

ROLLER OG ANSVAR I ARBEJDSMILJØET

INFORMATION OM DET JURIDISKE ANSVAR FOR
ARBEJDSMILJØET PÅ AALBORG UNIVERSITET



Indholdsfortegnelse

Introduktion.....	1
Alment gældende	2
Arbejdsgiver.....	2
Virksomhedsledere.....	3
Arbejdsledere	4
Ansatte	5
Udvalgte kategorier af AAU-ansatte	6
Personer, der ikke er ansatte på AAU	7
Tilsynsmyndighedens administrative praksis	8
Domspraksis	8
Referencer	12

Introduktion

Aalborg Universitets arbejdsmiljøpolitik beskriver universitetets mål om at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Bestræbelserne for dette er et ledelsesansvar, som skal løftes i alle afdelinger og på alle niveauer i organisationen. Universitetets arbejdsmiljøorganisation (AMO) spiller en central rolle i disse bestræbelser, men hvis målsætningen skal nås og resultaterne fastholdes er det vigtigt, at **alle** ansatte – også ansatte uden ledelsesansvar – bidrager positivt. Arbejdsmiljøet skaber vi sammen.

Men hvem har formelt ansvaret for arbejdsmiljøet, når det kommer til stykket? Har alle ledere lige meget ansvar – juridisk set? Har arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) et særligt juridisk ansvar for arbejdsmiljøet? Kan man som AMR eller medarbejder blive straffet, hvis noget er gået galt? Og hvad med de studerende – de er ikke ansatte på AAU, men er 'kunder i butikken' – har de også et ansvar?

I denne vejledning kan du læse om ansvaret for arbejdsmiljøet på AAU. Vejledningen har alene fokus på det juridiske ansvar efter **arbejdsmiljølovgivningen** – ikke det juridiske ansvar efter anden lovgivning, f.eks. straffelovgivningen eller undervisningsmiljølovgivningen.

Vejledningen, der har status af GODE RÅD, henvender sig til enhver, som har en rolle i arbejdsmiljøarbejdet på AAU.

Alment gældende

Enhver, der er pålagt pligter efter arbejdsmiljølovgivningen, har et juridisk ansvar for at opfylde eller varetage disse pligter – og skal i øvrigt, under strafansvar, handle lovmedholdeligt.

Arbejdsmiljølovgivningen er i denne henseende ikke anderledes end anden lovgivning.

Arbejdsgiver

Aalborg Universitet er arbejdsgiver i arbejdsmiljølovens forstand. Det er derfor AAU som **juridisk person** ("CVR-nummeret"), der skal leve op til arbejdsgiverens pligter i henhold til loven. Som arbejdsgiver har AAU hovedansvaret for arbejdsmiljøet på universitetet.

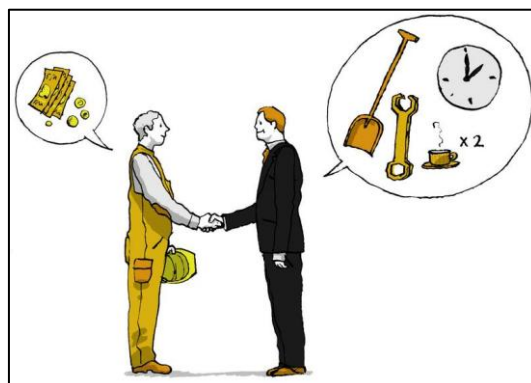
Institutter og afdelinger på AAU er **ikke** arbejdsgivere i lovens forstand – selv om personaleadministration og anden personaleledelse ofte varetages her.

I henhold til Hovedaftalen, se **Referencer**, har AAU **retten til at lede og fordele arbejdet** (ledelsesret).

Arbejdsmiljøloven regulerer denne ret, bl.a. ved at pålægge AAU ledelsespligt.

AAU skal som arbejdsgiver således bl.a. sørge for

- at der etableres en arbejdsmiljøorganisation, som skal danne rammen om et samarbejde mellem arbejdsgiver, arbejdsledere og ansatte om arbejdsmiljøet
- at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt
- at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige, herunder særligt arbejdsforholdene
 - ved arbejdets udførelse
 - ved indretningen af arbejdsstedet
 - ved brugen af tekniske hjælpemidler m.v.
 - ved brugen af stoffer og materialer
- at der gennemføres og vedligeholdes en arbejdspladsvurdering (APV) af arbejdsmiljøet
- at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt
- at ansatte gøres bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med arbejdet
- at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.



