

Ændringsforslag

til

Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Risikobaserede tilsyn, offentliggørelse af navne på virksomheder under skærpet tilsyn, skærpelse af straffen og offentliggørelse af arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter m.v.)

(L 31)

Af et mindretal (EL)

Til titlen

x1) I titlen indsættes efter ”skærpet tilsyn,” ordene: ”høring af ansatte,”.

[Konsekvens af ændringsforslag nr. x2]

Til § 1

x2) Efter nr. 1 indsættes som nyt nummer:

»**01.** § 18 affattes således:

»§ 18. Arbejdsgiveren har pligt til at høre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden arbejdsgiveren afgiver hørings svar i forhold til de afgørelser, som Arbejdstilsynet påtænker at træffe, og de påbud, som Arbejdstilsynet påtænker at afgive skriftligt, med undtagelse af påbud efter § 77, stk. 2. Når Arbejdstilsynet har truffet afgørelse og afgivet påbud, har arbejdsgiveren pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, bekendt med afgørelserne og påbuddene.

Stk. 2. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre andre arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning herom, bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet og de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har afgivet, jf. § 78.

Stk. 3. Arbejdsgiveren har pligt til at høre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden arbejdsgiveren giver en tilbagemelding til Arbejdstilsynet om, at afgørelser og påbud helt eller delvist er efterkommet.««

[Ret for arbejdsmiljørepræsentanter og andre ansatte til at blive hørt om arbejdsgiverens hørings svar og tilbagemeldinger på påbud og afgørelser fra Arbejdstilsynet]

x3) Efter nr. 01 indsættes som nyt nummer:

»**02.** Efter § 18 indsættes:

»§ 18 a. Arbejdsgiveren skal give de ansatte mulighed for at tale med Arbejdstilsynet under tilsynets besøg, uden at ledelsen er til stede.««

[Ret for de ansatte til at tale med Arbejdstilsynet, uden at ledelsen er til stede]

x4) Efter nr. 4 indsættes som nyt nummer:

»**03.** I § 76 indsættes som nyt stykke:

»Stk. 6. Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse tale med de ansatte, uden at ledelsen er til stede.««

[Ret for Arbejdstilsynets til at tale med de ansatte, uden at ledelsen er til stede]

x5) Efter nr. 7 indsættes som nyt nummer:

»**04.** I § 82, *stk. 6, 1. pkt.*, indsættes efter ”virksomhedens størrelse”: ”og omsætning”.

[Virksomhedens omsætning indgår ved bødens udmåling]

x6) Efter nr. 04 indsættes som nyt nummer:

»**05.** I § 82 indsættes efter stk. 9 som nyt stykke:

»*Stk. 10.* Den, hvis straf udmåles efter stk. 2 eller 5, jf. stk. 1, kan ved dom frakendes retten til fortsat at udøve virksomhed efter straffelovens § 79, stk. 2-4.««

[Indførelse af mulighed for rettighedsfrakendelse]

x7) Efter nr. 05 indsættes som nyt nummer:

»**06.** I § 82 indsættes efter stk. 10 som nyt stykke:

»*Stk. 11.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om opgørelse af virksomheders omsætning, jf. § 82, stk. 6.««

[Bemyndigelsesbestemmelse til at fastsætte nærmere regler om virksomhedens omsætning]

Til § 2

x8) Som *stk. 2* indsættes:

»*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttrædelsen af § 1, nr. 04.«

[Bemyndigelse til at fastsætte ikrafttrædelsestidspunktet for inddragelse af virksomhedens omsætning ved udmåling af bøder]

Bemærkninger

Til nr. x1

Ændringen er en konsekvens af forslaget om tilføjelse af bestemmelser om høringsret for arbejdsmiljørepræsentanter m.fl. i ændringsforslag nr. x2.

Til nr. x2

Når Arbejdstilsynet giver et påbud, skal der indføres en høringsret til de ansattes arbejdsmiljørepræsentant. Denne høringsret skal også gælde ved virksomhedens tilbagemelding til Arbejdstilsynet om overholdelse af påbuddet. Dette er særligt vigtigt, når det gælder psykisk arbejdsmiljø. Endvidere skal der være en kommentarret til arbejdsmiljørepræsentanten, hvis denne ikke har været til stede under Arbejdstilsynets besøg.

Den nuværende § 18 fasttæller arbejdsgiverens pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med Arbejdstilsynets afgørelser og påbud.

Det foreslås, at bestemmelsen opdeles og udvides, således at det kommer til at fremgå af *stk. 1*, at de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter ikke alene skal gøres bekendt med Arbejdstilsynets afgørelser og påbud, men også skal høres inden Arbejdstilsynet træffer afgørelse og afgiver påbud, med mindre der er tale om forbud. I forbudssituationer standser Arbejdstilsynet arbejdet straks, fordi det skønner, at der er tale om en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed og sundhed.

Ifølge forvaltningsloven skal arbejdsgiveren høres, inden Arbejdstilsynet træffer afgørelse, fordi arbejdsgiveren er part i sagen. Det foreslås, at arbejdsgiveren som led i denne høring, skal sørge for at høre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, inden arbejdsgiveren afgiver sit høringssvar til Arbejdstilsynet. På den måde sikres det, at repræsentanterne får mulighed for at kommentere på høringssvaret, og at arbejdsgiveren inddrager kommentarerne, før arbejdsgiveren svarer Arbejdstilsynet.

Det foreslås endvidere at udvide bestemmelsen, således at det ikke alene er de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område, der skal høres over og gøres bekendt med Arbejdstilsynets afgørelser og påbud, men også en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation.

Bestemmelsen i den foreslåede § 18, *stk. 2*, svarer til den nuværende bestemmelse i § 18, 2. pkt., og foreslås ikke ændret.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 18, *stk. 3*, hvorefter arbejdsgiveren får pligt til at høre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden arbejdsgiveren melder tilbage til Arbejdstilsynet, at afgørelsen eller påbuddet er efterkommet. På denne måde sikres det, at repræsentanterne høres og får mulighed for at kommentere på den tilbagemelding, der gives, og at arbejdsgiveren inddrager kommentarerne, inden tilbagemeldingen sendes til Arbejdstilsynet. Dette er særligt vigtigt ved tilbagemeldinger på afgørelser om problemer i det psykiske ar-

bejdsmiljø, da problemer og løsninger inden for det psykiske arbejdsmiljø sjældent kan ses med det blotte øje. Det vurderes ikke at være nødvendigt at høre repræsentanterne, hvis arbejdsgiveren ikke giver en tilbagemelding, idet Arbejdstilsynet så vil følge op på sagen.

Ændringsforslaget vurderes at medføre administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet, stat, kommuner og regioner som arbejdsgivere i størrelsesordenen i alt ca. 10,3 mio. kr., svarende til 25.800 timer.

Til nr. x3

Arbejdstilsynet skal under besøg kunne tale med en ansat, uden at ledelsen kan overhøre samtalen.

Det følger af den nuværende § 11 a, at Arbejdstilsynet ved besøg i virksomheden normalt skal tage kontakt til relevante arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, og at disse har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for Arbejdstilsynet.

I forlængelse heraf og for at udvide rettighederne for både de ansatte og repræsentanterne, foreslås det, at der indsættes en bestemmelse i loven, hvorefter de ansatte får ret til at tale med Arbejdstilsynet under tilsynets besøg, uden at ledelsen er til stede.

Til nr. x4

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 76, hvorefter Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse, kan tale med de ansatte uden at ledelsen er til stede. Arbejdstilsynet kan have behov for at tale med de ansatte uden at ledelsen overhører samtalen, fx i forbindelse med gruppesamtaler vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Når Arbejdstilsynet taler med de ansatte, uden at ledelsen er repræsenteret, er det vigtigt, at arbejdsgiveren efterfølgende høres over det, som de ansatte har oplyst.

Til nr. x5, x7 og x8

Det er hensigten, at ændringsforslaget skal medføre, at der ved bødens udmåling for overtrædelse af arbejdsmiljøloven lægges vægt på virksomhedens omsætning. Bøderne for påført legemsskade og død skal ligge på ca. ½-1 måneds omsætning.

Omsætning er ikke et klart defineret begreb i alle virksomhedsformer. Virksomheder, der er omfattet af regnskabsloven, dvs. anparts- og aktieselskaber, skal offentliggøre deres omsætning, og deres omsætning er tilgængelig mod betaling på www.cvr.dk. Omsætningen for sådanne virksomheder lader sig derfor fremsøge og vil kunne indgå i vurderingen.

I relation til andre virksomhedsformer er det imidlertid mere vanskeligt at pege på, hvad der skal indgå som omsætning, da det ikke er en almindelig tilgængelig oplysning.

