

af Arbejdstilsynets påbud i en længere periode ved at udnytte klagemulighederne og klagefristerne til det yderste.

Det foreslås, at der også i Grønland etableres et toinstanssystem dog således, at afgørelser i henhold til den grønlandske arbejdsmiljølov fortsat skal påklages til beskæftigelsesministeren. Forslaget indebærer, at behandling af klager over Arbejdstilsynets afgørelser i Grønland ikke kan indbringes for direktøren for Arbejdstilsynet, men alene for beskæftigelsesministeren.

Der foreslås endvidere indført en remonstrationsordning, der svarer til den danske, med det formål at effektivisere klagesagsbehandlingen. Klage over en afgørelse indsendes således til Arbejdstilsynet. Samtidig foreslås det, at der skal gælde de samme regler om opsættende virkning, som efter de danske regler.

Forslaget indebærer, at Arbejdstilsynet foretager den arbejdsmiljøfaglige oplysning af klagesagerne, herunder at de er juridisk, sikkerheds- og sundhedsfagligt fuldt oplyst, inden klagen via direktøren for Arbejdstilsynet sendes videre til beskæftigelsesministeren.

Ligesom i Danmark bør arbejdsmarkedets parter indflydelse på klagesagers afgørelse styrkes. Dette foreslås gjort ved at gøre det obligatorisk at høre Det Grønlandske Arbejdsmiljøråd, inden en klagesag afgøres. En sådan obligatorisk høringsordning var gældende i Danmark, indtil ændringen af klagesystemet til et toinstanssystem med klage til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Det Grønlandske Arbejdsmiljøråd har anbefalet, at klagefristen nedsættes fra 8 til 6 uger, hvilket fremgår af forslaget. Forslaget er begrundet i de forbedrede kommunikationsmuligheder i form af fax og e-post.

#### *Forældelse af sager om leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl.*

Efter gældende regler er der en forældelsesfrist på 2 år i sager om leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl. Det foreslås, at forældelsesfristen i disse sager forlænges til 5 år, hvilket skal ses på baggrund af, at disse sager i deres natur typisk er »skjulte« overtrædelser. Til forskel fra arbejdsgiverens ansvar er leverandør- og projekteringsansvaret rettet mod fremtiden, efter at arbejdet er afsluttet. Da anklagemyndigheden også skal have tid til at vurdere sagerne, vil sådanne sager i mange tilfælde være forældede, inden sagerne er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan rejses tiltale.

Der er derfor behov for en længere forældelsesfrist end de to år, der følger af kriminalloven.

Den foreslåede bestemmelse svarer til § 82, stk. 7, i den danske arbejdsmiljølov efter ændring i 1997.

#### *4.13. Kriminalretlige foranstaltninger*

Sanktionen for overtrædelse af den gældende grønlandske arbejdsmiljølov er bøde. Med forslaget ændres sanktionen fra bøde til foranstaltning. Baggrunden for den foreslåede lovændring er, at bødeniveauet i arbejdsmiljøsager ikke opleves som føleligt og ændringen af sanktionen har til formål at tilkendegive, at bødeniveauet skal hæves. Det tilkommer domstolene konkret at fastsætte niveauet, men det er tilsigtet med lovændringen, at stigningen skal være mærkbar.

Yderligere tilsigtes det, at en skærpelse af foranstaltningerne vil virke præventivt, således at arbejdsgivere afholder sig fra at overtræde arbejdsmiljølovgivningen.

Det er endvidere et formål at tilpasse sanktionsmulighederne til de særlige grønlandske regler herom i kriminalloven for Grønland. Som supplement til anvendelse af bødestraf giver forslaget mulighed for idømmelse af foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland.

Straffebestemmelsen i den danske arbejdsmiljølov er blevet ændret flere gange med det formål at skærpe niveauet for straf. I den forbindelse bemærkes, at hæftestrafpen blev indført i forbindelse med lovens vedtagelse i 1975, hvilket var nyt i forhold til den tidligere arbejderbeskyttelseslovgivning, for at »understrege den betydning, der tillægges reglerne om sikkerhed og sundhed i arbejdet«.

I 1997 blev den generelle strafferamme i den danske arbejdsmiljølov hævet fra ét til to års fængsel på betingelse af, at overtrædelsen er sket forsætligt, eller at der er udvist grov uagtsomhed. Denne skærpelse skulle som hidtil markere områdets strafværdighed og dermed understrege, at samfundet så med større alvor end hidtil på overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Efter kriminalloven § 87 skal der ved straffens udmåling tages hensyn til gerningens beskaffenhed. De foreslåede bestemmelser i § 65, stk. 2 og 3, er udtryk for en nærmere beskrivelse af, hvad der i fremtiden skal betragtes som særligt skærpende omstændigheder.

Opregningen i § 65, stk. 2 og 3, af skærpende omstændigheder er ikke udtryk for en udtømmende beskrivelse af, hvilke momenter der skal tages i betragtning ved vurdering af overtrædelsens grovhed. Kriminallovens almindelige principper, sådan som de kommer til udtryk i lovens kapitel 23, vil finde anvendelse som hidtil.