Hovedaftalen indeholder en række centrale principper for det danske arbejdsmarked, bl.a. om ledelsesret, fredspligt, organisationsfrihed og forhandlingsret.

Varetager AAU ikke sine arbejdsgiverforpligtelser eller i øvrigt overtræder loven, kan AAU idømmes **bødestraf**. Ved strafudmålingen kan lægges vægt på virksomhedens størrelse, og AAU kan således forvente højere straf end mindre virksomheder for tilsvarende lovovertrædelser.

Bødestraffen kan pålægges AAU, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes AAU som forsætlig eller uagtsom. Dette 'ansvar uden tillagt skyld' kaldes normalt **det objektive ansvar**.

Virksomhedsledere

Virksomhedsledere er **fysiske personer**, hvis hovedopgave er at varetage den overordnede ledelse af en virksomhed. På AAU drejer det sig om **universitetets direktion**, der omfatter følgende personkreds – med reference til dispositionsniveauerne i rektors delegationsinstruks, se **Referencer**:

- **Niv. 1**
Rektor
- **Niv. 2**
Prorektor, universitetsdirektør, innovationsdirektør og dekaner

AAU's virksomhedsledere har samme pligter som AAU som arbejdsgiver, se forrige afsnit.

Rektors ledelsesmæssige ansvarsområde er overordnet i forhold til øvrige direktionsmedlemmers ansvarsområder, hvorfor rektor har det overordnede ansvar for, at AAU som helhed overholder sine arbejdsgiverforpligtelser i henhold til loven.

Rektors og øvrige direktionsmedlemmers ansvar kan **ikke** overdrages eller delegeres til andre, men det står direktionen frit for at pålægge øvrige ledere og ansatte at varetage opgaver, som følger af arbejdsgiverens pligter.

Direktionens medlemmer kan potentielt straffes for lovovertrædelser inden for deres ansvarsområde, men det kræver, at lovovertrædelserne kan tillægges dem som forsætlige eller uagtsomme. De skal med andre ord kunne tillægges en skyld – et såkaldt **subjektivt ansvar**. Direktionens medlemmer har således ikke et **objektivt ansvar** for lovovertrædelser, da de i arbejdsmiljølovens forstand ikke arbejdsgivere.



Det overordnede arbejdsmiljøansvar ligger hos rektor.

Virksomhedsledere kan for lovovertrædelser straffes med **bøde** eller **fængsel**. I afsnittene om **Tilsynsmyndighedens administrative praksis** og om **Domspraksis** belyses dette nærmere.

Arbejdsledere

Arbejdsledere er **fysiske personer**, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i, på arbejdsgiverens (virksomhedsledernes) vegne, at lede eller føre tilsyn med arbejdet. Der er normalt tale om personer, der indgår i linjeorganisationen og er fast ansatte som ledere, men de kan dog også være tilknyttet virksomheden på anden vis.

På AAU omfatter arbejdsledere i udgangspunktet følgende personkreds – igen med reference til rektors delegationsinstruks:

- **Niv. 3**
Prodekaner, institutledere og vicedirektører i Fælles Service
- **Niv. 4**
Vice-institutledere, områdeledere, sekretariatschefer ved dekansekretariater og institutter
- **Niv. 5**
Teamledere, studieledere, forskningsgruppeledere og ledere af forskningsprojekter

Oplistningen på hvert niveau er ikke komplet.

Arbejdsledere på delegationsniveau 3, 4 og 5 anses **ikke** som virksomhedsledere og har derfor ikke det juridiske arbejdsgiveransvar for sikkerhed og sundhed på universitet – heller ikke selv om de på vegne af direktionen varetager opgaver, som følger af arbejdsgiverens pligter. Dette gælder f.eks. de arbejdsledere, der af arbejdsgiver er udpeget til, sammen med medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter, at varetage arbejdsmiljøorganisationens daglige opgaver.

Arbejdsledere har normalt en dobbeltrolle i arbejdsmiljøet – de er ledere, men er samtidigt selv ansatte, der er underlagt universitetets arbejdsvilkår på linje med øvrige ansatte.

