

leverandører, planlæggere m.fl. forudsætter således, at der kan føres bevis for subjektiv tilregnelser. Endelig kan der for det tredje være en række forhold til tekniske standarder, der skal undersøges nærmere, inden Arbejdstilsynet kan træffe beslutning om politianmeldelse.

Den foreslåede bestemmelse svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 82, stk. 7.

Til nr. 44

De foreslåede ændringer omfatter dels konsekvensændringer som følge af de øvrige forslag til ændring af loven, dels en tilpasning af bestemmelsen, så den i omfang og ordlyd kommer til at svare til § 83 i den danske arbejdsmiljølov.

Det betyder, at angivelsen af de bestemmelser i loven, der omfattes, ajourføres, samt at der sker en præcisering af betingelserne for anvendelsen af bestemmelsen.

Endvidere foreslås indsat stk. 2, hvorefter § 65, stk. 2, nr. 2-4, og stk. 3, skal finde tilsvarende anvendelse ved udmålingen af bødeansvaret.

I overensstemmelse med retspraksis er bestemmelsen i § 66 gennem en årrække blevet anvendt under samme betingelser, som gælder for det subjektive selskabsansvar i forhold til juridiske personer, og ikke som et egentligt objektivt ansvar forstået således, at straf kan finde anvendelse, blot der sker en overtrædelse.

Efter praksis er det således en forudsætning for at gøre ansvaret gældende mod arbejdsgiveren i personligt ejede virksomheder, at der er begået en overtrædelse, og at der foreligger tilregnelser i form af forsæt eller uagtsomhed hos en eller flere personer i virksomheden eller i virksomheden som sådan.

Den foreslåede ændring af § 66 indebærer således en kodificering af retspraksis for anvendelsen af § 66.

Heller ikke efter den foreslåede ændring vil der således være noget krav om, at arbejdsgiveren personligt skal have haft tilregnelser til overtrædelse af arbejdsmiljøloven, for at han kan ifalde strafansvar.

Bestemmelsen svarer til § 83 i den danske arbejdsmiljølov, og ved den foreslåede ændring vil arbejdsgiverne i to rigsele således blive ligestillede.

Til nr. 45

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den foreslåede ændring af § 66.

Til nr. 46

Ved forslaget til ny § 67 a præciseres, at der ikke påhviler virksomhedsledere m.fl. bødeansvar, jf. § 66.

Om baggrunden herfor henvises til bemærkningerne ovenfor til nr. 16.

Til nr. 47

Bestemmelsen foreslås ændret, så den bliver mere fyldestgørende ved at nævne flere af de juridiske personer, der kan ifalde ansvar efter den grønlandske arbejdsmiljølov. Bl.a. foreslås det, at staten, der fortsat er arbejdsgiver i Grønland, eksplicit nævnes.

Det har ikke været muligt at foreslå en bestemmelse, med henvisning til den danske straffelovs 5. kapitel, da den danske straffelov ikke er gældende i Grønland. Den grønlandske kriminallov indeholder ikke bestemmelser svarende til straffelovens 5. kapitel.

Til nr. 48

Den grønlandske retsplejelov indeholder ikke en bestemmelse svarende til § 997, stk. 3, i den danske retsplejelov. Det betyder, at der i Grønland ikke er mulighed for i forbindelse med en dom at pålægge domfældte at lovliggøre et ulovligt forhold under tvang af fortløbende bøder.

En arbejdsgiver kan dømmes for manglende efterkommelse af Arbejdstilsynets påbud, men der findes ikke midler, der kan gennemtvinge en efterkommelse af det afgivne påbud, så de påtalte forhold lovliggøres.

Det betyder, at der vil kunne afgives gentagne påbud om det samme forhold, uden at det nødvendigvis vil medføre, at der sker en lovliggørelse.

Med henblik på at sikre, at dette bliver muligt, foreslås den nye bestemmelse om tvangsbøder indføjet i den grønlandske arbejdsmiljølov.

Til nr. 49

Bekendtgørelse nr. 119 af 5. marts 1974 for Grønland om lægeundersøgelse af arbejdere ophæves i sin helhed, idet den del af bekendtgørelsen, der fortsat er opretholdt, erstattes af bestemmelserne i § 1, nr. 29 og nr. 30.

*Til § 2*

Til § 2, stk. 1

Med § 2, stk. 1, foreslås det, at loven træder i kraft den 1. januar 2006.

Til § 2, stk. 2

Der foreslås, at bestemmelsen i § 11 a om arbejdspladsvurdering først får virkning 2 år efter lovens ikrafttræden, dvs. den 1. januar 2008. Hensigten hermed er at sikre mulighed for at informere om ordningen og udarbejde materiale til brug for udfærdigelsen af arbejdspladsvurderinger, så virksomheder og med-