



NOTAT

Evaluering af *initiativ 12* i aftale om en styrket arbejdsmiljøindsats: *Grove overtrædelser skal give højere bøde*

November 2018

J.nr. 20175000564

SBT
AGP

Hovedkonklusion

En evaluering af *initiativ 12* – "*Grove overtrædelser skal give højere bøde*", skal ifølge den politiske aftale sikre og efterprøve, om intentionerne for lovændringen er opfyldt i forhold til målretning, antal bøder, bødeniveau m.v.

Denne evaluering er udarbejdet på baggrund af opgørelser over straffesager for overtrædelse af arbejdsmiljøloven for årene 2014-2017. Dette med henblik på at sammenholde udviklingen i sagerne før og efter lovændringen, som trådte i kraft den 1. januar 2016.

Af opgørelserne kan drages følgende *hovedkonklusioner*:

Den gennemsnitlige bødestørrelse for bødesager, der er udsendt af Arbejdstilsynet, er steget fra ca. 38.000 kr. i 2014 og 2015 til ca. 53.000 kr. i 2017 (opgørelse 1). Den gennemsnitlige bødestørrelse for afgjorte bødesager hos politi og domstole er steget fra omkring 38.000 kr. i 2014 og 2015 til ca. 48.000 kr. i 2017 (opgørelse 2).

Den procentvise stigning i den gennemsnitlige bødestørrelse fra 2015 til 2017 viser, at stigningen i den gennemsnitlige bødestørrelse for meget store og store virksomheder (32-33 pct.) er større end den procentvise stigning i bødestørrelsen for små og mellemstore virksomheder (28 pct.) (opgørelse 3 a).

Andelen af sager, som er rejst med mindst én af de nye særligt skærpende omstændigheder, "flere i fare" eller "gentagelse", udgør ca. 9 pct. i 2016 og ca. 19 pct. i 2017 (opgørelse 5 sammenholdt med opgørelse 3).

Den særligt skærpende omstændighed "flere i fare" har i 2016-2017 været anvendt flest gange som bødeskærpselsgrund for små og mellemstore virksomheder. Den særligt skærpende omstændighed "gentagelse" har i 2016-2017 har været anvendt flest gange for meget store virksomheder (opgørelse 8).

I sager, hvor den særligt skærpende omstændighed "flere i fare" er bragt i anvendelse i 2016-2017, er den gennemsnitlige bøde steget, når bødestørrelsen i de enkelte sager sammenholdes med, hvad bøden ville have været efter de tidligere gældende regler. For små virksomheder udgør den gennemsnitlige bødedifference ca. 25.000 kr.. For meget store virksomheder udgør den gennemsnitlige bødedifference ca. 50.000 kr. (opgørelse 9a).

I hovedparten af sager, hvor den særligt skærpende omstændighed ”gentagelse” er bragt i anvendelse, er den samlede bøde højere efter de nye regler end efter de gamle regler. I et mindre antal sager vurderes den samlede bøde efter de nye regler dog at ville være lavere end efter de gamle regler (Opgørelse 9b, 9c og 9d). Sidstnævnte kan forklares med bortfaldet af den procentvise forhøjelse af bøden i gentagelsestilfælde, som var en del af den politiske aftale i initiativ 12. I de sager, hvor bøden beregnet efter de gamle regler ville have været højere, end hvis den var beregnet efter de nye regler, vil virksomheden have flere tidligere straffe, som angår ligesåret kriminalitet.

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	3
1. Baggrund.....	4
2. Beskrivelse af evalueringens indhold	4
3. Reglerne om skærpet straf	5
4. Generelt om Arbejdstilsynets behandling af straffesager for overtrædelse af arbejdsmiljøloven	7
4.1. Direkte tiltale.....	8
4.2. Manglende efterkommelse af påbud	9
4.3. Hvordan rejser Arbejdstilsynet en straffesag	10
4.4. Generelt om bødestørrelsen for arbejdsgiverens overtrædelse af arbejdsmiljøloven	10
5. Evaluering af initiativ 12 – grove overtrædelser skal give højere bøde	13
5.1. Om grove overtrædelser straffes hårdere	13
5.2. Om store virksomheder får større bøder end små virksomheder.....	15
5.3. Udmøntning af det udvidede område for særligt skærpende omstændigheder (flere i fare + gentagelse).....	18
• Bilag 1: Cases med eksempler på bødeniveauer.	
• Bilag 2: Opgørelse over gennemsnitlig bødestørrelse pr. år i 2014-2017 fordelt på ho- vedbrancher.	
• Bilag 3: Opgørelse over gennemsnitlig bødestørrelse pr. år i 2014-2017 fordelt på ar- bejdsmiljøproblemer (AMP).	

1. Baggrund

I den politiske aftale ”En styrket arbejdsmiljøindsats – Alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø” af 26. marts 2015 forudsætter *initiativ 12*, at virksomheder, som groft overtræder arbejdsmiljøloven skal straffes hårdere.

I aftalen er det forudsat, at bødeniveauet skal forhøjes for skærpende og særligt skærpende omstændigheder, samt at området for særligt skærpende omstændigheder skal udvides. Endvidere skal bødeniveauet skærpes, så det er den samlede bøde inklusiv skærpende og særligt skærpende om omstændigheder, der differentieres i forhold til virksomhedens størrelse.

Det fremgår endvidere af den politiske aftale, at da gentagelsestilfælde både for samme-, lignende- og forskellige forhold bliver omfattet af den aftalte udvidelse af området for særligt skærpende omstændigheder, bortfalder den procentvise gentagelsesvirkning for gentagelsestilfælde inden for samme eller lignende forhold, som hidtil havde været gældende.

Lov nr. 1869 af 29. december 2015 om ændring af lov om arbejdsmiljø har dannet lovmæssigt grundlag for de bødeskærper, der fulgte af den politiske aftale. Loven trådte i kraft den 1. januar 2016.

En evaluering af *initiativ 12* skal ifølge den politiske aftale sikre og efterprøve, om intentionerne for lovændringen er opfyldt i forhold til målretning, antal bøder, bødeniveau m.v. Evalueringen skal iværksættes senest 2 år efter lovændringens ikrafttræden.

2. Beskrivelse af evalueringens indhold

Evalueringens indhold er inddelt i tre hovedafsnit med tilhørende bilag.

I afsnit 3 er en beskrivelse af indholdet af de regler om skærpet straf, der udmønter *initiativ 12*.

I afsnit 4 er et generelt afsnit om, *hvornår* Arbejdstilsynet rejser straffesager for overtrædelse af arbejdsmiljøloven, herunder i hvilke tilfælde Arbejdstilsynet har praksis for at rejse straffesager, *hvordan* sagerne rejses samt om de forskellige elementer, der indgår ved fastsættelsen af bøden til en arbejdsgiver.

I afsnit 5 evalueres *initiativ 12* i tre følgende underpunkter:

- 1) Om virksomheder, som groft overtræder arbejdsmiljølovgivningen straffes hårdere.
- 2) Om store virksomheder i endnu højere grad end efter tidligere gældende regler får større bøder end små virksomheder.
- 3) Hvordan og i hvilket omfang det udvidede område for særligt skærpende omstændigheder (”flere i fare” og ”gentagelse”) er udmøntet.

Bilag 1 indeholder syv cases med eksempler på bødeniveauer før og efter indførelsen af strafskærpsreglerne, der udmønter *initiativ 12*.

3. Reglerne om skærpet straf

Evalueringen sker i forhold til de konkrete skærper af bødeniveauet, der følger af lovændringen, jf. lov nr. 1869 af 29. december 2015. De enkelte områder, hvor bødeniveauet blev skærpet er beskrevet herunder:

- Bøden blev ved skærpene omstændigheder forudsat forhøjet fra hidtidig 5.000 kr. til fremover 10.000 kr. Skærpene omstændigheder er fx, når der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, uden at overtrædelsen har medført alvorlig personskade eller døden til følge.
- Bøden blev ved særligt skærpene omstændigheder forudsat forhøjet fra hidtidig 10.000 kr. til fremover 20.000 kr. pr. *særligt* skærpene omstændighed, herunder fx hvor unge under 18 år kommer til skade eller er i fare i forbindelse med overtrædelsen.

