

ger af loven. Der indsættes således foranstaltningbestemmelse for overtrædelse af § 11 a, stk. 1-3, § 31, stk. 1 og 2, og § 59, stk. 1. Stk. 2 og 3 svarer til den gældende § 65, nr. 2 og 3, med redaktionelle ændringer. Nr. 4 er en konsekvens af den foreslåede § 17 a.

Til § 65, stk. 2

Efter forslaget udvides området for idømmelse af foranstaltninger i medfør af kriminalloven til generelt at omfatte overtrædelser, der er begået forsætligt eller groft uagtsomt.

Det er med lovændringen tilsigtet, at ændringen fra foranstaltning alene i form af bøde til foranstaltning i medfør af kriminalloven også skal komme til udtryk ved bødefastsættelsen, således at det forhold, at overtrædelsen kan tilregnes som forsætlig eller groft uagtsomt, skal have betydning for bødeniveauet.

Efter kriminallovens § 87 skal der ved straffens udmåling tages hensyn til gerningens beskaffenhed. De nye bestemmelser i § 65, stk. 3 og 4, er udtryk for en nærmere beskrivelse af, hvad der skal betragtes som særligt skærpende omstændigheder.

Opregningen i stk. 2-3 af skærpende omstændigheder er ikke udtryk for en udtømmende beskrivelse af hvilke momenter, der skal tages i betragtning ved vurderingen af overtrædelsens grovhed. Kriminallovens almindelige principper, sådan som de kommer til udtryk i kapitel 23, finder anvendelse som hidtil.

At de forhold, der er nævnt i stk. 2-3, skal betragtes som skærpende omstændigheder betyder, at hvis der i en sag foreligger en af de nævnte omstændigheder, bør dette føre til en foranstaltning, typisk i form af bøde, der er større end den bøde, der ville være udmålt uden. Hvis der foreligger flere af de nævnte omstændigheder, bør dette også komme til udtryk i sanktionsfastsættelsen.

Til § 65, stk. 2, nr. 2

Et af formålene med den grønlandske arbejdsmiljølov er gennem forebyggelse at skabe et værn mod arbejdsulykker og sundhedsskadelige påvirkninger. Dette søges opnået ved at opstille en række beskyttelsesforanstaltninger, der skal sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Liv og helbred er beskyttelsesinteresser i arbejdsmiljølovens forstand. Det findes derfor at være en ekstra alvorlig overtrædelse, når denne har medført skade på en person eller fremkaldt fare herfor.

Til § 65, stk. 2, nr. 3

Alle, der er omfattet af arbejdsmiljøloven, har pligt til at kende arbejdsmiljølovgivningen. Det har ingen betydning for den subjektive tilregnelser, at man ikke

vidste, at en handling var forbudt. Det er et grundlæggende dansk retsprincip, at retsvildfarelser ikke fritager for ansvar. Retsvildfarelser kan dog få en vis relevans specielt på særlovgivningens område, da det efter kriminallovens § 88, nr. 1, kan tale som en formildende omstændighed, at personen har handlet i undskyldelig uvidenhed om eller undskyldelig misforståelse af retsregler, der forbyder eller påbyder handlingens foretagelse. Omvendt kan der stilles særlige krav om kendskab til reglerne, hvis man agerer som professionel.

Det bør derfor betragtes som en skærpende omstændighed, hvis Arbejdstilsynet på en virksomhed konstaterer, at virksomheden ikke overholder de krav, der påhviler virksomheden i medfør af arbejdsmiljøloven, og på den baggrund giver virksomheden et påbud om at bringe forholdene i orden, og dette ikke efterfølgende sker. Virksomheden er således bragt i »ond tro«. Virksomheden har vist, at den ikke arbejder på selv at løse sine arbejdsmiljøproblemer, idet den bevidst overtræder reglerne og dermed tilsidesætter de ansattes sikkerhed og sundhed.

Til § 65, stk. 2, nr. 4

At en virksomhed har opnået eller tilsigter at opnå en økonomisk fordel, herunder besparelse, ved en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, må betragtes som en skærpende omstændighed af flere årsager. For det første har virksomheden opnået eller tilsigter en økonomisk fordel på bekostning af de ansattes sikkerhed og sundhed. For det andet kan virksomheden dermed have tilsigtet at opnå en konkurrencefordel i forhold til de virksomheder, der overholder arbejdsmiljølovgivningen.

Til § 65, stk. 3

I den grønlandske arbejdsmiljølovs kapitel 9 er der fastsat en række særlige regler, der skal beskytte unge under 18 år. Unge er således særlige beskyttelsesobjekter efter den grønlandske arbejdsmiljølov. Dette hænger sammen med, at børn og unge ikke har den samme erfaring og sjældent samme uddannelse som voksne arbejdstagere. De er derfor særligt sårbare og udsat for en særlig stor risiko.

I 1992 blev strafferammen i den danske arbejdsmiljølov udvidet til to års fængsel for dermed at tilkendesive, at unge under 18 år har krav på en særlig beskyttelse. Denne særlige beskyttelse foreslås nu også indført i den grønlandske arbejdsmiljølov, da det forhold, at unge under 18 år har været beskæftiget i forbindelse med en overtrædelse af den grønlandske arbejdsmiljølov, og at der er sket en skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, må betragtes som en særlig al-