og de ansatte i det omfang det er nødvendigt for at kunne reagere med påbud mv. til virksomheden om at lovliggøre forholdet.

Hvis der opstår en konkret mistanke mod en bestemt ansat, vil den pågældende ansatte blive omfattet af retssikkerhedslovens § 10, stk. 1, og vil ikke længere have pligt til at meddele

Arbejdstilsynet oplysninger om det konkrete, muligvis strafbare forhold. Der henvises nærmere til At-intern instruks nr. 3/2005 om tilsyn, hvor straf kan komme på tale.

Ved enkeltmandsvirksomheder (personligt ejede virksomheder) kan Arbejdstilsynet komme i den situation, at ejeren er under konkret mistanke for et strafbart forhold og derfor heller ikke vil kunne afkræves oplysninger om forholdet, jf. retssikkerhedslovens § 10, stk. 1.

Ved konkret mistanke mod juridiske personer (selskaber, kommuner, foreninger m.v.) vil såvel ledelse som ansatte fortsat have pligt til at give oplysninger i det omfang, det er nødvendigt til vurdering af, om der skal afgives påbud til virksomheden.

Sager om overtrædelse af reglerne om psykisk arbejdsmiljø er i meget vidt omfang baseret på oplysninger fra ledelsen og de ansatte i virksomheden, da en overtrædelse af reglerne ikke vil kunne konstateres ved Arbejdstilsynets egne iagttagelser alene. Efter At-intern instruks nr. 11/2006, afsnit 2. C er det i sådanne tilfælde en betingelse for afgivelse af administrativ reaktion, at de oplysninger, der fremkommer fra andre kilder, bekræftes af en repræsentant for ledelsen i virksomheden. Der vil således i vidt omfang være brug for at bede om oplysninger til belysning af, om der er sket en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Som nævnt oven for under afsnit II.B, vil de sager, hvor det kan overvejes at indstille til direkte tiltale, være sager, hvor Arbejdstilsynet har afgivet strakspåbud om at forebygge risikoen for vold eller trusler om vold. Der vil således normalt være behov for at få sagen oplyst, fordi det er nødvendigt for at vurdere, om der skal afgives påbud om at lovliggøre forholdet.

Det betyder, at Arbejdstilsynet som udgangspunkt vil kunne indhente oplysninger fra såvel ledelsen som de ansatte i virksomheden.

Særligt med hensyn til oplysninger fra de ansatte bemærkes, at det som nævnt i afsnit III.A er forudsat, at sager, der indstilles til direkte tiltale, vil være sager, hvor virksomheden slet ikke har forebygget voldsrisikoen eller hvor forebyggelsen er så mangelfuld, at det er åbenbart, at den ikke er effektiv. Ansvar for den manglende forebyggelse vil vedrøre planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet og vil derfor hvile på arbejdsgiveren, der ikke har sørget for, at de ansatte kan udføre arbejdet forsvarligt. Under disse omstændigheder vil der ikke være grundlag for at overveje en straffesag mod den/de ansatte, idet dette efter Arbejdstilsynets praksis forudsætter, at den/de ansatte havde mulighed for at udføre arbejdet forsvarligt, men til trods herfor ikke udførte arbejdet på den forudsatte måde. Det vil under disse forudsætninger ikke forekomme tilfælde, hvor Arbejdstilsynet vil have en konkret mistanke om strafbart forhold mod den/de ansatte. Det vurderes derfor, at retssikkerhedslovens § 10 ikke vil være til hinder for, at der indhentes oplysninger fra de ansatte, så længe dette er nødvendigt af hensyn til afgivelsen af påbud om at lovliggøre forholdet. Dette gælder såvel ansatte i juridiske personer (selskaber, foreninger, kommuner m.v.) og ansatte i enkeltmandsvirksomheder (personligt ejede virksomheder).

Det bemærkes, at det ikke kan udelukkes, at der kan være sager om enkeltmandsvirksomheder (personligt ejede virksomheder), hvor der vil opstå en konkret mistanke mod indehaveren personligt. Indehaveren vil i disse tilfælde blive omfattet af retssikkerhedslovens § 10, stk. 1, og vil derfor ikke længere have pligt til at give oplysninger til Arbejdstilsynet.

D. Forholdet til beviskravene i en straffesag.

I en straffesag påhviler det anklagemyndigheden at føre bevis ud over enhver rimelig tvivl for, at den tiltalte har gjort sig skyldig i et strafbart forhold. Det betyder, at det er op til Arbejdstilsynet at fremskaffe de nødvendige beviser for, at virksomheden har overtrådt reglerne om psykisk arbejdsmiljø.

Som nævnt i afsnit III.C er konstateringen af overtrædelser af reglerne om psykisk arbejdsmiljø i meget vidt omfang baseret på oplysninger fra ledelsen og de ansatte, da overtrædelserne ikke kan konstateres ved Arbejdstilsynets egne iagttagelser. I visse tilfælde kan oplysningerne dog være suppleret med objektivt konstaterbare forhold. Det kan f.eks. være besigtigelse af flugtveje, indretning af arbejdsstedet, eller afprøvning af tekniske foranstaltninger, såsom alarmer.

Set i forhold til bevisbyrden i en straffesag rummer dette forhold en åbenlys svaghed. Hvis ledelsen i en virksomhed har afgivet belastende oplysninger om f.eks. virksomhedens forebyggelsesniveau i forbindelse med Arbejdstilsynets undersøgelse af sagen, men senere over for politiet eller domstolene fragår disse oplysninger og afgiver nye og mindre belastende oplysninger, vil det bevismæssige grundlag for at dømme virksomheden for en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen ikke længere være til stede. Det bemærkes herved, at det forhold, at Arbejdstilsynets tilsynsførende kan afgive forklaring om, hvad der blev oplyst på tilsynet, ikke vil kunne afkræfte de nye oplysninger fra virksomheden, idet der vil være tale om andenhåndsuplysninger, der typisk ikke støttes af objektivt konstaterbare forhold. Der kan dog være den mulighed, at de ansatte kan afgive modsatrettede vidneforklaringer om forebyggelsesniveauet, og at retten kan vælge at tillægge disse forklaringer større vægt end virksomhedens oplysninger.

Det betyder, at det i praksis i vidt omfang vil være rene ”tilståelsessager”, hvor virksomhederne står ved den tidligere ”tilståelse”, der vil kunne fremmes som straffesager.

Ovennævnte forhold vil efter TC 3's vurdering ikke være juridisk til hinder for, at der indgives indstilling til direkte tiltale, da dette jo i alle tilfælde gøres på baggrund af de oplysninger, Arbejdstilsynet har til rådighed på indstillingstidspunktet.

Det vil imidlertid kræve en accept af risikoen for, at virksomheden trækker sine oplysninger tilbage, og at Arbejdstilsynet på den baggrund må trække sagen igen eller få en frifindende dom i sagen, og dermed en accept af risikoen for, at Arbejdstilsynet derved kan miste troværdighed hos politi og domstole og hos virksomhederne.

E. Forholdet til reglerne om arbejdsgiverens begrænsede ansvar.

Som nævnt i afsnit II.C, vil sagerne om overtrædelse af reglerne om psykisk arbejdsmiljø primært være sager, hvor virksomheden slet ikke har forebygget risikoen for vold eller trusler om vold, eller hvor forebyggelsen er så begrænset, at det er åbenbart, at den ikke er effektiv.

Disse overtrædelser vil vedrøre planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet og vil derfor være arbejdsgiverens ansvar. Det medfører, at straffrihedsreglen i arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3, som udgangspunkt ikke vil finde anvendelse på de konstaterede overtrædelser. Der vil således normalt

ikke være anledning til at undersøge dette forhold nærmere, og der vil ikke være grundlag for straffrihed for arbejdsgiveren for sådanne overtrædelser.

Reglerne om arbejdsgiverens begrænsede ansvar vurderes derfor ikke at være til hinder for, at sager som beskrevet i dette notat indstilles til direkte tiltale.

F. Potentialet for brug af direkte tiltale i sager om psykisk arbejdsmiljø.

I det foregående er søgt opstillet de juridiske muligheder, begrænsninger og forudsætninger, som efter TC 3's vurdering sætter rammerne for, hvilke sager der vil være egnede til at indstille til direkte tiltale.

TC 3 vil i det følgende give et estimat på, hvor mange sager, der årligt vil være egnede til at danne grundlag for en indstilling til direkte tiltale.

Til brug for vurderingen heraf er der foretaget en gennemgang af samtlige de strakspåbud, der er afgivet i Arbejdstilsynet i 2008 og 2009 med arbejdsmiljøproblemet ”065 Vold og traumatiske hændelser”.

Arbejdstilsynet har i 2008 og 2009 afgivet i alt 53 strakspåbud under det nævnte arbejdsmiljøproblem. 33 af disse påbud vedrører risikoen for vold eller trusler om vold. De resterende 20 påbud vedrører foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp i forbindelse med en traumatisk hændelse.

TC 3 vurderer, at der ikke er grundlag for på nuværende tidspunkt at indgive indstillinger til direkte tiltale på grundlag af de påbud, der vedrører psykisk førstehjælp i forbindelse med en traumatisk hændelse. Der er herved særligt lagt vægt på, at Arbejdstilsynet først inden for de seneste 1-2 år har udviklet en fast administrativ praksis på dette område, og at der ikke kan antages at være tale om klare og velkendte regler for virksomhederne, jf. oven for under afsnit II.A.

For så vidt angår de resterende 33 strakspåbud er disse gennemgået med henblik på at vurdere, om beskrivelsen af de faktuelle forhold er tilstrækkeligt omfattende og præcis til at vurdere, dels om voldsrisikoen er så betydelig, at der er grundlag for at reagere med straf, dels om virksomheden helt har undladt at forebygge, eller om forebyggelsen er så begrænset, at det er åbenlyst, at den ikke er tilstrækkelig.

Af de 33 strakspåbud vurderes **10 påbud** at være egnede til at danne grundlag for en indstilling til direkte tiltale. Sidst i dette notat er en oversigt over sagerne, herunder en beskrivelse af branche, risikofaktor, forebyggelse og oplysningsniveau.

Af de resterende 23 strakspåbud er der 10 påbud, hvor det vurderes, at der er en tilstrækkelig alvorlig og betydelig voldsrisiko. I disse sager har virksomheden imidlertid i hvert tilfælde iværksat en række forebyggelsestiltag, f.eks. alarmeringsmulighed, voldspolitik og instruks til de ansatte m.v., men Arbejdstilsynet vurderer ud fra en konkret afvejning af risikoen over for de iværksatte forebyggende tiltag, at forebyggelsen ikke er tilstrækkelig. I disse sager vurderer TC 3, at sagerne ikke er tilstrækkeligt klare til at kunne danne grundlag for en indstilling til direkte tiltale for den konstaterede overtrædelse.

I de resterende 13 strakspåbud er beskrivelsen af enten risikofaktoren eller virksomhedens forebyggelse ikke så klar, at det er muligt at vurdere, om risikoen er tilstrækkeligt alvorlig, eller om forebyggelsen er åbenbart mangelfuld. Disse 13 strakspåbud ville således ikke kunne danne grundlag for en indstilling til direkte tiltale for den konstaterede overtrædelse. Det er heller ikke muligt at vurdere, om de situationer, der beskrives i påbuddene, ville kunne danne grundlag for en direkte tiltale, såfremt påbuddene havde været mere fyldestgørende i beskrivelsen.

Ud fra Arbejdstilsynets praksis de 2 seneste år kan det således konkluderes, at potentialet for straffesager på området vil ligge på omkring 5-10 sager om året.

Det bemærkes, at antallet af potentielle straffesager påvirkes af, hvordan undersøgelsen af voldsrisiko prioriteres i tilsynsindsatsen. Dette kan have indflydelse på antallet af straffesager, men kan ikke ændre på de overordnede begrænsninger for at køre straffesager på området.

IV. Konklusion og indstilling.

På baggrund af afsnit I-III har TC 3 draget følgende konklusioner:

- **at** der ikke er noget juridisk til hinder for at indstille til direkte tiltale i sager, hvor der er en alvorlig og veldokumenteret risiko for at blive udsat for vold, og hvor arbejdsgiveren slet ikke har forholdt sig til voldsrisikoen, eller hvor forebyggelsen i øvrigt er så begrænset, det er åbenbart, at den ikke er effektiv,
- **at** brug af indstilling til direkte tiltale i disse sager imidlertid er forbundet med den risiko, at virksomhederne fragår de tidligere afgivne oplysninger om risiko og forebyggelse, hvorved det bevismæssige grundlag for en domfældelse vil være forsvundet, og
- **at** der er et potentiale for straffesager på området på omkring 5-10 sager om året.

Det **indstilles** på den baggrund, at KL drøfter og vurderer, om der skal iværksættes yderligere skridt til etablering af en praksis for indstilling til direkte tiltale, eller om man på grund af de i notat nævnte begrænsninger skal undlade at arbejde videre med området.

**Oversigt over sager, der vurderes egnet til at danne grundlag
for en indstilling til direkte tiltale**

Branche	Risiko	Forebyggelse	Beviser
Menighedsråd	Kirke beliggende i socialt stærkt belastet kvarter - de ansatte udsat for berusede og stofmisbrugere, der virker truende og slår ud efter de ansatte - ofte indbrud og hærværk mod kirken	- Ingen procedure for håndtering af episoder med vold og trusler om vold - ingen oplæring eller instruktion i håndtering af episoderne - tidligere modtaget vejledning fra AT om voldsriskoen	Baseret på oplysninger alene.
Andelsboligforening	- socialt belastet afdeling - vicevært og næstformand udsat for truende beboere - episode med slag i ryggen på viceværten	- ingen klare retningslinjer for, hvordan viceværten skal forholde sig i tilfælde af vold og trusler - ingen forebyggelse i øvrigt Ingen retningslinjer for opfølgning på traumatiske hændelser	Risikofaktor: - oplysninger - og AT overværer truende adfærd fra beoer i bil. Forebyggelse - oplysninger alene
Andelsboligforening	- socialt belastet afdeling - truende beboere ved afslag på forbedringer fra varmemesteren - konkret episode, hvor beboer forsøgte at overfalde varmemesteren - trusler på livet mod varmemesteren, med kniv og flasker	- ingen voldspolitik - ingen ledelsesmæssig støtte -ingen fastsatte grænser for, hvad de ansatte skal finde sig i, - ingen mulighed for at tilkalde hjælp	Baseret på oplysninger alene.
Socialpædagogisk foranstaltning	-brugerne er udadreagerende - skyderi uden for institutionen i	- voldspolitikken følges ikke - ingen viden om, hvordan situationerne skal håndteres - ubegrænset adgang til	Risikofaktor: - oplysninger Forebyggelse:

	forbindelse med bandekrigen - daglige tilfælde af verbale krænkelser og trusler om vold - flere unge bærer våben, når de er i tilbuddet	tilbuddet - ingen personbårne alarmer eller telefoner - arbejde med konflikthåndtering, kommunikation m.v., men vurderes helt utilstrækkeligt under det konkrete trussels- niveau.	- oplysninger Konsekvenser: - Sygefraværstatistik
Hospital – ortopædkirurgisk afdeling	-modtager kniv- og skudofre fra bandekrigen -flere truende situationer, forekommer hver uge fra pårørende m.v., når afdelingens besøgregler søges håndhævet -modparten prøver at få oplysninger om patienter, der er indlagt under diskretion	-fri adgang til afdelingen -ikke forholdt sig til den NYE risiko i arbejdet -ikke personbåren alarm, kun fra kontoret -tilkaldemuligheder bruges ikke af frygt for repressalier.	De fysiske forhold konstateret ved selvsyn - herudover oplysninger
Specialundervisning til autister	-talrige episoder med bid, slag, spark, krads m.v. -daglige konflikter	-ingen APV -de fleste ansatte uden specialuddannelse -ingen supervision -voldspolitik ikke kendt for de ansatte -ikke tilstrækkelig alarmeringsmulighed -fysiske forhold øger voldsrisikoen	- Oplysninger - Virksomhedens registrering af voldsepisoder
Distriktspsykiatrisk Center	-voldelige brugere, herunder nogle, der er dømt til behandling -forsøg på at stikke med	-alarmsystemet er visse steder ude af drift og ikke bemanded -ingen instruks i, hvordan man skal forholde sig i tilfælde af voldsom hændelse	Oplysninger

	kniv, trusler på livet		
Plejehjem	-en enkelt voldelig beboer -stukket i maven med skruetrækker -dagligt aggressiv, slår jævnligt de ansatte -adgang til køkken med spidse genstande	-ikke skærmet beboeren -ikke effektive sikkerhedsforanstaltninger over for risikoen	Oplysninger + voldsindberetning
Rådhus	-2 overfald på sagsbehandlere -Fri adgang til kontorerne -Ikke foretaget ændringer siden ulykken	-ingen indretningsmæssige eller organisatoriske foranstaltninger, der sikrer gentagelse	Oplysninger
Skole	Voldelige episoder med tidligere elever Flere tilfælde af trusler, politiet må tilkaldes	Virksomheden har ikke forholdt sig det markant ændrede trusselsniveau - ingen skridt til forebyggelse af den aktuelle, akutte situation	Oplysninger

gældende, at tiltalte ikke er rette ansvarssubjekt.

Udskrift af Østre Landsrets dombog

Roskilde Rets dom af 25. juni 1998 (S 1-636/98) er anket af T A/S med påstand om frifindelse, subsidiært formildelse.

Anklagemyndigheden har påstået stadfæstelse.

Der er i landsretten afgivet forklaring af vidne 1, vidne 4, vidne 2, vidne 3 og vidne 6, konsulent Arbejdstilsynet.

Det tiltrædes, at udførelsen af taggennemboringen i forbindelse med udluftningsanlægget er et byggearbejde, der er omfattet af bekendtgørelse nr. 1017 af 15. december 1993 om indretning af byggepladser m.v.

Det tiltrædes endvidere, at der ikke var gennemført passende sikkerhedsforanstaltninger mod fare for nedstyrtning gennem ovenlysvinduet, der er en åbning efter § 21, stk. 1, i den nævnte bekendtgørelse samt at tiltalte, som anført i dommen, var arbejdsgiver og ansvarlig herfor.

Af de i dommen i øvrigt anførte grunde findes tiltalte herefter skyldig som fastslået ved dommen, jf. nu til lige lovbekendtgørelse nr. 497 af 29. juni 1998 om arbejdsmiljø.

Straffen findes passende.

Landsretten stadfæster derfor dommen.

Thi kendes for ret:

Roskilde Rets dom i sagen mod T A/S stadfæstes.

Tiltalte betaler sagens omkostninger for landsretten.

Højesterets dom afsagt den 3. november 1999 i sag nr. I 242/1999

Udskrift af dombogen for straffesager for Retten i Varde

Den 31. august 1998 blev i S.S. 282/98

Anklagemyndigheden mod T A/S

afsagt følgende dom:

Ved politimesterens anklageskrift af 26. juni 1998 tiltales T A/S, v/daglig leder A til straf for overtrædelse af lov om arbejdsmiljø jf. Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 184 af 22. marts 1995, sidst ændret ved lov nr. 379 af 10. juni 1997 § 82, stk. 1, nr. 1, og stk. 3, nr. 1 og nr. 2, jf. § 86 og Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1017 af 15. december 1993 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder efter lov om arbejdsmiljø § 62, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 3, for overtrædelse af lovens § 38, stk. 1, og bekendtgørelsens § 23, stk. 1, nr. 2, og § 24, stk. 1, idet tagarbejdet på byggepladsen i Varde den 27. januar 1998 ikke var planlagt og blev udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet 4 ansatte under arbejdet på et ca. 20 grader skråt tag oplagde isolering og tagplader i en højde fra 6 meter ved tagfod til ca. 9 meter ved kip, hvorved de ansatte arbejdede helt ude ved gavlens kant, uagtet der ikke var sikret mod nedstyrtningsskade ved tagfod og gavle, hvorved der var stor fare for nedstyrtning og dermed stor risiko for alvorlig personskade til følge, og uagtet virksomheden tidligere har fået påbud herom.

Anklagemyndigheden har nedlagt påstand om straf af bøde på 30.000 kr.

Det tiltalte selskab v/daglig leder A har erkendt sig skyldig i overensstemmelse med anklageskriftet, dog at taghældningen var 15 grader og ikke som anført 20 grader. Det tiltalte selskab har påstået en mindre bøde end påstået af anklagemyndigheden.

Under sagen er der afgivet forklaring af daglig leder i det tiltalte selskab A. Forklaringen fremgår af retsbogen.

Det fremgår af sagen, at det tiltalte selskab den 19. september 1992 blev meddelt et påbud for manglende sikring mod nedstyrtningsskade, og at selskabet den 11. februar 1993 udenretligt har vedtaget en bøde på 12.000 kr. for overtrædelsen.

Af sagen fremgår bl.a., at de ansatte ved Arbejdstilsy-

nets besøg den 27. januar 1998, "...ingen bemærkninger havde til den manglende sikring mod nedstyrtningsfaren. De var godt klar over at forholdene ikke var helt i orden."

Anklagemyndigheden har for så vidt angår bødens størrelse henvist til Rigsadvokatens meddelelse nr. 3/1998. Bøden er nærmere specificeret som en fordobling af den bøde på 10.000 kr., der før lovændringen i 1997 ville være givet for en tilsvarende overtrædelse med tillæg af 5.000 kr. for hver skærpende omstændighed, jf. § 82, stk. 3. Anklagemyndigheden har anført, at der foreligger skærpende omstændigheder ad 2 punkter, nemlig § 82, stk. 3, nr. 1 (skade på liv eller helbred eller fare herfor) og § 82, stk. 3, nr. 2 (der er tidligere afgivet påbud for tilsvarende forhold).

Forsvareren har anført, at der foreligger formildende omstændigheder, idet de ansatte bevidst tilsidesatte sikkerhedsbestemmelserne og da de nødvendige materialer til at foretage den nødvendige sikring med, var tilstede på byggepladsen. Der er ikke konkret påvist fare, der forelå alene en teoretisk mulighed herfor. Det påbud, der tidligere er meddelt, er meddelt for 6 år siden. Bemærkningerne til lovændringen i 1997 giver ikke støtte for en forhøjelse af bødeniveauet til 30.000 kr.

Retten afgørelse:

Ved den daglige leders erkendelse sammenholdt med det til sagen i øvrigt oplyste findes det bevist, at det tiltalte selskab har gjort sig skyldig i overensstemmelse med anklageskriftet.

Med hensyn til bødens størrelse bemærkes, at det i forbindelse med ændring af lov om arbejdsmiljø i 1997 er anført i bemærkninger til lovforslaget, at det er "tilsigtet, at stigningen skal være mærkbart større end ved tidligere skærpelser af strafferammen". Udgangspunktet for bøder i almindelige typer sager var før lovændringen 10.000 kr.

Retten finder ikke, at der i bemærkningerne til lovforslaget er støtte for en forhøjelse af bødeniveauet i den størrelsesorden som påstået af anklagemyndigheden. Retten finder en forhøjelse på 50% i forhold til sædvanlig retspraksis er passende. Det tiltalte selskab idømmes derfor en bøde på 15.000 kr.

Straffen er fastsat efter lov om arbejdsmiljø, jf. Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 184 af 22. marts 1995, sidst ændret ved lov nr. 379 af 10. juni 1997 § 82, stk. 1, nr. 1, og stk. 3, nr. 1 og nr. 2, jf. § 86 og Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1017 af 15. december 1993 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder efter lov om arbejdsmiljø § 62, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 3, jf. lovens § 38, stk. 1 og bekendtgørelsens § 23, stk. 1, nr. 2 og § 24, stk. 1.

Thi kendes for ret:

Tiltalte T A/S straffes med en bøde på 15.000 kr.

Tiltalte betaler sagens omkostninger.

Udskrift af retsbogen for straffesager for Retten i Varde

Retsplejelovens § 754, stk. 1, jf. § 752, stk. 1, iagttaget.

A forklarede, at svendene var ved at lægge isolering og tagplader op på en hal. Taget havde en hældning på 15 grader og ikke som anført i anklageskriftet 20 grader. Det gelænder, der er langs med hallen, var ikke 1 meter, men 20 - 30 centimeter højt, og svendene havde vurderet, at det var tilstrækkeligt. Der manglede et gelænder i den ene gavl, og det skulle have været sat op, men svendene havde benyttet sig af den monitor, der var på byggepladsen, til at få lagt pladerne op, og først derefter ville de montere gelænderet. Det er korrekt, at højden på hallen var 6 meter ved tagfod og 9 meter ved kip. Svendene arbejdede ikke helt ude ved gavlen, og der har derfor ikke været nedstyrtningsfare. Forevist fotos fastholdt tiltalte denne forklaring. Han synes, at det manglende rækværk ved tagfoden er det mest farlige. Det er ikke så farligt, at der mangler et gelænder i den ene ende, fordi svendene ikke arbejder så tæt på gavlen. Der var i øvrigt forskallet så tæt, at et sikkerhedsnet ikke var nødvendigt. Det havde han forinden drøftet med Arbejdstilsynet. Det er ham, der har tilsyn med pladsen, og han kom ca. hver anden dag. Han kan sådan set erkende sig skyldig i de faktiske forhold, men er utilfreds med den påståede bødes størrelse.

På forsvarerens spørgsmål forklarede han, at firmaet bygger ca. 3 fabrikshaller årligt, og de svende, der arbejdede på den pågældende byggeplads, har været i virksomheden i ca. 20 år og har stor erfaring med denne slags arbejde. Det materiale, der skulle bruges til sikkerhedsforanstaltningerne, var på arbejdspladsen. De sparer aldrig på sikkerheden og slet ikke, når de arbejder i de højder, som var tilfældet i den pågældende sag.

Udskrift af dombogen for Vestre Landsret

Dom afsagt den 11. marts 1999 af Vestre Landsrets 9. afdeling i ankesag S-2380-98.

Den indankede dom er afsagt den 31. august 1998 af Retten i Varde.

Anklagemyndigheden har påstået skærpelse således at bøden fastsættes til 30.000 kr.

Tiltalte har påstået stadfæstelse.

A har supplerende forklaret, at svendene var klar over, at gelænderet skulle op. Han tror, de ville have sat gelænderet op ved brug af liften, inden de lagde tagpladerne henne ved gavlen.

Landsretten udtaler:

Det er ikke oplyst, hvilke beløb virksomheden måtte have sparet ved ikke at overholde arbejdsmiljøkravene. Bøden må herefter fastsættes efter det almindelige udgangspunkt for bødefastsættelse i arbejdsmiljøsager, der følges i retspraksis, således forud for lov nr. 379 i 1997 et beløb på 10.000 kr. for en førstegangsforseelse som den foreliggende uden særligt skærpende eller formildende omstændigheder.

Den skærpelse af bødeniveauet, der er sket ved lov nr. 379 i 1997, findes efter de synspunkter, der er udtrykt i forarbejderne til lovændringen, passende at kunne udmøntes i en forhøjelse af udgangspunktet til 15.000 kr.

Der findes ikke grundlag for, at det forhold, at 2 af bestemmelserne i stk. 3 er anvendelige, i sig selv skal føre til, at den almindelige bøde forhøjes med det dobbelte af den forhøjelse, der bør ske, men kun en af bestemmelserne i stk. 3 er anvendelig.

Med udgangspunkt i det beløb, som er anført af anklagemyndigheden, findes tilstedeværelsen af skærpende omstændigheder efter stk. 3 i almindelighed at burde føre til en forhøjelse af det almindelige udgangspunkt med 5.000 kr.

Da der ikke efter de foreliggende oplysninger om forholdets grovhed og omstændighederne i øvrigt findes grundlag for yderligere forhøjelse som følge af de skærpende omstændigheder, fastsættes bøden herefter til 20.000 kr.

Efter omstændighederne findes det offentlige, uanset sagens udfald, at burde betale sagens omkostninger for landsretten.

Med den anførte ændring stadfæster landsretten dommen.

Thi kendes for ret:

Den indankede dom stadfæstes med den ændring, at bøden fastsættes til 20.000 kr.

Det offentlige skal betale sagens omkostninger for landsretten.

Udskrift af Højesterets dombog

I tidligere instanser er afsagt dom af retten i Varde den 31. august 1998 og af Vestre Landsrets 9. afdeling den 11. marts 1999.

Anklagemyndigheden har anket dommen og påstået skærpelse, således at bøden fastsættes til 30.000 kr.

Tiltalte, T A/S, har nedlagt påstand om rettens mildeste dom.

I bemærkningerne til forslaget til lov nr. 379 af 10. juni 1997 er bl.a. anført følgende (Folketingstidende 1996-97, tillæg A, sp. 5554 f, 5570):

"4 . Forhøjelse af strafferammer

...

Baggrunden for den foreslåede lovændring er, at bødeniveauet stadig ikke opleves som føleligt til trods for klare tilkendegivelser fra Folketinget herom ...

Der har udviklet sig en fast retspraksis, hvor udgangspunktet for bøderne er 10.000 kr. i en lang række sagstyper. Der findes endvidere en række sagstyper, hvor udgangspunktet er højere end 10.000 kr. Det er blandt andet sager med stor fare, hvor der er tale om flere tidligere grove overtrædelser, alvorlige ulykker og lignende.

Formålet med lovændringen er at hæve dette udgangspunkt. Det tilkommer domstolene konkret at fastsætte niveauet. Det er med lovændringen tilsigtet, at stigningen skal være mærkbart større end den stigning, der kan aflæses ved de tidligere skærpselser af strafferammen.

...

Niveauet for bøderne for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen bør - som anført i motiverne til tidligere ændringer - bringes op på et niveau, hvor bøderne bliver mere følelige for virksomheden. Yderligere vil en skærpelse af strafferammerne virke præventivt, således, at arbejdsgivere afholder sig fra at overtræde arbejdsmiljølovgivningen.

Endelig skal der ses med særlig alvor på de situationer, der er opregnet i den nye bestemmelse i § 82, stk. 3 og 4. I disse tilfælde bør den konkret udmålte straf yderligere skærpes.

...

Til nr. 27 (§ 82, stk. 3 og 4)

Efter straffelovens § 80 skal der ved straffens udmåling tages hensyn til lovovertrædelsens grovhed. De nye bestemmelser i § 82, stk. 3 og 4, er udtryk for en nærmere beskrivelse af, hvad der skal betragtes som særligt skærpende omstændigheder. Dette skal ske, uanset om der er tale om en strafudmåling efter § 82, stk. 1, eller stk. 2.

...

At de forhold, der er nævnt i stk. 3 og 4, skal betragtes som skærpende omstændigheder betyder, at hvis der i en sag foreligger en af de nævnte omstændigheder, bør dette føre til en bøde, der er større end

den bøde, der ville være udmålt uden. Hvis der foreligger flere af de nævnte omstændigheder, bør det også komme til udtryk i bødefastsættelsen, alt efter hvor mange af omstændighederne der foreligger i den konkrete sag.

..."

Højesterets bemærkninger:

Det hidtidige udgangspunkt for en bøde i en sag som denne har været 10.000 kr. gennem en længere periode, der går tilbage til tiden før de skærper af straffebestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 82, der blev gennemført i 1990 og 1992. I overensstemmelse med de forarbejder til lovændringen i 1997, der er gengivet ovenfor, finder Højesteret, at dette udgangspunkt bør ændres således, at bødefastsættelsen ikke blot følger udviklingen i det almindelige prisniveau, men bringer bøderne op på et niveau, hvor de er mere følelige for virksomhederne. Udgangspunktet bør på denne baggrund sættes til 20.000 kr.

Højesteret finder, at den foreliggende fare og det tidligere påbud begrunder en strafskærpe i medfør af § 82, stk. 3, nr. 1 og 2. Efter en samlet bedømmelse, herunder at det tidligere påbud var mere end 5 år gammelt, da det nu foreliggende forhold blev begået, fastsætter Højesteret herefter bøden til 25.000 kr.

Thi kendes for ret:

Den indankede dom stadfæstes med den ændring, at bøden fastsættes til 25.000 kr.

Sagens omkostninger for Højesteret skal betales af statskassen.

Højesterets dom afsagt den 3. november 1999 i sag nr. I 320/1999

Udskrift af dombogen for Retten i Ribe

År 1998, den 28. august blev ved retten i Ribe i A-2-151-98

Anklagemyndigheden mod T A/S, v/fabrikschef A

afsagt sålydende dom:

Under denne sag tiltales T A/S, v/fabrikschef A, ifølge anklageskrift af 27. maj 1998 fra Politimesteren i Ribe til straf for overtrædelse af arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 1, jf. § 86, bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler § 39, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 2, for overtrædelse af lovens § 38, stk. 1, og § 45, stk. 1, jf. anvendelsesbekendtgørelsens § 6, og indretningsbekendtgørelsens § 7, stk. 1, bilag 1, pkt. 1.3.7, ved den 16. februar 1998 som arbejdsgiver at være ansvarlig for, at arbejdet på virksomheden i Ribe ikke var planlagt og blev udført, som det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, ligesom der blev anvendt maskiner, som ikke var indrettet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet en ansat, specialarbejder B, betjente anlægget ved karusellen og fremføringsbåndet til stuk-svejsmaskinen i nippelsvejselinien, uagtet maskinerne ikke var sikret mod, at ansatte kunne række ind til de farlige maskindele, alt hvorved B under arbejdet fik klemt venstre hånd i karusellen, hvorved knogler i hånden brækkede.

Anklagemyndigheden har nedlagt påstand om idømmelse af en bøde på ikke under 25.000,00 kr.

Tiltalte v/ A har erkendt sig skyldig.

Der er under sagen afgivet forklaring af tiltalte v/ A. Forklaringen er gengivet til retsbogen, hvortil henvises.

Der har under sagen været fremlagt Arbejdstilsynets tilsynsrapporter af 20. februar 1998 med tilhørende fotos. Der henvises hertil.

Retten skal udtale:

Efter fabrikschef A's erkendelse anses tiltalte skyldig i anklagen.

Straffen fastsættes efter Arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 1, jf. § 86, bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler § 39, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 2, for overtrædelse af lovens § 38, stk. 1, og § 45, stk. 1, jf. anvendelsesbekendtgørelsens § 6 og indretningsbekendtgørelsens § 7, stk. 1, bilag 1, pkt. 1.3.7. til en

bøde, der passende, efter den seneste ændring af Arbejds miljøloven, jf. lov nr. 379 af 10. juni 1997, kan fastsættes til 15.000,00 kr.

Thi kendes for ret:

Tiltalte, T A/S, straffes med en bøde på 15.000,00 kr.

Tiltalte betaler sagens omkostninger.

Udskrift af retsbogen for Retten i Ribe

På vegne af tiltalte erklærede A sig skyldig i anklagen og forklarede, at maskinerne er opstillet løbende inden for den senere tid. Afskærmningen var ikke i orden.

Tiltalte har efterfølgende fulgt de anvisninger Arbejdstilsynet har givet.

Udskrift af dombogen for Vestre Landsret

Dom afsagt den 27. maj 1999 af Vestre Landsrets 7. afdeling i ankesag S-2379-98

Den indankede dom er afsagt den 28. august 1998 af Retten i Ribe.

Anklagemyndigheden har påstået skærpeelse.

Tiltalte har påstået stadfæstelse.

Anklagemyndigheden har for landsretten med forsvarerens samtykke berigtiget anklageskriftet således, at der efter "§ 82, stk. 1, nr. 1," indføjes "jf. § 82, stk. 3, nr. 1".

Forsvareren har fremlagt en skrivelse af 15. september 1998 fra administrerende direktør C i det tiltalte selskab, hvor følgende er anført:

"Arbejdsulykke

I forbindelse med den til landsretten ankede sag om strafudmåling, følgende:

Vi har erkendt vores ansvar og set i bagspejlet kunne denne ulykke være afværget. Ulykken er sket på et anlæg under indkøring.

T A/S har altid ønsket at skabe en arbejdsplads, hvor de ansatte ikke bliver syge, som følge af det arbejde de udfører. Derfor har sikkerhedsarbejdet altid haft en høj prioritet i det daglige arbejde. Af gennemførte projekter kan nævnes:

* Indkapsling af svejselinier og øvrige støjende maskiner, herunder hydrauliske pressere og eksenterpressere. Støjindkapslingen af vore 2 store svejselinier er enestående i europæisk industri og ikke tidligere-

re set. Først når man ser, hvordan det er gennemført, erkender man, at det kan lade sig udføre. Dette projekt beløb sig alene til 1,5 mill. kr.

* Målrettet modarbejde ensidigt gentaget arbejde, der nedslider medarbejderes bevægelsesystem. Dette er gennemført ved at indføre - gennemtvunge - jobrotation, således den enkelte medarbejder udfører forskelligartet arbejde i løbet af en arbejdsdag. Hertil kommer, at vi i forbindelse med investering i produktionsudstyr bortrationaliserer arbejdspladser, hvor nedslidning og ensidigt gentaget arbejde er særlig udtalt.

* Ved arbejdstilrettelæggelse og investering har vi idag stort set bortskaffet tunge løft.

Arbejdsdirektoratet har benyttet T A/S som demonstrationsvirksomhed. Dette er bl.a. sket i forbindelse med at direktoratet skulle hjælpe Bulgarien med at indføre sikkerhed- og miljøstyring. Her blev der endvidere lagt vægt på det gode samarbejde mellem arbejdstilsynet og vores virksomhed og sikkerhedsorganisation."

Forsvareren har endvidere fremlagt en skrivelse af 21. september 1998 fra administrerende direktør C til forsvareren, hvor der blandt andet er anført følgende:

"Vedr. arbejdstilsynet.

På formandsmødet d. 3. juli 1996 rapporterer jeg følgende:

"Arbejdstilsynet anvender T A/S som demonstrationsvirksomhed, der har løst arbejdsmiljøopgaver på en måde, som danner eksempel for andre. Vi har netop haft besøg af en delegation fra Bulgarien."

Der burde have stået arbejdsdirektoratet i stedet for arbejdstilsynet.

Besøget fandt sted fredag d. 28. juni 1996, kl. 09.45. ..."

Inspektør i Arbejdstilsynet, vidne 1, har vedrørende de fremlagte fotos forklaret, at griberne på foto nummer 1 løfter emner op på maskinen. Herefter føres emnet gennem hele maskinen, således at der undervejs udføres forskellig bearbejdning af emnet. Arbejdsulykken skete på det sted, der fremgår af foto 5. Der er nu opsat et jerngitter rundt om maskinen. Såfremt lågen i gitteret åbnes, standser maskinen automatisk. Der er endvidere opsat lysstråler ved maskinen, og såfremt nogen kommer inden for disse lysstråler, standser maskinen ligeledes automatisk.

Landsretten udtaler:

Ved lov nr. 379 af 10. juni 1997 blev der foretaget ændringer i arbejdsmiljøloven. I bemærkningerne til lovforslaget er der blandt andet anført følgende (Folketingstidende 1996-97, tillæg A, spalte 5554 ff.):

“...