Området for særligt skærpene omstændigheder blev udvidet, så det fremover betragtes som særligt skærpene omstændigheder, dels at flere personer har været udsat for skade på liv eller helbred eller fare herfor, dels at den fysiske eller juridiske person inden for fire år tidligere er blevet straffet for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. I forhold til tidligere straffe vil det fremadrettet være uden betydning, om de tidligere straffe vedrører samme, lignende eller helt andre overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Samtidig bortfaldt den hidtidigt anvendte procentvise forhøjelse af bøden i gentagelsestilfælde.

Derudover blev straffebestemmelserne ændret, så det fremover vil være den *samlede* forhøjede bøde *efter* tillæg ved skærpene og særligt skærpene omstændigheder, der skal differentieres efter virksomhedens størrelse. Det vil sige, at bøden inklusiv forhøjelsen med skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder forhøjes med 50 % for virksomheder med 10-34 ansatte, med 75 % ved 35-99 ansatte og med 100 % ved 100 eller flere ansatte.

Tidligere, for overtrædelser før 1. januar 2016, skete forhøjelsen af bøden med henvisning til virksomhedsstørrelse (Differentiering) *før* en eventuelt forhøjelse af bøden ved skærpene og særligt skærpene omstændigheder. Forskellen på hvordan bøden differentieres efter virksomhedsstørrelse for overtrædelser før og efter 1. januar 2016 er illustreret i figur 1 og figur 2.

Samlet set har lovændringen som følge af *initiativ 12* forudsat forhøjelse i bødebetragtningen i en stor del af Arbejdstilsynets straffesager for overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Det gælder for overtrædelser, hvor gerningstidspunktet ligger efter 1. januar 2016, og hvor der er konstateret skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder.

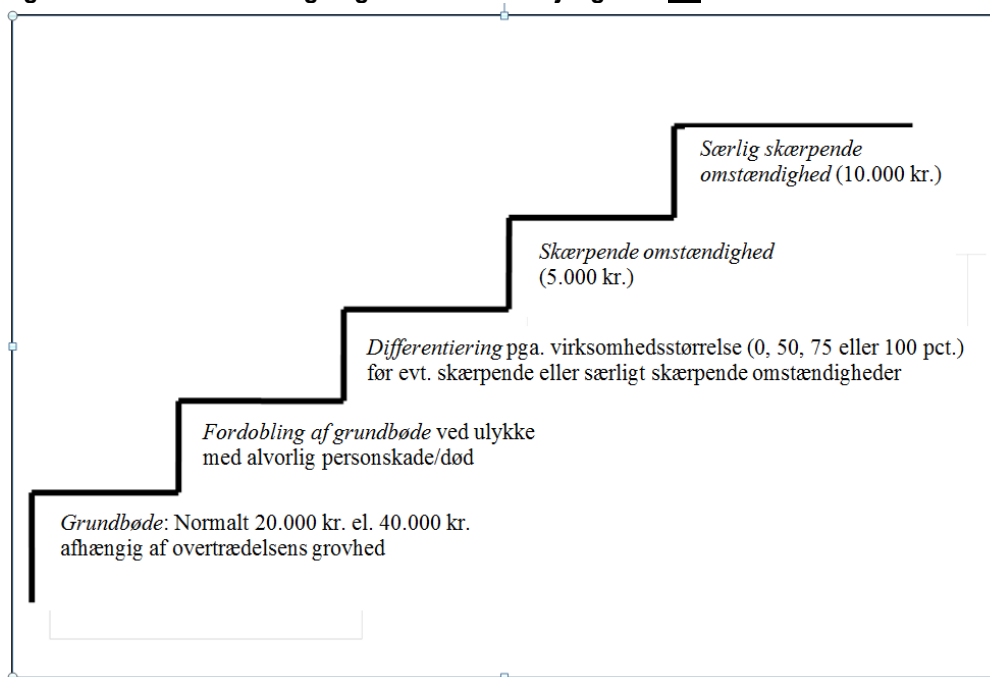
Bødestørrelsen for formelle overtrædelser af arbejdsmiljøloven på 10.000 kr. er *ikke* ændret med *initiativ 12*.

Bødefastsættelsen er også uændret for så vidt angår ”grundbøden” for arbejdsgiveres materielle overtrædelser på 20.000 kr. eller 40.000 kr.. Ligesom bødeforhøjelsen er uændret for overtrædelser, hvor bøden alene er forhøjet med henvisning til, at overtrædelser har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Beregningen af bøden til arbejdsgivere før og efter lovændringen kan illustreres med figur 1 og figur 2.

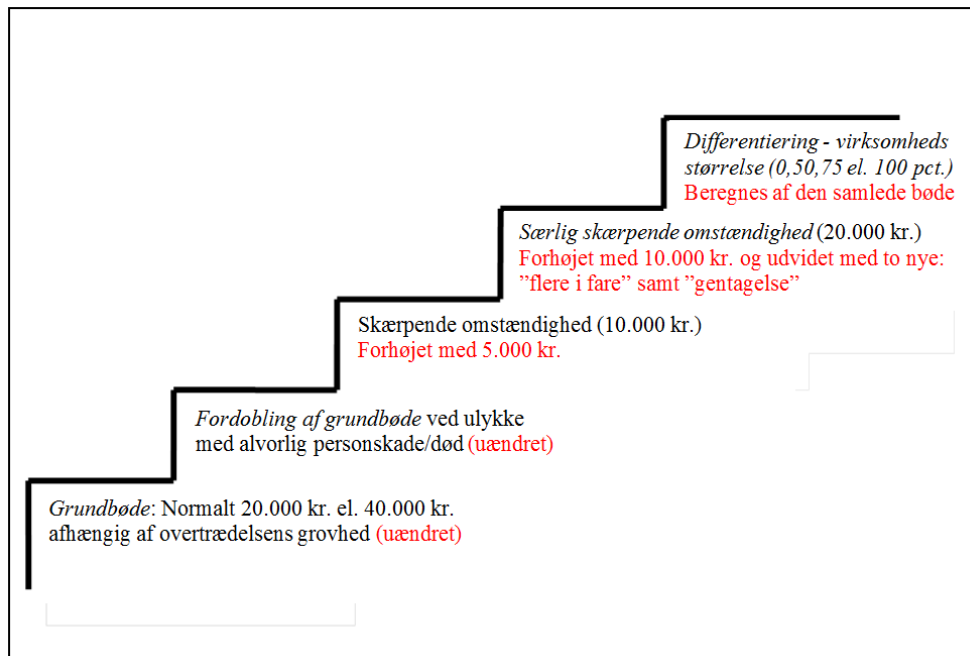
Figur 1 illustrerer de forskellige elementer, der indgik som en del af bødeberegningen for arbejdsgiveres materielle overtrædelse af arbejdsmiljøloven *før* lovændringen, der udmønter *initiativ 12*.

Figur 1. Illustration af beregning af bøder til arbejdsgivere før initiativ 12



Figur 2 illustrerer de forskellige elementer, der indgår som en del af bødeberegningen for en materiel overtrædelse af arbejdsmiljøloven, som en arbejdsgiver er ansvarlig for *efter* lovændringen, der udmønter *initiativ 12*. Ændringerne i bødefastsættelsen som følger af *initiativ 12* er i figur 2 gengivet med rødt.

Figur 2. Illustration af beregning af bøder til arbejdsgivere efter initiativ 12



4. Generelt om Arbejdstilsynets behandling af straffesager for overtrædelse af arbejdsmiljøloven

Når Arbejdstilsynet vurderer, om der kan gøres et strafferetligt ansvar gældende, er der en række betingelser, der alle skal være til stede for, at Arbejdstilsynet rejser en straffesag for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Der sker med henvisning til nogle generelle strafferetlige principper og praksis i forhold til håndhævelse af arbejdsmiljølovens strafferegler.

Det er for det *første* en betingelse, at der objektivt set er sket en overtrædelse af en arbejdsmiljøregel, og at nogen kan gøres ansvarlig for overtrædelsen, det vil sige, om der er handlet med forsæt eller uagtsomhed.

For det *andet* er det en betingelse, at overtrædelsen kan bevises, og at det kan bevises, at overtrædelsen er begået forsætligt eller uagtsomt.

