



Fremsat den 28. februar 2023 af beskæftigelsesministeren (Ane Halsboe-Jørgensen)

## Forslag

til

### Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø i Grønland

(Psykisk arbejdsmiljø, virksomheders samarbejde om sikkerhed og sundhed, styrkelse af krav til arbejdspladsvurdering, udvidelse af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder, indsamling, behandling og videregivelse af data, aftaleforløb med virksomhederne, forhøjet bødeniveau m.v.)

#### § 1

I lov om arbejdsmiljø i Grønland, jf. lovbekendtgørelse nr. 1048 af 26. oktober 2005, som ændret ved lov nr. 1382 af 23. december 2012 og § 1 i lov nr. 461 af 15. maj 2017, foretages følgende ændringer:

- I § 1, nr. 1, indsættes efter »sundt«: »fysisk og psykisk«.
- I § 2, stk. 1, indsættes efter »arbejde«: », der udføres«, og efter »arbejdsgiver« indsættes: », jf. dog stk. 2 og 3.«
- I § 2, stk. 2, nr. 1 og 2, ændres », jf. dog § 45 d« til: »med de begrænsninger, der følger af § 45 d om unge under 18 år.«
- I § 2, stk. 3, ændres »Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2:« til:  
»For arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, og for det arbejde, der udføres for en arbejdsgiver som nævnt i stk. 2, gælder dog følgende bestemmelser:«
- I § 2, stk. 3, nr. 1, indsættes efter »arbejdssted,«:  
»§ 15 a om arbejdsgiverens medvirken til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten,«
- I § 2, stk. 3, nr. 4, ændres »38 og 39« til: »38-39 b«.
- I § 2 indsættes efter stk. 3 som nyt stykke:  
»Stk. 4. Frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, er undtaget fra §§ 4-10 om samarbejde om sikkerhed og sundhed samt arbejdsmiljøorganisation og § 11 a om arbejdspladsvurdering.«  
Stk. 4 bliver herefter stk. 5.

8. Efter § 2 indsættes:

»§ 2 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2-4 og 12-14 med de fornødne tilpasninger også skal gælde arbejde for en arbejdsgiver, hvor der som følge af forhold i ansattes arbejde med borgere er risiko for arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid.«

9. Overskriften til kapitel 2 affattes således:

»Kapitel 2

*Samarbejde om sikkerhed og sundhed*«

10. Efter § 3 a indsættes i kapitel 2:

»Samarbejde

§ 3 b. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.«

11. Overskriften før § 4 affattes således:

»Arbejdsmiljøorganisation«

12. § 4 affattes således:

»§ 4. I virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Beskæftigelsesministeren kan dog fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation i visse brancher eller typer af virksomheder.«

13. Overskriften før § 5 ophæves.

14. § 5, affattes således:

»§ 5. I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Arbejdsmiljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed.«

**15. § 6, stk. 1,** affattes således:

»I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres således, at der oprettes en arbejdsmiljøorganisation med følgende to niveauer:

- 1) En eller flere grupper varetager de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. En gruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant.
- 2) Et eller flere udvalg varetager de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Er der i virksomheden oprettet en eller to grupper efter nr. 1, består udvalget af gruppens eller gruppernes medlemmer. Er der oprettet mere end to grupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne mellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i grupperne mellem sig 2 medlemmer til udvalget. Formandskabet i et udvalg varetages af arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne.«

**16. I § 6, stk. 2, 1. pkt.,** ændres »sikkerhedsrepræsentanter« til: »arbejdsmiljørepræsentanter« og »sikkerhedsgrupper og repræsentanter for sikkerhedsudvalget« ændres til: »arbejdsmiljøgrupper og repræsentanter for arbejdsmiljøudvalget«.

**17. Efter § 6** indsættes:

»§ 6 a. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som er oprettet efter § 5 eller § 6, under hensyntagen til virksomheden og dens arbejdsmiljøforhold. Antallet skal endvidere fastsættes sådan, at de ansatte inden for deres arbejdstid har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

§ 6 b. Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år, og fastlægge hvordan dette skal foregå. I virksomheder med en arbejdsmiljøorganisation sker tilrettelæggelsen i samarbejde med denne.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal hvert år drøfte med de ansatte og arbejdslederne, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-2 samt om dokumentation for opfyldelsen heraf.«

**18. § 7, stk. 1 og 2,** ophæves og i stedet indsættes:

»Stk. 1. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan virksomhedernes arbejdsmiljøorganisati-

on skal opbygges og fungere, hvordan antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen skal fastsættes, valg af arbejdsmiljørepræsentanter og valg og udpegning af arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen samt om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, og om rettigheder og pligter for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.«

Stk. 3-8 bliver herefter stk. 2-7.

**19. I § 7, stk. 3, 1. pkt.,** der bliver stk. 2, 1. pkt., ændres »Sikkerhedsorganisationens« til: »Arbejdsmiljøorganisationens«.

**20. I § 7, stk. 4,** der bliver stk. 3, ændres »sikkerheds- og sundhedsarbejde« til: »samarbejde om sikkerhed og sundhed«.

**21. I § 7, stk. 4,** der bliver stk. 3, ændres »§ 5 og § 6, stk. 1« til: »§ 5, § 6, stk. 1, § 6 a og § 6 b, stk. 1«.

**22. I § 7, stk. 7,** der bliver stk. 6, ændres »sikkerhedsarbejdet« til: »samarbejdet om sikkerhed og sundhed«, efter »1,« indsættes: »§ 6 a, § 6 b, stk. 1,« og »eller tillempe dem efter de særlige forhold« udgår.

**23. I § 8, stk. 1,** ændres »sikkerhedsudvalget« til: »arbejdsmiljøudvalget«.

**24. I § 8, stk. 2,** ændres »sikkerhedsgrupperne« til: »arbejdsmiljøgrupperne«, »sikkerhedsudvalget« ændres til: »arbejdsmiljøudvalget« og »sikkerhedsarbejdet« ændres til: »arbejdsmiljøarbejdet«.

**25. I § 8, stk. 3,** ændres »sikkerhedsudvalgets« til: »arbejdsmiljøudvalgets« og »sikkerhedsgruppernes« ændres til: »arbejdsmiljøgruppernes«.

**26. I § 8, stk. 4,** ændres »sikkerhedsgrupperne« til: »arbejdsmiljøgrupperne«, »sikkerhedsudvalget« ændres til: »arbejdsmiljøudvalget« og »sikkerhed og sundhed« ændres til: »arbejdsmiljø«.

**27. § 8, stk. 5,** affattes således:

»Stk. 5. Arbejdsgiveren skal give arbejdsmiljøgrupperne og arbejdsmiljøudvalget mulighed for at koordinere deres samarbejde.«

**28. I § 9, stk. 1, 1. pkt.,** ændres »sikkerhedsrepræsentantens« til: »arbejdsmiljørepræsentantens«, »sikkerhedsrepræsentanten« ændres til: »arbejdsmiljørepræsentanten« og »sikkerhedskurser« ændres til: »arbejdsmiljøkurser«.

**29. I § 9, stk. 1, 2. pkt.,** ændres »sikkerhedskurser« til: »arbejdsmiljøkurser«.

**30. I § 9, stk. 2,** ændres »sikkerhedsorganisationens« til: »arbejdsmiljøorganisationens«.

**31. I § 9, stk. 3,** ændres »sikkerhedsorganisationen« til: »arbejdsmiljøorganisationen«.

32. Efter § 9 indsættes:

»§ 9 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indhold, tilmelding, tilbud og gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, underviserens kvalifikationer samt godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og den særlige arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore.«

33. § 10 affattes således:

»§ 10. Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.«

34. I § 11 a, stk. 2, 1. pkt., indsættes efter »hvordan de løses«: »under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.«

35. I § 11 a, stk. 3, ændres »sikkerhedsorganisationen« til: »arbejdsmiljøorganisationen«.

36. Efter § 15 indsættes:

»§ 15 a. Arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på byggepladser, skal medvirke til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering til fremme af de beskæftigedes sikkerhed og sundhed virker efter hensigten. Arbejdsgiverne skal tage hensyn til anvisninger fra bygherrens koordinatore herom.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgivernes pligter efter stk. 1.«

37. I § 16, stk. 1, 1. pkt. og 2. pkt. og § 16, stk. 2, ændres »sikkerhedsrepræsentanter« til: »arbejdsmiljørepræsentanter«.

38. I § 16, stk. 1, 1. pkt., indsættes efter »med«: »de afgørelser og«.

39. I § 16, stk. 1, 2. pkt., indsættes efter »med«: »afgørelsen eller«.

40. I § 16, stk. 2, indsættes efter »afgivne«: »afgørelser og«.

41. I § 17 indsættes som 2. pkt.:

»Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelser gennemføres straks eller inden for en frist.«

42. § 17 b affattes således:

»§ 17 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at lade sygefravær indgå

i virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed med henblik på at nedbringe sygefraværet i virksomheden.«

43. Efter § 17 b før overskriften før § 18 indsættes:

»Virksomhedsledere m.fl.

§ 17 c. Lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.«

44. I § 21, stk. 2, ændres »sikkerhedsgruppen« til: »arbejdsmiljøgruppen«.

45. I § 28 indsættes efter »farlige for«: »eller i øvrigt forringede«.

46. I § 33, stk. 1, nr. 2, indsættes efter »arbejdstøj«: », herunder om hvem der skal afholde udgifterne hertil«.

47. I § 33, stk. 1, nr. 3, udgår »samt«.

48. I § 33, stk. 1, indsættes efter nr. 3 som nye numre:

- »4) om nødvendige foranstaltninger vedrørende fysisk og psykisk førstehjælp,
- 5) om beskæftigelse af personer med en legemlig eller psykisk tilstand, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder,
- 6) om begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene, samt.«

Nr. 4 bliver herefter nr. 7.

49. I § 35, stk. 1 indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum:

»Beskæftigelsesministeren kan i den forbindelse fastsætte regler om

- 1) arbejdsrum, herunder loftshøjde, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,
- 2) velfærdsforanstaltninger m.v., herunder opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole, og
- 3) udgangsforhold, herunder færdselsveje, trapper og udgange.«

50. I § 35 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. Det kan i medfør af stk. 1 fastsættes i reglerne, at de gælder for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m.v.«

Stk. 3 bliver herefter stk. 4.

51. I overskriften til kapitel 6 indsættes efter »Tekniske hjælpemidler«: »m.v.«

52. I § 36, stk. 1, 1. pkt., ændres »Tekniske hjælpemidler« til: »Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber, byggevarer, andre tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler«.

53. I § 37, stk. 1, indsættes efter »regler om tekniske hjælpemidler«: »m.v.«

54. Efter § 39 indsættes i *kapitel 7*:

»§ 39 a. Med henblik på at forebygge og imødegå sundheds- og ulykkesskader i arbejdsmiljøet kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at den, der fremstiller eller importerer et stof eller materiale, skal foretage undersøgelser eller fremskaffe fornøden dokumentation for allerede foretagne undersøgelser og indgive anmeldelse. Der kan herunder fastsættes regler for alle stoffer og materialer, for enkelte stoffer og materialer, for bestemte grupper af stoffer og materialer eller for stoffer og materialer til særlige anvendelser.

*Stk. 2.* Det kan fastsættes, at anmeldelsen skal indeholde:

- 1) Oplysninger om forhold, som har betydning for vurdering af stoffets eller materialets egenskaber og virkninger, herunder om det har egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed.
- 2) Forslag til klassificering, emballering og mærkning.
- 3) Oplysninger om forebyggende foranstaltninger, der effektivt sikrer de beskæftigede mod forringelse af sikkerhed og sundhed.

*Stk. 3.* Det kan endvidere fastsættes, at nye stoffer og materialer tidligst må tages i brug en måned efter anmeldelsen. Denne frist skal kunne forlænges for tilfælde, hvor anmeldelsen er mangelfuld eller fejlagtig, således at stoffet eller materialet tidligst må tages i brug en måned efter, at de oplysninger, anmeldelsen skal indeholde, er modtaget.

§ 39 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at tekniske datablade og lignende, som udsendes af fremstillere eller importører af stoffer og materialer, skal indeholde alle væsentlige oplysninger om stoffets eller materialets virkninger på sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet.«

55. I § 42, 2. pkt., ændres »noteres i tilsynsbogen eller ved anden, tilsvarende dokumentation« til: »dokumenteres skriftligt«.

56. I § 49 a, stk. 2, ændres »en skolelæge« til: »sundhedsvæsenet«.

57. I § 50, stk. 1, nr. 2 og 3, og § 51, stk. 1, ændres »landsstyret« til: »Naalakkersuisut«.

58. I § 51, stk. 1, nr. 5, ændres »Grønlands Arbejdsgiverforening (GA)« til: »Grønlands Erhverv«.

59. I § 51, stk. 1, nr. 6, ændres »De Grønlandske Kommuners Landsforening (KANUKOKA)« til: »de grønlandske kommuner i fællesskab«.

60. I § 51, stk. 1, nr. 7, ændres »Grønlands landsstyre« til: »Naalakkersuisut«.

61. I § 55 indsættes som *stk. 2-4*:

»*Stk. 2.* Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle, herunder foretage samkøring af, oplysninger fra andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver, herunder til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn og til analyse, forebyggelse og statistik.

*Stk. 3.* Arbejdstilsynet kan videregive egne oplysninger og oplysninger, som er omfattet af stk. 1 og 2, til andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, herunder kontrol- og tilsynsopgaver.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger efter stk. 2 og 3, herunder hvornår og til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen.«

62. I § 59, stk. 4, 2. pkt., ændres »skal underrettes herom, jf. § 17 b og § 18« til: », jf. §§ 17 c og 18, skal underrettes herom«.

63. I § 59 indsættes som *stk. 5 og 6*:

»*Stk. 5.* Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse tale med ansatte, uden at andre er til stede.

*Stk. 6.* Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Under gruppesamtaler med ansatte har arbejdsgiveren, dennes repræsentant, jf. §§ 17 c og 18, eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, ret til at være til stede, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.«

64. I § 60, stk. 1, ændres »påbyde, at« til: »træffe afgørelse om«, og efter »i medfør af loven,« indsættes: »og kan herunder påbyde, at forholdene«.

65. Efter § 60 indsættes:

»§ 60 a. Arbejdstilsynet kan indgå en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist.

*Stk. 2.* En aftale kan indgås, når

- 1) Arbejdstilsynet har konstateret forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, som skal bringes i orden inden for en frist, og arbejdsgiveren ønsker at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem flere steder på virksomheden, eller
- 2) Arbejdstilsynet har mistanke om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og arbejdsgiveren ønsker at løse det eller de forhold, der er mistanke om.

*Stk. 3.* Når der indgås en aftale efter stk. 1 og 2, skal arbejdsmiljøorganisationen eller, i virksomheder uden pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, de ansatte orienteres om, at der er indgået en aftale, og arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte skal inddrages i arbejdet med løsningen af forholdene.

*Stk. 4.* En aftale vil blive fulgt op af Arbejdstilsynet for at kontrollere forholdene.

*Stk. 5.* En aftale kan opsiges af arbejdsgiveren eller af Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt.«

**66.** § 61 affattes således:

»§ 61. Arbejdsgiveren skal give skriftlig tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det.

*Stk. 2.* Ved tilbagemelding på afgørelser skal arbejdsgiveren sikre, at arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen. Arbejdsgiveren skal afgive erklæring herom.«

**67.** I § 62, stk. 1, ændres »kapitel 10-12« til: »kapitel 10-13«, og »§ 29« ændres til: »§§ 50-54«.

**68.** I § 62, stk. 2, ændres »dennes repræsentant« til: »andre«, og »et tilsynsbesøg foretages som følge af« ændres til: »Arbejdstilsynet har modtaget«.

**69.** I § 63 ændres »landsstyret« til: »Naalakkersuisut«, og »pågældende minister« ændres til: »pågældende naalakkersuisoq«.

**70.** I § 64, stk. 1 og 2, stk. 3, 1. pkt. og stk. 4, ændres »beskæftigelsesministeren« til: »Arbejdstilsynets klagenævnet«, og i stk. 3, 1. pkt. ændres »beskæftigelsesministerens« til: »Arbejdstilsynets klagenævns«.

**71.** I § 64, stk. 2, indsættes som 3. pkt.:

»Inden klagen videresendes til Arbejdstilsynets klagenævnet, indhenter Arbejdstilsynet en udtalelse fra Arbejdstilsynets klagenævnet.«

**72.** § 64, stk. 5, ophæves.

**73.** I § 65, stk. 1, ændres »§§14-17« til: »§§14-17 c«

**74.** I § 65, stk. 2, ændres »at« til: »når«.

**75.** I § 65, stk. 4, ændres »nævnte« til: »anførte«.

**76.** § 65, stk. 5, affattes således:

»Stk. 5. Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed,

- 1) at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2,
- 2) at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 2,
- 3) at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor, eller
- 4) at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er idømt en foranstaltning en eller flere gange for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.«

**77.** I § 66, stk. 1, 1. pkt., ændres »en arbejdsgiver« til: »arbejdsgiveren«.

**78.** I § 66, stk. 1, 3. pkt., ændres »§ 91, stk. 4« til: »§ 128, stk. 4«.

**79.** I § 67, stk. 1, 4. pkt., ændres »§ 91, stk. 4« til: »§ 128, stk. 4«.

**80.** I § 67 a, ændres »§ 17 b« til: »§ 17 c«.

**81.** I § 70, ændres »Grønlands landsret« til: »Retten i Grønland«.

## § 2

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. juli 2023.

*Stk. 2.* Regler fastsat i medfør af lov om arbejdsmiljø i Grønland, jf. lov nr. 1048 af 26. oktober 2005 forbliver i kraft, indtil de ophæves eller afløses af regler fastsat med hjemmel i denne lov.

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

#### 1. Indledning

#### 2. Lovforslagets hovedpunkter

##### 2.1. Lovens anvendelsesområde

##### 2.1.1. Psykisk arbejdsmiljø, frivilligt arbejde og tydelige lovtekst

2.1.1.1. Gældende ret

2.1.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.1.1.3. Den foreslåede ordning

##### 2.1.2. Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid

2.1.2.1. Gældende ret

2.1.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.1.2.3. Den foreslåede ordning

##### 2.2. Større fleksibilitet i virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde

##### 2.2.1. Samarbejde om sikkerhed og sundhed

2.2.1.1. Gældende ret

2.2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.2.1.3. Den foreslåede ordning

##### 2.2.2. Virksomheder uden en sikkerhedsorganisation

2.2.2.1. Gældende ret

2.2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.2.2.3. Den foreslåede ordning

##### 2.2.3. Virksomheder med en sikkerhedsorganisation

2.2.3.1. Gældende ret

2.2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.2.3.3. Den foreslåede ordning

##### 2.2.4. Øvrige rettigheder og pligter for arbejdsgiver og medlemmer af sikkerhedsorganisationen

2.2.4.1. Gældende ret

2.2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.2.4.3. Den foreslåede ordning

##### 2.3. Ændringer i arbejdsgivers, leverandørers, udlejerens pligter m.v.

##### 2.3.1. Arbejdspladsvurdering og forebyggelsesprincipper

2.3.1.1. Gældende ret

2.3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.1.3. Den foreslåede ordning

##### 2.3.2. Arbejdsgivernes pligt til at medvirke til, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten

2.3.2.1. Gældende ret

2.3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.2.3. Den foreslåede ordning

##### 2.3.3. Arbejdsgivers pligt til at lade sygefravær indgå i sikkerheds- og sundhedsarbejdet

2.3.3.1. Gældende ret

2.3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.3.3. Den foreslåede ordning

##### 2.3.4. Virksomhedsledere m.fl.

2.3.4.1. Gældende ret

2.3.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.4.3. Den foreslåede ordning

##### 2.3.5. Ophævelse af kravet om tilsynsbog

2.3.5.1. Gældende ret

2.3.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.5.3. Den foreslåede ordning

##### 2.3.6. Arbejdsgivers tilbagemelding på afgørelser

2.3.6.1. Gældende ret

2.3.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.6.3. Den foreslåede ordning

##### 2.4. Bemyndigelse til regler om førstehjælp, beskæftigelse af personer ved fare som følge af legemlig eller psykisk tilstand, samt alenearbejde

2.4.1. Gældende ret

2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.4.3. Den foreslåede ordning

## **2.5. Krav til arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer m.v.**

### **2.5.1. Arbejdsstedets indretning**

2.5.1.1. Gældende ret

2.5.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.5.1.3. Den foreslåede ordning

### **2.5.2. Udgifter til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj**

2.5.2.1. Gældende ret

2.5.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.5.2.3. Den foreslåede ordning

### **2.5.3. Begrebet tekniske hjælpemidler**

2.5.3.1. Gældende ret

2.5.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.5.3.3. Den foreslåede ordning

### **2.5.4. Leverandørers m.fl. pligter vedrørende stoffer og materialer**

2.5.4.1. Gældende ret

2.5.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.5.4.3. Den foreslåede ordning

## **2.6. Ændringer i Arbejdstilsynets virkemidler**

### **2.6.1. Frist for undersøgelsespåbud**

2.6.1.1. Gældende ret

2.6.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.1.3. Den foreslåede ordning

### **2.6.2. Indsamling, behandling og videregivelse af data**

2.6.2.1. Gældende ret

2.6.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.2.3. Den foreslåede ordning

### **2.6.3. Samtaler, herunder gruppesamtaler, med ansatte**

2.6.3.1. Gældende ret

2.6.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.3.3. Den foreslåede ordning

### **2.6.4. Aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet**

2.6.4.1. Gældende ret

2.6.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.4.3. Den foreslåede ordning

## **2.6.5. Tavshedspligt**

2.6.5.1. Gældende ret

2.6.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.5.3. Den foreslåede ordning

## **2.6.6. Arbejdstilsynets hjemmel til at træffe afgørelser om overtrædelser af loven**

2.6.6.1. Gældende ret

2.6.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.6.3. Den foreslåede ordning

## **2.6.7. Ændring af klageadgangen**

2.6.7.1. Gældende ret

2.6.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.7.3. Den foreslåede ordning

## **2.7. Forhøjet bødeniveau**

2.7.1. Gældende ret

2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.7.3. Den foreslåede ordning

## **2.8. Orientering af ansatte og modernisering af regler**

### **2.8.1. Ændring til grønlandsk sprogbrug**

2.8.1.1. Gældende ret

2.8.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

### **2.8.2. Orientering om Arbejdstilsynets afgørelser**

2.8.2.1. Gældende ret

2.8.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

### **2.8.3. Stoffer og materialer**

2.8.3.1. Gældende ret

2.8.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

### **2.8.4. Ændring af » en skolelæge« til »sundhedsvæsenet«**

2.8.4.1. Gældende ret

2.8.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

### 2.8.5. Arbejds miljørådets sammensætning

2.8.5.1. Gældende ret

2.8.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

### 2.8.6. Værneting

2.8.6.1. Gældende ret

2.8.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

### 3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

### 4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

### 5. Administrative konsekvenser for borgerne

### 6. Klimamæssige konsekvenser

### 7. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

### 8. Forholdet til EU-retten

### 9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

### 10. Sammenfattende skema

## 1. Indledning

Arbejds miljølovgivningen i Grønland administreres af beskæftigelsesministeriet i Danmark. Arbejdstilsynet i Danmark har et tilsynskontor i Grønland, der står for at gennemføre tilsyn i Grønland, og for administration af arbejds miljølovgivningen i Grønland.

Arbejds miljøloven i Grønland er fra 1986 og har senest gennemgået en større ajourføring i 2005. Den danske arbejds miljølov har siden 2005 været ændret ca. 25 gange. Naalakkersuisoq for Sociale Anliggender og Arbejdsmarked har derfor udtrykt ønske om, at loven bliver revideret, så den kommer på niveau med standarderne i den gældende danske arbejds miljølov i det omfang, det giver mening for det grønlandske arbejdsmarked.

Arbejds miljøloven i Grønland er en rammelov, der – med relevante tilpasninger til det grønlandske arbejdsmarked – stort set svarer til den danske arbejds miljølov. At loven er en rammelov betyder blandt andet, at mange af lovens bestemmelser er bemyndigelsesbestemmelser, der giver beskæftigelsesministeren adgang til administrativt at fastsætte nærmere regler i bekendtgørelsesform om et givet område. Det

gælder således også mange af de bestemmelser, der stilles forslag om i dette lovforslag.

I den grønlandske arbejds miljølovgivning er der eksempler på, at der er udstedt regler i bekendtgørelsesform efter dansk forbillede, men hvor de eksisterende bemyndigelses hjemler til at udstede disse regler, godt kunne fremgå mere tydeligt i den grønlandske arbejds miljølov. Dette tilsigtes der rettet op på med dette lovforslag i forhold til reglerne om:

- Førstehjælp
- Beskæftigelse af personer ved fare som følge af en legemlig eller psykisk tilstand
- Alenearbejde
- Arbejdsstedets indretning
- Udgiften til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj

Herudover er de væsentligste ændringer i lovforslaget:

Et styrket fokus på psykisk arbejds miljø, hvor det præciseres i lovens formålsbestemmelse, at loven omfatter såvel psykisk som fysisk arbejds miljø. Herudover gives der blandt andet bemyndigelse til at beskæftigelsesministeren kan fastsætte administrative regler om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, og Arbejdstilsynet får mulighed for at gennemføre gruppesamtaler med ansatte uden arbejdsgivers accept.

En modernisering af reglerne om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde. Ændringsforslagene består blandt andet i at styrke samarbejde på små virksomheder uden en sikkerhedsorganisation og mere fleksible regler for organisering af arbejds miljøarbejdet på virksomheder med en sikkerhedsorganisation.

Et øget fokus på forebyggelse af virksomhedens arbejds miljøproblemer i forbindelse med den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV), og en bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om, at sygefravær skal indgå i samarbejdet om sikkerhed og sundhed med henblik på at nedbringe sygefraværet, herunder at sygefraværet inddrages i APV'en.

At visse former for frivilligt arbejde undtages fra reglerne om organisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde og arbejdspladsvurdering.

At arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på byggepladser, skal samarbejde med bygherren og en bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

En bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte krav vedrørende stoffer og materialer.



Forslag om udvidelse af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder, herunder indgåelse af aftaleforløb.

At Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle oplysninger fra andre myndigheder med henblik på udførelsen af tilsynets opgaver.

En udvidelse af reglerne om arbejdsmiljølovens særlige tavshedspligt.

En ændring af klageadgangen, således at klager over Arbejdstilsynet afgørelser til grønlandske virksomheder fremover skal indbringes for Arbejdstilmiljøklagenævnet i stedet for beskæftigelsesministeren.

At bødeniveauet for overtrædelse af arbejdsmiljøloven i Grønland forhøjes på samme måde, som det i 2015 og 2019 er sket i den danske arbejdsmiljølov.

Herudover ophæves en række bestemmelser, da de ikke længere anvendes i praksis.

## 2. Lovforslagets hovedpunkter

### 2.1. Lovens anvendelsesområde

#### 2.1.1. Psykisk arbejdsmiljø, frivilligt arbejde og tydeligere lovtekst

##### 2.1.1.1. Gældende ret

Lov om arbejdsmiljø i Grønland indeholder i § 1 en formålsbestemmelse, hvorefter det med loven bl.a. tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i det grønlandske samfund. Bestemmelsen i § 1 er indført med arbejdsmiljøloven i 1986 og er ikke ændret siden. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets kapitel 1 om lovens formål og område, at målsætningerne er de samme som i den danske arbejdsmiljølov, jf. Folketingstidende 1985-86, tillæg A, spalte 3391. Af bemærkningerne til § 1 i den danske arbejdsmiljølov fremgår det, at loven omfatter både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, jf. Folketingstidende 1975-76, tillæg A, spalte 99.

Arbejdsmiljøloven indeholder endvidere bestemmelser om lovens anvendelsesområde. Den principielle hovedregel i § 2, stk. 1, er, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver. I stk. 2 undtages tre opregnede typer af arbejde fra loven, selv om der er tale om arbejde for en arbejdsgiver. Navnlig undtagelserne i nr. 1 og 2 skal ses i sammenhæng med lovens kapitel 9 om unge under 18 år, der også gælder for unge, der arbejder i privat husholdning, og for unge fra arbejds-

giverens familie, som hører til arbejdsgiverens husstand. I stk. 3 udvides loven på en række konkrete områder til at finde anvendelse på arbejde, selv om dette ikke udføres for en arbejdsgiver, og selv om der er tale om arbejde, der er undtaget efter stk. 2.

Arbejdsmiljøloven omfatter alle former for arbejde, herunder også arbejde, der udføres af frivillige. Når frivillige udfører arbejde, betragtes den, som arbejdet udføres for, fx en forening, som arbejdsgiver.

Almindelige hobby- og fritidsaktiviteter, som fx sportsaktiviteter og sang og musik i musikforeninger m.v. betragtes ikke som arbejde, og er ikke omfattet af arbejdsmiljøloven.

Hvorvidt det arbejde, som frivillige udfører, betragtes som arbejde efter arbejdsmiljølovens § 2, stk. 1, afhænger af en konkret vurdering. Den konkrete vurdering tager udgangspunkt i følgende kriterier:

- Har den frivillige pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed fx for en forening?
- Er den frivillige undergivet instruktion og kontrol fra fx en forening?
- Stilles der arbejdsrum, redskaber osv. til rådighed for den frivillige i arbejdet af fx en forening?
- Er der en anden, der bærer risikoen for det arbejdsresultat, som den frivillige frembringer, fx en forening?
- I særlige tvivlstilfælde kan der også lægges en vis vægt på, om der udbetales løn til den frivillige.

Foreninger, der beskæftiger frivillige med arbejde, skal som arbejdsgivere opfylde arbejdsmiljølovgivningen, herunder reglerne om sikkerhedsorganisationer og arbejdspladsvurdering.

#### 2.1.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Den gældende arbejdsmiljølov indeholder ikke ordene »fysisk arbejdsmiljø« eller »psykisk arbejdsmiljø«. Det kan derfor umiddelbart give anledning til tvivl, om loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Ingen skal være i tvivl om, hvornår loven gælder, hvad den omfatter, herunder psykisk arbejdsmiljø og om man er inden for eller uden for lovens område. Det er derfor centralt at tydeliggøre og skærpe opmærksomheden på, at det psykiske arbejdsmiljø er ligestillet med det fysiske arbejdsmiljø, og at arbejdsgiveren har pligt til at håndtere begge dele i forhold til sine ansatte. Det vil derfor være hensigtsmæssigt, at det fremgår tydeligt af selve lovteksten, at loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, så arbejdsgiverne ved, hvad der forventes af dem. Der er dog ikke dermed tilset nogen ændring af den gældende retstilstand, herunder bemærkningerne til den gældende § 1.

Det er grundlæggende, at borgere, virksomheder, organisati-

oner, arbejdsmiljøaktører og andre ikke må være i tvivl om, hvad lovens bestemmelser betyder. Der findes en række bestemmelser i arbejdsmiljøloven som er vanskelige at forstå, og som kan give anledning til misforståelser. Det drejer sig blandt andet om bestemmelserne i § 2, stk. 1, 2 og 3 om lovens formål og anvendelsesområde. Det vil derfor være hensigtsmæssigt at præcisere selve lovteksten for at lette forståelsen af lovens bestemmelser om formål og anvendelsesområde. Der er ikke dermed tilsigtet nogen ændring af den gældende retstilstand.

Frivilligt arbejde udgør et vigtigt bidrag til driften af foreninger i Grønland. For at støtte op om det frivillige arbejde i disse foreninger, foreslås det at fjerne pligter, som er pålagt i forhold til det frivillige arbejde, og som ikke vurderes nødvendige i alle situationer, hvor der er tale om frivilligt arbejde. Disse pligter drejer sig om krav til organisering af sikkerhedsarbejdet (foreslået ændret til arbejdsmiljøarbejdet, jf. pkt. 2.2.1.3. i de almindelig bemærkninger) og krav om udarbejdelse af arbejdspladsvurdering. Foreningerne skal ikke bruge ressourcer på disse formelle krav. Det skal dog fortsat sikres, at det frivillige arbejde kan udføres fuldt forsvareligt.

En del af det frivillige arbejde, der udføres, er kendetegnet ved lejlighedsvis og kortere arbejdsforløb, der kan varetages ved siden af et almindeligt arbejde m.v. Dette frivillige arbejde kan have karakter af almindeligt arbejde, men har i realiteten lige så meget karakter af fritidsaktiviteter.

Frivillige aktiviteter, der ikke er arbejde, og som kan karakteriseres som hobby- eller fritidsaktiviteter, er fx sportsaktiviteter og udførelse af sang og musik i musikforeninger. Disse aktiviteter er ikke arbejde og er ikke omfattet af arbejdsmiljølovens område.

#### *2.1.1.3. Den foreslåede ordning*

Det foreslås, at det præciseres i § 1, at loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, således at der ikke kan opstå tvivl herom. Der er med forslaget ikke tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens formålsbestemmelse.

Den gældende § 2 om lovens anvendelsesområde er svært tilgængelig og kan give anledning til misforståelser. Det foreslås derfor at præcisere § 2, så bestemmelsen bliver mere letforståelig. Der er ikke med forslaget tilsigtet ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

På samme måde foreslås det, at lovens § 2, stk. 3, som udvider loven til at finde anvendelse på arbejde, selv om dette ikke udføres for en arbejdsgiver, og selv om der er tale om arbejde, der er undtaget efter stk. 2, formuleres mere

fuldstændigt for derved at blive mere let læselig. Der er ikke med forslaget tilsigtet ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Det foreslås, at frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, undtages fra kravene om arbejdsmiljøorganisation og arbejdspladsvurdering.

Undtagelse fra reglerne om arbejdsmiljøorganisation vil betyde, at fx foreninger ikke længere vil have pligt til at samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet med de frivillige, der udfører arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter. Det betyder, at fx foreninger selv vil kunne skabe rammerne for såvel de daglige som for de overordnede, planlæggende og koordinerende opgaver vedrørende arbejdsmiljøarbejdet uden inddragelse af de frivillige. Der vil dog fortsat være pligt til at samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet med egentligt ansatte.

Undtagelse fra reglerne om arbejdspladsvurdering vil betyde, at der ikke længere vil være krav til fx foreninger om at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering i forhold til det arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, og som udføres af frivillige. Der vil fortsat være pligt til at planlægge og tilrettelægge de frivilliges arbejde, men der vil ikke være pligt til en skriftlig behandlingsmåde eller pligt til at inddrage de frivillige i forhold til planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet. Der vil dog fortsat være pligt til at samarbejde med egentligt ansatte om arbejdspladsvurderingen.

Ved vurderingen af, om det frivillige arbejde har karakter af en fritidsaktivitet, vil indgå flere kriterier herunder navnlig arbejdets varighed, arbejdets uforpligtende karakter og eventuel udbetaling eller anden modydelse for arbejdet.

Har det frivillige arbejde ikke karakter af en fritidsaktivitet, men i stedet overvejende lighed med almindeligt arbejde, vil reglerne om arbejdsmiljøarbejdet og reglerne om arbejdspladsvurderingen gælde for det pågældende arbejde.

#### *2.1.2. Arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid*

##### *2.1.2.1. Gældende ret*

Ifølge arbejdsmiljølovgivningen skal arbejdsgiveren sikre, at arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvareligt på kort og lang sigt. Heri ligger også en pligt for arbejdsgiveren til at forebygge evt. sikkerheds- og sundhedsmæssige risici i forhold til fysisk og psykisk vold fra borgere i forbindelse med arbejdet.

Ved vold, fra borgere forstås, at personer, der ikke er ansat

eller arbejdsgiver i virksomheden, herunder borgere, udøver vold mod ansatte eller arbejdsgiver. Vold kan være fysisk vold i form af angreb mod legemet eller psykisk vold i form af trusler og anden form for krænkende adfærd, herunder chikane. Fysisk vold kan fx være slag, spark eller benspænd. Trusler kan fx være trusler på livet, trusler om hærværk eller trusler mod familie eller andre nærtstående personer. Anden krænkende adfærd kan fx være chikane, ydmygelser eller forhånelser. Når der i det følgende benyttes ordet "vold" menes således "fysisk vold såvel som psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd".

Vold mellem ansatte på samme virksomhed er ikke omfattet af omtalte pligt. Påbud fra Arbejdstilsynet til arbejdsgiveren i tilfælde af vold mellem ansatte kan i Grønland hjemles i arbejdsmiljølovens § 32, stk. 1 og § 60, stk. 1, samt i bekendtgørelse nr. 395 af 24. juni 1986 om arbejdets udførelse for Grønland § 3, stk. 1.