4. Forhøjelse af strafferammer

Baggrunden for den foreslåede lovændring er, at bødeniveauet stadig ikke opleves som føleligt til trods for klare tilkendegivelser fra Folketinget herom.

...

Der har udviklet sig en fast retspraksis, hvor udgangspunktet for bøderne er 10.000 kr. i en lang række sagstyper. Der findes endvidere en række sagstyper, hvor udgangspunktet er højere end 10.000 kr. Det er blandt andet sager med stor fare, hvor der er tale om flere tidligere grove overtrædelser, alvorlige ulykker og lignende.

Formålet med lovændringen er at hæve dette udgangspunkt. Det tilkommer domstolene konkret at fastsætte niveauet. Det er med lovændringen tilsigtet, at stigningen skal være mærkbart større end den stigning, der kan aflæses ved de tidligere skærpelser af strafferammen.

...

Niveauet for bøderne for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen bør - som anført i motiverne til tidligere ændringer - bringes op på et niveau, hvor bøderne bliver mere følelige for virksomheden. Yderligere vil en skærpelse af strafferammerne virke præventivt således, at arbejdsgivere afholder sig fra at overtræde arbejdsmiljølovgivningen.

Endelig skal der ses med særlig alvor på de situationer, der er opregnet i den nye bestemmelse i § 82, stk. 3 og 4. I disse tilfælde bør den konkret udmålte straf yderligere skærpes.

Til nr. 27 (§ 82, stk. 3 og 4)

Efter straffelovens § 80 skal der ved straffens udmåling tages hensyn til lovovertrædelsens grovhed. De nye bestemmelser i § 82, stk. 3 og 4, er udtryk for en nærmere beskrivelse af, hvad der skal betragtes som særligt skærpene omstændigheder. Dette skal ske, uanset om der er tale om en strafudmåling efter § 82, stk. 1, eller stk. 2. ...

...

At de forhold, der er nævnt i stk. 3 og 4, skal betragtes som skærpene omstændigheder betyder, at hvis der i en sag foreligger en af de nævnte omstændigheder, bør dette føre til en bøde, der er større end den bøde, der ville være udmålt uden. ...

Til stk. 3, nr. 1.

...

Det findes derfor at være en ekstra alvorlig overtrædelse, når denne har medført skade på en person eller fremkaldt fare herfor.

...”

Landsretten finder ikke, at der i de anførte bemærkninger til lovforslaget er støtte for en forhøjelse af bødeniveauet i den størrelsesorden, som anklagemyndigheden har påstået, men finder, at udgangspunktet passende kan fastsættes til en bøde på 15.000 kr.

Den konkrete arbejdsulykke medførte skade på person. Dette er en skærpene omstændighed efter § 82, stk. 3, nr. 1, hvilket bør medføre en forhøjelse af det almindelige udgangspunkt med 5.000 kr.

Bøden fastsættes på denne baggrund til 20.000 kr.

Det bemærkes, at straffen fastsættes i medfør af arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 1, og stk. 3, nr. 1, jf. § 86, bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler § 23, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 3, og bekendtgørelse om indretning af tekniske hjælpemidler § 39, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 2, for overtrædelse af lovens § 38, stk. 1, og § 45, stk. 1, jf. anvendelsesbekendtgørelsens § 6 og indretningsbekendtgørelsens § 7, stk. 1, bilag 1, pkt. 1.3.7.

Med denne ændring stadfæster landsretten dommen.

Efter omstændighederne findes det offentlige, uanset sagens udfald, at burde betale sagens omkostninger for landsretten.

Thi kendes for ret:

Den indankede dom stadfæstes med den ændring, at bøden forhøjes til 20.000 kr.

Det offentlige skal betale sagens omkostninger for landsretten.

Udskrift af Højesterets dombog

I tidligere instanser er afsagt dom af retten i Ribe den 28. august 1998 og af Vestre Landsrets 7. afdeling den 27. maj 1999.

Anklagemyndigheden har anket dommen og påstået skærpelse, således at bøden fastsættes til 25.000 kr.

Tiltalte, T A/S, har påstået stadfæstelse.

Højesterets bemærkninger:

Det hidtidige udgangspunkt for en bøde i en sag som denne har været 10.000 kr. gennem en længere periode, der går tilbage til tiden før de skærpelser af straffebestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 82, der

blev gennemført i 1990 og 1992. I overensstemmelse med de forarbejder til lovændringen i 1997, der er gengivet i landsrettens dom, finder Højesteret, at dette udgangspunkt bør ændres således, at bødefastsættelsen ikke blot følger udviklingen i det almindelige prisniveau, men bringer bøderne op på et niveau, hvor de er mere følelige for virksomhederne. Udgangspunktet bør på denne baggrund sættes til 20.000 kr.

Under hensyn til den strafskærpeelse, der på grund af den indtrådte skade bør ske i medfør af § 82, stk. 3, nr. 1, fastsættes bøden herefter til 25.000 kr.

Thi kendes for ret:

Den indankede dom stadfæstes med den ændring, at bøden fastsættes til 25.000 kr.

Sagens omkostninger for Højesteret skal betales af statskassen.

**Vestre Landsrets dom
afsagt den 17. november 1999
af 7. afdeling
i ankesag nr. S-1583-99**

Udskrift af dombogen for Retten i Holstebro

Den 14. april 1999 blev der i sagen S.S. 697/1998

Anklagemyndigheden mod T A/S

afsagt denne dom:

Ved politimesterens anklageskrift af 21. september 1998 tiltales T A/S, til straf for overtrædelse af arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 1, og stk. 3, nr. 1, jf. § 86, jf. § 45, jf. arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1109 af 15. december 1992 om anvendelse af tekniske hjælpemidler med ændring ved arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 670 af 7. august 1995 § 23, stk. 1, nr. 1, og stk. 3, jf. § 11, ved den 17. april 1998 på virksomhedens adresse, at have udført arbejde på en plasticudstansningsmaskine (nr. 2201) uden at arbejdet blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet værkførerassistent vidne 1 krævede ind ad stålslisken for enden af maskinen for at løsne og fjerne foliebakker i bunden af maskinen, uden at standse denne, hvilket bevirkede, at han ved maskinens fremtræk af nye foliebakker kom til skade, idet han fik venstre hånd klemt.

Under henvisning til, at selskabet tidligere for arbejdsulykker er straffet efter arbejdsmiljøloven ved bødevedtagelser den 26. maj 1997 på 10.000 kr. og den 3. april 1998 på 25.000 kr., har anklagemyndigheden nedlagt påstand om en bøde på ikke under 50.000 kr.

Det tiltalte selskab har påstået frifindelse, subsidiært en lavere bødestraf.

Til brug for sagen har chefkonsulent vidne 2, Dansk Industri, i redegørelse af 31. juli 1998 anført bl.a.:

"Virksomheden

.....

Arbejdstilsynet har ved en tidligere lejlighed videofilmet maskinsikkerheden i termoformafdelingen og bruger filmen som forbillede over for andre virksomheder. Den 16. april 1998, d.v.s. dagen før omhandlede ulykke, havde adm.dir. vidne 6, på et medarbejdermøde indskærpet, at alle sikkerhedsregler skal overholdes.....

Maskinen

Maskinen er en termoformmaskine, der udstanser og former plastbakker til levnedsmiddelindustrien. I den

Notat om administrative bøder.

Indhold:

1. Indledning
2. Grundlæggende principper vedr. administrativ bøde frem for politianmeldelse
3. Anvendelsesområde for administrative bøder

Bilag 1:

Beskrivelse af sagsbehandlingen, efter at Arbejdstilsynet har besluttet at søge sagen afgjort med administrativ bøde.

1. Indledning.

Brug af administrative bøder frem for anmeldelser til politiet indebærer en række fordele for både Arbejdstilsynet, virksomheden og politiet.

For Arbejdstilsynet betyder det, at straffesagen kan behandles hurtigere, da udarbejdelse af en administrativ bøde ikke er så tidskrævende som udarbejdelse af en tiltaleindstilling til politiet. Det betyder også, at virksomheden hurtigere vil opleve konsekvensen af ikke at overholde arbejdsmiljølovgivningen på kendte områder. Den præventive virkning vil dermed også blive større.

Fordelen for virksomheden ved modtagelse af en administrativ bøde frem for en politianmeldelse er, at sagen hurtigt kan slttes. Virksomheden undgår dermed også, at politiet kommer på besøg på virksomheden, og at det offentlige får kendskab til sagen.

Fordelen for politiet er, at antallet af sager på deres bord mindskes.

Det er set fra alle synsvinkler derfor fordelagtigt at gøre brug af administrative bøder i videst muligt omfang. Brugen af administrative bøder har derfor været drøftet i den koordinerende arbejdsgruppe på straffeområdet. Arbejdsgruppen har taget udgangspunkt i en beskrivelse af TC 4's praksis på området og ud fra denne aftalt en række fælles retningslinjer for, hvornår sagen bør søges afgjort med administrativ bøde.

Der er derefter udarbejdet nærværende fælles notat om retningslinjerne. Notatet vil blive udbredt til centerjuristerne med henblik på at sikre, at Arbejdstilsynet bruger administrative bøder i videst muligt omfang, og med henblik på at sikre, at der skabes en ensartet intern praksis for brug af bødeinstrumentet. Der vil blive fulgt op på brugen af administrative bøder via benchmarking på straffesager for 2010.

2. Grundlæggende principper vedr. administrativ bøde frem for politianmeldelse.

- Der anvendes de samme kriterier under den strafferetlige vurdering af "den grove overtrædelse" som ved politianmeldelser.
- Overtrædelsen skal være omfattet af bkg. nr. 107 af 28.2.2002 om anvendelse af administrativt bødeforlæg ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.
- Arbejdsgiveren har **ikke** opfyldt sine pligter efter kapitel 4.
- Der skal være en klar retspraksis vedr. bødestørrelsen.
- Administrative bøder mod ansatte bruges kun, når der samtidig udstedes en bøde til arbejdsgiveren jf. § 5, stk. 3, i bekendtgørelse om anvendelse af administrativt bødeforelæg ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

3. Anvendelsesområde for administrative bøder.

Der er enighed i arbejdsgruppen om, at administrativ bøde bruges, når:

1. Det er arbejdsgiveren selv, der begår overtrædelsen.
2. AT ikke har set, at der er sikkerhedsudstyr til stede.
3. AT har konstateret, at der er en ledelsesperson til stede i forbindelse med overtrædelsen.
4. AT har viden om, at der ikke er givet tilstrækkelig instruktion eller ført effektivt tilsyn med arbejdet.
5. AT har konstateret, at påbud ikke er efterkommet, og at der arbejdes i strid hermed, eller formelle krav ikke er efterkommet.

ad 1:

AML § 83, stk. 3, vedrører kun ansattes overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Reglen om arbejdsgiverens begrænsede ansvar kan derfor aldrig finde anvendelse, når arbejdsgiver selv begår overtrædelsen. Disse sager kan derfor afgøres ved administrativ bøde, hvis overtrædelsen ellers er omfattet af bekendtgørelse om anvendelse af administrativt bødeforelæg ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

ad 2:

Oplyser den tilsynsførende i rapport om grove overtrædelser, at sikkerhedsudstyret ikke er til stede på arbejdsstedet, er der som udgangspunkt ingen tvivl om, at sagen kan afgøres med en administrativ bøde. Det er dog vigtigt, at den tilsynsførende sætter ord på oplysningen, så det bliver klart, hvordan konstateringen er fremkommet. Det bemærkes herved, at rapport om grove overtrædelser og det tilhørende tjekskema er under revision, og at revisionen bl.a. skal understøtte, at der indhentes flere oplysninger til belysning af, om sikkerhedsudstyret var til stede.

ad 3:

Ved "ledelsesperson" forstås en person, der som minimum er arbejdsleder som beskrevet i AML § 24, dvs. den, 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.

Der er enighed om, at AT som udgangspunkt lægger til grund, at der er en ledelsesperson til stede, når byggelederen er på byggepladsen, eller når værkføreren på det faste arbejdssted er i produktionslokalet, hvor overtrædelsen foregår. Når disse betingelser er opfyldt, vil sagen derfor som udgangspunkt være egnet til afgørelse med et administrativt bødeforelæg.

ad 4:

1. Instruktion:

I den foreliggende retspraksis lægges der vægt på, om den ansatte, der begik overtrædelsen, er bekendt med, hvilke sikkerhedsforanstaltninger, der skal anvendes, og på indholdet af den instruktion, der er givet. Der lægges ikke afgørende vægt på tidspunktet for instruktionen.

Der er enighed om, at AT ved vurderingen af, om arbejdsgiveren har givet den fornødne oplæring og instruktion, skal fokusere på indholdet af den instruktion, der er givet, og på, hvad den ansatte, der begik overtrædelsen, rent faktisk vidste om sikkerhedsforanstaltningerne. Den ansattes oplysninger herom skal tillægges stor betydning ved vurderingen. Hvis det ud fra disse oplysninger er klart, at der ikke er givet instruktion, eller at der ikke er givet korrekt eller tilstrækkelig instruktion, kan sagen afgøres med en administrativ bøde.

