

F. t. l. vedr. arbejdsmiljø i Grønland

I nogle tilfælde vil det være muligt at gøre ansvar gældende efter den grønlandske arbejdsmiljølovs regler om arbejdsledere.

Drives virksomheden derimod i selskabsform, fx som et aktie- eller anpartsselskab, kan der opstå spørgsmål om, hvorvidt det er selskabet som sådant, der anses som arbejdsgiver, eller det er direktøren, der alene, eller eventuelt sammen med selskabet, må anses som arbejdsgiver og dermed som pligtsubjekt efter arbejdsmiljøloven.

I overensstemmelse med fast tiltalepraksis rettes strafansvaret dog som hovedregel mod selskabet.

Kun hvor særlige omstændigheder foreligger, fx hvor en direktør har handlet forsætligt eller groft uagtsomt, har der været tale om at gøre ansvar gældende mod ledende fysiske personer.

Efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse bør den tvivl, der fortsat eksisterer om det retlige ansvar efter den grønlandske arbejdsmiljølov, afklares ved en bestemmelse, som svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 23, der præciserer ledelsens pligter og ansvar.

Forslaget indebærer, at lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter finder tilsvarende anvendelse på den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Dette betyder således, at de omhandlede personer, der ikke i sig selv kan anses som arbejdsgivere, i henseende til de retlige pligter efter loven sidestilles med arbejdsgiveren. Dette indebærer, at de pågældende personer i samme udstrækning som arbejdsgiveren vil kunne ifalde straf for overtrædelse af loven og de med hjemmel heri fastsatte forskrifter.

Dette fraviges dog på et enkelt, men principielt punkt. Som det fremgår af forslaget punkt 46 vedrørende § 67 a, skal den eksisterende adgang til at idømme en arbejdsgiver bødeansvar på objektivt grundlag ikke finde anvendelse på virksomhedsledere i det omfang, de ikke kan betegnes som arbejdsgivere. Disse personer kan således alene idømmes straf, såfremt de almindelige betingelser efter kriminalloven er opfyldt, herunder kravet om subjektiv tilregnelser.

Bestemmelsen vil i praksis i første række få betydning for direktører, herunder administrerende direktører, medlemmerne af et selskabs bestyrelse mv. og andre personer med en tilsvarende almindelig ledelseskompetence i forhold til virksomheden. Det understreges herved, at den formelle titel naturligvis ikke er afgørende for, om en person kan anses for omfattet af bestemmelsen. Det afgørende er, om den pågældende person i kraft af sin stilling har eller deltager i den almindelige, overordnede ledelse af en virksomhed. Medlemmer af en bestyrelse vil efter omstændighe-

derne være omfattet af bestemmelsen. Det skal dog i den forbindelse fremhæves, at strafansvaret er betinget af, at overtrædelsen kan tilregnes den pågældende som forsætlig eller uagtsom.

Der er med forslaget ikke tilsigtet nogen ændringer i ansvaret for arbejdsledere eller den nærmere forståelse af udtrykket »arbejdsleder«, jf. herved §§ 18-20 i loven.

Den nærmere afgrænsning af virksomhedsledere i forhold til arbejdsledere kan i særlige tilfælde give anledning til tvivl.

I sådanne afgrænsningstilfælde vil et vejledende hovedsynspunkt bl.a. være, om den pågældende person i overensstemmelse med definitionen af en arbejdsleder i § 18 i loven i det væsentlige har til formål at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller en del deraf, eller om den pågældendes opgaver og ansvar har relation til den almindelige overordnede ledelse af virksomheden som sådan. Den nærmere vurdering heraf må tage udgangspunkt i den enkelte virksomheds interne organisation og struktur.

Bestemmelsen gælder i øvrigt i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens almindelige anvendelsesområde også for stat, hjemmestyre og kommune, jf. herved § 68 i loven. Bestemmelsen vil således navnlig kunne få betydning for den øverste administrative ledelse af offentlige styrelser, direktorater mv. i overensstemmelse med de i det forudgående anførte synspunkter.

Bestemmelsen svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 23.

Til nr. 18

Til § 27 a, stk. 1

Bestemmelsen er ny og indebærer, at udbyder af en tjenesteydelse ved den nærmere planlægning og tilrettelæggelse i forbindelse med udarbejdelsen af udbudsmaterialet har pligt til at påse, at der er taget hensyn til et sikkert og sundt arbejdsmiljø, herunder arbejdsmetoder, arbejdsprocesser og arbejds gange.

Udbyder skal bl.a. sikre sig, at det arbejdsgrundlag, der er angivet i udbudet, ikke indebærer fare for, at de ansatte påføres helbredsskader på kort eller langt sigt i forbindelse med arbejdsgiverens nærmere planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af tjenesteydelsen.

Udbyder kan ved den nærmere vurdering heraf tage udgangspunkt i Arbejdstilsynets 48 arbejdsmiljøvejvisere, der beskriver de væsentlige arbejdsmiljøproblemer, inden for forskellige arbejdsområder.

Udbyder skal desuden sørge for, at der i udbudsmaterialet er angivet alle relevante oplysninger om de