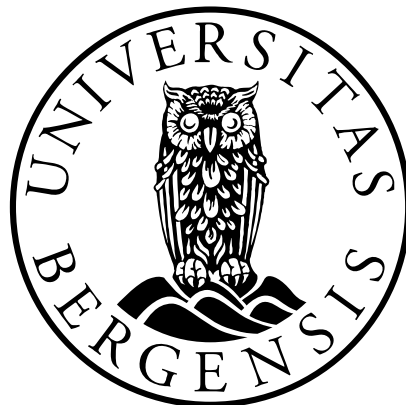


Tilknytningskravet ved foretaksstraff

*Med særlig fokus på betydningen av
forebyggende tiltak*

Kandidatnummer: 56

Antall ord: 12594



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2018

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
1 Introduksjon.....	3
1.1 Emnet for fremstillingen.....	3
1.2 Rettskildebildet	4
1.3 Grunnleggende hensyn	6
1.4 Videre fremstilling	8
2 Foretraksstraff og forebyggende tiltak.....	9
2.1 Foretaksstraffens systematikk.....	9
2.2 Vilkår for foretaksstraff.....	12
2.2.1 Krav om en overtredelse	12
2.2.2 Krav om tilknytning.....	13
2.2.3 Kort om systemsvikt og ledelsesskyld.....	16
2.3 Forebyggende tiltak.....	17
3 Tilknytningskravet og forebyggende tiltak	21
3.1 Utgangspunkter	21
3.2 Foretakets mulighet til å forebygge overtredelser.....	22
3.3 Forebyggende tiltak i relasjon til overtredelsens påregnelighet	25
3.3.1 Utgangspunkter	25
3.3.2 Relevansen av instruksjer for overtredelsens påregnelighet.....	27
3.3.3 Relevansen av andre forebyggende tiltak for overtredelsens påregnelighet....	30
3.4 Momenter av betydning for forebyggende tiltaks vekt i påregnelighetsvurderingen	
33	
3.4.1 Hva foretaket kunne forutse.....	33
3.4.2 Effekten av de forebyggende tiltakene	34
3.4.3 Muligheten for etterlevelse av forebyggende tiltak.....	36
3.4.4 Betydningen av forebyggende tiltak som er utilstrekkelige	36
3.4.5 Oppsummering.....	38
3.5 Forebyggende tiltaks betydning for tilknytningskravet og straffespørsmålet	39
4 Avsluttende bemerkninger	42
Kilderegister	43

1 Introduksjon

1.1 Emnet for fremstillingen

Emnet for oppgaven er foretaksstraff. Foretaksstraff innebærer at foretaket som rettssubjekt ilegges en straff, hovedsakelig i form av bøter. For at et foretak skal kunne straffes kreves det at en straffbar overtredelse er begått av noen som har handlet på vegne av foretaket.

Problemstillingen er om, og eventuelt i hvilken utstrekning, foretakets egne forebyggende tiltak har betydning, ved vurderingen av om en overtredelse er begått på foretakets vegne.

Straffansvar for foretak skiller seg på flere måter fra individuelt straffansvar. De grunnleggende vilkårene for straff, som tradisjonelt anvendes i strafferetten, er innrettet mot individer. Ved individuelt ansvar straffes gjerningspersonen direkte, mens foretaksstraff forutsetter at noen har begått en overtredelse på dets vegne. Foretaksstraff kan derfor sies å ha likehetstrekk med straffansvar for medvirkning. Videre kan ikke et foretak utvise skyld, som ellers er et grunnleggende vilkår for straff. Dette gir foretaksstraffen en objektiv karakter. Et annet særtrekk ved foretaksstraff er at når vilkårene for foretaksstraff er oppfylt beror det på påtalemyndigheten, og i neste rekke domstolens skjønn om straff skal anvendes i det enkelte tilfelle. Ved straff overfor individer har domstolen ingen tilsvarende kompetanse til å utøve skjønn, når det først er slått fast at vilkårene for å straffe vedkommende er til stede.

Reglene om foretaksstraff er ingen nyvinning, men har stadig aktualitet. Økt reguleringslovgivning rettet mot foretakenes virksomhet med tilhørende straffesanksjonering, gjør at reglene om foretaksstraff gis anvendelse for stadig nye overtredelser.

Justisdepartementet har derfor besluttet at reglene om foretaksstraff skal utredes, og i den forbindelse utarbeidet et mandat for utredningen av reglene.¹

At det er et behov for å kunne ilegge foretak straff har lovgiver for lengst tatt inn over seg. Samfunnsutviklingen har medført at kriminalitet i økende grad skjer i regi av næringslivets og andre foretaks virksomhet, herunder særlig økonomisk kriminalitet, miljøkriminalitet og overtredelser av arbeidsmiljølovgivningen. Det å kunne straffe foretak utgjør dermed et

¹ Mandat (31. mai 2018).

hensiktsmessig middel for kriminalitetsforebygging- og bekjempelse, og for å stimulere etterlevelse av reguleringslovgivningen.

Hovedbegrunnelsen for foretaksstraff er å styrke den preventive virkningen av de øvrige straffebudene.² Prevensjonshensynet gjør seg gjeldende, ved at straffetrusselen utgjør en oppfordring til å forebygge at overtredelser skjer i forbindelse med foretakets virksomhet. Et utslag av prevensjonshensynet, som er spesielt for foretaksstraff, er dermed at bedriftsledelse og styrende organer får et incentiv til å organisere deres virksomhet, med tanke på å forebygge at lovbrudd skjer.

Forebyggende tiltak er et sentralt moment ved vurderingen av *om straff skal ilegges*, og ved en eventuell *utmåling* av straff. Det fremkommer av utredningsmandatet at en av problemstillingene som særlig skal vurderes, relaterer seg til betydningen av forebyggende tiltak for vilkåret «på vegne av».³ Dette gjør det aktuelt å belyse hvilken *betydning* foretakets egne tiltak for å forebygge lovbrudd, har for straffansvaret.

Av hensyn til oppgavens omfang avgrenses oppgaven mot en redegjørelse av forebyggende tiltak som moment ved den skjønnsmessige vurderingen av om foretaksstraff skal benyttes i det enkelte tilfelle.

1.2 Rettskildebildet

En generell hjemmel for foretaksstraff ble inntatt i 1991 ved innføringen av §§ 48a og 48b.⁴ Inntil dette måtte en se hen til det enkelte straffebud, samt spesiallovgivningen for å finne hjemmel for å straffe foretak.⁵ Bestemmelsene i någjeldende straffelov §§ 27 og 28 er i det vesentlige en videreføring av reglene i straffeloven (1902) §§ 48a og 48b, og avgjørelser og uttalelser om de tidligere bestemmelsene vil derfor være av interesse for tolkningen av dagens regler.⁶

I norsk rett gjelder et grunnleggende prinsipp om at myndighetsutøvelse krever hjemmel i formell lov, legalitetsprinsippet. For strafferettens vedkommende knesettes dette prinsippet

² NOU 1989: 11 s. 9 og Ot. prp. Nr. 27 (1990-1991) s. 6.

³ Mandat (31. mai 2018) s. 4.

⁴ lov om endringer i straffeloven (1991).

⁵ Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 7.

⁶ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 242 og Matningsdal (2015) s. 234.

Grunnloven § 96 første ledd, jf. straffeloven § 14. Hensikten er å sikre forutberegnelighet for hva en kan straffes for, og det gjelder derfor krav til en klar hjemmel for å idømme straff. Dette kravet omtales i teorien som lovskravet.⁷ Lovskravet medfører at ordlyden i straffeloven § 27 må tillegges betydelig vekt ved tolkningen for å finne gjeldende rett. Samtidig gir lovteksten begrenset veiledning for oppgavens tema, særlig når det gjelder betydningen av forebyggende tiltak.

Straffeloven 2005 bygger på en omfattende proposisjon, som også behandler foretaksstraff.⁸ Ettersom straffeloven (1902) § 48a ble inntatt gjennom en egen lov⁹, ble reglene om foretaksstraff også undergitt en grundig behandling i forarbeidene til endringsloven.¹⁰

Saker om foretaksstraff kommer stadig opp for domstolene, og det er avsagt en rekke avgjørelser i Høyesterett om straffeloven (1902) §§ 48a og 48b. Høyesterett har til nå ikke avsagt noen avgjørelser om straffeloven §§ 27 og 28, og praksis om de tidligere bestemmelsene må derfor tillegges større vekt.

Vilkåret «på vegne av» er forutsatt å inneholde en parallell til arbeidsgivers erstatningsansvar som fremgår av skadeserstatningsloven § 2-1.¹¹ Avgjørelser og uttalelser om skadeserstatningsloven § 2-1 vil kunne gi veiledning for tolkningen av «på vegne av» i straffeloven § 27. Rettskilder som omhandler skadeserstatningsloven § 2-1 kan likevel ikke legges ubetinget til grunn som retningsgivende for innholdet i straffeloven § 27. Særlig må det tas høyde for at erstatningsansvaret kan strekkes lenger en straffansvaret. Dette skyldes at erstatningsansvaret begrunnes i både hensyn til reparasjon og prevensjon, samtidig som straffansvaret nærmest utelukkende begrunnes i prevensjon.¹²

Bestemmelsen om inndragning i straffeloven § 71 hjemler adgang til inndragning overfor den lovbrøteren handlet «på vegne av». Dette gjaldt tilsvarende i straffeloven (1902) § 36. Det var forutsatt at ordlyden «på vegne av» i straffeloven (1902) § 36 skulle tolkes likt samme lovs §

⁷ NOU 1983: 57 s. 116, Rt. 1933 s. 212 (side 213) og Andenæs, Matningsdal og Rieber-Mohn (2004) s. 115.

⁸ Ot.prp.nr. 90 (2003-2004).

⁹ Lov om endringer i straffeloven (1991).

¹⁰ NOU 1989: 11 og Ot.prp. nr. 27 (1990-1991).

¹¹ Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 18 jf. 20.

¹² Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 18 jf. s. 20

48a.¹³ Dette innebærer at også praksis om inndragning kan være relevant for tolkningen av straffeloven § 27.

Norge er gjennom en rekke konvensjoner forpliktet til ansvarliggjøring av foretak for straffbare handlinger. Norsk rett presumeres å oppfylle kravene som stilles til foretaksstraff i de nevnte konvensjonene.¹⁴ Av den grunn, og av hensyn til oppgavens omfang, vil disse konvensjonene ikke vies ytterligere oppmerksomhet, men nevnes for å plassere forpliktelsen til å ha foretaksstraff i en internasjonal kontekst.

I regi av Europarådet har Norge forpliktet seg til å sikre strafforfølgning av foretak gjennom Strafferettslig konvensjon om korrupsjon (ETS nr. 173) artikkel 26, og tilsvarende etter Konvensjon om datakriminalitet (ETS nr. 185). Norge er også forpliktet etter en konvensjon fra OECD, som stiller krav til ansvarliggjøring av juridiske personer for korrupsjon og bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn.¹⁵

Endelig gjelder enkelte FN-konvensjoner ansvar for foretak. Blant annet oppstiller De forente nasjoners konvensjon om korrupsjon artikkel 26, krav om ansvar for juridiske personer for korrupsjonshandlinger omtalt i konvensjonen. Tilsvarende gjelder etter FN-konvensjon mot grenseoverskridende organisert kriminalitet artikkel 10.