For det *tredje* er det også en betingelse, at der ikke er særlige forhold ved overtrædelsen, der begrunder, at der ikke skal rejses en straffesag. Det er fx tilfældet, hvis den ansvarlige selv er afdøet ved døden.

Endelig er det – for det *fjerde* – en betingelse, at sagen er omfattet af Arbejdstilsynets praksis for at rejse en straffesag.

Arbejdstilsynet har praksis for at rejse en straffesag i to hovedtilfælde:

1. Direkte tiltale
2. Manglende efterkommelse af påbud.

4.1. Direkte tiltale

Straffesager, som Arbejdstilsynet rejser ved direkte tiltale, forudsætter en overtrædelse af klare og for branchen velkendte regler eller praksis, at overtrædelsen indebærer en konkret sikkerheds- eller sundhedsfare og er af en vis grovhed. Derudover skal overtrædelsen kunne bevises.

Selvom ovennævnte betingelser for at rejse en straffesag er opfyldt, kan arbejdsgiveren i visse situationer alligevel ikke pålægges et straffeansvar for ansattes overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Det er tilfældet, når arbejdsgiveren har gjort *alt* for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø (arbejdsgiverens begrænsede ansvar). Reglerne om arbejdsgiverens begrænsede ansvar uddybes nedenfor.

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 er det uden betydning for straffesagen, at virksomheden efterfølgende efterkommer et eventuelt påbud.

Eksempler på typer af sager, hvor Arbejdstilsynets rejser straffesager ved direkte tiltale er overtrædelser om:

- Nedstyrtning
- Gennemstyrtning
- Sammenstyrtning ved jordarbejde
- Ætsning, brand, kvælning, forgiftning og eksplosion
- Manglende afstivning ved opstilling af betonelementer
- Arbejde med farlige stoffer og materialer uden sikkerhedsforanstaltninger
- Arbejde ved farlige tekniske hjælpemidler, hvor der ikke er truffet foranstaltninger til at hindre fare for klemning, berøring med de bevægelige maskindele eller andre farlige situationer
- Indgreb i det tekniske hjælpemiddel, så sikkerhedsfunktionerne er sat ud af funktion
- Uforsvarlig stabling/læsning med risiko for sammenskridning.
- Uforsvarligt personløft
- Manuelt løft af tunge byrder med risiko for personskade
- Uforsvarlig ophængning til hejsning med risiko for tab af materiel og udstyr
- Unges ulovlige arbejde, bl.a. ulovligt alenearbejde og ulovligt børnearbejde
- Psykisk arbejdsmiljø – vold og traumatiske hændelse
- Manglende certifikater til kran eller gaffeltruck
- Manglende brug af hjelm

Listen er ikke udtømmende. Der kan derfor være overtrædelser, der ikke er nævnt på listen, som kan begrunde en straffesag ved direkte tiltale.

4.1.1. Arbejdsgiverens begrænsede ansvar

Som nævnt kan en arbejdsgiver under særlige omstændigheder blive fri for straf,

hvis en ansat har begået en overtrædelse. Det kræver, at arbejdsgiveren har gjort alt for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det skal arbejdsgiveren gøre ved at opfylde alle sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4.

Når Arbejdstilsynets jurister skal bedømme, om arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter efter lovens kapitel 4, lægger tilsynet vægt på:

- Om arbejdsgiveren har sørget for, at de konkrete arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- Om arbejdsgiveren har planlagt og tilrettelagt arbejdet, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt
- Om det nødvendige og egnede sikkerhedsudstyr er til stede og lever op til reglerne om indretning og brug
- Om arbejdsgiveren har instrueret sine ansatte i, hvordan det konkrete arbejde kan udføres forsvarligt
- Om arbejdsgiveren har ført effektivt tilsyn med, at arbejdet faktisk udføres forsvarligt
- Om arbejdsgiveren har udarbejdet en arbejdspladsvurdering
- Om arbejdsgiveren har sørget for, at der er en arbejdsmiljøorganisation, hvor dette kræves

Hvis arbejdsgiveren har opfyldt alle disse pligter, kan arbejdsgiveren ikke blive straffet. Er blot én af de ovennævnte pligter ikke opfyldt, og vurderes det, at der er tilstrækkeligt bevis herfor, vil Arbejdstilsynet rejse den pågældende sag som en straffesag.

Det påhviler anklagemyndigheden at bevise, at arbejdsgiveren ikke har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4. Dette princip gælder også for Arbejdstilsynets behandling af straffesagerne.

Hvis der ikke er bevismæssigt grundlag for, at arbejdsgiveren ikke har opfyldt sine pligter, kan der ikke rejses en straffesag mod arbejdsgiveren. I disse tilfælde vil sagen blive henlagt, eller virksomheden/arbejdsgiveren vil blive frifundet ved retten.

4.2. Manglende efterkommelse af påbud

Ved manglende efterkommelse af påbud forstås sager, hvor Arbejdstilsynet rejser en straffesag, hvis Arbejdstilsynet konstaterer, at en virksomhed ikke har taget skridt til at efterkomme et udstedt påbud, eller de iværksatte foranstaltninger er så utilstrækkelige, at det er åbenbart for virksomheden/arbejdsgiveren, at arbejdsmiljøproblemet ikke er løst.

Straffesager for manglende efterkommelse forekommer indenfor alle typer af påbud og omfatter således både materielle og formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Det kan fx ske, hvis det på et tilsynsbesøg konstateres, at et tidligere afgivet påbud om at sikre arbejdet med løft af kasser ikke er efterkommet. Så kan der blive tale om at gøre et strafferetligt ansvar gældende.

Når Arbejdstilsynets tilsynsførende konstaterer, at et tidligere udstedt påbud ikke er efterkommet, overdrages sagen til tilsynets jurister, der vurderer, om der er tilstrækkeligt grundlag og bevis for at rejse en straffesag for manglende efterkommelse af påbuddet.

4.3. Hvordan rejser Arbejdstilsynet en straffesag

Arbejdstilsynet kan rejse en straffesag på to måder:

- Administrativ bøde
- Politianmeldelse

4.3.1. Administrative bøder

Arbejdstilsynets adgang til at udstede administrative bøder er fastsat i en bekendtgørelse. Bekendtgørelsen indeholder en række betingelser og begrænsninger for Arbejdstilsynets brug af administrative bøder.

Bekendtgørelsen giver Arbejdstilsynet mulighed for selv at søge klare og ukomplicerede straffesager afgjort ved bødeforelæg i stedet for at sende sagerne til politiet.

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 administrativ bøde.

Hvis modtageren af en administrativ bøde oplyser, at vedkommende ikke ønsker at betale bøden eller ikke reagerer på bøden, sender Arbejdstilsynet i stedet en indstilling om tiltale til politiet. Sagen bliver derefter efterforsket af politiet og afgjort hos politiet eller ved domstolene.

4.3.2. Politianmeldelse

En politianmeldelse indebærer, at Arbejdstilsynet sender en tiltaleindstilling til politiet, der undersøger sagen nærmere. Anklagemyndigheden vurderer herefter, om der er grundlag for at give arbejdsgiveren en bøde.

Anklagemyndigheden kan vælge at sende en bøde til den pågældende, det kaldes et udenretligt bødeforelæg. Hvis arbejdsgiveren betaler bøden, afsluttes sagen. Hvis bøden ikke betales, sender anklagemyndigheden sagen i retten. Det er herefter domstolene, der træffer den endelige afgørelse i sagen.

Anklagemyndigheden kan også vælge at sende sagen direkte i retten til afgørelse, uden først at have sendt et udenretligt bødeforelæg.

4.4. Generelt om bødestørrelsen for arbejdsgiverens overtrædelse af arbejdsmiljøloven

Der har i praksis blandt andet gennem tilkendegivelser i forarbejder til arbejdsmiljøloven udviklet sig et fast bødeniveau i sager om arbejdsgiverens overtrædelser.

Ændringen af arbejdsmiljøloven, der udmønter *initiativ 12* skærper som beskrevet bødeniveauet på *dele* af de elementer, der gælder for beregningen af bødestørrelsen for materielle overtrædelser som arbejdsgivere er ansvarlige for. Der henvises til figur 1 og 2 ovenfor.

Herunder er det beskrevet, hvordan bødestørrelsen udregnes for arbejdsgiveres materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Beskrivelsen indeholder både de elementer til bødeberegningen, der følger af *initiativ 12*, og de elementer til bødeberegningen, der er uændret og følger af den allerede eksisterende lovgivning og praksis.

Når bødestørrelsen til en arbejdsgiver skal udregnes for en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, fastsættes som udgangspunkt en ”grundbøde”. ”Grundbøden” er normalt 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af, hvor grov overtrædelsen er. ”Grundbøden” kan fordobles, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Herefter kan bøden forhøjes yderligere, hvis der er skærpende omstændigheder ved overtrædelsen. Skærpende omstændigheder er:

- At der er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare for det.
- At der tidligere er givet påbud om samme eller lignende forhold.
- At der ved overtrædelsen er opnået eller søgt opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.
- At overtrædelsen er begået forsætligt eller groft uagtsomt.

Bøden forhøjes med 10.000 kr. for hver skærpende omstændighed. Med *initiativ 12* forhøjes bøden, når der er en skærpende omstændighed med 10.000 kr., hvor det før var 5.000 kr.

Bøden kan også forhøjes, hvis der er særligt skærpende omstændigheder forbundet med overtrædelsen. Særligt skærpende omstændigheder er:

- At unge under 18 år er kommet til skade eller har været i fare for at komme til skade ved overtrædelsen.
- At flere personer er kommet til skade eller har været i fare for at komme til skade ved overtrædelsen.
- At den pågældende arbejdsgiver inden for fire år tidligere er blevet straffet for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen (Gentagelsesvirkning).

Bøden forhøjes med 20.000 kr. for hver særligt skærpende omstændighed.

Med *initiativ 12* forhøjes bøden, når der er en særligt skærpende omstændighed med 20.000 kr., hvor det før var 10.000 kr.

De særligt skærpende omstændigheder ”flere personer i fare/kommet til skade” og ”gentagelsesvirkningen” er begge *nye* særligt skærpende omstændigheder. Førstnævnte eksisterede ikke før 1. januar 2016.

Sidstnævnte om gentagelsesvirkningen indenfor fire år er delvis ny. Tidligere skete der også en forhøjelse af bøden, hvis en virksomhed tidligere var straffet for overtrædelse af Arbejds miljøloven, hvis der var tale om en lignende overtrædelse. Forhøjelsen skete med hjemmel i straffeloven, og var således ikke før januar 2016 reguleret direkte i Arbejds miljøloven.

Endelig skal der ved udmåling af bøden også lægges vægt på virksomhedens størrelse. Det sker ud fra, hvor mange ansatte der er i virksomheden på tidspunktet for overtrædelsen. Den samlede bøde, det vil sige normalbøden med eventuelle forhøjelser på grund af skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder, bliver differentieret efter virksomhedsstørrelsen på følgende måde:

Små virksomheder med 0-9 ansatte:	<i>Ingen</i> forhøjelse af den samlede bøde.
Mellemstore virksomheder med 10-34 ansatte:	50 pct. forhøjelse af den samlede bøde.
Store virksomheder med 35-99 ansatte:	75 pct. forhøjelse af den samlede bøde.
Meget store virksomheder med 100 eller flere ansatte:	100 pct. forhøjelse af den samlede

Reglerne om differentiering af bøder omfatter ikke arbejdsgiveres formelle overtrædelser. Det vil sige overtrædelser, der ikke er direkte forbundet med en sikkerheds- eller sundhedsfare.

Med *initiativ 12* differentieres bøden i forhold til virksomhedens størrelse *efter* tillægget af eventuelle skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder. For overtrædelser før 1. januar 2016 skete differentieringen *før* tillægget af eventuelle skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder.

Spørgsmålet om hvilken straf der skal udmåles i den enkelte konkrete sag, beror på domstolens samlede vurdering af de foreliggende omstændigheder i den enkelte sag. Der er således mulighed for ved særligt grove overtrædelser at idømme højere bøde end det bødeniveau, der fremgår ovenfor. Ligesom domstolene ved udmålingen af bøden kan fravige bødeniveauet i nedadgående retning. Det følger af de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffeloven.

Politi og domstole følger som alt overvejende hovedregel Arbejdstilsynets bødepåstand i sager om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Dette er fortsat tilfældet. Der sker således som udgangspunkt ikke justeringer af bødestørrelsen i forbindelse med politiet/anklagemyndigheden eller domstolens behandling af sagerne.

Hvis der under sagens behandling fremkommer nye dokumenterede oplysninger om fx antallet af ansatte på gerningstidspunktet, eller skadens omfang, vil bøden blive ”justeret” i overensstemmelse hermed. Dette skete også før seneste strafskærpelse og er i overensstemmelse med Arbejdstilsynets praksis.

5. Evaluering af initiativ 12 – grove overtrædelser skal give højere bøder

Ifølge den politiske aftale skal evalueringen, som nævnt sikre og efterprøve, om intentionerne for lovændringen er opfyldt i forhold til målretning, antal bøder, bødeniveau mv.

Evalueringen i dette afsnit er inddelt i følgende underpunkter:

- Om grove overtrædelser straffes hårdere.
- Om store virksomheder får endnu større bøder end små virksomheder.
- Udmøntningen af det udvidede område for særligt skærpende omstændigheder (flere i fare + gentagelse).

I bilag 1 fremgår syv cases med eksempler på konkrete overtrædelsessager, hvor bødeniveauet før og efter indførelsen af straffeskærpselsesreglerne er angivet.

5.1. Om grove overtrædelser straffes hårdere

I den politiske aftale om *initiativ 12* er det forudsat, at virksomheder som groft overtrædelser arbejdsmiljøloven skal straffes hårdere.

I de følgende opgørelser over den gennemsnitlige bødestørrelse indgår *alle* bødesager for overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Det betyder, at både formelle overtrædelser og materielle overtrædelser indgår i beregningen af den gennemsnitlige bødestørrelse. Ved formelle overtrædelser udgør bøden normalt 10.000 kr. uden yderligere bødeforhøjelser. Ved materielle overtrædelser tager bøden udgangspunkt i en grundbøde på enten 20.000 kr. eller 40.000 kr. med mulighed for yderligere bødeforhøjelse.

Alle bødesager betyder også, at både bødesager, der er rejst som direkte tiltale og bødesager, der er rejst som manglende efterkommelse af påbud indgår i beregningen af den gennemsnitlige bødestørrelse. Der henvises til afsnit 4, hvor straffesager, der rejses som direkte tiltale og straffesager for manglende efterkommelse af påbud er beskrevet.

Endelig indeholder opgørelserne over den gennemsnitlige bøde såvel bødesager, der er rejst mod arbejdsgivere, som bødesager, der er rejst mod andre ansvarsubjekter, herunder f.eks. bødesager mod ansatte. Det bemærkes, at langt hovedparten af bødesager for overtrædelse af arbejdsmiljøloven retter sig mod arbejdsgivere.

Alle tal er hentet fra Arbejdstilsynets sagsbehandlingssystem, ATIS. De er opgjort på baggrund af manuelle indtastninger, som foretages af den enkelte sagsbehandler. Der kan derfor være sager, hvor der er sket fejlregistreringer.

Tallene for ”afgjorte sager” kan løbende ændre sig og er således ikke statiske. Der henvises særligt til, at Arbejdstilsynet løbende modtager underretninger fra politi og anklagemyndighed, om sager der er afgjort i forgangne år. Disse afgørelser registreres på den enkelte sag med den oplyste afgørelsesdato. Det betyder, at tallene for afgjorte sager i et enkelt år kan ændre sig løbende.

Opgørelse 1 viser den gennemsnitlige bødestørrelse pr. år i perioden 2014-2017 for overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Opgørelsen er baseret på Arbejdstilsynets udstedte administrative bøder og tilsynets udsendte indstillinger til politiet i de enkelte år.

1. Opgørelse over gennemsnitlig bødestørrelse for overtrædelse af arbejdsmiljøloven (for udstedte administrative bøder og tiltaleindstillinger til politiet)

	2014	2015	2016	2017
Gns. bøder (udstedt af Arbejdstilsynet)	37.501	37.902	47.494	52.862

Note: I opgørelsen er tallene renset for gengangere, dvs. at sagerne kun tæller med én gang. Hvis en sag er startet med en adm. bøde og efterfølgende er indstillet til politiet, så tæller den kun én gang, som en indstilling. Det er udstedte adm. bøder og tiltaleindstillinger til politiet, der er grundlag for udregningen af den gennemsnitlige bøde.

Den gennemsnitlige bødestørrelse for bødesager, der er udsendt af Arbejdstilsynet er steget fra ca. 38.000 kr. i 2014 og 2015 til ca. 53.000 kr. i 2017. Det vurderes, at stigningen kan tilskrives indførelsen af strafskærpsreglerne, som trådte i kraft 1. januar 2016.

Opgørelse 1 er baseret på bødesager, der i de pågældende år er udstedt af Arbejdstilsynet enten ved en administrativ bøde eller ved en indstilling til politiet. I opgørelsen fremgår det ikke, hvor mange af bødesagerne, der rent faktisk er endt med at blive vedtaget/betalt eller er endt med en domfældelse i retten. Det betyder, at der blandt sagerne, som opgørelse 1 er baseret på, kan være sager som enten efterfølgende henlægges af politiet, eller hvor der sker frifindelse ved domstolene.

Opgørelse 2 viser den gennemsnitlige bødestørrelse pr. år i perioden 2014-2017 for overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Opgørelsen er baseret på afgjorte sager hos politi og domstole i de enkelte år.

2. Opgørelse over gennemsnitlig bødestørrelse for overtrædelse af arbejdsmiljøloven for afgjorte sager ved politi eller domstole

	2014	2015	2016	2017
Gns. bøder (afgjort ved politi eller domstol)	38.758	38.481	41.246	48.088

Note: Det er de afgjorte sager ved politi eller domstole, der er grundlag for udregningen af den gennemsnitlige bøde.

Den gennemsnitlige bødestørrelse for afgjorte sager hos politi og domstole er steget fra omkring 38.000 kr. i 2014 og 2015 til ca. 48.000 kr. i 2017. Det vurderes, at stigningen kan tilskrives indførelsen af strafskærpsreglerne, som trådte i kraft 1. januar 2016.

Da strafskærpsreglerne finder anvendelse på overtrædelser, der er begået efter 1. januar 2016, og da gennemsnitsbeløbene i 2016 og 2017 for afgjorte sager, jf. opgørelse 2, baserer sig på sager, der er afgjort hos politi og domstole i de pågældende år, betyder det, at der blandt sagerne er overtrædelser begået *før* 1. januar 2016, hvor strafskærpselserne derfor ikke havde betydning.

Når den gennemsnitlige bøde er højere i 2017 end i 2016, vurderes det derfor at kunne tilskrives, at der hos politi og domstole i 2017 er afsluttet flere sager efter de nye strafskærpselser sammenlignet med 2016.

Den gennemsnitlige bøde i 2017 på 52.862 kr. jf. opgørelse 1 for udsendte bødesager fra Arbejdstilsynet er højere end den gennemsnitlige bøde i 2017 på 48.088 kr. jf. opgørelse 2 for afgjorte sager hos politi og domstole. Det vurderes at kunne tilskrives, at der for afgjorte sager hos politi og domstole er flere sager, hvor overtrædelserne er begået *før* 1. januar 2016, hvor strafskærpselserne derfor ikke har haft betydning.

I bilag 2 fremgår en opgørelse over den gennemsnitlige bødestørrelse pr. år i 2014-2017 fordelt på *hovedbrancher* inkl. antal sager. I opgørelsen ses generelt en stigning i den gennemsnitlige bødestørrelse i 2016 og 2017 sammenlignet med årene 2014 og 2015.

I bilag 3 fremgår en opgørelse over gennemsnitlige bødestørrelser pr. år i 2014-2017 fordelt på *arbejds miljøproblemer* (AMP). I opgørelsen ses generelt en stigning i den gennemsnitlige bødestørrelse i 2016 og 2017 sammenlignet med årene 2014 og 2015.

5.2. Om store virksomheder får større bøder end små virksomheder

Med udmøntningen af *initiativ 12* blev straffebestemmelserne ændret, så det fremover vil være den *samlede* forhøjede bøde efter tillæg ved skærpende og særligt skærpende omstændigheder, der skal differentieres efter virksomhedens størrelse.

Det betyder, at bøden inkl. evt. forhøjelse med skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder forhøjes med

- 50 % for virksomheder med 10-34 ansatte, med
- 75 % for virksomheder med 35-99 ansatte og med
- 100 % for virksomheder med 100 eller flere ansatte

Før udmøntningen af *initiativ 12* skete differentieringen *før* tillægget af eventuelle skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder.

Opgørelse 3 viser den gennemsnitlige bødestørrelse i perioden 2014-2017 for de forskellige virksomhedsstørrelser henholdsvis små virksomheder (0-9 ansatte), mellemstore virksomheder (10-34 ansatte), store virksomheder (35-99 ansatte) og meget store virksomheder (100 ansatte eller flere).

Opgørelse 3 er baseret på bøder, som er udstedt af Arbejdstilsynet som en administrativ bøde, eller som tilsynet har indstillet til tiltale ved politiet. I opgørelsen fremgår også antallet af sager fordelt på de forskellige virksomhedsstørrelser.

3. Opgørelse over gennemsnitlige bøder for de forskellige virksomhedsstørrelser (inkl. antal sager og samlet for både administrative bøder og indstillinger)

Gns. bøder (virk. str./antal)	Antal	2014	Antal	2015	Antal	2016	Antal	2017
Lille (0-9 ansatte)	381	25.210	340	23.669	396	28.782	366	30.239
Mellemstore (10-34 ansatte)	192	40.000	198	41.793	196	51.652	220	53.432
Store (35-99 ansatte)	132	50.379	88	51.250	130	64.308	149	68.154
Meget store (>100 ansatte)	151	60.593	157	65.319	203	78.005	220	86.068
Ukendt*	94	27.037	121	26.252	42	5.000	34	10.809
Total	950	37.501	904	37.902	967	47.494	989	52.862

Note: I tabellen er tallene rensset for gengangere, dvs. at sagerne kun tæller med én gang. Hvis en sag er startet med en adm. bøde og efterfølgende er indstillet til politiet, så tæller den kun én gang, som en indstilling. Det er udstedte adm. bøder og indstillinger til politiet, der er grundlag for udregningen af den gennemsnitlige bøde.

* "Ukendt" dækker over sager, hvor der i forbindelse med sagsbehandlingen ved en fejl ikke er foretaget en manuel registrering af virksomhedens vurderede størrelse eller fordi sagen er rejst mod fx en ansat.

Den gennemsnitlige bøde er generelt steget for alle virksomhedsstørrelser i 2016 og særligt i 2017. Det følger af opgørelse 3. At den gennemsnitlig bødestørrelse generelt er større i 2017 sammenlignet med 2016 vurderes at kunne tilskrives, at bødeskærpselsesreglerne i mindre grad er slået igennem i 2016 sammenlignet med 2017, idet der i 2016 er behandlet flere sager, hvor overtrædelserne skulle bedømmes til en lavere bøde, fordi overtrædelserne havde fundet sted før 1. januar 2016.

Opgørelse 3a viser den gennemsnitlige bødestørrelse i 2015 og 2017 for de forskellige virksomhedsstørrelser og udregnet med den procentvise ændring fra året 2015 sammenlignet med året 2017.

3.a Opgørelse over gennemsnitlig bødestørrelse for de forskellige virksomhedsstørrelser (%-vis stigning) med 2015 og 2017 som referenceår

Gns. bøder (%-vis stigning)	2015	2017	%-vis stigning
Lille (0-9 ansatte)	23.669	30.239	27,8
Mellemstore (10-34 ansatte)	41.793	53.432	27,8
Store (35-99 ansatte)	51.250	68.154	33,0
Meget store (>100 ansatte)	65.319	86.068	32,0
Ukendt*	26.252	10.809	-59,0
Total	37.902	52.862	39,4

Note: Beregning af den %-vise stigning fra 2015 til 2017 i den gennemsnitlige bødestørrelse.