2. Tilsyn:

Der er enighed om at bruge følgende udgangspunkter eller "tommelfingerregler" for vurderingen af, om arbejdsgiveren har ført et effektivt tilsyn med arbejdet:

- På en byggeplads skal der være ført tilsyn med arbejdet inden for 24 timer før AT's besøg.
- På et fast arbejdssted skal der føres løbende tilsyn.
- På skiftende arbejdssteder er det vanskeligt at opstille en fast norm for tilsynet, og der er enighed om, at sager om overtrædelser begået på et skiftende arbejdssted ikke er egnede til afgørelse med en administrativ bøde, hvis spørgsmålet om arbejdsgiverens begrænsede ansvar **alene** afhænger af, om der er ført tilsyn.

ad 5:

Brug af administrative bøder på dette område har mange fordele. Der opnås en hurtigere afgørelse og dermed øget tilskyndelse for virksomheden til at efterleve Arbejdstilsynets påbud.

Der er enighed i arbejdsgruppen om, at det er vigtigt, at de tilsynsførende forbereder kontrolbesøgene grundigt, da det er en forudsætning for, at der tilvejebringes et tilstrækkeligt grundlag for juristernes vurdering af, om påbuddet er efterkommet eller ej. Det er ligeledes vigtigt, at den tilsynsførende i et brev til virksomheden har beskrevet, hvad der er konstateret på kontrolbesøget, og at sagen er overgivet til juridisk vurdering af straffespørgsmålet.

Hvis det ved et kontrolbesøg konstateres, at der arbejdes i strid med påbuddet, søges sagen som udgangspunkt afgjort med en administrativ bøde. Når/hvis bøden vedtages, bør der herefter hurtigt planlægges et nyt kontrolbesøg med henblik på opfølgning på, om påbuddet nu efterlevs. Hvis det fortsat ikke er tilfældet, søges sagen afgjort med en ny administrativ bøde, hvor bøden forhøjes i overensstemmelse med retspraksis for

gentagelsesvirkning. Der henvises til afsnittet "Særligt om sager med flere overtrædelser og gentagelsestilfælde". Såfremt det efter vedtagelsen af administrativ bøde nr. 2 på ny konstateres, at virksomheden fortsat ikke har efterkommet påbuddet, indgives der politianmeldelse med påstand om en ny (forhøjet) bøde og med påstand om tvangsbøder m.h.p. gennemtvungelse af påbuddet. Det bemærkes herved, at tvangsbøder opleves som et ressourcekrævende instrument, da det forudsætter jævnlige kontrolbesøg på virksomheden, ligesom tvangsbøder på grund inddrivelsesvanskeligheder m.v. erfaringsmæssigt ikke har den store effekt. Det vurderes derfor, at det har større effekt at søge sagen afgjort med administrativ bøde, også i 2. gangs-tilfælde.

Særligt om sager med flere overtrædelser og gentagelsestilfælde:

Hvis der er 2 overtrædelser til samtidig vurdering, og de begge falder inden for området for administrativ bøde, sendes der 2 bødeforelæg. Retspraksis er klar mht. kumulation af i hvert fald 2 forhold.

I tilfælde af 1. gangs gentagelse sendes også en administrativ bøde, da retspraksis er klar på dette punkt. Der skal være tale om parallelle overtrædelser. Der skal i bødeforelægget tilføjes, at bøden er forhøjet, fordi den pågældende tidligere er straffet for en lignende overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Administrative bøder efter AML § 82, stk. 2:

Der er ikke noget til hinder for brug af administrativ bøde i sager, hvor der skal gives forhøjet bøde efter AML § 82, stk. 2, da der er meget klare tilkendegivelser af det tilsigtede bødeniveau i bemærkningerne til loven. Administrativ bøde kommer dog kun på tale i sager, hvor politiet ikke har optaget rapport, og hvor der foreligger tilstrækkeligt med objektivt konstaterbare forhold, samtidig med at der foreligger tilstrækkeligt klare oplysninger om skadens omfang til at vurdere, om sagen falder ind under § 82, stk. 2.

Det bemærkes, at der vil være tale om et meget lavt antal sager, der vil være egnet til afgørelse med administrativ bøde på dette område.

Der er heller ikke noget til hinder for brug af administrative ulykker ved arbejdsulykker generelt, under forudsætning af, at der ikke er optaget politirapport om ulykken.

Særligt om udenlandske virksomheder:

Der vurderes ikke at være noget til hinder for, at der fremsendes administrative bødeforelæg til udenlandske virksomheder på deres hjemadresser. Arbejdstilsynet fremsender derfor også bøder til udenlandske virksomheder for overtrædelser begået her i landet.

Beskrivelse af sagsbehandlingen, efter at Arbejdstilsynet har besluttet at søge sagen afgjort med administrativ bøde

1. Sagsgang, når den administrative bøde er klar til at blive sendt:

- En wordfil sendes til supporter. Wordfilen skal indeholde afsnit svarende til bødeskabelonen i ATIS.
- Supporter sætter teksten ind i skabelon og sender den til virk.

2. Efter den administrative bøde er sendt, kan der ske følgende:

- Bøden betales indenfor fristen
- Virk. ringer for at få afdragsordning.
- Virk. ringer og gør indsigelse.
- Virk. eller en repræsentant fra virk. sender et brev med indsigelser.
- Virk. reagerer ikke.

3. Behandling af indsigelser:

- Telefonisk:
 - Vigtigt at undgå detaljeret drøftelse med tiltalte.
 - Fortæller om sagsgangen, herunder at virk. kan komme med indvendinger overfor politiet, da vi ikke må efterforske.
 - Vigtigt, at supporter og tilsynsførende henviser samtalen til en jurist, da virk. kan få den tro, at bødeforlægget er til diskussion.
- Skriftlige:
 - Er der indvendinger mod de faktiske forhold, sendes sagen videre til politiet, og virk. orienteres. I brevet til politiet redegør vi for vores syn på virksomhedens indvendinger.
 - Er der indvendinger ifht bødens størrelse, redegør vi for dette overfor virk. og giver en ny frist for betaling af bøden. Her pointerer vi, at der er mulighed for en afdragsordning.
 - Er der meddelelse om konkurs eller forkert virk., undersøger vi dette, og trækker typisk sagen.

4. Virksomheden reagerer ikke:

- Rykker, hvis vi ikke har modtaget betaling eller en vedtagelse.
- Sender endnu en rykker, da det er vores erfaring, at dette betyder, at flere bliver betalt.

5. Videre sendelse til politiet med orientering til virk.:

- Hvis vi ikke modtager svar på 2. rykker
- Hvis virk. kommer med mundtlige eller skriftlige indsigelser.

6. Politiets behandling af sagen:

- Tager ud til virk. og får dem til at vedtage eller betale.
- Der efterforskes, og vi får sagen retur.
- Der rejses tiltale.

Arbejdstilsynets udarbejdelse af tiltaleindstillinger.

Dette bilag indeholder de nærmere retningslinjer for indholdet af Arbejdstilsynets tiltaleindstillinger. Retningslinjerne behandler de punkter, der almindeligvis skal være indeholdt i en tiltaleindstilling. Der kan således i konkrete sager være særlig anledning til at tilføje indstillingen yderligere oplysninger eller argumenter.

Bilaget skal ses i sammenhæng med afsnit 6.1. i Retningslinjer for behandling af straffesager.

1. Adressat

Adressaten for tiltaleindstillingen er politiet i den retskreds, hvor overtrædelsen er begået, det såkaldte gerningsstedsværneting, jf. retsplejelovens § 696, stk. 1.

Hvis der verserer flere sager mod en virksomhed eller person, har den sigtede som udgangspunkt ret til at få sagerne behandlet under én sag, for så vidt det lader sig gøre uden væsentlig forhaling eller vanskelighed. Det følger af retsplejelovens § 705.

Det er anklagemyndigheden, der i første omgang afgør, om flere sager mod samme sigtede skal lægges sammen, eller om de skal køre hver for sig.

I Arbejdstilsynets straffesager forekommer det jævnligt, at en større virksomhed har flere samtidige sager. Arbejdstilsynet udarbejder særskilt tiltaleindstilling for hver enkelt overtrædelse og sender den enkelte tiltaleindstilling til politiet i den retskreds, hvor den enkelte overtrædelse er begået.

Når Arbejdstilsynet er bekendt med, at der verserer andre sager mod samme person eller virksomhed ved andre retter eller i andre politikredse, bør der orienteres om disse øvrige verserende sager i tiltaleindstillingen.

Anklagemyndigheden har herefter mulighed for at vurdere, om der skal ske sammenlægning, eller om sagerne skal køre hver for sig.

2. Tiltalesubjektet

A. Juridiske personer.

Når der indstilles til tiltale mod en juridisk person, jf. straffelovens § 26, er tiltalesubjektet virksomheden som sådan. I tiltaleindstillingen angives virksomhedens fulde navn, adresse og CVR-nummer.

Ved tiltaleindstillinger mod juridiske personer som arbejdsgivere er det vigtigt at sikre sig, at tiltalesubjektet er angivet som det selskab m.v., som er arbejdsgiver. Det er særlig anledning til at være opmærksom herpå, når der er tale om koncernforbundne selskaber og ved indlejet arbejdskraft. Du kan læse nærmere herom i Retningslinjer for behandling af straffesager, afsnit 3.2., 3.3.1. og afsnit 8.1.3.2

B. Personligt ejede virksomheder.

Når der indstilles til tiltale mod arbejdsgiveren i en personligt ejet virksomhed, er tiltalesubjektet indehaveren personligt og ikke virksomheden som sådan. I tiltaleindstillingen angives virksomhedens fulde navn og adresse, men ikke CVR-nummeret.

Se nærmere i afsnit 3.3.2 i Retningslinjerne.

3. Forslag til formulering af tiltalen.

Arbejdstilsynet udarbejder i tiltaleindstillingen et forslag til, hvordan anklagemyndigheden kan formulere tiltalen i anklageskriftet. Anklagemyndigheden råder over tiltalespørgsmålet, jf. retsplejelovens § 718, og er derfor ikke bundet af tiltaleindstillingen. Arbejdstilsynets forslag vil dog ofte blive fulgt, fordi Arbejdstilsynet som særmyndighed har særligt kendskab til den arbejdsmiljøretlige lovgivning.

Det er derfor vigtigt, at Arbejdstilsynets forslag til formulering af tiltalen opfylder de krav til et anklageskrift, som er opstillet til gerningsbeskrivelsen i retsplejelovens § 834, stk.1. nr. 3.

Gerningsbeskrivelsen skal indeholde:

1. den regel, der påstås overtrådt, og forbrydelsens kendetegn, som de fremgår af reglen,
2. forbrydelsens navn, hvis loven indeholder angivelse heraf, (ikke aktuelt i arbejdsmiljø sager)
3. straffehjemmelen,
4. en kort beskrivelse af det forhold, der rejses tiltale for, med sådan angivelse af tid, sted, genstand, udførelsesmåde og andre nærmere omstændigheder, som er nødvendig for en tilstrækkelig og tydelig beskrivelse, og
5. i givet fald de strafforhøjelses- eller strafnedsættelsesgrunde, der vil blive påberåbt.

A. Straffebestemmelser og overtrådte regler

Arbejdstilsynet indstiller som udgangspunkt til tiltalerejsning efter både reglerne i arbejdsmiljøloven og de mere detaljerede regler i den eller de relevante bekendtgørelser.

Der kan dog være overtrædelser, som ikke er omfattet af arbejdsmiljølovens bestemmelser, og hvor der alene indstilles til tiltalerejsning efter den relevante bekendtgørelse. Det gælder f.eks. manglende certifikat til kran eller gaffeltrucks. Arbejdsmiljøloven indeholder på dette område alene en bestemmelse i § 41, stk. 1, nr. 1, der bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om, at arbejde, der kan medføre betydelig fare kun må udføres af personer, der har gennemgået en nærmere angivet uddannelse, aflagt en prøve eller opnået en bestemt alder. Bemyndigelsen er

udnyttet i bekendtgørelse nr. 382 af 23. april 2007, hvori såvel straffebestemmelserne som de overtrådte regler findes.

Ved citeringen af straffebestemmelserne er det vigtigt at være opmærksom på, om der indstilles til tiltale efter de særlige regler i arbejdsmiljølovens § 83 og § 86, der indebærer andre ansvarsbetingelser end tiltalerejsning efter § 82, hvor der skal føres bevis for, at den tiltalte har handlet uagtsomt.

Eventuelle skærpende omstændigheder, som påberåbes, f.eks. arbejdsmiljølovens § 82, stk. 2, 5 eller 6, skal også tages med i angivelsen af straffebestemmelserne, ligesom den skærpende omstændighed skal fremgå af gerningsbeskrivelsen.

Ved citering af de overtrådte bestemmelser kan en overtrædelse ofte være reguleret i flere bekendtgørelser. I almindelighed bør der indstilles til tiltalerejsning efter så få bestemmelser som muligt, da det gør det lettere at formulere en klar gerningsbeskrivelse.