1.3 Grunnleggende hensyn

Strafferettens overordnede siktemål er å forebygge inngrep mot de interesser som er vernet gjennom straffelovgivningen. *Hensynet til prevensjon* gjelder derfor som et overordnet formål.¹⁶ Prevensjonshensynet er også hovedhensynet bak reglene om foretaksstraff. Ettersom foretak straffes for overtredelser som blir begått på dets vegne, oppnås prevensjon ved å gi de øvrige straffebudene en økt preventiv virkning.¹⁷

Et utslag av prevensjonshensynet som er spesielt for foretaksstraff er at bedriftsledelse og styrende organer får en oppmuntring til å organisere deres virksomhet, på en måte som forebygger at lovbrudd skjer. Straffetrusselen vil kunne bidra til å skjerpe bedriftsledelsens

¹³ Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 33.

¹⁴ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 240 og 241.

¹⁵ OECD konvensjon om bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn i forbindelse med internasjonale forretningstransaksjoner.

¹⁶ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 77.

¹⁷ NOU 1989: 11 s. 9 og Ot. prp. Nr. 27 (1990-1991) s. 6.

aktsomhet.¹⁸ Matningsdal fremholder at straffetrusselen som ligger i foretaksstraffen skaper et incitament til bedrifter, om å sørge for god opplæring av egne ansatte og gjennomføre kontroll med at de ansatte overholder regelverk.¹⁹ Videre fremhever Andenæs at faren for skade på foretakets renommé også skaper en interesse hos foretakene om å forhindre lovbrudd.²⁰ Straffens stigmatiserende effekt vil dermed kunne bidra til forebygging av overtredelser.

Foretaksstraff bidrar også til å forhindre en uhensiktsmessig *ansvarspulverisering*. Det å kunne ilegge foretaket straff bidrar til at foretaket ikke vil ha en fordel i å organisere seg med uklare interne ansvarsforhold som vanskeliggjør å straffe enkeltpersoner.

Dersom straff bare kunne ilegges individer, ville straffen kunne bli beskjedent i forhold til forbrytelsens karakter, ved at straffen utmåles med utgangspunkt i gjerningspersonens individuelle forhold jf. straffeloven § 53.²¹ Det ville da potensielt kunne oppstå et misforhold mellom fordelene av lovbruddet og reaksjonen som ilegges. Dette misforholdet kan rettes opp, ved at utmålingen av bøtestraffen overføres til foretaket, foretas under hensyn til fordelene som eventuelt er oppnådd og foretakets økonomiske evne, jf. straffeloven § 28 bokstav e) og f). På denne måten vil det sikres en adgang til å ilegge en straff, som er proporsjonal med fordelene av overtredelsen. Også foretaksstraffens preventive virkning styrkes, ved at foretakene risikerer store bøter, og derfor blir oppfordret til å forebygge overtredelser. Bøter er videre en effektiv reaksjon, ettersom de fleste foretak er drevet med et økonomisk motiv.

Videre vil foretaksstraffen bidra til å kunne *ramme den som har hatt fordel av lovbruddet*.²² Dette hensynet gjør seg gjeldende i situasjoner der et foretak har oppnådd en fordel som resultat av en overtredelse. Matningsdal viser til at det ville være urimelig å legge ansvaret på den enkelte alene, når det er tydelig at et lovbrudd har skjedd i bedriftens interesse.²³

Et tenkt eksempel til illustrasjon, er at en ansatt i en oljebedrift betaler en offentlig ansatt en sum penger, for å få tildelt en lisens til oljeboring, en handling som i realiteten innebærer korrupsjon etter straffeloven § 387. Tillatelsen til oljeboring vil være en fordel for bedriften som et resultat av en straffbar handling. Selv om den ansatte ilegges individuelt straffansvar for korrupsjon, vil fordelene for bedriften likevel bli stående ved at den allerede har fått

¹⁸ NOU 1989: 11 s. 9 og Ot.prp. Nr. 27 (1990-1991) s. 6.

¹⁹ Matningsdal (2015) s. 235.

²⁰ Andenæs, Rieber-Mohn og Sæther (2016) s. 274.

²¹ Matningsdal (2015) s. 234.

²² Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 6.

²³ Matningsdal (2015) s. 235.

tillatelsen. Potensielt vil bedriften kunne få en gevinst på mange millioner. Det vil da kunne fremstå som lite rimelig om foretaket ikke skulle kunne ilegges en strafferettslig reaksjon. I slike tilfeller vil foretaksstraff være et nyttig supplement til individuelt ansvar, ved å ramme den som til sist sitter igjen med fordelene av overtredelsen.

Foretaksstraffen har videre den funksjon å *forhindre at straffbare forhold består ustraffet*.²⁴ Dette formålet realiseres ved at et foretak kan straffes, selv om ingen enkeltperson ilegges straff. At ingen enkeltperson kan straffes kan skyldes ulike forhold, men særlig aktuelle tilfeller er ved anonyme og kumulative feil,²⁵ som inngår i ansvaret.²⁶

1.4 Videre fremstilling

Opgavens problemstilling knytter seg til vurderingen av om en overtredelse kan anses begått «på vegne av foretaket», som er et av vilkårene for foretaksstraff. For å plassere problemstillingen i den større sammenheng vil det i kapittel 2 være en redegjørelse for de øvrige vilkårene for foretaksstraff, samt en presentasjon av foretaksstraffens systematikk. Kapittel 2 vil også gi en oversikt over hva som anses som forebyggende tiltak. I kapittel 3 vil det mer konkret bli sett på forebyggende tiltaks *betydning* i vurderingen av tilknytningskravet, før det i kapittel 4 vil komme enkelte avsluttende bemerkninger.

²⁴ NOU 1989: 11 s. 9 og Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 7.

²⁵ Anonyme feil referer seg til tilfeller der gjerningspersonen ikke kan identifiseres. Med kumulative feil siktes det til tilfeller der en overtredelse er et resultat av flere personers handlinger, se Andenæs, Rieber-Mohn og Sæther (2016) s. 277.

²⁶ Ot.prp.nr. 90 (2003-2004) s. 431.

2 Foretraksstraff og forebyggende tiltak

2.1 Foretaksstraffens systematikk

Oppgavens problemstilling omhandler betydningen av forebyggende tiltak for tilknytningskravet som gjelder for foretaksstraff. Foretaksstraffens systematikk skiller seg på flere måter fra straffansvar for individer. For å kunne vurdere problemstillingen er det derfor viktig å ha en grunnleggende forståelse for systemet som utgjør foretaksstraffsinstituttet. I dette delkapitlet gis derfor oversikt over foretaksstraffens systematikk.

Bestemmelsene i straffeloven §§ 27 og 28 utgjør samlet den generelle hjemmelen for foretaksstraff. Vilkårene for foretaksstraff fremkommer av straffeloven § 27 første ledd:

«Når et straffebud er overtrådt av noen som har handlet på vegne av et foretak, kan foretaket straffes. Det gjelder selv om ingen enkeltperson har utvist skyld eller oppfylt vilkåret om tilregnelighet, jf. § 20»

Straffeloven § 27 andre ledd definerer «foretak» som «selskap, samvirkeforetak, forening eller annen sammenslutning, enkeltpersonforetak, stiftelse, bo eller offentlig virksomhet.» Hvorvidt ulike juridiske personer er å anse som «foretak» i lovens forstand, vil ikke bli problematisert ytterligere.

Etter straffeloven § 27 første ledd kreves det at en «overtredelse» begått av en person som har handlet «på vegne av» foretaket. Dette utgjør vilkårene for å ilegge foretaksstraff. I Høyesterett er de siterte vilkårene omtalt som «de formelle vilkårene», se for eksempel Rt. 2013 s. 312 (avsnitt 39).

Bestemmelsen i straffeloven § 27 oppstiller kun vilkår for i hvilken utstrekning et foretak kan straffes, men inneholder ikke en beskrivelse av straffbare handlenormer. Systemet er dermed at foretaksstraff forutsetter at et handlingssubjekt har overtrådt et straffebud, på foretakets vegne. Andenæs formulerer dette som at juridiske personers vilje og handlinger, ikke er annet enn «de personers vilje og handlinger som opptrer på dens vegne».²⁷ Eskeland formulerer det

²⁷ Andenæs, Rieber-Mohn og Sæther (2016) s. 274.

som at foretaket ikke har en egen «bevissthet eller evne til selv å handle», og at handlinger som pådrar foretaket ansvar derfor må være utført av fysiske personer.²⁸ Dette systemet illustrerer et særtrekk ved foretaksstraffen, ved at hjemmelen ikke angir en bestemt gjerningsbeskrivelse. Vilkårene har snarere karakter av å utgjøre et ansvarsgrunnlag.

Avgjørelsen av de formelle vilkårene i straffeloven § 27 første ledd første punktum hører prosessuelt under skyldspørsmålet, jf. Rt. 2000 s. 234 (side 242). For det tilfellet at de formelle vilkårene ikke er oppfylt vil foretaket bli frifunnet.

Når det gjelder spørsmål om krav til skyld, kan et foretak ikke i seg selv utvise strafferettslig skyld. Ileggelse av foretaksstraff etter straffeloven § 27 skjer dermed som utgangspunkt på objektivt grunnlag.²⁹ Helt objektivt er ansvaret imidlertid ikke, ved at straff ikke er aktuelt ved overtredelser som anses som hendelige uhell eller utsalg av force majeure.³⁰

Ordlyden i straffeloven § 27 første ledd annet punktum medfører at det heller ikke kreves bevist skyld hos vedkommende som har handlet på foretakets vegne. Dette utgjør en endring sammenlignet med rettstilstanden etter straffeloven (1902).³¹ Skyld trenger ikke å bevises, uavhengig av om gjerningspersonen kan identifiseres, eller om overtredelsen er et utslag av anonyme og kumulative feil. I teorien er det kritisert at ordlyden åpner for straff etter straffebed som krever forsett, i tilfeller der gjerningspersonen kan identifiseres.³²

En naturlig konsekvens av at anonyme og kumulative feil omfattes av ansvaret, er at det ikke kreves at gjerningspersonen var tilregnelig for å ilegge straff jf. straffeloven § 27 første ledd annet punktum. Men dersom det foreligger en straffrihetsgrunn som for eksempel nødverge eller nødrett kan foretaksstraff ikke anvendes.³³

Forutsatt at vilkårene i § 27 er oppfylt beror det på skjønnsmessig vurdering hvorvidt foretaket skal straffes i det enkelte tilfelle. Dette leses ut av ordlyden «kan foretaket straffes» i straffeloven § 27 første ledd første punktum. Vurderingen av om straff skal benyttes i det

²⁸ Eskeland (2015) s. 357.

²⁹ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 239.

³⁰ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 242.

³¹ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 431.

³² Matningsdal (2015) s. 239-240, Rui (2015) s. 512.

³³ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 431.

enkelte tilfelle, samt utmålingen av en eventuell straff, hører prosessuelt under straffespørsmålet, jf. Rt. 2000 s. 234 (side 243).

Formålet er at påtalemyndigheten og i neste rekke domstolene skal ilegge straff der det er ansett *hensiktsmessig*.³⁴ Høyesterett uttalte ved «kan»-vurderingen i Rt. 2013 s. 1025 (avsnitt 31) at det avgjørende for hva som er i foretaksstraffens kjerneområde, er hvorvidt straff er kan være særlig egnet til kriminalitetsbekjempelse, på det aktuelle området. Spørsmålet om straff skal benyttes fordrer dermed en hensiktsmessighetsvurdering.