Nystartede virksomheder skal først anmelde deres omsætning efter 1 års drift. Det er derfor nødvendigt at undersøge, hvordan bøder skal håndteres indtil første regnskab forelægges.

For enkeltmandsejede virksomheder/personligt ejede virksomheder indeholder indkomstregistret alene de oplysninger, som fremgår af lønsedlen. Her fremgår omsætning ikke, ligesom registret ikke indeholder oplysning om virksomhedens navn. Det er derfor nødvendigt at undersøge, hvordan oplysninger om omsætningen for enkeltmandsejede virksomheder eller personligt ejede virksomheder ellers kan indhentes.

En momspligtig virksomhed skal oplyse sin omsætning i momsregnskabet til SKAT, men en lang række sektorer er ikke omfattet af momspligten. Det er derfor nødvendigt at undersøge, hvordan der skaffes et ensartet og retvisende grundlag for en konkret virksomheds omsætning i disse tilfælde.

Herudover er det nødvendigt at undersøge, hvordan der kan indhentes oplysninger om udenlandske virksomheders omsætning i hjemlandet.

Mange arbejdsgivere er offentlige virksomheder, herunder kommuner og regioner. Offentlige virksomheder har typisk ikke en egentlig omsætning. Det er derfor nødvendigt at afklare, hvad skal der lægges vægt på ved udmåling af bøder til offentlige virksomheder på baggrund af omsætning, fx om driftsbevillingen vil være et retvisende tal.

En afklaring af, hvordan omsætningsbegrebet kan defineres entydigt, vil være en forudsætning for en ensartet anvendelse af sanktionsbestemmelsen. Det foreslås derfor, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om, hvordan en virksomheds omsætning opgøres.

Samtidig foreslås det, at bestemmelsen om inddragelse af virksomhedens omsætning ved udmålingen af bøder ikke træder i kraft sammen med resten af lovforslagets bestemmelser, men sættes i kraft af beskæftigelsesministeren. Det forudsættes, at bestemmelsen sættes i kraft samtidig med udstedelsen af en bekendtgørelse om opgørelse af virksomheders omsætning med hjemmel i den foreslåede affattelse af § 82, stk. 10.

Fastsættelse af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af sagens samtlige omstændigheder, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger andre skærpende omstændigheder end angivet eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Til nr. x6

Det er hensigten, at ændringsforslaget skal medføre, at arbejdsgivere, som gentagne gange eller i grove tilfælde forbyder sig mod arbejdsmiljøloven skal kunne fradømmes retten til at drive virksomhed og virke som arbejdsledere.

De almindelige regler om frakendelse af retten til at drive virksomhed ved strafbart forhold fremgår af straffelovens §§ 78 og 79. Bestemmelserne skal ses i lyset af grundlovens § 74, hvorefter alle indskrænkninger i den fri og lige adgang til erhverv, som ikke er begrundede i det almene vel, skal hæves ved lov.

Hvis der ønskes gennemført regler om rettighedsfrakendelse, som går videre end straffelovens regler, bør det efter Justitsministeriets opfattelse ske i særlovgivningen. Det bemærkes dog, at man

efter Justitsministeriets opfattelse bør være meget tilbageholdende med at indføre særregler om rettighedsfrakendelse, der fraviger straffelovens regler herom.

Efter straffelovens § 78, stk. 1, medfører strafbart forhold ikke tab af borgerlige rettigheder, herunder ret til virksomhed i henhold til almindeligt næringsbrev eller sønæringsbevis. Efter bestemmelsens stk. 2 kan en person, der er dømt for strafbart forhold, dog udelukkes fra at udøve virksomhed, som kræver en særlig offentlig autorisation eller godkendelse, såfremt det udviste forhold begrundes en nærliggende fare for misbrug af stillingen eller hvervet.

Efter straffelovens § 79, stk. 2, kan den, som udøver virksomhed, der ikke kræver en særlig offentlig autorisation eller godkendelse, frakendes retten til fortsat at udøve den pågældende virksomhed eller til at udøve den under visse former, såfremt det udviste strafbare forhold begrundes en nærliggende fare for misbrug af stillingen. Efter samme regel kan der ske frakendelse af retten til at deltage i ledelsen af en erhvervsvirksomhed her i landet eller i udlandet uden at hæfte personligt og ubegrænset for virksomhedens forpligtelser. Frakendelsen sker efter straffelovens § 79, stk. 3, på tid fra 1 til 5 år, regnet fra endelig dom, eller indtil videre.