Pligterne som arbejdsleder beror ikke på en formel ansættelse, udpegning eller titulering som arbejdsleder, men på om vedkommende de facto udøver ledelse – normalt i mere end halvdelen af sin arbejdstid. Derfor kan også særligt betroede medarbejdere eller andre ansatte anses for arbejdsledere, hvis deres opgaver tilsiger det, se i øvrigt afsnittet om **Udvalgte kategorier af ansatte**.

Arbejdsledere har iflg. loven pligt til

- at deltage i samarbejdet om sikkerhed- og sundhed inden for rammerne af arbejdsmiljøorganisationen
- at medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for det arbejdsområde, som de leder



Virksomhedsledere kan delegere deres lovpligtige opgaver, men ikke deres ansvar til andre ledere.

- at påse, at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt
- at sørge for at afværge eventuelle farer og løse fysiske og psykiske arbejdsmiljøproblemer, herunder straks at gøre arbejdsgiveren (virksomhedslederen) opmærksom på farer eller problemer, som ikke er afværget eller løst

Arbejdsledere kan potentielt straffes for lovovertrædelser inden for deres ledelsesområde, men det kræver, akkurat som for virksomhedsledere, at lovovertrædelserne kan tillægges dem som forsætlige eller uagtsomme. De har med andre ord et **subjektivt ansvar**.

Arbejdsledere kan for lovovertrædelser straffes med **bøde** eller **fængsel**. Læs mere om dette i afsnittene **Tilsynsmyndighedens administrative praksis** og **Domspraksis**.

Ansatte

Ansatte er personer, som udfører arbejde for en arbejdsgiver. Dette omfatter alle, der er underlagt arbejdsgiverens (virksomhedsledernes) ledelse – enten direkte eller i kraft af en eller flere arbejdslederes ledelsesbeføjelser.

Ansatte på AAU har typisk ansættelseskontrakt med universitetet, er herigennem organisatorisk tilknyttet bestemte afdelinger (institutter, FS-afdelinger m.v.) og dermed underlagt bestemte ledere i universitetets linjeorganisation, men ansatte kan også være tilknyttet universitetet på anden vis.

Begrebet 'ansatte' omfatter både fuldtidsansatte, deltidsansatte og ansatte i tidsbegrænsede stillinger, herunder Ph.D-studerende, vikarer, praktikanter, studentermedhjælpere m.fl. Det er **ikke** en betingelse for at være ansat i lovens forstand, at den ansatte modtager løn af AAU. Personer, der udfører ulønnet, frivilligt arbejde for AAU under universitetets ledelse, vil derfor også være at betragte som ansatte.

Ansatte har iflg. loven pligt til

- at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed
- at medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt
- at sørge for at sikkerhedsforanstaltninger, som må midlertidigt fjernes for at gennemføre et arbejde såsom reparation eller installation, straks sættes på plads eller erstattes af anden lige så sikker beskyttelsesforanstaltning, når arbejdet er afsluttet
- at oplyse til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, til arbejdslederen eller til arbejdsgiveren (virksomhedslederen) om problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan løse

Ansatte kan potentielt straffes med **bøde** eller **fængsel** for lovovertrædelser, hvis lovovertrædelserne kan tillægges dem som forsætlige eller uagtsomme. De har med andre ord et **subjektivt ansvar**.

Udvalgte kategorier af AAU-ansatte

De følgende kategorier af ansatte er alle kendetegnet ved, at de af arbejdsgiver er tildelt et særligt **opgaveansvar** i forhold til arbejdsmiljøet på universitetet.

For alle de nævnte kategorier gælder imidlertid helt overordnet, **at deres opgaveansvar ikke ændrer ved deres juridiske ansvar i forhold til arbejdsmiljølovgivningen**, se afsnittene om **Arbejdsledere** hhv. **Ansatte**. De har således alle et **subjektivt ansvar** på linje med andre ansatte.

- **Laboratorieansvarlige, laboratorie- og værksstedsfunktionærer, fagansvarlige m.v.**
Denne personkreds består af ansatte, som er tildelt et opgaveansvar og typisk medfølgende dispositionsbeføjelser, så de kan træffe beslutninger f.eks. om implementering af procedurer, indkøb af udstyr m.v., som har direkte betydning for andres sikkerhed og sundhed.
- **Installatører, reparatører, projektledere, planlæggere og servicepersonel**
Generelt beskrevet skal disse ansatte sørge for, at installationer, bygninger, tekniske hjælpemidler m.v. overholder gældende krav og fortsat kan anvendes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. I opgaveansvaret kan indgå tilsyn med eksterne entreprenører, håndværkere m.v., der udfører lignende opgaver for AAU.
- **Vejledere og undervisere**
Vejledere og undervisere kan have til opgave at tilrettelægge og kontrollere arbejdsforholdene i forbindelse med studerendes øvelser eller studieaktiviteter af praktisk karakter – og derved på AAU's vegne sikre, at disse aktiviteter er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, **se nærmere i afsnittet om Personer, der ikke er ansat på AAU.**
- **Arbejdsmiljørådgivere og -konsulenter**
Denne personkreds omfatter alle ansatte, som på AAU varetager en intern rådgivningsfunktion i forhold til arbejdsmiljømæssige forhold. Personkredsen indbefatter bl.a. ansatte i Arbejdsmiljøsektionen.
- **Arbejdsmiljørepræsentanter**
Arbejdsmiljørepræsentanter varetager sammen med arbejdsledere arbejdsmiljøorganisationens daglige opgaver, jf. bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde. Disse opgaver omfatter bl.a. at kontrollere og understøtte, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige samt at kontrollere, at der gives tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion til ansatte og studerende.
Nogle arbejdsmiljørepræsentanter kan herudover være tildelt et opgaveansvar af betydning for sikkerhed og sundhed, f.eks. vedligeholdelse af lovpligtige registreringer, gennemførelse af risikovurderinger og udarbejdelse af instruktioner.

Personer, der ikke er ansatte på AAU

Arbejdsmiljøloven gælder i **fuldt omfang** for arbejde, der udføres for AAU som arbejdsgiver.

Arbejdsmiljøloven omfatter imidlertid også visse former for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver – dette kaldes ofte **lovens udvidede område**.

Det er dog ikke alle bestemmelser, som er gældende for det udvidede område, hvilket har betydning for AAU's pligter som arbejdsgiver.

- **Studerende**

Studerende er ikke ansatte på AAU – og har derfor i udgangspunktet ikke ansattes pligter i henhold til arbejds miljølovgivningen.

Uagtet dette gælder arbejds miljølovgivningens udvidede område for studerende, der som et led i deres uddannelse udfører øvelser eller lignende aktiviteter af arbejdsmæssig karakter under AAU's ledelse og tilsyn.

Selv om AAU ikke er arbejdsgiver for de studerende, har AAU følgende overordnede forpligtelse, jf. Arbejds miljøloven:



Studerende skal, under strafansvar, følge alle sikkerhedsanvisninger, f.eks. ved laboratoriearbejde, feltarbejde m.v.

- **§ 29 a.** Uddannelsessteder skal sørge for, at arbejdsforholdene ved elevers, lærlinges og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige [...].

Bruger studerende således tekniske hjælpemidler eller stoffer og materialer, som kan udgøre en fare for sikkerhed og sundhed – eller udfører studerende i øvrigt studieaktiviteter af arbejdsmæssig karakter, som kan udgøre en fare, f.eks. arbejde forbundet med sammenstyrtning, nedstyrtning, udsættelse for støj, eksplosions-, brand- eller sundhedsfare, skal AAU sørge for, at de arbejder under anvendelse af de sikkerhedsforanstaltninger, som foreskrives for ansatte, som udfører tilsvarende arbejde.

Studerende kan potentielt straffes med **bøde** eller **fængsel**, hvis de som brugere af tekniske hjælpemidler, farlige stoffer og materialer m.v. tilsidesætter tilstedeværende sikkerhedsforanstaltninger eller -procedurer. Som brugere af tekniske hjælpemidler m.v. har studerende således et **subjektivt ansvar**.

- **Gæsteforskere, selvfinansierende Ph.D-studerende m.v.**

For denne personkreds gælder i princippet samme ansvarsforhold som for studerende, **se ovenfor**. Gæsteforskere m.v. kan opretholde et ansættelsesforhold ved en anden uddannelsesinstitution eller en anden virksomhed, mens de forsker på AAU. Derfor kan det i tilfælde af lovovertrædelser være nødvendigt at afklare samarbejdsforholdet mellem gæsteforskerens arbejdsgiver og AAU nærmere, inden et ansvar placeres.

Tilsynsmyndighedens administrative praksis

Sker der på AAU strafbare overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, vil Arbejdstilsynet overveje at indstille til anklagemyndigheden (Politiet), at der rejses tiltale mod AAU.

