



Ændret ansvar i arbejdsmiljøet

Nye regler giver arbejdsgiverne mulighed for at slippe for straf, hvis ansatte overtræder visse dele af arbejdsmiljøloven. Ændringen betyder, at flere ansatte risikerer straf, og at bøderne forhøjes.

Men det er fortsat arbejdsgiverens ansvar, at arbejdsmiljøet er i orden. Derfor er det vigtigt, at de ansatte gør opmærksom på fejl, farer og mangler.



VK-regeringen og Dansk Folkeparti har vedtaget en meget principiel ændring af arbejdsmiljøloven.

Deres hensigt er at gøre det lettere for arbejdsgivere at slippe for straf i visse tilfælde, hvor arbejdsmiljøloven er overtrådt. Samtidig har de forhøjet straffrisikoen og straffens størrelse for ansatte.

Tidligere er mange sager afgjort med simple bødeforlæg, men nu forventer LO, at langt flere sager skal afgøres ved domstolene.

■ Hvornår har arbejdsgiveren gjort alt?

Af lovændringen fremgår, hvad det vil sige, at arbejdsgiveren har gjort alt.

Arbejdsgiveren skal især have sørget for:

- at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- at der løbende er ført et effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres fuldt forsvarligt
- at de ansatte er instrueret fyldestgørende

- at der er udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering – APV
- at arbejdsgiveren deltager i samarbejdet om et forsvarligt arbejdsmiljø og sørger for, at det kan finde sted

Alle disse pligter er afgørende, når domstolen skal vurdere, om arbejdsgiveren faktisk har gjort alt.

Hvis arbejdsgivere skal slippe for straf, skal de godtgøre, at de har opfyldt disse pligter i arbejdsmiljølovens kapitel 4. Det gælder dog kun i sager, hvor ansatte har overtrådt lovens krav om:

- anvendelse af personlige værnemidler
- anvendelse af udsugningsudstyr
- anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger
- anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder
- certifikat til kran og gaffeltruck

Det er ved overtrædelse af disse krav, at bødeniveauet hæves til 2.500 kr. for ansatte.

På alle lovens andre områder gælder, at arbejdsgivere ikke kan slippe for straf ved ansattes lovovertrædelser.

Hvad er nyt?

- Arbejdsgivere kan slippe for straf, når de ansatte overtræder nogle bestemte regler i loven, og hvis arbejdsgiveren samtidig har gjort alt for at opfylde sine pligter.
- Ansatte inddrages oftere i politiets efterforskning af retssager, hvor de skal være med til at afklare, om de selv, deres kolleger eller arbejdsgiveren skal straffes.
- Bøden for ansatte er sat op fra 1.000 til 2.500 kr. for visse overtrædelser, når arbejdsgiveren har gjort alt for at opfylde sine pligter.
- Ansatte kan straffes, uden at arbejdsgiveren samtidig bliver straffet.
- Ansatte vil oftere blive inddraget som vidner eller som sigtede i en retssag, hvor arbejdsgiveren ønsker at undgå strafansvar ved at fremhæve egen uskyld.
- Ændringen gælder for overtrædelser, som er begået **efter** den 28. april 2006.

■ Arbejdsgiverens ansvar og tilsynspligt

Der er ikke ændret ved, at arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Ansvarer fremgår af arbejdsmiljøloven og følger af arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet.

Med den nye lov er det særligt fremhævet, at det ikke er nok bare at give instruktion og udlevere sikkerhedsudstyr til de ansatte. Arbejdsgiveren skal også føre et løbende og effektivt tilsyn med arbejdsmiljøet.

■ Forebyggelsen er truet

LO har gjort regeringen opmærksom på, at lovændringen vil forstyrre den vigtige dialog om det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. I denne dialog skal man blandt andet lære af de fejl, som måtte være begået.

Fokus bliver nu rettet mod at slippe for bøder i stedet for at undgå arbejdsskader. Når loven er overtrådt, er der risiko for, at begge parter vil forsøge at "vaske hænder" eller skyde skylden på hinanden.

■ Sig til og fra

Der er nu en forøget risiko for, at ansatte bliver straffet for overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Når risikoen for straf øges, bliver det om muligt endnu vigtigere, at ansatte er opmærksomme på reglerne.

- Sig til, hvis du mangler viden, instruktion, uddannelse eller andre forudsætninger for at kunne udføre arbejdet fuldt forsvarligt.
- Sig fra, hvis du ikke har certifikat, værnemidler, hjælpemidler mv.
- Sig til, når du opdager en fejl eller en fare.
- Sig fra, når du er i tvivl, eller der er en fare.

■ Tænk før du taler

Pas på, hvad du udtaler dig om. Det sker fx ofte, at den ansatte påtager sig hele skylden, når der sker en ulykke. Fejlagtige eller uigennemtænkte udtalelser – fx på grund af chok, kan stille dig dårligere i straffesagen.

- En sigtet **har ikke** pligt til at udtale sig til politiet.
- Vidner **har** pligt til at udtale sig til domstolen, men ikke hvis de selv risikerer at pådrage sig straf.
- Man risikerer utilsigtet at påføre eller fritage andre for straf.
- De første udtalelser i en sag tæller oftest mest i retten.

Når du udtaler dig, er det vigtigt at fortælle, hvad du har set og ikke i misforstået loyalitet med arbejdsgiveren holde oplysninger tilbage. Forkerte oplysninger kan betyde, at det er dig eller dine kolleger, der bliver straffet.

■ Vær opmærksom på hvad du skriver under på

Det er ikke ualmindeligt, at ansatte i forbindelse med deres ansættelse eller arbejde bliver bedt om at underskrive diverse instruktionsattester mv. fra arbejdsgiveren. Man kan ikke nægte at underskrive en korrekt instruks, som man har forstået.

En underskrevet erklæring kan bruges i en retssag til at underbygge, at arbejdsgiveren har gjort alt med hensyn til instruktion mv. Man skal derfor være sikker på, at man kun skriver under på noget, som er dækkende.

Ansattes muligheder når arbejdsmiljøloven overtrædes

■ Arbejdspladsernes sikkerhedsorganisation

På alle arbejdspladser med *10 ansatte og derover* skal arbejdsmiljøarbejdet foregå i en egentlig sikkerhedsorganisation. I forbindelse med byggeri, udearbejde mv. er grænsen for at oprette sikkerhedsorganisationen sat ved 5 ansatte. En række steder sker organiseringen under alternative former som i MED-udvalgene på offentlige arbejdspladser.

- Få fat i din sikkerhedsleder eller sikkerhedsrepræsentant, når forholdene ikke er i orden, når du eller andre er i fare, eller hvis du er i tvivl om arbejdsmiljøet er fuldt forsvarligt.
- Vær opmærksom på, at sikkerhedsorganisationens dokumenter kan få afgørende betydning i en straffesag. Det gælder fx indholdet i APV, mødereferater, skadesanmeldelser, rapporter om tilløb til ulykker mv.

På arbejdspladser med *under 10 ansatte* skal forebyggelsen af dårligt arbejdsmiljø og lovovertrædelser ske i direkte dialog mellem de ansatte og arbejdsgiveren.

- Sig det til din arbejdsgiver, når du eller andre er i fare, eller hvis du er i tvivl, om arbejdsmiljøet er fuldt forsvarligt.
- Hold øje med, at arbejdspladsens dokumenter er opdaterede, og vær opmærksom på, at skriftlig APV og skadesanmeldelser også er lovpligtig på små arbejdspladser.

■ Brug fagforeningen

Kontakt din fagforening og få oplysning om dine pligter, rettigheder og muligheder for at få støtte.

■ Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet fører kontrol med arbejdsmiljøet og anmeldelser af arbejdsskader.

- Arbejdstilsynets tilsynsrapporter, påbud og iagttagelser kan få betydning for en straffesag.
- Udtalelser til Arbejdstilsynet kan få betydning for en straffesag mod arbejdsgiver og ansatte.
- Arbejdstilsynet skal kontakte politiet, når en sag skal efterforskes med henblik på straf.

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at man altid kan henvende sig anonymt til Arbejdstilsynet.

■ Politi og domstole

Politiet efterforsker straffesager med hjælp fra faglig ekspertise, herunder fra Arbejdstilsynet.

- Politiet er anklagemyndighed og kan dermed sigte arbejdsgivere og ansatte for lovovertrædelse.
- Ansvar og straffen afgøres ved domstolene.

■ Vidners pligt og sigtedes rettigheder

- Vidner **har pligt** til at udtale sig til domstolen, men ikke hvis de selv risikerer at blive sigtet og pådrage sig straf.
- En sigtet **har ret** til at få en advokat.
- En sigtet **har ret** til ikke at udtale sig.