



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Niels Flemming Hansen
Niels.Hansen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748
15. juni 2022

J.nr. 20225200267

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 18. maj 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 357 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Niels Flemming Hansen (KF).

Spørgsmål nr. 357:

”Kan ministeren oplyse, i hvilket omfang Arbejdstilsynet ved valg af reaktionsform f.eks. vejledning eller påbud anser det for en formildende omstændighed, når det er den ansatte og ikke arbejdsgiver, der har overtrådt reglerne?”

Svar:

Jeg har indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Ifølge arbejdsmiljøloven er det arbejdsgiverens pligt at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Hvis Arbejdstilsynet konstaterer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, kan Arbejdstilsynet afgive fx påbud, strakspåbud, eller forbud. Arbejdstilsynet kan også afgive en vejledning, hvis der ikke er tale om en overtrædelse af reglerne.

For at Arbejdstilsynet kan afgive et påbud, strakspåbud eller forbud, kræver det alene, at der er konstateret en overtrædelse, som er begået af en eller flere beskæftigede i virksomheden. Det er ikke afgørende for afgivelse af påbud m.v., om det er en ansat, en arbejdsleder eller arbejdsgiveren selv, der udfører arbejdet i strid med reglerne.

I særlige tilfælde overvejer Arbejdstilsynet, om der også skal rejses en straffesag på grund af den konstaterede overtrædelse.

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. Det sker med henvisning til nogle generelle strafferetlige principper og praksis i forhold til anvendelsen af arbejdsmiljølovens strafferegler.

En arbejdsgiver kan under særlige omstændigheder blive fri for straf, hvis en ansat har begået en overtrædelse. Det følger af arbejdsmiljølovens bestemmelse om arbejdsgiverens begrænsede ansvar. Arbejdsgiverens straffrihed forudsætter, 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 om almindelige pligter.

Arbejdstilsynets afgørelser i form af påbud, strakspåbud eller forbud er imidlertid administrative afgørelser, som vurderes uafhængigt af en eventuel senere straffesag.

Det har derfor ikke betydning for Arbejdstilsynets valg af administrativ reaktionsform, om det er den ansatte, arbejdslederen eller arbejdsgiveren, der har overtrådt reglerne. Spørgsmålet kan derimod som nævnt ovenfor have betydning ved en eventuel senere straffesag, herunder i forhold til spørgsmålet om hvorvidt arbejdsgiveren kan blive straffri efter bestemmelsen om arbejdsgiverens begrænsede ansvar.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister