

er beskæftiget pågældende sted, er ansat hos andre arbejdsgivere.

Det samme gælder, hvis den beskæftigede er selvstændig, f. eks. vognmand eller installatør. Omvendt har også den selvstændige pligt til at samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle, der er beskæftiget på det fælles arbejdssted. Der henvises herved til, at bestemmelsen ifølge § 2, stk. 3, også gælder, selv om der ikke udføres arbejde for en arbejdsgiver. Udtrykket „arbejdssted“ er videre end virksomhed og arbejdsplads, og „beskæftigede“ er videre end ansatte.

Reglen finder typisk anvendelse ved bygge- og anlægsarbejder samt på reparationsarbejder i fremmed virksomhed eller arbejdssted.

Efter bemyndigelsen i 2. pkt. kan der bl. a. udarbejdes regler om, at arbejdsgiverne kan aftale, hvem af dem pligterne skal påhvile.

Til § 21.

Bestemmelsen er en sammenskrivning af almindelig lov § 16, stk. 1, sidste pkt. og § 55, stk. 2, dog med den udvidelse, at bestemmelsen omfatter arbejdsforholdene i det hele taget.

Bestemmelsen giver arbejdstilsynet hjemmel til at 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.

Udgifterne til undersøgelserne m. v. afholdes som hidtil af arbejdsgiveren, selv om det ikke er udtrykkeligt anført i loven. I formuleringen ligger, at arbejdsgiveren — som hidtil — har pligt til, eventuelt efter samråd med sikkerhedsorganisationen, at lade undersøgelser foretage på eget initiativ på områder, hvor de sikkerheds- eller sundhedsmæssige forhold gør det påkrævet.

Til § 22.

Ad stk. 1. Svarer til almindelig lov § 2, stk. 1. Med hjemmel heri er der udstedt 2 bekendtgørelser om henholdsvis anmeldepligt for virksomheder (25. marts 1955) og om registre for personer under 16 år (10. juni 1969). Fremtidige regler om anmeldepligt vil afhænge af, om der oprettes et centralt erhvervsregister. Det bemærkes, at bestemmelsen om anmeldepligt kan komme til at berøre et større antal private og offentlige virksomheder m. v. som følge af udvidelsen af lovens område, jfr. bemærkningerne til § 2.

Ad stk. 2 og 3. Erstatte almindelig lov § 2, stk. 3. Bemyndigelsen vedrørende tekniske hjælpemidler, jfr. kap. 7, er dog udvidet ved udeladelse af begræns-

ningen til antal, art og størrelse. Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter efter forslaget også stoffer og materialer, jfr. kap. 8, samt andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning, jfr. i øvrigt § 75. Krav om oplysninger efter stk. 2, kan omfatte et større antal virksomheder, f. eks. en branche. Det er ikke tanken at bruge oplysningerne til undersøgelse af en enkelt virksomhed. Det er en forudsætning for at benytte bestemmelsen, at de ønskede oplysninger ikke lige så godt kan fås fra Danmarks Statistik eller andet offentligt register. Ved anvendelse af oplysningerne skal arbejdstilsynet overholde sin almindelige tavshedspligt, jfr. § 79, herunder tage fornødent hensyn til fabrikationshemmeligheder. Det samme gælder for statens institut for arbejdshygiejne og et fremtidigt arbejdsmedicinsk institut, jfr. § 70.

Til § 23.

Erstatte almindelig lov § 3, stk. 2.

Ad stk. 1. I udtrykket „aftale“ ligger, at ansvarsoverdragelse er undergivet aftalefrihed for såvel arbejdsgiver som driftsleder m. v.

Det kræves ikke, at aftalen nødvendigvis skal være skriftlig. Angående begrundelsen herfor henvises for det første til, at hovedreglen i dansk ret er, at enhver aftale er bindende, uanset den måde hvorpå den er indgået, medmindre der i lovgivningen fastsættes særlige formkrav, f. eks. krav om skriftlighed. Sådanne særlige krav vil ofte have som formål at sikre bevis for, at en aftale rent faktisk er indgået. Det manglende formkrav må derfor ses i sammenhæng med princippet om domstolens fri bevisbedømmelse.

Såfremt man ved ansvarsoverdragelse ville kræve skriftlighed, kunne det dernæst indebære, at man ikke kunne retsforfølge den rette person i tilfælde, hvor skriftlig overdragelse ikke forelå, men hvor der enten var indgået en mundtlig aftale, eller hvor en person i kraft af sin stilling eller på grundlag af en organisationsplan ville være den ansvarlige. Dette ville ud fra præventive synspunkter være uheldigt og virke ansvarsforflygtigende.

At såvel mundtlig som stiltiende ansvarsoverdragelse kan være gyldig, er anerkendt i retspraksis.

Almindelig lovs sontring mellem „store virksomheder“ og „mindre bedrifter“ er ikke bibeholdt, idet gyldigheden af en ansvarsoverdragelse både ved større og mindre virksomheder må bedømmes konkret efter dens omfang og omstændighederne i øvrigt. Såvel strafansvar efter loven som efter forskrifter udstedt i henhold til loven kan overdrages. Erstatningsansvar kan ikke overdrages i kraft af denne bestemmelse. Det er fundet hensigtsmæssigt