



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 20235000358 - 2023-4543

24. november 2023

Beskæftigelsesudvalget har i den 20. november 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 2 (L 67 – bilag 3), som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 2:

”Vil ministeren kommentere henvendelsen af 20/11-23 fra Hans Erik Meyer, Rejsearbejdere.dk, jf. L 67 - bilag 3?”

Svar:

Det er vigtigt at forebygge arbejdsulykker, særligt dem, der er alvorlige og kan have fatale konsekvenser.

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

”I forhold til Rejsearbejdere.dk’s forslag om en tilføjelse vedr. effektive foranstaltninger, fx standsning af arbejde, til bestemmelsen om arbejdslederens pligter, vil bestemmelsen herom på baggrund af lovforslaget komme til at gå ud på, at arbejdslederen skal sørge for at afværge en eventuel fare eller løse problemerne, hvis arbejdslederen bliver opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet, som kan forringe sikkerheden eller sundheden. Det fremgår ikke af bestemmelsen, hvordan dette skal ske, da det vil afhænge af den konkrete situation. Derfor findes den foreslåede tilføjelse ikke hensigtsmæssig.

Ift. spørgsmålene og bemærkningerne om straf for overtrædelse af arbejdsmiljøloven, kan det oplyses, at strafferammen på fængsel indtil 1 år, kan stige til fængsel i 2 år, når overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Bødeniveauet for en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller død til følge, blev skærpet med arbejdsmiljøaftalen fra 2019 og udmøntet med en ændring af arbejdsmiljøloven, der trådte i kraft den 1. januar 2020. Som følge af ændringen skal ”grundbøden” for en arbejdsmiljøovertrædelse, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, forhøjes med et tillæg på 2 x grundbøden.

Arbejdsgiveren er efter arbejdsmiljølovgivningen hovedansvarlig. Arbejdsgiver vil i praksis ofte vil være et selskab, som ikke kan idømmes fængselsstraf.

Straf af virksomhedsledere er betinget af, at virksomhedslederen har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Det betyder, at det skal kunne dokumenteres, at virksomhedslederen var bekendt med overtrædelsen, og at virksomhedslederen enten aktivt har medvirket til overtrædelsen eller har undladt at gribe ind over for overtrædelsen.

Arbejdstilsynet kender ikke til eksempler på, at domstolene har idømt fængselsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

I forhold til spørgsmålet om ulykker på certificerede og ikke-certificerede virksomheder har Arbejdstilsynet ikke opgørelser over anmeldte arbejdsulykker på certificerede virksomheder sammenholdt med anmeldte arbejdsulykker på ikke-certificerede virksomheder. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har sammen med Syddansk Universitet og Team Arbejdsliv undersøgt sammenhængen mellem arbejdsmiljøcertificerede arbejdspladser og arbejdsulykker. Rapporten ventes offentliggjort snarest.

I forhold til spørgsmålet om at sende oplysninger i asbestprotokoller til de ansatte kan det oplyses, at det følger af gældende regler om asbestprotokoller i bekendtgørelse om asbest i arbejdsmiljøet, at den ansatte har adgang til de oplysninger, der for egen person er indført i asbestprotokollen, og at de ansatte og deres repræsentanter inden for virksomheden eller anlægget har adgang til kollektive og anonyme oplysninger fra en protokol.

Den i lovforslaget foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil medføre, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at udlevere de oplysninger, som registreres om den ansatte i en asbestprotokol, til den pågældende ansatte, senest ved ansættelsesforholdets ophør. Bemyndigelsen og udmåntningen heraf vil ikke ændre på allerede gældende regler om asbestprotokoller og dermed heller ikke ændre på den gældende regel om, at ansatte har adgang til de oplysninger, der er indført i protokollen.

Den foreslåede bestemmelse er formuleret således, at udleveringen skal ske senest ved ansættelsesforholdet ophør, og der kan derfor også ske udlevering på et tidligere tidspunkt i ansættelsesforholdet.”

I lyset af Arbejdstilsynets oplysninger, som jeg kan henholde mig til, er der ikke fundet anledning til at ændre i lovforslaget på disse punkter. Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister