



Fremsat den 7. november 2012 af beskæftigelsesministeren (Mette Frederiksen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland

(Begrænsning af arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar og skærpelse af det kriminalretlige ansvar, indførelse af koordinatoruddannelse m.v.)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø i Grønland, jf. lovbekendtgørelse nr. 1048 af 26. oktober 2005, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 3, stk. 2, indsættes som stk. 3:

»Stk. 3. Loven gælder ikke for offshorearbejde.«

2. I § 6, stk. 1, ændres »§ 7, stk. 6« til: »§ 7, stk. 7«.

3. I § 7, stk. 1, udgår følgende: », om uddannelse af sikkerhedsorganisationens medlemmer«.

4. I § 7 indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:

»Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsmiljøuddannelse, herunder arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, undervisernes kvalifikationer og kvalitetssikring af udbydere af uddannelserne.«

Stk. 2-6 bliver herefter stk. 3-7.

5. I § 7, stk. 4, der bliver stk. 5, ændres »efter stk. 3« til: »efter stk. 4«.

6. I § 7, stk. 5, der bliver stk. 6, ændres »efter stk. 3« til: »efter stk. 4«.

7. Efter § 7, stk. 6, der bliver til stk. 7, indsættes som nyt stykke:

»Stk. 8. Beskæftigelsesministeren kan endvidere gøre undtagelser fra kravet i § 7, stk. 2, om en arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore, hvis uddannelsen ikke udbydes i Grønland.«

8. I § 31, stk. 3, nr. 4, indsættes efter »med den fornødne viden om og«: »særlig«.

9. Efter § 57 indsættes:

»§ 57 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om gebyr, herunder om opkrævning og indbetaling fra arbejdsgivere, til delvis dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved afholdelse af arbejdsmiljøuddannelsen.

Stk. 2. Gebyret reguleres årligt i overensstemmelse med stigningen i det generelle pris- og lønindeks på finansloven det pågældende år.«

10. § 65, stk. 2-6, ophæves og i stedet indsættes:

»Stk. 2. Ved udmålingen af en kriminalretlig foranstaltning efter stk. 1 skal det anses som en væsentlig skærpelse omstændighed, at overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Stk. 3. Ved udmåling af en kriminalretlig foranstaltning efter stk. 1, nr. 1, skal det, i det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 3, betragtes som en skærpelse omstændighed, at ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder lovgivningens krav om

- 1) anvendelse af personlige værnemidler,
- 2) anvendelse af udsagningsforanstaltninger,
- 3) anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger eller
- 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder.

Stk. 4. Ud over de i stk. 3 nævnte tilfælde skal det ved udmåling af en kriminalretlig foranstaltning efter stk. 1 og 2 betragtes som en skærpelse omstændighed,

- 1) at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed,
- 2) at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, uden at forholdet er omfattet af stk. 2,
- 3) at der tidligere er afgivet påbud efter § 60, stk. 1 eller 2, for det samme eller tilsvarende forhold, eller

- 4) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

Stk. 5. Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 2.

Stk. 6. Sker der ikke konfiskation af udbytte, som er opnået ved overtrædelsen, skal der ved udmåling af bøde, herunder tillæggsbøde, tages særligt hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel.

Stk. 7. § 13 i kriminalloven for Grønland om medvirken finder anvendelse på det i stk. 1 og 2 omhandlede kriminalretlige ansvar.

Stk. 8. Forældelsesfristen for det kriminalretlige ansvar er 5 år ved overtrædelse af §§ 24-28 samt regler udstedt i henhold til § 29.«

11. I § 66, *stk. 1, 1. pkt.*, indsættes efter »uagtsom«: », jf. dog stk. 3«.

12. I § 66, *stk. 2*, ændres »§ 65, stk. 2, nr. 2-4, og stk. 3« til: »§ 65, stk. 2, 4 og 5«.

13. I § 66 indsættes som *stk. 3*:

»*Stk. 3.* I det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 3, kan arbejdsgiveren ikke idømmes en kriminalretlig foranstaltning, hvis ansatte overtræder lovgivningens krav om

- 1) anvendelse af personlige værnemidler,
- 2) anvendelse af udsagningsforanstaltninger,
- 3) anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger eller
- 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder.«

14. § 68 affattes således:

»Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) et kriminalretligt ansvar efter reglerne i kriminallovens 5. kapitel. § 66, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse.«

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2013.

Stk. 2. § 1, nr. 10-14, finder anvendelse på overtrædelser begået efter lovens ikrafttræden.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Forslagets indhold
 - 2.1. Begrænsning af arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar
 - 2.1.1. Gældende ret
 - 2.1.2. Overvejelser
 - 2.1.3. Den foreslåede ordning
 - 2.2. Skærpelse af kriminalretlige foranstaltninger for visse forsætlige eller groft uagtsomme overtrædelser, der begås af ansatte
 - 2.2.1. Gældende ret
 - 2.2.2. Overvejelser
 - 2.2.3. Den foreslåede ordning
 - 2.3. Væsentlig skærpet kriminalretlig foranstaltning ved overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge
 - 2.3.1. Gældende ret
 - 2.3.2. Overvejelser
 - 2.3.3. Den foreslåede ordning
 - 2.4. Offshorearbejde
 - 2.4.1. Gældende ret
 - 2.4.2. Overvejelser
 - 2.4.3. Den foreslåede ordning
 - 2.5. Særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet
 - 2.5.1. Gældende ret
 - 2.5.2. Overvejelser
 - 2.5.3. Den foreslåede ordning
 - 2.6. Hjemmel til Arbejdstilsynets gebyr for deltagelse i arbejdsmiljøuddannelsen
 - 2.6.1. Gældende ret
 - 2.6.2. Overvejelser
 - 2.6.3. Den foreslåede ordning
3. De administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige
4. De administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet
5. De administrative konsekvenser for borgerne
6. De miljømæssige konsekvenser
7. Forholdet til EU-retten
8. Hørte myndigheder og organisationer i Grønland
9. Sammenfattende skema

1. Indledning

Formålet med lovforslaget er at indføre samme bestemmelser som i den danske arbejdsmiljølov om at begrænse arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar for visse arbejdsmiljøovertrædelser, når arbejdsgiveren har gjort alt, hvad der var muligt for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Samtidig foreslås det at skærpe ansattes kriminalretlige ansvar, hvis de forsætligt eller groft uagtsomt overtræder arbejdsmiljølovgivningen.

Ligeledes foreslås det, at der ligesom i Danmark sker en skærpelse af de kriminalretlige foranstaltninger i de tilfælde, hvor en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen har resulteret i en arbejdsulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

De foreslåede ændringer om det kriminalretlige ansvar skal således ses på baggrund af de ændringer, der er foretaget i den danske arbejdsmiljølov, jf. lov nr. 300 af 19. april 2006 og lov nr. 1395 af 27. december 2008.

Endvidere foreslås det, at der ligesom i Danmark indføres en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore på bygge- og anlægsområdet.

Dertil kommer forslag om en tydelig hjemmel for Arbejdstilsynet til at opkræve gebyr til delvis dækning af Arbejdstilsynets afholdelse af arbejdsmiljøuddannelsen i Grønland.

Endelig foreslås en konsekvensændring som følge af, at Grønlands Selvstyre har overtaget den del af sagsområdet arbejdsmiljø, som vedrører offshorearbejde. Jf. at Inatsisar-

tut (Landstinget) den 23. oktober 2009 har givet tilslutning til Naalakkersuisuts (Grønlands regering) forslag til Inatsisartutbeslutning (Landstingsbeslutning) om Grønlands Selvstyres overtagelse af sagsområdet råstoffer og den del af sagsområdet arbejdsmiljø, som vedrører offshoreanlæg på grønlandsk søterritorium og kontinentalsokkelområde.

2. Forslagets indhold

2.1. Begrænsning af arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar

2.1.1. Gældende ret

Lov om arbejdsmiljø i Grønland (herefter benævnt arbejdsmiljøloven) er senest ændret i 2005. Her blev bl.a. sanktionen for overtrædelse af arbejdsmiljøloven ændret fra bøde til foranstaltning. I alle kendte retssager, der omhandler overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen siden 2005, er den kriminalretlige foranstaltning fastsat som bøde.

Ved lovændringen i 2005 blev der endvidere gennemført en ændring af det objektive ansvar, således at kriminalretligt ansvar er betinget af, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan.

Efter de gældende regler for Grønland bliver arbejdsgiveren idømt en kriminalretlig foranstaltning, hvis en ansat forsommer sine arbejdsmiljøretlige pligter ved at begå en grov overtrædelse af klare og velkendte regler.

Arbejdsmiljølovens kapitel 14 indeholder regler om kriminalretlige foranstaltninger for overtrædelse af de pligter, der er fastsat i loven og i forskrifter udstedt i medfør af loven. Både arbejdsgivere og ansatte kan idømmes foranstaltninger, jf. nedenfor.

Arbejdsgiveren er efter arbejdsmiljølovens kapitel 3 ansvarlig for at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så arbejdet kan udføres lovligt og sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdsgiveren er endvidere ansvarlig for, at arbejdet faktisk udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsgiveren kan enten være en juridisk person (selskaber m.v. eller det offentlige) eller en personlig ejet virksomhed. Arbejdsgiverne behandles ens på det kriminalretlige område i arbejdsmiljølovgivningen uanset valg af virksomhedsform. Spørgsmålet om kriminalretlige foranstaltninger er derfor uafhængigt af, om arbejdsgiveren driver sin virksomhed i selskabsform eller som personligt ejet virksomhed.

Arbejdsmiljølovens § 65 er den generelle bestemmelse om kriminalretlige foranstaltninger for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Bestemmelsen gælder for alle fysiske personer, der har pligter efter arbejdsmiljøloven, herunder også arbejdsgivere, der selv udfører arbejde i virksomheden, og ansatte. Bestemmelsen indebærer, at en person kan idømmes kriminalretlige foranstaltninger, når den pågældende uagtsomt eller forsætligt har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsmiljølovens § 66 omhandler derimod alene arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar for overtrædelser af ar-

bejdsmiljølovgivningen inden for virksomheden. I personligt ejede virksomheder er ejeren arbejdsgiver og dermed ansvarlig efter bestemmelsen for, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes.

Det kriminalretlige ansvar efter arbejdsmiljølovens § 66 er betinget af, at en eller flere personer inden for virksomheden uagtsomt eller forsætligt har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, eller at overtrædelsen er begået af virksomheden som sådan. Det er ikke en betingelse, at en bestemt person kan gøres ansvarlig for den pågældende overtrædelse.

Det kriminalretlige ansvar dækker således også såkaldte anonyme eller kumulative overtrædelser.

Anonyme overtrædelser omfatter overtrædelser, hvor det af omstændighederne fremgår, at en person inden for virksomheden har begået tilregneligt forhold, men hvor det er vanskeligt eller umuligt at finde frem til denne person. Kumulative overtrædelser omfatter overtrædelser, der består i en flerhed af handlinger eller undladelser inden for virksomheden, begået af flere personer, der hver for sig er fri for kriminalretlig foranstaltning på grund af en ringe andel eller ringe uagtsomhed i den kriminalretlige handling, men hvor disse andele tilsammen resulterer i overtrædelsen.

Det er uden betydning for ansvarsbedømmelsen om den, der handler, har udført arbejdet uden for sit arbejdsområde eller har handlet i strid med de instruktioner, som er blevet givet.

Der er hidtil kun idømt kriminalretlig foranstaltning i form af bøde.

Arbejdsmiljølovens § 68 indebærer, at selskaber m.v. (juridiske personer) kan pålægges et kriminalretligt ansvar efter arbejdsmiljøloven. Det kriminalretlige ansvar for juridiske personer er, ligesom arbejdsgiveransvaret efter § 66, betinget af, at en eller flere personer inden for virksomheden uagtsomt eller forsætligt har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, eller at overtrædelsen er begået af virksomheden som sådan. Det er ikke en betingelse, at en bestemt person kan gøres ansvarlig for den pågældende overtrædelse. Det kriminalretlige ansvar dækker således også såkaldte anonyme og kumulative overtrædelser.

Større personligt ejede virksomheder og offentlige arbejdsgivere falder tillige ind under betegnelsen juridiske personer i arbejdsmiljølovens § 68.

Det er uden betydning for ansvarsbedømmelsen om den, der handler, har udført arbejdet uden for sit arbejdsområde eller har handlet i strid med de instruktioner, som er blevet givet.

Der er hidtil kun idømt kriminalretlig foranstaltning i form af bøde.

I praksis vedrører kriminalretlige foranstaltninger på arbejdsmiljøområdet konstaterede grove overtrædelser af klare og velkendte regler, hvor overtrædelsen indebærer en konkret sikkerheds- eller sundhedsfare. Dette drejer sig om områder, hvor der er en dokumenteret risiko for ulykker eller sundhedsskadelig påvirkning, herunder når der konstateres ulykkesfare ved arbejdsmaskiner, fare for nedstyrtning, fare

for sammenstyrning og sammenskrivning, ulykkesfare ved arbejde med farlige stoffer og andre åbenbart uforvarlige arbejdsmiljøforhold. Ligeledes kan arbejdsgiveren pålægges en kriminalretlig foranstaltning ved manglende efterkommelse af Arbejdstilsynets påbud.

En række sager er kendetegnet ved, at arbejdet kan udføres fuldt forsvarligt af den ansatte, men hvor den ansatte udfører arbejde i strid med arbejdsmiljølovgivningen på trods af, at arbejdsgiveren har givet tilstrækkelig instruktion og ført effektivt tilsyn med det pågældende arbejde.

2.1.2. Overvejelser

Arbejdsgivere kan i dag blive idømt foranstaltninger for ansattes overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, uanset at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine forpligtigelser i arbejdsmiljølovens kapitel 3, herunder navnlig

- at arbejdsgiveren har sørget for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige,
- at arbejdsgiveren har udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering,
- at arbejdsgiveren fyldestgørende har instrueret de ansatte,
- at arbejdsgiveren har ført et effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt
- at arbejdsgiveren har sørget for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed kan finde sted og deltager i samarbejdet.

Arbejdsgiveren kan ved disse overtrædelser ikke forvente eller tage højde for, at den ansatte vil udføre ulovlige handlinger. Derfor synes det ikke rimeligt, at arbejdsgiveren i sådanne tilfælde skal idømmes foranstaltninger for den ansattes overtrædelse.

Derfor har Det Grønlandske Arbejdsmiljøråd udtrykt ønske om, at arbejdsmiljøloven for Grønland ændres svarende til de danske regler, således at også arbejdsgivere i Grønland, der har overholdt lovens bestemmelser, ikke kan ifalde en kriminalretlig foranstaltning for en ansats overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne. Regler herom er indført i den danske arbejdsmiljølov med virkning fra 28. april 2006, jf. lov nr. 300 af 19. april 2006 (lovforslag L 14/2005-06).

Samtidig bør de ansatte i højere grad være deres ansvar bevidst inden for deres arbejdsområde i situationer, hvor de i særlig grad selv har mulighed for at forebygge skader på liv og helbred.

Det er ikke tanken, at arbejdsgivere undtages fra kriminalretlige foranstaltninger, hvis det alene er arbejdsgiveren, der er ansvarlig for overtrædelser, fx hvis overtrædelser vedrører arbejdets planlægning eller tilrettelæggelse, eller hvis arbejdsgiveren selv udfører det pågældende arbejde, der indebærer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Ligeledes skal arbejdsgivere heller ikke undtages fra kriminalretlige foranstaltninger, hvis arbejdet ikke kan udføres fuldt forsvarligt af den ansatte. Tilsvarende gælder, hvis arbejdet kunne være udført fuldt forsvarligt, men arbejdsgiveren ikke har givet fyldestgørende instruktion om anvendelse

af sikkerhedsudstyr m.v., eller arbejdsgiveren ikke har ført effektivt tilsyn med arbejdet.

Arbejdsgiveren vil således fortsat være den hovedansvarlige for virksomhedens arbejdsmiljø.

Bestemmelsen om begrænsning af arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar forudsættes anvendt på de overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, hvor arbejdet på overtrædelsestidspunktet kunne udføres fuldt forsvarligt af den ansatte, men hvor den ansatte, på trods af arbejdsgiverens opfyldelse af sine forpligtigelser efter arbejdsmiljølovens kapitel 3, udfører arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen. Dette gælder også for anonyme og kumulative overtrædelser.

2.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at en arbejdsgiver, der har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 3, ikke kan pålægges en kriminalretlig foranstaltning, hvis ansatte overtræder lovgivningens krav om

- 1) anvendelse af personlige værnemidler,
- 2) anvendelse af udsagningsforanstaltninger,
- 3) anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger eller
- 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder.

Lovforslaget indebærer, at arbejdsgivere i fremtiden ikke skal pålægges et kriminalretligt ansvar, såfremt

- arbejdsgiveren på overtrædelsestidspunktet har overholdt lovens kapitel 3, således at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt,
- arbejdsgiveren fyldestgørende har instrueret den ansatte og effektivt ført tilsyn med arbejdet, og
- de ansatte har tilsidesat arbejdsgiverens instruktioner, for eksempel har de undladt at bruge det sikkerhedsudstyr, der er stillet til rådighed for arbejdet.

I de nævnte situationer har arbejdsgiveren levet op til sine forpligtigelser efter kapitel 3 i arbejdsmiljøloven.

Den foreslåede bestemmelse om at begrænse arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar finder anvendelse på alle typer af virksomheder, herunder både små og store personligt ejede virksomheder samt virksomheder, hvor arbejdsgiveren er et selskab eller lignende.

Vurderes det på baggrund af sagens oplysninger, at arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 3, vil der fremover ikke blive rejst tiltale imod arbejdsgiveren, hvis ansatte uagtsomt eller forsætligt overtræder arbejdsmiljølovgivningen på en eller flere af de i den foreslåede § 66, stk. 3, nr. 1-4, opregnede måder. Dette gælder også ved anonyme og kumulative overtrædelser.

Hvis betingelserne for at anvende den foreslåede § 66, stk. 3, ikke er opfyldt, vil den personligt ejede virksomhed henholdsvis den juridiske person i overensstemmelse med gældende praksis fortsat være kriminalretligt ansvarlig for ansattes overtrædelser af arbejdsmiljøloven, jf. § 66, stk. 1, og § 65, stk. 1, jf. § 68.

2.2. Skærpelse af kriminalretlige foranstaltninger for visse forsætlige eller groft uagtsomme overtrædelser, der begås af ansatte

2.2.1. Gældende ret

Ifølge *arbejdsmiljølovens* § 21 har ansatte - under kriminalretligt ansvar - en pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt. Det betyder, at ansatte under kriminalretligt ansvar skal medvirke til, at arbejdsgivere kan overholde *arbejdsmiljøloven*.

Arbejdsmiljølovens § 21 finder anvendelse ved overtrædelser af navnlig *arbejdsmiljølovens* § 32 om arbejdets udførelse, § 36 om anvendelse af tekniske hjælpemidler og § 38 om anvendelse af farlige stoffer og materialer, i det omfang de efter deres indhold kan finde anvendelse på de ansatte.

De ansatte kan idømmes foranstaltninger efter *arbejdsmiljølovens* § 65, hvis de ikke lever op til ansvaret efter § 21, når overtrædelserne kan tilregnes de pågældende som uagtsomme eller forsætlige.

Hensigten med kriminalretligt ansvar for ansatte er at skærpe de ansattes agtpågivenhed over for sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen. De ansatte skal således medvirke til at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

I praksis er kriminalretlige foranstaltninger fastsat som bøde. I *arbejdsmiljølovens* § 65 opregnes i stk. 2 og 3, hvilke forhold, der kan indgå som henholdsvis skærpende og særligt skærpende omstændigheder ved kriminalretlig udmåling. Bestemmelserne er dog udtryk for nogle generelle principper og er ikke målrettet mod ansattes overtrædelser. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 om kriminalretlig skærpelse har ikke været anvendt over for overtrædelser begået af ansatte.

I praksis er ingen ansatte blevet idømt kriminalretlige foranstaltninger for overtrædelse af *arbejdsmiljølovgivningen* for Grønland, og der er således ikke retspraksis herfor.

I overensstemmelse med den gældende praksis i Danmark kan der alene rejses tiltale mod den ansatte under følgende forudsætninger:

- At der samtidig rejses tiltale mod arbejdsgiveren i medfør af *arbejdsmiljølovens* § 66, stk. 1, eller § 65, stk. 1, jf. § 68.
- At der er tale om groft uagtsomme eller forsætlige overtrædelser.
- At den ansatte inden for sit arbejdsområde har haft mulighed for at udføre arbejdet på lovlig vis, herunder at virksomheden har givet instruktion om anvendelse af den pågældende foranstaltning og har ført effektiv kontrol med, at ansatte og arbejdsledere har efterlevet foranstaltningerne. Endvidere at arbejdsgiveren har stillet det nødvendige sikkerhedsudstyr eller egnede personlige værnemidler til rådighed for ansatte og arbejdsledere i

virksomheden, således at det er til stede til brug for arbejdet.

Endvidere rejses der i overensstemmelse med den gældende praksis i Danmark alene tiltale mod ansatte for overtrædelse af *arbejdsmiljølovgivningens* regler om anvendelse af personlige værnemidler, anvendelse af udsagningsforanstaltninger og anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsudstyr. Disse områder svarer til de nævnte områder i den foreslåede § 65, stk. 3. Dette betyder, at der efter gældende praksis ikke rejses tiltale mod ansatte for de overtrædelser, der er nævnt i den foreslåede § 65, stk. 3, selv om § 65, stk. 1, nr. 1, hjemler mulighed herfor.

Endelig rejses der ligesom i Danmark ikke tiltale mod personer, der er kommet til skade i forbindelse med overtrædelser, eller mod personer når deres nærtstående, herunder kollegaer, er kommet til skade i forbindelse med overtrædelserne.

Efter praksis i Danmark har bødeniveauet for ansattes overtrædelse af den karakter, som er omfattet af *arbejdsmiljølovens* § 65, siden 2006 ligget på 2.500 kr.

2.2.2. Overvejelser

I forbindelse med den ændring af den danske *arbejdsmiljølov*, som blev vedtaget i 2006, om at begrænse strafansvaret for arbejdsgivere, der har overholdt lovens kapitel 3, således at de ansatte har et sikkert og sundt arbejdsmiljø, gennemførtes også en skærpelse af de ansattes strafansvar. Derfor bør en begrænsning af arbejdsgiverens ansvar i lov om *arbejdsmiljølov* i Grønland også følges af en skærpelse af de ansattes kriminalretlige foranstaltninger, når ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder *arbejdsmiljølovgivningen*.

Formålet med at indføre en speciel bestemmelse om skærpelse af kriminalretlige foranstaltninger for ansatte for visse overtrædelser er, at de ansatte skal gøres mere bevidste om deres del af ansvaret for et godt arbejdsmiljø og dermed forhindre, at den ansatte groft tilsidesætter reglerne i *arbejdsmiljølovgivningen*, der er fastsat med henblik på at undgå alvorlige ulykker eller arbejdsbetingede lidelser, uden at dette kan lastes arbejdsgiveren.

2.2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 65, stk. 3, hvorefter det ved udmåling af kriminalretlige foranstaltninger over for ansatte efter § 65, stk. 1, i det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 3, skal betragtes som en skærpende omstændighed, at den ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder *arbejdsmiljølovgivningens* krav om anvendelse af nødvendige personlige værnemidler, udsagningsforanstaltninger, beskyttelsesudstyr eller andre sikkerhedsforanstaltninger eller anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder.

I den forbindelse foreslås et vejledende bødeniveau, hvorefter den foreslåede skærpelse af bestemmelsen om kriminalretlige foranstaltninger for ansatte indebærer en kriminalretlig foranstaltning i form af en bøde på 2.500 kr. Dermed tilkendes alvoren af at tilsidesætte elementære og almin-

delige sikkerhedskrav, der har til formål at beskytte de ansatte mod ulykker og arbejdsbetingede lidelser.

Fastsættelse af kriminalretlige foranstaltninger efter den foreslåede bestemmelse vil bero på domstolenes konkrete vurdering af samtlige sagens omstændigheder i det enkelte tilfælde. Det angivne vejledende bødeniveau vil kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger særlige omstændigheder.

Den foreslåede § 65, stk. 3, indebærer ændringer af den nuværende praksis for kriminalretlig forfølgning mod ansatte. Fremover skal der kunne rejses tiltale mod ansatte, selv om der ikke rejses tiltale mod arbejdsgiveren. Det skyldes, at når det vurderes, at der er grundlag for at anvende den foreslåede bestemmelse over for en ansat, vil der ikke samtidig kunne rejses tiltale mod arbejdsgiveren, idet den foreslåede bestemmelse kun kan anvendes, hvis arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 3. En eventuel sag, der omfatter tiltalerejsning mod arbejdsgiveren efter § 66, stk. 1, eller § 65, stk. 1, jf. § 68, og tiltalerejsning mod den ansatte efter § 65, stk. 1, nr. 1, med påstand om anvendelse af den foreslåede skærpelsesbestemmelse (§ 65, stk. 3), vil således ikke kunne føre til domfældelse for begge parter i overensstemmelse med de nedlagte påstande.

Dette betyder, at der ikke vil kunne rejses tiltale mod den ansatte med påstand om skærpet foranstaltning efter bestemmelsen i den foreslåede § 65, stk. 3, førend spørgsmålet om tiltalerejsning over for arbejdsgiveren er nærmere afklaret. Opgives tiltale mod arbejdsgiveren, fordi denne vurderes at have opfyldt betingelserne efter kapitel 3, vil der kunne rejses tiltale mod den ansatte med påstand om skærpet foranstaltning efter den foreslåede § 65, stk. 3. Rejses der derimod tiltale mod arbejdsgiveren efter § 66, stk. 1, eller § 65, stk. 1, jf. § 68, 1. punkt, vil der alene kunne rejses tiltale mod den ansatte med påstand om udmåling af en kriminalretlig foranstaltning efter den almindelige regel i § 65, stk. 1, nr. 1, i overensstemmelse med gældende praksis.

Det følger af den foreslåede bestemmelse om skærpelse af det kriminalretlige ansvar, at der i det omfang, arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 3, skal rejses tiltale med påstand om en skærpet bøde mod ansatte, hvis disse forsætligt eller groft uagtsomt overtræder lovgivningens krav om anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder, jf. den foreslåede § 65, stk. 3, nr. 4. Efter gældende praksis rejses der ikke tiltale mod den ansatte for sådanne overtrædelser, jf. oven for under pkt. 2.2.1, selv om arbejdsmiljølovens § 65, stk. 1, nr. 1, giver mulighed herfor.

Med den foreslåede skærpelse i § 65, stk. 3, forudsættes derfor samtidig en ændring af tiltalepraksis, således at der fremover rejses tiltale mod ansatte, der forsætligt eller groft uagtsomt overtræder disse regler. Praksisændringen skal finde anvendelse, uanset om der rejses tiltale med påstand om udmåling af en kriminalretlig foranstaltning efter den almindelige regel i § 65, stk. 1, nr. 1, eller efter den foreslåede skærpelsesregel i § 65, stk. 2.

Det foreslås at opretholde den nuværende praksis, hvorefter der ikke rejses tiltale mod personer, der er kommet til

skade i forbindelse med overtrædelsen, eller mod personer, når deres nærtstående er kommet til skade.

