

pladsvurderingen, herunder fastsættelse af minimumskrav til vurderingen. Sidstnævnte vil blandt andet være afhængig af arbejdets art, virksomhedens størrelse og organiseringsform, samt de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., der anvendes i virksomheden, herunder især om de anvendte arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. frembyder særlige farer og risici for sikkerheden og sundheden.

Til nr. 14

Der er tale om en redaktionel ændring, der indfører kønsneutral sprogbrug i bestemmelsen.

Bestemmelsen svarer til § 18 i den danske arbejdsmiljølov.

Til nr. 15

Bestemmelsen i § 17, stk. 2, der indeholder en hjemmel for Arbejdstilsynet til at kunne forlange oplysninger fra arbejdsgivere om forhold af arbejdsmiljømæssig betydning til statistisk brug, ophæves og erstattes af § 17 a, stk. 2-3, i forslaget § 1, nr. 16.

Til nr. 16

Bestemmelserne svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 22.

Til § 17 a

Med forslaget får § 17 a samme ordlyd som § 22 i den danske arbejdsmiljølov.

Den foreslåede bestemmelse er ny for så vidt angår bemyndigelsen i stk. 1 til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om anmeldelsespligt og registre for arbejdsgivere.

Oprettelse og drift af registre vil ske i overensstemmelse med gældende registerlovgivning.

Arbejdsgiverens oplysningspligt i stk. 2 foreslås bl.a. at omfatte tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer. Krav om oplysninger efter stk. 2 kan omfatte et større antal virksomheder, f.eks. en branche. Det er en forudsætning for at benytte bestemmelsen, at de ønskede oplysninger ikke lige så godt kan fås fra Grønlands Statistik eller andet offentligt register. Ved anvendelse af oplysningerne skal Arbejdstilsynet overholde sin almindelige tavshedspligt, jf. § 62, herunder tage fornødent hensyn til fabrikkationshemmeligheder.

Stk. 2 og 3 erstatter gældende lovs § 17, stk. 2. Bestemmelsen i stk. 3 præciserer, at navn og firma ikke må nævnes ved offentliggørelse af statistikken.

Under hensyn til, at den foreslåede § 17 b indfører ansvar for virksomhedsledere m.fl., indsættes en særlig overskrift herom, som det er tilfældet med øvrige pligtsubjekter i kapitel 3.

Til § 17 b

Med indførelsen af ansvaret for virksomhedsledere i den danske arbejdsmiljølovs § 23 blev der skabt klarhed om, i hvilken udstrækning ledelsen i en virksomhed m.v., herunder direktører og bestyrelsesmedlemmer, er ansvarlige i forhold til arbejdsmiljøloven.

Spørgsmålet er imidlertid fortsat uafklaret i Grønland.

I nogle tilfælde vil det være muligt at gøre ansvar gældende efter den grønlandske arbejdsmiljølovs regler om arbejdsledere.

Drives virksomheden derimod i selskabsform, f.eks. som et aktie- eller anpartsselskab, kan der opstå spørgsmål om, hvorvidt det er selskabet som sådant, der anses som arbejdsgiver, eller det er direktøren, der alene, eller eventuelt sammen med selskabet, må anses som arbejdsgiver og dermed som pligtsubjekt efter arbejdsmiljøloven.

I overensstemmelse med fast tiltalepraksis rettes strafansvaret dog som hovedregel mod selskabet.

Kun hvor særlige omstændigheder foreligger, f.eks. hvor en direktør har handlet forsætligt eller groft uagtsomt, har der været tale om at gøre ansvar gældende mod ledende fysiske personer.

Efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse bør den tvivl, der fortsat eksisterer om det retlige ansvar efter den grønlandske arbejdsmiljølov, afklares ved en bestemmelse, som svarer til den danske arbejdsmiljølovs § 23, der præciserer ledelsens pligter og ansvar.

Forslaget indebærer, at lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter finder tilsvarende anvendelse på den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Dette betyder således, at de omhandlede personer, der ikke i sig selv kan anses som arbejdsgivere, i henseende til de retlige pligter efter loven sidestilles med arbejdsgiveren. Dette indebærer, at de pågældende personer i samme udstrækning som arbejdsgiveren vil kunne ifalde straf for overtrædelse af loven og de med hjemmel heri fastsatte forskrifter.

Dette fraviges dog på et enkelt principielt punkt. Som det fremgår af forslaget nr. 46 vedrørende § 67 a, skal den eksisterende adgang til at idømme en arbejdsgiver bødeansvar på objektivt grundlag ikke finde anvendelse på virksomhedsledere i det omfang, de ikke kan betegnes som arbejdsgivere. Disse personer kan således alene idømmes straf, såfremt de almindelige betingelser efter kriminalloven er opfyldt, herunder kravet om subjektiv tilregnelser.

Bestemmelsen vil i praksis i første række få betydning for direktører, herunder administrerende direktører, medlemmerne af et selskabs bestyrelse m.v. og