

Det betyder, at hvis der i en sag foreligger en af de i stk. 2 eller 3 nævnte omstændigheder, bør dette føre til idømmelse af en foranstaltning, der er skærpet i forhold til de foranstaltninger, som ellers ville blive udmålt. Hvis der foreligger flere af de nævnte omstændigheder, bør det også komme til udtryk i udmåling af foranstaltningen.

Der foreslås endvidere indføjet en bestemmelse om medvirken. Forslaget fremsættes, fordi den særlige opregning af pligtsubjekter i den danske arbejdsmiljølovs kapitel 4, som svarer til den grønlandske arbejdsmiljølovs kapitel 3, i Danmark har givet anledning til tvivl om, i hvilken udstrækning der kan blive tale om strafansvar for personer, der medvirker til en overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Der foreslås derfor indsat en særlig bestemmelse, der præciserer, at § 9 i kriminalloven for Grønland, om strafansvar for medvirken, i lighed med anden tilsvarende særlovgivning finder anvendelse på overtrædelser af arbejdsmiljøloven, jf. den danske arbejdsmiljølov, § 82, stk. 6.

Lovens § 66 foreslås ændret, så bestemmelsen får samme omfang og indhold som den danske arbejdsmiljølovs § 83.

Som § 66 er formuleret, kan arbejdsgiveren ifalde strafansvar og idømmes bøde, når der i virksomheden er sket en overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Det kræves efter ordlyden således ikke, at der skal foreligge skyld hos arbejdsgiveren.

Imidlertid er § 66 gennem en årrække ikke blevet anvendt efter sin ordlyd, hvorefter arbejdsgiveren er ansvarlig, blot der er sket en overtrædelse i virksomheden. Bestemmelsen har kun været anvendt, når der er sket en overtrædelse, og der samtidig foreligger tilregnelser i form af uagtsomhed hos en eller flere personer inden for virksomheden.

Det er i dag de samme kriterier, der lægges til grund for anvendelsen af § 66, som også er gældende for anvendelsen af det subjektive selskabsansvar over for juridiske personer. § 66 finder også anvendelse på personligt ejede virksomheder.

Lovens § 68 om kollektivt strafansvar foreslås ændret, således at det mere fyldstgørende angives, hvilke juridiske personer der er omfattet af bestemmelsen. Bl.a. medtages staten, der fortsat har flere hundrede ansatte i Grønland.

Der foreslås i loven indsat en bestemmelse om tvangsbøder (§ 69 a), idet der ikke i den grønlandske retsplejelov findes bestemmelser om idømmelse af tvangsbøder, sådan som der gør i den danske retsplejelovs § 997, stk. 3.

Med denne bestemmelse indføres en særlig ordning vedrørende domme for overtrædelse af den grønlandske arbejdsmiljølov, som skønnes nødvendig for at opnå en effektiv håndhævelse af loven.

Tvangsbøder kan bl.a. tænkes anvendt i situationer, hvor det strafbare forhold endnu ikke er ophørt på domstidspunktet. Det kan være i en situation, hvor en virksomhed på domstidspunktet endnu ikke har efterkommet et påbud udstedt i medfør af den grønlandske arbejdsmiljølovs § 60.

Uden en bestemmelse om mulighed for tvangsbøder vil det eneste håndhævelsesmiddel over for en virksomhed, der ikke vil bringe det strafbare forhold til ophør, være anlæggelse af en ny straffesag. En sådan ordning er ressourcekrævende og ikke tilfredsstillende set fra et håndhævelsesmæssigt synspunkt.

Tvangsbøder inddrives af politiet og tilfalder statskassen. Forfaldne, men endnu ikke betalte tvangsbøder, bortfalder, når den dømte har bragt det strafbare forhold til ophør.

Den foreslåede bestemmelse forudsættes anvendt og fortolket som den danske retsplejelovs § 997, stk. 3.

Endvidere er der foreslået konsekvensændringer af lovens straffebestemmelser som følge af de foreslåede lovændringer.

4.14. Øvrige ændringer

Der foreslås mindre redaktionelle ændringer, bl.a. vedrørende bestemmelsen om anmeldelser og registre. Den foreslåede bestemmelse om ændring af § 17 a, der har samme ordlyd som § 22 i den danske arbejdsmiljølov, vil sikre den samme forpligtelse og beskyttelse for arbejdsgiverne i de to rigsdele.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser

De fleste af forslagene til ændringer i den grønlandske arbejdsmiljølov har karakter af rammelovgivning. En opgørelse af flere af forslagene økonomiske og administrative konsekvenser vil derfor først kunne foretages i takt med den gradvise udfyldning af reglerne, som sker under medvirken af Det Grønlandske Arbejdsmiljøråd.

De økonomiske og administrative konsekvenser er beregnet samlet for offentlig administration/service og erhvervslivet, dels fordi datagrundlaget mht. antallet af berørte arbejdssteder i Grønland er meget usikkert, dels fordi godt 70 % af arbejdsstyrken på ca. 28.000 personer er beskæftiget i enten den offentlige administration/service eller de hjemmestyreejede virksomheder. Herfra skal trækkes antallet af beskæf-