2.3. Væsentlig skærpet kriminalretlig foranstaltning ved overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge

2.3.1. Gældende ret

Ved lov nr. 321. af 18. maj 2005 blev der gennemført en forhøjelse af niveauet for kriminalretlige foranstaltninger for at gøre de kriminalretlige foranstaltninger mere mærkbare og øge den præventive effekt. Efter den nuværende § 65, stk. 2, betragtes det som en skærpende omstændighed ved udmålingen af den kriminalretlige foranstaltning, at

- 1) overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed,
- 2) der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor,
- 3) der tidligere er afgivet påbud efter § 60, stk. 1 eller 2, for det samme eller tilsvarende forhold, eller
- 4) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

Endvidere betragtes det som en særligt skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. den nuværende § 65, stk. 3.

En bøde forhøjes efter retspraksis med 5.000 kr., hvis der er skærpende omstændigheder, og ved særligt skærpende omstændigheder foreslås en forhøjelse af bøden med 10.000 kr.

Er der begået mere end én overtrædelse, er der retspraksis for absolut kumulation af grundbøden, dvs. at hver enkel overtrædelse udløser en bøde, der lægges til de øvrige. Tilsvarende betyder overtrædelse af mere end én skærpende omstændighed, at bøden forhøjes med 5.000 kr. for hver skærpende omstændighed efter den nuværende § 65, stk. 2, og efter dansk praksis med 10.000 kr. for den særligt skærpende omstændighed efter § 65, stk. 3, om unge, der er kommet til skade eller udsat for fare.

Der er ingen grønlandsk praksis for kriminalretlige foranstaltninger mod ansatte.

Ved lovændringen i 2005 blev mulighederne for kriminalretlige foranstaltninger ved overtrædelse af den grønlandske arbejdsmiljølovgivning tilpasset til reglerne i kriminalloven for Grønland, således at det er muligt at idømme foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland. I alle kendte retssager, der omhandler overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen siden 2005, er den kriminalretlige foranstaltning fastsat som bøde. Bøderne - som alle er givet til arbejdsgivere - har været på 20.000 kr. med en forhøjelse på 5.000 kr. ved skærpende omstændigheder.

2.3.2. Overvejelser

Det tilkommer domstolene at fastsætte en kriminalretlig foranstaltning for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

For at begrænse antallet af arbejdsulykker er der med virkning fra 1. januar 2009 gennemført en ændring af den danske arbejdsmiljølov, således at der sker en fordobling af bøder for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. lov nr. 1395 af 17. december 2008 (lovforslag L 48/2008).

Ud fra samme hensyn bør lov om arbejdsmiljø i Grønland ændres, således at der sker en væsentlig skærpelse af de kriminalretlige foranstaltninger ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen for Grønland, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Den foreslåede bestemmelse skal alene kunne anvendes, hvis den pågældende følge er indtrådt.

Den kriminalretlige foranstaltning for overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge, gøres herved væsentlig mere mærkbar og understreger samtidigt den samfundsmæssige interesse i at forebygge risiko for ulykker gennem overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Den væsentligt skærpede kriminalretlige foranstaltning understreger, at samfundet ser med stor alvor på overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Det er hensigten, at den væsentlige skærpelse af den kriminalretlige foranstaltning vil få en præventiv virkning, således at arbejdsgivere og andre, der har indflydelse på arbejdsmiljøet, får en klar motivation til at overholde arbejdsmiljølovgivningen.

2.3.3. Den foreslåede ordning

Det tilkommer domstolene at fastsætte den kriminalretlige foranstaltning for overtrædelse af den foreslåede § 65, stk. 2, efter en konkret vurdering af den enkelte overtrædelse ud fra samtlige omstændigheder i den konkrete sag. Den foreslåede ordning er et signal om, at det eksisterende niveau for kriminalretlige foranstaltninger bør skærpes.

Forslaget indebærer, at det ved udmålingen af den kriminalretlige foranstaltning tillægges betydelig vægt, at en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge. I en tilsvarende bestemmelse i dansk arbejdsmiljølovgivning er bødeniveauet blevet fordoblet, således at eksempelvis en overtrædelse, der medfører en bøde på 20.000 kr., fordobles til 40.000 kr., hvis overtrædelser har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald.

I det omfang domstolene finder, at den kriminalretlige foranstaltning skal udmåles i form af bøde, sigtes der mod en fordobling af det eksisterende bødeniveau for overtrædelse af § 65, stk. 1, i sager, hvor der er sket overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der har resulteret i en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge. Således sigtes imod, at bødeniveauet for overtrædelser stiger fra 20.000 kr. til 40.000 kr. Tilsvarende er det hensigten at fordoble bødeniveauet for andre persongrupper, der idømmes kriminalretlige foranstaltninger efter den foreslåede § 65, stk. 2.

Efter gældende praksis i Danmark er bødeniveauet for formelle overtrædelser, fx manglende arbejdspladsvurdering el-

ler arbejdsmiljøorganisation, på 10.000 kr. Det er ikke hensigten, at dette bødeniveau ændres, idet der ikke kan ske alvorlig personskade eller dødsfald i forbindelse med manglende overholdelse af formelle regler. Ligeledes sigtes der ikke imod en skærpelse af den kriminalretlige foranstaltning ved overtrædelser, der ikke har medført alvorlig persontilskadekomst eller dødsfald.

Det er hensigten, at den kriminalretlige foranstaltning efter § 65, stk. 2 og 3 (som bliver § 65, stk. 4 og 5) om skærpende og særligt skærpende omstændigheder forsat skal bevares på sit nuværende niveau. I det omfang den kriminalretlige foranstaltning udmåles som bøde, er det hensigten, at bødeforhøjelsen for hver skærpende omstændighed som hidtil er på 5.000 kr., mens forhøjelsen ved særligt skærpende omstændigheder er på 10.000 kr.

Det er hensigten, at kriminalretlige foranstaltninger, der fastsættes som bøde, som fordobles efter den foreslåede § 65, stk. 2, skal kunne forhøjes yderligere, hvis der samtidigt foreligger skærpende eller særligt skærpende omstændigheder.

Det er endvidere hensigten, at der i overensstemmelse med nuværende retspraksis ved flere overtrædelser skal ske absolut kumulation (den kriminalretlige foranstaltning i form af bøder lægges sammen for hver overtrædelse).

Det er hensigten, at domstolene ved særligt grove overtrædelser samtidigt skal have mulighed for at idømme kriminalretlige foranstaltninger, der falder uden for det angivne niveau, der er fastsat i retspraksis.

Det er dog samtidigt vigtigt at fremhæve, at spørgsmålet om, hvilken kriminalretlig foranstaltning, der skal udmåles i den konkrete sag, forsat vil bero på domstolenes samlede vurdering af de foreliggende omstændigheder i den enkelte sag.

Den foreslåede bestemmelse tager sigte på alle, der har pligter og kan idømmes kriminalretlige foranstaltninger efter arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsgiveren har hovedansvaret for overholdelse af arbejdsmiljøloven, hvorfor kriminalretlige foranstaltninger normalt er rettet mod arbejdsgivere. Arbejdsgiverne vil dog med denne lovændring få mulighed for ikke at blive idømt en kriminalretlig foranstaltning, hvis arbejdsgiveren har opfyldt alle sine forpligtelser, hvilket forventes at motivere arbejdsgiverne til at overholde arbejdsmiljølovgivningen.

For så vidt angår personkredsen indebærer den foreslåede § 65, stk. 2, at den praksis, der anvendes over for persongrupper, der idømmes en kriminalretlig foranstaltning efter § 65, stk. 1, vil finde tilsvarende anvendelse efter den foreslåede § 65, stk. 2. Derved opnås, at ansatte, der kommer til skade ved en arbejdsulykke, forsat ikke vil blive idømt en foranstaltning. Ligeledes vil andre ansatte, der har medvirket til arbejdsulykken, ikke blive idømt en foranstaltning, idet de betragtes som nærtstående, da det betragtes som en foranstaltning nok i sig selv at have medvirket til en kollegas ulykke, eller fx fordi ulykken er indtrådt som følge af en overtrædelse udført af flere i forening (kumulative overtrædelser). Arbejdsledere vil kunne idømmes en foranstaltning

for overtrædelse af den foreslåede § 65, stk. 2, hvis arbejdslederens overtrædelse har resulteret i en arbejdsulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Det foreslås, at den foreslåede § 65, stk. 4, nr. 2, fremover alene anvendes i situationer, som ikke er omfattet af den foreslåede § 65, stk. 2, dvs. hvor overtrædelsen har medført en mindre alvorlig helbredsskade. Hvis skaden er omfattet af den foreslåede § 65, stk. 2, kan der ikke ske en yderligere skærpelse af den kriminalretlige foranstaltning efter den foreslåede § 65, stk. 4, nr. 2, - men derimod godt efter stk. 4, nr. 1, 3 og 4.

2.4. Offshorearbejde

2.4.1. Gældende ret

Af kapitel 1 i lov om arbejdsmiljø i Grønland fremgår, at loven omfatter arbejde i Grønland med de indskrænkninger for søfart og fiskeri samt luftfart, der følger af lovens § 3.

