



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Bent Bøgsted
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

25. oktober 2017

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 27. september 2017 stillet følgende spørgsmål nr. 655 (alm. del), som hermed besvares.

J.nr. 20175200373

Spørgsmål nr. 655:

”I forlængelse af samråd den 27. september 2017 om besparelser i Arbejdstilsynet, jf. BEU alm. del - samrådsspørgsmål DA-DC, ønskes en redegørelse – fordelt på hvert af årene 2012 til nu – for, hvor mange bøder (antal og samlet beløb), Arbejdstilsynet har uddelt samt for, hvor mange bøder (antal og samlet beløb), som er blevet betalt i det pågældende tidsrum. Hvad er årsagen til, at størrelsen af de enkelte bøder er blevet sat op, mens provenuet er faldet?”

Svar:

Jeg har til brug for besvarelsen indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som har oplyst følgende:

”Arbejdstilsynet kan udstede et administrativt bødeforlæg, når der er tale om klare og ukomplicerede sager, hvor der er en dokumenteret risiko for ulykker eller erhvervs sygdomme. Der skal foreligge en klar retspraksis på området, og modtageren af bøden skal ikke modsætte sig, at sagen afgøres på denne måde. Alle tre betingelser skal være opfyldt.

Hvis modtageren af et administrativt bødeforlæg oplyser, at vedkommende ikke ønsker at betale bøden eller ikke reagerer på bøden, sender Arbejdstilsynet i stedet en anmeldelse til politiet. Arbejdstilsynet kan også udstede et administrativt bødeforlæg, hvis virksomheden ikke har efterkommet et påbud.

Arbejdstilsynets oplysninger om antal sager og bødeindtægter vedrørende overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen (AML) og lovgivningen om registeret for udenlandske tjenesteydere (RUT) for årene 2012-2017 fremgår af nedenstående tabel.

Det bemærkes, at oversigten er svær at sammenligne på tværs af år, da der bl.a. er sket ændringer i arbejdsmiljølovgivningens strafferegler, der betyder, at Arbejdstilsynet kun i begrænset omfang har kunnet udstede bødeforlæg siden 1. januar 2016. Alle overtrædelser begået 1. januar 2016 eller senere, hvor der foreligger skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder, er i stedet blevet fremsendt til politiet med indstilling om tiltalerejsning. Der er derfor en nedgang i antallet af sager og indgåede beløb for bødeforlæg for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen siden 1. januar 2016. Dette er uddybet nærmere nedenfor.

Det skal også bemærkes, at antal sager og bøder m.v. i 2017 er opgjort frem til den 30. juni 2017.

Tabel. Bødeforlæg udstedt af Arbejdstilsynet

Årstal	2012*	2013*	2014	2015	2016	2017
Antal bødeforlæg udstedt	AML: 171	AML: 192 Rut: 114	AML: 381 RUT: 313	AML: 450 RUT: 268	AML: 138 RUT: 255	AML: 45 RUT: 110
Beløb udstedt (mio. kr.)	AML: 3,905	AML: 4,185 RUT: 1,140	AML: 10,075 RUT: 3,121	AML: 13,265 RUT: 2,800	AML: 3,655 RUT: 2,860	AML: 0,465 RUT: 1,160
Antal bødeforlæg vedtaget	AML: 99	AML: 108 RUT: 49	AML: 217 RUT: 134	AML: 256 RUT: 138	AML: 80 RUT: 117	AML: 14 RUT: 53
Antal bødeforlæg vedtaget og betalt	AML: 83	AML: 103 RUT: 34	AML: 194 RUT: 109	AML: 224 RUT: 103	AML: 74 RUT: 99	AML: 13 RUT: 49
Samlet beløb (kr.) indgået**	1.288.963	3.633.462	7.245.797	10.114.479	2.549.727	1.390.882

Kilde: Arbejdstilsynet. Tallene kan på grund af løbende opgørelser ændre sig lidt over tid.

*Arbejdstilsynet fik mulighed for at afgøre RUT-sager med et administrativt bødeforlæg den 1. juli 2013.

** De anførte tal er ikke udtryk for de reelle indtægter det pågældende år. Tallene indeholder tab på debitorer, hvilket er afskrivninger på tidligere år i form af ikke inddrevne bøder.

Hvis et bødeforlæg udstedt af Arbejdstilsynet accepteres (vedtages) og betales af virksomheden, registreres bøden som en indtægt for Arbejdstilsynet. Hvis et accepteret bødeforlæg ikke betales af virksomheden, inddrives bøden af SKAT. Når bøden inddrives af SKAT, vil den ikke fremgå som en indtægt for Arbejdstilsynet, og beløbene for disse overtrædelser indgår derfor ikke i ”Samlet beløb indgået” i ovenstående tabel.

Hvis virksomheden ikke accepterer Arbejdstilsynets bødeforlæg, sender Arbejdstilsynet i stedet sagen til politiet med indstilling om tiltalerejsning. De bøder for overtrædelser, som udstedes af politiet, eller som afgøres ved domstolene, vil ikke fremgå som en indtægt for Arbejdstilsynet, og beløbene for disse overtrædelser indgår derfor ikke i ”Samlet beløb indgået” i ovenstående tabel.

En række af arbejdsmiljølovgivningens strafferegler blev ændret med virkning fra den 1. januar 2016. Ændringerne indebærer, at bødeniveauet forhøjes, hvis der foreligger skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder, ligesom området for særligt skærpene omstændigheder er blevet udvidet. Derudover medfører lovændringerne, at det er den samlede forhøjede bøde, der skal differentieres efter virksomhedens størrelse.

Det er en betingelse for, at Arbejdstilsynet kan udstede et bødeforlæg, at der er en klar og fast retspraksis for bødens størrelse. Efter lovændringen foreligger en sådan klar og fast retspraksis ikke for så vidt angår bøder, der skal forhøjes på grund af skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder. Det betyder, at for overtrædelser, der er begået den 1. januar 2016 eller senere, er kun sager, hvor bøden ikke skal forhøjes på grund af skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder afgjort ved, at Arbejdstilsynet har udstedt et bødeforlæg. Alle overtrædelser begået 1. januar 2016 eller senere, hvor der foreligger skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder, er i stedet blevet fremsendt til politiet med indstilling

om tiltalerejsning. Disse sager og beløb indgået for disse overtrædelser fremgår derfor ikke af ovenstående tabel.

Faldet i indtægterne for bødeforlæg udstedt af Arbejdstilsynet efter 2015 skyldes derfor først og fremmest, at arbejdsmiljølovgivningens strafferegler blev ændret med virkning fra den 1. januar 2016, og at der ikke herefter har været fast retspraksis på området.

Arbejdstilsynet har henvendt sig til Rigsadvokaten med henblik på at få afklaret, om der er så klar og fast en retspraksis for størrelsen på de bøder for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, der skal forhøjes på grund af skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder, at Arbejdstilsynet igen kan udstede bødeforlæg. Arbejdstilsynet afventer p.t. Rigsadvokatens udtalelse, men det forventes, at det vil være muligt for Arbejdstilsynet at udstede sådanne bødeforlæg inden udgangen af 2017.”

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen