



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 3. december 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 5 (L 31), som hermed besvares.

10. december 2015

J.nr. 2015-4567

Spørgsmål nr. 5:

”Ministeren bedes kommentere henvendelse af 3. december 2015 fra Rejsearbejdere.dk om kommentarer til ministerens besvarelse af spørgsmål 2, jf. L 31 - bilag 6.”

Endeligt svar:

Rejsearbejder.dk har som en kommentar til min besvarelse af spørgsmål 1 og 2 stillet yderligere spørgsmål til, hvorfor der ikke er lyset af strafreglerne efter arbejdsmiljøloven anvendes frihedsstraf. Rejsearbejderne.dk har i den forbindelse henvist til en vedlagt pressemeddelelse fra retten i Osnabrück, Tyskland, hvor flere chefer fik dels betinget frihedsstraf, dels bøder på op til 100.000 euro for uagtsomt manddrab i forbindelse med en arbejdsulykke på et glassliberi, hvor en 19-årig lærling blev klemt til døde i en glasskæremaskine.

Endvidere har Rejsearbejder.dk yderligere kommentarer til en konkret sag i Haderslev, og der stilles herudover spørgsmål til Arbejdstilsynets tilsyn og til lovgrundlaget for den tidligere besvarelse.

Jeg har anmodet Arbejdstilsynet om bidrag vedrørende strafreglerne og den konkrete stilladssag. Arbejdstilsynet har oplyst følgende:

”Arbejdstilsynet er ikke bekendt med omstændighederne i den konkrete sag og har ikke et nærmere kendskab til strafudmålingssystemet ved arbejdsulykker og ved drabsovertrædelser i Tyskland.

I forhold til danske regler kan det oplyses, at det allerede i dag er muligt at straffe overtrædelse af straffeloven, der sker i arbejdstiden. Hvis fx en arbejdsgiver eller en arbejdsleder bevidst skubber en ansat ned fra et stillads, vil straffelovens bestemmelser om vold m.v. allerede kunne finde anvendelse. Arbejdstilsynet er dog ikke bekendt med, at sådanne sager skulle have fundet sted.

Som nævnt i de tidligere svar indeholder arbejdsmiljøloven mulighed for at idømme fængselsstraf for overtrædelse af lovgivningen, som dog aldrig har været anvendt.

Med det fremsatte lovforslag kan en særlig grov arbejdsmiljølovsovertrædelse, der både indeholder en skærpende og en særligt skærpende omstændighed og som begås i en virksomhed med 100 eller flere ansatte fremover medføre en bøde på 220.000 kr. Herved hæves bødeniveauet for denne type overtrædelser fra 160.000 kr. til 220.000 kr.

Det fremsatte lovforslag indeholder fortsat mulighed for, at domstolene i helt særlige grove tilfælde kan idømme bøder, der falder uden for det sædvanlige bødeniveau for materielle overtrædelser. Endvidere har domstolene altid mulighed for at fastsætte bøder, der er større eller mindre end det niveau, der er tilkendegivet i lovgivningen.

Med hensyn til den omtalte stilladssag fremfører Rejsearbejder.dk, at Arbejdstilsynet ved besøg på arbejdsstedet den 29. oktober 2015 burde have reageret i forhold til mangler på stilladset. Arbejdstilsynet oplyser i den forbindelse, at dette ikke var muligt, da Arbejdstilsynet ikke konstaterede nogen fare for ansatte på arbejdsstedet og dermed ikke nogen overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Først ved et efterfølgende tilsyn på byggepladsen blev der konstateret overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som resulterede i påbud fra Arbejdstilsynet til virksomheder involveret i byggesagen.

Med hensyn til rækkevidden af arbejdsmiljølovgivningen i forhold til stilladser er det korrekt, at Arbejdstilsynet er kontrolmyndighed i forhold til arbejde med opstilling og nedtagning af stilladser samt arbejde på og ved stilladser. Hvis der i forhold til arbejde med, på eller ved stilladser således er en fare for de beskæftigedes sikkerhed eller sundhed, kan Arbejdstilsynet afgive påbud herunder nedlægge forbud.

Arbejdsmiljøloven gælder for arbejde – og i den sammenhæng i forhold til dem, der udfører dette arbejde eller lader arbejdet udføre. I forhold til de virksomheder, der lader arbejde udføre, kan Arbejdstilsynet som udgangspunkt kun stille krav vedrørende den fare for sikkerhed og sundhed, som virksomhedens egne ansatte måtte være udsat for.

Arbejdsmiljølovgivningen regulerer ikke beskyttelsen af personer, der ikke udfører arbejde, men som måtte være udsat for fare på grund af et arbejde, der udføres af andre personer eller virksomheder. Arbejdstilsynet har således heller ingen myndighed i forhold til at gribe ind heroverfor. Denne tilgang til arbejdsmiljølovens anvendelsesområde og Arbejdstilsynets myndighedskompetence understøttes af flere udmeldinger fra anklagemyndigheden og Rigsadvokaten.

Arbejdsmiljølovens § 77, stk. 2, angiver, at Arbejdstilsynet, hvis det skønner det er nødvendigt, kan afgive forbud, hvis der er overhængende og betydelig fare for ansattes eller andres sikkerhed og sundhed. Disse ”andre” kan være arbejdsgiveren selv eller selvstændige, der ikke beskæftiger ansatte. Arbejdsmiljølovens § 77, stk. 2, er således ikke en generel hjemmel for Arbejdstilsynet til at gribe ind over for en hvilken som helst fare for sikkerhed og sundhed, der måtte opstå i forbindelse med arbejde, herunder fx hvis faren fx støj, røg eller andet berører andre end virksomhedens ansatte. I disse situationer vil kommunen eller politiet oftest have myndighed til at gribe ind.”

Jeg kan henhold mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen