

# Bekendtgørelse om arbejdspladsvurdering i Grønland

I medfør af § 11 a, § 56 og § 67 i lov om arbejdsmiljø i Grønland, jf. lovbekendtgørelse nr. 1048 af 26. oktober 2005, fastsættes:

## Kapitel 1

### Område

§ 1. Bekendtgørelsen gælder for arbejde for en arbejdsgiver, jf. lov om arbejdsmiljø i Grønland §§ 2-3 a.

Stk. 2. Bekendtgørelsen finder ikke anvendelse på arbejde,

- 1) som udføres i arbejdsgiverens private husholdning og
- 2) for arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden.

## Kapitel 2

### Arbejdspladsvurdering

§ 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen navnlig med henblik på at sikre en skriftlig behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af arbejdspladsvurderingen, og at sikre, at resultatet heraf gøres synlig, jf. § 3, stk. 5. Udarbejdelse af arbejdspladsvurderingen kan ske i elektronisk form.

Stk. 2. For at sikre, at alle arbejdsmiljøforhold inddrages i arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren sørge for, at virksomhedens sikkerhedsorganisation inddrages i og deltager i hele processen vedrørende planlægningen, tilrettelæggelsen, gennemførelsen og opfølgningen, samt ajourføringen af arbejdspladsvurderingen. Det skal gennem en påtegning på arbejdspladsvurderingen fra sikkerhedsorganisationen dokumenteres, at sikkerhedsorganisationen har været inddraget.

Stk. 3. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes sikkerhedsorganisation, skal de ansatte på tilsvarende måde inddrages i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 2.

§ 3. En arbejdspladsvurdering skal udarbejdes under hensyntagen til arbejdets art, de tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes i virksomheden, arbejdsstedets indretning, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Stk. 2. En arbejdspladsvurdering skal under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1, omfatte en stillingtagen til de arbejdsmiljøproblemer, der er i virksomheden, og hvordan de skal løses. De nødvendige løsninger skal angives i arbejdspladsvurderingen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan selv vælge, efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal udarbejdes. Ved den valgte metode skal det dog sikres, at vurderingen indeholder følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder om der er arbejdsmiljøproblemer samt problemernes art og omfang.
- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, herunder problemernes art, alvor og omfang, samt årsagerne til problemerne, for at kunne igangsætte de nødvendige løsninger.
- 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Af planen skal fremgå, i hvilken rækkefølge og i hvilken takt de konstaterede problemer skal løses.
- 4) Retningslinier for hvordan der skal følges op på handlingsplanen, herunder hvem der har ansvaret for gennemførelse af planen, samt hvornår og hvordan der skal føres tilsyn og kontrol med de iværksatte foranstaltninger, herunder om igangsatte løsninger er fyldestgørende, og om handlingsplanen skal revideres m.v.

Stk. 4. En arbejdspladsvurdering skal ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., som har betydning for virksomhedens arbejdsmiljø, dog senest hvert tredje år.

Stk. 5. En arbejdspladsvurdering skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Stk. 6. En arbejdspladsvurdering skal ikke sendes til eller godkendes af Arbejdstilsynet, medmindre der er fastsat særlige regler herom i henhold til arbejdsmiljøloven.

§ 4. Hvis arbejdsgiveren ikke selv har fornøden indsigt til at udarbejde arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren indhente bistand fra en særlig sagkyndig.

Stk. 2. Selv om der indhentes bistand fra særligt sagkyndige, er det dog stadig arbejdsgiverens ansvar, at der udarbejdes en arbejdspladsvurdering, og at kravene, der fremgår af § 2 og § 3, stk. 1-5, er opfyldt.

### **Kapitel 3**

#### *Dispensation og klageadgang*

§ 5. Direktøren for Arbejdstilsynet kan, hvor særlige forhold foreligger, tillade afvigelser fra bestemmelserne i denne bekendtgørelse, når det skønnes rimeligt og forsvarligt.

§ 6. Afgørelser efter denne bekendtgørelse kan påklages efter § 64 i lov om arbejdsmiljø i Grønland.

### **Kapitel 4**

#### *Kriminalretlige foranstaltninger*

§ 7. Foranstaltninger efter kriminalloven for Grønland idømmes den, der

- 1) overtræder § 2, § 3, stk. 1-5, og § 4,
- 2) ikke efterkommer påbud udstedt i henhold til bekendtgørelsens bestemmelser eller
- 3) tilsidesætter vilkår for dispensationer efter bekendtgørelsen.

Stk. 2. Ved udmåling af en foranstaltning skal det betragtes som en skærpende omstændighed,

- 1) at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed,

- 2) at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor,
- 3) at der tidligere er afgivet påbud for det samme eller tilsvarende forhold, eller
- 4) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

Stk. 3. For overtrædelse af § 2, § 3, stk. 1-5, § 4 og § 7, stk. 1, nr. 2-3, kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvar efter denne bestemmelse finder § 91, stk. 4, i kriminallov for Grønland ikke anvendelse. Ved bødens udmåling finder stk. 2, nr. 2-4, tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. For overtrædelser, der begås af juridiske personer, herunder aktie-, anparts- og andelsselskaber, interessentskaber, foreninger, fonde, boer, kommuner, kommunale fællesskaber, der er omfattet af § 64 i landstingslov om de grønlandske kommunalbestyrelser og bygdebestyrelser m.v., Grønlands hjemmestyre og staten, kan selskabet m.v. som sådant idømmes bøde.

## **Kapitel 5**

### *Ikrafttræden*

§ 8. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 2008.

Stk. 2. For arbejdsgivere, der ikke har pligt til at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet træder bekendtgørelsen i kraft den 1. januar 2009.

## **Bilag**

### **Bilag 1**

#### **Generelle forebyggelsesprincipper**

Følgende foranstaltninger skal iagttages til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet:

- 1) Forhindring af risici.
- 2) Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
- 3) Bekæmpelse af risici ved kilden.
- 4) Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet.
- 5) Hensyntagen til den tekniske udvikling.
- 6) Udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
- 7) Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og

påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet.

8) Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.

9) Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

### **Grønlands Selvstyre**

Imaneq 4

3900 Nuuk

E-mail: [nsninatsit@nanoq.gl](mailto:nsninatsit@nanoq.gl)

Nyttige links

[Grønlandsk Lovregister](#)

[Selvstyrets Lovarkiv](#)

[Naalakkersuisut](#)