Det betyder, at Arbejdstilsynet hidtil har været tilsynsmyndighed med arbejdsmiljøet, for så vidt angår alt arbejde, der foregår på landjorden i Grønland og på landfaste anlæg i Grønland. Hverken lov om arbejdsmiljø i Grønland eller dens bemærkninger skelner i den forbindelse mellem arbejde i forbindelse med råstofaktiviteter og andet arbejde.

Af lov om Grønlands Selvstyre, jf. lov nr. 473 af 12. juni 2009, fremgår, at sagsområdet arbejdsmiljø er et af de sagsområder, der er opført på lovens liste II. Efter lovens § 2, stk. 1 og 3, kan Grønlands Selvstyre vælge enten at overtage ansvaret for arbejdsmiljøområdet samlet eller kun at overtage en del af sagsområdet arbejdsmiljø. Af de almindelige bemærkninger til punkt 4.4.32 til lovforslaget om Grønlands Selvstyre fremgår følgende: »Ansvaret for arbejdsmiljøet for offshorearbejde kan overtages særskilt efter § 2, stk. 3, og selvstyret kan dermed vælge enten at overtage arbejdsmiljøområdet samlet eller kun at overtage arbejdsmiljøet for offshorearbejde. Der har dog ikke hidtil været særlige offshoreaktiviteter i Grønland.«. Jf. L 128 til lov nr. 473 af 12. juni 2009 om Grønlands Selvstyre.

Den 23. oktober 2009 har Inatsisartut (Landstinget) givet tilslutning til Naalakkersuisuts (Grønlands regering) forslag til Inatsisatutbeslutning (Landstingsbeslutning) om overtagelse af sagsområdet råstoffer og den del af sagsområdet arbejdsmiljø, som vedrører offshoreanlæg på grønlandsk søterritorium og kontinentalsokkelområde. Af beslutningsforslaget fremgår, at Grønlands Selvstyre overtager den del af sagsområdet arbejdsmiljø, som vedrører offshorearbejde. Grønlands Selvstyre har meddelt dette i brev af 6. november 2009 til Statsministeriet. Grønland Selvstyre har herefter fastsat nærmere regler i inatsisartutlov nr. 7 af 7. december 2009 om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor. Denne lov trådte i kraft den 1. januar 2010.

Overtagelsen omfatter ansvaret for arbejdsmiljø for offshorearbejde, mens ansvaret for arbejde i forbindelse med råstofudvinding på landjorden fortsat er omfattet af lov om arbejdsmiljø i Grønland.

2.4.2. Overvejelser

Da Grønlands Selvstyre har overtaget ansvaret for arbejdsmiljøet for offshorearbejde, skal det af ordensmæssige grunde fremgå af arbejdsmiljøloven for Grønland, at loven ikke gælder for offshorearbejde i Grønland.

2.4.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at lov om arbejdsmiljø i Grønland, som administreres af Arbejdstilsynet, ikke finder anvendelse på offshorearbejde. Baggrunden er, at Grønlands Selvstyre har overtaget ansvaret for den del af sagsområdet arbejdsmiljø, som vedrører offshorearbejde.

2.5. Særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

2.5.1. Gældende ret

I dag gælder den almindelige arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på bygge- og anlægsområdet. Der er ikke i dag et krav om en særlig uddannelse for koordinatore. Krav til indhold af den almindelige arbejdsmiljøuddannelse i Grønland fremgår af bekendtgørelse nr. 363 af 6. april 2010 om arbejdsmiljøuddannelse i Grønland.

Ved ændringen af § 31 i lov om arbejdsmiljø i Grønland i 2005 blev det pålagt bygherrer, at de ved bygge- og anlægsvirksomhed af en vis størrelse bl.a. skal udpege en koordinator med den fornødne viden om sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål til at varetage koordineringen af de sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger på arbejdsstedet. Det følger af bemærkningerne til lovforslaget, at disse koordinatore skal gennemføre samme arbejdsmiljøuddannelse som sikkerhedsgruppens medlemmer. Jf. lovforslag nr. L 16 til lov nr. 321 af 21. april 2005 om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland.

Den almindelige arbejdsmiljøuddannelse i Grønland udbydes af Arbejdstilsynet for at sikre, at der altid udbydes en arbejdsmiljøuddannelse, således at arbejdsgiverne kan opfylde kravet om uddannelse til medlemmer af sikkerhedsorganisationen.

2.5.2. Overvejelser

Det har vist sig, at den eksisterende arbejdsmiljøuddannelse ikke i tilstrækkelig grad er målrettet de særlige opgaver, som koordinatorene står overfor. Opgaverne består i på vegne af bygherren at sikre, at der på bygge- og anlægspladser med mere end én arbejdsgiver er taget hånd om de ansattes sikkerhed og sundhed på behørig vis.

Det Grønlandske Arbejdsmiljøråd har derfor foreslået, at der indføres en særlig uddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet. Det Grønlandske Arbejdsmiljøråd anbefaler, at en sådan koordinatoruddannelse udbydes af private.

Indførelsen af en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatorene vil indebære, at koordinatorene får de nødvendige kompetencer til at kunne medvirke til at sikre et godt

arbejds miljø på arbejdspladsen. Uddannelsen vil indeholde delelementer fra arbejdsmiljøuddannelsen og vil derfor blive sidestillet med arbejdsmiljøuddannelsen. Det betyder, at en person, der har gennemgået arbejdsmiljøuddannelsen for koordinatorer, ikke skal gennemføre arbejdsmiljøuddannelsen, hvis pågældende senere skal fungere som sikkerhedsrepræsentant eller arbejdsleder i en sikkerhedsgruppe i bygge- og anlægsbranchen eller i andre brancher.

2.5.3. Den foreslåede ordning

Med den foreslåede ændring af § 7, stk. 1 og 2, samles bemyndigelsesbestemmelser vedrørende arbejdsmiljøuddannelsen og uddannelsen for koordinatorer i en bestemmelse i § 7, stk. 2.

Beskæftigelsesministeren får med forslaget bemyndigelse til at fastsætte regler om arbejdsmiljøuddannelse for koordinatorer, der udpeges af bygherrer til at varetage koordineringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægspladser. Efter den foreslåede § 7, stk. 2, kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at en koordinator skal have den fornødne viden om og uddannelse i eller de fornødne kvalifikationer inden for sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål til at varetage koordineringen af de sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger under udførelsen af bygge- og anlægsarbejde.

Den foreslåede bestemmelse forudsætter, at beskæftigelsesministeren i en bekendtgørelse fastsætter nærmere krav til undervisernes kvalifikationer og kvalitetssikring af private udbydere af uddannelserne. Herunder hvilke krav der skal være opfyldt for, at der kan udstedes et kursusbevis.

Bygherren skal sikre, at der udpeges en person som koordinator, der har gennemgået en godkendt uddannelse.

2.6. Hjemmel til Arbejdstilsynets gebyr for deltagelse i arbejdsmiljøuddannelsen

2.6.1. Gældende ret

Arbejds miljøuddannelsen blev indført i Grønland i sin nuværende form i 1989.

§ 9 i lov om arbejdsmiljø i Grønland fastslår, at »arbejdsgiveren afholder udgifterne ved sikkerhedsrepræsentantens hverv og godtgør sikkerhedsrepræsentantens tab af indtægt, herunder udgifter og indtægtstab i forbindelse med nødvendig deltagelse i sikkerhedskurser m.v. Det samme gælder for arbejdslederens nødvendige deltagelse i sikkerhedskurser m.v.«

Som følge af stk. 2 i samme lovbestemmelse kan staten yde tilskud til dækning af udgifterne ved arbejdsmiljøuddannelsen. Tilskuddet fremgår af den årlige finanslov for Danmark (FL konto 17.21.31), hvor det er nærmere beskrevet, hvilke udgifter der bl.a. kan dækkes via tilskuddet.

På baggrund heraf er der siden ordningens indførelse blevet opkrævet arbejdsgiverbetaling for, at arbejdsmiljøorganisationens medlemmer deltager i den lovpligtige uddannelse. Staten yder et årligt tilskud til arbejdsmiljøuddannelsen på kr. 500.000.

Siden 2009 er det Arbejdstilsynet, som gennemfører arbejdsmiljøuddannelsen i Grønland.

Der findes ikke i dag en entydig og klar hjemmel for Arbejdstilsynet til at opkræve gebyr for deltagelse i arbejdsmiljøuddannelsen.

2.6.2. Overvejelser

Der er allerede i § 9 hjemmel til, at arbejdsgivere afholder udgifterne, når ansatte deltager i arbejdsmiljøuddannelsen. Der er derfor ikke tale om, at arbejdsgiverne uretmæssigt har betalt for ansattes deltagelse i uddannelsen.

Der er imidlertid behov for at supplere de eksisterende regler med en entydig og klar hjemmel for Arbejdstilsynets opkrævning af gebyr for den del af Arbejdstilsynets udgifter ved arbejdsmiljøuddannelsen i Grønland, som ikke dækkes via statstilskuddet. Hermed kodificeres den nuværende praksis.

2.6.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås at etablere en klar hjemmel for Arbejdstilsynet til at opkræve gebyr, så Arbejdstilsynet dermed får et klart grundlag for at opretholde den nuværende finansiering.

I dag finansieres arbejdsmiljøuddannelsen delvis via arbejdsgiverbetaling delvis via statstilskud. Denne ordning videreføres.