Momenter som særlig gjør seg gjeldende for den skjønsmessige vurderingen, fremgår av straffeloven § 28 bokstav a til h. Forebyggende tiltak er skilt ut som et eget moment under bokstav c. Det at forebyggende tiltak skal tillegges betydning ved straffespørsmålet, kan skape noen utfordringer, knyttet til hvorvidt samme faktiske omstendigheter kan tillegges betydning for tilknytningskravet.

Straffen er i hovedsak bøter, men også rettighetstap og inndragning kan være aktuelle straffesanksjoner jf. straffeloven § 27 tredje ledd. Endelig kan et foretak av naturlige grunner ikke idømmes frihetsstraff, da denne reaksjonen bare kan fullbyrdes overfor individer.

Foretaksstraff kan ilegges uavhengig av om en enkeltperson straffes for samme forhold.³⁵ Foretaksstraff er dermed både et supplerende grunnlag for straff der gjerningspersonen også straffes, og et selvstendig grunnlag for straff, der en gjerningsperson ikke straffes.

Foretaksstraffens systematikk viser at det ikke er vanntette skott mellom vilkårene for å ilegge straff, og den skjønsmessige vurderingen av om straff skal ilegges i det enkelte tilfellet. Systematikken gjør det utfordrende å ta stilling til hvilke omstendigheter som er relevante å legge vekt på, ved henholdsvis skyldspørsmålet og straffespørsmålet. I den forbindelse utgjør forebyggende tiltak et eksempel på en omstendighet som det er uklart om har relevans ved begge spørsmål, og om vurderingen er den samme.

³⁴ Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 22.

³⁵ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 239.

2.2 Vilkår for foretaksstraff

2.2.1 Krav om en overtredelse

Et hovedspørsmål i oppgaven er hvordan ulike forebyggende tiltak kan virke inn på tilknytningskravet. En redegjørelse for vilkårene foretaksstraff, herunder krav om tilknytning og krav om en overtredelse, anses derfor nødvendig for å kunne vurdere problemstillingen.

Spørsmålet er først hva som ligger i kravet til en overtredelse.

Av ordlyden «et straffebud er overtrådt» i straffeloven § 27 utledes et krav om at det må foreligge en overtredelse av en straffesanksjonert handlenorm. Overtredelsesvilkåret omfatter samtlige straffesanksjonerte handlenormer i spesiallovgivningen og straffelovgivningen.³⁶ Et foretak kan derfor i prinsippet straffes for overtredelser som det kan fremstå som uhensiktsmessig å straffe et foretak for. Eksempler på dette er seksuallovbrudd og voldslovbrudd. Problematikken avhjelpest ved den skjønsmessige vurderingen av straffespørsmålet, samt at overtredelsen mulig ikke har tilstrekkelig tilknytning til foretaket i henhold til vilkåret «på vegne av».

Videre kreves det at samtlige momenter i den straffesanksjonerte handlenormen er overtrådt.³⁷ Dette illustreres ved Høyesteretts avgjørelse inntatt i Rt. 1993 s. 17 (side 19), der en kommune ble frifunnet for straff etter arbeidsmiljøloven (1977) § 87³⁸ under henvisning til at det ikke forelå en objektiv overtredelse av lovens bestemmelse.

I enkelte særlover er det gjort straffbart å ikke ha forsvarlige tiltak for å forhindre skade. En vurderingen av om foretaket har implementert forsvarlige forebyggende tiltak vil da inngå som ledd i vurderingen av om et straffebud er overtrådt. Forebyggende tiltak får i slike tilfeller direkte betydning for straffansvaret, gjennom vilkåret om en overtredelse.

Illustrerende for dette er avgjørelsen i Rt. 2015 s. 1504, hvor ble foretaksstraff ilagt overfor en sementprodusent for overtredelse av arbeidsmiljøloven § 3-1, jf. § 2-1, jf. § 19-1. Det følger

³⁶ Ot.prp.nr. 90 (2003-2004) s. 239.

³⁷ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 239.

³⁸ Bestemmelsen regulerte foretaksstraff før innføringen av straffeloven (1902) §§ 48 a og 48 b.

av arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd at for å sikre ivaretagelse av arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet, plikter arbeidsgiver å sørge for det utføres «systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten». Saken gjaldt en arbeidstaker som ble skadet i forbindelse med produksjonsarbeid som følge av manglende belysning og sikkerhetsrutiner som ikke var overholdt. Høyesterett vurderer de manglende tiltakene under spørsmålet om overtredelsesvilkåret i straffeloven (1902) § 48a var oppfylt (avsnitt 15 jf. avsnitt 14).

Den straffesanksjonerte opptreden må skrive seg fra ett eller flere individer jf. ordlyden «noen».³⁹ Ved at ansvaret omfatter anonyme feil kreves det ikke at en eventuell gjerningsperson identifiseres. I tilfeller der et straffebud utpeker foretaket som pliktsubjekt, kan det spørres om straffeloven § 27 etter sin ordlyd er anvendelig. I forarbeidene er det lagt til grunn at det alltid vil være noen som handler for foretaket som har ansvar for et plikten overholdes.⁴⁰ Brudd på den aktuelle plikten vil derfor være begått av noen som handler på foretakets vegne.

Etter dette kan overtredelsesvilkåret innebære at forebyggende tiltak må vurderes under spørsmålet om et straffebud er overtrådt. Videre kreves det etter straffeloven § 27 at den aktuelle overtredelsen er begått «på vegne av» foretaket, hvilket leder over i neste delkapittel

2.2.2 Krav om tilknytning

Spørsmålet her er hva som kreves for at en overtredelse skal anses begått «på vegne av» foretaket.

Ordlyden «på vegne av» tilsier at den aktuelle overtredelsen må være begått av en person med forbindelse til foretaket. I forarbeidene er det presisert at vilkåret innebærer et krav om tilknytning mellom gjerningspersonens overtredelse og foretaket. I teorien betegnet som tilknytningskravet.⁴¹

Tilknytningskravet består av to elementer, ved at både lovbrøyteren og handlingen som innebar en overtredelse må ha en tilknytning til foretaket.⁴² I strafferettslig teori er disse to elementene

³⁹ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 431.

⁴⁰ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 243.

⁴¹ Asbjørnsen (1995) s. 73 og Høivik (2012) s. 231

⁴² Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 430.

av tilknytning skilt fra hverandre.⁴³ Høivik rubriserer disse to elementene under begrepene personell og funksjonell tilknytning.⁴⁴ Det personelle tilknytningskravet handler om tilknytningen mellom foretaket og gjerningspersonen, mens det funksjonelle tilknytningskravet handler om tilknytningen mellom foretaket og overtredelsen.

Ved vurderingen av om det foreligger tilstrekkelig personell tilknytning mellom gjerningspersonen og foretaket, tilsier ordlyden «på vegne av» at gjerningspersonen må kunne anses for å representere foretaket. I forarbeidene skisseres utgangspunktet for vurderingen i, hvor det heter at gjerningspersonen må ha hatt positiv hjemmel for å handle for foretaket i enten avtale, lov eller sedvane.⁴⁵ Det må dermed foreligge en form for formelt grunnlag som setter gjerningspersonen i posisjon til å handle for foretaket. Dersom et slik hjemmelsgrunnlag ikke er til stede er det nærliggende å anta at det personelle tilknytningskravet ikke er oppfylt.

Hjemmelsgrunnlag mellom foretaket og en gjerningspersonen kan finnes i forskjellige stillingskategorier knyttet til foretaket. Ansatte i foretaket utgjør hovedgruppen av personer som kan pådra foretaket ansvar.⁴⁶ Arbeidskontrakten mellom en arbeidsgiver og en ansatt utgjør en et kontraktsfestet hjemmelsgrunnlag for den ansatte til å handle for arbeidsgiveren. En ansatt vil dermed ha formelt grunnlag for å handle for foretaket, hvilket medfører at ansatte typisk vil oppfylle kravet til personell tilknytning. Videre vil medlemmer av foretakets organer som styret og generalforsamlingen ha den tilstrekkelige tilknytningen til foretaket.⁴⁷

Etter omstendighetene kan også en selvstendig oppdragstaker ha den tilknytningen som kreves. Førende for tilknytningsvurderingen er hvorvidt foretaket har hatt en «reell myndighet til instruksjon og kontroll» over oppdragstakeren.⁴⁸ Dersom oppdragstakeren er et foretak kan i prinsippet begge foretak straffes for samme lovbrudd.⁴⁹

⁴³ Asbjørnsen (1995) s. 74, Høivik (2012) s. 231, Eskeland (2017) s. 382, Gröning, Husabø og Jacobsen (2016) s. 749.

⁴⁴ Høivik (2012) s. 231 og Gröning, Husabø og Jacobsen (2016) s. 749.

⁴⁵ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 239 og 430.

⁴⁶ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 239.

⁴⁷ Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 18 jf. s. 20.

⁴⁸ Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 18 jf. s. 20.

⁴⁹ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 20.

Selv om gjerningspersonen hadde hjemmel for å handle for foretaket, kreves det ikke at gjerningspersonen hadde hjemmel til å foreta den bestemte handlingen.⁵⁰ Dette leder over til en redegjørelse for det funksjonelle tilknytningskravet.

Når det gjelder kravet til funksjonell tilknytning innebærer ordlyden «på vegne av» i seg selv en viss avgrensning mot overtredelser som ikke har noe med foretaket å gjøre. I forarbeidene trekkes det frem at det er av betydning om overtredelsen overhodet ligger *innenfor foretakets virksomhet*.⁵¹ Dersom det ikke er tilfellet, vil handlingen sjelden være foretatt på vegne av foretaket. Et utgangspunkt for tilknytningsvurderingen er dermed om overtredelsen har sammenheng med foretakets virksomhet.

For eksempel vil det være lite naturlig å si at en kroppskrenkelse som en lærer har begått i forbindelse med en krangel med naboen er begått «på vegne av» skolen. Dette fordi kroppskrenkelsen ikke har noe å gjøre med lærerens forhold til skolen. På den andre siden vil det være mer naturlig å holde skolen strafferettslig ansvarlig dersom læreren på instruks fra rektor mottar bestikkelser fra foreldre for å gi elevene bedre karakterer. Overtredelsen har da en forbindelse til skolen som gjør det mer naturlig å anse den for begått «på vegne av» den.

Høyesteretts praksis viser at handlingens forbindelse til foretakets virksomhet og gjerningspersonens funksjon i foretaket utgjør et utgangspunkt for vurderingen av om en handling har tilstrekkelig tilknytning til foretaket. I Rt. 2007 s. 1684 talte det at gjerningspersonen var ansatt i foretaket og hadde utført handlingen «som ledd i utførelsen av hans ordinære arbeidsoppgaver» for at tilknytningskravet var oppfylt (avsnitt 17).

En skranke for tilknytningskravet går mot overtredelser som ligger utenfor det som var *rimelig å regne med* for foretaket.⁵² Dette medfører at overtredelser som ligger utenfor det som foretaket rimeligvis kan påregne i virksomheten, vil tale mot at kravet til tilknytning er oppfylt.

Også i forarbeidene til straffeloven (1902) § 48a legges det til grunn at straffansvaret er avgrenset mot overtredelser som var utenfor det som var rimelig å regne med for foretaket.

⁵⁰ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 430.

⁵¹ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 431.

⁵² Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 431.