I langt de fleste tilfælde vil straffesagen **alene** blive rejst over for AAU som arbejdsgiver – på grundlag af AAU's **objektive ansvar**. I teorien kan tiltalen også rejses mod virksomhedsledere, arbejdsledere og ansatte, men det kræver, at anklagemyndigheden kan bevise, at disse personer kan tillægges en skyld – på grundlag af deres **subjektive ansvar**. I praksis sker dette sjældent, se i **øvrigt eksemplerne i afsnittet om Domspraksis**.

Følgende principper anvendes generelt af Arbejdstilsynet:

- Straffesag (uden forudgående påbud) kan rejses ved overtrædelse af klare, velkendte regler, som har ført til dokumenteret risiko for eller har udløst en arbejdsulykke eller en sundhedsskadelig påvirkning.
- Straffesag kan rejses mod arbejdsgiver ved manglende efterkommelse af påbud. I strafindstillingen kan der rejses krav om bødestraf og/eller tvangsbøder.
- Straffesager mod arbejdsledere og ansatte er normalt kombineret med straffesag mod arbejdsgiver. Det omvendte er sjældent tilfældet. Myndighedens erfaring er, at det kan være svært at løfte en bevisbyrde i arbejdsmiljøsager – og derfor er det ofte svært at straffe på et subjektivt grundlag.
- Tilskadekomne ved arbejdsulykker indstilles normalt ikke til straf, selv om tilskadekomne har handlet i strid med loven. Skaderne anses normalt som værende straf i sig selv.

Domspraksis

I det følgende gives en række eksempler på domme for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Eksemplerne belyser ansvarsforholdene som beskrevet i dette dokument.

- **Manglende brug af sikkerhedsudstyr**

En ansat ved et selskab anvendte en fræsemaskine uden brug af maskinens sikkerhedsudstyr som lå ved siden af maskinen, hvilket bevirkede at den ansatte kom til skade. Byretten fandt selskabet skyldig i henhold til dets arbejdsgiveransvar. Selskabet idømtes en bøde på 25.000 kr.

Note: Kun arbejdsgiver blev dømt. Den ansatte blev ikke dømt, selv om sikkerhedsudstyret var til stede. Dette er et eksempel på, at tilskadekomne ansatte ikke indstilles til straf.

- **Nedstyrtningsfare**

Et aktieselskab var tiltalt for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen ved at have været ansvarlig for, at en ansat færdedes og arbejdede på en repos i ca. 7 meters højde uden at være sikret mod nedstyrtning. Den ansatte forklarede bl.a. at det i vidt omfang var overladt til ham selv at tilrettelægge arbejdet, da han havde mange forskellige opgaver. Han havde ikke anset det for farligt at arbejde på reposen.

Byretten fandt **selskabet** skyldigt i overtrædelsen og anførte, at ingen i den tiltalte virksomhed havde planlagt og tilrettelagt den ansattes arbejde således, at den ansatte kunne udføre det fuldt forsvarligt. Bøden blev udmålt til 40.000 kr. Landsretten stadfæstede dommen.

Note: Også i dette tilfælde blev kun arbejdsgiver dømt. Den ansatte blev ikke dømt, selv om vedkommende udsatte sig selv for alvorlig ulykkesfare. Der var uklarhed om, hvem der havde haft til opgave at etablere den fysiske sikkerhed. Uklarhed om de faktiske omstændigheder kan gøre det vanskeligt for anklagemyndigheden at løfte en bevisbyrde i.f.t. et subjektivt ansvar.

- **Svejsning uden udsugning**

En ansat udførte svejsearbejde uden at bruge den etablerede udsugning til fjernelse af svejserøgen. Ved byretten blev der rejst tiltale mod både selskabet og den ansatte. Byretten idømte selskabet en bøde på 5.000 kr., mens den ansatte blev idømt en bøde på 500 kr. Dommen mod selskabet blev anket til landsretten, som stadfæstede dommen og forhøjede selskabets bøde til 20.000 kr. Landsretten henviste til den seneste højesteretspraksis, og fandt ikke, at der forelå formildende omstændigheder.

Note: Her blev både arbejdsgiver og ansat dømt, men med meget forskellige bødeniveauer. Det har formodentlig spillet en rolle, at den ansatte erkendte sig skyldig.