3. De administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige

Det er hensigten, at arbejdsgiverbetalingen for Arbejdstilsynets udgifter ved arbejdsmiljøuddannelsen vil forblive på samme niveau som hidtil. Da den foreslåede ændring vedrørende Arbejdstilsynets hjemmel til at opkræve gebyr alene er en kodificering af den nuværende ordning, vil denne ændring ikke have økonomiske konsekvenser for det offentlige.

Forslaget forventes i øvrigt ikke at have nævneværdige administrative eller økonomiske konsekvenser for det offentlige.

De foreslåede ændringer i de kriminalretlige foranstaltninger i arbejdsmiljøsager vil kunne have visse mindre ressourcemæssige konsekvenser for politiet og anklagemyndigheden. Eventuelle merudgifter for politiet og anklagemyndigheden som følge af lovforslaget vil blive afholdt inden for de eksisterende bevillingsmæssige rammer.

4. De administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet

Da forslaget om at etablere en tydelig hjemmel for Arbejdstilsynet til at opkræve gebyr for Arbejdstilsynets udgifter ved arbejdsmiljøuddannelsen alene er en kodificering af den nuværende ordning, vil ændringen ikke have økonomiske konsekvenser for erhvervslivet.

Den foreslåede forpligtigelse til at gennemgå en særlig uddannelse for koordinatorer inden for bygge- og anlægsområdet vil erstatte forpligtigelsen til at gennemgå den almindeli-

ge arbejdsmiljøuddannelse af tilsvarende varighed og forventes derfor ikke at medføre meromkostninger.

Forslaget forventes ikke at have administrative eller økonomiske konsekvenser for erhvervslivet.

5. De administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

6. De miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/ mindreudgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for det offentlige	Ingen nævneværdige konsekvenser	Ingen nævneværdige konsekvenser
Administrative konsekvenser for det offentlige	Ingen nævneværdige konsekvenser	Ingen nævneværdige konsekvenser
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1 (§ 3)

Efter den gældende bestemmelse er offshorearbejde ikke undtaget fra arbejdsmiljøloven.

Grønlands Selvstyre har med hjemmel i lov nr. 473 af 12. juni 2009 om Grønlands Selvstyre overtaget den del af sagsområdet arbejdsmiljø, som vedrører offshorearbejde. Inatsiartut (Landstinget) har den 23. oktober 2009 givet tilslutning til Naalakkersuisuts (Grønlands regerings) forslag til Inatsiartutbeslutning (Landstingsbeslutning) om Grønlands Selvstyres overtagelse af den del af sagsområdet arbejdsmiljø, som vedrører offshorearbejde.

Som konsekvens heraf indebærer lovforslaget, at lov om arbejdsmiljø i Grønland ikke omfatter offshorearbejde i Grønland.

Arbejdsmiljø ved råstofudvinding til lands er fortsat omfattet af arbejdsmiljøloven.

I øvrigt henvises til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.4.

Til nr. 2 (§ 6, stk. 1)

7. Forholdet til EU-retten

Det fremgår af EUF-Traktatens artikel 204, sammenholdt med protokol om den særlige ordning for Grønland (1985), at EU-reglerne ikke finder anvendelse for forhold vedrørende arbejdsmiljø i Grønland. Lovforslaget indeholder derfor ikke EU-retlige aspekter.

8. Hørte myndigheder og organisationer i Grønland

Lovforslaget har været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.: Grønlands Selvstyre og Det Grønlandske Arbejdsmiljøråd.

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den foreslåede § 7, stk. 2.

Til nr. 3 og 4 (§ 7, stk. 1 og 2)

Med den foreslåede ændring samles alle bemyndigelsesbestemmelser vedrørende uddannelse i en samlet bemyndigelsesbestemmelse i § 7, stk. 2.

I § 7, stk. 2, bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om arbejdsmiljøuddannelse og arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet.

Koordinatorer af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet har hidtil skullet gennemføre arbejdsmiljøuddannelsen. Da koordinatorens opgaver i forhold til sikkerhed og sundhed adskiller sig fra opgaverne som medlem af en sikkerhedsgruppe, findes det hensigtsmæssigt at indføre en særlig koordinatoruddannelse, som vil tage udgangspunkt i de danske regler på området. Denne uddannelse vil for koordinatore erstatte den almindelige arbejdsmiljøuddannelse.

Bemyndigelsen til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om en arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, vil blive udmøntet i en bekendtgørelse, hvor der forventes fastsat regler om:

- Pædagogiske principper for undervisningen.

- Uddannelsesplaner.
- At det er Arbejdstilsynet, der godkender udbydere af koordinatoruddannelsen, herunder de nærmere krav til udbyders viden og kvalifikationer. Arbejdstilsynet vil ved godkendelsen se på de samme principper som i Danmark.
- At en udbyder af arbejdsmiljøuddannelsen for koordinatore, som er godkendt i Danmark, vil kunne udbyde uddannelsen i Grønland. Andre udbydere skal opfylde tilsvarende krav. En gennemført uddannelse for koordinatore vil blive sidestillet med en gennemført arbejdsmiljøuddannelse og vil kunne anvendes på lige fod med arbejdsmiljøuddannelsen i alle brancher.

Uddannelsen vil få samme længde, opbygning og pædagogiske tilgang som arbejdsmiljøuddannelsen, og den vil komme til at indeholde elementer fra arbejdsmiljøuddannelsen.

Der vil i forbindelse med etableringen af uddannelsen blive fastsat en overgangsbestemmelse, så koordinatore, der har gennemført arbejdsmiljøuddannelsen efter de gældende regler, ikke forpligtes til at gennemføre den nye uddannelse.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.5.

Til nr. 5 (§ 7, stk. 5)

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den foreslåede § 7, stk. 2.

Til nr. 6 (§ 7, stk. 6)

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den foreslåede § 7, stk. 2.

Til nr. 7 (§ 7, stk. 8)

Hvis der ikke er nogen udbydere af koordinatoruddannelsen, vil Arbejdstilsynet kunne give tilladelse til, at den almindelige arbejdsmiljøuddannelse erstatter koordinatoruddannelsen.

Til nr. 8 (§ 31, stk. 3)

Med forslaget til § 31, stk. 3, nr. 4, præciseres krav om, at bygherren skal sikre, at koordinatoren har den fornødne viden om og særlig uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål til at varetage koordineringen af de sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger på arbejdsstedet.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 37, stk. 2, nr. 4.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.5.

Til nr. 9 (§ 57 a)

Gebyrerne skal dække den del af Arbejdstilsynets omkostninger, som ikke dækkes af statstilskuddet.

§ 57 a, stk. 2, skal sikre, at der sker en regulering af gebyret med omkostningsudviklingen således, at betalingen fastholdes over tid.

De nærmere bestemmelser om gebyret vil blive fastlagt ved en bekendtgørelse, som bl.a. vil indeholde regler om opkrævning og gebyrets størrelse.

Til nr. 10 (§ 65, stk. 2-8)

§ 65, stk. 2.

Efter den foreslåede § 65, stk. 2, skal det anses som en væsentlig skærpende omstændighed ved udmålingen af den kriminalretlige foranstaltning, hvis en af de i § 65, stk. 1, nævnte overtrædelser har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

I det omfang den kriminalretlige foranstaltning fastsættes som bøde, sigtes der imod en fordobling af bøden efter § 65, stk. 1. Med den foreslåede formulering af § 65, stk. 2, vil fastsættelse af den kriminalretlige foranstaltning bero på domstolens konkrete vurdering af den enkelte overtrædelse ud fra samtlige omstændigheder i den konkrete sag. Niveauet kan fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger særlige omstændigheder, der taler herfor.

Begrebet »alvorlig personskade« kan fx omfatte amputationer, knoglebrud, sårskader eller ætsninger på store dele af kroppen og forgiftninger. Skader som forstuvninger samt brud på fingre og tæer vil normalt ikke kunne betragtes som alvorlige personskader. Det tilkommer i øvrigt domstolene ved en konkret vurdering at fastslå, om der er tale om en »alvorlig personskade».

Overtrædelser, der har resulteret i arbejdsulykker med mindre personskader, vil efter den foreslåede ordning forsat være omfattet af § 65, stk. 2, nr. 2 (som efter forslaget bliver § 65, stk. 4, nr. 2). Den kriminalretlige foranstaltning kan skærpes med henvisning til § 65, stk. 2, nr. 1, 3 og 4 (som efter forslaget bliver § 65, stk. 4, nr. 1, 3 og 4) og § 65, stk. 5 (som efter forslaget bliver § 65, stk. 7), men ikke med henvisning til den skærpende omstændighed i § 65, stk. 2, nr. 2 (efter forslaget § 65, stk. 4, nr. 2).

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.3.

§ 65, stk. 3.

Ansatte har efter arbejdsmiljølovens § 21 en pligt til at medvirke til, at arbejdsgivere kan overholde arbejdsmiljøloven. Dette indebærer, at ansatte skal bidrage til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

I det omfang en arbejdsgiver har opfyldt sine forpligtigelser efter kapitel 3, indebærer den foreslåede § 65, stk. 3, at det ved udmåling af den kriminalretlige foranstaltning efter § 65, stk. 1, nr. 1, skal betragtes som en skærpende omstæn-

dighed, hvis en ansat forsætligt eller groft uagtsomt overtræder arbejdsmiljøloven inden for de områder, der er angivet i den foreslåede § 65, stk. 3.