Arbejdsgiverens pligt til at forebygge, at ansatte udsættes for vold i forbindelse med arbejdet, betyder, at arbejdsgiveren bl.a. skal:

- Sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risiko for vold i arbejdet forebygges. Forebyggelsen skal følge de generelle forebyggelsesprincipper inden for arbejdsmiljøområdet, som de fremgår af bilag 1 til bekendtgørelse om arbejdspladsvurdering i Grønland. Det betyder, at arbejdsgiveren i første omgang skal forsøge helt at forhindre risici. Hvis der er risiko for vold i arbejdet, skal arbejdsgiveren vurdere risikoen, herunder hvilke typer af vold, der kan være tale om, og hvor alvorlige voldsepisoderne kan være, samt hvilken forebyggelse, der er nødvendig. Vurderingen foretages fx i forbindelse med arbejdet med arbejdspladsvurderingen (APV'en) og i den daglige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet. Vurderingen af risikoen for vold skal ske løbende, hvilket bl.a. indebærer, at arbejdsgiveren skal revurdere og om nødvendigt justere forebyggelsen på virksomheden, fx på grund af nyt klientel eller efter konkrete episoder med vold i arbejdet.

Arbejdsgiveren har desuden en generel forpligtelse til at tage hensyn til, at ansatte, der har været udsat for vold – både i og uden for arbejdstiden – kan være påvirkede af episoden. Hvis det er tilfældet, skal arbejdsgiveren tage højde for det i planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet i forhold til den enkelte ansatte.

- Som led i udarbejdelsen af en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) bl.a. kortlægge, hvor og hvornår der er risiko for vold i arbejdet, og hvem der eventuelt kan blive udsat.
- Oplære og instruere medarbejdere og ledere i at forebygge og håndtere voldsepisoder, hvis der er en risiko for vold i arbejdet.
- Føre tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

### 2.1.2.2. Beskæftigelsesministeriet overvejelser

Nogle ansatte kan i kraft af deres arbejde være i særlig risiko for at blive udsat for vold uden for arbejdstiden. Det kan fx være anstaltsbetjente, politibetjente, sundhedspersonale eller lærere, der uden for arbejdstiden bliver kontaktet privat og udsat for vold.

Ansatte skal kunne udføre deres arbejde uden at frygte, at de bliver udsat for vold – uanset om det sker inden for eller uden for arbejdstiden. Arbejdsrelateret vold er et væsentligt arbejdsmiljøproblem, som kan give de ansatte både fysiske og psykiske skader.

Arbejdsrelateret vold mod ansatte uden for arbejdstiden kan være særligt krænkende, fordi det sker i de ansattes fritid. Desuden kan arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden finde sted i de ansattes nærmiljø, herunder foregå under overværelse af – eller være direkte rettet mod – de ansattes familie eller nære relationer, som de ansatte ønsker at beskytte. Endelig kan vold uden for arbejdstiden i højere grad relateres til de ansattes person og dermed virke mere voldsomt end vold, der relateres til de ansattes funktion på arbejdspladsen.

Når ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, har de ansatte sjældent mulighed for på egen hånd at forebygge, at lignende voldsepisoder gentager sig. Det skyldes, at det er arbejdskonteksten, herunder arbejdsopgaverne og omstændighederne på arbejdspladsen, der har motiveret borgerne til at udøve vold mod de ansatte uden for arbejdstiden. Det kan fx være bestemte arbejdsopgaver, som myndighedsudøvelse eller fremsættelse af krav over for borgeren, der har motiveret borgeren til at udøve volden mod de ansatte.

Derfor bør arbejdsgiveren vurdere, om arbejdet i tilstrækkelig grad planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden bliver forebygget. Forebyggelsen kan fx handle om, hvordan arbejdspladsen tilrettelægges mødet med borgere, hvordan der kommunikeres med borgere, og hvordan konflikter med borgere håndteres.

Muligheden for at pålægge arbejdsgiveren en pligt til at forebygge arbejdsrelateret vold, som finder sted uden for arbejdstiden, er desuden vigtig, fordi de ansatte, der risikerer at blive udsat for volden, har brug for at vide, hvordan de hurtigt kommer ud af en potentiel konfliktsituation skabt på baggrund af den arbejdsrelation, de ansatte har til borgeren.

### 2.1.2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indføres en ny bestemmelse, § 2 a, stk.

1, der giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i lovens kapitel 2-4 og 12-14 med de fornødne tilpasninger også skal gælde arbejde for en arbejdsgiver, hvor der er risiko for arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold uden for arbejdstid. Disse kapitler i loven handler bl.a. om samarbejde om sikkerhed og sundhed, de almindelige pligter for arbejdsgiveren m.fl., arbejdets udførelse, Arbejdstilsynets mulighed for at afgive påbud m.v., anmeldelse af arbejdsulykker, klageadgang og kriminalretlige foranstaltninger.

Bemyndigelsen i § 2 a, stk. 1, kan anvendes til at fastsætte, at både direkte anvendelige pligtbestemmelser og bemyndigelsesbestemmelser om arbejdsgiverens eksisterende pligter i loven, til at forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold i arbejdet, kan udvides til også at gælde for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Det foreslås desuden, at der indføres en ny bestemmelse, § 2 a, stk. 2, der giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte regler om pligter for arbejdsgiver til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte om forhold omfattet af stk. 1 samt til at tilbyde ansatte bistand til politianmeldelse af arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstid.

Bemyndigelsen i den nye § 2 a, stk. 2, kan anvendes til at fastsætte regler, der pålægger arbejdsgiveren pligter, der ikke kan fastsættes med hjemmel i de i stk. 1 nævnte kapitler. Dette kan fx være at fastlægge retningslinjer for og vejlede ansatte i hensigtsmæssig håndtering af episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid samt tilløb hertil, hvis der er risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, og tilbyde en ansat, der har været udsat for en arbejdsrelateret voldsepisode uden for arbejdstid, bistand til en eventuel politianmeldelse af episoden, når arbejdsgiveren har fået kendskab til episoden.

Bemyndigelsen i den nye § 2 a, stk. 1 og 2, kan ikke anvendes til at pålægge arbejdsgiveren pligter til at foretage forebyggelsestiltag uden for arbejdet. Bemyndigelsen kan således ikke anvendes til at pålægge arbejdsgiveren pligter i forhold til den ansattes private forhold eller ageren i fritiden, herunder de ansattes valg af transportvej, boligforhold, indkøbsvaner, hobby, familieforhold eller lignende private forhold.

Bemyndigelsen i den nye § 2 a, stk. 3, kan anvendes til at fastsætte, at lovens kapitel 2-4 om henholdsvis samarbejde om sikkerhed og sundhed, arbejdsgiverens almindelige pligter og arbejdets udførelse også skal gælde for regler udstedt i medfør af § 2 a, stk. 2.

Dermed bliver det med de nye regler muligt at ligestille arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, med vold, der forekommer i arbejdet, særligt hvad angår Arbejdstilsynets

mulighed for at afgive påbud, arbejdsgiverens pligt til at anmelde arbejdsulykker m.v., klageadgang og kriminalretlige foranstaltninger.

Det forventes, at risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid typisk vil forekomme i virksomheder, hvor der også er risiko for vold i arbejdet, dvs. inden for arbejdstid. Det er således ikke alle virksomheder, der vil blive berørt af lovforslaget.

## **2.2. Større fleksibilitet i virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde**

### *2.2.1. Samarbejde om sikkerhed og sundhed*

#### *2.2.1.1. Gældende ret*

På arbejdsmiljøområdet er der tradition for, at arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden sker ved samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte. I overensstemmelse med arbejdsmiljølovens formål er der i lovens kapitel 2 udformet regler om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde som et centralt element i virksomhedernes egen indsats for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Som en naturlig følge af, at virksomhedernes egen indsats er det centrale omdrejningspunkt for arbejdsmiljøindsatsen, har alle parter i virksomheden en selvstændig pligt til at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter lovens kapitel 2, ligesom arbejdsgiveren yderligere skal sørge for, at samarbejdet kan finde sted.

#### *2.2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Ved lovændringen bliver pligten til at samarbejde præciseret. Et velfungerende samarbejde er et centralt omdrejningspunkt i det nye koncept, fordi det giver et bedre grundlag for at træffe beslutninger og en bedre gennemførelse af beslutningerne. Det skaber tillid, er værdiskabende og giver arbejdsglæde, når arbejdsgivere, ledere og ansatte oplever opgaverne som fælles, og når der samarbejdes om at udvikle fælles løsninger.

#### *2.2.1.3. foreslåede ordning*

Med den foreslåede nye § 3 b fastlægges samarbejdsprocessen som et centralt udgangspunkt for fremtidens arbejdsmiljøorganisation. Terminologien i kapiteloverskriften og i relevante bestemmelser foreslås ændret fra "Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde" til "Samarbejde om sikkerhed og sundhed", sådan at alle dele af de foreslåede organiseringsregler nu beskriver strukturer for internt samarbejde. Betegnelsen "arbejdsmiljøorganisation" anvendes i stedet for den nuværende "sikkerhedsorganisation." Endelig

moderniseres lovens øvrige betegnelser vedrørende sikkerhedsorganisationen ved at ændre ”sikkerhedsrepræsentant” til ”arbejds miljørepræsentant”, ”sikkerhedsgruppe” til ”arbejds miljøgruppe” og ”sikkerhedsudvalg” til ”arbejds miljøudvalg”.

## 2.2.2. Virksomheder uden en sikkerhedsorganisation

### 2.2.2.1. Gældende ret

Arbejds miljølovens § 4 beskriver sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheder med 1-9 ansatte.

Hovedreglen er, at der ikke skal ske en formel organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheder med 1-9 ansatte. I stedet skal arbejdet for sikkerhed og sundhed udføres ved løbende personlig kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de ansatte. I samarbejdet ligger bl.a., at de ansatte skal høres og informeres om arbejds miljøforhold.

I dag er bemyndigelsen anvendt til at fastsætte regler for organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde. Desuden er der særregler for havne, for kontor, handel og administrativt arbejde og for arbejde i holddrift.

### 2.2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Den nuværende samarbejdsform på små virksomheder ønskes bevaret. Beskæftigelsesministeren ønsker dog, at samarbejdet i de små virksomheder styrkes ved, at der i den enkelte virksomhed sker en mere systematisk stillingtagen til, hvordan samarbejdet tilrettelægges og ved at man i fællesskab overvejer, om virksomheden råder over den nødvendige sagkundskab om arbejds miljø.

### 2.2.2.3. Den foreslåede ordning

I lovforslaget videreføres princippet om, at der som hovedregel ikke skal oprettes en formel arbejds miljøorganisation på virksomheder med mindre end 10 ansatte. Forslaget medfører således en videreførelse af princippet om den personlige kontakt mellem arbejdsgiveren og de ansatte som det bærende element i arbejds miljø samarbejdet på de små virksomheder og, som noget nyt, en årlig drøftelse om planlægning af samarbejdet om arbejds miljø på virksomheden.

Det foreslås, at bestemmelsen om virksomheder med 1-9 ansatte fremover indgår i arbejds miljølovens afsnit om ”Arbejds miljøorganisation”, selvom disse virksomheder ikke formelt skal organisere sikkerheds- og sundhedsarbej-

det. Med denne ændring af strukturen i lovens kapitel 2 understreges det, at også arbejdsgivere på små virksomheder skal planlægge og strukturere samarbejdet om sikkerhed og sundhed, selv om der ikke er etableret en formel arbejds miljøorganisation.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 4, 2. pkt., er en videreførelse af den nuværende § 4, 2. pkt. Dog er der foretaget en sproglig præcisering. Bemyndigelsesbestemmelsen forventes fortsat at blive anvendt til at fastsætte regler om opbygning af en arbejds miljøorganisation på virksomheder med 1-9 ansatte i visse brancher eller typer af virksomheder. Bemyndigelsen tænkes bl.a. at kunne anvendes til at fastsætte regler for nogle eller alle midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde.

I den foreslåede § 6 b fastsættes der et nyt krav om en årlig drøftelse på den enkelte virksomhed, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og eventuelle arbejdsledere skal tilrettelægge det kommende års samarbejde om sikkerhed og sundhed. Endvidere skal arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere hvert år drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejds miljø til stede på virksomheden. Det er hensigten med den årlige drøftelse, at der etableres en enkel proces, som understøtter og styrker de små virksomheders arbejds miljøindsats. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden har været gennem denne proces.

Det foreslås desuden, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om krav til dokumentation for den årlige drøftelse, som alene vil være en dokumentation for, at drøftelsen har fundet sted.

## 2.2.3. Virksomheder med en sikkerhedsorganisation

### 2.2.3.1. Gældende ret

De gældende regler om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet for virksomheder med 10 ansatte eller derover findes i arbejds miljølovens § 5 og 6 og i kapitel 2 i bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejdet på virksomheder i Grønland (SIO-bekendtgørelsen).

Det følger af bekendtgørelsen, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheder med 10 eller flere ansatte skal organiseres i en sikkerhedsorganisation. Det sker ved, at der dannes en sikkerhedsgruppe for hvert arbejdslederområde. Sikkerhedsgruppen består af 1 arbejdsleder for det pågældende område og 1 valgt repræsentant for de ansatte (sikkerhedsrepræsentant). Sikkerhedsgruppen har en række opgaver i forhold til det daglige arbejde for sikkerhed og sundhed og skal arbejde for at løse de sikkerheds- og sundhedsmæssige

problemer på det område, som gruppen dækker. Opgaverne er fastlagt i SIO-bekendtgørelsen.

Antallet af sikkerhedsgrupper i virksomheden bestemmes som udgangspunkt af antallet af arbejdslederområder i virksomheden.

I virksomheder med 20 eller flere ansatte skal medlemmerne af sikkerhedsgrupperne desuden nedsætte et sikkerhedsudvalg, hvor arbejdsgiveren er formand, hvilket betyder, at sikkerhedsorganisationen får to niveauer. Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede, rådgive og orientere samt føre kontrol med sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden. Der er i SIO-bekendtgørelsen fastsat en række bestemmelser om sikkerhedsudvalgets opgaver og funktion. Bl.a. er der krav om kvartalsmæssige møder, referat fra møderne m.v.

### 2.2.3.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Med forslaget er ønsket, at der kommer mere fokus på selve indholdet i arbejdsmiljøarbejdet og vurderingen af virksomhedens konkrete arbejdsmiljøforhold og mindre fokus på at opfylde formelle regler om organisering. Der er også behov for en højere prioritering af arbejdsmiljøarbejdet i virksomhedens ledelse.

Reglerne om organisering af samarbejdet og et tæt samarbejde mellem de ansatte og den daglige ledelse skal være mere fleksible. Det kan opnås ved at give nye og bedre muligheder for at tilpasse arbejdsmiljøorganisationen til virksomhedens behov og ledelsesstruktur, så den passer til virksomhedens øvrige strukturer og opgaver, og ved at give arbejdsgiveren eller en repræsentant for arbejdsgiveren en mere central rolle. Reglerne skal tilgodese både store og små virksomheders behov.

Samtidig skal samarbejdet i alle virksomheder styrkes, ved at arbejdsgiveren i samarbejde med arbejdslederne og arbejdsmiljørepræsentanterne nu skal tage stilling til, hvordan arbejdsmiljøarbejdet mere konkret skal foregå i virksomheden.

Derfor er ønsket at fjerne de gældende regler, som fastlægger formelle krav til organiseringen, antal møder m.v. for sikkerhedsudvalget (foreslået ændret til arbejdsmiljøudvalget).

### 2.2.3.3. *Den foreslåede ordning*

Med lovforslaget ændres reglerne således, at samarbejdet på virksomheder med 10 eller flere ansatte organiseres efter mere fleksible regler.

Efter forslaget skal der i virksomheder med 10-34 ansatte etableres en arbejdsmiljøorganisation, som skal varetage både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Sikkerhedsorganisationens (som foreslås ændret til arbejdsmiljøorganisationens, jf. forslagets almindelige bemærkninger pkt. 2.2.1.3.) opgaver er fastsat i bekendtgørelsesform. Arbejdsmiljøorganisationen består af en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter valgt af og blandt de ansatte og en eller flere arbejdsledere udpeget af arbejdsgiveren. Betydningen af arbejdsmiljøorganisationens arbejde understreges ved, at der etableres en formandsfunktion, som skal varetages af arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne.

I virksomheder med 35 ansatte eller derover skal arbejdsmiljøorganisationen have to niveauer – et gruppeniveau og et udvalgsniveau. De daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed skal varetages af en eller flere grupper, hver bestående af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant, svarende til de nuværende sikkerhedsgrupper. De overordnede, planlæggende og koordinerende opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed varetages af et eller flere udvalg, der svarer til det nuværende sikkerhedsudvalg.

Antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen fastsættes af arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne. I afgørelsen heraf indgår en række relevante kriterier i relation til virksomheden og dens arbejdsmiljøforhold samt hensyntagen til behovet for nærhed mellem ansatte og deres repræsentanter. Der skal således tages højde for, at de ansatte skal have mulighed for at komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og de ansatte skal have mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen inden for de ansattes arbejdstid.

Kravet om kvartalsmæssige møder for sikkerhedsudvalget og referat herfra videreføres ikke. Det samme gælder kravet om en daglig sikkerhedsleder og kravet om hovedsikkerhedsudvalg i visse situationer. I stedet indeholder lovforslaget et krav om, at der på alle virksomheder foretages en årlig drøftelse, hvor arbejdsgiveren i samarbejde med arbejdslederne i arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljørepræsentanterne skal tilrettelægge det kommende års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden har været gennem denne proces. Dokumentationen kan fx foreligge i arbejdspladsvurderingen eller i et særskilt dokument.

Reglerne vedrørende arbejdsmiljøorganisationens opgaver samt pligter og rettigheder for medlemmerne videreføres. De gældende regler om opgørelse af antallet af ansatte, der udfører kontorarbejde og andet administrativt arbejde m.v., videreføres endvidere uændret.

Med lovforslaget videreføres endvidere de gældende regler for valg af arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsgiveren udpeger det antal arbejdsledere, som skal indgå i arbejdsmiljøorganisationen, og de udpegede arbejdsledere vælger blandt sig hvem, der indtræder i arbejdsmiljøudvalget. Nærmere regler om valg af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter fastsættes i en bekendtgørelse.

#### 2.2.4. Øvrige rettigheder og pligter for arbejdsgiver og medlemmer af sikkerhedsorganisationen

##### 2.2.4.1. Gældende ret

Arbejdstilsynets tilsynsførende skal efter den gældende § 6, stk. 2, ved besøg på virksomheden normalt søge kontakt med medlemmer af sikkerhedsorganisationen, og disse har ret til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for tilsynet.

I den gældende § 7, stk. 1, bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om bl.a. sikkerhedsrepræsentanternes rettigheder og pligter. Bemyndigelsen er udmøntet i bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland, kapitel 3, som indeholder regler om pligter og rettigheder for arbejdsgiveren, valg af sikkerhedsrepræsentant, pligter og rettigheder for arbejdslederen, sikkerhedsgruppens uddannelse og den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

I den gældende § 7, stk. 2, bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om arbejdsmiljøuddannelse, herunder en arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, undervisernes kvalifikationer og kvalitetssikring af udbydere af uddannelsen. Bemyndigelsen er udmøntet i bekendtgørelse om obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser i Grønland.

Arbejdsgiveren er efter den gældende § 8, stk. 2-4, forpligtet til at sørge for, at medlemmerne af sikkerhedsorganisationen har rimelig tid til at varetage deres pligter i sikkerhedsarbejdet, at de har lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden eller uddannelse i sikkerhedsmæssige spørgsmål, og at de har lejlighed til at deltage i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

I den gældende § 10 bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om, at virksomheder skal stille sagkyndig bistand til rådighed for sikkerhedsarbejdet, hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed taler for det.

##### 2.2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Beskæftigelsesministeren ønsker at opretholde hovedindholdet i de gældende bestemmelser i kapitel 3 og 4 om rettigheder, pligter og opgaver i bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland. Der kan dog ved udformningen af det nye regelsæt ske en modernisering af beskrivelsen af opgaverne.

Rådgivning er vigtigt for den forebyggende indsats. Beskæftigelsesministeren ønsker med den nye bestemmelse i § 10 at lovfæste, at alle virksomheder, der har behov for ekstern sagkyndig rådgivning, får pligt til at bruge ekstern sagkyndig rådgivning.

##### 2.2.4.3. Den foreslåede ordning

Det foreslåede § 7, stk. 1, er en udvidelse af den gældende bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om pligter og rettigheder. Bemyndigelsen udvides til at omfatte fastsættelse af rettigheder og pligter for alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, dvs. ikke kun for arbejdsmiljørepræsentanter, men også for arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

I den foreslåede § 8, stk. 5, præciseres det, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal have mulighed for at koordinere deres samarbejde.

Bestemmelsen i den foreslåede § 9 a, stk. 1, er ny. Det foreslås, at arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen gennemfører en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse, fremgår direkte af loven og ikke som nu kun af bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland. Arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederen i arbejdsmiljøorganisationen har såvel pligt som ret til at gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Den obligatoriske uddannelse gælder for alle brancher og skal ikke gennemføres på ny ved nyvalg i forbindelse med ansættelse på en anden arbejdsplads.

Den foreslåede § 9 a, stk. 2, er en videreførelse af den gældende bemyndigelse til beskæftigelsesministeren i § 7, stk. 2, til at fastsætte nærmere regler om den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, undervisernes kvalifikationer og kvalitetssikring af udbydere af uddannelserne. Den foreslåede bemyndigelse tydeliggør, at bemyndigelsen omfatter nærmere regler om indhold, tilmelding, tilbud og gennemførelse af uddannelserne samt regler om godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af uddannelserne.

Den foreslåede § 10 har til formål at præcisere og dermed lovfæste den pligt, arbejdsgiveren har til at indhente kom-

petent sagkundskab uden for virksomheden for at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt, hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsforholdene i virksomheden. Bestemmelsen giver desuden hjemmel til at fastsætte nærmere regler herom.

### **2.3. Ændringer i arbejdsgivers, leverandørers, udlejeres pligter m.v.**

#### *2.3.1. Arbejdspladsvurdering og forebyggelsesprincipper*

##### *2.3.1.1. Gældende ret*

Lovens 11 a, stk. 2, fastsætter, at en APV skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses.

I § 3, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 1168 af 8. oktober 2007 om arbejdspladsvurdering i Grønland er det fastsat, at en arbejdspladsvurdering under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bekendtgørelsens bilag 1, skal omfatte en stillingtagen til de arbejdsmiljøproblemer, der er i virksomheden, og hvordan de skal løses. De nødvendige løsninger skal angives i APV'en.

I bekendtgørelsens bilag 1 er der angivet følgende generelle forebyggelsesprincipper, som udspringer af Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (rammedirektivet):

1. Forhindring af risici.
2. Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
3. Bekæmpelse af risici ved kilden.
4. Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet.
5. Hensyntagen til den tekniske udvikling.
6. Udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
7. Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet.
8. Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.
9. Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

##### *2.3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Selvom det allerede på bekendtgørelsesniveau er fastsat, at en APV skal ske under iagttagelse af de ovennævnte forebyggelsesprincipper, bør kravet også være fastsat på lovníiveau på samme måde som i Danmark.

Dette vil medvirke til, at APV i virksomheden udvikles til i højere grad at fungere som redskab til at forebygge arbejdsmiljøproblemer.

##### *2.3.1.3. Den foreslåede ordning*

Det foreslås at præcisere, at der i forbindelse med udarbejdelsen af APV'en, ud over de fire grundlæggende indholdsmæssige elementer, jf. lovens § 11 a, stk. 2, nr. 1-4, skal ske en vurdering og stillingtagen til forebyggelse af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, således at de nødvendige løsninger, som igangsættes, sker under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.

De forebyggelsesprincipper, der i den forbindelse navnlig tænkes på, er de generelle forebyggelsesprincipper, der er angivet i artikel 6, stk. 2, i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (rammedirektivet).

Med tilføjelsen i § 11 a, stk. 2, 1. pkt., bliver det tydeliggjort, at en APV – udover at omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses – også skal tage stilling til, hvordan løsningsforslagene kan udformes, så det sikres, at løsningerne får et forebyggende aspekt.

Det sikres samtidig, at virksomheden i forbindelse med ajourføring af APV, som skal ske, når der sker ændringer i arbejdet m.v., som har betydning for sikkerhed og sundhed, i højere grad end i dag vil fokusere på forebyggelsesaspektet i arbejdsmiljøet, fx ved køb af nye maskiner, ændringer i arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v.

##### *2.3.2. Arbejdsgivernes pligt til at medvirke til, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten*

###### *2.3.2.1. Gældende ret*

Ifølge arbejdsmiljølovens § 15 har arbejdsgiverne pligt til at samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede på arbejdssteder, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre. Arbejdsgiverne har hertil ifølge lovens § 32, stk. 1, hver især pligt til at sørge for, at der sker en



sådan planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

### 2.3.2.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Det følger ikke direkte af den gældende lov, at arbejdsgiverne skal tage hensyn til den planlægning, afgrænsning og koordinering af byggepladsen, som bygherren har pligt til at gennemføre efter lovens § 31. Det er heller ikke ved bemyndigelsesbestemmelser i loven angivet, at der kan fastsættes nærmere regler om arbejdsgivernes pligt til at medvirke til, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten, herunder at arbejdsgiverne skal tage hensyn til de anvisninger, der kommer fra bygherrens koordinatore.

### 2.3.2.3. *Den foreslåede ordning*

Med den foreslåede § 15 a tydeliggøres det, at arbejdsgivere og selvstændige uden ansatte har pligt til at medvirke til, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten herunder bl.a., at arbejdsgiverne skal give bygherren de oplysninger, som er nødvendige, for at bygherren kan planlægge og koordinere arbejdet på byggepladsen. Bestemmelsen har således betydning for bygherrens og koordinators mulighed for at planlægge og koordinere arbejdsmiljøforholdene på byggepladsen og dermed overholde de arbejdsmiljøregler, der gælder i forhold til bygherren.

Det er væsentligt, at alle arbejdsgivere og selvstændige uden ansatte (enkeltmandsvirksomheder), der er beskæftiget på byggepladserne, samarbejder om sikkerhed og sundhed, og herunder er det væsentligt, at arbejdsgiverne og de selvstændige uden ansatte hver især medvirker til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering til fremme af de beskæftigedes sikkerhed og sundhed på byggepladsen virker efter hensigten. Det er i den sammenhæng væsentligt, at arbejdsgiverne og de selvstændige uden ansatte tager hensyn til anvisninger fra bygherrens koordinatore vedrørende bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering til fremme af de beskæftigedes sikkerhed og sundhed på byggepladsen.

Det foreslås derfor også at ændre § 2, stk. 3, nr. 1, således at den foreslåede § 15 a også kommer til at gælde for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.

Med forslaget får beskæftigelsesministeren endvidere bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgivernes pligter i relation til bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering. Det forventes, at bemyndigelsen udmøntes således, at der fastsættes nærmere regler om, hvordan arbejdsgiverne skal medvirke til, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensig-

ten, og nærmere regler om arbejdsgivernes pligt til at tage hensyn til anvisninger fra bygherrens koordinatore.

### 2.3.3. *Arbejdsgivers pligt til at lade sygefravær indgå i sikkerheds- og sundhedsarbejdet*

#### 2.3.3.1. *Gældende ret*

I arbejdsmiljøloven fastsættes i § 1, at loven bl.a. har til formål at skabe et grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål. Reduktion af arbejdsmiljørelateret sygefravær ligger inden for lovens anvendelsesområde.

#### 2.3.3.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Højt sygefravær kan være et tegn på, at forholdene på virksomheden ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Det vil ikke altid være muligt at afklare, om sygefravær skyldes arbejdsmiljøet eller andre forhold. Men selv om kun en del af det samlede sygefravær kan tilskrives arbejdsmiljøfaktorer, er arbejdsmiljøforbedringer en af de foranstaltninger, der kan være med til at nedbringe sygefraværet.

For at nedbringe arbejdsmiljørelateret sygefravær bør der administrativt kunne fastsættes regler om, at virksomhederne skal forholde sig aktivt til sygefraværet i virksomheden.

#### 2.3.3.3. *Den foreslåede ordning*

Det foreslås i en ny § 17 b at give beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at pålægge arbejdsgiverne en pligt til at rette opmærksomheden mod sygefravær i forbindelse med arbejdet med sikkerhed og sundhed i virksomhederne.

Arbejdsmiljøorganisationen skal herefter være opmærksom på sygefraværet i forbindelse med sit arbejde. Bl.a. skal sygefravær inddrages i virksomhedernes arbejdspladsvurdering (APV). De nærmere regler om APV vil derfor indeholde krav om, at sygefraværet skal inddrages i vurderingen.

Med forslaget lægges der ikke op til at pålægge arbejdsgiverne en pligt til at nedbringe sygefraværet. Pligten er alene procesrelateret ved, at virksomhederne skal inddrage sygefravær i arbejdsmiljøarbejdet, herunder ikke mindst i APV'en.

Arbejdsgiveren må ikke afkræve den ansatte oplysninger om helbredsforhold til brug for vurderingen af sygefraværet, da

der ikke er lovgrundlag herfor, men den ansatte kan frivilligt afgive sådanne oplysninger.

### 2.3.4. Virksomhedsledere m.fl.

#### 2.3.4.1. Gældende ret

Den gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland indeholder i § 17 b en bestemmelse om, at lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter også gælder for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Bestemmelsen har til formål at tilvejebringe sikkerhed for, at der overfor ledelsen i en virksomhed m.v., herunder direktører og bestyrelsesmedlemmer, vil kunne træffes kriminalretlige foranstaltninger for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som de pågældende umiddelbart er ansvarlige for eller medvirker til.

Bestemmelsen indebærer, at de i loven fastsatte bestemmelser om arbejdsgiverens pligter tilsvarende finder anvendelse på den person, der leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

#### 2.3.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Med den foreslåede flytning af bestemmelsen i § 17 b i den gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland til § 17 c, vil lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter fortsat også gælde for den som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

#### 2.3.4.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at den gældende § 17 b ophæves og genindsættes som ny § 17 c. Med tilføjelsen af den foreslåede § 17 c i den foreslåede § 65, stk. 1 vil være mulighed for, at der overfor virksomhedsledere i en virksomhed, kan træffes kriminalretlige foranstaltninger for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

### 2.3.5. Ophævelse af kravet om tilsynsbog

#### 2.3.5.1. Gældende ret

Arbejdsmiljøloven i Grønland indeholder i § 61, stk. 1 en bestemmelse om, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der skal findes en tilsynsbog eller anden tilsvarende dokumentation på arbejdsstedet og om anvendelse og opbevaring af tilsynsbogen eller dokumentationen. Tilsynsbogen skal anvendes til at dokumentere besøg og afgørelser m.v. fra Arbejdstilsynet. Bestemmelsen er ikke udmøntet i

en bekendtgørelse. Bestemmelsen om tilsynsbog er indført med arbejdsmiljøloven i Grønland i 1986.

Ligeledes indeholder loven i § 42, 2. pkt. en bestemmelse om, at fravigelse fra reglerne om daglig hvileperiode og ugentligt fridøgn i tilfælde af force majeure skal noteres i tilsynsbogen eller ved anden, tilsvarende dokumentation.

#### 2.3.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Bestemmelserne i arbejdsmiljøloven om, at besøg, afgørelser m.v. fra Arbejdstilsynet skal noteres i en tilsynsbog, er ikke udmøntet i en bekendtgørelse og anvendes ikke i praksis. Det er derfor ikke hensigtsmæssigt, at de fremgår af loven.

Reglen er fra 1986 og bestemmelsen vurderes at være forældet, da Arbejdstilsynet i dag primært kommunikerer digitalt med virksomhederne. Der vurderes derfor ikke at være betænkeligheder ved at ophæve bestemmelsen i § 61, stk. 1 og, som en konsekvens heraf, at ændre bestemmelsen i § 42, 2. pkt., så der alene er krav om skriftlig dokumentation af fravigelser fra reglerne om daglig hvileperiode og ugentligt fridøgn i tilfælde af force majeure.

#### 2.3.5.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 61, stk. 1 ophæves. Som konsekvens heraf foreslås det, at henvisningen til tilsynsbogen i § 42 (at fravigelse fra reglerne om hvileperiode og fridøgn skal noteres i tilsynsbogen) udgår og erstattes af, at fravigelsen skal dokumenteres skriftligt. Der er med forslaget ikke tilset ændringer i retstilstanden.

### 2.3.6. Arbejdsgivers tilbagemelding på afgørelser

#### 2.3.6.1. Gældende ret

Det er i lovens § 61, stk. 2, fastsat, at arbejdsgiveren skal efterkomme krav om tilbagemelding vedrørende skriftlige påbud m.v. inden for den af Arbejdstilsynet fastsatte frist.

#### 2.3.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Der bør indføres en ordning svarende til det, der gælder i Danmark, hvorefter arbejdsgiveren skal give skriftlig tilbagemelding på afgørelser fra Arbejdstilsynet, når Arbejdstilsynet anmoder om det, og at arbejdsgiver skal orientere sikkerhedsorganisationen (som foreslås ændret til arbejdsmiljøorganisation, jf. forslaget almindelige bemærkninger pkt. 2.2.1.3.) eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder,

der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, om indholdet af tilbagemeldingen.

### 2.3.6.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås at ophæve § 61, stk. 2. Forslaget skal ses i sammenhæng med forslag til ny § 61, stk. 1, hvori det bl.a. foreslås fastsat, at arbejdsgiveren skal give skriftlig tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det. Dette svarer til den gældende ordning med den forskel, at det præciseres, at tilbagemeldingen skal ske, når Arbejdstilsynet anmoder om det. Det foreslås desuden i ny § 61, stk. 2, at arbejdsgiver skal sikre og erklære, at arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen

## 2.4. Bemyndigelse til regler om førstehjælp, beskæftigelse af personer ved fare som følge af legemlig eller psykisk tilstand, samt alenearbejde

### 2.4.1. Gældende ret

Der eksisterer i dag regler om fysisk førstehjælp i bekendtgørelse for Grønland om arbejdsstedets indretning, bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder i Grønland, samt i bekendtgørelse om arbejde med udvinding og efterforskning med henblik på udvinding af mineralske materialer i Grønland.

Endvidere eksisterer der allerede i dag på bekendtgørelsesniveau bestemmelser om, at der ved arbejdets udførelse skal tages hensyn til de ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger, herunder at der skal træffes rimelige foranstaltninger, hvis arbejdet betyder øget fare som følge af den ansattes legemlige eller psykiske tilstand.

Endelig eksisterer der på bekendtgørelsesniveau allerede bestemmelser om, at hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Men der findes ikke i loven bestemmelser, der bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte sådanne administrative regler i bekendtgørelsesform.

### 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det bør præciseres i loven, at der er hjemmel til at fastsætte bestemmelser om førstehjælp. Det gælder både de

bestemmelser, der allerede findes i bekendtgørelsesform og til fremtidige administrative regler om førstehjælp, herunder psykisk førstehjælp.

Det er vigtigt, at der på arbejdspladser, hvor der er særlig risiko for traumatiske hændelser, ud over et beredskab for fysisk førstehjælp også er et beredskab for psykisk førstehjælp. En ny bemyndigelsesbestemmelse om førstehjælp kan anvendes til at udarbejde administrative bestemmelser, der forpligter en arbejdsgiver til at træffe foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp, hvis der foreligger en særlig risiko for, at ansatte vil kunne blive udsat for traumatiske hændelser.

Det bør også i loven præciseres, at beskæftigelsesministeren har bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler i forhold til beskæftigelse af personer med en legemlig eller psykisk tilstand, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder, samt fastsætte regler om begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

### 2.4.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indføres et nyt nummer 4 i § 33, stk. 1, der giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om førstehjælp som en del af de krav, der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført. Med bestemmelsen bliver der skabt klar hjemmel til de regler om førstehjælp, der allerede findes i bekendtgørelse for Grønland om arbejdsstedets indretning, bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder i Grønland og bekendtgørelse om arbejde med udvinding og efterforskning med henblik på udvinding af mineralske materialer i Grønland. Herudover bliver det muligt at fastsætte regler i bekendtgørelsesform om andre former for førstehjælp, herunder generelt om førstehjælp, dvs. hvor det ikke er koblet sammen med krav til indretning af lokaler eller udstyr.

Da arbejdsmiljøloven både omfatter det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, vil bemyndigelsen til at fastsætte en regel om førstehjælp også indebære, at reglen udover at dække fysisk førstehjælp også vil kunne dække psykisk førstehjælp ved traumatiske hændelser.

På baggrund af bemyndigelsen vil der kunne fastsættes en ny regel om førstehjælp, der også forpligter en arbejdsgiver til at iværksætte nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp på arbejdspladser, hvor der er særlig risiko for traumatiske hændelser, herunder sørge for, at ansatte, der under arbejdets udførelse har været udsat for en traumatisk hændelse, enten direkte eller som vidner, har adgang til såvel fysisk som psykisk førstehjælp.

Det foreslås endvidere, at der i § 33, stk. 1, bliver indsat et nyt nr. 5, som bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler i forhold om beskæftigelse af personer med en legemlig eller psykisk tilstand, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder.

Endelig foreslås det, at der i § 33, stk. 1, bliver indsat et nyt nr. 6, som bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

## **2.5. Krav til arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer m.v.**

### *2.5.1. Arbejdsstedets indretning*

#### *2.5.1.1. Gældende ret*

Det følger af arbejdsmiljølovens § 35, stk. 1, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om særlige foranstaltninger i forbindelse med bjergværksdrift.

Det er ikke nærmere angivet i loven, hvad ministeren kan fastsætte regler om.

Loven indeholder heller ikke en bemyndigelse til, at ministeren kan fastsætte regler om, at kravene til arbejdsstedet skal gælde for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m.v.

#### *2.5.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Arbejdsstedet skal være indrettet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og beskæftigelsesministeren kan, på baggrund af bemyndigelsesbestemmelsen i lovens § 35, stk. 1, fastsætte regler herom.

Det findes hensigtsmæssigt, at loven – på samme måde som den danske arbejdsmiljølov – indeholder eksempler på, hvilke regler ministeren kan fastsætte i forhold til faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder. Dermed sker der en tydeliggørelse af, hvad reglerne kan omfatte.

Det findes desuden hensigtsmæssigt, at loven indeholder en bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at kravene til arbejdsstedet også skal gælde for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m.v. På den måde vil der direkte kunne stilles krav til dem, der udlejer eller fremlejer en ejendom til erhvervsvirksomhed.

### *2.5.1.3. Den foreslåede ordning*

Det foreslås, at der i § 35, stk. 1, indsættes eksempler på, hvilke regler beskæftigelsesministeren kan fastsætte i forhold til arbejdsstedet. Det vil gælde for både faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder bjergværksdrift.

Det foreslås således, at det kommer til at fremgå af § 35, stk. 1, at ministeren kan fastsætte regler om:

1. arbejdsrum, herunder loftshøjde, lufrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,
2. velfærdsforanstaltninger m.v., herunder opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole, og
3. udgangsforhold, herunder færdselsveje, trapper og udgange.

Der er ikke tale om en udtømmende opstilling i nr. 1-3, idet det alene er tilsigtet at angive nogle typiske eksempler. Der kan således også fastsættes regler om fx renholdelse af arbejdsstedet.

Der er med forslaget ikke tilsigtet ændringer i retstilstanden.

Det foreslås, at der indsættes et nyt stk. 3 i § 35, hvorefter beskæftigelsesministeren i medfør af § 35, stk. 1, kan fastsætte i reglerne om arbejdsstedet, at de skal gælde for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m.v.

### *2.5.2. Udgifter til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj*

#### *2.5.2.1. Gældende ret*

Der er i lovens § 33, stk. 1, nr. 2, bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om personlige værnemidler og særligt arbejdstøj. Denne bemyndigelse er udmøntet i bekendtgørelse for Grønland om arbejdets udførelse, som bl.a. indeholder en bestemmelse om, at udgifterne til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj afholdes af arbejdsgiveren.

#### *2.5.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Det er beskæftigelsesministeriets vurdering, at det bør præciseres i loven, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte bestemmelser om, hvem der afholder udgifterne til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj. Den foreslåede ændring præciserer bestemmelsen.

### 2.5.3. Begrebet tekniske hjælpemidler

#### 2.5.3.1. Gældende ret

De gældende bestemmelser i kapitel 6 om tekniske hjælpemidler anvender begrebet tekniske hjælpemidler uden at nævne eksempler på, hvad begrebet nærmere dækker over.

#### 2.5.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

For at tydeliggøre kapitlets anvendelsesområde er det beskæftigelsesministeriets vurdering, at bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen for Grønland sprogligt bør ajourføres med de tilsvarende bestemmelser i den danske arbejdsmiljølov ved at opliste de mest almindelige typer tekniske hjælpemidler i § 36 og ved at præcisere, at personlige værnemidler er omfattet af kapitlet og de to bestemmelser i § 36 og § 37.

#### 2.5.3.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at tilføje »m.v.« i kapitlets overskrift og i bemyndigelsesbestemmelsen i § 37, stk. 1, så det tydeliggøres, at kapitel 6 også vedrører personlige værnemidler.

Bestemmelsen i § 36 foreslås ændret ved at opliste de mest almindelige typer tekniske hjælpemidler og præcisere, at personlige værnemidler er omfattet af bestemmelsen.

### 2.5.4. Leverandørers m.fl. pligter vedrørende stoffer og materialer

#### 2.5.4.1. Gældende ret

Det er i lovens §§ 28-29 fastsat, at pligterne for leverandører, planlæggere og rådgivere m.fl. omfatter stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed og sundhed. Det fremgår af § 24, stk. 3, at importører og fremstillere af stoffer og materialer efter krav fra Arbejdstilsynet, eller fordi forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal foretage undersøgelser og prøver. I § 39 er der hjemmel til, at der kan fastsættes nærmere regler om bl.a. fremstilling af stoffer og materialer, deres emballering, mærkning, oplagring, transport og anvendelse, forbud mod fremstilling, erstatning med mindre farlige stoffer samt godkendelse af anvendelse.

Det er i lovens § 39, stk. 1, nr. 3, fastsat, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om sikkerhedsdatablade, tekniske datablade og lign. fra leverandører og arbejdspladsbrugsanvisninger fra arbejdsgivere.

§ 39 gælder også for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, hvilket fremgår af lovens § 2, stk. 3, nr. 4.

#### 2.5.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

De seneste 15 år er der på verdensplan blevet udviklet et klassificerings- og mærkningssystem for farlige kemiske stoffer og blandinger benævnt det Globale Harmoniserede System (GHS) til klassificering og mærkning af stoffer og blandinger, som bl.a. USA, Canada, Japan, EU (her kaldet CLP-forordningen), Australien og New Zealand har tilsluttet sig.

At mange lande har tilsluttet sig GHS, muliggør en eventuel indførelse af en anmeldeordning i arbejdsmiljølovgivningen for Grønland, hvor importører og fremstillere angiver forslag til klassificering og mærkning.

En eventuel anmeldelsespligt hviler mest hensigtsmæssigt på den, der fremstiller eller importerer fremfor på arbejdsgiveren eller andre brugere af stoffet, fordi det er fremstilleren eller importøren, der må antages bedst at kende stoffet og dets eventuelle farlige egenskaber. Stoffer og materialer kan være faste, flydende og luftformige. Materialer kan foreligge som råvarer, mellemprodukter o.l., bestemt til anvendelse ved arbejde, fx til videreforarbejdning. Ved stoffer forstås grundstoffer og deres kemiske forbindelser, således som de forekommer naturligt eller industrielt fremstillet. Materialer kan bl.a. foreligge som opløsninger og som faste, flydende eller luftformige blandinger af to eller flere stoffer.

#### 2.5.4.3. Den foreslåede ordning

Sigtet med den foreslåede ordning i §§ 39 a og 39 b er at skabe et bedre grundlag for at sikre, at stoffer eller materialer ikke anvendes i produktionen, før dets virkning på den menneskelige organisme er klarlagt. Forebyggende foranstaltninger skal sættes ind på det tidligst mulige stadium - så vidt muligt inden stofferne når ud på arbejdspladserne. Forslaget går ud på at skabe bedre mulighed for at pålægge dem, der fremstiller eller importerer stoffer og materialer, at foretage undersøgelser og indgive anmeldelse herom til Arbejdstilsynet. Det skal endvidere skabe hjemmel til at skærpe oplysningspligten i forhold til brugere.

Det foreslås, at §§ 39 a og 39 b også skal gælde for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver. De to bestemmelser foreslås derfor indsat i § 2, stk. 3, nr. 4, hvoraf bestemmelser om stoffer og materialer, der også gælder for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, fremgår.

## 2.6. Ændringer i Arbejdstilsynets virkemidler

### 2.6.1. Frist for undersøgelsespåbud

#### 2.6.1.1. Gældende ret

Arbejds miljøloven fastsætter i § 17, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Efter bestemmelsen kan Arbejdstilsynet kræve undersøgelser foretaget både i tilfælde af konkret mistanke vedrørende forholdene i en virksomhed og som led i en mere generel undersøgelse eller løbende kontrol af forholdene i en branche eller lignende. Bestemmelsen giver endvidere hjemmel til at kræve, at undersøgelser skal ske ved særligt sagkyndige.

Udgifterne til undersøgelser m.v. skal afholdes af arbejdsgiveren. Undersøgelser i tilfælde af konkret mistanke er særligt relevant inden for områderne indeklimate, støj og psykisk arbejdsmiljø.

Endvidere følger det af § 17, at arbejdsgiveren har pligt til - selv om der ikke foreligger noget krav herom fra Arbejdstilsynet - at lade undersøgelser foretage på eget initiativ på områder, hvor de sikkerheds- eller sundhedsmæssige forhold gør det påkrævet. Undersøgelsespligten gælder planlægningen, tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdet.

#### 2.6.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Arbejds miljøklagenævnet har i nogle sager efter den danske arbejdsmiljølov påpeget, at bestemmelsen om undersøgelsespåbud ikke indeholder hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan fastsætte en efterkommelsesfrist ved afgivelse af påbud efter bestemmelsen. Bestemmelsen er enslydende i den grønlandske arbejdsmiljølov og den danske arbejdsmiljølov, hvorfor problemstillingen også er relevant i forhold til § 17 i den grønlandske arbejdsmiljølov.

Uden en frist for, hvornår arbejdsgiveren skal efterkomme et undersøgelsespåbud, fremstår bestemmelsens første led som meningsløs. Endvidere fremstår undersøgelsespåbuddet uklart for modtageren. Uden en frist er det endvidere ikke klart, hvornår Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om de forhold, der måtte blive afdækket ved undersøgelsen. Af disse grunde vurderes der at være behov for at ændre bestemmelsen på dette punkt.

### 2.6.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at bestemmelsen ændres, således at det fremgår, at Arbejdstilsynet kan fastsætte en frist for efterkommelse af påbud afgivet efter § 17.

### 2.6.2. Indsamling, behandling og videregivelse af data

#### 2.6.2.1. Gældende ret

Det fremgår af § 58 a, at Arbejdstilsynet kan indsamle og samkøre oplysninger om arbejdsulykker og erhvervs sygdomme på personniveau fra anmeldesystemet til anmeldelse af arbejds skader og Arbejds markedets Erhvervs sikrings datagrundlag om arbejdsulykker og erhvervs sygdomme. Oplysningerne kan indsamles i kontrol- og tilsynsøjemed og med henblik på analyse, forebyggelse og statistik.

Bestemmelsen blev indsat med lov nr. 461 af 15. maj 2017 og trådte i kraft 1. juli 2017. Baggrunden for bestemmelsen var, at Center for Arbejds skader i Grønlands opgaver blev overflyttet til den selvejende institution Arbejds markedets Erhvervs sikring. Med bestemmelsen blev der skabt lovgivningsmæssig forpligtelse til, at Arbejds markedets Erhvervs sikring videregiver oplysninger fra anmeldesystemet om arbejds skader til Arbejdstilsynet i Grønland. Endvidere blev der skabt tydelig lovhjemmel til videregivelse af oplysninger fra Arbejds markedets Erhvervs sikring i Grønlands datagrundlag til Arbejdstilsynet i Grønland samt til Arbejdstilsynets behandling af disse oplysninger på samme måde, som det er sket omkring den danske videregivelse og behandling af lignende oplysninger mellem Arbejds markedets Erhvervs sikring og Arbejdstilsynet i Danmark. Formålet med bestemmelsen var at sikre, at Arbejdstilsynet i Grønland kunne benytte oplysninger om arbejds skader m.v. i arbejdet med Arbejdstilsynets tilsynsplanlægning, forebyggelses tiltag, analyser og statistiske formål, således at Arbejdstilsynet i Grønland kontinuerligt foretager en målretning af sit tilsyn og anvender alle relevante oplysninger i arbejdet hermed, herunder oplysninger om arbejds skader.

I forbindelse med målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats kan Arbejdstilsynet også anvende oplysninger om Arbejdstilsynets afgørelser til virksomhederne samt oplysninger fra Arbejdstilsynets tilsynsførende om deres kendskab til virksomhederne. Der er dog efter de gældende regler ikke mulighed for yderligere at indsamle, behandle og samkøre oplysninger fra andre offentlige myndigheders datakilder og registre foruden den almindelige adgang til at indsamle og behandle oplysninger til brug for behandlingen af konkrete sager.

Arbejds miljøloven i Grønland indeholder i dag ikke hjem-

mel til, at Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger til andre offentlige myndigheder.

Arbejdstilsynet behandler oplysninger i det omfang, det er nødvendigt for Arbejdstilsynets opgavevaretagelse i henhold til arbejdsmiljølovgivningen. Denne behandling sker i elektroniske sagshåndteringssystemer samt i en række elektroniske databaser og registre, som Arbejdstilsynet er ansvarlige for at drive og vedligeholde.

Arbejdstilsynet i Grønlands behandling af oplysninger er omfattet Landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning (forvaltningsloven i Grønland), landstingslov nr. 9 af 13. juni 1994 om offentlighed i forvaltningen (offentlighedsloven i Grønland) og i henhold til kongelig anordning nr. 1238 af 14. oktober 2016 lov om behandling af personoplysninger, nr. 429 af 31. maj 2000, som ændret ved § 1 i lov nr. 1245 af 18. december 2012 (persondataloven).

Behandling og videregivelse af personoplysninger til en anden forvaltningsmyndighed er omfattet af persondataloven. Herudover gælder de almindelige forvaltningsretlige principper, herunder sagligheds- og proportionalitetsprincipperne. Det betyder, at Arbejdstilsynet kun behandler personoplysninger, hvis det er sagligt og proportionalt.

Det følger af § 28, stk. 1 i forvaltningsloven i Grønland, at oplysninger om enkeltpersoners rent private forhold med de undtagelser, der følger af stk. 2, ikke må videregives til en anden forvaltningsmyndighed. Fx kan videregivelse ske, når det følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov, at oplysningen skal videregives, jf. stk. 2, nr. 3.

Af § 28, stk. 3 i forvaltningsloven i Grønland følger det, at andre fortrolige oplysninger end de rent private, som er nævnt i stk. 1, ud over de i stk. 2 nævnte tilfælde, kun må videregives til en anden forvaltningsmyndighed, når det må antages, at oplysningen vil være af væsentlig betydning for myndighedens virksomhed eller en afgørelse, myndigheden skal træffe. Endvidere følger det af § 32 i forvaltningsloven for Grønland, at i det omfang en forvaltningsmyndighed er berettiget til at videregive en oplysning, skal myndigheden på begæring af en anden forvaltningsmyndighed videregive oplysningen, hvis det er af betydning for myndighedens virksomhed eller for en afgørelse, som myndigheden skal træffe. Bestemmelsen er ikke begrænset til at omfatte fortrolige oplysninger og gælder både for personoplysninger og andre oplysninger.

Arbejdstilsynet i Grønlands behandling af oplysninger er endvidere i henhold til kongelig anordning nr. 1238 af 14. oktober 2016 omfattet af persondatalovgivningen, jf. lov nr. 421 af 31. maj 2000 (persondataloven) som ændret ved § 1 i lov nr. 1245 af 18. december 2012. Det skyldes, at

Arbejdstilsynet bl.a. behandler personoplysninger, herunder oplysninger om erhvervs sygdomme og arbejdsulykker.

Persondataloven i Grønland gælder ifølge lovens § 1, stk. 1, for behandling af personoplysninger, der helt eller delvist foretages ved hjælp af automatisk databehandling, og på anden ikke-automatisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register. Ved behandling af personoplysninger forstås ifølge lovens § 3, nr. 1 og 2, enhver operation eller række af operationer med eller uden brug af elektronisk databehandling, som oplysninger gøres til genstand for vedrørende enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person (den registrerede).

Den gældende persondatalov i Grønland fastsætter, at personoplysninger skal indsamles til udtrykkeligt angivne og saglige formål og senere behandling må ikke være uforenelig med disse formål. Personoplysninger skal også være tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles. Der skal endvidere foretages den fornødne kontrol for at sikre, at der ikke behandles urigtige eller vildledende oplysninger. Oplysninger, der viser sig urigtige eller vildledende, skal snarest muligt slettes eller berigtiges. Personoplysninger må ikke opbevares på en sådan måde, at det er muligt at identificere de registrerede i et længere tidsrum end det, der er nødvendigt til de formål, hvortil de pågældende personoplysninger behandles. Endelig skal der træffes de fornødne tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger mod, at oplysninger hændeligt eller ulovligt tilintetgøres, fortabes eller forringes, samt mod, at de kommer til uvedkommendes kendskab, misbruges eller i øvrigt behandles i strid med loven.

I § 6 i persondataloven i Grønland fastsættes de generelle betingelser for, hvornår behandling af almindelige oplysninger må finde sted. Af bestemmelsen følger, at behandlingen kun er lovlig, hvis mindst en af betingelserne i nr. 1-7 er opfyldt, herunder hvis behandling er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse, jf. nr. 5, eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige eller en tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, har fået pålagt, jf. nr. 6.

Behandling af følsomme personoplysninger er reguleret i persondatalovens § 7. De oplysninger, der omfattes af § 7, stk. 1, er personoplysninger om racemæssig eller etnisk baggrund, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, fagforeningsmæssige tilhørsforhold og oplysninger om helbreds mæssige og seksuelle forhold. I § 8 er det fastsat, at for den offentlige forvaltning må der ikke behandles oplysninger om strafbare forhold, væsentlige sociale problemer og andre rent private forhold end de i § 7, stk. 1, nævnte, medmindre det er nødvendigt for varetagelsen af myndighedens opgaver.

Der er i § 7, stk. 1 i persondataloven i Grønland et forbud mod behandling af følsomme oplysninger, herunder helbredsoplysninger. Ved behandling af data efter lovforslaget i forhold til følsomme personoplysninger, støtter Arbejdstilsynet hjemmel på § 7, stk. 2-7, hvorefter stk. 1 ikke finder anvendelse, hvis et af forholdene i disse bestemmelser gør sig gældende. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der er hjemmel til udførelse af myndighedsopgaver i § 7, stk. 2, nr. 4, hvorefter behandlingen kan ske, hvis den er nødvendig for at retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares, og i stk. 6, hvorefter behandlingen kan ske, hvis den er nødvendig af hensyn til en offentlig myndigheds varetagelse af sine opgaver på det strafferetlige område.

I § 8, stk. 2, nr. 2 i persondataloven i Grønland er der hjemmel til videregivelse af oplysninger om strafbare forhold, når videregivelsen sker for at varetage offentlige interesser, der klart overstiger hensynet til de interesser, der begrundes hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningerne angår. Herunder har Beskæftigelsesministeriet lagt vægt på, at de oplysninger, som Arbejdstilsynet i forvejen er i besiddelse af, forventes at kunne forbedre risikobilledet for andre myndigheder. Det vil være en forudsætning, at videregivelsen af disse oplysninger, er nødvendig for disse myndigheders udøvelse af deres virksomhed. Det vurderes derfor at være hensigtsmæssigt, at disse myndigheder har eller får en hjemmel til at indhente oplysninger fra Arbejdstilsynet samt at Arbejdstilsynet får en hjemmel til at videregive oplysningerne. En model, der med udtrykkelig hjemmel hos både den afgivende og modtagende myndighed, vurderes at understøtte begrænsningen i persondataloven i Grønland § 8, stk. 2, nr. 3.

Endelig fremgår det af § 39 i persondataloven i Grønland, at hvis en registreret person fremsætter indsigelse imod det, kan den dataansvarlige ikke foranstalte, at den registrerede undergives afgørelser, der har retsvirkninger for eller i øvrigt berører den pågældende i væsentlig grad, og som alene er truffet på grundlag af elektronisk databehandling af oplysninger, der er bestemt til at vurdere bestemte personlige forhold.

Samkøring er en særlig form for behandling, som bl.a. personoplysninger kan gøres til genstand for. Samkøring er en fælles betegnelse for forskellige tekniske løsninger, som vedrører sammenkobling af oplysninger, der kommer fra forskellige registre. Under samkøring hører maskinelle overførsler, hvorved et register tilføres oplysninger fra et andet register, således at det modtagende register udvides med disse oplysninger. Til begrebet samkøring henregnes endvidere maskinelle sammenstillinger af oplysninger fra forskellige registre, hvorved der dannes et nyt »uddata-produkt«, fx et nyt register.

### 2.6.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

For at kunne skabe en mere overskuelig og sammenhængende offentlig sektor i Grønland, skal offentlige data i højere grad deles og genbruges. Det forudsætter, at myndighederne i højere grad sikkert kan udveksle og tilgå relevante oplysninger, som de enkelte myndigheder allerede ligger inde med.

Arbejdstilsynet har i dag adgang til at indsamle og samkøre visse eksterne oplysninger fra Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring, når det er nødvendigt i kontroløjemed og til analyse-, forebyggelses- og statistiske formål.

Samkøring af Arbejdstilsynets data og de eksterne data, som Arbejdstilsynet i dag har adgang til at indsamle, bidrager til, at tilsynet med større sandsynlighed kan identificere de virksomheder, der ikke overholder arbejdsmiljølovgivningen.

I det omfang der indsamles og oparbejdes oplysninger fra andre offentlige myndigheder i Grønland, vurderes det at kunne bidrage til et forbedret risikobillede, således at Arbejdstilsynet får mulighed for at udtage de virksomheder til tilsyn, hvor der er en særlig risiko for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det er derfor nødvendigt, at Arbejdstilsynet har hjemmel til at indhente, behandle og samkøre nødvendige oplysninger fra andre offentlige myndigheder.

Beskæftigelsesministeriet har lagt vægt på, at det for at øge chancen for at målrette Arbejdstilsynets tilsyn mod relevante arbejdspladser, kan være nødvendigt at inddrage oplysninger, som har karakter af følsomme personoplysninger efter § 7, stk. 1 i persondataloven i Grønland. Dette kan føre til, at Arbejdstilsynet kan gøre et retskrav gældende over for virksomhederne, for i sidste ende at kunne mindske risikoen for arbejdstagere på arbejdsmarkedet. Arbejdstilsynet har på den baggrund vurderet, at tilsynet kan afvige fra forbuddet i § 7, stk. 1, mod at behandle følsomme oplysninger.

Det er nødvendigt, at Arbejdstilsynet får forbedrede muligheder for at målrette tilsynsindsatsen og anvende ressourcerne på de virksomheder, der har størst risiko for at overtræde arbejdsmiljøreglerne. Derved undgås det at pålægge virksomheder, som overholder reglerne, unødige byrder i form af tilsynsbesøg. Målrretningen skal samtidig anvendes til at kunne vejlede og understøtte virksomheder i deres eget arbejdsmiljøarbejde.

Da det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at beskrive præcist hvilke oplysninger fra andre myndigheder, der vil kunne bidrage til forbedrede risikomodeller, vurderes det hensigtsmæssigt, at de nærmere rammer for indsamling og behandling af oplysninger fastsættes i bekendtgørelsesform.

Da de oplysninger, som Arbejdstilsynet i Grønland i forve-



jen er i besiddelse af, forventes at kunne forbedre risikobilledet for andre offentlige myndigheder, findes det samtidig nødvendigt, at Arbejdstilsynet i Grønland får hjemmel til at udlevere sådanne oplysninger til andre offentlige myndigheder. Det vil være en forudsætning, at disse myndigheder har eller får hjemmel til at indhente oplysninger fra Arbejdstilsynet.

### 2.6.2.3. Den foreslåede ordning

Da det ud fra et hensyn til, at Arbejdstilsynet kan få brug for at behandle indsamlede oplysninger i et bredere omfang, end hvad der i dag er omfattet af reglerne i forvaltningsloven og persondataloven, foreslås det, at Arbejdstilsynet får adgang til at indsamle, behandle og samkøre oplysninger fra andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver. Det tilsigtes primært at anvende oplysninger fra offentlige registre af hensyn til datakvaliteten.

En vigtig opgave for Arbejdstilsynet er at føre tilsyn med, at virksomhederne overholder arbejdsmiljølovgivningen. I den forbindelse er der behov for, at Arbejdstilsynet kan udvikle forbedrede risikomodeller, således at der kan ske en mere målrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn. Derfor er det nødvendigt at få adgang til yderligere data end dem, som tilsynet har adgang til i dag.

Med forslaget vil Arbejdstilsynet også få adgang til at indsamle og behandle oplysninger for at kunne varetage sin opgave med at analysere data og udarbejde statistisk materiale.

For at kunne foretage en mere præcis udvælgelse af de virksomheder, der skal udtages til tilsyn, og for at kunne tilvejebringe et bedre grundlag til forebyggelse af arbejdsskader og erhvervs sygdomme, vil Arbejdstilsynet med forslaget få adgang til at behandle og samkøre nye oplysninger med oplysninger, som Arbejdstilsynet allerede er i besiddelse af.

I forbindelse med afprøvning af data til brug for udvikling af risikomodeller, vil der ikke blive anvendt personoplysninger i testmiljøer.

Det foreslås herudover, at Arbejdstilsynet kan videregive indsamlede og behandlede oplysninger samt egne oplysninger til andre offentlige myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, herunder kontrol- og tilsynsopgaver.

Den foreslåede bestemmelse giver hjemmel til videregivelse af oplysninger til andre myndigheder. Derved vil et samtykke til videregivelse af oplysningerne efter forvaltningsloven

i Grønlands § 28, stk. 2, nr. 1, og § 30, stk. 2, nr. 1, ikke være nødvendig.

Lovforslaget supplerer de gældende regler om videregivelse af oplysninger, med et klart retligt grundlag for, at Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger til andre offentlige myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til myndighedernes opgavevaretagelse.

Lovforslaget indebærer desuden, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling og behandling af oplysninger fra andre myndigheder, herunder om til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvem der er den dataansvarlige, om opbevaring og journalisering, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen bl.a. for at forhindre fejl og misbrug. Endvidere indebærer lovforslaget, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om videregivelse af oplysninger, herunder til hvilke myndigheder videregivelse kan ske.

Det vurderes, at detaljerede regler om Arbejdstilsynets behandling af oplysninger mest hensigtsmæssigt fastsættes på bekendtgørelsesniveau, hvorfor der foreslås bemyndigelse hertil. Baggrunden herfor er at sikre en så konkret og agil regulering som muligt. Samtidig vil det kunne sikres, at der løbende vil kunne tages hensyn til og foretages nærmere regulering af nye værktøjer, systemer m.v., som Arbejdstilsynet tager i brug inden for de rammer, som lovforslaget etablerer. Endvidere vil det kunne sikres, at de teknologiske muligheder for behandling af store datamængder ledsages af detaljerede regler om behandlingssikkerhed, herunder adgang til data.

Lovforslaget fraviger ikke reglerne vedrørende tavshedspligt eller andre nationale og internationale specifikke begrænsninger, fx i ILO konvention nr. 81 om arbejdstilsyn inden for industri og handel, i behandlingen af oplysninger. Behandlinger af oplysninger omfattet af reglerne i særlige tavshedspligtsbestemmelser overholdes og administreres efter de betingelser, som følger af de enkelte tavshedspligtsbestemmelser.

Med lovforslaget skabes der hjemmel til, at oplysninger, herunder oplysninger af fortrolig karakter, fx helbredsoplysninger og oplysninger om offentlige ydelser, kan indsamles af Arbejdstilsynet, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver, herunder til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn, og til analyse- og forebyggelsesopgaver samt statistiske formål. Det bemærkes, at lovforslaget ikke sigter til at ændre på det grundlæggende forvaltningsretlige kriterium om, at anvendelse af oplysninger, herunder per-

sonoplysninger, kræver et sagligt formål og at behandlingen ikke skal være mere omfattende, end forholdet tilsiger.

Det bemærkes, at indsamlingen og behandlingen af data ikke vil blive anvendt til andre formål end at målrette Arbejdstilsynets udtag af virksomheder til tilsyn yderligere, det vil sige profilering af virksomheder, og til opgaver med analyser, forebyggelse og statistik. Det er således ikke formålet at anvende indsamlingen og behandlingen af data til at udstille virksomhederne eller deres forhold.

Det bemærkes endvidere, at reglerne i bekendtgørelse nr. 1404 af 30. november 2016 om sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personoplysninger, som behandles for den offentlige forvaltning i Grønland (sikkerhedsbekendtgørelsen) om behandlingssikkerhed vil skulle iagttages parallelt med denne lov. Det foreslås derfor, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen, da lovforslaget giver anledning til behandling af store mængder data, herunder personfølsomme oplysninger. Der vurderes på den baggrund af være behov for klare regler om behandlingssikkerhed. De tekniske og organisatoriske foranstaltninger skal navnlig sikre, at faktorer, der resulterer i unøjagtige personoplysninger, bliver rettet, og at risikoen for fejl minimeres.

Det bemærkes, at Arbejdstilsynet ikke vil træffe automatiske afgørelser på baggrund af datasamkøringen, idet virksomheder, hvor der vurderes at være høj risiko for, at der kan ske overtrædelse af arbejdsmiljølovgivning, vil blive besøgt af Arbejdstilsynet og virksomhedens arbejdsmiljø vil blive vurderet konkret og manuelt af tilsynets tilsynsførende og eventuelle afgørelser vil blive afgivet efter en konkret vurdering af forholdene i virksomheden.

### 2.6.3. Samtaler, herunder gruppesamtaler, med ansatte

#### 2.6.3.1. Gældende ret

Den gældende grønlandske arbejdsmiljølov indeholder ingen udtrykkelig hjemmel til Arbejdstilsynets adgang til at tale med ansatte uden arbejdsgivers tilstedeværelse.

Arbejdstilsynet tager altid konkret stilling til, hvilke dataindsamlingsmetoder der egner sig bedst under tilsyn i den enkelte virksomhed. Arbejdstilsynets praksis er i dag, at der ved tilsynets start typisk holdes et indledende møde med ledelsen og sikkerhedsorganisationen (som foreslået ændret til "arbejdsmiljøorganisationen", jf. de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.) med henblik på at planlægge, hvorledes tilsynet skal gennemføres, og eventuelt afdække elementer af egenindsatsen, dvs. virksomhedens eget arbejde med arbejdsmiljøet. Arbejdstilsynet aftaler tilsynsforløb med ar-

bejdsgiver og sikkerhedsorganisation, så tilsynet kan foregå under hensyntagen til virksomhedens planlægning og daglige drift. Den tilsynsførende afgør i sidste ende selv valget af metode.

Samtaler med ansatte kan fx ske ved rundgang i virksomheden, uanset om det drejer sig om tilsyn med det fysiske eller det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere gennemfører Arbejdstilsynet samtaler med enkeltpersoner, som aftales og planlægges med arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen, inden de holdes. Sådanne samtaler gennemføres kun, hvis arbejdsgiveren ikke modsætter sig dette.

Efter Arbejdstilsynet har indhentet data gennem samtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet som led i dataindsamlingen også altid have en samtale med arbejdsgiver. Samtalen med arbejdsgiver vil omfatte de data, som Arbejdstilsynet har aftalt med de ansatte, at Arbejdstilsynet kan gå videre med i afdækningen af arbejdsmiljøet. De temaer, som har indgået i samtalerne med ansatte, vil også indgå i samtalen med arbejdsgiver for at sikre, at både de ansattes og arbejdsgivers perspektiv indgår i den samlede vurdering af arbejdsmiljøet i virksomheden.

De data, som Arbejdstilsynet har aftalt med de ansatte, at Arbejdstilsynet kan gå videre med, præsenteres i samtalen med arbejdsgiver i anonymiseret form. Det skyldes den særlige tavshedspligt i arbejdsmiljølovens § 62, stk. 2, som i nærværende lovforslag foreslås ændret ved § 1, nr. 64, så klager nu også er beskyttet mod, at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger om klagen til andre end arbejdsgiver eller dennes repræsentant. Den foreslåede ordlyd af § 62, stk. 2, svarer til § 79, stk. 2, i den danske arbejdsmiljølov. Efter forslaget til denne bestemmelse må Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage. Dette gælder også for oplysninger, som Arbejdstilsynet modtager under samtaler med ansatte, og som har karakter af klager over arbejdsmiljøet. Bestemmelsen udvider den almindelige tavshedspligt efter forvaltningsloven og kriminalloven for Grønland og beskytter de ansatte mod, at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger om klager til arbejdsgiver eller dennes repræsentant m.fl.

Når Arbejdstilsynet indhenter data gennem samtaler med ansatte, indhenter Arbejdstilsynet ligeledes data fra andre kilder, fx fra observationer og tilgængeligt materiale i form af virksomhedens egne skriftlige materialer. Arbejdstilsynet træffer kun afgørelse (påbud og forbud), hvis data fra flere kilder samstemmende peger på, at der er problemer i arbejdsmiljøet. Det kan fx være data fra en samtale med ansatte, som bakkes op af arbejdsgiver eller af data fra virksomhedens egne undersøgelser af arbejdsmiljøet, fx arbejdspladsvurdering og trivselsundersøgelser. Arbejdstilsynet baserer således ikke sine afgørelser alene på data fra samtaler med ansatte. Hvis arbejdsgiver og ansatte er uenige om data i en sag, kan Arbejdstilsynet således kun træffe afgørelse,

hvis data fra andre kilder peger på, at der er problemer i arbejdsmiljøet. Hvis der ikke er andre kilder, som peger på problemer i arbejdsmiljøet, kan Arbejdstilsynet dog afgive et undersøgelsespåbud, hvis Arbejdstilsynet kan dokumentere en konkret mistanke om arbejdsmiljøproblemer i virksomheden, jf. § 17 i den grønlandske arbejdsmiljølov.

Arbejdstilsynets muligheder for at gennemføre gruppesamtaler med ansatte, uden at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, er til stede, er ikke reguleret i arbejdsmiljøloven. Dette skyldes, at der ikke har været tradition for, at Arbejdstilsynets dataindsamlingsmetoder reguleres i loven, og det derfor har været antaget, at Arbejdstilsynet har haft adgang til at tale med de ansatte uden arbejdsgiverens tilstedeværelse, som led i Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Ved gruppesamtaler med ansatte forstås samtaler, hvor Arbejdstilsynets medarbejdere taler med flere ansatte ad gangen, og hvor samtalerne aftales og planlægges med arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen, inden de afholdes. Dette svarer til Arbejdstilsynets nuværende brug af begrebet.

Arbejdstilsynets praksis er, at gruppesamtaler gennemføres i forbindelse med afdækning af problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet har i dag den praksis, at gruppesamtaler med ansatte kun gennemføres uden tilstedeværelse af arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, hvis arbejdsgiveren ikke modsætter sig dette.

Arbejdstilsynet aftaler tilsynsforløb i dialog med arbejdsgiver og sikkerhedsorganisation, således at samtalerne kan foregå under hensyntagen til virksomhedens planlægning og daglige drift. Den tilsynsførende afgør i sidste ende selv valg af metode.

Gruppesamtaler er en dataindsamlingsmetode, som særligt anvendes til afdækning af problemer, hvor det ikke er muligt at konstatere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen udelukkende ved at iagttage arbejdet og arbejdspladsens indretning. Gruppesamtaler med ansatte anvendes, når der er behov for at samle flere ansatte enten inden for eller på tværs af faggrupper eller afdelinger. Arbejdstilsynet vurderer, hvilke dataindsamlingsmetoder der er bedst egnede til at afdække arbejdsmiljøet i den enkelte virksomhed. Det er således ikke altid relevant at gennemføre gruppesamtaler med ansatte.

### 2.6.3.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Det er vigtigt, at Arbejdstilsynet har adgang til at indhente de oplysninger, som er nødvendige for at kunne konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. For

at sikre dette vurderes det hensigtsmæssigt at indsætte hjemmel hertil i lov om arbejdsmiljø i Grønland.

Det kan i nogle situationer være vanskeligt for Arbejdstilsynet at få de relevante oplysninger fra ansatte frem, når arbejdsgiveren er til stede. Det kan derfor være nødvendigt, at Arbejdstilsynet har adgang til at tale med de ansatte, uden at arbejdsgiveren er til stede. Formålet med samtalen kan således i nogle situationer forspildes, fx hvis den tilsynsførende har en indikation af, at der kan være tale om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, hvor det kan være vanskeligt at få de relevante oplysninger frem, når ledelsen er til stede ved samtalen, eller hvis der er forhold, der indikerer, at arbejdsgiver kan være en del af et arbejdsmiljøproblem.

Tilstedeværelsen af arbejdsgiver kan i nogle situationer være hensigtsmæssig. Arbejdsgiver kan bidrage til at afdække arbejdsmiljøproblemerne og kan ligeledes bidrage til, at der genereres nyttig fælles viden til brug for arbejdspladsens videre arbejdsmiljøarbejde.

Hensynet til, at Arbejdstilsynet skal kunne indhente de oplysninger, som er nødvendige for at kunne konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, gør sig også gældende ved gruppesamtaler med ansatte.

I dag anvendes gruppesamtaler, når der er behov for at afdække problemstillinger inden for det psykiske arbejdsmiljø. Intentionen med lovforslaget er ikke at udvide brugen af gruppesamtaler i forhold til i dag. Det vil sige, hensigten er ikke at ændre praksis i forhold til, hvornår Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at gruppesamtaler er den bedst egnede dataindsamlingsmetode.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der er behov for at indsætte en lovhjemmel for Arbejdstilsynets adgang til at gennemføre gruppesamtaler med ansatte og herunder fastsætte, under hvilke betingelser arbejdsgiver eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, kan være til stede under gruppesamtalen. En sådan lovhjemmel kan sikre, at Arbejdstilsynet har mulighed for at anvende gruppesamtale, når det vurderes at være den bedst egnede metode til at indhente nødvendige oplysninger om mulige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Lovhjemmelen skal desuden sikre, at Arbejdstilsynet også kan kræve at afholde gruppesamtaler med ansatte, uden at arbejdsgiveren er repræsenteret, når det skønnes nødvendigt for at sikre dataindsamlingen. Intentionen med lovforslaget er således at skabe denne hjemmel samt fastlægge rammerne for arbejdsgivers ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte.

### 2.6.3.3. *Den foreslåede ordning*

Da der ikke er udtrykkelig hjemmel i arbejdsmiljøloven til,

at Arbejdstilsynet kan tale med ansatte, uden at arbejdsgiveren er til stede, foreslås der i § 59 indsat et nyt stk. 5, hvorefter Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse kan tale med ansatte, uden at andre er til stede, herunder arbejdsgiver og dennes repræsentant. Bestemmelsen vil omfatte alle former for samtaler med ansatte undtagen gruppesamtaler, som der foreslås fastsat en særskilt bestemmelse om i et nyt stk. 6.

Der foreslås indsat et nyt stk. 6 i § 59 i lov om arbejdsmiljø i Grønland, hvorefter Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Det vil sige, når der er en indikation af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, og at gruppesamtaler med ansatte vil være bedst egnede til at afdække dette. Arbejdsgiveren har ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte. Arbejdstilsynet vil imidlertid kunne beslutte, at arbejdsgiveren ikke må deltage i gruppesamtalen, hvis Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.

#### 2.6.4. Aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet

##### 2.6.4.1. Gældende ret

I dag har Arbejdstilsynet i Grønland ikke mulighed for at indgå aftaler med arbejdsgivere, der af egen drift vil løse et eller flere arbejdsmiljøproblemer. Hvis Arbejdstilsynet i dag konstaterer en overtrædelse af lovgivningen på en virksomhed, vil Arbejdstilsynet som udgangspunkt meddele arbejdsgiveren en afgørelse, typisk i form af et påbud.

##### 2.6.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

I Danmark blev der i 2019 indgået en politisk aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats. Aftalen indebærer bl.a., at virksomheder, der på baggrund af et konkret arbejdsmiljøproblem vil gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet, skal have mulighed for at indgå et aftaleforløb med Arbejdstilsynet om forbedring af arbejdsmiljøet og løsning af arbejdsmiljøproblemet. Der skal ikke kunne indgås et aftaleforløb, hvis der er tale om en farlig situation, og Arbejdstilsynet skal fortsat udstede forbud og strakspåbud.

Beskæftigelsesministeriet finder, at virksomheder i Grønland bør have samme mulighed for at indgå et aftaleforløb med Arbejdstilsynet.

Det er nødvendigt med en ændring af loven, hvis Arbejdstilsynet skal have mulighed for at indgå aftaler med arbejdsgiveren som alternativ til afgørelser.

Det forudsættes, at der kan indgås en aftale, når der er et konkret arbejdsmiljøproblem, og at der skal være tale om et eller flere såkaldte materielle arbejdsmiljøproblemer, dvs. problemer som indebærer en direkte risiko for at forringe sikkerhed og sundhed ved det konkrete arbejde, som fx problemer om ulykker, kemi, ergonomi eller psykisk arbejdsmiljø. Der kan ikke indgås aftaler om formelle overtrædelser som fx manglende arbejdspladsvurdering eller manglende arbejdsmiljøorganisation.

##### 2.6.4.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at Arbejdstilsynet i Grønland skal kunne indgå en aftale med arbejdsgiveren om at forbedre arbejdsmiljøet og om at løse et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist. En aftale vil træde i stedet for en afgørelse om det eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer, som omfattes af aftalen.

Med forslaget vil det være muligt at indgå en aftale mellem Arbejdstilsynet og arbejdsgiveren, når Arbejdstilsynet har afdækket en materiel overtrædelse af Arbejdsmiljøloven og påtænker at give påbud med frist. Aftalen forudsætter i det tilfælde, at Arbejdsgiveren forpligter sig til at løse det pågældende problem både der, hvor det er konstateret, og på andre dele af virksomheden. Aftalen forudsætter således, at det pågældende arbejdsmiljøproblem forventes også at eksistere andre steder på virksomheden. Hvis dette ikke er tilfældet, kan der ikke indgås en aftale. Hvis der konstateres flere forskellige arbejdsmiljøproblemer, kan der indgås flere aftaler.

Virksomheden vil få et tilbud om, at Arbejdstilsynet kan understøtte virksomheden i forløbet fx med dialog og vejledning. Arbejdstilsynet rådgiver ikke virksomhederne som led i aftaleforløb.

Med forslaget vil det desuden være muligt at indgå en aftale, når Arbejdstilsynet har mistanke – dvs. en formodning – om, at der er et materielt arbejdsmiljøproblem i virksomheden, uden at Arbejdstilsynet rent faktisk har afdækket, om der er en overtrædelse. Det vil især være relevant i forhold til komplekse arbejdsmiljøproblemer. Et eksempel inden for det psykiske arbejdsmiljø kunne være, at en aktuel arbejdspladsvurdering eller trivselsundersøgelse indikerer problemer i forhold til fx mobning. Et eksempel inden for det fysiske arbejdsmiljø kunne være ensidige belastninger af kroppen ved håndtering af varer.

Med forslaget vil det ikke være muligt at indgå en aftale med arbejdsgiveren, hvis Arbejdstilsynet påtænker at udstede forbud eller strakspåbud ved betydelig fare, da der er tale om farlige situationer, som skal løses med det samme eller inden for en meget kort frist. På samme måde vil det ikke være muligt at indgå en aftale, hvis Arbejdstilsynet

påtænker at udstede strakspåbud, uden at der er en betydelig fare. Også her vil der være en meget kort frist til at løse problemet, fx fordi formålet med afgørelsen ellers ville forspildes.

Det vil ikke være muligt at indgå en aftale om, at arbejdsgiveren skal undersøge, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, når Arbejdstilsynet påtænker at afgive undersøgelsespåbud. Det forudsættes, at det ikke vil være muligt at indgå aftale, hvis virksomheden allerede er i gang med at løse arbejdsmiljøproblemet på baggrund af en tidligere afgørelse fra Arbejdstilsynet.

Det vil være frivilligt for arbejdsgiveren, om denne ønsker at indgå en aftale med Arbejdstilsynet. Samtidig skal Arbejdstilsynet vurdere, at en aftale vil være egnet til at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem. Når der er enighed om at indgå en aftale, vil denne skulle indgås med den juridiske enhed i virksomheden.

Da en aftale ikke vil være en afgørelse, kan arbejdsgiveren ikke klage til Arbejds miljøklagenævnet over en aftale eller over, at virksomheden ikke får tilbudt en aftale. Hvis Arbejds miljøklagenævnet modtager klager, der vedrører indgåelse eller manglende indgåelse af en aftale, må Arbejds miljøklagenævnet afvise at behandle klagen, da nævnet ikke har kompetence hertil. Virksomheden vil dog kunne klage til Beskæftigelsesministeriet over Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Ifølge forslaget skal arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte, i virksomheder uden pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, orienteres om, at der er indgået en aftale. Det vil endvidere være en betingelse, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte inddrages i løsningen af det eller de arbejdsmiljøproblemer, som aftalerne omfatter. Sikkerhedsudvalget (som foreslås ændret til »arbejds miljøudvalget«, jf. pkt. 2.2.1.3. i forslagets almindelig bemærkning) har allerede i dag til opgave bl.a. at rådgive arbejdsgiveren om løsningen af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål, jf. bekendtgørelse nr. 1346 af 15. december 2005 om sikkerheds- og sundhedsarbejde på virksomheder i Grønland.

Med forslaget vil Arbejdstilsynet efter udløbet af den aftalte tidsfrist følge op for at kontrollere forholdene. Opfølgningen vil som udgangspunkt ske med kontroltilsyn fra Arbejdstilsynets side. Opfølgningen vil også kunne gennemføres virtuelt eller over telefon, hvor Arbejdstilsynet vurderer, at det er relevant. Ved et virtuelt eller telefonisk kontroltilsyn er det påkrævet, at Arbejdstilsynet har mulighed for at tale med en medarbejderrepræsentant uden ledelsens tilstedeværelse, jf. nr. 63.

Opfølgningen gennemføres for at kontrollere forholdene og vil have fokus på det eller de arbejdsmiljøproblemer, som

virksomheden har forpligtet sig til at løse inden for fristen i aftalerne. Hvis Arbejdstilsynets opfølgning viser, at arbejdsmiljøproblemet ikke er løst, vil Arbejdstilsynet have mulighed for at afdække problemet med henblik på at træffe en afgørelse. Det forudsættes, at Arbejdstilsynet ikke vil kunne indgå et nyt aftaleforløb med arbejdsgiveren om løsning af et arbejdsmiljøproblem inden for en vis periode efter den forrige aftales udløb i de situationer, hvor arbejdsmiljøproblemet ikke blev løst via den indgåede aftale.

Ifølge forslaget vil en aftale kunne opsiges af arbejdsgiveren, hvis denne ønsker det. Aftalen vil også kunne opsiges af Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt. Hvis aftaleforløbet afbrydes, kan Arbejdstilsynet som udgangspunkt altid følge op med et tilsyn. Opfølgningen vil også kunne gennemføres virtuelt eller over telefon, hvor Arbejdstilsynet vurderer, at det er relevant. Ved en virtuel eller telefonisk opfølgning er det påkrævet, at Arbejdstilsynet har mulighed for at tale med en medarbejderrepræsentant uden ledelsens tilstedeværelse, jf. nr. 63.

## 2.6.5. Tavshedspligt

### 2.6.5.1. Gældende ret

Det fremgår af § 62, stk. 1, at myndigheder og personer, der udøver opgaver efter kapitel 10-12, samt enhver, der i øvrigt yder bistand hertil, er underkastet tavshedspligt efter § 29 i kriminallov for Grønland. Kapitel 10 i loven regulerer lægeundersøgelser ved arbejde forbundet med fare for de ansattes sundhed. Kapitel 11 regulerer opgaver og sammensætning for Arbejds miljørådet i Grønland. Kapitel 12 regulerer Arbejdstilsynets opgaver og virke. § 62, stk. 1, omfatter ikke kapitel 13 om klageadgang, som den tilsvarende bestemmelse i den danske arbejdsmiljølov gør.

Det fremgår af § 62, stk. 2, at en medarbejder fra Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant må oplyse, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.

§ 62, stk. 2, er en særlig tavshedspligtsbestemmelse, som udvider den almindelige tavshedspligt efter landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning (forvaltningsloven for Grønland) og kriminalloven for Grønland.

Den særlige tavshedspligt efter § 62, stk. 2, har til formål at sikre en ansat, som klager til Arbejdstilsynet over arbejdsmiljøforhold på virksomheden, mod at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger om klagen til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Bestemmelsen har således til formål at sikre den ansattes anonymitet. Bestemmelsens ordlyd angir

ver ikke, hvad Arbejdstilsynet må oplyse over for andre end arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

#### *2.6.5.1.1. Bestemmelsens betydning for adgangen til aktindsigt efter offentlighedsloven*

Den tilsvarende bestemmelse i den danske arbejdsmiljølov, § 79, stk. 2, blev ændret i 2010, men havde tidligere samme formulering som den gældende bestemmelse i den grønlandske arbejdsmiljølov. Den danske bestemmelse havde med formuleringen fra før 2010, haft betydning for Arbejdstilsynets praksis om afgørelser vedrørende adgang til aktindsigt for andre end parterne. Denne praksis havde været genstand for en klage til Folketingets Ombudsmand. Ombudsmanden udtalte i sagen, at § 79, stk. 2, i den danske arbejdsmiljølov er en særlig tavshedspligtbestemmelse, der er normerende for den vurdering, der skal foretages efter offentlighedsloven. Det betyder, at oplysningen om, hvorvidt der foreligger en klage til Arbejdstilsynet og i givet fald fra hvem, som den helt klare hovedregel kan undtages fra aktindsigt – også i forhold til andre end arbejdsgiveren og dennes repræsentant med hjemmel i lov nr. 572 af 19. december 1985 om offentlighed i forvaltningen (svarende til den gældende Landstingslov nr. 9 af 13. juni 1994 om offentlighed i forvaltningen). Ombudsmanden blev under sagens behandling bekendt med overvejelser i Beskæftigelsesministeriet om, at ændre § 79, stk. 2, således at det fremgår direkte af bestemmelsen, at der heller ikke over for andre end arbejdsgiveren eller dennes repræsentant kan gives oplysninger om, hvorvidt der er indgivet en klage og i givet fald af hvem. Ombudsmanden tilsluttede sig i den forbindelse, at der blev foretaget en afklaring af bestemmelsen, hvilket blev udmøntet i en ændring af bestemmelsen i den danske arbejdsmiljølov i 2010.

#### *2.6.5.1.2. Bestemmelsens betydning for parters adgang til aktindsigt efter forvaltningsloven*

Hvis en arbejdsgiver anmoder om aktindsigt i en klagesag, afgøres sagen i Grønland efter §§ 9 og 15 i forvaltningsloven, idet en arbejdsgiver i tilfælde, hvor der er klaget over forhold på virksomheden, må være part i klagesagen. Efter § 9, stk. 2, begrænser bestemmelser om tavshedspligt for personer, der virker i offentlig tjeneste eller hverv, ikke pligten til at give aktindsigt efter forvaltningsloven. § 15 i forvaltningsloven for Grønland svarer til § 15 b i den danske forvaltningslov. Det må antages at følge af den danske forvaltningslovs § 15 b, at den særlige tavshedspligt i § 79, stk. 2, i den danske arbejdsmiljølov, må tillægges betydning ved afgørelsen af, om oplysningerne om klagesagen kan undtages partens adgang til aktindsigt, således at arbejdsgiveren kan nægtes adgang til aktindsigt i den pågældende arbejdsmiljøsag med hensyn til en eventuel klage over arbejdsmiljøet, jf. ”Forvaltningsloven med kommentarer” af Niels Fenger, 2021, 2. udgave s. 498.

#### *2.6.5.1.3. Bestemmelsens betydning for persondatalovens regler*

Endelig finder persondatalovens i Grønlands regler om oplysningspligt efter § 29, stk. 1, og indsigtsret efter § 31, stk. 1, anvendelse, når Arbejdstilsynet har registreret en klage over en personlig ejet virksomhed eller et mindre interessentskab, hvor interessenterne er fysiske personer. Persondatalovens § 30, stk. 1 og 2, giver dog mulighed for at fravige § 29, stk. 1 og § 31, stk. 1, når den registreredes interesse i at få kendskab til oplysninger efter en konkret vurdering findes at burde vige for afgørende hensyn til private interesser eller kontrol-, tilsyns-, eller reguleringsopgaver. Det skal i den forbindelse vurderes, om oplysningspligten og indsigtsretten viger helt eller alene udskydes, indtil sagen er nærmere undersøgt. Det vurderes i den forbindelse, at beskyttelsen af klagers anonymitet ofte er vanskelig at afgrænse tidsmæssigt. Ved afgørelse efter § 30, stk. 1 og 2, må bestemmelsen i § 62, stk. 2, i den grønlandske arbejdsmiljølov ligeledes tillægges betydning.

#### *2.6.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

I forhold til reglen om tavshedspligt for myndigheder og personer efter § 62, stk. 1, finder beskæftigelsesministeriet det hensigtsmæssigt, at de, der udøver opgaver i forbindelse med behandlingen af klagesager på arbejdsmiljøområdet også pålægges tavshedspligt i forhold til de oplysninger, de kommer i besiddelse af, ved behandlingen af sagerne. Derfor bør tavshedspligten udvides til også at omfatte lovens kapitel 13.

Derudover er der behov for at opdatere hensvisningen til kriminalloven for Grønland.

I forhold til den særlige tavshedspligtbestemmelsen efter § 62, stk. 2, anbefalede Folketingets Ombudsmand i sin udtalelse vedrørende det danske Arbejdstilsyns afslag på aktindsigt, som er beskrevet under pkt. 2.6.5.1, en afklaring af bestemmelsen for så vidt angår kredsen af personer over for hvem den særlige tavshedspligtsregel har direkte virkning. Ombudsmanden udtalte endvidere, at bestemmelsen reelt har en sådan virkning, at anmodningen om aktindsigt også fra andre end arbejdsgiveren og dennes repræsentant kan afvises af Arbejdstilsynet, og at der derfor kan opnås en større klarhed over for borgerne ved at ændre bestemmelsen som anført.

Beskæftigelsesministeriet ønsker at fastholde en effektiv beskyttelse af klagers anonymitet, samt at Arbejdstilsynet som hidtil kan indrette sit tilsyn gennem forfølgelse af klager. Derfor er der behov for at ændre bestemmelsen.

#### *2.6.5.3. Den foreslåede ordning*

Det foreslås, at § 62, stk. 1, ændres, således at myndigheder og personer, der udøver opgaver i forbindelse med behandlingen af klager over arbejdsmiljøet i henhold til lovens kapitel 13, også omfattes af tavshedspligten efter kriminalloven for Grønland.

Samtidig foreslås det at ændre henvisningen til § 29 i kriminalloven for Grønland til §§ 50-54. Der er tale om konsekvensændringer som følge af, at tavshedspligtbestemmelserne i kriminalloven for Grønland er blevet ændret.

Det foreslås endvidere, at § 62, stk. 2, ændres, således at det kommer til at fremgå af bestemmelsen, at Arbejdstilsynet ikke må oplyse overfor arbejdsgiveren eller andre, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.

Den foreslåede ændring udvider kredsen af de personer, som den særlige tavshedspligtsregel har direkte virkning for.

Beskyttelsen mod videregivelse af oplysninger omfatter klager, som kommer fra en ansat eller dennes repræsentant. Bestemmelsen omfatter oplysninger om klagens indhold, oplysninger, som identificerer klageren, oplysninger om, at der er klaget, og oplysninger om, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.

I relation til almindelige tilsynsopgaver betyder bestemmelsen, at Arbejdstilsynets medarbejdere ikke må oplyse, om et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage, eller at Arbejdstilsynet har modtaget en klage. En anmodning om sådanne oplysninger behandles i givet fald efter reglerne i forvaltningsloven, offentlighedsloven og persondataloven for Grønland.

Ved en anmodning om aktindsigt fra andre end parter, om oplysninger der er omfattet af den særlige tavshedspligt, vil Arbejdstilsynet med forslaget kunne give afslag på aktindsigt på grundlag af offentlighedslovens § 35, med henvisning til arbejdsmiljølovens § 62, stk. 2.

## *2.6.6. Arbejdstilsynets hjemmel til at træffe afgørelser om overtrædelser af loven*

### *2.6.6.1. Gældende ret*

Det er i lovens § 60, stk. 1, fastsat, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, bringes i orden straks eller inden en frist. I et påbud påbydes virksomheden at lovliggøre forholdet.

### *2.6.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

På samme måde som i den danske lov om arbejdsmiljø bør det være tydeligt, at det afgørende ved anvendelsen af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder er, at der er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. En afgørelse, der alene konstaterer en overtrædelse, vil i modsætning til et påbud blive afgivet, selvom virksomheden har lovliggjort forholdet inden afgørelsestidspunktet.

### *2.6.6.3. Den foreslåede ordning*

Med den foreslåede ændring af § 60, stk. 1, vil en afgørelse, der alene konstaterer en overtrædelse, i modsætning til et påbud blive afgivet, selvom virksomheden har lovliggjort forholdet inden afgørelsestidspunktet.

En afgørelse, der alene konstaterer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, vil adskille sig fra påbud ved, at det alene meddeles virksomheden, at der forelå en overtrædelse på tidspunktet for tilsynsbesøget.

## *2.6.7. Ændring af klageadgangen*

### *2.6.7.1. Gældende ret*

Det fremgår af § 64, stk. 1 og 2, at klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet kan indbringes for beskæftigelsesministeren inden 6 uger efter, at afgørelsen er meddelt pågældende, og at klagen skal sendes til Arbejdstilsynet, som – hvis afgørelsen fastholdes – videresender klagen til beskæftigelsesministeren.

Videre fremgår det af § 64, stk. 3 og 4, at rettidig klage har opsættende virkning indtil beskæftigelsesministerens afgørelse forligger eller beskæftigelsesministeren bestemmer andet, og at beskæftigelsesministeren kan behandle en klage og tillægge den opsættende virkning, når særlige grunde taler derfor, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Endelig fremgår det af § 64, stk. 5, at beskæftigelsesministeren skal indhente en udtalelse fra Arbejdsmiljørådet, inden der træffes afgørelse i en klage.

### *2.6.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

I 1999 blev Arbejdsmiljøklagenævnet oprettet i Danmark. Arbejdsmiljøklagenævnet behandler bl.a. klager over afgørelser truffet af det danske arbejdstilsyn i henhold til den danske arbejdsmiljølov.

Efter oprettelsen af Arbejdsmiljøklagenævnet er klager over afgørelser efter den danske arbejdsmiljølov ikke længere

blevet indbragt for beskæftigelsesministeren, men for Arbejds miljølagenævnet.

Arbejds miljølagenævnet hører administrativt under Beskæftigelsesministeriets område, men nævnet er en uafhængig forvaltningsmyndighed, og nævnet er ved behandlingen af de konkrete sager uafhængigt af ministeriet.

Da Arbejds miljølagenævnet siden 1999 har opbygget en betydelig ekspertise inden for arbejdsmiljølovgivningen, findes det hensigtsmæssigt, at klageadgangen for afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i Grønland i henhold til nærværende lov også henlægges til Arbejds miljølagenævnet i Danmark.

Det vil i den forbindelse fortsat være relevant at fastholde kravet i § 64, stk. 5, om, at der skal indhentes en udtalelse fra Arbejds miljørådet i Grønland inden der træffes afgørelse i en klagesag. Dette skyldes, at Arbejds miljørådet i Grønland har kendskab til de særlige forhold, der gør sig gældende i Grønland.

#### 2.6.7.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 64, stk. 1-4, ændres således, at ”beskæftigelsesministeren” erstattes med ”Arbejds miljølagenævnet”, og at ”beskæftigelsesministerens” i stk. 3 ændres til ”Arbejds miljølagenævnets”.

Klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i Grønland i henhold til den nærværende lov, vil fremover skulle indbringes for Arbejds miljølagenævnet i Danmark. Forinden nævnet træffer afgørelse i en klage, skal der indhentes en udtalelse fra Arbejds miljørådet i Grønland. Det er Arbejdstilsynet der indhenter udtalelsen, inden fremsendelse af klage til Arbejds miljølagenævnet.

## 2.7. Forhøjet bødeniveau

### 2.7.1. Gældende ret

Overtrædelser af lov om arbejdsmiljø i Grønland kan medføre at der træffes kriminalretlige foranstaltninger. I praksis er foranstaltningen for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen bøde.

En bøde til en arbejdsgiver for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven består efter retspraksis af en grundbøde, som er på 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed, jf. § 65, stk. 1, eller § 66, stk. 1.

Grundbøden fordobles, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. § 65, stk. 2. Herefter kan bøden forhøjes yderligere med 5.000 kr., hvis der ved overtrædelsen er skærpene omstændigheder, jf. § 65, stk. 4. Bøden kan forhøjes yderligere med 10.000 kr., hvis der ved overtrædelsen er særligt skærpene omstændigheder, jf. § 65, stk. 5.

Skema 1 illustrerer det gældende bødeniveau for arbejdsgivere, hvor der er sket en overtrædelse, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller død til følge, samt én skærpene omstændighed og én særligt skærpene omstændighed, og hvor grundbøden er henholdsvis 20.000 kr. og 40.000 kr.

Skema 1 Illustration af gældende bødeniveau i kroner for arbejdsgivere

	Overtrædelser med direkte risiko for sikkerhed eller sundhed	Grovere overtrædelser med direkte risiko for sikkerhed eller sundhed
Grundbøde, jf. § 65, stk. 1 og § 66, stk. 1.	20.000	40.000
Alvorlig personskade eller død, jf. § 65, stk. 2.	20.000	40.000
Pr. skærpene omstændighed, jf. § 65, stk. 4.	5.000	5.000
Pr. særligt skærpene omstændighed, jf. § 65, stk. 5.	10.000	10.000
Bøde i alt	55.000	95.000



### 2.7.1.1. Grundbøde ved materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven

Grundbøden efter § 65, stk. 1, og § 66, stk. 1, fastsættes ud fra overtrædelsens grovhed. For materielle overtrædelser udmåles for arbejdsgivere som udgangspunkt en grundbøde på 20.000 kr. efter § 65, stk. 1 og § 66, stk. 1. Materielle overtrædelser er overtrædelser, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Det kan fx være svejsning uden brug af udsugning eller arbejde i højden uden sikring mod faren for nedstyrtning.

Visse materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen er karakteriseret ved, at overtrædelsen har en sådan grovhed, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser. Der kan fx være tale om nedbrydningsarbejde uden rette sikkerhedsudstyr, udgravningsarbejde uden tilstrækkelig sikring mod jordsammenstyrtning og arbejde, hvor der er eksplosionsfare, kvælningsfare, forgiftningsfare eller fare for ætsning. I disse sager er udgangspunktet en grundbøde på 40.000 kr. efter § 65, stk. 1 og § 66, stk. 1.

### 2.7.1.2 Bødeforhøjelse ved overtrædelser, der har medført ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge

Det fremgår af § 65, stk. 2, at det ved udmålingen af den kriminalretlig foranstaltning efter stk. 1 skal anses som en væsentlig skærpende omstændighed, når overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Det er i forbindelse med vedtagelsen af den omhandlede bestemmelse forudsat, at der sker en fordobling af bødeniveauet for overtrædelser efter § 65, stk. 1, når overtrædelsen har resulteret i en ulykke med dødsfald eller alvorlig personskade.

For arbejdsgivere indebærer det, at bødeniveauet for overtrædelser med en grundbøde på 20.000 kr. stiger til 40.000 kr., mens bødeniveauet for overtrædelser med en grundbøde på 40.000 kr. stiger til 80.000 kr.

Tilsvarende er det ved overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge forudsat, at bødeniveauet fordobles for andre persongrupper, hvor der træffes kriminalretlige foranstaltninger efter § 65, stk. 2.

Ifølge § 65, stk. 2, er det en betingelse, at overtrædelsen har medført en ulykke med døden til følge eller »alvorlig personskade«.

Begrebet »alvorlig personskade« kan fx omfatte amputatio-

ner, 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 alvorlig personskade. Det tilkommer i øvrigt domstolene ved en konkret vurdering at fastslå om en skade er en »alvorlig personskade«.

Bøder efter § 65, stk. 2, kan forhøjes yderligere med henvisning til § 65, stk. 4, nr. 1 og nr. 3-4, og § 82, stk. 5, om skærpene og særligt skærpene omstændigheder, men ikke med henvisning til den skærpene omstændighed i § 65, stk. 4, nr. 2. Skærpelse af bøden efter § 65, stk. 4, nr. 2, omfatter overtrædelser, der har resulteret i arbejdsulykker med mindre personskader, eller hvor der ved overtrædelsen er fremkaldt fare for skade på liv eller helbred.

Ansatte, der kommer til skade ved en arbejdsulykke, giver ikke anledning til at der træffes kriminalretlige foranstaltninger. Ansatte, der ved en overtrædelse er årsag til, at en kollega kommer til skade, giver ligeledes ikke anledning til at der træffes kriminalretlige foranstaltninger.

### 2.7.1.3. Højere bøde ved overtrædelser med skærpene omstændigheder

Efter den gældende § 65, stk. 4, betragtes det ved udmålingen af den kriminalretlige foranstaltning som en skærpene 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 situationen med alvorlig personskade eller dødsfald i stk. 2,
- 3) at der tidligere er afgivet påbud efter § 60, stk. 1 eller 2, for det samme eller tilsvarende forhold,
- 4) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

Efter tidligere dansk retspraksis forhøjes bøden for arbejdsgivere i ovenstående tilfælde med 5.000 kr.

### 2.7.1.4. Højere bøde ved overtrædelser med særligt skærpene omstændigheder og udvidelse af området for særligt skærpene omstændigheder

Efter den gældende § 65, stk. 5, nr. 1, betragtes det som en særlig skærpene omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor.

Bestemmelsen gælder både for arbejdsgivere og andre, der er pålagt pligter efter arbejdsmiljøloven. Efter tidligere dansk retspraksis forhøjes bøden for arbejdsgivere i ovenstående tilfælde med 10.000 kr.

Det betragtes ikke som en særligt skærpende omstændighed, at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor.

Der er heller ikke praksis for at tillægge gentagelsesvirkning i arbejdsmiljøsager, hvor der tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger overfor virksomheden.

### 2.7.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

På samme måde som i den danske lov om arbejdsmiljø bør bødeniveauet for overtrædelse af lov om arbejdsmiljø i Grønland skærpes og forhøjes. I den danske arbejdsmiljølov er bødeniveauet senest gennem en lovændring i 2015 og i 2019 blevet forhøjet. Lovændringerne udmøntede politiske aftaler om arbejdsmiljø fra henholdsvis 2015 og 2019.

I den danske politiske aftale ”En styrket arbejdsmiljøindsats – Alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø” af 26. marts 2015 forudsatte initiativ 12, at virksomheder, som groft overtræder arbejdsmiljøloven skal straffes hårdere.

I aftalen fra 2015 var det forudsat, at bødeniveauet skulle forhøjes for skærpende og særligt skærpende omstændigheder, samt at området for særligt skærpende omstændigheder skulle udvides.

Lov nr. 1869 af 29. december 2015 om ændring af den danske lov om arbejdsmiljø har dannet lovmæssigt grundlag for de bødeskærpelser, der fulgte af den politiske aftale af 26. marts 2015. Loven trådte i kraft den 1. januar 2016.

I den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet fra april 2019 skulle bøderne for overtrædelser af den danske arbejdsmiljølov skærpes yderligere, dels ved overtrædelser som medfører alvorlige personskader, eller som har døden til følge, dels ved gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Det fremgår af den politiske aftale fra 2019, at bøderne for overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der medfører alvorlige personskader eller har døden til følge skulle skærpes yderligere. Det fremgår videre, at for arbejdsgivere skal grundbøden for sådanne overtrædelser fremadrettet forhøjes med henholdsvis 40.000 kr. ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 20.000 kr. og med 80.000 kr. ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 40.000 kr.

Endvidere fremgår det af aftalen fra 2019, at bøderne skal skærpes for gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Det fremgår videre, at for arbejdsgivere skal bøden forhøjes med yderligere 10.000 kr. for hver gang, arbejds-

veren inden for en 4 års periode tidligere er straffet flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Lov nr. 1554 af 27. december 2019 om ændring af lov om arbejdsmiljø har dannet lovmæssigt grundlag for de bødeskærpelser, der fulgte af den politiske aftale om arbejdsmiljø fra 2019. Bødeskærpelserne dels ved overtrædelser som medfører alvorlige personskader, eller som har døden til følge, dels ved gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven trådte i kraft den 1. januar 2020.

I lovforslaget L 65 af 19. november 2019 til lov nr. 1554 af 27. december 2019 blev det desuden foreslået, at grundbøden for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven blev forhøjet. Forhøjelsen af grundbøden er trådt i kraft den 1. september 2021.

### 2.7.3. *Den foreslåede ordning*

Det foreslås, at § 65, stk. 1, og § 66, stk. 1, ændres med henblik på at forhøje bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Der henvises til afsnit. 2.7.3.1.

Det foreslås, at § 65, stk. 2, ændres med henblik på at forhøje bødeniveauet for overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlige personskade eller døden til følge.

Det foreslås, at § 65, stk. 4, ændres med henblik på at forhøje bøden for overtrædelser med skærpende omstændigheder, således at bøden forhøjes med 10.000 kr. pr. skærpende omstændighed – mod tidligere 5.000 kr. pr. skærpende omstændighed.

Det foreslås, at § 65, stk. 5, ændres med henblik på at forhøje bøden for overtrædelser med særligt skærpende omstændigheder, således at bøden forhøjes med 20.000 kr. pr. skærpende omstændighed – mod tidligere 10.000 kr. pr. skærpende omstændighed.

Det foreslås desuden, at § 65, stk. 5 ændres med henblik på at udvide området for særligt skærpende omstændigheder, hvorefter der vil være nye momenter, der efter loven skal udgøre særligt skærpende omstændigheder.

Det skal fortsat betragtes som en særligt skærpende omstændighed, når der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor.

Fastsættelsen af den kriminalretlige foranstaltning vil fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige bestemmelser om foranstaltninger i kriminallovens kapitel 24 om valg og udmåling af foranstaltninger.

### 2.7.3.1. Forhøjelse af grundbøden ved materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven

Det foreslås, at § 65, stk. 1 og § 66, stk. 1, ændres med henblik på at forhøje bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

For arbejdsgivere betyder det, at det forudsættes, at niveauet for grundbøden for materielle overtrædelser, som arbejdsgiveren er ansvarlig for, forhøjes henholdsvis fra 20.000 kr. til 24.600 kr. og fra 40.000 kr. til 44.600 kr.

Det vil være overtrædelsens grovhed, der forudsættes at være afgørende for om grundbøden skal være 24.600 kr. eller 44.600 kr.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 24.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 20.000 kr. Der henvises til eksemplerne i beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 44.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der har en sådan grovhed, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 40.000 kr. Der henvises til beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.

### 2.7.3.2. Bødeforhøjelse ved overtrædelser, der har medført ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge

Det foreslås, at arbejdsmiljølovens § 65, stk. 2 ændres, og det forudsættes herved, at grundbøden forhøjes med et tillæg på 2 gange grundbødebeløbet, når en overtrædelse har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

For arbejdsgivere betyder det, at grundbøden for en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, skal:

- forhøjes med et tillæg på i alt 49.200 kr. (2 gange 24.600 kr.) ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 24.600 kr.
- forhøjes med et tillæg på i alt 89.200 kr. (2 gange 44.600 kr.), ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 44.600 kr.

Der er med lovforslaget om ændring af § 65, stk. 2, alene

tilsigtet en ændring i forhold til bødeniveauet. Der er ikke tilsigtet nogen ændring i bestemmelsens anvendelsesområde.

### 2.7.3.3. Bødeforhøjelse for overtrædelse med skærpende omstændigheder

Det foreslås, at § 65, stk. 4, ændres med henblik på at forhøje bødeniveauet for skærpende omstændigheder.

Det indebærer, at overtrædelser med skærpende omstændigheder forhøjes med 5.000 kr. til 10.000 kr. pr. skærpende omstændighed – mod tidligere 5.000 kr. pr. skærpende omstændighed.

Der er med ændringen alene tilsigtet en ændring i forhold til bødeniveauet. Der er ikke tilsigtet nogen ændring i bestemmelsens anvendelsesområde.

### 2.7.3.4. Bødeforhøjelse for overtrædelse med særligt skærpente omstændigheder

Det foreslås, at bøden for særligt skærpente omstændigheder, jf. § 65, stk. 5 forhøjes med 10.000 kr. til 20.000 kr. pr. særligt skærpente omstændighed.

Det foreslås desuden, at § 65, stk. 5 ændres med henblik på at udvide området for særligt skærpente omstændigheder, hvorefter der vil være nye momenter, der efter loven skal udgøre særligt skærpente omstændigheder:

- at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2,
- at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor,
- at der overfor den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger en eller flere gange for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Det skal fortsat betragtes som en særligt skærpente omstændighed, når der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor.

#### 2.7.3.4.1. Overtrædelser, hvor der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor

Den foreslåede § 65, stk. 5, nr. 2, indebærer, at området for særligt skærpente omstændigheder udvides til at omfatte de tilfælde, hvor der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor. Bestemmelsen vil kunne finde anvendelse, såfremt der er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for to eller flere personer.

#### 2.7.3.4.2. Overtrædelser hvor der er gentagelsesvirkning

Den foreslåede § 65, stk. 5, nr. 4, indebærer, at området for særligt skærpente omstændigheder endvidere udvides til at omfatte de tilfælde, hvor der overfor den pågældende fysiske eller juridiske person (juridisk enhed) inden for 4 år tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det forudsættes, at enhver tidligere grov overtrædelse, der har medført en kriminalretlig foranstaltning for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen inden for 4 år forud for gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse, tillægges gentagelsesvirkning ved bødens udmåling. Den tidligere sag skal således være afgjort inden for 4 år fra gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse.