«En sentral begrensning i erstatningsretten er at arbeidsgiveransvaret ikke omfatter «skade som skyldes at arbeidstakeren går utenfor det som er rimelig å regne med etter arten av virksomheten eller saksområdet og karakteren av arbeidet eller vervet», jf skadeserstatningsloven § 2-1. En liknende begrensning bør gjelde for et foretaks straffansvar.»⁵³

Skranken i tilknytningskravet som legges til grunn i forarbeidene, inneholder etter dette en parallell til begrensningen i erstatningsansvaret, som følger av skadeserstatningsloven § 2-1 første ledd annet punktum. Dette er også lagt til grunn i praksis.⁵⁴

Parallellen til arbeidsgivers erstatningsansvar medfører at tilknytningskravet i straffeloven § 27 ikke anses oppfylt, der en overtredelse ligger utenfor det som er rimelig å regne med. Med andre ord oppstilles det en påregnelighetsvurdering.⁵⁵

Det er i foretakets interesse at en overtredelse anses upåregnelig. I kapittel 3 vil derfor spørsmålet om hvor vidt forbyggende tiltak kan gjøre en overtredelse upåregnelig, bli adressert.

2.2.3 Kort om systemsvikt og ledelsesskyld

Under dette delkapitlet skal det knyttes noen korte bemerkninger til spørsmål om krav til systemsvikt og ledelsesskyld. Med systemsvikt menes at mangler ved foretakets organisering, herunder implementeringen av forsvarlige forebyggende tiltak, har ført til et lovbrudd. I tilfeller der det avdekkes slike mangler er det i strafferettslig teorien tatt til orde for at bør gjelde et krav til bebreidelse av ledelsen som vilkår for straffansvar.⁵⁶

Begge spørsmål kan ses som utslag av et skyldspørsmål med en side til forebyggende tiltak; systemsvikt der skylden knyttes til foretakets organisering, og ledelsesskyld om ledelsen kan bebreides. De behandles derfor samlet.

⁵³ Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 18 jf. s. 20.

⁵⁴ Se for eksempel Rt. 2007 s. 1684 (avsnitt 19).

⁵⁵ Høivik (2012) s. 289.

⁵⁶ Eskeland (2017) s. 377. Axelsen (2009) s. 210 hevder også at et krav om bebreidelse bør oppstilles. Eskelands syn er kritisert av Høivik (2012) s. 210-214.

Som argument for at systemsvikt og ledelsesskyld bør gjelde som krav for å ilegge foretaksstraff trekker Eskeland⁵⁷ frem Straffelovkommisjonens uttalelse i motivene til straffeloven (1905) § 48a:

«(n)år et foretak har foretatt alt som er praktisk mulig for å unngå uhell, og dette likevel har skjedd på grunn av helt ekstraordinære forhold, bør foretaket ikke straffes»⁵⁸

Den siterte uttalelsen fremkommer i forbindelse med en redegjørelse for skyldkravet, og kan den ikke anses for å danne grunnlag til for et tilleggskrav om systemsvikt for straffansvar. Videre har Høyesterett har uttrykkelig avvist at et krav til subjektiv skyld hos ledelsen gjelder i Rt. 2007 s. 1684 (avsnitt 37). Dette synet er gjentatt og fulgt opp i senere praksis.⁵⁹ Et krav om subjekt skyld eller annen bebreidelse av ledelsen er også avvist i teorien.⁶⁰

Det er dermed etablert at manglende forebyggende tiltak ikke gjelder som et tilleggskrav for å ilegge straff. I et tilfelle der det foreligger systemsvikt gjelder det ikke et krav til et ledelsen kan bebreides. Systemsvikt i form av manglende forebyggende tiltak for å forhindre overtredelser, vil imidlertid kunne få betydning ved spørsmålet om forebyggende tiltak kan medføre at en overtredelse anses for upåregnelig, under kapittel 3.

2.3 Forebyggende tiltak

Å bli ilagt foretaksstraff er klart nok verken heldig eller ønskelig for noe foretak. Dette bør *i seg selv* gjøre at foretakene gjør det de kan for å forhindre at straffbare overtredelser blir utført på *vegne av foretaket*. De tiltak som foretaket kan gjøre i den forbindelse omtales *forebyggende tiltak*.

Som nevnt under delkapittel 1.3 er et sentralt hensyn bak foretaksstraffen at den utgjør en oppfordring til bedriftsledelse og styrende organer om å forhindre lovbrudd. Forebyggende tiltak er *først og fremst* av betydning i vurderingen av *om* foretak skal straffes etter straffeloven § 28. Kapittel 3 tar sikte på å redegjøre for *i hvilken grad* forebyggende tiltak

⁵⁷ Eskeland (2017) s. 377.

⁵⁸ NOU 1989: 11 s. 16.

⁵⁹ Rt. 2008 s. 996 (avsnitt 38), Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 21) og Rt. 2015 s. 1504 (avsnitt 38)

⁶⁰ Andenæs, Rieber-Mohn og Sæther (2016) s. 281

også er av betydning i vurderingen av om en handling er begått «på vegne av» foretaket etter straffeloven § 27. Før dette må det tas stilling til hvilke tiltak som er rettslig relevante.

Straffeloven § 28 bokstav c opplister hvilke forebyggende tiltak det «blant annet» skal legges vekt på, til å være «retningslinjer, instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak» som kunne ha «forebygget lovbruddet». Samtlige tiltak er av organisatorisk karakter, og det vil bli knytter noen bemerkninger til dem i det følgende.

En første type av organisatoriske tiltak som kan lese ut av straffeloven § 28 bokstav c er *retningslinjer og opplæring*. Disse tiltakene vil typisk være innrettet mot å regulere hvordan de ansatte i et foretak skal opptre i forbindelse med utførelsen av oppgaver for foretaket. Illustrerende for at slike tiltak i praksis er tillagt betydning er kjennelsen inntatt i Rt. 1992 s. 19. Saken gjaldt foretaksstraff overfor en støperibedrift for brudd på utslippstillatelse etter forurensningsloven § 80, jf. § 78, første ledd bokstav b, jf. § 11, og § 78 første ledd bokstav a, jf. § 7 første ledd. I forbindelse med at anken over straffutmålingen ikke ble tillatt fremmet for Høyesterett, ble det at foretaket ikke hadde sørget for grundig innføring i reglene etter utslippstillatelsen tillagt vekt (side 21). Manglende opplæring i form av at foretaket var ansvarlig for å sette de ansatte i stand til å betjene det aktuelle renseanlegget ble også trukket frem (side 21).

En annen form for organisatoriske tiltak som fremgår av straffeloven § 28 bokstav c er *instruks*. Instruks vil i likhet med retningslinjer og opplæring, utarbeides for å instruere ansatte om hvordan de skal utøve sine funksjoner. Instruks vil samtidig utgjøre tydeligere normer for hvordan ansatte skal opptre i gitte situasjoner, enn hva generelle retningslinjer vil gjøre. Høivik omtaler instruks som «pliktnormer som forplikter representanten overfor foretaket til å opptre på en bestemt måte.»⁶¹

Betegnelsen instruks favner vidt, og kan variere i form og innhold. Kretsen av mottakere vil også variere. For eksempel kan en instruks om ikke å begå korrupsjon både fremgå av en håndbok for de ansatte i en bedrift, og bli gitt gjennom et uttrykkelig pålegg fra en leder til en ansatt som er i ferd med å begå korrupsjon. Førstnevnte instruks vil være rettet mot en *generell* risiko for korrupsjon, mens sistnevnte typen instruks vil rette seg mot en *konkret* risiko for korrupsjon.

⁶¹ Høivik (2012) s. 71.

Både generelle instruksjoner og konkrete pålegg har ofte som formål å forhindre at lovbrudd skjer i foretaket. Instruksjoner står derfor i en spesiell stilling ved at de i særlig grad tjener til å forebygge overtredelser.

En tredje form for organisatoriske tiltak som fremgår av straffeloven § 28 bokstav c er *kontroll*. Høivik fremhever at løpende tilsyn og etterfølgende kontroll med utøving av funksjoner, er en form for organisatorisk tiltak som forebygger lovbrudd.⁶² Tilsyns- og kontrollrutiner er tiltak som ofte er implementert i driften av et foretak. Dersom disse rutinene er gode økes muligheten for å avdekke lovbrudd som har skjedd, eller er i ferd med å skje. Dersom de er dårlige vil på den andre siden muligheten for å avdekke lovbrudd reduseres tilsvarende.

Høyesterett har også vektlagt kontroll som et organisatorisk tiltak for å forebygge overtredelser. Rt. 1982 s. 878 gjaldt ulovlig ansettelse av en mindreårig person. I retning av å ilegge ansvar vekta Høyesterett at straff ville tjene til å «innskjerpe bedriftens ansvar når det gjelder nødvendige kontrollfunksjoner og de instruksjoner som i den anledning bør gis» (side 882). Manglende kontroll ble også trukket frem i Rt. 1992 s. 19 (side 21).

En fjerde type organisatoriske tiltak går ut på å utnevne *tillitsvalgte og ha gode ansettelsesrutiner*, som ikke er nevnt eksplisitt i straffeloven § 28 bokstav c. Oppramsingen over tiltak i bestemmelsen, skal imidlertid ikke anses å være uttømmende, jf. ordlyden «eller andre tiltak». Tiltaket trekkes også frem av Høivik.⁶³ Det å ansette pålitelige personer vil i seg selv utgjøre et tiltak som motvirker at lovbrudd forekommer. Høivik fremhever videre at straffetrusselen vil utgjøre en oppfordring til å utpeke tillitsvalgte og ansatte som oppfyller kvalifikasjonskrav og innehar kompetansen til den bestemte stillingen eller posisjonen.⁶⁴

Etter dette er de forebyggende tiltak loven søker å oppfordre til, av forskjellig karakter. Flesteparten av tiltakene har karakter av å være organisatoriske tiltak som er implementert i driften av et foretak, slik som retningslinjer, opplæring, instruksjoner, samt kontroll og tilsyn. Disse tiltakene retter seg mot en *generell* risiko for overtredelser. Som gjennomgangen har vist kan særlig instruksjoner i form av pålegg referere seg mer direkte til en *konkret*, foranstående

⁶² Høivik (2012) s. 71.

⁶³ Høivik (2012) s. 70.

⁶⁴ Høivik (2012) s. 70.

risiko for en overtredelse. Dette gjelder også kontroll der noen får mistanke om at en overtredelse er i ferd med å skje.

Som det vil vise seg under kapittel 3 er det forebyggende tiltaket som ligger i en instruks, samt brudd på instruks, gitt betydelig mer oppmerksomhet i forarbeider og Høyesteretts praksis enn andre typer tiltak, når det gjelder betydningen for tilknytningskravet. Drøftelsen av betydningen av forebyggende tiltak vil derfor ta utgangspunkt i betydningen av instruks. Deretter vil betydningen av øvrige organisatoriske tiltak i det vesentlige belyses ut fra det som er omtalt om instruks.

3 Tilknytningskravet og forebyggende tiltak

3.1 Utgangspunkter

Til nå er det redegjort for vilkårene for foretaksstraff, herunder tilknytningskravet som utledes av vilkåret «på vegne av». Det er også redegjort for hvilke tiltak for å forebygge overtredelse, som loven søker å oppfordre til. Problemstillingen i dette kapitlet er om, og eventuelt i hvilken utstrekning, foretakets forebyggende har betydning for tilknytningskravet.