Anvendelsesområdet for den foreslåede § 65, stk. 3, vedrører overtrædelser af arbejdsmiljølovens § 21 sammenholdt med de overtrædelser, der er angivet i bestemmelsen, som navnlig vedrører overtrædelser af arbejdsmiljølovens § 32 om arbejdets udførelse, § 36 om anvendelse af tekniske hjælpemidler og § 38 om anvendelse af farlige stoffer og materialer.

Det er en betingelse for anvendelse af skærpelsen af det kriminalretlige ansvar over for ansatte, at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine forpligtigelser i arbejdsmiljølovens kapitel 3, herunder at arbejdsgiveren har sørget for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, at arbejdsgiveren fyldestgørende har instrueret de ansatte, samt at arbejdsgiveren har ført et effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

§ 65, stk. 3, nr. 1, omfatter tilfælde, hvor den ansatte ikke anvender hjelm, sikkerhedssko, beskyttelsesbriller, sikkerhedsline eller handsker m.v., hvor der er pligt hertil efter arbejdsmiljølovgivningen.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at værnemidlerne er stillet til rådighed for de ansatte, at udstyret passer til eller kan tilpasses den enkelte ansatte, at udstyret ikke er i stykker, og at udstyret er til stede på arbejdspladsen m.v.

§ 65, stk. 3, nr. 2, omfatter manglende brug af etableret procesventilation (punktudsugning), eller hvis udsugningen sættes ud af funktion.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at udsugningsanlægget m.v. er etableret og fuldt forsvarligt at anvende.

§ 65, stk. 3, nr. 3, omfatter situationer, hvor beskyttelsesudstyr sættes ud af funktion, afmonteres eller på anden måde ikke anvendes, herunder sikkerhedsforanstaltninger, der bliver afbrudt, ændret eller flyttet, eller ikke bliver sat på plads.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger er tilgængelige, korrekt monteret, funktionsdygtige m.v.

§ 65, stk. 3, nr. 4, omfatter åbenbart uforsvarlige arbejdsmetoder, hvor ansatte tilsidesætter krav om anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder fastsat i medfør af navnlig reglerne om arbejdets udførelse, om anvendelse af tekniske hjælpemidler, herunder at tekniske hjælpemidler anvendes efter deres hensigt og om anvendelse af stoffer og materialer, der er foreskrevet med henblik på at sikre, at det pågældende arbejde kan udføres arbejdsmiljømæssigt forsvarligt.

Overtrædelserne kan angå:

- Manuel håndtering af tunge byrder, hvor tekniske hjælpemidler forefindes.
- Uforsvarlig stabling/læsning, så der opstår risiko for væltning.
- Forkert anvendt anhuigningsgrej, fx tovestropper i stedet for kæder.
- Overbelastning af elevator.

- Anvendelse af teknisk hjælpemiddel, der er uegnet til arbejdet.
- Risiko for sammenstyrtning ved jordarbejde som følge af manglende afstivning, manglende anlæg m.v.
- Overtrædelser af forbud, eksempelvis forbud mod brug af byggehejs til persontransport.
- Svejsearbejde på lukkede tønder, som indeholder rester af antændelige væsker.
- Arbejde uden at elektrisk spænding er afbrudt.
- Uforsvarligt arbejde med stoffer og materialer, der fx har høj akut giftighed.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at den ansatte er blevet instrueret om den korrekte forsvarlige arbejdsmetode, og at arbejdsgiveren har ført tilsyn hermed.

§ 65, stk. 4.

Bestemmelsen er en videreførelse af den nuværende § 65, stk. 2, dog således, at den foreslås ændret som en konsekvens af, at der i § 65, stk. 3, indføres en særlig bestemmelse om, at visse forhold skal betragtes som skærpene omstændigheder ved fastsættelsen af en kriminalretlig foranstaltning over for ansatte ved deres overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Forslaget indebærer, at bestemmelsen om skærpene omstændigheder i § 65, stk. 4, i fremtiden ikke skal finde anvendelse ved fastsættelse af kriminalretlige foranstaltninger for ansattes grove overtrædelser af arbejdsmiljøreglerne. Bedømmelsen af skærpene omstændigheder ved ansattes overtrædelser skal fremover alene bedømmes efter den foreslåede § 65, stk. 3, nr. 1-4, som er udtømmende.

Den foreslåede ændring af § 65 med den nu foreslåede § 65, stk. 2, indebærer, at bestemmelsen i § 65, stk. 4, nr. 2, skal anvendes i situationer, hvor der er sket en arbejdsulykke, der har medført en personskaade, der ikke er så alvorlig, at skaden er omfattet af den foreslåede § 65, stk. 2. Bøder efter den foreslåede § 65, stk. 2, kan ikke forhøjes med henvisning til den skærpene omstændighed i § 65, stk. 4, nr. 2.

§ 65, stk. 5.

Den foreslåede § 65, stk. 5, er en uændret videreførelse af den nuværende § 65, stk. 3.

§ 65, stk. 6.

Stk. 6 er en videreførelse af den eksisterende § 65, stk. 4.

§ 65, stk. 7.

I stk. 7 er henvisningen til kriminalloven for Grønland ændret, således at der henvises til § 13, der omhandler medvirkensansvar. Baggrunden for ændringen skyldes en ændring i kriminalloven for Grønland. Den tidligere hjemmels-henvisning vurderes ikke at have konsekvenser for muligheden for at straffe for medvirken ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. I alle kendte retssager siden 2005 har medvirkensansvaret ikke været anvendt.

Endvidere er det præciseret, at reglerne om medvirken finder anvendelse på det kriminalretlige ansvar, der er beskrevet i stk. 1 og 2.

§ 65, stk. 8.

I stk. 8 er det præciseret, at bestemmelsen omhandler forældelse af det kriminalretlige ansvar.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.2. og 2.3.

Til nr. 11 (§ 66, stk. 1)

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den foreslåede § 66, stk. 3.

Til nr. 12 (§ 66, stk. 2)

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den foreslåede ændring om væsentlig skærpende kriminalretlig foranstaltning, idet der sikres en klar hjemmel til, at arbejdsgiveren for personligt ejede virksomheder, på samme måde som andre arbejdsgivere, kan idømmes foranstaltning i form af forhøjet bøde, hvis der er sket en overtrædelse, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.2.

Til nr. 13 (§ 66, stk. 3)

Den foreslåede § 66, stk. 3, indebærer, at arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar efter arbejdsmiljølovens § 66, stk. 1, ikke anvendes for særligt opregnede overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, begået af virksomhedens ansatte. Det er et krav, at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter i henhold til arbejdsmiljølovens kapitel 3, og at den ansatte på trods heraf udfører arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen.

Bestemmelsen forudsætter, at arbejdet på overtrædelsestidspunktet kunne have været udført lovligt og sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i overensstemmelse med arbejdsmiljøreglerne.

Derudover skal arbejdsgiveren fyldestgørende have instrueret den ansatte, herunder om anvendelse af en eventuel sikkerhedsforanstaltning. Endvidere skal arbejdsgiveren have ført effektivt tilsyn med arbejdet.

Endelig forudsætter bestemmelsen, at virksomheden skal have stillet det pågældende sikkerhedsudstyr eller personlige værnemidler m.v. til rådighed for de ansatte i virksomheden. Det indebærer, at udstyret passer til eller kan tilpasses den enkelte ansatte, at udstyret ikke er i stykker, at udstyret er til stede på arbejdspladsen m.v., at beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger er tilgængelige, korrekt monteret, funktionsdygtige m.v., og at nødvendige udsagningsanlæg m.v. er etableret og fuldt forsvarlige at anvende.

Den ansatte skal ved arbejdets udførelse have tilsidesat arbejdsgiverens instruktioner, fx ved at undlade at bruge det sikkerhedsudstyr m.v., der var stillet til rådighed og var til stede for arbejdet.

Anvendelsesområdet for den foreslåede bestemmelse om begrænsning af arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar er begrænset til de særligt opregnede overtrædelser, der også er nævnt i den foreslåede § 65, stk. 3, nr. 1-4.

Der henvises til de specielle bemærkninger til nr. 10 vedrørende den foreslåede § 65, stk. 3.

Det er ikke en betingelse for anvendelse af bestemmelse om begrænsning af arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar, at den ansatte har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Det er tilstrækkeligt, at den ansatte har handlet uagtsomt.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølov § 83, stk. 3.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.1.

Til nr. 14 (§ 68, 2. pkt.)

Den foreslåede § 68, 2. pkt., medfører, at den foreslåede bestemmelse om begrænsning af arbejdsgiverens kriminalretlige ansvar, jf. § 66, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse for selskaber m.v. (juridiske personer).

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.1, og til de specielle bemærkninger til nr. 11 og 13.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2013 og finder anvendelse på overtrædelser begået efter lovens ikrafttrædelse.

Bilag 1

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

Kapitel 1

Formål og område

§ 3. Loven gælder kun for luftfart for så vidt angår arbejde på landjorden.