Med ændringen er det desuden forudsat, at bøden for overtrædelser af arbejdsmiljøloven forhøjes yderligere, hver gang der for den pågældende fysiske eller juridiske person

inden for 4 års perioden tidligere er truffet foranstaltninger flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

For arbejdsgivere betyder det, at bøden forhøjes yderligere 10.000 kr. for hver gang, der overfor arbejdsgiveren inden for 4 års perioden tidligere er truffet foranstaltninger flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Det betyder, at bøden forhøjes med 20.000 kr. ved én tidligere foranstaltning, med 30.000 kr. ved to tidligere foranstaltninger, med 40.000 kr. ved tre tidligere foranstaltninger, med 50.000 kr. ved fire tidligere foranstaltninger, osv.

Skema 2 illustrerer overordnet det foreslåede bødeniveau for arbejdsgivere, hvor der er sket en overtrædelse, hvor der er sket en ulykke der har medført alvorlig personskade eller død, én skærpente omstændighed og én særligt skærpente omstændighed, og hvor grundbøden er henholdsvis 24.600 kr. og 44.600 kr.

Skema 2 Illustration af det foreslåede bødeniveau i kroner for arbejdsgivere.

	Overtrædelser med direkte risiko for sikkerhed eller sundhed	Grovere overtrædelser med direkte risiko for sikkerhed eller sundhed
Grundbøde, jf. § 65, stk. 1 og § 66, stk. 1.	24.600	44.600
Alvorlig personskade eller død, jf. § 65, stk. 2.	49.200	89.200
Pr. skærpente omstændighed, jf. § 65, stk. 4.	10.000	10.000
Pr. særligt skærpente omstændighed, jf. § 65, stk. 5*	20.000	20.000
I alt	103.800	163.800

\*) I sager med gentagelsesvirkning, jf. § 65, stk. 5, nr. 4, vil bødeforhøjelsen på de 20.000 kr. kunne forhøjes yderligere med 10.000 kr. for hver gang der overfor arbejdsgiveren tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger flere gange.

## 2.8. Orientering af ansatte og modernisering af regler

### 2.8.1. Ændring til grønlandsk sprogbrug

#### 2.8.1.1. Gældende ret

I den gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland bruges betegnelsen »Grønlands Landsstyre« og »landsstyret« samt »minister«.

#### 2.8.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

I forbindelse med revisionen af arbejdsmiljøloven i Grøn-

land bør forældede danske betegnelser ændres til de gældende grønlandske.

Med indførelsen af Grønlands Selvstyre den 21. juni 2009 blev den danske betegnelse for Grønlands regering "Grønlands Landsstyre" ændret til Naalakkersuisut i henhold til lov nr. 473 af 12. juni 2009 om Grønlands Selvstyre. Ligeledes benævnes medlemmer af Naalakkersuisut, svarende til en dansk minister, naalakkersuisoq. Det foreslås derfor, at ændre sprogbruget i arbejdsmiljøloven i Grønland tilsvarende.

## 2.8.2. Orientering om Arbejdstilsynets afgørelser

### 2.8.2.1. Gældende ret

Ifølge arbejdsmiljølovens § 16 har arbejdsgiveren pligt til at gøre de ansattes sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de påbud, som Arbejdstilsynet har givet. Tilsvarende pligt påhviler arbejdsgiveren over for andre sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning herom.

Bestemmelsen omfatter efter sin ordlyd kun en pligt til at gøre sikkerheds- og tillidsrepræsentanter bekendt med Arbejdstilsynets påbud og ikke andre former for afgørelser.

### 2.8.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Nærværende lovforslag indeholder i nr. 64 et forslag om at ændre lovens § 60, stk. 1, således at Arbejdstilsynet fremover skal kunne træffe andre former for afgørelser over for virksomhederne end påbud, herunder afgørelse uden handlepligt.

Arbejdsgiveren skal dermed ikke kun have pligt til at gøre de ansattes sikkerhedsrepræsentanter (foreslået ændret til arbejdsmiljørepræsentanter, jf. de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.1.3.) og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med Arbejdstilsynets påbud, men også med de øvrige former for afgørelser, som Arbejdstilsynet vil kunne træffe. Det samme gælder i forhold til andre sikkerheds- og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning herom.

Det foreslås, at lovens § 16, stk. 1, 1. pkt. ændres, således at det kommer til at fremgå, at arbejdsgiveren fremover får pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de afgørelser og de påbud, som Arbejdstilsynet har givet. Tilsvarende foreslås det, at 2. pkt. ændres, så arbejdsgiv-

veren skal gøre andre arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter bekendt med Arbejdstilsynets afgørelser og påbud, når de fremsætter anmodning herom. Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring af § 60, stk. 1.

## 2.8.3. Stoffer og materialer

### 2.8.3.1. Gældende ret

Det fremgår af lovens § 28, at reglerne om tekniske hjælpemidler i §§ 24, 25, 27 og 29, stk. 2, også gælder for leverandører m.fl. af stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for sikkerhed eller sundhed. Bestemmelsen fastsætter en række pligter for leverandører af stoffer og materialer.

I lovens kapitel 7, der henvender sig til arbejdsgiverne, bruges udtrykket stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed og sundhed.

### 2.8.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det er vigtigt, at farlige stoffer og materialer omtales ens i bestemmelser rettet til leverandører og bestemmelser rettet til arbejdsgiverne, bl.a. så leverandører kan give leverandørbrugsanvisninger for de samme farlige stoffer og materialer, som arbejdsgiverne skal udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger for.

Det foreslås, at bestemmelsen i § 28 ændres, så der anvendes samme udtryk som i lovens 38, stk. 1 og § 39, stk. 2, 4, 5 og 6.

## 2.8.4. Ændring af »en skolelæge« til »sundhedsvæsenet«

### 2.8.4.1. Gældende ret

Af § 49 a, stk. 1, fremgår det, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om lægeundersøgelser af unge under 18 år med henblik på deres påbegyndelse af arbejde for en arbejdsgiver. Af stk. 2 fremgår det, at det i reglerne kan fastsættes, at en skolelæge skal afgive en erklæring om, hvorvidt eleven lider eller har lidt af sygdomme, der kan have indflydelse på elevens sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde. Bemyndigelsesbestemmelsen i stk. 2 er ikke blevet udnyttet.

### 2.8.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Ordningen med skolelæger findes ikke mere. De opgaver, skolelægerne varetog, varetages derfor nu i sundhedsvæsenet. Ved en eventuel udnyttelse af bemyndigelsen til at fastsætte regler på området, vil det derfor være sundhedsvæsenet, der skal varetage opgaven med at afgive erklæringen. Det foreslås, at bestemmelsen ændres, så det fremgår, at der kan fastsættes regler om at sundhedsvæsenet skal afgive erklæring.

### 2.8.5. Arbejdsmiljørådets sammensætning

#### 2.8.5.1. Gældende ret

I lovens kapitel 11 om Arbejdsmiljørådet m.v. fremgår det af § 51, stk. 1, at Arbejdsmiljørådet består af en formand og en række andre medlemmer.

Det fremgår af § 51, stk. 1, nr. 5, at et medlem udpeges af Grønlands Arbejdsgiverforening (GA).

Det fremgår af stk. 1, nr. 6, at et medlem udpeges af De Grønlandske Kommuners Landsforening (KANUKOKA).

#### 2.8.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Lovens regler om Arbejdsmiljørådets sammensætning bør afspejle de aktuelle forhold.

Derfor foreslås det, at et medlem, som tidligere blev udpeget af Grønlands Arbejdsgiverforening (GA), fremover skal udpeges af Grønlands Erhverv, som nu er navnet på Grønlands største erhvervsorganisation.

Videre foreslås det, at et medlem, som tidligere blev udpeget af De Grønlandske Kommuners Landsforening (KANUKOKA), fremover skal udpeges af de grønlandske kommuner i fællesskab, idet KANUKOKA blev nedlagt i 2016/2017.

Det foreslås, at § 51, stk. 1, nr. 5 og 6 ændres i overensstemmelse med de ovenfor nævnte ændringer. Formålet er at bringe reglerne i overensstemmelse med de aktuelle forhold.

### 2.8.6. Værneting

#### 2.8.6.1. Gældende ret

Efter den nugældende § 70 er Landsretten i Grønland 1. instans for domstolsbehandling af arbejdsmiljøsager. Det vil sige, at domstolsbehandlingen af arbejdsmiljøsager efter den grønlandske arbejdsmiljølov skal starte i Landsretten i Grønland.

I en årrække er sagerne i praksis blevet behandlet af den grønlandske byret, Retten i Grønland, fordi landsrettens funktionelle kompetence blev ændret til at være behandling af appelsager, jf. retsplejeloven for Grønland § 59. Det vil sige, at Landsretten i Grønland fungerer som 2. instans og alene behandler sager, der allerede har været afgjort af kredsretterne eller Retten i Grønland som 1. instans.

Derfor er den nugældende retstilstand, at arbejdsmiljøsager behandles i 1. instans af Retten i Grønland, selvom den ældre grønlandske arbejdsmiljølovs § 70 foreskriver, at sagerne skal starte i landsretten.

#### 2.8.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Ved domstolsreformen af 2010 blev der oprettet en byret i Grønland ved navn Retten i Grønland. Både kredsretterne og Retten i Grønland fungerer som 1. instans domstole. Retten i Grønland behandler, i modsætning til kredsretterne i Grønland, sager, der er juridisk komplicerede og erhvervsrelaterede.

Landsretten i Grønland er appeldomstol, jf. § 59 i retsplejeloven for Grønland. Imidlertid foreskriver den ældre grønlandske arbejdsmiljølovs § 70, at arbejdsmiljøsager skal behandles i Landsretten i Grønland som 1. instans. Det findes derfor nødvendigt at ændre § 70, så den grønlandske arbejdsmiljølov også foreskriver, at arbejdsmiljøsager skal starte i Retten i Grønland som 1. instans.

Det foreslås at ændre § 70, så sager om arbejdsmiljøovertrædelser starter i Retten i Grønland som 1. instans. Retten i Grønland svarer til en byretten i Danmark. Idet sagerne i praksis allerede starter ved Retten i Grønland medfører forslaget ikke ændringer i den eksisterende praksis for behandling af arbejdsmiljøsager.

### 3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Forslaget vurderes ikke at have nævneværdige økonomiske konsekvenser eller implementeringskonsekvenser for Grønlands offentlige forvaltning.

På baggrund af Arbejdstilsynets oplysninger forventer Justitsministeriet, at lovforslaget vil betyde begrænsede merudgifter på Justitsministeriets område, der vil kunne holdes inden for Justitsministeriets egen ramme.

### 4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Forslaget vurderes ikke at have nævneværdige økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

### 5. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

### 6. Klimamæssige konsekvenser

Forslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

### 7. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljø- eller naturmæssige konsekvenser.

### 8. Forholdet til EU-retten

Forslaget har ingen EU-retlige konsekvenser, da Grønland ikke er medlem af EU.

### 9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Lovforslaget har været forelagt for Selvstyret, der ikke har haft bemærkninger til forslaget. Lovforslaget er blevet behandlet på Inatsisartuts efterårssamling 2022.

Udkast til lovforslag har i perioden fra den 16. november 2021 til den 14. december 2021 været sendt i høring i Danmark hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Akademikerne, Arbejdsmiljøklagenævnet, Arbejdsmiljørådet i Danmark, Arbejdsmiljørådgiverne, Dansk Arbejdsgiverforening, Danske Regioner, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Det Faglige Hus, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Frie Funktionærer, KL, Kristelig Arbejdsgiverforening, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere.

Udkast til lovforslag har i perioden fra den 23. februar 2022 til den 8. april 2022 været sendt i høring i Grønland hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

AK (Tjenestemandsföreningen), Arbejdsmiljørådet i Grønland, ASG (Akademikernes Sammenslutning i Grønland), Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender, Foreningen Grønlandske børn, Global Dignity Greenland, Grønlands Erhverv, IMAK (Lærernes Fagforening), Inooqat, KNAPK (Fagforening for fiskere og jægere), Kommunerne i Grønland, KRK INUA, Mind Your Own business CSR, MIO, NPK (Pædagogernes Fagforening), PK (Sygeplejerskernes Fagforening), Red barnet, Rigsombudsmanden i Grønland, SIK (Lønmodtagernes forbund).

### 10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	På baggrund af Arbejdstilsynets oplysninger forventer Justitsministeriet, at lovforslaget vil betyde begrænsede merudgifter på Justitsministeriets område, der vil kunne holdes inden for Justitsministeriets egen ramme.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative kon-		

sekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Grønland er ikke medlem af EU	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej  X

#### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til nr. 1 (§ 1, nr. 1)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 1, nr. 1, at det ved loven tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.

Det følger af lovbemærkningerne til bestemmelsen, at loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Det fysiske arbejdsmiljø handler om en række fysiske faktorer i arbejdet, der kan udgøre en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed. Det kan dreje sig om indretningen af arbejdsstedet, anvendelsen af tekniske hjælpemidler, anvendelsen af stoffer og materialer eller den måde arbejdet er planlagt, tilrettelagt eller udført på, herunder påvirkninger af bevægeapparatet m.v.

Det psykiske arbejdsmiljø handler om en række faktorer i arbejdet, der kan udgøre en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed. Disse faktorer kan fx være arbejdets indhold og den måde arbejdet er tilrettelagt på, de organisatoriske forhold af betydning for den enkeltes arbejde samt de sociale relationer i arbejdet.

Det foreslås i § 1, nr. 4, at »fysisk og psykisk« indsættes efter »sundt«.

Det betyder, at det kommer til at fremgå af lovens § 1, at loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Der er med forslaget ikke tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens formålsbestemmelse i § 1.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 2 (§ 2, stk. 1)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 2, stk. 1, at loven omfatter arbejde i Grønland for en arbejdsgiver.

Det foreslås i § 1, nr. 5, at »der udføres« indsættes efter »arbejde«, og at »jf. dog stk. 2 og 3« indsættes efter »arbejdsgiver«.

Det betyder, at det kommer til at fremgå af § 2, stk. 1, at loven omfatter arbejde, der udføres i Grønland for en arbejdsgiver, med de undtagelser og udvidelser, der følger af stk. 2 og 3.

Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 3 (§ 2, stk. 2, nr. 1 og 2)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 2, stk. 2, nr. 1 og 2, at følgende arbejde er undtaget fra loven: 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 45 d, og 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til dennes husstand, jf. dog § 45 d.



Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 45 d, at reglerne i kapitel 9 om unge under 18 år, finder anvendelse på unges arbejde for en arbejdsgiver, herunder også det arbejde, som er nævnt i § 2, stk. 2, nr. 1 og 2.

Det foreslås i § 2, stk. 2, nr. 1 og 2, at ændre »jf. dog § 45 d« til »med de begrænsninger, der følger af § 45 d om unge under 18 år« i § 2, stk. 2, nr. 1 og 2.

Det betyder, at henvisningen til lovens § 45 d vil blive skrevet mere udførligt, så det fremgår, at § 45 d drejer sig om unge under 18 år. Der er tale om en tydeliggørelse af reglerne. Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 4 (§ 2, stk. 3)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 2, stk. 3, at lovens bestemmelser om samarbejde, leverandører, bygherrer, arbejdets udførelse, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, vejtransport samt mindstealder ved farligt arbejde også omfatter arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i § 3, stk. 2.

Det foreslås i § 2, stk. 3, at »Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2« ændres til »For arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der udføres for en arbejdsgiver, som nævnt i stk. 2, gælder dog følgende bestemmelser:«.

Det betyder, at lovens § 2, stk. 3, som efter gældende ret udvider loven til at finde anvendelse på arbejde, selv om dette ikke udføres for en arbejdsgiver, og selv om der er tale om arbejde, der er undtaget efter stk. 2, formuleres mere fuldstændigt for derved at blive mere let læselig. Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 5 (§ 2, stk. 3, nr. 1)

Udgangspunktet i arbejdsmiljøloven i Grønland er, at den kun omfatter arbejde for en arbejdsgiver, jf. § 2, stk. 1. I den gældende § 2, stk. 3, er som nævnt ovenfor til nr. 4, oplyst en række bestemmelser, som også gælder for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.

Det foreslås, at § 15 a indsættes i § 2, stk. 3, nr. 1, således at § 15 a også kommer til at gælde for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i § 2, stk. 2.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 6 (§ 2, stk. 3, nr. 4)

Udgangspunktet i arbejdsmiljøloven i Grønland er, at den kun omfatter arbejde for en arbejdsgiver, jf. § 2, stk. 1. I den gældende § 2, stk. 3, er oplyst en række bestemmelser, som også gælder for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.

Det foreslås, at de nye bemyndigelsesbestemmelser om stoffer og materialer i §§ 39 a og 39 b tilføjes til § 2, stk. 3, nr. 4.

Det betyder, at regler der fastsættes efter de nye bemyndigelsesbestemmelser, også kommer til at gælde for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver. Dette svarer til retstilstanden i den danske arbejdsmiljølovgivning.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 7 (§ 2, stk. 4)

Efter den gældende § 2, er frivilligt arbejde i dag omfattet af alle reglerne i arbejdsmiljøloven.

Det foreslås, at der i § 2 indsættes et nyt stk. 4, hvorefter frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, ikke skal være omfattet af kravet om at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet (foreslået ændret til arbejdsmiljøarbejdet) og ikke være omfattet af kravet om en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV).

I vurderingen af, om det frivillige arbejde har karakter af en fritidsaktivitet, bør det hovedsageligt tillægges vægt, at:

1. Arbejdet kun udføres i kortere tidsrum med et omfang svarende til gennemsnitligt 1-2 hele dage om ugen. Arbejdet kan godt foregå over mere end to dage, så længe det ikke kan sidestilles med et arbejde på halv eller fuld tid. Det vil sige, at der som udgangspunkt ikke skal udarbejdes en APV for en træner, der træner hold to gange om ugen og er til stævne i weekenden.
2. Arbejdet ikke har en så forpligtende karakter, at det vil have store konsekvenser for fx mennesker, dyr eller materiel, hvis den frivillige bliver væk fra arbej-

det. Derfor vil det ikke kunne omfatte fx frivillige brandfolk.

3. En eventuel udbetaling eller anden modydelse ikke udgør en væsentlig indkomst. Det vil som udgangspunkt ikke have afgørende betydning for, om det frivillige arbejde er omfattet af forslaget, at der gives et mindre vederlag eller modydelse. Det betyder, at en træner godt kan få en skattepligtig løn eller en skattepligtig godtgørelse og stadig være undtaget. Såfremt en eventuel udbetaling eller modydelse udgør en væsentlig indkomst, kan dette dog medvirke til, at arbejdet anses som værende af overvejende lighed med almindeligt arbejde, det afhænger dog af samtlige sagens forhold.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 8 (§ 2 a)

Arbejdsmiljølovens § 2 afgrænser lovens anvendelsesområde og fastslår, at hovedreglen er, at loven gælder arbejde for en arbejdsgiver. Da arbejdsrelateret vold, der skyldes forhold i ansattes arbejde med borgere, men som finder sted uden for arbejdstid, ikke er omfattet af arbejdsmiljølovens afgrænsning af, hvad der er arbejde for en arbejdsgiver, gælder arbejdsmiljøloven ikke for disse situationer i dag.

Det foreslås derfor, at der indføres en ny § 2 a, der i *stk. 1* bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte, at en eller flere af bestemmelserne i lovens kapitel 2-4 og 12-14 med de fornødne tilpasninger også skal gælde for en arbejdsgiver, hvor der som følge af forhold i den ansattes arbejde med borgere er risiko for arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid.

Med nødvendige tilpasninger menes, at de omfattede bestemmelser retter sig mod forhold der vedrører arbejde for en arbejdsgiver i arbejdstiden. Der kan derfor være tilfælde, hvor det ikke vil være relevant at anvende bestemmelserne i deres helhed, i forhold til arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Med borgere menes de mennesker, som de ansatte kommer i kontakt med gennem deres arbejde, men som ikke er ansat i virksomheden. "Borgere" omfatter således bl.a. klienter, patienter, beboere, kunder, pårørende, brugere, elever, passagerer og indsatte.

Lovens kapitel 2 handler om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Med den nye bemyndigelsesbestemmelse, vil bestemmelserne fra dette kapitel, med de nødvendige tilpasninger, kunne anvendes til at udarbejde bestemmelser om, at risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid skal

indgå i samarbejdet om arbejdsmiljø på virksomheder, hvis der er en sådan risiko.

Lovens kapitel 3 handler om almindelige pligter for arbejdsgivere og ansatte m.fl. Med den nye bemyndigelsesbestemmelse, vil de generelle bestemmelser, der indeholder pligter for arbejdsgivere m.fl., med de nødvendige tilpasninger kunne blive udvidet, så de også kommer til at gælde for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. Herudover vil relevante bemyndigelser kunne blive udvidet, således at der med de nødvendige tilpasninger kan fastsættes regler i bekendtgørelsesform, der svarer til de gældende regler for forebyggelse og håndtering af vold i arbejdet.

Lovens kapitel 4 handler om arbejdets udførelse. Bemyndigelsen vil kunne anvendes til at udvide hovedreglen om, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, så denne hovedregel med de nødvendige tilpasninger også kommer til at gælde for risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Herudover kan relevante bemyndigelser blive udvidet, således at det med de nødvendige tilpasninger bliver muligt at fastsætte pligter for arbejdsgiveren om forebyggelse m.v. af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. De pligter, der kan blive fastsat med bemyndigelsesbestemmelsen, vil svare til de gældende pligter for arbejdsgivere i forhold til vold i arbejdet, det vil sige inden for arbejdstid.

Lovens kapitel 12 handler om Arbejdstilsynets opgaver og kompetencer som myndighed. Med forslaget åbnes der op for, at de bestemmelser, der handler om pligten til at udlevere oplysninger til Arbejdstilsynet, og om Arbejdstilsynets adgang til at træffe afgørelser, kan udvides til også at komme til at gælde for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, således at Arbejdstilsynet fremover vil få mulighed for at træffe afgørelser m.v. om forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Lovens kapitel 13 handler om klageadgang. Bemyndigelsesbestemmelsen kan benyttes til at udvide klageadgangen over Arbejdstilsynets afgørelser til også at gælde for afgørelser om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Lovens kapitel 14 handler om kriminalretlige foranstaltninger. Bemyndigelsesbestemmelsen kan benyttes til at udvide reglerne om kriminalretlige foranstaltninger, således at overtrædelser af regler eller manglende efterkommelse af Arbejdstilsynets påbud om forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid kan blive sanktioneret med kriminalretlige foranstaltninger på samme måde som ved arbejdsrelateret vold, der forekommer i arbejdstiden.

Det betyder, at bemyndigelsen kan anvendes til at fastlægge pligter for arbejdsgivere i forhold til forebyggelse af vold uden for arbejdstid, hvis risikoen for vold har sammenhæng med de ansattes arbejdssituation. Hvis der ikke er en risiko for, at ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, vil arbejdsgiveren ikke skulle foretage sig yderligere, hvis der i forlængelse af lovforslaget bliver lovgivet som beskrevet i bemyndigelsen.

Bemyndigelsen i § 2 a, stk. 1 skal ikke anvendes til at fastsætte regler om førstehjælp til ansatte, der har været udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Bemyndigelsen kan anvendes til at fastsætte pligter, som arbejdsgiveren vil kunne løfte i virksomheden i forbindelse med planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet, ligesom pligterne alene kan omhandle forhold, som arbejdsgiveren har rådighed over. Desuden kan pligterne kun vedrøre den vold de ansatte måtte udsættes for. Bemyndigelsen åbner således ikke op for, at arbejdsgiveren får pligter overfor pårørende, selvom den arbejdsrelaterede vold kan være rettet mod de ansatte indirekte gennem vold mod de ansattes nærmeste. Arbejdsgiverne bliver dermed ikke pålagt pligter, der retter sig mod at forebygge arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid via den enkelte ansattes forhold uden for arbejdstid, herunder transportvej, boligforhold, hobby, familieforhold eller lignende private forhold.

Bemyndigelsen kan også anvendes til at fastlægge regler om, at skader på ansatte som følge af vold uden for arbejdstid vil kunne anerkendes efter arbejdsskadesikringsloven, hvis der er sammenhæng mellem arbejdet og den udøvede vold. Der lægges med bemyndigelsen ikke op til at ændre på forholdet mellem arbejdsmiljølovgivningen og den almindelige erstatningsret.

Det foreslås, at ministeren i *stk. 2* bemyndiges til at fastsætte regler om arbejdsgivers pligter til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte om forhold omfattet af *stk. 1*, og til at tilbyde ansatte bistand til politianmeldelse af arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstid.

Det betyder, at § 2 a, stk. 2, kan anvendes til at fastsætte bestemmelser, der pålægger arbejdsgiveren konkrete pligter, hvis der som følge af forhold i ansattes arbejde med borgere er risiko for, at ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid.

Bemyndigelsen giver for det første mulighed for, at der kan fastsættes en bestemmelse, der giver arbejdsgiveren pligt til at udarbejde retningslinjer for og vejlede ansatte i hensigtsmæssig håndtering af episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid samt tilløb hertil.

En pligt til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte er relevant, da ansatte, der risikerer at blive udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, typisk har brug for at være forberedte på, hvordan de håndterer en potentiel voldsituation uden for arbejdstiden.

Bemyndigelsesbestemmelsen kan anvendes til at fastsætte regler om, at arbejdsgiveren skal sikre, at de ansatte vejledes i, hvordan de kan håndtere episoder med vold uden for arbejdstid og tilløb hertil på en hensigtsmæssig måde. Arbejdsgiveren vil kunne opfylde sin forpligtelse ved fx at tilbyde vejledning i konfliktforebyggende adfærd og konfliktnedtrappende kommunikation.

Til brug for vejledningen kan arbejdsgiveren blive pålagt at skulle sikre, at der fastsættes retningslinjer for hensigtsmæssig håndtering af voldsepisoder uden for arbejdstid. Retningslinjerne vil kunne være af vejledende karakter og kan fx handle om, hvordan en potentiel konfliktsituation uden for arbejdstid kan nedtrappes og håndteres, hvis ansatte møder borgere, herunder klienter eller kunder, uden for arbejdstiden.

Vejledning og retningslinjer kan adskille sig fra, hvordan de ansatte skal håndtere potentielle konfliktsituationer i arbejdet. Det skyldes, at når de ansatte opsøges af borgere uden for arbejdstid, er målet altid, at situationen afsluttes hurtigst muligt. Når de ansatte har fri, skal de ikke træffe beslutninger, begrunde afgørelser eller drøfte forhold, der knytter sig til arbejdet. De skal i stedet søge at afslutte kontakten på en hurtig og ikke konflikt-optrappende måde.

Både vejledning og retningslinjer vil skulle tage udgangspunkt i den relevante arbejdsfunktion, personalegruppe, afdeling e.l. og ikke i den enkelte ansattes forhold uden for arbejdstid.

Vejledning og retningslinjer om hensigtsmæssig håndtering af potentielle konfliktsituationer vil kun være vejledende for de ansatte, da arbejdsgiveren ikke har instruktionsbeføjelse over de ansatte i deres fritid, ligesom arbejdsgiveren ikke vil have pligt til at føre tilsyn med, om retningslinjer og vejledning overholdes.

For det andet lægger bemyndigelsen op til, at der fastsættes en bestemmelse, der giver arbejdsgiveren en pligt til at tilbyde bistand til politianmeldelse til ansatte, der har været udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. Bistanden vil forudsætte, at de ansatte ønsker at modtage hjælp til anmeldelse. Det kan støtte de ansatte, at virksomheden tilbyder og bistår med at foretage en politianmeldelse. Muligvis kan det også medvirke til, at flere episoder om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid bliver politianmeldt.

For at kunne opfylde pligten om tilbud til bistand forudsættes det, at arbejdsgiveren får kendskab til de konkrete episoder, fx fra den ansatte selv.

Pligt til at fastlægge retningslinjer for og vejlede i hensigtsmæssig håndtering af episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid samt tilløb hertil, hvis der er risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, kan blive belagt med kriminalretlige foranstaltninger. Det er ikke hensigten, at pligt til at tilbyde politianmeldelse skal pålægges kriminalretlige foranstaltninger.

Den ansatte vil ikke blive pålagt kriminalretlige foranstaltninger.

Herudover foreslås det, at der i § 2 a, stk. 3, indføres bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte, at bestemmelserne i lovens kapitel 2-4 og 12-14 også kommer til at gælde for de regler, der fastsættes efter § 2 a, stk. 2.

De bestemmelser, der vil kunne omfattes af stk. 3, vil være de samme bestemmelser, som er omfattet af bemyndigelsesbestemmelsen i stk. 1, jf. ovenfor.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 9 (Overskriften til kapitel 2)

Overskriften til det gældende kapitel 2 er i dag ”Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde”.

Det foreslås, at *overskriften til kapitel 2* ændres fra ”Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde” til ”Samarbejde om sikkerhed og sundhed” som følge af den nye terminologi, der introduceres med lovforslaget. Samarbejde er centralt i det nye koncept, fordi det giver et bedre grundlag for at træffe beslutninger og en bedre gennemførelse af beslutningerne.

Det betyder, at kapiteloverskriften kommer til at understøtte forståelsen af, at virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 10 (§ 3 b)

Den foreslåede bestemmelse i § 3 b, der er ny, gør det eksplicit, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte

virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte. Bestemmelsen indleder kapitel 2 om samarbejde om sikkerhed og sundhed og præciserer det grundlæggende princip i lovgivningen om, at arbejdsgiver, ansatte og arbejdsledere skal indgå i et samarbejde om at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø i virksomheden. Understregningen af samarbejdets betydning i kapitel 2 ændrer ikke den gældende regulering af pligter og ansvar, som i øvrigt findes i arbejdsmiljølovgivningen.

Den foreslåede ændring vil betyde, at lovens grundlæggende princip om, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederen og de øvrige ansatte bliver endnu tydeligere.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.2.1.

Til nr. 11 (Overskriften til § 4)

Overskriften til den gældende § 4 er i dag ”Personlig kontakt”.

Det foreslås, at *overskriften til § 4* ændres fra ”Personlig kontakt” til ”Arbejdsmiljøorganisation” som følge af den nye terminologi, der introduceres med lovforslaget.

Det vil betyde, at den foreslåede bestemmelse i § 4 om virksomheder med 1-9 ansatte fremover indgår i arbejdsmiljølovens afsnit om arbejdsmiljøorganisation, selvom disse virksomheder ikke formelt skal organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 12 (§ 4)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 4, at i virksomheder med 1-9 ansatte skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed udføres ved personlig kontakt mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de øvrige ansatte. Videre fremgår det, at beskæftigelsesministeren dog kan fastsætte regler om opbygning af en sikkerhedsorganisation, hvor dette findes særlig påkrævet.

I den foreslåede bestemmelse i § 4 er der alene foretaget en sproglig modernisering af bestemmelsen, og der er ikke tilsigtet nogen realitetsændring.

Bemyndigelsen i § 4 forventes fortsat at blive anvendt til

at fastsætte regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation på virksomheder med 1-9 ansatte i visse brancher eller typer af virksomheder. Bemyndigelsen tænkes bl.a. at kunne anvendes til at fastsætte regler for nogle eller alle midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1. og 2.2.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 13 (Overskriften til § 5)

Overskriften til den gældende § 5 er i dag ”Sikkerhedsorganisationen”.

Det foreslås, at *overskriften til § 5* ophæves.

Det vil betyde, at der ikke er nogen overskrift til § 5, og at § 5 nu er dækket af overskriften til § 4.

Til nr. 14 (§ 5)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 5, at i virksomheder, som beskæftiger 10 ansatte eller derover, skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres. Det fremgår også, at det er arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde, der sammen med sikkerhedsrepræsentanten skal danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde. Dermed kan der være flere sikkerhedsgrupper i virksomheder af denne størrelse. De ansatte skal vælge en sikkerhedsrepræsentant for hver afdeling eller hvert arbejdslederområde til at indtræde i sikkerhedsgruppen og repræsentere sig i spørgsmål om sikkerhed og sundhed. En tillidsrepræsentant vil kunne vælges som sikkerhedsrepræsentant.

I den foreslåede bestemmelse i § 5, fastsættes det, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed i virksomheder med 10-34 ansatte organiseres i en arbejdsmiljøorganisation i et niveau, som består af en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter valgt af og blandt de ansatte og en eller flere arbejdsledere udpeget af arbejdsgiveren, med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål. Antallet af medlemmer fastsættes efter den foreslåede ændring i bestemmelsen i § 6 a, og der kan være mere end tre medlemmer. Er der ingen arbejdsleder i virksomheden, træder arbejdsgiveren ind i dennes funktion i udvalget.

I den foreslåede bestemmelse fastsættes det videre, at en arbejdsmiljøorganisation i ét niveau skal varetage både de daglige arbejdsmiljøopgaver og de overordnede, dvs. de planlæggende og koordinerende opgaver. Sikkerhedsorgani-

sationens (som foreslås ændret til arbejdsmiljøorganisation, jf. almindelige bemærkninger, pkt. 2.2.1.3.) opgaver er fastsat i SIO-bekendtgørelsen. Hvis et medlem er fraværende, består arbejdsmiljøorganisationen af de øvrige medlemmer, på samme måde som i dag.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsmiljøorganisationen vil blive organiseret i ét niveau i virksomheder med 10-34 ansatte. Den foreslåede ændring vil også betyde, at der fremover ikke nødvendigvis vil være en sikkerhedsgruppe (foreslået ændret til arbejdsmiljøgruppe, jf. de almindelige bemærkninger i 2.2.1.3.) pr. afdeling eller arbejdsområde som nu, men at antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen fastsættes efter det nye nærhedsprincip i den foreslåede bestemmelse i § 6 a (lovforslagets nr. 17).

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 15 (§ 6, stk. 1)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 6, stk. 1, at i virksomheder, der beskæftiger 20 ansatte eller derover, jf. dog den gældende bestemmelse i § 7, stk. 7, 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.

Det følger af den foreslåede ændring af bestemmelsen i § 6, *stk. 1*, at i virksomheder med 35 eller flere ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres således, at der oprettes en arbejdsmiljøorganisation med niveauer.

Det følger af den foreslåede ændring af bestemmelse i § 6, *stk. 1, nr. 1*, at der skal oprettes en eller flere grupper, som skal varetage de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Hver af grupperne skal bestå af 1 arbejdsmiljørepræsentant valgt af og blandt de ansatte og 1 arbejdsleder udpeget af arbejdsgiveren. Antallet af grupper bestemmes af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, som fastlægges efter § 6 a.

Det følger af den foreslåede ændring af bestemmelsen i § 6, *stk. 1, nr. 2*, at der skal nedsættes et eller flere ud-

valg blandt arbejdsmiljøgruppernes medlemmer, som skal varetage de overordnede opgaver, dvs. de planlæggende og koordinerende opgaver. Er der i virksomheden oprettet en eller to grupper til varetagelse af de daglige opgaver, består udvalget af gruppens eller gruppernes medlemmer og med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand for udvalget. Er der oprettet flere end to grupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdslederne hver især 2 medlemmer imellem sig til udvalget. Der kan oprettes flere udvalg. Formanden for et udvalg er arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål.

De foreslåede ændringer vil medføre, at en virksomhed fremover først skal have en arbejdsmiljøorganisation i to niveauer, når virksomheden har 35 eller flere ansatte og ikke allerede ved 20 ansatte eller derover.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 16 (§ 6, stk. 2, 1. pkt.)

Af den gældende bestemmelse i lovens § 6, stk. 2, fremgår, at den tilsynsførende fra Arbejdstilsynet ved besøg i virksomheden jævnligt skal træde i forbindelse med, dvs. tage kontakt til, virksomhedens ledelse og vedkommende sikkerhedsrepræsentanter, sikkerhedsgrupper og repræsentanter for sikkerhedsudvalget. Videre fremgår det, at disse har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for Arbejdstilsynet.

Det følger af den foreslåede ændring af bestemmelsen i § 6, stk. 2, 1. pkt., at ”sikkerhedsrepræsentanter” ændres til ”arbejdsmiljørepræsentanter” og at ”sikkerhedsgrupper og repræsentanter for sikkerhedsudvalget” ændres til ”arbejdsmiljøgrupper og repræsentanter for arbejdsmiljøudvalget”.

Den foreslåede bestemmelse i § 6, stk. 2, 1. pkt., vil medføre, at terminologien ændres. Der er ved den foreslåede ændring ikke tilsigtet nogen ændringer i retstilstanden.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 17 (§ 6 a og § 6 b)

*Ad § 6 a*

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 6 a, som er ny, at arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne skal fastsætte antallet af grupper og medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen ud fra et nærhedsprincip. Der

skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

Den foreslåede bestemmelse i § 6 a vil medføre, at der ikke længere udelukkende tages udgangspunkt i arbejdslederområder ved dannelsen af grupper i det organiserede arbejdsmiljø samarbejde. I stedet skal arbejdsgiveren i samarbejde med arbejdslederne og øvrige ansatte ved fastlæggelsen af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen tage udgangspunkt i et nærhedsprincip. Det indebærer, at antallet skal fastsættes under hensyntagen til virksomheden, dens arbejdsmiljøforhold og muligheden for de ansattes kontakt til medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen indgår. Formålet er at sikre, at størrelsen af arbejdsmiljøorganisationen afspejler virksomhedens struktur og arbejdsmiljøopgaver og kan tilpasses ved eventuelle ændringer, der har betydning for arbejdsmiljøet.