Som nevnt under delkapittel 1.1 har Justisdepartementet besluttet at betydningen av forebyggende tiltak for tilknytningskravet skal utredes. I mandatet uttales det følgende om tilknytningskravet og forebyggende tiltak:

«I tillegg til å være et element i det fakultative skjønnet, kan forebyggende tiltak ha en betydning i vurderingen av om lovbruddet er begått «på vegne av» foretaket. Nærmere bestemt vil forebyggende tiltak kunne ha betydning for om lovbruddet kan anses for å være påregnelig for foretaket, jf. pkt. a ovenfor.»⁶⁵

Formuleringen viser at det er forutsatt at forebyggende tiltak kan ha betydning for tilknytningskravet, i relasjon til vurderingen av om et lovbrudd var påregnelig for foretaket. Uttalelsen reiser i den forbindelse flere spørsmål; for det første hvilke forebyggende tiltak som kan få betydning, og videre på hvilken måte tiltakene eventuelt gjør seg gjeldende.

Det at forebyggende tiltak utgjør et moment ved den skjønsmessige vurderingen av straffespørsmålet i straffeloven § 28 bokstav c kan bidra til å skape uklarhet, dersom de samme faktiske omstendigheter tillegges betydning for tilknytningskravet. Denne problematikken vil bli behandlet under delkapittel 3.5.

I lovteksten i straffeloven § 27 er forebyggende tiltak ikke omtalt i relasjon til tilknytningskravet. Spørsmålet om betydningen av forebyggende tiltak må dermed søkes besvart gjennom de øvrige rettskildene.

⁶⁵ Mandat (31. mai 2018) s. 4

For oversiktens skyld bemerkes det at det ikke er grunnlag for å hevde at implementeringen av forsvarlige forebyggende tiltak skal kunne frita et foretak fra straffansvar på selvstendig grunnlag. Det vises til at det ikke gjelder et krav om ledelsesskyld, jf. delkapittel 2.2.3. Det at forebyggende tiltak er skilt ut som et moment ved den skjønsmessige vurderingen av om foretaksstraff skal ilegges jf. strl. § 28 bokstav c, taler ytterligere mot at slike tiltak samtidig kan være en selvstendig fritaksgrunn. Det er også uttrykkelig fastsatt i forarbeidene at instruksjer ikke fritar fra ansvar.⁶⁶ Under redegjørelsen delkapittel 2.2.3 er det også etablert at systemsvikt ikke gjelder som tilleggskrav for å kunne straffe foretaket.

3.2 Foretakets mulighet til å forebygge overtredelser

Spørsmålet her er om foretakets *mulighet* til å iverksette forebyggende tiltak i forkant av overtredelsen kan tillegges betydning for tilknytningskravet.

Fremstillingen av tilknytningskravet under delkapittel 2.2.2 viser at foretakets mulighet til å forebygge overtredelser gjennom de forebyggende tiltakene instruksjon og kontroll kan få betydning for det personelle tilknytningskravet. Når gjerningspersonen er en selvstendig oppdragstaker beror spørsmålet om personell tilknytning på om oppdragsgivende foretak hadde en «reell myndighet til instruksjon og kontroll».

At adgang til forebygging gjennom instruksjon og kontroll er styrende for det personelle tilknytningskravet for oppdragstakere bekreftes av Høyesterett. Kjennelsen inntatt i Rt. 1982 s. 645 gjaldt spørsmålet om en byggherre kunne straffes etter arbeidsmiljøloven (1977) § 87 for en overtredelse begått av en entreprenør. Høyesterett uttalte at det måtte være en naturlig forutsetning for byggherrens ansvar at det hadde hatt en «reell myndighet til instruksjon og kontroll» over entreprenøren (side 646). Dette synet videreføres i Rt. 2010 s. 1608. Saken gjaldt spørsmål om straff overfor en turoperatør for overtredelse av skipssikkerhetsloven begått av kapteinen på et cruiseskip. Behandlingen i Høyesterett var begrenset til å gjelde anken over straffespørsmålet etter straffeloven 1902 § 48a jf. 48b (avsnitt 12). Høyesterett uttalte likevel i et obiter dictum at selvstendige oppdragstakere kan anses å handle på vegne

⁶⁶ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 430.

av oppdragsgiveren, dersom oppdragsgiveren har hatt en «reell myndighet til instruksjon og kontroll» og henviser deretter til Rt. 1982 s. 645 (avsnitt 24).

Vurderingen ser ut til å være begrenset til hvilken mulighet for forebygging som reel sett eksisterte. Hvorvidt denne muligheten faktisk er benyttet vil dermed falle utenfor vurderingen av det personelle tilknytningskravet.

Høyesterett har avklart at momentet om instruksjon og kontroll ikke betydning for det personelle tilknytningskravet der gjerningspersonen er ansatt i foretaket. I avgjørelsen i Rt. 1998 s. 652 gjaldt saken spørsmål om foretaksstraff for en avis på grunnlag av at et person i redaksjonen var i ulovlig besittelse av en politiradio. Fra avisens side ble det anført at manglende instruksjonsrett overfor redaktøren var til hinder for at lovbruddet var begått på avisens vegne. Høyesterett la til grunn at selv om «reell myndighet til instruksjon og kontroll» var en naturlig forutsetning for straff ved oppdragstakers lovbrudd, var det ikke avgjørende at styret hadde instruksjonsrett overfor redaktøren (side 653-654).

Dette synet følges opp i kjennelsen i Rt. 2001 s. 1379. Saken gjaldt spørsmål om straffansvar for en avis på grunnlag av narkotikaovertridelser begått i redaksjonen i forbindelse med en artikkelserie. Under behandlingen av vilkåret om at overtridelsen var begått på vegne av avisen, kom Høyesterett inn på betydningen styrets begrensede myndighet og kontroll overfor redaktøren. Innledningsvis uttaler Høyesterett at ved ansettelse av en redaktør må styret godta at det i redaksjonelle sammenhenger er redaktøren som tar beslutninger på foretakets vegne. Videre uttales det at det i mange andre situasjoner ikke vil være mulig å instruere ansatte, ved at arbeidet svært mange bransjer utføres av personer som må fylle særlige kvalifikasjonskrav eller som handler med grunnlag i autorisasjoner. På denne bakgrunnen legger Høyesterett til grunn at «*instruksjon og kontroll av egne tilsette ikke er kriterium for avgrensing av «på vegne av».*» (side 1381).

Høyesterett har dermed uttrykkelig fastslått at muligheten til å iverksette de forebyggende som ligger i instruksjon og kontroll, ikke har relevans for det personelle tilknytningskravet når gjerningspersonen er ansatt. For stillinger som ikke er underlagt instruksjonsmyndighet bærer foretaket dermed en risiko for at den ansatte begår overtridelser. I slike tilfeller kan foretaket forebygge at overtridelser skjer gjennom grundig kvalifikasjonskontroll av de personer som ansettes.

Dersom den ansatte er underlagt instruksjonsmyndighet vil det ha betydning for det funksjonelle tilknytningskravet hvorvidt en instruks er gitt. En nærmere redegjørelse for dette følger under kapittel 3.4.2.

Etter dette kan foretakets mulighet til å forebygge en overtredelse gjennom instruksjon og kontroll tillegges vekt for å avgjøre om en gjerningsperson har tilstrekkelig tilknytning til foretaket, i den utstrekning gjerningspersonen er en selvstendig oppdragstaker.

Når det gjelder kravet til funksjonell tilknytning, vil det tale for et en overtredelse er begått på foretakets vegne dersom foretaket kunne hindret den ved forebyggende tiltak.

Som det ble redegjort for under delkapittel 2.2.2 trekker det sterkt i retning av at en overtredelse oppfyller det funksjonelle tilknytningskravet dersom den er begått i forbindelse med foretakets virksomhet. I den forbindelse argumenterer Asbjørnsen for at omstendighetene i straffeloven (1902) § 48 b bokstav c (tilsvarende straffeloven § 28 bokstav c) «retningslinjer, opplæring, kontroll eller andre tiltak» også må være relevant ved avgjørelsen av det funksjonelle tilknytningskravet i straffeloven § 48a.⁶⁷ Argumentet begrunnes med at det vil være en nær tilknytning mellom handlingen og foretaket dersom foretaket kunne forhindre en overtredelse.⁶⁸ Kjernen i argumentasjonen synes å være at foretakets *mulighet* til å hindre en overtredelse taler for at kravet til funksjonell tilknytning er oppfylt. I lys av at en overtredelse normalt er begått som ledd i foretakets virksomhet vel det foretaket kan anses for å kunne forhindre overtredelsen for at overtredelsen har den tilstrekkelige tilknytningen som kreves.

Etter dette vil det være nærliggende at en overtredelse har tilknytning til foretakets virksomhet dersom foretaket hadde en mulighet til forhindre den gjennom forebyggende tiltak. Følgelig vil denne muligheten trekke i retning av at det funksjonelle tilknytningskravet er oppfylt.

⁶⁷ Asbjørnsen (1995) s 79.

⁶⁸ Asbjørnsen (1995) s. 80.

3.3 Forebyggende tiltak i relasjon til overtredelsens påregnelighet

3.3.1 Utgangspunkter

Under delkapittel 3.2 er det redegjort for hvordan tilknytningskravet påvirkes av *muligheten* til å forebygge overtredelser. Fokuset flyttes nå over til spørsmålet om hvilken betydning forebyggende tiltak som faktisk, eller faktisk ikke, er utført skal tillegges for tilknytningskravet.

Som det ble redegjort for under delkapittel 2.2.3 gjelder vil overtredelser som var upåregnelige for foretaket ikke være begått på foretakets vegne. Denne begrensningen i tilknytningskravet utgjør en parallell til den tilsvarende skranken i arbeidsgivers erstatningsansvar i skadeserstatningsloven § 2-1 første ledd annet punktum.

I forlengelsen av dette er argumentet at forebyggende tiltak, i kraft av å være en faktor for reduksjon av risiko for overtredelse, kan medføre at tilknytningskravet ikke er oppfylt. Formulert på en annen måte er kjernen i argumentet at et forsvarlig system for å forhindre overtredelser vil kunne redusere påregneligheten for at en overtredelse vil skje, slik at overtredelsen blir upåregnelig og derfor ikke begått «på vegne av» foretaket.

For eksempel kan det tenkes det tilfelle der et oljefirma opererer i et korrupsjonsutsatt land. På bakgrunn av faren for korrupsjon har firmaet implementert flere tiltak for å forhindre korrupsjon, herunder innført tydelige instruksjoner og strenge kontrollrutiner. Dersom det likevel forekommer et tilfelle av korrupsjon, blir spørsmålet om disse tiltakene kan tillegges betydning som momentet mot at korrupsjonshandlingen er begått på vegne av firmaet, begrunnet i at korrupsjon fremstod som upåregnelig. Motsatt blir spørsmålet om det kan tillegges betydning i retning av at en overtredelse var påregnelig, dersom slike tiltak ikke var iverksatt.

Fremstillingen videre vil ta utgangspunkt i et skille mellom instruksjoner og øvrige organisatoriske tiltak som skissert i delkapittel 2.2. Først vurderes relevansen av instruksjoner i delkapittel 3.3.2 og deretter andre organisatoriske tiltak under delkapittel 3.3.3. Dernest vil

det gjøres rede for på hvilken måte tiltakene kan tillegges betydning for påregnelighetsvurderingen, under delkapittel 3.4.