- **Mangelfuld el-sikkerhed (dødsulykke)**

Et aktieselskab var tiltalt for, at en ansat A udførte arbejde med tilslutning af kabler i transformer uden at der var truffet effektive foranstaltninger mod at den ansatte kunne komme i kontakt med spændingsførende dele, hvilket bevirkede at den ansatte døde under arbejdet. Arbejdet foregik uden benyttelse af en såkaldt indskudsplade/skilleplade, hvis benyttelse ville have kunnet forhindre ulykken. Der var tale om arbejde på skiftende arbejdssteder.

Det fremgik af sagen at ansatte A var sidemandsoplært af en holdleder med ca. 30 års erfaring. Holdlederen oplyste i retten bl.a., at de sammen besluttede at udføre arbejdet uden anvendelse af indskudsplader, idet de vurderede at arbejdet kunne udføres uden pladen med forsigtighed.

Landsretten **frifandt** selskabet, idet landsretten herved lagde vægt på

- at der var indskudsplader til rådighed, da arbejdet blev udført
- at ansatte A var klar over, at disse plader skulle benyttes
- at der var en holdleder til stede til at føre tilsyn med arbejdet.

På den baggrund blev det lagt til grund, at tiltalte havde opfyldt sine forpligtelser efter arbejdsmiljølovens kapitel 4. Landsretten udtalte endvidere, at henset til at ulykken skyldtes, at ansatte A tilsidesatte instruktionen om at anvende indskudspladerne, kunne tiltalte virksomhed ikke pålægges bødeansvar. Det gjorde efter Landsrettens vurdering ikke nogen forskel, at holdlederen også tilsidesatte denne instruktion.

Note: Arbejdsgiver blev i dette tilfælde ikke dømt, selv om der var tale om en ulykke med alvorligt udfald. I det omfang en arbejdsgiver har opfyldt sine pligter, kan arbejdsgiveren ikke pålægges et bødeansvar, hvis ansatte overtræder lovgivningens krav, f.eks. om anvendelse af beskyttelsesudstyr og forsvarlige arbejdsmetoder. Holdlederen blev heller ikke dømt, da vedkommende ikke selv tilsidesatte sikkerhedsforanstaltningerne, men førte tilsyn.

- **Ikke-ansat brugte rundsav**

I savrummet på et byggemarked stod en elektrisk rundsav, som ikke var afskærmet med spaltekniv eller overdækning. En kunde anvendte saven og kom herved til skade.

Byretten idømte byggemarkedet en bøde på 15.000 kr. Retten lagde til grund, at afskærmningen havde været fjernet i en tre ugers periode, og at saven i denne periode havde været anvendt til arbejde, som krævede afskærmning. Retten tillagde det ikke betydning, at direktøren selv umiddelbar før ulykken havde anvendt saven til arbejde, der ikke krævede afskærmning, og at han havde forladt maskinen for at ekspedere en kunde. Retten fastslog endvidere, at reglerne om tekniske hjælpemidler finder anvendelse i forhold til personer der ikke er i ansættelsesforhold, jf. AML § 2 stk. 3 nr. 3. Retten fandt dog ikke, at det forhold, at der sker skade på en person, der som kunde befinder sig i byggemarkedet og uden tilladelse anvender en maskine som han, efter eget udsagn var bekendt med, ikke var til anvendelse for kunderne, skulle betragtes som en strafskærpende omstændighed.

Landsretten stadfæstede byrettens dom med den ændring, at bøden blev forhøjet til 25.000 kr. Retten henviste til højesterets praksis af 3. november 1999, hvor udgangspunktet i en sag som denne er 20.000 kr., idet bøden forhøjes til 25.000 kr., hvis der er sket skade. Retten lagde til grund, at saven havde stået uafskærmet og uden opsyn ca. en halv time, at der var fri adgang til rummet, hvori saven var anbragt, og at direktøren efter sin egen forklaring opholdt sig ca. 60 meter fra indgangen til rummet.

Note: Her blev byggemarkedet dømt, selv om det ikke var arbejdsgiver for tilskadekomne. Sager af denne type har der været flere af gennem tiden. Dommen er relevant for AAU, når der f.eks. stilles tekniske hjælpemidler til rådighed for studerende. Kunden blev ikke dømt som bruger.

- **Privatpersons træfældning**

En privatperson var tiltalt for overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved at være ansvarlig for, at fældning af et ca. 25 meter højt træ, ikke var planlagt, tilrettelagt eller udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet tiltalte fældede træet uden forinden at sikre sig, at der ikke var personer i

træets faldområde. Træet stod på tiltaltes private grund ca. 7 meter fra offentlig vej, og faldt ved fældningen ud på kørebanen, hvor det ramte en bil med efterspændt trailer.