Hensyntagen til virksomheden indebærer en vurdering af virksomhedens størrelse, ledelsesstruktur, geografiske forhold og om der udføres ensartet eller forskelligt arbejde i virksomheden. Hensyntagen til virksomhedens arbejdsmiljøforhold indebærer bl.a. en vurdering af arbejdets art, farlighed og risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøorganisationen skal have tilstrækkelig tid, ressourcer og praktisk mulighed for at udføre sine opgaver. Endvidere skal der via antallet af arbejdsledere sikres viden om virksomhedens produktion og ydelse m.v.

Antallet skal endvidere fastsættes under hensyntagen til, at de ansatte skal have mulighed for komme i kontakt med arbejdsmiljørepræsentanterne, og de ansatte og medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal have mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold inden for de ansattes arbejdstid. Dette gælder også for ansatte med skifteholdsarbejde og hjemme-/udearbejde.

Det har betydning for de ansattes mulighed for kontakt, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen får tilstrækkelig tid til henvendelser fra de ansatte og til selv at være opsøgende. Det har også betydning, at de ansatte ved, hvem medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen er, og at de ansatte har kontaktoplysninger på medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

Kontakten kan ske personligt, telefonisk eller elektronisk, fx via mail. Er arbejdsmiljørepræsentanten eller de øvrige medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen ikke til stede, skal der være mulighed for, at den ansatte kan aftale et tidspunkt, hvor den ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med dem inden for den ansattes arbejdstid. Drøftelsen behøver ikke at ske samme dag, hvor den ansatte kontakter arbejdsmiljøorganisationen, men bør dog kunne finde sted inden for et par dage.

Alle ansatte skal være dækket af virksomhedens arbejdsmil-

jøorganisation. Det vil sige, at også ansatte, der arbejder hjemmefra eller fra distancen, i holddrift eller på et andet arbejdssted end virksomhedens hjemmeadresse, skal være dækket af arbejdsmiljøorganisationen.

#### *Ad § 6 b*

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 6 b, stk. 1, som er ny, at arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne hvert år skal tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed og fastlægge, hvordan dette skal foregå. I virksomheder, hvor der er oprettet en arbejdsmiljøorganisation, sker tilrettelæggelsen i samarbejde med medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

Den foreslåede bestemmelse i § 6 b, stk. 1, vil medføre, at arbejdsgiveren skal sørge for, at drøftelsen finder sted hvert år og at den sker i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen – eller i samarbejde med arbejdsledere og øvrige ansatte på virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 6 b, stk. 2, som er ny, at arbejdsgiveren hvert år skal drøfte med de ansatte og arbejdslederne, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede på virksomheden.

Den foreslåede bestemmelse i § 6 b, stk. 2, vil medføre, at arbejdsgiveren hvert år skal drøfte med arbejdslederne og øvrige ansatte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede på virksomheden. Den foreslåede bestemmelse vil således sikre, at arbejdslederne og øvrige ansatte kan bidrage med deres viden i forhold til, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø på virksomheden. Det vil fortsat være arbejdsgiveren, der træffer beslutningen om at indhente eksternt sagkyndig bistand, jf. også den foreslåede bestemmelse i § 10, ligesom det er arbejdsgiveren, der har hovedansvaret for, at arbejdsmiljøet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Den foreslåede bestemmelse i § 6 b, stk. 3, der er ny, indeholder en bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-2.

Den foreslåede bestemmelse i § 6 b, stk. 3, vil medføre, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler om arbejdsgivers pligter i forhold til den årlige drøftelse om samarbejdet om sikkerhed og sundhed samt drøftelsen af, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden. Det er hensigten, at der i en bekendtgørelse kan fastsættes nærmere regler om den årlige drøftelses indhold, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller, hvorvidt det foregående års mål er nået samt fastsættelse af mål for det kommende års samarbejde. Derudover er det hensigten, at bemyndigelsen kan anvendes til at fastsætte regler om, i hvilket omfang og hvordan den årlige drøftelse

skal dokumenteres. Det er også hensigten, at bemyndigelsen kan anvendes til at fastsætte regler om, at det, på virksomheder med arbejdsmiljøorganisation, er arbejdsmiljøorganisationen, der skal deltage i drøftelsen af, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.2. og 2.2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 18 (§ 7, stk. 1-2)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 7, stk. 1, at 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 samt om den daglige ledelse af sikkerhedsarbejdet.

Af den foreslåede bestemmelse i § 7, stk. 1, fremgår, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation skal opbygges og fungere, hvordan antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen skal fastsættes, valg af arbejdsmiljørepræsentanter og valg og udpegning af arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen samt om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, og om rettigheder og pligter for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

Bemyndigelsen tænkes anvendt til at fastsætte nærmere regler om, hvordan virksomhedens arbejdsmiljøorganisation skal opbygges og fungere. Bemyndigelsen tænkes endvidere anvendt til at fastlægge:

- de kriterier, der skal indgå ved fastsættelse af antallet af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen efter § 6 a,
- regler om valg af arbejdsmiljørepræsentanter og valg eller udpegning af arbejdsledere,
- regler om opgørelse af antallet af ansatte i virksomheden med henblik på afgørelse af, om virksomheden skal oprette en arbejdsmiljøorganisation efter §§ 5-6 a,
- arbejdsmiljøorganisationens opgaver, samt
- rettigheder og pligter for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

Det forventes, at de nuværende regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter videreføres uden væsentlige realitetsændringer.

Det er hensigten, at arbejdsgiveren udpeger de arbejdsledere, der skal indtræde i arbejdsmiljøorganisationen efter § 5 og i grupperne efter § 6, nr. 1. De udpegede arbejdsledere vælger selv blandt sig de repræsentanter, som skal indtræde i udvalget efter § 6, nr. 2.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 7, stk. 2, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsmiljøuddannelse, herunder en arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, underviserens kvalifikationer og kvalitetssikring af udbydere af uddannelsen.

Det foreslås at ophæve § 7, stk. 2, da indholdet i bestemmelsen videreføres i forslag til ny § 9 a, stk. 2, hvor den mere naturligt hører hjemme.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.4.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 19 (§ 7, stk. 3, 1. pkt.)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 7, stk. 3, 1. pkt., at sikkerhedsorganisationens opgaver efter aftale mellem virksomheden og medarbejderne kan udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomheden.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 7, stk. 3, 1. pkt., der bliver stk. 2, 1. pkt., at "Sikkerhedsorganisationens" ændres til "Arbejdsmiljøorganisationens".

Det betyder, at bestemmelsen indholdsmæssigt vil svare til den gældende lovs § 7, stk. 3, 1. pkt. Der er dog foretaget sproglige ændringer som følge af den nye terminologi, der introduceres med lovforslaget. Der er med forslaget ikke tilsigtet ændringer i retstilstanden.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 20-21 (§ 7, stk. 4)

Det følger af den gældende bestemmelse i lovens § 7, stk. 4, at med henblik på at styrke og effektivisere virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde, kan reglerne om etablering af sikkerhedsorganisation i de gældende bestemmelser i lovens §§ 5 og 6, stk. 1, fraviges under vilkår fastsat af beskæftigelsesministeren, hvis der er indgået aftaler efter lovens § 7, stk. 4, nr. 1 og 2.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 7, stk. 4, der bliver stk. 3, at "sikkerheds- og sundhedsarbejde" ændres til "samarbejde om sikkerhed og sundhed". Ligeledes foreslås

det at konsekvensændre "§ 5 og § 6, stk. 1" til "§ 5, § 6, stk. 1, § 6 a og § 6 b, stk. 1".

Det betyder, at den foreslåede bestemmelse i § 7, stk. 4, der bliver stk. 3, vil svare indholdsmæssigt til den gældende lovs § 7, stk. 4. Der er dog foretaget en sproglig ændring som følge af den nye terminologi, der introduceres med lovforslaget, og bestemmelsen er konsekvensrettet i forhold til de øvrige bestemmelser. Der er ikke tilsigtet nogen realitetsændring.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 22 (§ 7, stk. 7)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 7, stk. 7, at beskæftigelsesministeren, for fag, faglige områder eller arbejdssteder, hvor det skønnes upåkrævet eller u hensigtsmæssigt at opbygge sikkerhedsarbejdet efter reglerne i § 5, § 6, stk. 1, og § 8, stk. 3, kan gøre undtagelser fra disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 7, stk. 7, der bliver stk. 6, at "sikkerhedsarbejdet" ændres til "samarbejdet om sikkerhed og sundhed", at der efter "1," indsættes "§ 6 a, § 6 b, stk. 1," og at "eller tillempe dem efter de særlige forhold" udgår.

Den foreslåede bestemmelse i § 7, stk. 7, der bliver stk. 6, vil svare indholdsmæssigt til den gældende lovs § 7, stk. 7. Der vil blive foretaget en sproglig ændring som følge af den nye terminologi, og bestemmelsen vil blive konsekvensrettet i forhold til de øvrige bestemmelser. Derudover vil den sidste del af bestemmelsen blive justeret, idet situationer, der kan tillempe efter de særlige forhold må betragtes som undtagelser, dvs. dispensationstilfælde. Der er ikke tilsigtet nogen realitetsændring.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 23-26 (§ 8, stk. 1-4)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 8, stk. 1-4, at arbejdsgiveren har en række pligter i forhold til sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget.

Det følger af de foreslåede ændringer af bestemmelserne i § 8, stk. 1-4, at "sikkerhedsudvalget" ændres til "arbejdsmiljøudvalget", at "sikkerhedsgrupperne" ændres til "arbejdsmiljøgrupperne", at "sikkerhedsarbejdet" ændres til "arbejdsmiljøarbejdet", at "sikkerhedsudvalgets" ændres til



”arbejdsmiljøudvalgets”, at ”sikkerhedsgruppernes” ændres til ”arbejdsmiljøgruppernes”, at ”sikkerhedsgrupperne” ændres til ”arbejdsmiljøgrupperne” og at ”sikkerhed og sundhed” ændres til ”arbejdsmiljø”.

De foreslåede ændringer af bestemmelserne i § 8, stk. 1-4, vil alene medføre, at der foretages sproglige ændringer som følge af lovforslagets nye terminologi.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 27 (§ 8, stk. 5)

Den foreslåede bestemmelse i § 8, stk. 5, er ny. Bestemmelsen fastslår, at arbejdsgiveren skal give arbejdsmiljøudvalget og arbejdsmiljøgrupperne mulighed for at koordinere deres samarbejde.

Den foreslåede bestemmelse i § 8, stk. 5, vil medføre, at det gøres eksplicit, at arbejdsgiveren skal give arbejdsmiljøudvalget og arbejdsmiljøgrupperne mulighed for at koordinere deres samarbejde. Dette indebærer bl.a., at koordineringen skal kunne ske i arbejdstiden, hvor arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper skal have mulighed for at koordinere samarbejdet fx ved møder, telefonopkald, e-mailkorrespondance m.v.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 28-31 (§ 9, stk. 1-3)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 9, stk. 1, at arbejdsgiveren afholder udgifterne ved sikkerhedsrepræsentantens hverv og godtgør sikkerhedsrepræsentantens tab af indtægt, herunder udgifter og indtægstab i forbindelse med nødvendig deltagelse i sikkerhedskurser m.v. Det samme gælder for arbejdslederens nødvendige deltagelse i sikkerhedskurser m.v. Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 9, stk. 2, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte bestemmelser om, at staten yder tilskud til hel eller delvis dækning af udgifterne ved uddannelse af sikkerhedsorganisationens medlemmer. Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 9, stk. 3, at medlemmerne af sikkerhedsorganisationen er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter og talsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Det følger af de foreslåede ændringer af bestemmelserne i § 9, stk. 1-3, at ”sikkerhedsrepræsentantens” ændres til ”arbejdsmiljørepræsentantens”, at ”sikkerhedsrepræsentanten”

ændres til ”arbejdsmiljørepræsentanten”, at ”sikkerhedskurser” ændres til ”arbejdsmiljøkurser”, at ”sikkerhedsorganisationens” ændres til ”arbejdsmiljøorganisationens” og at ”sikkerhedsorganisationen” ændres til ”arbejdsmiljøorganisationen”.

De foreslåede ændringer af bestemmelserne i § 9, stk. 1-3, vil alene medføre, at der foretages sproglige ændringer som følge af den nye terminologi.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 32 (§ 9 a)

Bestemmelsen i § 9 a er ny. Det foreslås i stk. 1, at arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen gennemfører en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse, fremgår direkte af loven. Den obligatoriske uddannelse gælder for alle brancher og skal ikke gennemføres på ny ved nyvalg i forbindelse med ansættelse på en anden arbejdsplads.

I § 9 a, stk. 2, gives bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

Bemyndigelsen tænkes endvidere anvendt til at fastsætte regler om en godkendelsesordning for udbydere af den obligatoriske uddannelse.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 33 (§ 10)

Det følger af den gældende bestemmelse i § 10, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at virksomheder skal stille sagkyndig bistand til rådighed for sikkerhedsarbejdet, hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed taler for det.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 10, 1. pkt., at såfremt arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt. Videre følger det af den foreslåede bestemmelse i § 10, 2. pkt., at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

Den foreslåede bestemmelse i § 10, 1. pkt. vil medføre,

at det i loven gøres explicit, at såfremt arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren sørge for at indhente eksternt sagkyndig bistand. Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 10, 2. pkt., vil give hjemmel til at fastsætte nærmere regler om omfang og indhold af den rådgivning, som Arbejdstilsynet, i forbindelse med tilsynsbesøg, kan pålægge virksomheder at søge og benytte, herunder fastsætte kriterier for rådgivning over en periode og rådgivning til løsning af et konkret arbejdsmiljøproblem.

Til nr. 34 (§ 11 a, stk. 2, 1. pkt.)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 11 a, stk. 2, 1. pkt., at en arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 11 a, stk. 2, 1. pkt., at en arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.

Med den foreslåede ændring af § 11 a, stk. 2, 1. pkt., bliver det præciseret, at der i forbindelse med udarbejdelsen af APV'en, ud over de fire grundlæggende indholdsmæssige elementer, jf. lovens § 11 a, stk. 2, nr. 1-4, skal ske en vurdering og stillingtagen til forebyggelse af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, således at de nødvendige løsninger, som igangsættes, sker under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen. Med henvisningen til arbejdsmiljølovgivningens forebyggelsesprincipper menes især de generelle forebyggelsesprincipper, som i dag fremgår af bilag 1 til bekendtgørelse om Arbejdspladsvurdering i Grønland (bekendtgørelse nr. 1168 af 8. oktober 2007).

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 35 (§ 11 a, stk. 3)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 11 a, stk. 3, at arbejdsgiveren skal inddrage sikkerhedsorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen.

Det følger af den foreslåede ændring af bestemmelsen i § 11 a, stk. 3, at "sikkerhedsorganisationen" ændres til "arbejdsmiljøorganisationen".

Den foreslåede ændring af bestemmelserne i § 11 a, stk. 3, vil alene medføre, at der foretages en sproglig ændring som følge af lovforslagets nye terminologi.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 36 (§ 15 a)

Den foreslåede § 15 a er ny. Bestemmelsen fastslår, at arbejdsgivere, der udfører eller lader arbejde udføre på en byggeplads, har pligt til at medvirke til at sikre, at det ansvar og de pligter, som bygherren for sin del har i forhold til planlægning, afgrænsning og koordinering, virker efter hensigten. Det indebefatter bl.a. at arbejdsgiverne overholder de aftaler, der er indgået med bygherren om etablering m.v. af sikkerhedsforanstaltninger i fællesområderne. Endvidere skal bestemmelsen sikre, at arbejdsgiverne deltager i de møder om sikkerhed og sundhed på byggepladsen, som bygherrens koordinatører indkalder til.

Det betyder, at arbejdsgiverne skal tage hensyn til anvisninger fra bygherrens koordinatører vedrørende bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering til fremme af de beskæftigedes sikkerhed og sundhed. At arbejdsgiverne skal tage hensyn til anvisninger fra bygherrens koordinator betyder, at arbejdsgiverne ved deres planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejderne på byggepladsen skal inddrage anvisninger fra bygherrens koordinator. Det er ikke et krav, at arbejdsgiverne skal rette sig efter anvisningerne fra bygherrens koordinator, da det er arbejdsgiverne, der har arbejdsgiveransvaret i forhold til arbejdsmiljøreglerne, herunder i forhold til de ansatte, de beskæftiger på byggepladsen.

Bestemmelsen ændrer ikke på den pligt, som arbejdsgiverne i øvrigt har til at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. arbejdsmiljølovens § 31, eller på den pligt, som arbejdsgiverne har ifølge lovens § 15 til at samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle, der er beskæftigede på det samme arbejdssted. Der henvises til, at bestemmelsen med den foreslåede ændring af § 2, stk. 3, nr. 1, også gælder for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 37-40 (§ 16, stk. 1-2)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 16, stk. 1, at arbejdsgiveren skal gøre de ansattes sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for

vedkommende område bekendt med de påbud, som Arbejdstilsynet har givet. Det samme gælder i forhold til andre sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning herom.

Det foreslås, at § 16, stk. 1, 1-2. pkt., også skal omfatte afgørelser truffet af Arbejdstilsynet.

Det betyder, at arbejdsgiveren fremover får pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet, uanset om de har karakter af påbud eller andre former for afgørelser, fx afgørelse uden handlepligt. De samme gælder for andre arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning herom.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring af § 60, stk. 1.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 16, stk. 2, at, hvis der på en arbejdsplads hverken er sikkerheds- eller tillidsrepræsentanter, skal de ansatte gøres bekendt med de afgivne påbud efter stk. 1, 1. pkt.

Det foreslås i § 16, stk. 2, som følge af ændringen i § 16, stk. 1, at bestemmelsen også skal omfatte afgørelser truffet af Arbejdstilsynet.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Herudover ændres »sikkerhedsrepræsentanter« til »arbejdsmiljørepræsentanter« som følge af lovforslagets nye terminologi.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 41 (§ 17, 2. pkt.)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 17, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver eller besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Det foreslås, at bestemmelsen tilføjes et 2. pkt., hvorefter Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.

Det betyder, at Arbejdstilsynet kan fastsætte en frist for efterkommelse af påbud afgivet efter § 17. Fristerne fastsættes efter arbejdsmiljølovens § 60, som bl.a. omhandler frister for efterkommelse af Arbejdstilsynets øvrige afgørelser.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 42 (§ 17 b)

Den foreslåede bestemmelse i § 17 b er ny. Det foreslås, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler om arbejdsgiverens pligt til at lade sygefravær indgå i virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed med henblik på at nedbringe sygefraværet i virksomheden.

Bemyndigelsen vil kunne anvendes til at fastsætte regler, som medvirker til at styrke arbejdsmiljøorganisationens fokus på sygefraværet i forbindelse med sit arbejde, fx ved at fastsætte regler om, at sygefravær skal inddrages i virksomhedernes arbejdspladsvurdering.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 43 (§ 17 c)

Den foreslåede § 17 c er ny, men er en videreførelse af bestemmelsen i den gældende § 17 b. Bestemmelsen indebærer, at de i loven fastsatte bestemmelser om arbejdsgiverens pligter tilsvarende finder anvendelse på den person, der leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Ved en virksomhedsleder forstås bestyrelsesmedlemmer, administrerende direktører eller andre ledende personer med tilsvarende generel kompetence. Der er således tale om virksomhedens øverste ledelse.

I offentlige myndigheder vil det afhænge af den konkrete organisering af myndigheden, hvem der må anses for en del af den øverste ledelse i virksomheden og dermed virksomhedsleder i arbejdsmiljølovens forstand.

Dette indebærer således også, at den kriminalretlige foranstaltning for den pågældende personkreds skal bedømmes efter samme regler som for en arbejdsgiver. Bestemmelsen svarer til den gældende § 17 b i lov om arbejdsmiljø i Grønland.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 44 (§ 21, stk. 2)

Det foreslås at i § 21, stk. 2, ændres »sikkerhedsgruppen« til: »arbejds miljøgruppen«. Der er tale om en sproglig ændring som følge af den nye terminologi, der introduceres med lovforslaget.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 45 (§ 28)

Det fremgår af lovens § 28, at reglerne om tekniske hjælpemidler i §§ 24, 25, 27 og 29, stk. 2, også gælder for leverandører m.fl. af stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for sikkerhed eller sundhed.

Det foreslås, at der i bestemmelsen i § 28 efter »farlige for«, tilføjes »eller i øvrigt forringe«.

Den foreslåede ændring vil betyde, at der anvendes samme udtryk som i lovens § 38, stk. 1 og § 39, stk. 2, 4, 5 og 6.

Til nr. 46 (§ 33, stk. 1, nr. 2)

Der er i lovens § 33, stk. 1, nr. 2, bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om personlige værnemidler og særligt arbejdstøj. Denne bemyndigelse er udmøntet i bekendtgørelse for Grønland om arbejdets udførelse, som bl.a. indeholder en bestemmelse om, at udgifterne til personlige værnemidler og særligt arbejdstøj afholdes af arbejdsgiveren.

Det foreslås, at der i § 33, stk. 1, nr. 2 efter »arbejdstøj« indsættes », herunder om hvem der skal afholde udgifterne hertil«.

Den foreslåede ændring er en præcisering af beskæftigelsesministerens hjemmel til at fastsætte regler på området.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 47-48 (§ 33, stk. 1, nr. 3-7)

Den gældende § 33, stk. 1, nr. 3, er det næstsidste nummer i bestemmelsen, og slutter derfor med ordet »samt« for at angive, at nr. 4 er det sidste nummer i bestemmelsen. Med den foreslåede ændring vil nr. 3 ikke længere være næstsidst, hvorfor »samt« bør udgå.

Ændringen medfører ikke realitetsændringer i nr. 3.

Der findes allerede i bekendtgørelse om arbejdsstedets indretning m.v. i Grønland og bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder i Grønland regler om, at der skal findes passende udstyr og hjælpemidler til førstehjælp på alle arbejdspladser.

Det foreslås, at bemyndigelsen i § 33, stk. 1 udvides, så det med et nyt nr. 4 også bliver muligt at fastsætte regler om nødvendige foranstaltninger vedrørende fysisk såvel som psykisk førstehjælp.

Med den foreslåede bestemmelse præciseres hjemlen til de allerede eksisterende administrative regler om førstehjælp og der etableres en hjemmel til at fastsætte nye administrative bestemmelser vedrørende førstehjælp. De nuværende regler om førstehjælp er dog dækket af hjemlen i § 35 vedrørende arbejdsstedets indretning.

Det betyder, at der kan fastsættes regler om, at der skal kunne ydes både fysisk og psykisk førstehjælp fx i forbindelse med ulykker, eller der skal etableres forebyggende foranstaltninger, hvis der er en særlig risiko for traumatiske hændelser på arbejdet.

Det foreslås endvidere, at der i § 33, stk. 1, bliver indsat et nyt nr. 5, som bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om beskæftigelse af personer med en legemlig eller psykisk tilstand, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om foranstaltninger der skal træffes vedrørende beskæftigelse af personer med en legemlig eller psykisk tilstand, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder.

Det foreslås, at der i § 33, stk. 1, bliver indsat et nyt nr. 6, som bemyndiger beskæftigelsesministeren til fastsætte regler om begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

Det betyder, at der bliver etableret en hjemmel til at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

Det fremgår af den gældende § 33, stk. 1, nr. 4, der bliver til nr. 7, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at der, hvor hensynet til sikkerhed eller sundhed kræver det, skal udarbejdes planer over arbejds gang, arbejdsprocesser og arbejds metoder, og at sådanne planer og ændringer i dem skal forelægges Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse.

Det foreslås, at den gældende § 33, stk. 1, nr. 4 rykkes til nr. 7, idet bestemmelsens karakter af opsamlingsbestemmelse i forhold til de forannævnte mere specifikke bestemmelser gør det naturligt at placere den sidst i rækken af eksempler på, hvilke krav beskæftigelsesministeren kan fastsætte administrative regler om skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført.

Ændringen medfører ikke realitetsændringer i nr. 4, der herefter bliver nr. 7.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 49 (§ 35, stk. 1)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 35, stk. 1, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om særlige foranstaltninger i forbindelse med bjergværksdrift.

Det foreslås, at der i § 35, stk. 1, indsættes eksempler på, hvilke regler beskæftigelsesministeren kan fastsætte i forhold til arbejdsstedet.

Det foreslås således, at det kommer til at fremgå af § 35, stk. 1, at ministeren kan fastsætte regler om

1. arbejdsrum, herunder loftshøjde, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,
2. velfærdsforanstaltninger m.v., herunder opholds- og spisestuer, garderobesrum, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole, og
3. udgangsforhold, herunder færdselsveje, trapper og udgange.

Det betyder, at loven vil indeholde eksempler på, hvilke regler beskæftigelsesministeren kan fastsætte i forhold til arbejdsstedet. Eksemplerne vil gælde for både faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder bjergværksdrift. Eksemplerne vil ikke udgøre en udtømmende opstilling. Der kan således også fastsættes regler om andre forhold for arbejdsstedet, fx om renholdelse.

Der er med forslaget ikke tilsigtet ændringer i retstilstanden.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 50 (§ 35, stk. 3)

I den gældende arbejdsmiljølov er det kun muligt at stille krav om arbejdsstedets indretning til arbejdsgiveren, som lejer og benytter bygningerne eller lokalerne.

Det foreslås, at der indsættes et nyt *stk. 3* i § 35, hvorefter beskæftigelsesministeren i medfør af § 35, stk. 1, kan fastsætte i reglerne om arbejdsstedet, at de skal gælde for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m.v.

Det betyder, at der nu kan fastsættes hjemmel til direkte at kunne stille krav om arbejdsstedets indretning til dem, der udlejer eller fremlejer en ejendom til erhvervsvirksomhed

Bestemmelsen gælder ikke alene udlejning af bygninger og lokaler, men også udlejning af arealer og andre arbejdssteder, fx skurvogne.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 51 (Overskriften til kapitel 6)

Det fremgår af overskriften til kapitel 6, at kapitlet omhandler tekniske hjælpemidler.

Det foreslås at tilføje »m.v.« til *overskriften til kapitel 6*.

Den foreslåede ændring tydeliggør, at kapitlet også indeholder bestemmelser, der vedrører personlige værnemidler.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger og nr. 52 og 53 i de specielle bemærkninger.

Til nr. 52 (§ 36, stk. 1)

§ 36, stk. 1, 1. pkt. anvender begrebet tekniske hjælpemidler uden at nævne eksempler på, hvad begrebet nærmere dækker over.

Det foreslås, at der i § 36, *stk. 1, 1. pkt.*, i stedet for »Tekniske hjælpemidler« står »Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber, byggevarer, andre tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler«.

Den foreslåede ændring er en sproglig ajourføring af arbejdsmiljølovgivningen for Grønland, så formuleringen stemmer overens med formuleringen i den danske arbejdsmiljølov.

De eksempler på tekniske hjælpemidler, som foreslås indsat i bestemmelsen, har fremgået af den danske arbejdsmiljølov siden 1975, hvor bestemmelsen blev indført. Byggevarer og personlige værnemidler blev dog tilføjet i den danske bestemmelse i 2012, som en kodificering af en fast administrativ praksis. Forslaget har til formål med eksempler at tydeliggøre bredden af de tekniske hjælpemidler, som er omfattet af bestemmelsen. Samtidig præciseres det, at personlige værnemidler er omfattet af bestemmelsen. Ændringen har ikke til formål at ændre Arbejdstilsynets praksis på området.

Til nr. 53 (§ 37, stk. 1)

Det fremgår af § 37, stk. 1, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om tekniske hjælpemidler.

I forlængelse af tilføjjelsen til kapiteloverskriften foreslås det at tilføje »m.v.« første gang ordet »tekniske hjælpemidler« forekommer i indledningen af bestemmelsen i § 37, stk. 1.

Den foreslåede ændring tydeliggør, at bemyndigelsesbestemmelsen også omhandler personlige værnemidler.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger og nr. 51 og 52 i de specielle bemærkninger.

Til nr. 54 (§ 39 a og § 39 b)

Ad § 39 a

Det er i lovens §§ 28-29 fastsat, at pligterne for leverandører, planlæggere og rådgivere m.fl. omfatter stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed og sundhed. Det fremgår af § 24, stk. 3, at importører og fremstillere af stoffer og materialer efter krav fra Arbejdstilsynet, eller fordi forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal foretage undersøgelser og prøver. I § 39 er der hjemmel til, at der kan fastsættes nærmere regler om bl.a. fremstilling af stoffer og materialer, deres emballering, mærkning, oplagring, transport og anvendelse, forbud mod fremstilling, erstatning med mindre farlige stoffer samt godkendelse af anvendelse.

Det foreslås at indsætte en bestemmelse som et nyt § 39 a, der giver bemyndigelse til at kunne fastsætte nærmere regler om, at fremstillere eller importører skal foretage undersøgelser og anmelde stoffer og materialer til Arbejdstilsynet.

Bestemmelsen vil give mulighed for at supplere den pligt, der allerede er i lovens § 24, stk. 3, sammenholdt med §§ 28 og 29, for importører og fremstillere af stoffer og materialer til at foretage undersøgelser og prøver, enten efter

krav fra Arbejdstilsynet, eller fordi forholdene i øvrigt giver anledning hertil.

Anmeldelsespligten vil kunne gælde for fx alle stoffer og materialer, for enkelte stoffer og materialer, for bestemte stoffer og materialer eller for stoffer og materialer til særlige anvendelser.

Bestemmelsens ordlyd er den samme som den tilsvarende bestemmelse i den danske arbejdsmiljølov. I den danske arbejdsmiljølovgivning er hjemmelen udnyttet til at fastsætte regler for anmeldelse til Arbejdstilsynets produktregister. Ved en eventuel fastsættelse af nærmere regler på området for Grønland, er det ikke hensigten at oprette et tilsvarende produktregister for Grønland.

Ad § 39 b

Det er i lovens § 39, stk. 1, nr. 3, fastsat, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om sikkerhedsdatablade, tekniske datablade og lign. vedrørende stoffer og materialer. Bemyndigelsen er blandt andet anvendt til at fastsætte nærmere regler om tekniske datablade i bekendtgørelse for Grønland om stoffer og materialer.

Det foreslås at indsætte en bestemmelse som et nyt § 39 b, der giver bemyndigelse til at kunne fastsætte regler om, at tekniske datablade og lign. skal indeholde alle væsentlige oplysninger om stoffets eller materialets virkninger på sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet.

Hvor § 39 a omhandler oplysninger til myndighederne, drejer denne bestemmelse sig om oplysninger til brugerne. Bemyndigelsesbestemmelsen giver mulighed for at pålægge fremstillere eller importører af farlige stoffer og materialer en pligt til, såfremt de udsender tekniske datablade og lignende, at sørge for, at disse indeholder oplysninger om, hvilke foranstaltninger der bør eller skal træffes for at forebygge eller imødegå risiko i forbindelse med stoffets opbevaring, transport, anvendelse, blanding med andre stoffer eller destruktion.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 55 (§ 42, 2. pkt.)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 42, at § 40 om daglig hvileperiode og § 41 om ugentligt fridøgn kan fraviges i nødvendigt omfang ved force majeure. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

Det foreslås i § 42, 2. pkt., at »noteres i tilsynsbogen el-

ler ved anden tilsvarende dokumentation« ændres til »dokumenteres skriftligt«.

Det betyder, at fravigelser fra § 40 om daglig hvileperiode og § 41 om ugentligt fridøgn stadig skal dokumenteres skriftligt, men på anden måde end i tilsynsbogen, fx ved at blive noteret digitalt.

Den skriftlige dokumentation for fravigelser skal være til rådighed for sikkerhedsorganisationen (som foreslås ændret til arbejdsmiljøorganisation, jf. de almindelig bemærkninger punkt. 2.2.1.3.) eller de ansatte i virksomheder uden pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte skal også selv have mulighed for at notere fravigelser. Arbejdstilsynet kan forlange at se dokumentation for fravigelserne.

Forslaget om at ændre § 42 skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 66, hvorefter den gældende bestemmelse i § 61 om tilsynsbog ophæves.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.5. i lovforslagets almindelige bemærkninger og nr. 66 i de specielle bemærkninger.

Til nr. 56 (§ 49 a, stk. 2)

Det fremgår af den gældende § 49 a, stk. 2, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en skolelæge på grundlag af en undersøgelse foretaget før eleven forlader skolen, skal afgive en erklæring om, hvorvidt eleven lider eller har lidt af sygdomme, der kan have indflydelse på elevens sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde. Bemyndigelsesbestemmelsen er ikke blevet udnyttet.

Det foreslås, at i § 49 a, stk. 2, ændres »en skolelæge« til »sundhedsvæsenet«.

Den foreslåede ændring vil betyde, at den anvendte terminologi i loven er tidssvarende, så der refereres til sundhedsvæsenet, som er der, hvor opgaven med afgivelse af erklæringer vil blive varetaget, såfremt bemyndigelsesbestemmelsen bliver udnyttet.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.8.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 57 (§ 50, stk. 1, nr. 2 og 3 og 51, stk. 1)

I den gældende lov om arbejdsmiljø i Grønland bruges i § 50, stk. 1, nr. 2 og 3, og i § 51, stk. 1, betegnelsen »landsstyret«. Denne betegnelse blev med lov nr. 473 af 12. juni 2009 om Grønlands selvstyre ændret til »Naalakkersuisut«.

Det foreslås i de ovenfor nævnte bestemmelser at ændre den danske betegnelse »landsstyret« til den grønlandske betegnelse »Naalakkersuisut«.

Formålet med den foreslåede ændring er at gøre lovens sprogbrug tidssvarende.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.8.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 58-60 (§ 51, stk. 1, nr. 5-7)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 51, stk. 1, nr. 5, at et medlem af Arbejdsmiljørådet udpeges af Grønlands Arbejdsgiverforening (GA).

Det foreslås, at § 51, stk. 1, nr. 5 ændres således, at det fremover vil være Grønlands Erhverv, der udpeger et medlem af Arbejdsmiljørådet. Det skyldes, at Grønlands Erhverv i dag er Grønlands største erhvervsorganisation.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 51, stk. 1, nr. 6, at et medlem af Arbejdsmiljørådet udpeges af De Grønlandske Kommuners Landsforening (KANUKOKA).

Det foreslås, at § 51, stk. 1, nr. 6 ændres således, at det fremover vil være de grønlandske kommuner i fællesskab, der udpeger et medlem af Arbejdsmiljørådet. Det skyldes, at KANUKOKA blev nedlagt i 2016/2017.

Formålet er at bringe reglerne i overensstemmelse med de aktuelle forhold.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 51, stk. 1, nr. 7, at et medlem af Arbejdsmiljørådet udpeges af Grønlands landsstyre i samråd med Finansministeriet.

Det foreslås, at § 51, stk. 1, nr. 7 ændres således, at betegnelsen »Grønlands landsstyre« ændres til »Naalakkersuisut«.

Formålet er at bringe lovens sprogbrug i overensstemmelse med de grønlandske betegnelser, der blev indført med lov nr. 473 af 12. juni 2009 om Grønlands selvstyre.

Der henvises i øvrigt til punkt 2.8.5. og 2.8.1. i de almindelige bemærkninger.

Til nr. 61 (§ 55, stk. 2-4)

Der er allerede i dag i persondataloven og lov om sagsbe-

handling i den offentlige forvaltning adgang til at Arbejdstilsynet i Grønland kan indsamle oplysninger fra andre myndigheder i konkrete sammenhænge.

Efter § 58 a i arbejdsmiljøloven i Grønland, har Arbejdstilsynet også i et vist omfang mulighed for at indsamle og samkøre oplysninger fra Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring, til brug for dels målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn, dels analyse-, forebyggelses- og statistiske formål.

Det foreslås med § 55, stk. 2, at Arbejdstilsynet får yderligere adgang til at indsamle, behandle og samkøre oplysninger fra andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver, herunder analyse, forebyggelse og statistiske opgaver. Dette vil omfatte både almindelige, fortrolige og følsomme oplysninger.

Det betyder, at Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle en række oplysninger fra andre offentlige myndigheder i form af samkøring af data, herunder med egne data, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af Arbejdstilsynets opgaver, herunder til analyse-, og forebyggelsesformål samt statistiske formål.

Det tilsigtes, at det primært vil være oplysninger fra offentlige registre, der skal indsamles og behandles.

Det er ikke hensigten med bestemmelsen at fravige tavshedspligtsbestemmelser m.v. på Arbejdstilsynets område, og disse vil derfor fortsat skulle overholdes ved udnyttelse af oplysninger til samkøring af data efter den foreslåede bestemmelse.

Med »nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver« sigtes til, at der ikke ændres på det grundlæggende kriterium om, at anvendelse af oplysninger, herunder personoplysninger, kræver et sagligt formål, og at behandlingen ikke må være mere omfattende, end forholdet tilsiger. Der vil ikke ske fravigelse af persondataloven i Grønlands regler i den forbindelse.

Arbejdstilsynet i Grønlands indsamling og behandling af oplysninger fra andre offentlige myndigheder vil omfatte oplysninger, som andre myndigheder er i besiddelse af forud for ikrafttræden. Oplysningerne vil således kunne vedrøre forhold fra tidligere end nærværende lovs ikrafttræden.

Der er allerede i dag i persondataloven og lov om sagsbehandling i den offentlige forvaltning adgang til at Arbejdstilsynet i Grønland kan videregive oplysninger til andre myndigheder i konkrete sammenhænge.

Med den foreslåede bestemmelse i § 55, stk. 3, foreslås

indsat hjemmel til at videregive egne oplysninger og oplysninger omfattet af stk. 1-2, til andre offentlige myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, herunder for deres myndighedsudøvelse i kontrol- og tilsynsøjemed.

Det betyder, at tilsynet af egen drift kan videregive oplysninger direkte til andre offentlige myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, og når det vurderes at være af væsentlig betydning for disse myndigheders opgaver, herunder kontrol- og tilsynsopgaver i overensstemmelse med forvaltningsloven i Grønlands § 28, stk. 2, nr. 5. Vurderingen af, hvilke oplysninger, som vil være af væsentlig betydning for andre offentlige myndigheders opgavevaretagelse, foretages på grundlag af kriterier, der er fastsat på forhånd i samarbejde med de pågældende myndigheder. Arbejdstilsynet vil tage stilling til, om kriterierne er opfyldt, således at de dels sikrer, at videregivelse af oplysninger tjener et sagligt formål, og dels at oplysningerne er begrænsede til, hvad der er nødvendigt i forhold til den modtagende myndigheds opgaver.

Det bemærkes, at der med den foreslåede bestemmelse ikke er tilsigtet nogen ændring af andre offentlige myndigheders adgang til efter anmodning at få udleveret de oplysninger, som tilsynet er kommet i besiddelse af. Der er med den foreslåede bestemmelse endvidere ikke tilsigtet nogen ændring af, i hvilket omfang Arbejdstilsynet på baggrund af en konkret vurdering kan videregive oplysninger til andre myndigheder. Disse spørgsmål afgøres efter de almindelige regler om videregivelse af oplysninger mellem offentlige myndigheder, herunder de regler, som er fastsat i persondataloven og forvaltningsloven i Grønland. Derudover kan oplysninger i medfør af den foreslåede § 55, stk. 3, alene videregives til andre offentlige myndigheder, som har hjemmel til at anvende disse. Dette medfører ikke et krav om eksplicit lovhjemmel i alle tilfælde, men kan konkret gøre det i forhold til bestemte oplysninger, hvor der er krav om hjemmel i lov eller bekendtgørelse.

Med den foreslåede bestemmelse i § 55, stk. 4, foreslås indsat hjemmel for beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger efter stk. 2-3, herunder om hvornår og til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen. Reglerne om tekniske og organisatoriske foranstaltninger skal særligt være med til at sikre, at faktorer, der resulterer i unøjagtige personoplysninger, bliver rettet og at risikoen for fejl minimeres.

Det betyder, at der skal fastsættes nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling, behandling og videregivelse af



oplysninger, før bestemmelserne i § 55, stk. 2 og 3 kan udnyttes.

Da der skal foretages en konkret vurdering af risiciene ved indsamling af data til bestemte formål, skal de nærmere regler for, hvilke sikkerhedsforanstaltninger, der skal iagttages ved behandling af data, gennemføres i forbindelse med udarbejdelse af bekendtgørelser om indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger. Det bemærkes, at i Grønland gælder også bekendtgørelse om sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personoplysninger, som behandles for den offentlige forvaltning i Grønland (bekendtgørelse nr. 1404 af 29. november 2016).

Adgangen til at fastsætte regler skal ske inden for rammerne af Inatsisartutlov nr. 5 af 3. juni af 2015 om arkivvæsen med senere ændringer (arkivloven) regler om bevaring og kassation af offentlige arkivalier m.v., samt anden lovgivning, der indeholder krav til opbevaring og sletning. Ved sletning forstås i overensstemmelse hermed arkivering og kassation af de omfattede oplysninger.

Bestemmelsen indebærer herudover, at beskæftigelsesministeren skal fastsætte regler, som sikrer et passende beskyttelsesniveau i forbindelse med Arbejdstilsynets gennemførelse af behandling i henhold til de almindelige regler i persondataloven i Grønland og bekendtgørelse om sikkerhedsforanstaltninger til beskyttelse af personoplysninger, som behandles for den offentlige forvaltning i Grønland.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.6.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 62 (§ 59, stk. 4, 2.pkt.)

I den gældende § 59, stk. 4, 2. pkt., fremgår det, at Arbejdstilsynets medarbejdere uden retskendelse har beføjelser til at kræve tilgængelig dokumentation udleveret, og at arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal underrettes om det, jf. § 17 b og § 18. § 17 b (der bliver til § 17 c) handler om, at loven også gælder for den, der leder eller deltager i ledelsen af virksomheden, og § 18 definerer begrebet arbejdsleder. Sigtet med henvisningen til disse bestemmelser er således, at beskrive hvad der menes med arbejdsgiverens repræsentant.

Det følger af den foreslåede § 59, stk. 4, 2. pkt., at henvisningen til § 17 b (der bliver til § 17 c) og § 18 flyttes til efter »dennes repræsentant«, således at henvisning refererer til arbejdsgiverens repræsentant, i stedet for at referere til »skal underrettes herom«.

Den nuværende placering af henvisningen kan give det fejlagtige indtryk, at der henvises til en beskrivelse af underret-

telsespligten og ikke, som det er tilfældet, arbejdsgiverens repræsentant. Der er ikke tilsigtet en ændring i retstilstanden, men alene om en korrekt placering af henvisningen i sætningen.

Til nr. 63 (§ 59, stk. 5 og 6)

Den gældende arbejdsmiljølov i Grønland indeholder ingen udtrykkelig hjemmel til Arbejdstilsynets adgang til at tale med ansatte uden arbejdsgivers tilstedeværelse. Det har dog været antaget, også på baggrund af praksis i Danmark, at dette lå inden for Arbejdstilsynets kompetence.

Af den tidligere danske arbejderbeskyttelseslov, lov nr. 226 af 11. juni 1954 om almindelig arbejderbeskyttelse, fremgik det direkte af lovbestemmelserne, at Arbejdstilsynets tilsynsførende kunne tale med de ansatte i virksomhederne, uden at andre var til stede, jf. § 53, stk. 1, 2. pkt.

Da den danske arbejdsmiljølov blev ændret i 1977, fandt man det ifølge bemærkningerne ikke påkrævet i lovform at bevare retten til at tale med de ansatte, uden at arbejdsgiveren var tilstede, jf. Folketingstidende 1975-76, Lovforslag nr. 8, A, som fremsat, spalte 159 og 160. I 2018 kom det igen til at fremgå direkte af den danske arbejdsmiljølov, at Arbejdstilsynet har adgang til at tale med ansatte, uden at arbejdsgiveren er tilstede.

I den første lov om arbejdsbeskyttelse i Grønland fra 1971, fremgik retten til at tale med de ansatte heller ikke direkte af lovteksten.

Det foreslås, at der i § 59 i lov om arbejdsmiljø i Grønland indsættes et nyt *stk. 5*, hvorefter Arbejdstilsynets medarbejdere får adgang til som led i tilsynets udøvelse at tale med ansatte, uden at andre er til stede.

Ved samtaler, der er omfattet af det foreslåede *stk. 5*, forstås samtaler med en eller flere ansatte, uden at der er tale om gruppesamtaler, som beskrevet nedenfor. Det kan være samtaler med en eller flere ansatte ad gangen, der finder sted under tilsynsbesøg, fx ved rundgang i virksomheden, eller samtaler med enkeltpersoner, som aftales og planlægges med arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen.

Formuleringen »uden at andre er til stede« betyder, at Arbejdstilsynet får adgang til at tale med ansatte, og at arbejdsgiveren, arbejdsgiverens repræsentant eller andre, som arbejdsgiver måtte udpege til at være til stede under samtalen, fx en repræsentant fra HR-afdelingen, ikke har ret til at være til stede.

I dag er Arbejdstilsynets muligheder for at gennemføre

gruppesamtaler med ansatte, herunder uden at arbejdsgiver er til stede, ikke reguleret i arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynets praksis er, at gruppesamtaler gennemføres i forbindelse med afdækning af problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Det er Arbejdstilsynets praksis, at der skal foretages en konkret vurdering af, om det er arbejdsmiljøfagligt begrundet at gennemføre gruppesamtaler med ansatte i den enkelte virksomhed. Der indgår to elementer i denne vurdering.

For det første skal Arbejdstilsynet have en indikation af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, der skal afdækkes yderligere. En indikation af problemer i arbejdsmiljøet kan fx opstå på baggrund af oplysninger, der kommer frem under indledende møder med arbejdsgiver og sikkerhedsorganisation, fra oplysninger under rundgang eller fra Arbejdstilsynets observationer i virksomheden. Herudover kan en indikation af problemer i arbejdsmiljøet opstå på baggrund af data fra skriftlige kilder, fx fra virksomhedens tilgængelige materiale i form af arbejdspladsvurdering, sygefraværstatistik og trivselsundersøgelser eller fra klager og arbejds-skadedata.

For det andet skal Arbejdstilsynet vurdere, at problemerne kan afdækkes bedre via gruppesamtaler med ansatte end ved blot at benytte observationer, samtaler under rundgang i virksomheden, samtaler med enkeltpersoner eller spørgeskemaer, således at Arbejdstilsynet kan indhente de data, som er nødvendige for at kunne konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Det kan fx være, hvor der er behov for at afdække arbejdsmiljøet er behov for at samle flere ansatte enten inden for eller på tværs af fx faggrupper eller afdelinger. Gruppesamtaler kan fx anvendes til at få indblik i de bagvedliggende forklaringer, årsager og indbyrdes sammenhænge mellem forhold i arbejdet. I gruppesamtaler afdækkes arbejdsmiljøet med afsæt i deltageres forskellige perspektiver.

Det betyder, at ved valg af gruppesamtale med ansatte skal den tilsynsførende tilstræbe, at de arbejdsmiljøområder, som Arbejdstilsynet ønsker at afdække ved gruppesamtaler, forud har været drøftet med ledelse og sikkerhedsorganisation.

Arbejdstilsynets medarbejdere kan i forbindelse med tilsynsbesøget give arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen en mundtlig forklaring på, hvorfor Arbejdstilsynet ønsker at gennemføre gruppesamtaler med ansatte. Arbejdstilsynet skal ikke dokumentere baggrunden herfor over for arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen.

Forklaringen vil tage afsæt i Arbejdstilsynets arbejdsmiljøfaglige vurdering af, at Arbejdstilsynet har indikationer af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, som bedst lader sig undersøge ved gruppesamtaler med ansatte. Baserer konkrete indikationer sig på oplysninger, som Arbejdstilsynet har særlig tavshedspligt om, jf. arbejdsmiljølovens § 62, stk.

2, kan tilsynet dog ikke oplyse herom. Det kan fx være tilfældet, hvis oplysningerne stammer fra klager fra ansatte under rundgang i virksomheden, fra skriftlige klager over arbejdsmiljøet eller fra anmeldelser af erhvervs sygdomme.

I lighed med gældende praksis skal deltagere til gruppesamtaler med ansatte udpeges af arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen i fællesskab efter Arbejdstilsynets ønske med hensyn til fx arbejdsfunktion, arbejdsområde, personalegruppe eller anciennitet. Arbejdstilsynet skal fortsat rede-gøre for, hvor mange ansatte der er behov for at tale med for at kunne oplyse sagen. Antallet skal stå i et rimeligt forhold til virksomhedens størrelse og sagens karakter.

Arbejdstilsynet har i dag den praksis, at gruppesamtaler med ansatte kun gennemføres uden tilstedeværelse af arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, hvis arbejdsgiveren ikke modsætter sig dette.

Der foreslås, at der i § 59 indsættes et nyt *stk. 6*, der giver adgang til at Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Under gruppesamtalerne har arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som udgangspunkt ret til at være til stede, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen dermed forspildes.

Ved gruppesamtaler med ansatte forstås samtaler, hvor Arbejdstilsynets medarbejdere taler med flere ansatte ad gangen, og hvor samtalerne aftales og planlægges med arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen, inden de afholdes. Dette svarer til Arbejdstilsynets nuværende brug af begrebet.

Det er ikke hensigten, at der skal ændres ved gældende praksis omkring, at Arbejdstilsynets medarbejdere i forbindelse med tilsynsbesøget, kan give arbejdsgiver og sikkerhedsorganisationen en mundtlig forklaring på, hvorfor Arbejdstilsynet ønsker at gennemføre gruppesamtaler med ansatte.

I lighed med gældende praksis kan Arbejdstilsynet ikke kræve af ansatte, at de deltager i gruppesamtaler.

Arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, har efter forslaget som udgangspunkt ret til at være til stede under gruppesamtalerne med ansatte. Det forudsættes, at Arbejdstilsynet oplyser arbejdsgiveren herom. En person, som arbejdsgiver har udpeget til at deltage i gruppesamtalen med ansatte, kan fx være en repræsentant for HR-afdelingen.

Tilstedeværelsen af arbejdsgiver, dennes repræsentant eller

en person, som arbejdsgiver har udpeget, kan i nogle situationer være hensigtsmæssig. Arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, kan bidrage til at afdække arbejdsmiljøproblemerne og kan ligeledes bidrage til, at der genereres nyttig fælles viden til brug for arbejdspladsens videre arbejdsmiljøarbejde.

Det vil altid være en konkret vurdering, hvorvidt formålet kan forspildes, hvis arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.6.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 64 (§ 60, stk. 1)

Det fremgår af den gældende § 60, stk. 1, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, bringes i orden straks eller inden en frist. I et påbud påbydes virksomheden at lovliggøre forholdet.

Med den foreslåede ændring af § 60, stk. 1, bliver det muligt for Arbejdstilsynet at træffe afgørelse om, at der forelå en overtrædelse på tidspunktet for tilsynsbesøget, selvom der ikke var grundlag for et påbud til virksomheden om lovliggørelse af forholdet. Forslaget er møntet på de tilfælde, hvor forholdet allerede er lovliggjort, og der derfor ikke er grundlag for at udstede et påbud.

Formålet med ændringen er at tydeliggøre, at det afgørende ved anvendelsen af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder er, at der ved tilsynsbesøget er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.6.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 65 (§ 60 a)

Efter de gældende regler har Arbejdstilsynet i Grønland ikke mulighed for at indgå aftaler med arbejdsgivere, der vil gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet, om, at virksomheden af egen drift løser et eller flere arbejdsmiljøproblemer. Hvis Arbejdstilsynet i dag konstaterer en overtrædelse af lovgivningen på en virksomhed, vil arbejdsgiveren som udgangspunkt få en afgørelse i form af et påbud, jf. § 60.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 60 a, om at der kan indgå aftaler med Arbejdstilsynet om forbedring af arbejdsmiljøet, om hhv. spredning af en løsning på et arbejdsmiljøproblem eller i forbindelse med mistanke om en overtrædelse.

Det betyder, at Arbejdstilsynet efter § 60 a, stk. 1, får mulighed for at indgå skriftlige aftaler med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist.

I forhold til § 60 a, stk. 2, betyder det, at Arbejdstilsynet vil kunne indgå aftaler i to situationer:

1) Når Arbejdstilsynet påtænker at afgive et påbud med frist og arbejdsgiveren ønsker at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem flere steder på virksomheden, eller

2) Når Arbejdstilsynet har mistanke om, at reglerne bliver overtrådt og arbejdsgiveren ønsker at løse det forhold, der er mistanke om.

Den sidstnævnte situation vil især være relevant i forhold til komplekse problemer, fx inden for det psykiske arbejdsmiljø.

Der vil ikke kunne indgås aftaler om formelle arbejdsmiljøproblemer. Der vil alene kunne indgås aftaler om materielle arbejdsmiljøproblemer. Ved et materielt arbejdsmiljøproblem forstås et problem, som indebærer en direkte risiko for at forringe sikkerhed og sundhed ved det konkrete arbejde, som fx problemer om ulykker, kemi, ergonomi og psykisk arbejdsmiljø. Ved et formelt arbejdsmiljøproblem forstås fx manglende arbejdspladsvurdering eller manglende sikkerhedsorganisationen (som foreslås ændret til arbejdsmiljøorganisation, jf. almindelige bemærkninger, pkt. 2.2.1.3.).

Dette følger af bestemmelsen i § 60 a, stk. 2, nr. 1, at en aftale kan indgås når, Arbejdstilsynet har konstateret forhold, der strider mod loven, der skal bringes i orden inden for en frist (almindeligt påbud). Det vil dermed ikke være muligt at indgå aftale med arbejdsgiveren, hvis Arbejdstilsynet påtænker at udstede forbud eller strakspåbud ved betydelig fare, da der er tale om farlige situationer, som skal løses med det samme eller inden for en meget kort frist.

På samme måde vil det ikke være muligt at indgå aftale, hvis Arbejdstilsynet påtænker at udstede strakspåbud, uden at der er en betydelig fare, fordi der ikke her vil være tale om forhold, der skal bringes i orden inden for en frist (almindeligt påbud). Der vil være en meget kort frist til at løse problemet, fx fordi formålet med afgørelsen ellers vil blive forspildt.

Det vil desuden ikke være muligt at indgå aftale om, at arbejdsgiveren skal undersøge, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, når Arbejdstilsynet påtænker at afgive undersøgelsespåbud. Dette følger af bestemmelsen i § 60 a, stk. 2, nr. 1, hvorefter der kan indgås

aftale, når Arbejdstilsynet har konstateret forhold, som skal bringes i orden inden for en frist (almindeligt påbud).

Det er ikke tilsigtet, at det skal være muligt at indgå aftale, hvis virksomheden allerede er i gang med at løse et arbejdsmiljøproblem på baggrund af en tidligere afgørelse fra Arbejdstilsynet.

Det vil være frivilligt for arbejdsgiveren, om denne ønsker at indgå en aftale med Arbejdstilsynet. Samtidig skal Arbejdstilsynet vurdere, at en aftale vil være egnet til at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem. Begge parter skal således være enige i, at en aftale er en egnet løsning, før der vil kunne indgås en aftale. Når der er enighed om at indgå en aftale, vil denne skulle indgås med den juridiske enhed i virksomheden.

Hvis arbejdsgiveren ikke er enig i mistanken, dvs. formodningen om, at der er et arbejdsmiljøproblem, kan arbejdsgiveren vælge ikke at indgå en aftale. Arbejdsgiveren har dog altid mulighed for at sige nej til at indgå en aftale, hvis arbejdsgiveren ikke er interesseret i at deltage i et aftaleforløb. Arbejdstilsynet vil altid kunne gå videre i afdækningen af eventuelle mistanker om arbejdsmiljøproblemer med henblik på at kunne give påbud, hvis Arbejdstilsynet vurderer, at et påbud vil være mere egnet.

Aftalen mellem Arbejdstilsynet og arbejdsgiveren skal være skriftlig, og arbejdsgiveren skal forpligte sig til at løse arbejdsmiljøproblemet på det eller de steder i virksomheden, som angives i aftalen. Arbejdsmiljøproblemet skal løses inden for en frist, som aftales nærmere mellem Arbejdstilsynet og arbejdsgiveren. Tidsfristen vil blive fastsat ud fra en konkret vurdering og afhænge af arbejdsmiljøproblemet's karakter og omfang. For aftaler om mistanker om arbejdsmiljøproblemer vil tidsfristen tage udgangspunkt i de frister, der gives ved påbud om den pågældende type af arbejdsmiljøproblemer, mens tidsfristen for aftaler, hvor arbejdsgiveren skal løse det pågældende problem flere steder på virksomheden, vil kunne være længere. Hvis virksomheden søger om fristforlængelse for løsning af det arbejdsmiljøproblem, der indgår i aftalen, kan Arbejdstilsynet efter en konkret vurdering forlænge tidsfristen.

Med lovforslaget vil aftaler kunne indgås på alle former for tilsyn og med forskellige typer af arbejdsgivere.

Med lovforslaget vil der kunne indgås aftaler om løsning af et eller flere arbejdsmiljøproblemer sideløbende med, at virksomheden får afgørelser om andre arbejdsmiljøproblemer end det eller de arbejdsmiljøproblemer, som skal løses ifølge aftalen.

Det vil være en del af aftalen, at Arbejdstilsynet vil blive

kontaktet, hvis der sker væsentlige ændringer i forhold til aftalen.

Hvis Arbejdstilsynet fører tilsyn med en virksomhed, som har indgået en aftale med Arbejdstilsynet om løsning af et arbejdsmiljøproblem, vil Arbejdstilsynet som udgangspunkt ikke føre tilsyn med det arbejdsmiljøproblem, der er omfattet af en aftale. Arbejdstilsynet kan dog altid føre tilsyn på baggrund af en konkret begrundet mistanke om arbejdsmiljøproblemer, fx på grund af ulykker eller klager. Klager fra ansatte om, at en aftale ikke følges af arbejdsgiveren, vil blive behandlet på linje med andre typer af klager over arbejdsmiljøet.

Med forslagens § 60 a, *stk. 3*, skal sikkerhedsorganisationen (foreslås ændret til arbejdsmiljøorganisationen, jf. de almindelige bemærkninger, punkt 2.2.1.3.) eller de ansatte i virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation, orienteres om at der er indgået en aftale. Sikkerhedsorganisationen eller de ansatte skal desuden inddrages i arbejdet med løsningen af det pågældende arbejdsmiljøproblem, der indgås aftale om.

Med forslagens § 60 a, *stk. 4*, vil en aftale blive fuldt op af Arbejdstilsynet, for at kontrollere forholdene. Opfølgningen kan gennemføres virtuelt eller over telefon, hvor Arbejdstilsynet vurderer, at det er relevant. Ved en virtuel eller telefonisk opfølgning er det påkrævet, at Arbejdstilsynet har mulighed for at tale med en medarbejderrepræsentant uden ledelsens tilstedeværelse. Opfølgningen vil have fokus på det arbejdsmiljøproblem, som virksomheden har forpligtet sig til at løse inden for fristen. Hvis aftalen drejer sig om, at virksomheden vil løse det samme arbejdsmiljøproblem flere steder i virksomheden og dermed sprede den samme løsning flere steder, kan Arbejdstilsynet ud fra en konkret vurdering vælge at følge op på et mindre antal steder.

Hvis opfølgningen viser, at arbejdsmiljøproblemet ikke er løst, vil Arbejdstilsynet have mulighed for at gå videre med at afdække problemet med henblik på at træffe en afgørelse. Hensigten er, at det ikke skal være muligt for arbejdsgiveren at indgå et nyt aftaleforløb med Arbejdstilsynet om løsning af arbejdsmiljøproblemer inden for en vis periode efter forrige aftaleforløbs udløb i de situationer, hvor arbejdsproblemet ikke blev løst via den indgåede aftale.

Ifølge forslaget til § 60 a, *stk. 5*, vil en aftale kunne opsiges af arbejdsgiveren eller af Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt. Det kan fx være, at det viser sig, at der er tale om et andet arbejdsmiljøproblem, end det, der er beskrevet i aftalen. Opsigelsen kan ske på et hvilket som helst tidspunkt. Aftalen vil også kunne opsiges af Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt. Det kan fx være, at Arbejdstilsynet får en begrundet mistanke om, at virksomheden ikke arbejder på at løse det arbejdsmiljøproblem,

der indgår i aftalen. Eller det kan være, at virksomhedens arbejde med at løse det pågældende problem, som indgår i aftalen, ikke vil være egnet til at løse problemet. Hvis aftaleforløbet afbrydes, vil Arbejdstilsynet afdække, om der er grundlag for at afgive et påbud.

Da en aftale ikke vil være en afgørelse, kan arbejdsgiveren ikke klage til beskæftigelsesministeren (foreslået ændret til Arbejds miljøklagenævnet, jf. de almindelige bemærkninger, punkt 2.6.7.) over en aftale eller over at virksomheden ikke får tilbudt en aftale. En opsigelse af en aftale vil heller ikke være en afgørelse, og kan derfor heller ikke påklages til Arbejds miljøklagenævnet.

Hvis Arbejds miljøklagenævnet modtager en klage fra en virksomhed, som har fået et påbud, og virksomheden gør gældende, at der var grundlag for at indgå en aftale, må Arbejds miljøklagenævnet afvise at behandle den del af klagen, der vedrører spørgsmålet om aftale med henvisning til, at Arbejds miljøklagenævnet ikke har kompetence til at behandle spørgsmålet. På samme måde må Arbejds miljøklagenævnet afvise at behandle klager fra sikkerhedsrepræsentanter (foreslået ændret til arbejds miljørepræsentanter, jf. de almindelig bemærkninger, pkt. 2.2.1.3.) eller ansatte, der finder, at der burde være givet påbud i stedet for at indgå en aftale. Videre må Arbejds miljøklagenævnet afvise at behandle klager, der drejer sig om fristforlængelse, manglende fristforlængelse, opsigelse eller manglende opsigelse af aftalen m.v.

Der vil ikke kunne klages til Arbejds miljøklagenævnet over, at der ikke indgås aftale eller at en aftale afbrydes af Arbejdstilsynet. Virksomheden vil dog altid kunne klage til Beskæftigelsesministeriet over Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse, fx den tilsynsførendes opførsel ved et tilsynsbesøg.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 66 (§ 61)

Det følger af den gældende bestemmelse i lovens § 61, stk. 1, som blev indført i 1986, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der på arbejdssteder skal findes en tilsynsbog eller anden tilsvarende dokumentation for tilsynets inspektioner, påbud og andre meddelelser om arbejdsmiljømæssige forhold og om anvendelse og opbevaring af tilsynsbogen eller dokumentationen.

Tilsynsbogen skal anvendes til at dokumentere besøg og afgørelser m.v. fra Arbejdstilsynet. Bestemmelsen er ikke udmøntet i bekendtgørelsesform.

Det følger af den gældende § 61, stk. 2, at arbejdsgiveren skal efterkomme krav om tilbagemelding vedrørende skriftlige påbud m.v. inden for den af Arbejdstilsynet fastsatte frist.

Det foreslås, at § 61 ophæves.

Arbejdstilsynet kommunikerer i dag skriftligt med virksomhederne i Grønland via e-mail. Virksomhederne modtager således besøgsrapporter, påbud og al anden skriftlig information pr. e-mail. Kommunikation om frister, tilbagemelding på påbud og efterkommelse af påbud sker også via e-mail.

En bestemmelse svarende til § 61, stk. 2 indsættes i loven som ny § 61, stk. 1.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.3.5.

Det følger af den nye § 61, stk. 1, at arbejdsgiveren skal give skriftlig tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det. Dette svarer til den gældende § 61, stk. 2, hvor arbejdsgiveren skal efterkomme krav om tilbagemelding vedrørende skriftlige påbud m.v. inden for den af Arbejdstilsynet fastsatte frist, med den forskel, at det præciseres, at tilbagemeldingen skal ske, når Arbejdstilsynet anmoder om det. Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget om at ophæve lovens nuværende § 61.

Det foreslås desuden med ny § 61, stk. 2, at arbejdsgiver skal sikre og erklære, at sikkerhedsorganisationen (som foreslås ændret til arbejds miljøorganisationen jf. de almindelig bemærkninger, pkt. 2.2.1.3.) eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger og nr. 64 i de specielle bemærkninger.

Til nr. 67 (§ 62, stk. 1)

Det følger af gældende § 62, stk. 1, at opgaver der udøves efter lovens kapitel 10-12, er underkastet tavhedspligt efter § 29 i kriminallov for Grønland.

Kapitel 10 i loven regulerer udøvelser af opgaver i forbindelse med lægeundersøgelser, ved arbejde forbundet med fare for de ansattes sundhed. Kapitel 11 regulerer Arbejds miljørådet i Grønlands opgaver og sammensætning. Kapitel 12 regulerer Arbejdstilsynets opgaver og virke.

Det foreslås at i § 62, stk. 1 ændres »kapitel 10-12« til »kapitel 10-13«, og »§ 29« ændres til »§§ 50-54«.

Det betyder, at tavshedspligten nu også gælder for opgaver der udøves efter lovens kapitel 13 om klageadgang. Forslaget skal ses i sammenhæng med, at klageadgangen foreslås ændret, således at klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet fremadrettet skal indbringes for Arbejdstilsynet i stedet for beskæftigelsesministeren.

Ændringen af § 29 til §§ 50-54 er konsekvensrettelser som følge af ændringer i tavshedspligtbestemmelserne i kriminalloven for Grønland.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6.5.3. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 68 (§ 62, stk. 2)

Den gældende § 62, stk. 2, er en særlig tavshedspligtbestemmelse, som udvider den almindelige tavshedspligt efter forvaltningsloven og kriminalloven.

Den gældende § 62, stk. 2, beskytter ansatte, som klager til Arbejdstilsynet over arbejdsmiljøforhold på virksomheden, mod at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger herom til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Den foreslåede ændring af § 62, stk. 2, indebærer, at den ansatte som klager nu også er beskyttet mod, at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger om klager til andre end arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Bestemmelsen omfatter oplysninger om klagens indhold, oplysninger som identificerer klageren, oplysninger om at der er klaget, og oplysninger om at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.

I relation til almindelige tilsynsopgaver betyder bestemmelsen, at Arbejdstilsynets medarbejdere ikke må oplyse, om et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage, eller at Arbejdstilsynet her modtaget en klage. En anmodning om sådanne oplysninger behandles i givet fald efter reglerne i forvaltningsloven, offentlighedsloven og persondataloven for Grønland.

Hvis Arbejdstilsynet modtager en anmodning om aktindsigt fra andre end parter, vedrørende oplysninger omfattet af den særlige tavshedspligt i § 62, stk. 2, kan Arbejdstilsynet give afslag på aktindsigt på grundlag af § 14 i landstingslov nr. 9 af 13. juni 1994 om offentlighed i forvaltningen, med henvisning til arbejdsmiljølovens § 62, stk. 2.

I relation til anmodninger om aktindsigt efter landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning og lov nr. 429 af 31. maj 2000, som ændret ved lov nr. 1245 af 18. december 2012, om behandling af personoplysninger indgår § 62, stk. 2, som et element i den konkrete afvejning, der skal foretages efter de relevante bestemmelser.

Bestemmelsen er herudover blevet sprogligt forenklet, herunder er »arbejdsgiverens repræsentant» nu omfattet af ordet »andre». Forenklingen tilsigter ingen realitetsændring ud over at udvide kredsen af personer, som tavshedspligten gælder over for.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6.5. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 69 (§ 63)

I den gældende § 63 bruges de danske betegnelser »landstyre» og »minister«.

Dette foreslået ændret til de grønlandske betegnelser »Naalakkersuisut» og »naalakkersuisoq«, for at gøre bestemmelsen tidssvarende.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.8.1.2.

Til nr. 70-72 (§ 64, stk. 1-5)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 64, stk. 1, at klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet kan indbringes for beskæftigelsesministeren inden 6 uger efter, at afgørelsen er meddelt pågældende.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 64, stk. 2, at klagen sendes til Arbejdstilsynet, som – hvis afgørelsen fastholdes – videresender klagen til beskæftigelsesministeren.

Videre fremgår det af den gældende § 64, stk. 3, at rettidig klage har opsættende virkning indtil beskæftigelsesministerens afgørelse forligger eller beskæftigelsesministeren bestemmer andet.

Det fremgår af den gældende § 64, stk. 4, at når særlige grunde taler derfor, kan beskæftigelsesministeren behandle en klage og tillægge den opsættende virkning, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Endelig fremgår det af den gældende § 64, stk. 5, at beskæf-

tigelsesministeren skal indhente en udtalelse fra Arbejdsmiljørådet, inden der træffes afgørelse i en klage.

Det foreslås, at § 64, stk. 1-4, ændres således, at "beskæftigelsesministeren" erstattes med "Arbejdsmiljøklagenævnet", og at "beskæftigelsesministerens" i stk. 3 ændres til "Arbejdsmiljøklagenævnets".

Det betyder, at klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i Grønland i henhold til arbejdsmiljøloven i Grønland, fremover vil skulle indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet i Danmark.

Arbejdsmiljøklagenævnet i Danmark behandler bl.a. klager over afgørelser truffet af det danske arbejdstilsyn i henhold til den danske arbejdsmiljølov.

Siden oprettelsen af Arbejdsmiljøklagenævnet i 1999 har nævnet opbygget en betydelig ekspertise inden for arbejdsmiljølovgivningen. Det findes derfor mere hensigtsmæssigt, at det er nævnet, som behandler klager over arbejdsmiljøet frem for beskæftigelsesministeren. For at sikre viden om de særlige forhold, der gør sig gældende i Grønland, ændres der ikke ved kravet om, at Arbejdsmiljørådet i Grønland skal udtale sig, inden der træffes afgørelse i en klage. Arbejdsmiljøklagenævnet kan således ikke behandle en klage over en afgørelse truffet af det grønlandske arbejdstilsyn i henhold til nærværende lov uden en udtalelse fra Arbejdsmiljørådet i Grønland. Det er vurderet mest hensigtsmæssigt, at det er Arbejdstilsynet der indhenter en udtalelse fra Arbejdsmiljørådet i Grønland, inden klagesagen viderendesendes til Arbejdsmiljøklagenævnet. Som følge heraf, ophæves § 64, stk. 5.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6.7. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 73 (§ 65, stk. 1)

Efter den gældende bestemmelse i lov om arbejdsmiljø i Grønland § 65, stk. 1, kan der idømmes foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland for 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.

Det foreslås, at § 65, stk. 1 ændres, og at den foreslåede § 17 c tilføjes til bestemmelsen.

Derved omfattes virksomhedsledere af bestemmelsen om, at der kan idømmes foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland.

Med ændringen i § 65, stk. 1 er det tillige forudsat, at grundbøden for materielle overtrædelser efter bestemmelsen forhøjes.

For arbejdsgivere betyder det, at det forudsættes, at niveauet for grundbøden forhøjes fra 20.000 kr. til 24.600 kr. og fra 40.000 kr. til 44.600 kr.

Det vil fortsat være overtrædelsens grovhed, der forudsættes at være afgørende for om grundbøden skal være 24.600 kr. eller 44.600 kr. efter § 65, stk. 1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 24.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 20.000 kr. Der henvises til eksemplerne i beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 44.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der har en sådan grovhed, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 40.000 kr. Der henvises til beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Der er med lovforslaget om ændring af § 65, stk. 1 alene tilsigtet en ændring i forhold til bødeniveauet vedrørende materielle overtrædelser efter stk. 1.

Der er dog ikke tilsigtet en ændring af det gældende bødeniveau over for ansatte.

Grundbøden for arbejdsgiverens formelle overtrædelser forudsættes at være uændret, dvs. på 10.000 kr.

Fastsættelsen af den kriminalretlige foranstaltning vil fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige bestemmelser om foranstaltninger i kriminallovens kapitel 24 om valg og udmåling af foranstaltninger.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.7. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 74 (§ 65, stk. 2)

Efter den gældende bestemmelse i lov om arbejdsmiljø i Grønland § 65, stk. 2, skal det ved udmålingen af en kriminalretlig foranstaltning efter stk. 1 anses som en væsentlig skærpende omstændighed, at overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Det følger af den foreslåede ændring af bestemmelsen i § 65, stk. 2, at »at« ændres til »når«.

Der er alene tale om en sproglig ændring af lovteksten, som har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at ændre bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Formålet med den sproglige ændring er at forhøje grundbøden med et tillæg på 2 gange grundbødebeløbet, når overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

For arbejdsgivere betyder det, at grundbøden for overtrædelser omfattet af § 65, stk. 2, skal forhøjes med et tillæg på i alt 49.200 kr. (2 x 24.600 kr.) ved overtrædelser med en grundbøde på 24.600 kr. og et tillæg på i alt 89.200 kr. (2 x 44.600 kr.) ved overtrædelser med en grundbøde på 44.600 kr.

Der er med lovforslagets ændring af § 65, stk. 2 alene tilset en ændring i forhold til bødeniveauet. Der er med lovforslaget ikke tilset nogen ændring i bestemmelsens anvendelsesområde.

Fastsættelsen af den kriminalretlige foranstaltning vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige bestemmelser om foranstaltninger i kriminallovens kapitel 24 om valg og udmåling af foranstaltninger.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.7.

Til nr. 75 (§ 65, stk. 4)

Efter den gældende bestemmelse i lov om arbejdsmiljø i Grønland § 65, stk. 4, skal det, ud over de i stk. 3 nævnte tilfælde, 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.

Det følger af den foreslåede ændring af bestemmelsen i § 65, stk. 4, at »nævnte« ændres til »anførte«.

Der er alene tale om en sproglig ændring af lovteksten, som har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at ændre bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Formålet med den sproglige ændring er at forhøje bødeniveauet for skærpende omstændigheder med 5.000 kr. til 10.000 kr. pr. skærpende omstændighed.