3.3.2 Relevansen av instruks for overtredelsens påregnelighet

Spørsmålet her er om det forebyggende tiltaket som ligger i en instruks er et relevant argument for spørsmålet om en overtredelse er påregnelig for foretaket.

Ettersom lovteksten ikke gir særlig veiledning for begrensningen som ligger i overtredelsens påregnelig, kan det heller ikke leses ut av lovteksten hvorvidt instruks har en plass ved denne påregnelighetsvurderingen.

Forarbeidene til straffeloven § 27 gir ikke et klart bilde av hvilken rolle instruks er tiltenkt. I forbindelse med uttalelsen om at en gjerningsperson ikke behøver hjemmel for å foreta handlingen som utgjør det aktuelle lovbruddet, uttales det at «[d]et utelukker for eksempel ikke foretaksstraff at handlingen innebærer et instruksbrudd».⁶⁹ Formuleringen viser at instruksbrudd ikke er et selvstendig grunnlag for å frita foretaket fra straff, men det kan ikke leses ut av uttalelsen hvorvidt instruks har betydning for påregnelighetsvurderingen. I et påfølgende avsnitt legges det til grunn at det er av betydning for vilkåret «på vegne av» om gjerningspersonen har gått utenfor det som er «rimelig å regne med».⁷⁰ Instruks nevnes imidlertid ikke. Det at påregnelighet trekkes frem uten at instruks nevnes, taler mot at instruks i den forbindelse har betydning.

I forarbeidene til straffeloven (1902) § 48a trekkes instruks frem under redegjørelsen for parallellen til mellom tilknytningskravet i straffeloven § 27 og skadeserstatningsloven § 2-1. Det legges til grunn at en lignende begrensning ut fra hva som var rimelig å regne med som oppstilles i skadeserstatningsloven § 2-1 bør gjelde for foretaksstraff. Videre uttales det at:

«[l]ovovertrедelser som bærer et klart preg av illojalitet mot foretaket, er ikke begått «på vegne av» foretaket. Noen ansatte dumper for eksempel farlig industriavfall på en måte som strider mot den instruksen de har fått. Men instruksbrudd fritar bare for ansvar hvis foretaket ikke kunne ha forutsett at instruksen ville bli brutt, jf Ot.prp.nr.11 (1979–1980) s. 73-74.»⁷¹

⁶⁹ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 430.

⁷⁰ Ot.prp. nr. 90 (2003-2004) s. 431.

⁷¹ Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 18 jf. s. 20.

Formuleringen om at «instruksbrudd fritar bare fra ansvar hvis ...» inneholder en forutsetning om at instruks er et moment av betydning for påregnelighetsvurderingen. Det avgjørende er i den forbindelse om foretaket kunne forutse at instruks ville bli brutt. Forarbeidene taler på dette punktet for at instruks har betydning for en vurdering av om lovbruddet var påregnelig for foretaket.

Høyesterett har også tillagt instruks betydning for tilknytningskravet. I Rt. 1993 s. 459 gjaldt saken spørsmål om inndragning etter straffeloven (1902) § 36, på grunnlag av en overtredelse av tolloven begått av en ansatt. Den ansatte hadde fått uttrykkelig instruks om fortolte varer og hadde fått utlevert utfylte tollpapirer. I strid med instruks unnlot vedkommende likevel å gjennomføre fortollingen. Forsvaret anførte at overtredelsen derfor var utenfor det som var rimelig å regne med, og at overtredelsen dermed ikke var begått foretakets vegne (s. 460). Under vurderingen av tilknytningskravet trakk Høyesterett frem instruksbruddet. Høyesterett viser først til uttalelsen i Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 18 om parallellen til skadeserstatningsloven § 2-1 og legger deretter til grunn at «instruksbrudd kan omfatte forhold av forskjellig karakter, hvor vurderingen kan falle forskjellig ut» (side 461). Ved den konkrete avgjørelsen kom Høyesterett likevel til at det ikke var tale om at utpreget illojalt forhold som gjorde at på vegne av ikke burde anses oppfylt (side 461). Overtredelsen ble ansett for begått på vegne av foretaket.

Høyesteretts resonnement viser at instruksbrudd har betydning for tilknytningskravet. Det at instruksbruddet trekkes frem på bakgrunn av forarbeidsuttalelsen om parallellen til skadeserstatningsloven § 2-1 viser for at instruks ble ansett å ha betydning for påregnelighetsvurderingen.

At instruks har betydning for påregnelighetsvurderingen anses videre avklart av Høyesterett i Rt. 2007 s. 1684. Saken gjaldt en overtredelse av forurensningslovgivningen som bestod i at en ansatt hadde helt ut en blanding ammoniakk i en elv og derved forårsaket omfattende fiskedød i elven. Det var gitt rutiner for håndtering av ammoniakk som den ansatte hadde tilgang til. Den ansatte hadde videre fått muntlig beskjed om å avstå fra å helle ut ammoniakkblandingen. Lovbruddet representerte dermed et instruksbrudd.

Etter å ha konstatert at vilkåret «på vegne av» som utgangspunkt var oppfylt ved overtredelsen skjedde som ledd i ordinære arbeidsoppgaver, gikk Høyesterett videre til å

vurdere instruksbruddet. Etter å ha tolket uttalelsen i Ot.prp.nr.27 (1990-1991) s. 18-20 om parallellen til skadeserstatningsloven. § 2-1 og instruksbrudd, legger Høyesterett til grunn at

«instruksbrudd som arbeidsgiveren ikke kunne forutse, kan føre til at overtredelsen ikke er foretatt «på vegne av» arbeidsgiveren».(Rt. 2007 s. 1684 avsnitt 18 og 19)

Videre formulerer Høyesterett den konkrete problemstillingen slik:

«[i] vår sak blir spørsmålet etter dette om A ved utslippet har brutt instruks på en måte som Teknotherm ikke kunne forutse, og om handlemåten har et slikt klart illojalt preg at A ikke kan sies å ha handlet på vegne av foretaket». (avsnitt 22)

Ved disse uttalelsene gjør Høyesterett det klart at instruksbrudd, og derunder instruks, har sammenheng med påregnelighetsvurdeingen som er skissert i forarbeidene.

Tolkningen som ble lagt til grunn i Rt. 2007 s. 1684 er senere videreført i dommen inntatt i Rt. 2012 s. 770. Høyesterett behandlet spørsmål foretaksstraff overfor en sementprodusent, for en ulykke som skyldtes interne brudd fra arbeidsplassens skiftbaser og driftsoperatører. De formelle vilkårene for straff var rettskraftig avgjort i tingretten (avsnitt 12). Høyesterett gjorde likevel rede for noen generelle utgangspunkter for foretaksstraff og uttalte, med henvisning til Rt. 2007 s. 1684 at

«[h]er nevner jeg at sammenhengen med det erstatningsrettslige arbeidsgiveransvaret etter omstendighetene kan tilsi at instruksbrudd som arbeidsgiveren ikke kunne forutse, ikke er foretatt «på vegne av arbeidsgiveren.»» (avsnitt 22).

Ved at sammenhengen med det erstatningsrettslige arbeidsgiveransvaret utgjør grunnlaget for å oppstille en påregnelighetsvurdering, tilsier Høyesteretts uttalelse at instruks har relevans vurderingen av om en overtredelse var påregnelig.

Høivik er også av den oppfatning av at det organisatoriske tiltaket som ligger i en instruks er av betydning for vurderingen av om et lovbrudd er påregnelig. Høivik viser til at instruks er et typisk organisatorisk tiltak som kan motvirke lovbrudd, i kraft av å utgjøre interne kompetanseskranker som følger av rettsforholdet mellom gjerningspersonen og foretaket.⁷²

⁷² Høivik (2012) s. 300.

Det forebyggende tiltaket som ligger i en instruks har etter dette relevans for påregnelighetsvurderingen som skisseres i forarbeidene. Spørsmålet videre blir dermed på hvilken måte instruksjer gjør seg gjeldende for tilknytningskravet.

3.3.3 Relevansen av andre forebyggende tiltak for overtredelsens påregnelighet

Hittil er det under kapittel 3.3.2 gjort rede for at det forebyggende tiltak som ligger i en instruks har relevans ved vurderingen av om et lovbrudd er påregnelig for foretaket. I dette delkapitlet rettes fokus mot andre typer organisatoriske tiltak som er beskrevet under delkapittel 2.2, herunder retningslinjer, opplæring og kontroll. Spørsmålet som her skal redegjøres for er om også disse tiltakene kan tillegges relevans ved vurderingen av om en overtredelse var upåregnelig for foretaket.

Verken gjennom lovteksten, forarbeider eller Høyesteretts praksis er det uttrykkelig avklart om andre organisatoriske tiltak, kan trekkes inn i en vurdering av om en overtredelse var påregnelig. Samtidig kan det argumenteres for at ethvert tiltak iverksatt med det formål å begrense overtredelser, gjør det mindre *rimelig å regne med* overtredelsen. Dermed vil ethvert tiltak *som utgangspunkt* være relevant å trekke inn i en vurdering av om en overtredelse var påregnelig.

Argumentet er da at et forsvarlig system for å forhindre overtredelser medfører et foretak i mindre grad kan forutse et lovbrudd. Med andre ord blir overtredelsen mindre påregnelig. Dette vil igjen kunne føre til at overtredelse ikke anses begått på foretakets vegne. Motsetningsvis er argumentet at mangelen på et forsvarlig system for å forebygge overtredelser medfører at overtredelsen i anses påregnelig. Hvilket igjen vil tale for at overtredelsen anses for å ha tilknytning til foretaket.

Det at instruksjer er tillagt betydning for påregnelighetsvurderingen, taler ytterligere for at også andre organisatoriske tiltak kan gjøres gjeldende for påregnelighetsvurderingen. Instruksjer har likhetstrekk med andre organisatoriske tiltak gjennom et felles formål om å hindre lovbrudd.

Avgjørelsen i Rt. 1993 trekker i retning av at organisatoriske tiltak generelt har betydning for påregnelighetsvurderingen, ved at instruksbruddet ble knyttet til spørsmålet om overtredelsen var upåregnelig (side 461). Samtidig ble de øvrige tiltakene foretaket hadde iverksatt for å

sikre lovmessig opptreden, herunder å gi den ansatte ferdig utfylte tollpapirer, ikke trukket frem ved tilknytningsvurderingen, uten at Høyesterett begrunner dette nærmere. Disse tiltakene ble samtidig tillagt avgjørende vekt ved spørsmålet om inndragning skulle skje (side 461). Dette kan indikere at en forsvarlig implementering av organisatoriske tiltak for å forebygge en overtredelse ikke er et relevant argument for at et lovbrudd er upåregnelig. Vurderingen av tilknytningskravet ble avgjort kort uten særlig utdypninger, og kan dermed ikke tillegges avgjørende vekt for spørsmålet om organisatoriske tiltak generelt kan få betydning for påregnelighetsvurderingen.

I Rt. 2007 s. 1684 viser Høyesterett at andre organisatoriske tiltak enn instruksjoner kan få tillegges betydning ved vurderingen av om et lovbrudd var påregnelig. Ved subsumsjonen angående om utslippet som utgjorde overtredelsen i saken var begått på foretakets vegne, trekker Høyesterett frem at «påregneligheten forsterkes» ved at foretaket ikke hadde etablert «betryggende rammebetingelser i form av egne generelle, skriftlige instruksjoner» (avsnitt 35).