* "Ukendt" dækker over sager, hvor der i forbindelse med sagsbehandlingen ved en fejl ikke er foretaget en manuel registrering af virksomhedens vurderede størrelse, eller fordi sagen er rejst mod fx en ansat. Antallet af sager, der er registreret med ukendt omfatter et mindre antal sager sammenlignet med det totale antal sager. I 2017 udgør de ca. 3 pct. af sagerne, jf. opgørelse 3.

Opgørelse 3a viser, at der for små og mellemstore virksomheder er sket en procentvis stigning i den gennemsnitlige bødestørrelse fra 2015 til 2017 på ca. 28 pct., mens der for store og meget store virksomheder er sket en procentvis stigning på henholdsvis 33 pct. og 32 pct.

Den procentvise stigning i den gennemsnitlige bødestørrelse for store og mellemstore virksomheder er derfor større end den procentvise stigning for små og mellemstore virksomheder, men ikke signifikant større.

Samtidig ses stigningen i den gennemsnitlige bødestørrelse for små virksomheder at være den samme som for mellemstore virksomheder (27,8 pct.). Ligesom stigningen i den gennemsnitlige bødestørrelse for store virksomheder (33 pct.) ligger tæt på stigningen for meget store virksomheder (32 pct.).

Opgørelser 3 og 3a er baseret på bødesager, der i de pågældende år er udstedt af Arbejdstilsynet enten ved en administrativ bøde eller ved en indstilling til politiet. I opgørelse 3 og 3a fremgår det ikke, hvor mange af bødesagerne, der rent faktisk er endt med at blive vedtaget/betalt eller er endt med en domfældelse i retten. Det betyder, at der blandt sagerne, som opgørelse 3 og 3a er baseret på, kan være sager som enten efterfølgende henlægges af politiet, eller hvor der sker frifindelse ved domstolene.

Opgørelse 4 viser den gennemsnitlige bødestørrelse pr. år i perioden 2014-2017 for de forskellige virksomhedsstørrelser for *afgjorte sager hos politiet eller domstolene*. I opgørelsen fremgår også antallet af sager fordelt på de forskellige virksomhedsstørrelser. Opgørelsen er baseret på de sager, der hos politiet og ved domstolene er afsluttet med, at bøden er vedtaget/betalt, eller hvor der er sket domfældelse.

4. Opgørelse over gennemsnitlig bødestørrelse for de forskellige virksomhedsstørrelser for afgjorte sager (inkl. antal sager)

Gns. bøder og antal sager	Antal	2014	Antal	2015	Antal	2016	Antal	2017
Lille (0-9 ansatte)	165	24.545	126	23.829	112	24.339	203	28.374
Mellemstore (10-34 ansatte)	154	37.071	102	38.799	67	41.194	110	48.834
Store (35-99 ansatte)	105	49.143	70	47.929	42	52.202	105	60.381
Meget store (>100 ansatte)	141	56.702	94	60.585	77	77.727	140	74.568
Ukendt*	208	33.875	107	29.832	203	34.485	61	30.410
Total	773	38.758	499	38.481	501	41.246	619	48.088

Note: Opgørelsen er baseret på afgjorte sager ved politi eller domstole.

* "Ukendt" dækker over sager, hvor der i forbindelse med sagsbehandlingen ved en fejl ikke er foretaget en manuel registrering af virksomhedens vurderede størrelse, eller fordi sagen er rejst mod fx en ansat.

Den gennemsnitlige bøde er generelt steget for alle virksomhedsstørrelser i 2016 og særligt i 2017. Det følger af opgørelse 4.

Den gennemsnitlige bøde for de forskellige virksomhedsstørrelser i opgørelse 4 for 2016 og 2017 er generelt lavere end den gennemsnitlige bødestørrelse i opgørelse 3 for 2016 og 2017. Det vurderes at kunne tilskrives, at der for afgjorte sager, jf. opgørelse 4 er flere sager, hvor overtrædelsen er begået *før* 1. januar 2016, hvor strafsikringslovene derfor ikke har haft betydning.

5.3. Udmøntning af det udvidede område for særligt skærpende omstændigheder (flere i fare + gentagelse)

Med *initiativ 12* er området for særligt skærpende omstændigheder udvidet, så det fremover betragtes som særligt skærpende omstændigheder:

- at flere personer har været udsat for skade på liv eller helbred eller fare herfor
- at virksomheden inden for 4 år tidligere er blevet straffet for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen (gentagelse)

I forhold til tidligere straffe vil det med *initiativ 12* være uden betydning, om de tidligere straffe vedrører samme, lignende eller helt andre overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdstilsynets tidligere praksis om alene at indstille til skærpet straf i gentagelsestilfælde, når der var tale om ligeartet kriminalitet betød, at der tidligere *ikke* blev indstillet til bødeskærpe, hvis den tidligere overtrædelse f.eks. vedrørte anvendelse af en maskine, mens den nuværende overtrædelse vedrørte overtrædelse af reglerne om stoffer og materialer. Med *initiativ 12* vil der være tale om et gentagelsestilfælde, der giver bødeforhøjelse.

Ved at fjerne kravet om ligeartet kriminalitet vil området for brugen af gentagelse som bødeforhøjelsesgrund blive udvidet til flere tilfælde.

Med *initiativ 12* bortfaldt samtidig den hidtidigt anvendte procentvise forhøjelse af bøden i gentagelsestilfælde. Det følger af aftaleteksten til *Initiativ 12*.

Ved den hidtidigt anvendte procentvise forhøjelse af bøden i gentagelsestilfælde *før* 1. januar 2016 blev der indstillet til følgende bødeforhøjelser for arbejdsgivere:

- I andengangstilfælde, hvor arbejdsgiveren tidligere var straffet 1 gang, og hvor den aktuelle overtrædelse var begået inden for 2 år fra den tidligere afgørelse, blev bøden forhøjet med 50 %.
- I andengangstilfælde, hvor arbejdsgiveren tidligere var straffet 1 gang, og hvor den aktuelle overtrædelse var begået mere end 2 år efter den tidligere afgørelse, blev bøden forhøjet med 25 %.
- I trediegangstilfælde, hvor arbejdsgiveren tidligere var straffet 2 gange, blev bøden forhøjet med 100 %.

I gentagelsestilfælde, som ikke var omfattet af ovenstående tilfælde, hvor der kunne henvises til retspraksis, blev forhøjelsen tidligere indstillet ud fra en konkret vurdering, som skulle danne udgangspunkt for en nærmere drøftelse med anklagemyndigheden af bødens forhøjelse med henvisning til gentagelse.

De nye regler fra 1. januar 2016 vedrørende gentagelse har gjort beregningen ved gentagelse væsentlig nemmere at håndtere administrativt og mere gennemskuelig, da forhøjelse af bøden udgør et fast tillæg på 20.000 kr. plus differentiering og uanset antallet af tidligere straffe og uanset hvor lang tid, der indenfor fire års perioden er gået siden den tidligere straffesag.

Opgørelse 5 viser antallet af registrerede sager, hvor mindst én af de nye særligt skærpende omstændigheder ”Flere i fare” og ”Gentagelsestilfælde” har fundet anvendelse og resulteret i skærpet bøde.

Antallet af sager er opgjort pr. år for 2016 og 2017, idet strafskærpelsesreglerne for de nye særligt skærpende omstændigheder trådte i kraft den 1. januar 2016.

Antallet af sager med de nye særligt skærpende omstændigheder ”Flere i fare” og ”Gentagelse” udgjorde i 2016 i alt 86 og i 2017 i alt 188. I de nævnte tal er fratrukket de sager, der alene er skærpet med henvisning til den særligt skærpende omstændighed vedrørende ”unge”, som *ikke* er ny, og derfor var gældende før udmøntningen af *initiativ 12*.

De 86 og 188 sager i henholdsvis 2016 og 2017 med mindst én af de nye særligt skærpende omstændigheder kan sammenholdes med det totale antal bødesager, som Arbejdstilsynet rejste i 2016 og 2017, og som i 2016 og i 2017 udgjorde henholdsvis i alt 967 og 989 sager, jf. opgørelse 3 om antal sager samlet for både administrative bøder og indstillinger.