Der er med lovforslagets ændring af § 65, stk. 4 alene tilset en ændring i forhold til bødeniveauet. Der er med lovforslaget ikke tilset nogen ændring i bestemmelsens anvendelsesområde.

Fastsættelsen af den kriminalretlige foranstaltning vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige bestemmelser om foranstaltninger i kriminallovens kapitel 24 om valg og udmåling af foranstaltninger.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.7.

Til nr. 76 (§ 65, stk. 5)

Efter gældende bestemmelse i lov om arbejdsmiljø § 65, stk. 5, skal det 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.

Med den foreslåede § 65, stk. 5, opregnes 4 omstændigheder, som ved foranstaltningens udmåling skal betragtes som særlig skærpende omstændigheder.

Med den foreslåede § 65, stk. 5, foreslås det samtidig, at bøden for særligt skærpende omstændigheder, jf. § 65, stk. 5, forhøjes med 10.000 kr. til 20.000 kr. pr. særligt skærpende omstændighed.



Den foreslåede særligt skærpene omstændigheder i § 65, stk. 5, nr. 1, er en præcisering, der betyder, at overtrædelser, der er omfattet af § 65, stk. 2, og hvor den der er kommet til skade er en ung under 18 år, så skal bøden forhøjes med de nu yderligere 20.000 kr.

Den foreslåede § 65, stk. 5, nr. 2, gælder som hidtil, hvor efter det fortsat skal betragtes som en særlig skærpene omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 2.

Efter den foreslåede § 65, stk. 5, nr. 3, vil det – som noget nyt – være at betragte som en særlig skærpene omstændighed, at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor, dvs. to eller flere personer.

Efter den foreslåede § 65, stk. 5, nr. 4, vil det – ligeledes som noget nyt – være at betragte som en særlig skærpene omstændighed, at der overfor den pågældende fysiske eller juridiske person (juridisk enhed) inden for 4 år tidligere er idømt en foranstaltning en eller flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Det forudsættes, at enhver tidligere grov overtrædelse, der har medført en kriminalretlig foranstaltning for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen inden for 4 år forud for gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse, tillægges gentagelsesvirkning ved bødens udmåling. Den tidligere sag skal således være afgjort inden for 4 år fra gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse.

Det er uden betydning, om de tidligere foranstaltninger vedrører samme, lignende eller helt andre overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Det afgørende er, at både den tidligere lovovertrædelse og den lovovertrædelse, der aktuelt er til pådømmelse, kan karakteriseres som en grov overtrædelse efter § 65, stk. 5, nr. 4.

Ved vurderingen af, om der overfor en virksomhed – uanset om denne fx er en virksomhed i selskabsform eller en enkeltmandsejet virksomhed – tidligere er truffet kriminalretlige foranstaltninger for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, er de afgjorte kriminalretlige foranstaltninger i den samlede juridiske enhed, der lægges til grund. Det er alene kriminalretlige foranstaltninger, der er afgjort inden for 4 år før overtrædelsestidspunktet for den sag, der aktuelt er til pådømmelse, der kan tillægges gentagelsesvirkning.

Gentagelsesvirkning finder anvendelse ved grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven, dvs. i de sager, hvor der direkte rejses sager om kriminalretlige foranstaltninger uden forudgående påbud. De typiske områder for kriminalretlige foranstaltninger ved grove overtrædelser er eksempelvis:

- fare for nedstyrtning, fare for gennemstyrtning,

- manglende afstivning ved opstilling af betonelementer,
- fare for sammenstyrtning og sammenskridning ved jordarbejde,
- arbejde med farlige stoffer og materialer uden sikkerhedsforanstaltninger,
- arbejde ved farlige tekniske hjælpemidler, hvor der ikke er truffet foranstaltninger til at hindre fare for klemning,
- berøring med de bevægelige maskindele eller andre farlige situationer, hvis der er foretaget indgreb i det tekniske hjælpemiddel, så sikkerhedsfunktionerne er sat ud af funktion,
- uforsvarlig stabling/læsning med risiko for sammenskridning,
- uforsvarligt personløft,
- fare for ætsning, brand, kvælning, forgiftning og eksplosion og
- unges ulovlige arbejde.

Med den foreslåede § 65, stk. 5, nr. 4 er det desuden forudsat, at bøden for overtrædelser af arbejdsmiljøloven forhøjes yderligere, hver gang der for den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 års perioden tidligere er truffet foranstaltninger flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

For arbejdsgivere betyder det, at bøden forhøjes yderligere 10.000 kr. for hver gang, der overfor arbejdsgiveren inden for 4 års perioden tidligere er truffet foranstaltninger flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Det betyder, at bøden forhøjes med 20.000 kr. ved én tidligere foranstaltning, med 30.000 kr. ved to tidligere foranstaltninger, med 40.000 kr. ved tre tidligere foranstaltninger, med 50.000 kr. ved fire tidligere foranstaltninger, osv.

Der sigtes mod tilsvarende progression, hvis der er fem eller flere tidligere kriminalretlige foranstaltninger.

Fastsættelsen af den kriminalretlige foranstaltning vil fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige bestemmelser om foranstaltninger i kriminallovens kapitel 24 om valg og udmåling af foranstaltninger.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.7. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 77 (§ 66, stk. 1, 1. pkt.)

Det følger af den gældende § 66, stk. 1, 1. pkt., at der for overtrædelser af § 11, § 11a, 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 nr. 3, kan pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom, jf. dog stk. 3.

Med lovforslaget foreslås det at ændre »en arbejdsgiver« til »arbejdsgiveren« i arbejdsmiljølovens § 66, stk. 1. Der er alene tale om en sproglig ændring af lovtæksten, som har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at ændre bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Med ændringen er det forudsat, at grundbøden for materielle overtrædelser efter bestemmelsen forhøjes.

For arbejdsgivere betyder det, at det forudsættes, at niveauet for grundbøden forhøjes fra 20.000 kr. til 24.600 kr. og fra 40.000 kr. til 44.600 kr.

Det vil fortsat være overtrædelsens grovhed, der forudsættes at være afgørende for om grundbøden skal være 24.600 kr. eller 44.600 kr. efter § 66, stk. 1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 24.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 20.000 kr. Der henvises til eksemplerne i beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 44.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der har en sådan grovhed, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 40.000 kr. Der henvises til beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Der er med lovforslaget om ændring af § 66, stk. 1 alene tilsigtet en ændring i forhold til bødeniveauet vedr. materielle overtrædelser efter stk. 1. Der er ikke tilsigtet nogen ændring i bestemmelsens anvendelsesområde.

Grundbøden for arbejdsgiverens formelle overtrædelser forudsættes at være uændret, dvs. på 10.000 kr.

Fastsættelsen af den kriminalretlige foranstaltning vil fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige bestemmelser om foranstaltninger i kriminallovens kapitel 24 om valg og udmåling af foranstaltninger.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.7.

Til nr. 78 (§ 66, stk. 1, 3. pkt.)

Det fremgår af den gældende § 66, stk. 1, 3. pkt., at § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke finder anvendelse for bødeansvar efter § 66, stk. 1.

Henvisningen til § 91, stk. 4 ændres til § 128, stk. 4, jf. gældende bestemmelse i kriminallov for Grønland.

Det følger af § 128, stk. 4 i gældende kriminallov for Grønland, at kan bøden ikke inddrives, og må det antages, at den dømte unddrager sig betalingen af modvilje, kan retten i sager, der er undergivet offentlig påtale, efter anmodning fra politiet bestemme, at den dømte skal anbringes i anstalt i en bestemt tid.

Til nr. 79 (§ 67, stk. 1, 4. pkt.)

Det fremgår af den gældende § 67, stk. 1, 4. pkt., at § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke finder anvendelse for bødeansvar efter § 67, stk. 1.

Henvisningen til § 91, stk. 4 ændres til § 128, stk. 4, jf. gældende bestemmelse i kriminallov for Grønland.

Det følger af § 128, stk. 4 i gældende kriminallov for Grønland, at kan bøden ikke inddrives, og må det antages, at den dømte unddrager sig betalingen af modvilje, kan retten i sager, der er undergivet offentlig påtale, efter anmodning fra politiet bestemme, at den dømte skal anbringes i anstalt i en bestemt tid.

Til nr. 80 (§ 67 a)

Det fremgår af § 67 a, at foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland ikke kan pålægges virksomhedsledere m.fl. efter § 66, stk. 1, 1. pkt., og § 67, 2. pkt., jf. § 17 b.

Den nugældende § 17 b om virksomhedslederens ansvar flyttes til den forslåede § 17 c.

I § 67 a ændres § 17 b derfor til § 17 c.

Til nr. 81 (§ 70)

Det fremgår af den gældende § 70, at retssager behandles af Grønlands landsret som 1. instans.

Det foreslås at ændre § 70, sådan at Retten i Grønland behandler arbejdsmiljøssager som 1. instans, jf. lov om rettens pleje i Grønland § 57, jf. § 749.

Retten i Grønland svarer til en dansk byret. I Danmark

behandles arbejdsmiljøsager også i byretten som 1. instans. Der ændres ikke på den nuværende praksis, hvor sager i forvejen begynder i Retten i Grønland.

*Til § 2*

*Stk. 1.* Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli 2023

*Stk. 2.* Regler fastsat i medfør af lov om arbejdsmiljø i Grønland, jf. lov nr. 1048 af 26. oktober 2005 forbliver i kraft, indtil de ophæves eller afløses af regler fastsat med hjemmel i denne lov.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

*Gældende formulering*

*Lovforslaget*

- § 1.** Ved loven tilstræbes at skabe
- 1) et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i det grønlandske samfund, og
  - 2) ---

**§ 2.** Loven omfatter arbejde i Grønland for en arbejdsgiver.

*Stk. 2.* Undtaget er

- 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 45 d,
- 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden, jf. dog § 45 d,
- 3) ---

*Stk. 3.* Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2:

- 1) § 15 om flere arbejdsgivere m.v. på samme arbejdssted, §§ 24-30 om leverandører m.fl. og § 31 om bygherrer m.v.,

2-3) ---

- 4) §§ 38 og 39 om stoffer og materialer,

5-6) ---

*Stk. 4.* ---

### §1

I lov om arbejdsmiljø i Grønland, jf. lovbekendtgørelse nr. 1048 af 26. oktober 2005, som ændret ved lov nr. 1382 af 23. december 2012 og lov nr. 461 af 15. maj 2017, foretages følgende ændringer:

**1.** I § 1, nr. 1, indsættes efter »sundt«: »fysisk og psykisk«

**2.** I § 2, stk. 1, indsættes efter »arbejde«: », der udføres«, og efter »arbejdsgiver« indsættes: », jf. dog stk. 2 og 3.«

**3.** I § 2, stk. 2, nr. 1 og 2, ændres: », jf. dog § 45 d« til: »med de begrænsninger, der følger af § 45 d om unge under 18 år.«

**4.** I § 2, stk. 3, ændres »Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2:« til: »For arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, og for det arbejde, der udføres for en arbejdsgiver som nævnt i stk. 2, gælder dog følgende bestemmelser:«

**5.** I § 2, stk. 3, nr. 1, indsættes efter »arbejdssted, «: »§ 15 a om arbejdsgiverens medvirken til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten,«

**6.** I § 2, stk. 3, nr. 4, ændres »38 og 39« til: »38-39 b«.

**7.** I § 2 indsættes efter stk. 3 som nyt stykke:  
»Stk. 4. Frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, er undtaget fra §§ 4-10 om samarbejde om sikkerhed og sundhed samt arbejdsmiljøorganisation og § 11 a om arbejdspladsvurdering.«  
Stk. 4 bliver herefter stk. 5.

**8.** Efter § 2 indsættes:  
»§ 2 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2-4 og 12-14 med de fornødne tilpasninger også skal gælde arbejde for en

## Kapitel 2 - Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

### § 3 a. ---

#### *Personlig kontakt*

§ 4. I virksomheder med 1-9 ansatte skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed udføres ved personlig kontakt mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere, jf. § 18, og de øvrige ansatte. Beskæftigelsesministeren kan dog give regler om opbygning af en sikkerhedsorganisation, hvor dette findes særlig påkrævet.

#### *Sikkerhedsorganisation*

§ 5. I virksomheder, som beskæftiger 10 ansatte eller derover, skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.

Stk. 2. Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde.

Stk. 3. De ansatte skal vælge en sikkerhedsrepræsentant for hver afdeling eller hvert arbejdslederområde til at indtræde i sikkerhedsgruppen og repræsentere sig i spørgsmål om sikkerhed og sundhed. En tillidsrepræsentant vil kunne vælges som sikkerhedsrepræsentant.

§ 6. I virksomheder, der beskæftiger 20 ansatte eller derover, jf. dog § 7, stk. 7, skal der oprettes et sikkerhedsudvalg. Er

arbejdsgiver, hvor der som følge af forhold i ansattes arbejde med borgere er risiko for arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om arbejdsgiverens pligt til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte om forhold omfattet af stk. 1 og til at tilbyde ansatte bistand til politianmeldelse af arbejdsrelaterede voldsepisoder, der er begået uden for arbejdstid.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2-4 og 12-14 skal gælde for regler fastsat efter stk. 2.«

9. *Overskriften* til kapitel 2 affattes således:

»Kapitel 2

*Samarbejde om sikkerhed og sundhed*«

10. Efter § 3 a indsættes i kapitel 2:

»Samarbejde

§ 3 b. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.«

11. *Overskriften* før 4 affattes således:

»Arbejdsmiljøorganisation«

12. § 4 affattes således:

»§ 4. I virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation i visse brancher eller typer af virksomheder.«

13. *Overskriften* før § 5 ophæves.

14. § 5, affattes således:

»§ 5. I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Arbejdsmiljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed.«

15. § 6, stk. 1, affattes således:

der i virksomheden oprettet én eller to sikkerhedsgrupper, udgør sikkerhedsgruppens eller gruppernes medlemmer og virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne sikkerhedsudvalg. 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 samt om den daglige ledelse af sikkerhedsarbejdet.

»I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal samarbejdet organiseres således, at der oprettes en arbejdsmiljøorganisation med følgende to niveauer:

1. En eller flere grupper varetager de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. En gruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant.
2. Et eller flere udvalg varetager de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Er der i virksomheden oprettet en eller to grupper efter nr. 1, består udvalget af gruppens eller gruppernes medlemmer. Er der oprettet mere end to grupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne mellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i grupperne mellem sig 2 medlemmer til udvalget. Formandskabet i et udvalg varetages af arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne.«

**16.** I § 6, *stk. 2, 1. pkt.*, ændres »sikkerhedsrepræsentanter« til: »arbejdsmiljørepræsentanter« og »sikkerhedsgrupper og repræsentanter for sikkerhedsudvalget« ændres til: »arbejdsmiljøgrupper og repræsentanter for arbejdsmiljøudvalget«.

**17.** Efter § 6 indsættes:

»§ 6 a. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som er oprettet efter § 5 eller § 6, under hensyntagen til virksomheden og dens arbejdsmiljøforhold. Antallet skal endvidere fastsættes, sådan at de ansatte inden for deres arbejdstid har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

**§ 6 b.** Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år og fastlægge, hvordan dette skal foregå. I virksomheder med en arbejdsmiljøorganisation sker tilrettelæggelsen i samarbejde med denne.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal hvert år drøfte med de ansatte og arbejdslederne, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter *stk. 1-2* samt om dokumentation for opfyldelsen heraf.«

**18.** § 7, *stk. 1*, og *2*, ophæves og i stedet indsættes:

»*Stk. 1.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation skal opbygges og fungere, hvordan antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen skal fastsættes, valg af arbejdsmiljørepræsentanter og valg og udpegning af arbejds-

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

*Stk. 3.* 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 løsningen af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål.

*Stk. 4.* Med henblik på at styrke og effektivisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kan § 5 og § 6, stk. 1, under vilkår fastsat af beskæftigelsesministeren fraviges, hvis der

*Stk. 5.* ---

*Stk. 6.* ---

*Stk. 7.* Beskæftigelsesministeren kan for fag, faglige områder eller arbejdssteder, hvor det skønnes upåkrævet eller uhensigtsmæssigt at opbygge sikkerhedsarbejdet efter reglerne i § 5, § 6, stk. 1, og § 8, stk. 3, gøre undtagelser fra disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold.

*Stk. 8.* ---

**§ 8.** Arbejdsgiveren har pligt til, hvis arbejdsgiveren ikke selv er medlem af sikkerhedsudvalget, at lade sig repræsentere ved en ansvarlig person.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i sikkerhedsarbejdet.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren skal give såvel sikkerhedsudvalgets som sikkerhedsgruppernes medlemmer lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i sikkerhedsmæssige spørgsmål.

*Stk. 4.* Arbejdsgiveren skal give sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget lejlighed til at deltage i planlægningen for så vidt angår spørgsmål om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

ledere i arbejdsmiljøorganisationen samt om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, og om rettigheder og pligter for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.«

Stk. 3-8 bliver herefter stk. 2-7.

**19.** I § 7, *stk. 3, 1. pkt.*, der bliver stk. 2, 1. pkt., ændres »Sikkerhedsorganisationens« til: »Arbejdsmiljøorganisationens«.

**20.** I § 7, *stk. 4*, der bliver stk. 3, ændres »sikkerheds- og sundhedsarbejde« til: »samarbejde om sikkerhed og sundhed«.

**21.** I § 7, *stk. 4*, der bliver stk. 3, ændres »§ 5 og § 6, stk. 1,« til: »§ 5, § 6, stk. 1, § 6 a og § 6 b, stk. 1,«.

**22.** I § 7, *stk. 7*, der bliver stk. 6, ændres »sikkerhedsarbejdet« til: »samarbejdet om sikkerhed og sundhed«, efter »1,« indsættes: »§ 6 a, § 6 b, stk. 1,« og »eller tillempe dem efter de særlige forhold« udgår.

**23.** I § 8, *stk. 1*, ændres »sikkerhedsudvalget« til: »arbejdsmiljøudvalget«.

**24.** I § 8, *stk. 2*, ændres »sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget« til: »arbejdsmiljøgrupperne og arbejdsmiljøudvalget«, »sikkerhedsudvalget« ændres til: »arbejdsmiljøudvalget« og »sikkerhedsarbejdet« ændres til: »arbejdsmiljøarbejdet«.

**25.** I § 8, *stk. 3*, ændres »sikkerhedsudvalgets« til: »arbejdsmiljøudvalgets« og »sikkerhedsgruppernes« ændres til: »arbejdsmiljøgruppernes«.

**26.** I § 8, *stk. 4*, ændres »sikkerhedsgrupperne« til: »arbejdsmiljøgrupperne«, »sikkerhedsudvalget« ændres til: »arbejdsmiljøudvalget« og »sikkerhed og sundhed« ændres til: »arbejdsmiljø«.

**27.** § 8, *stk. 5*, affattes således:

*Stk. 5.* I virksomheder, hvor der i medfør af § 5 er oprettet en eller flere sikkerhedsgrupper, men ikke skal oprettes sikkerhedsudvalg efter § 6, skal arbejdsgiveren sørge for, at de opgaver, som hører under et sikkerhedsudvalg, varetages effektivt i samarbejde med sikkerhedsgruppen eller -grupperne.

**§ 9.** 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.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte bestemmelser om, at staten yder tilskud til hel eller delvis dækning af udgifterne ved uddannelse af sikkerhedsorganisationens medlemmer.

*Stk. 3.* Medlemmerne af sikkerhedsorganisationen er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter og talsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

*Stk. 4.* ---

**§ 10.** Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at virksomheder skal stille sagkyndig bistand til rådighed for sikkerhedsarbejdet, hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed taler for det.

**§ 11 a.** ---

*Stk. 2.* En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses. [... ]

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren skal inddrage sikkerhedsorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1 og 2.

»*Stk. 5.* Arbejdsgiveren skal give arbejdsmiljøgrupperne og arbejdsmiljøudvalget mulighed for at koordinere deres samarbejde.«

**28.** I § 9, stk. 1, 1. pkt., ændres »sikkerhedsrepræsentantens« til: »arbejdsmiljørepræsentantens«, »sikkerhedsrepræsentanten« ændres til: »arbejdsmiljørepræsentanten« og »sikkerhedskurser« ændres til: »arbejdsmiljøkurser«.

**29.** I § 9, stk. 1, 2. pkt., ændres »sikkerhedskurser« til: »arbejdsmiljøkurser«.

**30.** I § 9, stk. 2, ændres »sikkerhedsorganisationens« til: »arbejdsmiljøorganisationens«.

**31.** I § 9, stk. 3, ændres »sikkerhedsorganisationen« til: »arbejdsmiljøorganisationen«.

**32.** Efter § 9 indsættes:

»§ 9 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indhold, tilmelding, tilbud og gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, og en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, undervisernes kvalifikationer samt godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og den særlige arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore.«

**33.** § 10 affattes således:

»§ 10. Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.«

**34.** I § 11 a, stk. 2, 1. pkt., indsættes efter »hvordan de løses«: » under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.«

**35.** I § 11 a, stk. 3, ændres »sikkerhedsorganisationen« til: »arbejdsmiljøorganisationen«.



*Stk. 4. ---*

**§ 15. ---**

**§ 16.** Arbejdsgiveren har pligt til at gøre de ansattes sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de påbud, som Arbejdstilsynet eller den i § 57 nævnte myndighed eller institution skriftligt har givet. Tilsvarende pligt påhviler arbejdsgiveren over for andre sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning om at blive gjort bekendt med påbuddet.

*Stk. 2.* Hvis der på en arbejdsplads hverken er sikkerhedsrepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, skal de ansatte gøres bekendt med afgivne påbud efter stk. 1, 1. pkt.

**§ 17.** Når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver eller besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

**§ 17 b.** Lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

**§ 21 ---**

*Stk. 2.* Bliver de ansatte opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af sikkerhedsgruppen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.

*Stk. 3. ---*

**36.** Efter § 15 indsættes § 15 a:

»**§ 15 a.** Arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på byggepladser, skal medvirke til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering til fremme af de beskæftigedes sikkerhed og sundhed virker efter hensigten. Arbejdsgiverne skal tage hensyn til anvisninger fra bygherrens koordinatore herom.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgivernes pligter efter stk. 1.«

**37.** I § 16, stk. 1, 1. pkt. og 2. pkt. og § 16, stk. 2, ændres »sikkerhedsrepræsentanter« til: »arbejds miljørepræsentanter«.

**38.** I § 16, stk. 1, 1. pkt. indsættes efter »med«: »de afgørelser og«.

**39.** I § 16, stk. 1, 2. pkt., indsættes efter »med«: »afgørelsen eller«.

**40.** I § 16, stk. 2, indsættes efter »afgivne«: »afgørelser og«.

**41.** I § 17 indsættes som 2. pkt.: »Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelser gennemføres straks eller inden for en frist.«

**42.** § 17 b affattes således:

»**§ 17 b.** Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at lade sygefravær indgå i virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed med henblik på at nedbringe sygefraværet i virksomheden.«

**43.** Efter 17 b før overskriften før § 18 indsættes:

»*Virksomhedsledere m.fl.*

**§ 17 c.** Lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.«

**44.** I § 21, stk. 2, ændres »sikkerhedsgruppen« til: »arbejds miljøgruppen«.

**§ 28.** Reglerne i §§ 24, 25, 27 og 29, stk. 2, gælder også for leverandører m.fl. af stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for sikkerhed eller sundhed.

**§ 33.** Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om de krav, der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder

1) ---

2) om personlige værnemidler og særligt arbejdstøj,

3) om, at arbejder, der kan medføre betydelig fare for ulykker eller sygdom, herunder sprængningsarbejder, kun må udføres af personer, der har erhvervet bevis for en nærmere angivet uddannelse eller aflagt en prøve, samt

4) ---

*Stk. 2.* ---

**§ 35.** Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om særlige foranstaltninger i forbindelse med bjergværksdrift.

*Stk. 2.* ---

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan desuden fastsætte regler om,

- 1) at projekter og lignende til opførelse eller ombygning af virksomheder skal forelægges Arbejdstilsynet til udtalelse, før de bringes til udførelse,
- 2) at planer om indretning eller ændring af lokaler, tekniske anlæg m.v. skal forelægges Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse, og
- 3) at bygninger, lokaler, arealer m.v. ikke må udlejes til erhvervsvirksomhed, før spørgsmålet, om lokalerne m.v.

**45.** I § 28 indsættes efter »farlige for«: »eller i øvrigt forrin-ge«.

**46.** I § 33, stk. 1, nr. 2 indsættes efter »arbejdstøj«: » herunder om hvem der skal afholde udgifterne hertil,«.

**47.** I § 33, stk. 1, nr. 3, udgår »samt«.

**48.** I § 33, stk. 1, indsættes efter nr. 3 som nye numre:

»4) om nødvendige foranstaltninger vedrørende fysisk og psykisk førstehjælp,

5) om beskæftigelse af personer med en legemlig eller psykisk tilstand, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder,

6) om begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene samt«

Nr. 4 bliver herefter nr. 7.

**49.** I § 35 stk. 1, indsættes efter 1. pkt. Som nyt punktum: »Beskæftigelsesministeren kan i den forbindelse fastsætte regler om

1. arbejdsrum, herunder loftshøjde, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,
2. velfærdsforanstaltninger m.v., herunder opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole, og
3. udgangsforhold, herunder færdselsveje, trapper og udgange.«

**50.** I § 35 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. Det kan i medfør af stk. 1 fastsættes i reglerne, at de gælder for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m.v.«

*Stk. 3* bliver herefter *stk. 4*.

kan anvendes til det påtænkte formål, har været forelagt Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse.

## Kapitel 6 – Tekniske hjælpemidler

§ 36. Tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Reglerne om anvendelse gælder også for vedligeholdelse, rengøring, reparation og lignende.

Stk. 2. ---

§ 39. ---

§ 42. [...] Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller ved anden, tilsvarende dokumentation.

§ 49 a. ---

Stk. 2. I reglerne kan det fastsættes, at en skolelæge på grundlag af en undersøgelse foretaget, før eleven forlader skolen, skal afgive en erklæring om, hvorvidt eleven lider eller har lidt af sygdomme, der kan have indflydelse på elevens sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde. [...]

51. I overskriften til kapitel 6 indsættes efter »Tekniske hjælpemidler«: »m.v.«

52. I § 36, stk. 1, 1. pkt., ændres »Tekniske hjælpemidler« til: »Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber, byggevarer, andre tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler«.

54. Efter § 39 indsættes i *kapitel 7*:

»§ 39 a. Med henblik på at forebygge og imødegå sundheds- og ulykkesskader i arbejdsmiljøet kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at den, der fremstiller eller importerer et stof eller materiale, skal foretage undersøgelser eller fremskaffe fornøden dokumentation for allerede foretagne undersøgelser og indgive anmeldelse. Der kan herunder fastsættes regler for alle stoffer og materialer, for enkelte stoffer og materialer, for bestemte grupper af stoffer og materialer eller for stoffer og materialer til særlige anvendelser.

Stk. 2. Det kan fastsættes, at anmeldelsen skal indeholde:

- 1) Oplysninger om forhold, som har betydning for vurdering af stoffets eller materialets egenskaber og virkninger, herunder om det har egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed.
- 2) Forslag til klassificering, emballering og mærkning.
- 3) Oplysninger om forebyggende foranstaltninger, der effektivt sikrer de beskæftigede mod forringelse af sikkerhed og sundhed.

Stk. 3. Det kan endvidere fastsættes, at nye stoffer og materialer tidligst må tages i brug en måned efter anmeldelsen. Denne frist skal kunne forlænges for tilfælde, hvor anmeldelsen er mangelfuld eller fejlagtig, således at stoffet eller materialet tidligst må tages i brug en måned efter, at de oplysninger, anmeldelsen skal indeholde, er modtaget.

§ 39 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at tekniske datablade og lignende, som udsendes af fremstillere eller importører af stoffer og materialer, skal indeholde alle væsentlige oplysninger om stoffets eller materialets virkninger på sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet

55. I § 42, 2. pkt., ændres »noteres i tilsynsbogen eller ved anden, tilsvarende dokumentation« til: »dokumenteres skriftligt«.

56. I § 49 a, stk. 2, ændres »en skolelæge« til: »sundhedsvæsenet«.

*Stk. 3. ---*

**§ 50.** Der oprettes et grønlandsk arbejdsmiljøråd, som har til formål at give arbejdsmarkedets parter medindflydelse på indsatsen for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Rådet har følgende opgaver:

- 1) ---
- 2) Rådet drøfter på eget initiativ spørgsmål, som det finder af betydning for arbejdsmiljøet, og udtaler sig herom til beskæftigelsesministeren, landsstyret og Arbejdstilsynet.
- 3) Rådet udtaler sig om og giver forslag til lovændringer og nye regler samt om de enkelte sager, som beskæftigelsesministeren, landsstyret eller Arbejdstilsynet forelægger for rådet.
- 4) ---

*Stk. 2-4. ---*

**§ 51.** Arbejdsmiljørådet består af en formand udpeget af landsstyret efter indhentet udtalelse fra arbejdsmarkedets parter og følgende andre medlemmer:

1-4) ---

5) 1 medlem udpeget af Grønlands Arbejdsgiverforening (GA).

6) 1 medlem udpeget af De Grønlandske Kommuners Landsforening (KANUKOKA).

7) 1 medlem udpeget af Grønlands landsstyre i samråd med Finansministeriet.

*Stk. 2-6. ---*

**§ 55. ---**

1-6) ---

**57.** i § 50, stk. 1, nr. 2 og 3, og § 51, stk. 1, ændres »landsstyret« til: »Naalakkersuisut«.

**58.** I § 51, stk. 1, nr. 5, ændres »Grønlands Arbejdsgiverforening (GA)« til: »Grønlands Erhverv«.

**59.** I § 51, stk. 1, nr. 6, ændres »De Grønlandske Kommuners Landsforening (KANUKOKA)« til: »de grønlandske kommuner i fællesskab«.

**60.** I § 51, stk. 1, nr. 7, ændres »Grønlands landsstyre« til: »Naalakkersuisut«.

**61.** I § 55 indsættes som *stk. 2-4*:

»*Stk. 2.* Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle, herunder foretage samkøring af, oplysninger fra andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver, herunder til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn og til analyse, forebyggelse og statistik.

*Stk. 3.* Arbejdstilsynet kan videregive egne oplysninger og oplysninger, som er omfattet af stk. 1 og 2, til andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, herunder kontrol- og tilsynsopgaver.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger efter stk. 2 og 3, herunder hvornår og til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og

om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen.«

**§ 59. ---**

*Stk. 2-3. ---*

*Stk. 4. [... ] Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal underrettes herom, jf. § 17 b og § 18.*

**62.** I § 59, stk. 4, 2. pkt., ændres »skal underrettes herom, jf. § 17 b og § 18.« til: », jf. §§ 17 c og 18, skal underrettes herom.«

**63.** I § 59 indsættes som *stk. 5* og *6*:

»*Stk. 5.* Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse tale med ansatte, uden at andre er til stede.

*Stk. 6.* Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Under gruppesamtaler med ansatte har arbejdsgiveren, dennes repræsentant, jf. §§ 17 c og 18, eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, ret til at være til stede, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.«

**§ 60.** Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, bringes i orden straks eller inden en frist.

**64.** I § 60, stk. 1, ændres »påbyde, at« til: »træffe afgørelse om« og efter »i medfør af loven« indsættes: »og kan herunder påbyde, at forholdene«.

*Stk. 2-3. ---*

**65.** Efter § 60 indsættes:

»§ 60 a. Arbejdstilsynet kan indgå en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist.

*Stk. 2.* En aftale kan indgås, når

1. Arbejdstilsynet har konstateret forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, som skal bringes i orden inden for en frist, og arbejdsgiveren ønsker at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem flere steder på virksomheden, eller
2. Arbejdstilsynet har mistanke om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og arbejdsgiveren ønsker at løse det eller de forhold, der er mistanke om.

*Stk. 3.* Når der indgås en aftale efter stk. 1 og 2, skal arbejdsmiljøorganisationen eller, i virksomheder uden pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, de ansatte orienteres om, at der er indgået en aftale, og arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte skal inddrages i arbejdet med løsningen af forholdene.

*Stk. 4.* En aftale vil blive fulgt op af Arbejdstilsynet for at kontrollere forholdene.

*Stk. 5.* En aftale kan opsiges af arbejdsgiveren eller af Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt.«

**§ 61.** Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der på arbejdsstedet skal findes en tilsynsbog eller anden tilsvarende dokumentation for tilsynets inspektioner, påbud og andre meddelelser om arbejdsmiljømæssige forhold og om anvendelse og opbevaring af tilsynsbogen eller dokumentationen.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal efterkomme krav om tilbagemelding vedrørende skriftlige påbud m.v. inden for den af Arbejdstilsynet fastsatte frist.

**§ 62.** Myndigheder og personer, der udøver opgaver efter kapitel 10-12, samt enhver, der i øvrigt yder bistand hertil, er underkastet tavshedspligt efter § 29 i kriminallov for Grønland.

*Stk. 2.* En medarbejder ved Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant oplyse, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage.

**§ 63.** Efter forhandling med landsstyret eller den pågældende minister kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.

**§ 64.** Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet kan inden 6 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende, indbringes for beskæftigelsesministeren.

*Stk. 2.* Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videresendes klagen til beskæftigelsesministeren.

*Stk. 3.* Rettidig klage har opsættende virkning, indtil beskæftigelsesministerens afgørelse foreligger eller beskæftigelsesministeren bestemmer andet. Klager over afgørelser om forhold efter § 60, stk. 1, som skal bringes i orden straks, samt afgørelser efter § 60, stk. 2 og 3, har ikke opsættende virkning.

*Stk. 4.* Når særlige grunde taler derfor, kan beskæftigelsesministeren behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

*Stk. 5.* Før beskæftigelsesministeren træffer afgørelse i en klage, skal der indhentes en udtalelse fra Arbejdstilsynet.

**§ 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,

**66.** § 61 affattes således:

»§ 61. Arbejdsgiveren skal give skriftlig tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det.

*Stk. 2.* Ved tilbagemelding på afgørelser skal arbejdsgiveren sikre, at arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen. Arbejdsgiveren skal afgive erklæring herom.«

**67.** I § 62, *stk. 1*, ændres »kapitel 10-12« til: »kapitel 10-13« og »§ 29« ændres til: »§§ 50-54«.

**68.** I § 62, *stk. 2*, ændres »dennes repræsentant« til: »andre«, og »et tilsynsbesøg foretages som følge af« ændres til: »Arbejdstilsynet har modtaget«.

**69.** I § 63, ændres »landsstyret« til: »Naalakkersuisut«, og »pågældende minister« ændres til: »pågældende naalakkersuisoq«.

**70.** I § 64, *stk. 1* og *2*, *stk. 3*, *1. pkt.* og *stk. 4*, ændres »beskæftigelsesministeren« til: »Arbejdstilsynets klagenævnet«, og i *stk. 3*, *1. pkt.* ændres »beskæftigelsesministerens« til: »Arbejdstilsynets klagenævnet«.

**71.** I § 64, *stk. 2*, indsættes som *3. pkt.*:

»Inden klagen videresendes til Arbejdstilsynets klagenævnet, indhenter Arbejdstilsynet en udtalelse fra Arbejdstilsynets råd.«

**72.** § 64, *stk. 5*, ophæves.

**73.** I § 65, *stk. 1*, ændres »§§ 14-17« til: »§§ 14-17 c«.

2-4) ---

*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.* ---

*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,

1-4) ---

*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. 6-8.* ---

**§ 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, jf. dog stk. 3. [...] For bødeansvar efter denne bestemmelse finder § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke anvendelse.

**§ 67.** [...] For sådant bødeansvar finder § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke anvendelse.

**§ 67 a.** Foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland kan ikke pålægges virksomhedsledere m.fl. efter § 66, stk. 1, 1. pkt., og § 67, 2. pkt., jf. § 17 b.

**§ 70.** Retssager behandles af Grønlands landsret som 1. instans.

**74.** I § 65, stk. 2, ændres »at« til: »når«.

**75.** I § 65, stk. 4, ændres »nævnte« til: »anførte«.

**76.** § 65, stk. 5, affattes således:

»*Stk. 5.* Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed,

- 1) at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2,
- 2) at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 2.
- 3) at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor, eller
- 4) at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er idømt en foranstaltning en eller flere gange for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.«

**77.** I § 66, stk. 1, 1. punktum, ændres »en arbejdsgiver« til: »arbejdsgiveren«.

**78.** I § 66, stk. 1, 3. pkt., ændres » § 91, stk. 4« til: »§ 128, stk. 4«.

**79.** I § 67, stk. 1, 4. pkt. ændres »§ 91, stk. 4« til: »§ 128, stk. 4«.

**80.** I § 67 a, ændres »§ 17 b« til: »§ 17 c«.

**81.** I § 70, ændres »Grønlands landsret« til: »Retten i Grønland«.