Stk. 2. Loven gælder kun for søfart og fiskeri for så vidt angår

- 1) lastning og losning af skibe, herunder fiskefartøjer,
- 2) værftsarbejde om bord i skibe og arbejde, der må ligestilles hermed.

§ 6. I virksomheder, der beskæftiger 20 ansatte eller derover, jf. dog § 7, stk. 6, skal der oprettes et sikkerhedsudvalg. Er der i virksomheden oprettet én eller to sikkerhedsgrupper, udgør sikkerhedsgruppens eller gruppernes medlemmer og virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne sikkerhedsudvalget. Er der oprettet flere sikkerhedsgrupper, vælger sikkerhedsrepræsentanterne imellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i sikkerhedsgrupperne imellem sig 2 medlemmer til et sikkerhedsudvalg, hvori virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne indtræder. Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede, rådgive og orientere om samt føre kontrol med sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for virksomheden.

Stk. 2. Den tilsynsførende fra Arbejdstilsynet skal ved besøg i virksomheden jævnligt træde i forbindelse med virksomhedens ledelse og vedkommende sikkerhedsrepræsentanter, sikkerhedsgrupper og repræsentanter for sikkerhedsudvalget. Disse har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for Arbejdstilsynet.

§ 7. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om opbygning og funktion af virksomhedernes arbejde for sikkerhed og sundhed, herunder regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter, om deres rettigheder og pligter, om oprettelse af sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg og om disses opgaver, om uddannelse af sikkerhedsorganisationens

1. Efter § 3, stk. 2, indsættes som stk. 3:

»Stk. 3. Loven gælder ikke for offshorearbejde.«

2. I § 6, stk. 1, ændres »§ 7, stk. 6« til: »§ 7, stk. 7«.

3. I § 7, stk. 1, udgår følgende: », om uddannelse af sikkerhedsorganisationens medlemmer«

medlemmer samt om den daglige ledelse af sikkerhedsarbejdet.

Stk. 2. Sikkerhedsorganisationens opgaver kan efter aftale mellem virksomheden og medarbejderne udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomheden. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsnin-gen af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan aftaler efter stk. 3 ind-gås.

Stk. 5. Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter stk. 3 afgøres ved fagretlig behandling eller, hvor dette ikke er muligt, ved domstolene.

§ 31.

...

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nær-mere regler om bygherrens pligter efter stk. 2, her- under om

- 1) afgrænsning af de enkelte arbejdsgiveres opga-ver i fællesområderne, inden arbejdet sættes i gang,
- 2) udarbejdelse af en plan for sikkerhed og sund-hed, inden byggepladsen etableres,
- 3) koordinering af foranstaltninger til fremme af sikkerhed og sundhed i fællesområderne, medens arbejdet er i gang, og
- 4) udpegning af koordinator med den fornødne vi-den om og uddannelse i sikkerheds- og sundheds-mæssige spørgsmål til at varetage koordinering af de sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltnin-ger på arbejdsstedet.

4. I § 7 indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:

»*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nær-mere regler om arbejdsmiljøuddannelse, herunder arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikker-heds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og an-lægsområdet, undervisernes kvalifikationer og kva-litetssikring af udbydere af uddannelserne.«

Stk. 2-6 bliver herefter stk. 3-7.

5. I § 7, *stk. 4*, der bliver *stk. 5*, ændres »efter *stk. 3*« til: »efter *stk. 4*«.

6. I § 7, *stk. 5*, der bliver *stk. 6*, ændres »efter *stk. 3*« til: »efter *stk. 4*«.

7. Efter § 7, *stk. 6*, der bliver til *stk. 7*, indsættes som nyt stykke:

»*Stk. 8.* Beskæftigelsesministeren kan endvidere gøre undtagelser fra kravet i § 7, *stk. 2*, om en ar-bejdsmiljøuddannelse for koordinatore, hvis ud-dannelsen ikke udbydes i Grønland.«

8. I § 31, *stk. 3, nr. 4*, indsættes efter »med den for-nødne viden om og«: »særlig«.

9. Efter § 57 indsættes:

»§ 57 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om gebyr, herunder om opkrævning og ind-betaling fra arbejdsgivere, til delvis dækning af Ar-bejdstilsynets omkostninger ved afholdelse af ar-bejdsmiljøuddannelsen.

Stk. 2. Gebyret reguleres årligt i overensstemmelse med stigningen i det generelle pris- og lønindeks på finansloven det pågældende år.«

§ 65. Foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland idømmes den, der

- 1) overtræder § 11, § 11 a, stk. 1-3, § 12, § 13, stk. 1 og 2, §§ 14-17, §§ 19-28, § 31, stk. 1 og 2, § 32, stk. 1, § 34, stk. 1, § 36, stk. 1, § 38, stk. 1, § 58, stk. 2 og 3, § 59, stk. 1, og § 61, stk. 2,
- 2) lader arbejde udføre i strid med kapitel 8 og 9, leder eller fører tilsyn med sådant arbejde eller udfører arbejde i strid med kapitel 8,
- 3) ikke efterkommer påbud efter § 60 eller
- 4) undlader at meddele oplysninger efter § 17 a, stk. 2.

Stk. 2. Ved udmåling af en foranstaltning skal det betragtes som en skærpende omstændighed,

- 1) at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed,
- 2) at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor,
- 3) at der tidligere er afgivet påbud efter § 60, stk. 1 eller 2, for det samme eller tilsvarende forhold, eller
- 4) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

Stk. 3. Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 2, nr. 2.

Stk. 4. Sker der ikke konfiskation af udbytte, som er opnået ved overtrædelsen, skal der ved udmåling af bøde, herunder tillægsbøde, tages særligt hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel.

Stk. 5. Kriminalloven for Grønland § 9 om medvirken finder anvendelse på det i stk. 1-3 omhandlede bødeansvar.

Stk. 6. Forældelsesfristen for idømmelse af en foranstaltning er 5 år ved overtrædelse af §§ 24-28 samt regler udstedt i henhold til § 29.

10. § 65, stk. 2-6, ophæves og i stedet indsættes:

»*Stk. 2.* Ved udmålingen af en kriminalretlig foranstaltning efter stk. 1 skal det anses som en væsentlig skærpende omstændighed, at overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Stk. 3. Ved udmåling af en kriminalretlig foranstaltning efter stk. 1, nr. 1, skal det, i det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 3, betragtes som en skærpende omstændighed, at ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder lovgivningens krav om

- 1) anvendelse af personlige værnemidler,
- 2) anvendelse af udsagningsforanstaltninger,
- 3) anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger eller
- 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder.

Stk. 4. Ud over de i stk. 3 nævnte tilfælde skal det ved udmåling af en kriminalretlig foranstaltning efter stk. 1 og 2 betragtes som en skærpende omstændighed,

- 1) at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed,
- 2) at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, uden at forholdet er omfattet af stk. 2,
- 3) at der tidligere er afgivet påbud efter § 60, stk. 1 eller 2, for det samme eller tilsvarende forhold, eller
- 4) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

Stk. 5. Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 2.

Stk. 6. Sker der ikke konfiskation af udbytte, som er opnået ved overtrædelsen, skal der ved udmåling af bøde, herunder tillægsbøde, tages særligt hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel.

Stk. 7. § 13 i kriminalloven for Grønland om medvirken finder anvendelse på det i stk. 1 og 2 omhandlede kriminalretlige ansvar.

Stk. 8. Forældelsesfristen for det kriminalretlige ansvar er 5 år ved overtrædelse af §§ 24-28 samt regler udstedt i henhold til § 29.«

§ 66. For overtrædelse af § 11, § 11 a, stk. 1-3, § 12, § 32, stk. 1, § 34, stk. 1, § 36, stk. 1, og § 38, stk. 1, samt forhold omfattet af § 65, stk. 1, nr. 2 og 3, kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvar efter denne bestemmelse finder § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke anvendelse.

Stk. 2. Ved bødens udmåling finder § 65, stk. 2, nr. 2-4, og stk. 3, tilsvarende anvendelse.

§ 68. For overtrædelser, der begås af juridiske personer, herunder aktie-, anparts- og andelsselskaber, interessentskaber, foreninger, fonde, boer, kommuner, kommunale fællesskaber, der er omfattet af § 64 i landstingslov om de grønlandske kommunalbestyrelser og bygdebestyrelser m.v., Grøn-

11. I § 66, *stk. 1, 1. pkt.*, indsættes efter »uagtsom«: », jf. dog stk. 3«.

12. I § 66, *stk. 2*, ændres »§ 65, stk. 2, nr. 2-4, og stk. 3« til: »§ 65, stk. 2, 4 og 5«.

13. I § 66 indsættes som *stk. 3*:

»*Stk. 3.* I det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 3, kan arbejdsgiveren ikke idømmes en kriminalretlig foranstaltning, hvis ansatte overtræder lovgivningens krav om

- 1) anvendelse af personlige værnemidler,
- 2) anvendelse af udsagningsforanstaltninger,
- 3) anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger eller
- 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder.«

14. § 68 affattes således:

»Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) et kriminalretligt ansvar efter reglerne i kriminallovens 5. kapitel. § 66, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse.«

lands hjemmestyre og staten, kan selskabet m.v.
som sådant idømmes bøde.

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2013.

Stk. 2. § 1, nr. 10-14, finder anvendelse på overtrædelser begået efter lovens ikrafttrædelse.