Den koordinerende arbejdsgruppe på strafområdet udarbejder løbende niveau-afklaringer af, efter hvilke bestemmelser der i almindelighed indstilles til tiltale på de mest almindelige områder for brug af direkte tiltale. Du kan finde disse niveau-afklaringer i Projektum Jura.

Da alle bestemmelser, der indgår i tiltalen, skal bevises overtrådt, må det være udgangspunktet, at såvel sagen som de anvendte bestemmelser i videst mulige omfang skæres til og begrænses.

Love og bekendtgørelser anføres med hovedlov eller –bekendtgørelse samt seneste ændringsbekendtgørelser i forhold til gerningstidspunktet.

Hvis der efter gerningstidspunktet er sket ændringer af de citerede bestemmelser i loven eller bekendtgørelserne, finder straffelovens § 3 anvendelse:

”Er den ved en handlings påkendelse gældende straffelovgivning forskellig fra den, der gjaldt ved handlingens foretagelse, afgøres spørgsmålet om strafbarhed og straf efter den senere lov, dog at afgørelsen ikke derved må blive strengere end efter den ældre lov.”

Straffelovens § 3 gælder både for ændringer i selve straffebestemmelsen og for ændringer i den bestemmelse, som er overtrådt, da sidstnævnte regulerer spørgsmålet om, hvorvidt handlingen overhovedet er en overtrædelse af lovgivningen.

Det betyder, at der i forslaget til formulering af tiltale skal ske citering af den nyere bestemmelse, eventuel med angivelse af den tidligere bestemmelse i parentes. Begrundelsen for, at forholdet er strafbart efter både ældre og nyere lov, kan anføres under de konkrete bemærkninger i tiltaleindstillingen.

B. Gerningsbeskrivelsen

Kravene til gerningsbeskrivelsen følger af retsplejelovens § 834, stk. 1, nr. 4, jf. oven for.

Tid oplyses som udgangspunkt som dato og år. Klokkeslæt oplyses som udgangspunkt ikke, da der ikke er praksis for at registrere det præcise tidspunkt for Arbejdstilsynets besøg i forbindelse med behandlingen af tilsynssagen.

Der kan dog være tilfælde, hvor tidspunktet på dagen kan være af afgørende betydning, f.eks. hvis der skal føres bevis for, at de ansatte faktisk udførte arbejde og ikke var på vej til frokost eller lignende. Særligt i sager om udstationeringsloven (RUT) kan det være afgørende at kende det præcise gerningstidspunkt, da der i disse sager indstilles til tiltalerejsning, selv om virksomheden anmelder oplysningerne til RUT ganske kort tid efter besøget.

Gerningstidspunktet kan også være en periode og skal angives præcist.

Gerningsstedet skal angives så præcist, at det kan genfindes med fornøden sikkerhed. Stedet er virksomhedens eller byggepladsens adresse. Dette kan eventuelt suppleres med bygningsangivelse, hal-nummer, afdelingsbetegnelse eller andet. Er der ikke et vejnavn, anføres bygningens eller byggeriets navn eller et stednavn, f.eks. skovdistrikt, postnummer og by, eller anden stedsbetegnelse.

I beskrivelsen af den strafbare gerning skal det angives, hvilke dele af de citerede bestemmelser, der er overtrådt. Er der f.eks. indstillet til tiltale for overtrædelse af arbejdsmiljølovens § 38, stk. 1, og vedrører overtrædelsen alene arbejdets udførelse, og alene ulykkesrisiko, angives alene at arbejdet ikke blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, mens ”planlagt” og ”tilrettelagt” samt ”sundhedsmæssigt” udelades fra beskrivelsen.

Det skal i den forbindelse overvejes, om der er sammenhæng mellem på den ene side gerningsbeskrivelsen og de deri citerede bestemmelser og på den anden side argumentationen for, hvorfor reglerne om arbejdsgivers begrænsede ansvar, jf. § 83, stk. 3, ikke finder anvendelse.

F.eks. bør det overvejes at citere såvel ”planlagt, tilrettelagt og udført” fra lovens § 38, stk. 1, i gerningsbeskrivelsen, hvis der i forhold til § 83, stk. 3, argumenteres for, at bestemmelsen ikke finder anvendelse, fordi arbejdsgiveren ikke har sørget for, at arbejdet var planlagt, så det kunne udføres forsvarligt.

Omvendt er der måske ikke grundlag for at citere ”planlagt og tilrettelagt” i gerningsbeskrivelsen, hvis der i forhold til § 83, stk. 3, alene argumenteres for, at bestemmelsen ikke finder anvendelse, fordi der ikke er instrueret eller ført tilsyn.

I gerningsbeskrivelsen skal også indgå en konkret beskrivelse af, hvordan arbejdet blev udført og hvad der skete.

Er der beviselig sammenhæng mellem overtrædelsen og en ulykke, skal ulykken medtages i gerningsbeskrivelsen. Hvis skaden eller faren for skade påberåbes som en skærpene omstændighed, skal den beskrives. Ved overtrædelse af § 82, stk. 2, skal det anføres, at ulykken har haft alvorlig personskade eller døden til følge.

Såfremt de ansattes navne i en sag mod arbejdsgiveren er Arbejdstilsynet bekendt, citeres navnene i gerningsbeskrivelsen, da det kan få bevismæssig betydning at identificere de ansatte, der begik overtrædelsen som ansatte hos den pågældende arbejdsgiver.

4. Konkrete bemærkninger om overtrædelsen

Konkrete oplysninger om det passerede, som ikke er en del af gerningsindholdet, men bidrager til at oplyse sagen, bør anføres i indstillingen.

Her anføres navnet på Arbejdstilsynets tilsynsførende, som vil kunne afgive vidneforklaring under en eventuel retssag.

Her kan også anføres f.eks. oplysninger om et arbejdes særlig farlige karakter, f.eks. optagelse på kræftlisten, eller en særlig kendt ulykkesfare som uforsvarligt arbejde i spånsiloer eller udgravninger. Det kan her også være relevant at henvise til At-vejledninger eller andet offentligt materiale, som beskriver arbejdets farlighed og krav til sikkerhedsforanstaltninger.

De konkrete bemærkninger skal ikke indeholde en gengivelse af alle sagens faktiske omstændigheder, da disse som udgangspunkt fremgår af de vedlagte bilag. Det er således ikke nødvendigt at indføre et resume af tilsynsforløbet eller de faktiske forhold, som blev konstateret ved tilsynet.

I sager mod arbejdsgivere anføres under de konkrete bemærkninger også Arbejdstilsynets vurdering af, hvorfor straffrihedsreglen i § 83, stk. 3, ikke finder anvendelse, herunder hvilke pligter efter lovens kapitel 4, som arbejdsgiveren ikke har opfyldt. Redegørelsen skal være klar, præcis og kortfattet og indeholde Arbejdstilsynets argumenter for, hvorfor bestemmelsen ikke finder anvendelse. Vedrørende sager, hvor Arbejdstilsynet forgæves har søgt sagen afgjort ved administrativt bødeforelæg, se afsnit 9.

I sager mod ansatte, hvor der indstilles til tiltale efter § 82, stk. 3, redegøres tilsvarende for, hvorfor skærpesreglen konkret finder anvendelse.

I sager om manglende efterkommelse af påbud er det relevant at redegøre kort for sagsforløbet fra Arbejdstilsynets udstedelse af påbud til aflæggelse af kontrolbesøg.

5. Indstilling til strafudmålingen og eventuelle andre retsfølger

Det er udgangspunktet, at Arbejdstilsynet angiver den bødestørrelse, der må antages at være relevant for overtrædelsen allerede i tiltaleindstillingen. Det oplyses normalt i indstillingen som: *”Arbejdstilsynet foreslår en bødepåstand på xx.xxx kr.”*

I indstillingen om bødestørrelsen argumenteres også for, hvorfor bøden evt. skal udmåles efter § 82, stk. 2, ligesom der redegøres for en eventuel differentiering af bøden efter § 82, stk. 4, og eventuelle skærpende omstændigheder efter § 82, stk. 5, 6 eller 7.

Hvis bødeniveauet ikke kendes på indstillingstidspunktet, f.eks. fordi der skal indhentes nærmere oplysninger om skadens omfang, jf. § 82, stk. 2, eller om antallet af ansatte, jf. § 82, stk. 4, kan der i stedet anmodes om forelæggelse med henblik på afgivelse af endelig indstilling på et senere tidspunkt.

Der skal normalt ikke vedlægges kopi af retspraksis, hvis bødeniveauet kan udledes via velkendt praksis fra Højesteret eller beskrivelse fra Rigsadvokaten.

Ved mere specielle tilfælde, f.eks. gentagelsestilfælde, særlig farligt arbejde, eller særligt grove materielle overtrædelser, kan der fremsendes kopi af relevant retspraksis til belysning af bødeniveauet.

Derimod fremsendes der som udgangspunkt ikke retspraksis til støtte for et forholds strafbarhed.

Hvis anklagemyndigheden anmoder om bistand til fastlæggelse af bødeniveauet, herunder om fremsendelse af relevant praksis, er Arbejdstilsynet behjælpelig, også uden for de oven for nævnte tilfælde.

Hvis Arbejdstilsynet indstiller, at der nedlægges påstand om idømmelse af andre strafferetlige retsfølger end straf, f.eks. frakendelse af næringsbrev eller certifikat, eller konfiskation eller tvangsbøder, anføres dette også i indstillingen sammen med de argumenter, der begrundet indstillingen.

6. Angivelse af, om personen eller virksomheden er underrettet om indstillingen.

Virksomheden eller personen, som tiltaleindstillingen vedrører, underrettes normalt ved særskilt brev, når Arbejdstilsynet indsender en tiltaleindstilling.

Når der indstilles til tiltale mod en juridisk person, underrettes en eventuel skadelidt om, at Arbejdstilsynet har anmeldt virksomheden til politiet. Der skal gøres brug af en fælles skabelon herfor, som du finder i Projektrum Jura i mappen Fælles skabeloner. I de tilfælde, hvor der indstilles til tiltale mod indehaveren af en personligt ejet virksomhed, må tilskadekomne ikke underrettes herom, da dette ville være en videregivelse af oplysninger, som er omfattet af tavshedspligten, jf. forvaltningslovens § 27, stk. 1, nr. 6.

Arbejdstilsynet angiver i tiltaleindstillingen, at der er sket underretning.

7. Anmodning om underretning om sagens forløb

I afslutningen af indstillingen tilkendegives, at Arbejdstilsynet står til rådighed under sagens behandling og i øvrigt beder om at modtage orientering om sagens videre forløb, herunder kopi af anklageskrift, indkaldelse til eventuelle retsmøder og underretning om sagens afgørelse.

Det er centralt for Arbejdstilsynet at blive underrettet om sagernes udfald, da oplysningerne herom er nødvendige for Arbejdstilsynets eksterne afrapportering om udviklingen i brugen af strafinstrumentet på arbejdsmiljøområdet. Derfor anmodes politiet om underretning om sagernes afgørelse.

Hvis der er tale om en kompliceret eller principiel sag, bør dette anføres i tiltaleindstillingen, eventuelt sammen med et forslag om, at der afholdes et indledende møde mellem Arbejdstilsynet og anklagemyndigheden med henblik på drøftelse af sagens problemstillinger.

Er der tale om en sag, som er af principiel betydning for Arbejdstilsynet, kan det også overvejes telefonisk at kontakte politiadvokaten for særlovsadvokaturen i den pågældende politikreds med henblik på at orientere denne om sagen og om de særlige problemstillinger. Herved opnås, at anklagemyndigheden er særlig opmærksom på sagen og har mulighed for at beslutte, at sagen skal behandles af særlovsadvokaturen og af juridisk uddannede anklagere.

8. Angivelse af den dokumentation, der sendes sammen med indstillingen.

Al relevant materiale til dokumentation for overtrædelsen og de omstændigheder, den blev begået under, bør medsendes til anklagemyndigheden.

Ønskes oplysninger i form af dokumentation, som er udfærdiget af andre end politiet og Arbejdstilsynet, for eksempel Sikringsstyrelsen eller private, kan det overvejes, om der bør indhentes tilladelse til at benytte materialet.

Eksempler på typisk dokumentation som ses i en indstilling er Arbejdstilsynets påbud, strakspåbud forbud, rapport om grove overtrædelser, eller rapport om manglende efterkommelse, virksomhedens tilbagemelding, skitser, fotos, ulykkesanmeldelse samt eventuel øvrig korrespondance med virksomheden.

Af hensyn til objektivitetsprincippet skal også oplysninger, der kan give anledning til diskussion og tvivl, og oplysninger, der kommer virksomheden til gode, naturligvis indgå.

Korrespondancen kan belyse eventuelle fristforlængelser eller drøftelser i forbindelse med efterkommelse.

Ved brug af At-vejledninger skal det helt nøjagtigt fremgå, hvad Arbejdstilsynet påberåber sig til støtte for sagen. Det kan ske ved henvisning til de relevante afsnit i AT-vejledningen.

Branchevejledninger kan også tænkes inddraget i konkrete retssager f.eks. som dokumentation for, at der er tale om overtrædelse af klare og velkendte regler.

Branchevejledninger har også været påberåbt som argument for, at virksomheden ikke havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, fordi man havde fulgt anvisningerne i branchevejledningen. Se som eksempel herpå [Vestre Landsrets dom af 21. december 2005](#). Landsretten fandt ikke, at straffen burde bortfalde eller nedsættes, som følge af det af T A/S anførte om, at det på grundlag af branchevejledningen havde været undskyldeligt, at selskabet havde misforstået de regler, som der var rejst tiltale for overtrædelse af. Landsretten udtalte, at det ved afgørelsen af, om de tiltalte er skyldige i den rejste tiltale, er reglerne i arbejdsmiljøloven og de bekendtgørelser, der er udstedt i medfør af loven, der er afgørende, idet branchevejledningen ikke har forrang for lovgivningen.

Du kan se konkrete eksempler tiltaleindstillinger i materialesamlingen i Projektrum Jura.

9. Tiltaleindstillinger i sager, der forgæves har været søgt afgjort med administrativ bøde.

I sager, hvor Arbejdstilsynet har søgt sagen afgjort med administrativ bøde, men hvor bøden ikke er blevet vedtaget, videresendes sagen til politiet med en tiltaleindstilling. I sådanne sager, hvor der ikke er modtaget indsigelser fra virksomheden eller personen, kan det være hensigtsmæssigt blot at fremsende sagen med en henvisning til det administrative bødeforelæg. Der er indgået forskellige aftaler herom med de lokale politikredse.

Hvis der er modtaget indsigelser fra adressaten for den administrative bøde, skal Arbejdstilsynet redegøre for disse indsigelser i tiltaleindstillingen og redegøre for Arbejdstilsynets stillingtagen til indsigelserne.

Oversigt over relevante bestemmelser i straffeloven.

I Retningslinjer for behandling af straffesager omtales relevante bestemmelser i straffeloven i de afsnit, hvor de systematisk finder anvendelse ved Arbejdstilsynets vurdering af, om der er grundlag for at rejse en straffesag.

Dette bilag indeholder en beskrivelse af øvrige bestemmelser i straffeloven, som kan være relevante for Arbejdstilsynets behandling af arbejdsmiljøstraffesager.

Almindelig del

§ 3, stk. 1.

Er den ved en handling påkendelse gældende straffelovgivning forskellig fra den, der gjaldt ved handlingens foretagelse, afgøres spørgsmålet om strafbarhed og straf efter den senere lov, dog at afgørelsen ikke derved må blive strengere end efter den ældre lov....

Bestemmelsen regulerer det tilfælde, hvor der er sket ændringer i lovgivningen mellem gerningstidspunktet og domstidspunktet. Bestemmelsen gælder både, når der sker ændringer i arbejdsmiljølovens straffebestemmelser, og når der sker ændringer i de bestemmelser, der regulerer de handlepligter, der gælder efter loven. Det samme gælder ændringer i bekendtgørelserne på arbejdsmiljøområdet.

Hovedprincippet er, at forholdene skal bedømmes efter den nyere lov, medmindre dette medfører et værre resultat for den tiltalte, end han ville have opnået efter den ældre lov.

Hvis der er sket ændring af bestemmelserne på det tidspunkt, hvor Arbejdstilsynet udfærdiger tiltaleindstilling, bør ændringen og konsekvensen heraf omtales i tiltaleindstillingen. Et eksempel kunne være fra indførelsen af den nye bekendtgørelse om bygge- og anlægsarbejde pr. 31. december 2010:

”Bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om bygge- og anlægsarbejde trådte i kraft den 31. december 2010. Den aktuelle overtrædelse var imidlertid også strafbar efter § 22 i bekendtgørelse nr. 589 af 22. juni 2001 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder, som var gældende på gerningstidspunktet. Det vurderes derfor, at regelændringen ikke har indflydelse på spørgsmålet om strafbarhed eller strafudmåling, jf. straffelovens § 3.”

Regelændringen kan også indtræde mellem afsendelse af tiltaleindstillingen og sagens endelige pådømmelse i retten. Her vil det være nærliggende, at Arbejdstilsynet, når der modtages kopi af anklageskrift eller indkaldelse til retsmøde, kontakter anklagemyndigheden og gør opmærksom på ændringen og de strafferetlige konsekvenser heraf.

Eksempler på anvendelse af principperne i straffelovens § 3 vedr. reglerne om arbejdsgiverens begrænsede ansvar (med forskelligt resultat i de 2 landsretter!) kan ses i [Vestre Landsrets dom af 8. august 2006](#) og [Østre Landsrets dom af 18. juni 2008](#). (Rigsadvokaten besluttede ikke at søge dommene anket til Højesteret, da der var tale om en overgangs-problemstilling).

§ 13 – nødværge.

Handlinger foretagne i nødværge er straffri, for så vidt de har været nødvendige for at modstå eller afværge et påbegyndt eller overhængende uretmæssigt angreb og ikke åbenbart går ud over, hvad der under hensyn til angrebets farlighed, angriberens person, og det angrebne retsgodes betydning er forsvarligt.

Stk. 2. Overskrider nogen grænserne for lovligt nødværge, bliver han dog straffri, hvis overskridelsen er rimeligt begrundet i den ved angrebet fremkaldte skræk eller ophidselse....

Bestemmelsen fastslår, at ellers strafbare handlinger kan blive straffri, hvis de sker til afværgelse af et retsstridigt angreb, når hensynet til beskyttelse af det angrebne retsgode må gå forud for hensynet til beskyttelse, som den overtrådte regel er udtryk for.

I arbejdsmiljøsager kan den teoretisk tænkes anvendt, hvor overtrædelsen af arbejdsmiljøloven sker for at undgå eller forsøge at undgå alvorlig personskade for kolleger, ansatte eller forbipasserende.

Hensynene bag bestemmelsen ses bl.a. afspejlet i Arbejdstilsynets tilsynspolitik vedr. virksomheder, der udfører brandbekæmpelse og redningsarbejde, [jf. At-intern instruks nr. 24/2007 Tilsyn i branchen: Brandvæsen og redningskorps](#). Her gribes ikke ind over for arbejdsmiljøovertrædelser, der begås i forbindelse med akutte opgaver, hvor mennesker eller dyr er i direkte nød. Der reageres først efterfølgende.

§ 14 – nødret.

”En handling, der ellers ville være strafbar, straffes ikke, når den var nødvendig til afværgelse af truende skade på person eller gods, og lovovertrædelsen måtte anses for at være af forholdsvis underordnet betydning”

Da hensynet bag arbejdsmiljølovgivningen er beskyttelse af menneskers liv og helbred, vil hensyn til truende skade på gods sjældent være tilstrækkeligt til, at der straffrit kan begås en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

I [Vestre Landsrets dom af 29. september 2005](#) fandt landsretten ikke straffelovens § 14 anvendelig efter det oplyste om risikoen for skade på bygningen, da der var tale om en overtrædelse af forskrifter af væsentlig betydning for afværgelsen af risiko for alvorlig personskade.

§ 23 – medvirken.

”Den for en lovovertrædelse givne straffebestemmelse omfatter alle, der ved tilskyndelse, råd eller dåd har medvirket til gerningen.....”

Arbejds miljølovens § 82, stk. 8, bestemmer med henvisning til straffelovens § 23, at medvirken også finder anvendelse på det i stk. 1 og 2 omhandlede strafansvar.

Medvirken til objektivt ansvar efter arbejds miljølovens § 83 kan efter straffeloven ikke komme på tale.

Straffelovens kapitel 5 – strafansvar for juridiske personer.

Af straffelovens § 26, stk. 1, fremgår, at bestemmelser om strafansvar for personer m.v., medmindre andet er bestemt, omfatter enhver juridisk person, herunder aktie-, anparts- og andelsselskaber, interessentskaber, foreninger, fonde, boer, kommuner og statslige myndigheder.

Efter straffelovens § 26, stk. 2, omfatter sådanne bestemmelser også enkeltmandsvirksomheder, for så vidt disse navnlig under hensyn til deres størrelse og organisation kan sidestilles med de i stk. 1 nævnte selskaber.

Bestemmelsen anvendes sjældent, men Justitsministeriet forudsætter, at straffelovens § 26, stk. 2, anvendes, når personlig ejede virksomheder *klart* kan sidestilles med de i stk. 1, nævnte selskaber, hvilket findes at være tilfældet, hvor enkeltmandsvirksomheder under hensyn til deres *kompetence, ansvarsfordeling og den praktiske arbejdsdeling* er organiseret på en sådan måde at det findes rigtigt og naturligt at sidestille virksomheden med en juridisk person.

Med ordene *kompetence, ansvarsfordeling og praktiske arbejdsdeling* skal der lægges vægt på om den personlig ejede virksomhed sidestilles med en ”normal” juridisk person som for eksempel et A/S.

Der skal være et ledelseshierarki og uddelegering af arbejdsgiverfunktionen i den personlig ejede virksomhed. Dette er tilfældet, hvor der er indsat en mellemliderfunktion, jf. arbejds miljølovens § 24. Hvis ejeren derimod indgår i arbejdet på linje med de øvrige ansatte, og der ikke er delegeret noget ledelsesansvar fra ejeren til andre ansatte, vil man ikke kunne anvende straffeloven § 26 stk. 2.

Ifølge bemærkningerne til lovforslag L 201/1995-96 finder Justitsministeriet, at dette ledelseshierarki og uddelegering af arbejdsgiverfunktionen normalt vil være til stede i personligt ejede virksomheder med 10-20 ansatte.

Rigsadvokaten har i [RM 5/1999](#) fastsat følgende retningslinjer for, hvornår straffelovens § 26, stk. 2, finder anvendelse:

<i>0 - 10 ansatte i virksomheden</i>	<i>Ikke anvende straffeloven § 26, stk. 2.</i>
<i>11 - 20 ansatte i virksomheden</i>	<i>Anvende straffeloven § 26, stk. 2, hvis organisatorisk mv. ligner et selskab.</i>
<i>Over 20 ansatte i virksomheden</i>	<i>Anvende straffeloven § 26, stk. 2, umiddelbart.</i>

Ved valg af ansvarssubjekt rejses som udgangspunkt tiltale mod virksomheden som sådan, når der er tale om en personlig ejet virksomhed, der har den rette størrelse og organisering og dermed er omfattet af straffeloven § 26 stk. 2.

Det bemærkes, at der ved bestemmelsens anvendelse ikke tillige kan gøres personligt ansvar gældende mod ejeren. Der bliver altså ikke tale om dobbeltstraf.

Speciel del

§ 237 – drab.

”Den som dræber en anden, straffes for manddrab med fængsel fra 5 år indtil på livstid.”

Bestemmelsen er aldrig brugt i arbejdsmiljøsager, men har givet anledning til efterforskning, f.eks. hvor den maskine eller det anlæg, der har forvoldt en dødsulykke, er blevet igangsat af andre end afdøde selv.

§ 241 – uagtsomt manddrab.

”Den som uagtsomt forvolder en andens død, straffes med bøde eller fængsel indtil 4 måneder eller under særligt skærpende omstændigheder med fængsel indtil 8 år. Er forholdet begået i forbindelse med spirituskørsel eller særlig hensynsløs kørsel, anses dette som en særlig skærpende omstændighed”

Bestemmelsen er endnu ikke anvendt i arbejdsmiljøsager, men kan for eksempel overvejes, hvis arbejdsgiveren personligt har udleveret materiel til brug ved farlige arbejdsopgaver, hvor materiellet er åbenlyst mangelfuldt vedligeholdt, og dette medfører, at en ansat omkommer.

Der stilles i retspraksis større krav til den grad af uagtsomhed, der kræves for at straffe efter straffelovens uagtsomhedsdelikter end efter bestemmelser i særlovgivningen.

§ 252

”Med fængsel indtil 8 år straffes den, der for vindings skyld, af grov kådhed eller på lignende hensynsløs måde volder nærliggende fare for nogens liv eller førlighed”

Det er en forudsætning, at gerningsmanden har forsæt til fareforvoldelsen. Tiltale efter arbejdsmiljølovgivningen vil således være lettere at bevise.

Bestemmelsen kunne f.eks. tænkes anvendt, hvor en arbejdsgiver har kendskab til, at hans ansatte skal transportere særligt farligt gods, og til trods herfor ikke stiller det korrekte transportudstyr til rådighed og ikke oplyser den ansatte herom.

Ændringer i en juridisk person og betydningen for den strafferetlige behandling.

Et selskab m.v. kan undergå en række ændringer under en straffesag. Dette rejser spørgsmålet om, hvorvidt der fortsat er identitet mellem det selskab, der begik overtrædelsen, og det selskab, der rejses tiltale imod.

Et selskab *under stiftelse* anses som et interessentskab og er dermed omfattet af straffelovens kapitel 5. Hvis dette interessentskab har begået en overtrædelse, vil der formentlig være grundlag for at rejse tiltale mod det senere stiftede selskab for overtrædelsen, idet det tidligere interessentskab ikke eksisterer længere. Spørgsmålet vil dog næppe opstå i praksis, da registreringen nu foregår online.