Det foreslås, at frakendelse af retten til at drive virksomhed kan ske efter straffelovens § 79, stk. 2. Derved vil der kunne ske frakendelse både over for virksomheden og over for eventuelle deltagere i ledelsen af en sådan virksomhed.

Det bemærkes, at afgrænsningen til ledelsen af en sådan virksomhed indebærer, at ikke alle arbejdsledere vil blive omfattet af muligheden for rettighedsfrakendelse. Det er herved lagt til grund, at direktører og andre med adgang til at træffe beslutning om det generelle sikkerhedsniveau på arbejdspladsen kan blive frakendt retten til at drive virksomhed, mens en ansat mellemlider, fx en formand på en byggeplads, som har medvirket til en sådan overtrædelse af arbejdsmiljøloven, ikke retsforfølges personligt, men må forventes at blive mødt med de relevante ansættelsesmæssige konsekvenser uden for det strafferetlige system.

Det bemærkes ligeledes, at frakendelse af retten til at drive virksomhed for juridiske personer må anses for teoretisk, da den juridiske person i så fald blot vil blive lukket og erstattet af en ny juridisk person med samme indhold. Dette indebærer, at bestemmelsen udgør et nybrud i arbejdsmiljølovgivningen, hvor det hidtil har været den ansvarlige arbejdsgiver (oftest en juridisk person), og ikke de personer, der måtte tegne virksomheden, som er blevet mødt med sanktioner.

Hvilke strafbare forhold, der begrundes en nærliggende fare for misbrug af stilling eller hverv, afhænger naturligvis af dennes karakter. Udgangspunktet tages i en undersøgelse af, hvilke særlige former for skader, der er en nærliggende trang til at afværge inden for de enkelte virksomhedsområder, dvs. hvilke særlige interesser det er, man ønsker at beskytte mod kriminelt misbrug. Er det strafbare forhold relevant i forhold til beskyttelsesinteressen, er et afgørende, hvor groft forholdet er, og om det er en førstegangs- eller en gentagen overtrædelse.

Med henblik på at afgrænse de strafbare forhold, der kan føre til rettighedsfrakendelse, foreslås adgangen til rettighedsfrakendelse knyttet op på de eksisterende bestemmelser om forhøjet straf og særligt skærpene omstændigheder, som afgrænser de grove eller gentagne overtrædelser af loven.

Disse bestemmelser omfatter arbejdsmiljølovens § 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 føl-

ge, samt den i lovforslaget foreslåede affattelse § 82, stk. 5, hvorefter det anses som en særligt skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 1, at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor, eller at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Det bemærkes, at størrelsen af den samlede idømte bøde ikke vil skulle indgå ved fastlæggelsen af forholdets grovhed, da bøden bl.a. vil blive differentieret på baggrund af virksomhedens størrelse og omsætning, jf. den foreslåede affattelse af § 82, stk. 6. Således kan en bøde for en mindre grov overtrædelse begået af en stor virksomhed være ligeså stor som en bøde givet for en grov overtrædelse begået af en lille virksomhed.

Ved vurderingen af, om det vil være proportionalt at frakende en arbejdsgiver retten til at drive virksomhed, skal indgå, i hvilket omfang en sådan frakendelse vil få ansættelsesmæssige konsekvenser for personer, der er uden skyld i den bagvedliggende arbejdsulykke.

Det foreslås, at frakendelsen sker ved dom for en periode på mellem 1 og 5 år, eller indtil videre. I det omfang frakendelsen sker indtil videre vil spørgsmålet om fortsat udelukkelse fra den pågældende virksomhed efter straffelovens § 79, stk. 3, efter 5 års forløb kunne indbringes for retten efter de i straffelovens § 78, stk. 3, indeholdte regler. Når særlige omstændigheder taler derfor, kan justitsministeren tillade, at indbringelse for retten sker, inden den nævnte 5 års frist er forløbet.

Retten vil endvidere efter straffelovens § 79, stk. 4, under behandlingen af sagerne ved kendelse kunne udelukke den pågældende fra at udøve virksomheden, indtil sagen er endeligt afgjort. Det kan ved dommen i sagen bestemmes, at anke ikke har opsættende virkning.

Fastsættelse af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af sagens samtlige omstændigheder, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger andre skærpende omstændigheder end angivet eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.