Andelen af sager, som er rejst med mindst én af de nye særligt skærpende omstændigheder, ”flere i fare” eller ”gentagelse”, udgør således ca. 9 % i 2016 og ca. 19 % i 2017.

Generelt er antallet af sager med de nye særligt skærpende omstændigheder ”Flere i fare” og ”Gentagelse” stigende i 2017 sammenlignet med 2016. Det gælder især for sager om ”gentagelse”, der er steget fra 40 sager i 2016 til 107 sager i 2017.

Stigningen i antallet af sager fra 2016 til 2017 vurderes bl.a. at kunne tilskrives, at der i 2017 er behandlet flere sager om fattet af de nye bødeskærpelsesregler end i 2016.

5. Opgørelse over sager med særligt skærpende omstændigheder pr. år

Særligt skærpende omstændigheder	2016	2017
Flere i fare	35	58
Gentagelse	40	107
Unge	1	10
Flere i fare + gentagelse	9	22
Flere i fare + unge	0	1
Gentagelse + unge	2	0
Total	87	198

Note: En sag tæller kun med én gang, dvs. at hvis der er 'flere i fare' tæller sagen her, mens den ikke samtidigt tæller i kategorien 'flere i fare og gentagelse'. Det bemærkes, at den særligt skærpende omstændighed "unge" ikke er ny. Tallet for "unge" er medtaget, da der også findes sager, hvor den særligt skærpende omstændighed om "unge" har fundet anvendelse sammen med én af de nye særligt skærpende omstændigheder.

Bødeskærpelsen om gentagelse forudsætter, at der er tale om en "grov overtrædelse" for, at der kan ske skærpelse af bøden. Det fremgår direkte af lovtæksten.

Det har betydet, at Arbejdstilsynet i praksis alene gør brug af bødeskærpelsen om gentagelse for sager, der rejses som direkte tiltale. Hvis virksomheden tidligere er straffet for overtrædelse af arbejdsmiljøloven i en sag om manglende efterkommelse, vil det ikke kunne begrunde en bødeforhøjelse med henvisning til gentagelse.

Opgørelse 6 viser antallet af sager med særligt skærpende omstændigheder fordelt på hovedbrancher for perioden 2016-2017. I opgørelsen ses det, at størstedelen af sagerne angår hovedbranchen "Opførelse af og nedrivning af byggeri".

6. Opgørelse over antal sager med særligt skærpende omstændigheder fordelt på hovedbrancher for perioden 2016-2017

Særligt skærpende omstændighed (branche)	Flere i fare	Gentagelse	Unge	Flere i fare + gentagelse	Flere i fare + unge	Gentagelse + unge
Anlægsarbejde	2	21		5		
Butikker	1	1	1			1
Daginstitutioner		1				
Døgninstitutioner og hjemmepleje		2				
Elektronik		1				
Engros		3		1		
Færdiggørelse af byggeri	5	9				
Hospitaler		3				
Installation/reparation af maskiner/udstyr		1				
IT og telekommunikation	1					
Kemi og medicin		2				
Kontor	3	7				
Kultur og sport	3		1			

Landbrug, skovbrug og fiskeri	2		1			
Metal og maskiner	5	10	2			
Nærings- og nydelsesmidler		7	1	1		
Opførelse og nedrivning af byggeri	45	56	3	18	1	1
Plast, glas og beton	2	7		1		
Politi, beredskab og fængsler		1		1		
Rengøring		2		1		
Restauranter og barer			1			
Slagterier		2		2		
Transport af gods	3	3		1		
Transportmidler		2				
Træ og møbler		2				
Undervisning			1			
Uoplyst og andet	1					
Vand, kloak og affald	1	2				
(tom)*	19	2				
Total	93	147	11	31	1	2

*Nederste linje hvor branchen er 'tom' er der tale om udenlandske virksomheder, hvor disse oplysninger ikke foreligger.

Opgørelse 7 viser antallet af sager med særligt skærpene omstændigheder fordelt på AMP (arbejds miljøproblem) for perioden 2016-2017. I opgørelsen ses størstedelen af sager at angå AMP'et "Fald til lavere niveau". Et andet AMP med forholdsvis mange sager er AMP'et "Maskiner og trykbærende udstyr" for så vidt angår den særligt skærpene omstændighed "gentagelse".

7. Opgørelse over antal sager med særligt skærpene omstændigheder fordelt på AMP i perioden 2016-2017

Særligt skærpene omstændighed (AMP)	Flere i fare	Gentagelse	Unge	Flere i fare + gentagelse	Flere i fare + unge	Gentagelse + unge
056 Løft	6			2		
057 Bæring	2					
065 Vold og traumatiske hændelser		6				
071 Kræftfremkaldende belastninger	1	1	1			
072 Nerveskadende belastninger	1					
073 Luftvejsbelastninger	1					
078 Allergifremkaldende belastninger		1				
079 Akut risiko for livstruende forgiftning		2		1		
091 Maskiner og trykbærende udstyr	1	25	3			1
092 Håndværktøj og håndmaskiner		6				
093 Transport-, løfte- og hejseudstyr + elev.		8	1			
094 Fald til lavere niveau	63	68	2	15	1	1
095 Fald, snublen i samme niveau				1		

096 Interne færdselsveje		2		1		
097 Nedfald og sammenstyrning	11	17	1	6		
098 Ulykker ved manuel håndtering		1				
099 Øvrige ulykkesrisici	6	9	1	4		
106 Unge og øvrigt arbejde			1			
115 Andre lovpligtige uddannelser			1			
116 Instruktion		1		1		
133 Øvrigt	1					
Total	93	147	11	31	1	2

Opgørelse 8 viser en opgørelse over antal sager med særligt skærpene omstændigheder fordelt på virksomhedsstørrelse i perioden 2016-2017. Det fremgår heraf, at det især er små og mellemstore virksomheder, hvor ”flere i fare” har været anvendt som bødeskærpelsesgrund, mens ”gentagelsestilfældene” især er anvendt som strafskærpelsesgrund for meget store virksomheder.

8. Opgørelse over antal sager med særligt skærpene omstændigheder fordelt på virksomhedsstørrelse i perioden 2016-2017

Særligt skærpene omstændighed (virksomhedsstørrelse)	Flere i fare	Gentagelse	Unge	Flere i fare + gentagelse	Flere i fare + unge	Gentagelse + unge
Lille (0-9 ansatte)	44	14	4		1	
Mellemstore (10-34 ansatte)	32	19	4	13		1
Store (35-99 ansatte)	6	27	1	7		
Meget store (>100 ansatte)	10	86	2	11		1
Ukendt *	1	1				
Total	93	147	11	31	1	2

* ”Ukendt” dækker over sager, hvor der i forbindelse med sagsbehandlingen ved en fejl ikke er foretaget en manuel registrering af virksomhedens vurderede størrelse, eller fordi sagen er rejst mod fx en ansat.

Opgørelserne 9a–9c viser den gennemsnitlige bødedifference i sager fra 2016 og 2017, hvor mindst én af de to nye særligt skærpene omstændigheder (”flere i fare” og ”gentagelse”) er bragt i anvendelse. Den gennemsnitlige bødedifference er udregnet for de fire forskellige virksomhedsstørrelser.

Differencen er udregnet ved i de enkelte sager at sammenholde den samlede bøde efter de nye regler, der udmøntede *initiativ 12* med den samlede bøde efter de gamle regler, der var gældende før 1. januar 2016.

Opgørelse 9a viser den gennemsnitlige bødedifference fordelt på virksomhedsstørrelse i perioden 2016-2017 for sager, hvor den særligt skærpene omstændighed ”Flere i fare” er bragt i anvendelse. For små virksomheder udgør den gennemsnitlige bødedifference ca. 25.000 kr.. For meget store virksomheder udgør den gennemsnitlige bødedifference ca. 50.000 kr.

Opgørelsen viser også, at de fleste sager angår små eller mellemstore virksomheder.