Ændringer i selskabets *aktionær/anpartshaverkreds, ledelse, ansatte eller driftsopgaver* vil ikke have betydning for strafansvaret, der fortsat kan rejses mod selskabet.

Et selskab, der er opløst ved *konkurs eller likvidation*, kan ikke straffes, da selskabet ikke eksisterer længere. Opløsningen sker først, når konkursbehandlingen eller likvidationsbehandlingen er endeligt afsluttet, men i praksis bør der heller ikke rejses en straffesag mod selskabet under konkursbehandlingen, da dette savner et individualpræventivt formål. Derimod kan der være anledning til at rejse en straffesag mod et selskab under likvidationsbehandling, da der her er mulighed for at få bødekravet dækket ved udlodningen.

Indledning af betalingsstandsning vil ikke være grundlag for at opgive straffesagen, da en betalingsstandsning kan føre til en rekonstruktion og fortsættelse af virksomheden.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan begære et selskab *tvangsopløst*, hvis det f.eks. ikke har registreret en lovlig selskabsledelse eller revision, eller hvis det ikke rettidigt indsender årsrapport til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

En begæring om tvangsopløsning kan ende i flere scenarier:

- a) en genoptagelse af selskabet, hvis ledelsen når at ”reparere” på de fejl, der har udløst Erhvervs- og Selskabsstyrelsens anmodning om tvangsopløsning, inden 3 måneder fra styrelsens begæring.
- b) insolvensbehandling, hvor selskabet opløses uden videre bobehandling, fordi der end ikke er midler til denne.
- c) konkursbehandling, hvor aktiverne fordeles i konkursordenen.
- d) likvidation, hvor selskabets kreditorer betales fuldt ud og et eventuelt overskud udbetales til aktionærene/anpartshaverne.

I situation a) er der altså en mulighed for, at selskabet igen kan blive aktivt, og at der kan fortsat være drift i virksomheden. Hvis der er udsigt til, at der fortsat vil være drift i selskabet, er der et præventivt sigte med at fastholde en eventuel tiltaleindstilling. Hvis Arbejdstilsynet fra politiet får oplysning om, at selskabet er under tvangsopløsning, bør det derfor søges oplyst, hvad begæringen

om tvangsopløsning er endt med. Hvis begæringen har resulteret i en genoptagelse af selskabet som nævnt under a), fastholdes tiltaleindstillingen. Hvis begæringen har resulteret i et af de under b)-d) nævnte resultater, henlægger Arbejdstilsynet som udgangspunkt sagen.

Når 2 selskaber *fusionerer*, gælder princippet om universalsuccession for det modtagende selskab. Det betyder, at et eventuelt strafansvar, som det opløste selskab har pådraget sig, kan gøres gældende i det modtagende selskab.

Hvis der sker *spaltning* af et selskab efter overtrædelsen, beror det på en konkret vurdering, om det ene selskab med hensyn til drift, aktionærer, ledelse m.v. kan siges at fortsætte den for straffesagen relevante del af selskabets virksomhed.

Du kan læse mere om juridiske personer som strafsubjekt i Vagn Greve m.fl. : Kommenteret Straffelov, alm. del, 9. udgave, side 282-285.

Sammenhængen mellem levering af en tjenesteydelse og adressat for reaktioner efter arbejdsmiljølovgivningen

Håndtering af RUT-anmeldelse og AML-reaktioner ved vurderingen af, om der er tale om selvstændig eller ansat

I det følgende beskrives hvilke elementer der kan lægges vægt på i vurdering af, om der er tale om en selvstændig virksomhed (enkeltmandsvirksomhed uden ansatte) eller et ansættelsesforhold hos en (dansk) arbejdsgiver, når der leveres en tjenesteydelse i Danmark. Den endelige vurdering skal ske på baggrund af en helhedsvurdering af sagens samlede konkrete omstændigheder og de indsamlede oplysninger. Nedenstående er overordnede retningslinjer, der kan fraviges, hvis konkrete omstændigheder taler for en anden vurdering.

Situation:

1. Udenlandsk person udfører arbejde på et arbejdssted, og personen oplyser, at han er selvstændig (uden udstationerede ansatte) og dette støttes af ATs egne oplysninger.

Forhold, der kan støtte op om virksomhedens egne oplysninger kan fx være (ikke udtømmende):

- En fremvist kontrakt på arbejdsopgaven
- Visitkort med firmaets navn og adresse
- Virksomheden findes allerede i RUT med andre tjenesteydelser
- Virksomheden har en hjemmeside
- Diverse googlesøgninger med virksomhedens navn og adresse.
- Faktura udstedt til den pågældende selvstændige virksomhed
- Hvervgiver bekræfter, der er tale om en selvstændig uden ansatte, der leverer en bestemt arbejdsopgave.

AML: Der afgives AML reaktioner til den selvstændige.

RUT: Den selvstændige skal være anmeldt i RUT. Hvis de strafferetlige betingelser er opfyldt, er udgangspunktet, at RUT sagen indstilles/fremsendelse af adm. bødeforelæg

Øvrige overvejelser

Ved ovenstående vurderinger skal man generelt være opmærksom på, om der kan være tale om oplysninger og konstruktioner, der er iværksat for at omgå reglerne. Et eksempel på omgåelse kan være, hvis udenlandske personer anmelder sig i RUT med henblik på at opnå at en (dansk) arbejdsgiver slipper for sit arbejdsgiveransvar efter arbejdsmiljøloven og dermed forsøger at slippe for at skulle modtage eventuelle arbejdsmiljøreaktioner. Det er derfor vigtigt, at der lægges vægt på, hvordan forholdene reelt er på arbejdspladsen.

2. Udenlandsk person udfører arbejde på et arbejdssted, og personen oplyser, at han er selvstændig (uden udstationerede ansatte) og dette støttes ikke af ATs egne oplysninger.

Hvis ingen momenter under pkt.1 støtter op om virksomhedens oplysning **skal** nedenstående oplysninger indhentes.

Dette vil sædvanligvis forudsætte brug af tolk.

Følgende oplysninger skal indhentes, hos den person, der oplyser, at han er selvstændig:

- Hvordan har du fået opgaven formidlet? (bl.a. for at afdække, om der fx er et vikarbureau involveret)
- Hvilket arbejde er det aftalt, at du skal udføre, og er der en skriftlig aftale om dette (ansættelsesaftale/entreprisekontrakt)?
- Hvordan foregår afregningen og til hvem? bliver du betalt et fast beløb (pr. time, uge eller måned), eller betales der, når arbejdet er færdigt?
- Hvor får du dit værktøj og sikkerhedsudstyr fra?
- Gives der instruktion i sikkerheden ved udførelse af arbejdet og i så fald af hvem?
- Føres der i bekræftende fald tilsyn med, at instruktionen følges og af hvem?
- Hvem bærer ansvaret for fejl vedrørende arbejdsresultatet?
- Hvem sørger for materialer til brug for arbejdet? Og hvem afholder udgifterne til materialerne?

Tilsvarende spørgsmål stilles til personen, som vi skal vurdere, om er hvervgiver eller arbejdsgiver i den konkrete situation:

- Hvordan er du kommet i kontakt med NN?
- Hvilken aftale er der indgået med NN?, foreligger der en kontrakt?
- Hvordan foregår afregningen?
- Hvor har NN fået værktøj og sikkerhedsudstyr fra?
- Gives der instruktion i sikkerheden ved udførelse af arbejdet, i så fald af hvem?
- Hvem bærer ansvaret for fejl vedrørende arbejdsresultatet?
- Hvem sørger for materiale til brug for arbejdet? Og hvem afholder udgifterne til materialerne

a)

Hvis oplysningerne taler for, at personen udfører arbejdet som selvstændig virksomhed, lægges det til grund, at der er tale om en selvstændig virksomhed.

AML: Der afgives AML reaktioner til den selvstændige.

RUT: Der oprettes en GO-sag, da den selvstændige skal være anmeldt i RUT. Hvis de strafferetlige betingelser er opfyldt, er udgangspunktet, at RUT sagen indstilles/fremsendelse af adm. bødeforelæg

b)

Hvis der ud fra de svar der modtages fortsat er tvivl om, hvorvidt der er tale om en selvstændig virksomhed, sendes sagen til politiet med anmodning om yderligere efterforskning.

AML: AML-reaktionerne afgives til den virksomhed, som på det foreliggende grundlag vurderes at være arbejdsgiver.

RUT: RUT GO-sagen oprettes og afventer politiets efterforskning

c)

Hvis flere momenter peger i retning af, at der reelt er tale om arbejde for en (dansk) arbejdsgiver lægges det til grund, at der er tale om arbejde for en arbejdsgiver.

De konstateringer, der supplerende kan støtte op om et arbejdsgiverforhold, kan fx være:

- at den udenlandske person arbejder på lige fod med andre ansatte i den danske virksomhed
- at personen udfører det samme arbejde som den danske virksomheds egne ansatte
- at den udenlandske person bærer samme "arbejdsuniform" som de ansatte i den danske virksomhed

AML: AML-reaktioner afgives til den (danske) virksomhed

RUT: Der oprettes ikke en RUT GO-sag. Dog kan det være relevant - alt efter de konkrete omstændigheder i sagen - at komme igen på et nyt tilsyn. Det vil fx være tilfældet, hvis det oplyses, at den pågældende udenlandske person er selvstændig, men på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsyn udfører noget andet arbejde, end han sædvanligvis gøre (fx pga. af vejret) og dette arbejde han udfører på kontroltidspunktet ligner arbejde for en arbejdsgiver.

d)

Der kan opstå situationer, hvor oplysningerne peger på, at den pågældende formelt er en enkeltmandsvirksomhed men at den pågældende reelt udfører arbejde for en (dansk) arbejdsgiver. I disse situationer gøres følgende:

AML: Eventuelle arbejdsmiljøreaktioner gives til den (danske) arbejdsgiver, der reelt fungerer som arbejdsgiver for den pågældende.

RUT: Den selvstændige skal være anmeldt i RUT. Hvis de strafferetlige betingelser er opfyldt, er udgangspunktet, at RUT sagen indstilles/fremsendelse af adm. bødeforelæg

Udenlandsk virksomhed/Vikarbureau der udstationerer lønmodtagere – RUT/AML

Såfremt der foreligger et ansættelsesforhold mellem den udstationerede lønmodtager og den udenlandske virksomhed/vikarbureauet (eller anden virksomhed, der stiller arbejdskraft til rådighed for den udstationerende virksomhed) skal tjenesteydelsen anmeldes i RUT.

Tjenesteydelsen kan her bestå af selve entreprisen eller af levering af arbejdskraft (indlejet) til den (danske) virksomhed.

Ved vurderingen af, hvem der skal have eventuelle reaktioner efter arbejdsmiljølovgivningen, vil udgangspunktet være, at en udenlandsk virksomhed der udstationere lønmodtagere vil være arbejdsgiver efter arbejdsmiljølovgivningen, mens udgangspunktet vil være det modsatte, når udenlandske vikarbureauer udstationerer vikarer til en dansk virksomhed.

For en konkret vurdering af, hvem der arbejdsgiver ved en konstaterer overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, kan følgende momenter inddrages:

- Er der en ledelsesrepræsentant til stede fra den udenlandske virksomhed på arbejdsstedet?
- Hvad går parternes aftale ud på? (Aftalegrundlaget/kontrakten)
- Hvem sørger for materialer til brug for arbejdet?
- Hvem leverer arbejdsredskaber, tøj, værnemidler, stilladser m.v.?
- Hvem har instruktions- og tilsynsbeføjelserne vedrørende arbejdets udførelse?
- Laver personen det samme arbejde som de øvrige ansatte?
- Hvordan foregår afregningen? (Afregning pr. time, entreprisesum)

Hvis den udenlandske virksomhed har en ledelsesrepræsentant på arbejdsstedet, eventuel støttet af en entreprisekontrakt, er udgangspunktet, at den udenlandske virksomhed udfører en entreprise. Reaktioner efter arbejdsmiljølovgivningen skal derfor gives til den udenlandske virksomhed.

For at tilsidesætte dette udgangspunkt, herunder en eventuel entreprisekontrakt, skal der være flere tungtvejende momenter tilstede, der taler for, at den danske virksomhed reelt er arbejdsgiver.

Såfremt der ikke er en ledelsesrepræsentant og/eller en entreprisekontrakt vedrørende det konkrete arbejde, kan de øvrige momenter, herunder instruktion og tilsyn tillægges mere vægt ved vurderingen af, hvem der skal have reaktioner efter arbejdsmiljølovgivningen.

Det forhold, at tilsynsbeføjelsen er hos den (danske) virksomhed (hvervgiver), kan ikke i sig selv medføre, at ydelsen betragtes som arbejde, hvor den (danske) virksomhed anses for arbejdsgiver. Det fremgår af bemærkningerne til LSF 47/1999, forslag til lov om udstationering af lønmodtagere. Der skal således være andre momenter ud over oplysningerne om tilsyn, som peger på, at den danske virksomhed reelt er arbejdsgiver for den udenlandske arbejdskraft.