Tiltalte erkendte til dels de faktiske omstændigheder, men nægtede sig skyldig bl.a. med henvisning til, at der ikke var noget han kunne eller burde have gjort anderledes. Det var et hændeligt uheld.

Byretten **frifandt** tiltalte. Byretten henviste til, at arbejdsmiljøloven er en rammelov, hvis formål er at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og at det - uanset at loven har et bredt anvendelsesområde - må være en forudsætning for straf, at det arbejde der udføres, kan betragtes som arbejde i arbejdsmiljølovens forstand eller at arbejdet er udført efter instruks eller tilrettelæggelse af en person, som – enten fysisk eller juridisk – kan betragtes som arbejdsgiver.

Med henvisning til at tiltale var rejst mod en privat person, der på egen privatejede grund, i egen private interesse og efter egen tilrettelæggelse, fandt byretten ikke, at fældningen kunne betragtes som et om arbejde omfattet af arbejdsmiljølovgivningen.

Byrettens dom blev anket af anklagemyndigheden med påstand om domfældelse efter anklageskriftet. Forsvareren påstod stadfæstelse af byrettens dom.

Landsretten ændrede byrettens dom og **fandt tiltalte skyldig**. Landsretten henviste til, at det af arbejdsmiljølovens bestemmelser samt af disse bestemmelsers forarbejder, fremgår, at **arbejdsmiljøloven finder anvendelse på arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver samt på ikke-erhvervsmæssigt arbejde, der udføres i eller på en privatbolig mv., ligesom arbejdsmiljøloven er tiltænkt et bredt anvendelsesområde, særligt hvis arbejdet indebærer et faremoment.**

Landsretten lagde efter bevisførelsen til grund, at tiltalte ikke havde været opmærksom på, at træets grene var sammenvokset med nabotræet, at tiltalte ikke havde truffet sikkerhedsmæssige foranstaltninger i forhold til de personer, der befandt sig på den offentlige vej trods træets højde og placering i forhold til vejen, ligesom tiltalte havde anvendt et skovspil, der efter producentens oplysninger ikke var egnet til formålet. Tiltalte havde således ikke planlagt, tilrettelagt eller udført arbejdet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Straffen blev fastsat til en bøde på 15.000 kr.

Landsretten anså det som en skærpende omstændighed, at der var fremkaldt fare for tilfældigt forbipasserendes liv eller helbred, og som en formildende omstændighed, at tiltalte udførte arbejdet som privatperson.

Note: Dette er en ret vigtig principiel dom, i øvrigt af nyere dato (2021), hvor en privatperson blev dømt efter arbejdsmiljøloven – også selv om der kun skete materiel skade ved træfældningen. Dommen illustrerer rækkevidden af lovens udvidede område.

Mere information om straf og bødeniveauer findes på Arbejdstilsynets hjemmeside: [Straf for at overtræde arbejdsmiljølovgivningen](#).

Referencer

- **Arbejdsmiljøloven**

En sammenskrivning af loven med senere ændringer findes her:

<https://at.dk/regler/love-eu-forordninger/arbejdsmiljoe-2062-sam/>.

Arbejdsmiljølovgivningen omfatter mere end 150 bekendtgørelser og EU-forordninger.

- **Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde**

En sammenskrivning af bekendtgørelsen med senere ændringer findes her:

<https://at.dk/regler/bekendtgørelser/systematisk-arbejdsmiljoearbejde-65-sam/>

- **Hovedaftalen**

Hovedaftalen er en aftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO (senere Fagbevægelsens Hovedorganisation). Hovedaftalen udgør det formelle grundlag for det selvregulerende arbejdsmarked i Danmark (ofte kaldet 'Den Danske Model').

Den seneste udgave af hovedaftalen findes her: <https://www.da.dk/find/?search=hovedaftalen>

- **Rektors delegationsinstruks**

<https://www.ansatte.aau.dk/regler/organisation/rektors-delegationsinstruks>

Henvendelse om dette dokument kan rettes til Arbejdsmiljøsektionen arbejdsmiljoesektion@adm.aau.dk.

Dokumentet findes i en engelsksproget version.

Arbejdsmiljøsektionen/maj 2025.