9a. Opgørelse over gennemsnitlig bødedifference i sager med særligt skærpene omstændighed (flere i fare) i 2016 og 2017

Flere i fare (og flere i fare + unge) (virksomhedsstørrelse)	Antal sager	Gennemsnitlig bøde efter nye regler	Gennemsnitlig bøde efter gamle regler	Difference
Lille (0-9 ansatte)	45	51.111	25.778	25.333
Mellemstore (10-34 ansatte)	32	80.625	40.781	39.844
Store (35-99 ansatte)	6	93.333	47.500	45.833
Meget store (>100 ansatte)	10	101.000	50.500	50.500
Ukendt *	1	50.000	25.000	25.000
Total	94	69.149	34.894	34.255

Note: Tallene er et gennemsnit af sagerne om "flere i fare", dvs. i alt 94 sager.

* "Ukendt" dækker over sager, hvor der i forbindelse med sagsbehandlingen ved en fejl ikke er foretaget en manuel registrering af virksomhedens vurderede størrelse, eller fordi sagen er rejst mod fx en ansat.

Opgørelse 9b viser den gennemsnitlige bødedifference fordelt på virksomhedsstørrelse i perioden 2016-2017 for sager, hvor den særligt skærpene omstændighed "gentagelse" er bragt i anvendelse. For små virksomheder udgør den gennemsnitlige bødedifference ca. 15.000 kr. for små virksomheder. For store og meget store virksomheder udgør den gennemsnitlige bødedifference ca. 30.000 kr.

Opgørelsen viser også, at de fleste sager angår meget store virksomheder.

9b. Opgørelse over gennemsnitlig bødedifference i sager med særligt skærpene omstændighed (gentagelse) i 2016 og 2017

Gentagelse (og gentagelse + unge) (virksomhedsstørrelse)	Antal sager	Gennemsnitlig bøde efter nye regler	Gennemsnitlig bøde efter gamle regler	Difference
Lille (0-9 ansatte)	14	50.714	35.821	14.893
Mellemstore (10-34 ansatte)	19	78.158	48.026	30.132
Store (35-99 ansatte)	25	95.860	65.350	30.510
Meget store (>100 ansatte)	71	107.042	69.736	37.306
Ukendt *	1	87.500	40.000	37.500
Total	130	94.165	61.819	32.346

Note: Tallene er et gennemsnit af sagerne om "gentagelse" (i alt 130 sager), idet de 19 øvrige sager, hvor bøden er skærpet med henvisning til "gentagelse" ikke indgår, da der ikke tidligere var fast retspraksis for at beregne bødeforhøjelsen for "gentagelse" i disse sager. De 19 sager er indeholdt i opgørelse 9d.

* "Ukendt" dækker over sager, hvor der i forbindelse med sagsbehandlingen ved en fejl ikke er foretaget en manuel registrering af virksomhedens vurderede størrelse, eller fordi sagen er rejst mod fx en ansat.

I langt hovedparten af de 130 sager, hvor den særligt skærpene omstændighed gentagelse er bragt i anvendelse, er den samlede bøde efter de nye regler højere end efter de gamle regler.

I et fåtal af sager er den samlede bøde efter de nye regler dog lavere end efter de gamle regler. Dette kan forklares med bortfaldet af den procentvise forhøjelse af bøden i gentagelsestilfælde, som var en del af den politiske aftale i *initiativ 12*.

I de sager, hvor bøden beregnet efter de gamle regler ville have været højere, end hvis den var beregnet efter de nye regler, vil virksomheden have flere tidligere straffe, som angår ligeartet kriminalitet.

Til illustration henvises til case 6 i bilag 1, hvor virksomheden - hvis den før lovændringen to gange indenfor fire år tidligere var straffet for ligeartede overtrædelser af arbejdsmiljøloven - ville have fået en bøde, der var 35.000 kr. større efter de tidligere regler, da gentagelsesvirkningen ved et tredjegangstilfælde efter praksis betød en fordobling af den beregnede bøde (100 %'s forhøjelse).

Opgørelse 9c viser den gennemsnitlige bødedifference fordelt på virksomhedsstørrelse i perioden 2016-2017 for sager, hvor begge de særligt skærpene omstændigheder "flere i fare" og "gentagelse" er bragt i anvendelse samtidig. Der har i alt været 29 sager i 2016-2017.

9c. Opgørelse over gennemsnitlig bødedifference i sager med særligt skærpene omstændigheder (flere i fare og gentagelse) i 2016 og 2017

Flere i fare og gentagelse (virksomhedsstørrelse)	Antal sager	Gennemsnitlig bøde efter nye regler	Gennemsnitlig bøde efter gamle regler	Difference
Lille (0-9 ansatte)	0	0	0	0
Mellemstore (10-34 ansatte)	13	109.615	55.000	54.615
Store (35-99 ansatte)	7	110.000	72.857	37.143
Meget store (>100 ansatte)	9	135.556	61.667	73.889
Ukendt *	0	0	0	0
Total	29	117.759	61.379	56.379

Note: Tallene er et gennemsnit af sagerne om "flere i fare" og "gentagelse" samtidig, i alt 29 sager, idet de 2 øvrige sager, hvor bøden er skærpet med henvisning til "gentagelse" og "flere i fare" ikke indgår, da der ikke var fast retspraksis for at beregne bødeforhøjelsen pga. "gentagelse" i disse sager. De 2 sager er indeholdt i opgørelse 9d.

** "Ukendt" dækker over sager, hvor der i forbindelse med sagsbehandlingen ved en fejl ikke er foretaget en manuel registrering af virksomhedens vurderede størrelse, eller fordi sagen er rejst mod fx en ansat.*

Der er undtaget henholdsvis 19 og 2 sager, i opgørelse 9b og 9c, dvs. i alt 21 sager. De 21 sager indgår derfor ikke i beregningen af den gennemsnitlige bødedifference i de to opgørelser.

Der er tale om 21 sager, hvor den særligt skærpene omstændighed "gentagelse" finder anvendelse, og hvor virksomheden indenfor kort tid har begået minimum to ligeartede overtrædelser af arbejdsmiljøloven. I disse tilfælde var der før den 1. januar 2016 ikke en fast retspraksis for, hvor meget bøden skulle forhøjes som følge af tidligere (ligeartede) overtrædelser. Der har derfor ikke været muligt med tilstrækkelig sikkerhed at fastsætte en eksakt bøde efter de gamle regler.

Før 1. januar ville Arbejdstilsynet i disse sager have indstillet, at bøden skulle forhøjes med mere end 100 %, og det er Arbejdstilsynets vurdering, at bøden i en stor del af disse sager, derfor må antages at ville have været større beregnet efter de gamle regler end efter de nye regler.

Opgørelse 9d viser de 21 sager i 2016-2017, hvor den særligt skærpende omstændighed ”gentagelse” har fundet anvendelse, men hvor der før den 1. januar 2016 ikke var en fast retspraksis for, hvor meget bøden skulle forhøjes som følge af tidligere (ligeartede) overtrædelser.

I sagerne er der tale om tredjegangstilfælde af ligeartede overtrædelser indenfor to år fra den første afgørelse eller om fjergangstilfælde eller derover. I disse tilfælde blev straffen tidligere udmålt efter en konkret vurdering, og Arbejdstilsynet drøftede i de konkrete sager bødefastsættelsen med anklagemyndigheden, idet der henvises til, at bøden skulle forhøjes med (væsentlig) mere end 100 %. Dette med henvisning til, at der var fast praksis for at forhøje bøden med 100 % i tredjegangstilfælde indenfor to år ved ligeartede overtrædelser, og at forhøjelsen derfor måtte være (endnu) højere.

Det fremgår af opgørelse 9d, at 18 ud af de 21 sager angår meget store virksomheder.

9d. Opgørelse over de 21 sager er udtaget af beregningen i opgørelse 9b og 9c

Sager hvor der ikke var fast retspraksis for forhøjelse af bøden ved gentagelse	Antal sager	Gennemsnitlig bøde efter nye regler
Lille (0-9 ansatte)	0	0
Mellemstore (10-34 ansatte)	1	75.000
Store (35-99 ansatte)	2	87.500
Meget store (>100 ansatte)	18	110.000
Ukendt	0	0
Total	21	106.190

Det bemærkes, at såfremt der konkret var skønnet en tidligere bødestørrelse i de 21 sager, og de var indregnet i opgørelse 9b og 9c, ville den gennemsnitlige bødedifferens for meget store virksomheder have været mindre.