

udbudte opgave skal kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det kan indebære, at der skabes grundlag for en uacceptabel konkurrence på et dårligt arbejdsmiljø.

Forslaget er strafsanktioneret efter den grønlandske arbejdsmiljølovs almindelige regler om foranstaltninger.

Forslaget er omfattet af bemyndigelsesbestemmelsen i lovens § 29, hvorefter der kan fastsættes nærmere regler om de i §§ 24-28 omhandlede forhold. Beskæftigelsesministeren forventes at fastsætte nærmere regler om bestemmelsens udmøntning, herunder om en nedre økonomisk grænse. Forslaget medfører ingen ændringer i arbejdsgiverens ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen for egne ansatte.

Forslaget har samme ordlyd som § 33 a i den danske arbejdsmiljølov.

4.6. Bygherrer

Formålet med ændringen af bygherrebestemmelsen i lovens § 31 er at sikre, at alle aktører inden for bygge- og anlægsbranchen - hermed også bygherren - medvirker til, at udførelsen af bygge- og anlægsprojekter kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Bestemmelsen omfatter derfor som udgangspunkt alle bygherrer, uanset det enkelte byggeris størrelse.

Bygherren kan efter den gældende § 31 overdrage sin samordningsforpligtelse til en anden person.

Forslaget om ændring af bygherrens pligter i forbindelse med samordning har til formål at afskære bygherrens mulighed for fremover at overdrage sin forpligtelse til en anden, således at bygherren bliver ansvarsfri.

Hensigten med forslaget er ved bygge- og anlægsarbejder af en vis størrelse at stille krav til bygherren på områder, hvor bygherren i kraft af sin position som økonomisk ansvarlig for hele byggeriet udøver en meget væsentlig indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet i planlægningen og under opførelsen af byggeriet.

Den foreslåede ændring af bygherrebestemmelsen medfører ingen ændringer i arbejdsgiverens ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen for egne ansatte.

Det bemærkes, at bygherren ikke har pligt til f.eks. at koordinere sikkerhedsarbejdet i de tilfælde, hvor der er flere arbejdsgivere til stede på byggepladsen, og hvor der er beskæftiget under 11 personer, men den enkelte arbejdsgivers pligter og ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen vil medføre, at der skal foretages en mere uformel koordinering.

Efter forslaget er § 31 strafsanktioneret efter arbejdsmiljølovens subjektive strafansvar, jf. § 65,

stk. 1, nr. 1. For så vidt angår strafansvaret efter § 31, stk. 1, vil Arbejdstilsynet i forhold til private boligejere, der agerer bygherrer på mindre byggeri på egen bolig til eget brug, administrere bestemmelsen således, at Arbejdstilsynet kun vil indgive politianmeldelse, såfremt vedkommende direkte giver ordre til at handle i strid med klare regler på området.

Kravet i forslaget til ny § 31, stk. 3, nr. 4, om udpegning af koordinator med fornøden viden om og uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål er nyt. Kravet om udpegning af en koordinator medfører ikke i sig selv nye opgaver, idet det med kravet blot sikres, at der bliver en gennemgående person i koordineringsarbejdet.

4.7. Hvileperiode og fridøgn

Forslaget indeholder ingen større realitetsændringer i forhold til det gældende kapitel om hviletid og fridøgn i den grønlandske arbejdsmiljølov. Under henvisning til afsnit 4.1. skal det imidlertid præciseres, at jagt og fangst også bliver omfattet af reglerne om hvileperiode og fridøgn.

Bestemmelserne indeholder generelle krav om varighed og placering af hvileperiode og fridøgn. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte nærmere regler om vilkårene for aftalemæssig fravigelse af bestemmelserne.

Efter de gældende grønlandske regler kan direktøren for Arbejdstilsynet tillade fravigelser af de generelle krav. Denne bemyndigelse er udeladt i lovforslaget, da den er overflødig pga. den gældende grønlandske arbejdsmiljølovs § 56, hvorefter beskæftigelsesministeren kan bemyndige direktøren til at udøve beføjelser, der ved loven er tillagt beskæftigelsesministeren.

Både de gældende og de foreslåede bestemmelser opfylder ILO-konvention nr. 14 af 1921 om ugentlig hviledag og ILO-konvention nr. 106 af 1957 om ugentlig fritid i handel og kontor.

Selv om det ikke udtrykkeligt er nævnt i kapitel 4 om almindelige pligter, hvem det påhviler at sørge for, at de ansatte får den daglige hvileperiode og det ugentlige fridøgn, fremgår det af foranstaltningsbestemmelserne i § 65, stk. 1, nr. 2, at pligten påhviler såvel arbejdsgiverne, arbejdslederne som de ansatte. De ansatte kan altså hverken ved individuel eller ved kollektiv overenskomst fraskrive sig retten til en daglig hvileperiode og et ugentligt fridøgn i videre omfang, end lovens udtrykkelige undtagelsesbestemmelser og de i henhold hertil udstedte regler hjemler.

Pligten og tilsynet gælder kun det pågældende ansættelsesforhold og hindrer således ikke, at den ansat-