Formuleringen «betryggende rammebetingelser» og «generelle, skriftlige instruksjoner» er sentralt i denne sammenhengen. Skriftlige generelle instruksjoner kan langt på vei sies å ha samme funksjon som retningslinjer, opplæring og kontroll. Samtlige av disse tiltakene vil kunne utgjøre rammebetingelser for å til å styre de ansattes utføring av arbeidsoppgaver med sikte på å forhindre lovbrudd.

Videre trakk Høyesterett frem at det ikke var utført noen «konkrete tiltak» som reaksjon på varselet om at den ansatte ville helle ut ammoniakkblandingen, herunder at ledelsen kunne dratt ut til stedet, gitt konkrete instruksjoner om alternativ fremgangsmåte eller tatt skritt til avfallshåndtering (avsnitt 33). Tiltakene som nevnes omfatter klart nok mer enn instruksjoner. Mangelen på konkrete tiltak medførte at lovbruddet i «i noen grad kunne forutses» (avsnitt 35).

Det at mangelen på generelle instruksjoner og mangelen på konkrete tiltak, ble trukket inn ved vurderingen av om det var upåregnelig at den ansatte forurenset elven i Rt. 2007 s. 1684, taler viser at for at mangelen på organisatoriske fikk betydning for overtredelsens påregnelighet. Høvik tar også avgjørelsen til inntekt for at organisatoriske tiltak generelt har betydning for påregnelighetsvurderingen som skisseres i forarbeidene.⁷³ Dommen taler dermed for at

⁷³ Høvik (2012) s. 302.

organisatoriske tiltak generelt har betydning ved vurderingen av om en overtredelse anses for påregnelig. Om det skal få betydning i den enkelte sak, vil bli nærmere redegjort for under delkapittel 3.4.

Ytterligere i retning av at organisatoriske tiltak har relevans trekker Høyesteretts praksis om skadeserstatningsloven § 2-1 første ledd annet punktum, som utgjør parallellen til påregnelighetsvurderingen under tilknytningskravet i straffeloven § 27. I saker om arbeidsgivers erstatningsansvar har Høyesterett ved flere anledninger tillagt organisatoriske tiltak betydning.

Muligheten for å treffe «organisatoriske tiltak for å redusere muligheten for at utro tjenere påfører banken eller andre tap» ble trukket frem i Rt. 2000 s. 211 (side 218). Saken gjaldt en bankansatt som hadde begått bedrageri gjennom sin jobb i banken. Spørsmålet var om skaden som oppstod var dekket av DnBs arbeidsgiveransvar. Momentet om mulighet for å hindre bedrageri gjennom organisatoriske tiltak, ble trukket frem under en henvisning til «legislative argumenter» og ikke direkte som ledd i påregnelighetsvurderingen etter skl. § 2-1 første ledd annet punktum.

Høyesterett trakk i Rt. 2008 s. 755 frem en arbeidsgivers begrensede mulighet for kontroll under spørsmålet om erstatningsansvar for et tyveri en ansatt hadde begått i arbeidstiden (avsnitt 49). Momentet om kontroll ble trukket frem under vurderingen av om tyveriet var utenfor det som var rimelig å regne med for arbeidsgiveren jf. skl. § 2-1, men ble ikke tillagt avgjørende vekt i saken.

I avgjørelsen inntatt i Rt. 2007 s. 1665 var spørsmålet om et vekterselskap kunne idømmes erstatningsansvar for at en vokter hadde startet en brann i forbindelse med sitt arbeid. Arbeidsgivers begrensede mulighet til å forebygge skaden ble her tillagt vekt som argument for å frifinnelse (avsnitt 41). Det fremgår ikke hvorvidt momentet ble brukt som argument i påregnelighetsvurderingen eller som et overordnet argument mot å ilegge ansvar.

Samlet illustrerer Høyesteretts praksis om skadeserstatningsloven § 2-1 at organisatoriske tiltak for å forebygge lovbrudd har relevans for tilknytningskravet som gjelder for arbeidsgivers erstatningsansvar. Samtidig er det kun selve påregnelighetsvurderingen som trekkes frem som retningsgivende tilknytningskravet i straffeloven § 27. Ettersom det enkelte steder er uklart om forebyggende tiltak tillegges vekt som et argument for spørsmålet om erstatningsansvar skal idømmes, eller som et moment i påregnelighetsvurderingen, kan ikke

praksis om skadeserstatningsloven § 2-1 tillegges avgjørende betydning som retningsgivende for påregnelighetsvurdering under tilknytningskravet i straffeloven § 27.⁷⁴ Til dette kommer at erstatningsansvaret begrunnes i til dels andre hensyn enn straffansvaret slik at praksis under enhver omstendighet ikke kan være avgjørende for problemstillingen straffeloven § 27.

Etter dette er det klart at ethvert forebyggende tiltak potensielt vil kunne gjøre en overtredelse mindre påregnelig. Videre har Høyesterett trukket frem forskjellige tiltak som momenter av betydning for en overtredelses påregnelighet i Rt. 2007 s. 1684. Samlet sett er det derfor forsvarlig å legge til grunn at ethvert organisatorisk tiltak som sikter på å forhindre lovbrudd, herunder retningslinjer, opplæring og kontroll, utgjør organisatoriske tiltak som kan benyttes som argument i forbindelse med vurderingen av om en overtredelse var påregnelig.

3.4 Momenter av betydning for forebyggende tiltaks vekt i påregnelighetsvurderingen

3.4.1 Hva foretaket kunne forutse

Det er nå etablert at instruksjer og andre organisatoriske kan ha *relevans*, ved vurderingen av om et lovbrudd er påregnelig. Spørsmålet videre er hvilken *vekt* det forebyggende tiltak har i påregnelighetsvurderingen.

I forarbeidene er det lagt til grunn at instruksbrudd kun kan fritas fra ansvar, dersom foretaket ikke kunne forutse at instruksjen ville bli brutt.⁷⁵ I Rt. 2007 s. 1684 konstaterte Høyesterett at instruksbrudd som et foretak ikke kunne forutse, kan føre til at overtredelsen ikke er foretatt «på vegne av» foretaket (avsnitt 19). Høyesterett formulerte vurderingstemaet til å være om den ansatte hadde brutt instruksjer på en «måte» som foretaket «ikke kunne forutse», og om handlemåten hadde et slikt «klart illojalt preg», slik at gjerningspersonen ikke kunne sies å ha handlet på vegne av foretaket (avsnitt 22). En lignende formulering inntas også i Rt. 2012 s. 770 hvor det med henvisning til Rt. 2007 s. 1684 uttales at sammenhengen med arbeidsgivers erstatningsansvar, kan tilsi at instruksbrudd en «ikke kunne forutse, ikke er foretatt «på vegne av arbeidsgiveren»» (avsnitt 22).

⁷⁴ Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 18 jf. s. 20.

⁷⁵ Ot.prp. nr. 27 (1990-1991) s. 18, jf. s. 20.

Hva foretaket kunne forutse er etter dette et uttrykk for vurderingen av påregnelighet.

Vurderingstemaet som skisseres er dermed hvorvidt det er truffet forebyggende tiltak i en slik grad at foretaket «ikke kunne forutse» at det ville skje en overtredelse.

3.4.2 Effekten av de forebyggende tiltakene

Det er ikke slik at ethvert tiltak vil innebære at foretaket «ikke kunne forutse» overtredelsen. Spørsmålet her er hva som skal til for at forebyggende tiltak kan medføre at en overtredelse er upåregnelig.

I en inndragningssak i Rt. 1993 s. 459, uttaler Høyesterett at «*instruksbrudd kan omfatte forhold av forskjellig karakter, hvor vurderingen kan falle forskjellig ut*» (side 461).

Uttalelsen tilsier at ikke alle typer instruks og instruksbrudd medfører at en overtredelse er upåregnelig.

Videre har tiltakets form betydning for i hvilken grad det kan anses for å gjøre en overtredelse upåregnelig. Høyesterett trekker et skille mellom instruks som innebærer konkrete pålegg, og generelle instruks i Rt. 2007 s. 1684. I saken var både en konkret beskjed om å avstå fra å helle ut en ammoniakkblanding, samt dokumenter med håndteringsrutiner som den ansatte hadde tilgang til, påberopt som instruks av betydning for påregnelighetsvurderingen.

Høyesterett uttaler:

«Som et utgangspunkt er det naturlig å gå ut fra at en arbeidsgiver i liten grad kan forutse at en arbeidstaker handler i strid med en konkret instruks. Generelt sett vil det derfor lettere kunne ilegges ansvar ved brudd på generell instruks enn når det er tale om brudd på et konkret pålegg om å utføre en arbeidsoppgave på en bestemt måte».(avsnitt 31)

Uttalelsen viser at en implementering av en *konkret* instruks vil gi foretaket mindre mulighet til å forutse en overtredelse, enn hva som er tilfelle ved en generell instruks. Dermed vil instruks i form av konkrete pålegg, i større grad enn generelle instruks, tale for at en overtredelse er upåregnelig.

Skillet mellom generelle instruks og konkrete pålegg følges opp i Rt. 2011 s. 1738. Saken gjaldt foretaksstraff mot et rederi for overtredelse av havressursloven, med tilhørende

forskrifter om utøvelse av selfangst i Vesterisen og Østisen. For Høyesterett var de formelle vilkårene oppfylt, med synet i Rt. 2007 s. 1684 (avsnitt 31) trekkes frem ved vurderingen av straffespørsmålet:

«i denne forbindelse nevner jeg at det lettere kan idømmes foretaksstraff ved brudd på en generell instruks enn når det er tale om brudd på et konkret pålegg om å utføre en arbeidsoppgave på en bestemt måte, jf. Rt-2007-1684 avsnitt 31.» (avsnitt 30)

Etter dette er terskelen for at instruks er medføre at en overtredelse er upåregnelig, høyere for generelle instruks, enn ved konkrete pålegg. Dette fremstår fornuftig ut fra at jo mer direkte et tiltak referer seg til en risiko for overtredelse, desto mer vil tiltaket redusere risikoen for at overtredelsen vil skje.

Foruten skille mellom generelle instruks og konkrete pålegg, vil risikobildet i situasjonen der forebyggende tiltak er iverksatt, ha betydning. I Rt. 2007 s. 1684 trekker Høyesterett frem at overtredelsen i høy grad var påregnelig før instruks ble gitt, ved at arbeidstakeren meddelte at han akttet å helle ut innholdet i ammoniakktanken. Med henvisning til at overtredelsen som utgangspunkt var meget påregnelig ble spørsmålet om «reaksjonen fra Teknotherms side reduserte påregneligheten for utslipp i tilstrekkelig grad» (avsnitt 32). Resonnementet viser at i en konkret risikosituasjon vil påregnelighetsvurderingen påvirkes av hvilke tiltak som konkret ble gjort som *reaksjon* for å redusere risikoen for overtredelse.

Som tidligere nevnt omfatter organisatoriske tiltak mer enn instruks. Det er nærliggende at tiltakets form og innhold også for disse er av betydning for påregnelighetsvurderingen. For eksempel vil en generell retningslinje om å opptre lovmessig i mindre grad redusere påregneligheten for korrupsjon, enn en omfattende håndbok med retningslinjer for antikorrupsjon samt jevnlig opplæring hvordan oppgaver skal utføres uten at korrupsjon begås.

Overordnet kan det dermed sies at for at en overtredelse skal være upåregnelig, må de organisatoriske tiltak som er truffet, i tilstrekkelig grad redusere påregneligheten for overtredelse. Hva som konkret skal til vil variere ut fra hvor tydelig de organisatoriske tiltak er fremsatt og hvilket innhold de har.

3.4.3 Muligheten for etterlevelse av forebyggende tiltak

Dersom et foretak har implementert organisatoriske tiltak for å forhindre en overtredelse, blir spørsmålet om det gjelder krav til utformingen av tiltakene, for at overtredelsen skal anses upåregnelig.

For instruksjer, er *muligheten for etterlevelse* trukket frem i forarbeidene.⁷⁶ Når en instruks først er gitt kreves det altså at den aktuelle instruksjonen er mulig å etterleve, for at den skal kunne tillegges betydning for påregnelighetstvurderingen. I forarbeidene trekkes det frem som eksempel at det ikke vil foreligge et instruksbrudd dersom «arbeidet og rutinene i en transportbedrift er lagt opp slik at det i praksis er vanskelig å etterkomme kjøretidsreglene».

Det at muligheten for etterlevelse trekkes frem viser at et foretak ikke kan fraskrive seg ansvar ved å vise til instruksjer, dersom disse instruksjonene ikke i realiteten har noen virkning.

Andenæs fremhever i den forbindelse at foretaket ikke kan velte fra seg ansvar, ved å gi en instruks som er så streng at det er urealistisk å regne med at den blir fulgt.⁷⁷ Det vil med andre ord være nærliggende å anta, at foretaket kan forutse at en instruks vil bli brutt, dersom den er vanskelig å etterleve.

Også for øvrige organisatoriske tiltak, er det naturlig å oppstille et tilsvarende krav om mulighet for etterlevelse. Dersom et system for å forhindre overtredelser ikke er mulig å etterkomme for de som tiltakene retter seg mot, er det liten grunn til å la disse tiltakene komme foretaket til gode, uavhengig av hvilken type tiltak det er tale om.

3.4.4 Betydningen av forebyggende tiltak som er utilstrekkelige

Spørsmålet her er hvilken betydning det har at forebyggende tiltak ikke i tilfredsstillende grad er iverksatt.

En situasjon som kan oppstå er at foretaket blir gjort kjent med at det er en risiko for overtredelse, og som respons iverksetter tiltak, som senere viser seg å være utilstrekkelige.

⁷⁶ Ot.prp. nr. 27 (1990–1991) s. 18, jf. s. 20.

⁷⁷ Andenæs, Rieber-Mohn og Sæther (2016) s. 280.

Spørsmålet om hvorvidt dette har betydning i påregnelighetsvurderingen ble tatt stilling til av Høyesterett i Rt. 2007 s. 1684. Høyesterett fremholder at der foretaket er kjent med en risiko, øker påregneligheten av en overtredelse, der iverksatte tiltak ikke i tilfredsstillende grad reduserer denne risikoen. Om foretakets reaksjon på informasjonen om at den ansatte ville helle ut ammoniakkblandingen blir det uttalt:

«Etter mitt syn kunne As utslipp i noen grad forutsees fordi bedriftens reaksjon på varselet om utslipp var lite spesifikk og manglet konkret oppfølging.» (avsnitt 35).

Den mangelfulle reaksjonen ble altså vektlagt i retning av at foretaket kunne forutse at overtredelsen vill skje. Den iverksatte reaksjonen var kun en muntlig beskjed til arbeidstakeren, som ble ansett for å være for lite spesifikk. Dette mente Høyesterett at ikke var tilstrekkelig til å redusere risikoen for overtredelse:

«Jeg tilføyer at bruken av muntlig instruks i en slik sammenheng er utilfredsstillende også fordi det lett kan oppstå uklarheter eller misforståelser» (avsnitt 35).

Det at tiltaket ikke hadde en tilfredsstillende form ble også brukt som argument for at foretaket kunne forutse overtredelsen. Endelig fant Høyesterett at manglende rammebetingelser talte ytterligere for at overtredelsen fremstod som påregnelig for foretaket.

«Påregneligheten forsterkes ved at Teknotherm ikke hadde etablert betryggende rammebetingelser i form av egne generelle, skriftlige instruksjoner for håndtering av en slik ammoniakkblanding. På denne bakgrunn anser jeg det ikke for så upåregnelig at A fire dager etter varselet, tømte innholdet av ett av fatene ut i naturen, at dette kan fritta Teknotherm for straff. Etter mitt syn handlet A «på vegne av» bedriften i denne saken».(avsnitt 35)

Høyesteretts resonnement viser at den muntlige instruksjonen ikke var en tilstrekkelig reaksjon på risikoen for at den ansatte ville tømme ut ammoniakken, og ble altså vektlagt i retning av at overtredelsen var påregnelig. Det samme gjaldt mangelen på generelle instruksjoner.

Etter dette kan det sies at der et tiltak ikke har en tilfredsstillende form og et tilfredsstillende innhold, vil tiltaket virke mot sin hensikt – nemlig ved at påregneligheten for en overtredelse forsterkes. Umiddelbart kan det fremstå noe merkverdig at et foretak er mer tjent med å ikke foreta seg noe enn det er med å *forsøke* å iverksette tiltak, som senere viser seg å være

utilstrekkelige. Samtidig vil et foretak neppe unnlatte å iverksette tiltak utelukkende med den begrunnelse at det kan virke mot sin hensikt. Dermed vil en slik regel likevel ha de beste grunner for seg, og stimulere til at foretak gjør en kvalitetskontroll av de tiltak som iverksettes, for å sikre at de er tilstrekkelige.

Videre kan det konstateres at der et foretaket er kjent med en konkret risiko for at en overtredelse vil skje, og ikke iverksetter forebyggende tiltak, vil dette tale for at overtredelsen har tilstrekkelig tilknytning til foretaket. Dette er lite kontroversielt, da det å forholde seg passiv til en konkret og kjent risiko, må anses som en klanderverdig handling.

3.4.5 Oppsummering

Etter dette kan forsvarlig implementering av forebyggende tiltak medføre at en overtredelse er upåregnelig. Det fremstår også som rimelig at det samme gjelder andre organisatoriske tiltak. Vurderingstemaet er om foretaket kunne forutse overtredelsen. Dersom svaret på dette er nei, vil det trekke i retning av at den aktuelle overtredelsen var upåregnelig, og dermed at tilknytningskravet ikke er oppfylt. Sentralt ved vurderingen av om foretaket kunne forutse overtredelsen er instruksens innhold og form. Særlig konkrete instruksjoner er egnet til å medføre at en overtredelse fremstår upåregnelig. Mangelfull implementering av forebyggende tiltak vil kunne tale for at overtredelsen var påregnelig.

Gjennomgangen av Høyesteretts behandling av instruksbrudd viser at terskelen er høy for at instruksjoner som er gitt, medfører at en overtredelse er upåregnelig. I Rt. 1993 s. 459 ble overtredelsen av tolloven ansett å være begått på vegne av foretaket selv om arbeidsgiver hadde gitt tydelige instruksjoner om hvordan den ansatte skulle opptre. I Rt. 2007 s. 1684 helte den ansatte ut ammoniakk, i direkte strid med hva vedkommende hadde fått muntlig beskjed om. At denne beskjeden ikke ble ansett som en tilfredsstillende reaksjon, viser også at det stilles høye krav til instruksens form og innhold før den kan føre til at en overtredelse fremstår som upåregnelig.

Det er på bakgrunn av at terskelen er høy for at instruksjoner som er gitt, medfører at overtredelsen var upåregnelig, er det også grunn til å anta at terskelen også er høy for å tillegge andre organisatoriske tiltak tilsvarende betydning. Samtidig fremstår det rimelig at terskelen er lavere for å tillegge mangelfulle tiltak betydning i retning av at en overtredelse var påregnelig.

3.5 Forebyggende tiltaks betydning for tilknytningskravet og straffespørsmålet

Det at forebyggende tiltak, herunder instruksjer og andre organisatoriske tiltak, tillegges betydning for tilknytningskravet kan reise spørsmål om forholdet til straffeloven § 28 bokstav c.

Det at forebyggende tiltak er skilt ut som et moment ved den skjønsmessige vurderingen av foretaksstraff jf. straffeloven § 28 bokstav c, kan tale mot at det samtidig kan få betydning for vilkåret «på vegne av». Dette fordi det kan fremstå uhensiktsmessig at samme faktiske omstendigheter kan bidra til å avskjære ansvaret under skyldspørsmålet, samtidig som det kan gjøres gjeldende under «kan»-skjønnet.

På den andre siden vurderes «på vegne av» og «kan»-skjønnet fra to ulike perspektiver. Kriteriet «på vegne av» fordrer en vurdering av overtredelsens påregnelighet, ut fra hvilke tiltak foretaket faktisk har truffet. Perspektivet for den skjønsmessige vurderingen er en hensiktsmessighetsvurdering i lys av hva foretaket «kunne» ha gjort for å forebygge lovbruddet jf. straffeloven § 28 bokstav c. Det er dermed en nyanseforskjell, som gjør at det ikke er like opplagt at forebyggende tiltak ikke kan være relevant ved begge vurderinger.

Høyesteretts praksis viser at det ikke tvilsomt at forebyggende tiltak *kan* få betydning i begge henseende. Ved den skjønsmessige vurderingen av straffespørsmålet i Rt. 2007 s. 1684 var instruksbruddet et «moment som taler mot å ilegge straff», og det at det kunne blitt «gjort mer for å forhindre utslippet både i form av generelle instruksjer og ved å angi alternative håndteringsmåter i den konkrete instruksjen» ble tillagt vekt i favør at å anvende foretaksstraff (avsnitt 44). Disse omstendighetene ble også vurdert under tilknytningskravet jf. særlig avgjørelsens avsnitt 35.

I Rt. 1993 s. 459 kom Høyesterett til at inndragning ikke var aktuelt med henvisning til at foretaket hadde «gjort alt de kunne for å sikre korrekt behandling» av varene ved å gjøre klar papirer for toll og gi instruksjer (side 462). Instruksbruddet også trukket inn ved vurderingen av om overtredelsen var begått «på vegne av» foretaket (side 461). Samtidig var det bare instruksbruddet som uttrykkelig ble trukket inn ved «på vegne av»-vurderingen, og ikke de øvrige tiltakene arbeidsgiveren hadde iverksatt. Disse omstendighetene ble imidlertid tillagt avgjørende vekt i favør av å frifinne foretaket, ved vurderingen av om inndragning skulle skje

(side 462). Dommen er dermed noe uklar på spørsmålet om forebyggende tiltak kan få betydning samtidig for både tilknytningskravet og straffespørsmålet.

Videre foreligger det flere avgjørelser fra Høyesterett der forebyggende tiltak har blitt tillagt betydning for avgjørelsen om foretaket skal ilegges straff, uten at det samtidig er trukket inn ved behandlingen av om overtredelsen er begått «på vegne av» foretaket. I enkelte saker kan tilfellet være at skyldspørsmålet er rettskraftig avgjort, slik at Høyesteretts overprøvingskompetanse var begrenset til straffespørsmålet. Dette var blant annet tilfelle i avgjørelsen inntatt i Rt. 2011 s. 1738, hvor det i favør av straff ble lagt vekt på at foretaket hadde en sterk oppfordring til å etablere rutiner for å forhindre overtredelser (avsnitt 29). Videre la Høyesterett til grunn i Rt. 2013 s. 1025 at manglende tiltak for å forhindre korrupsjon klart talte for å idømme straff (avsnitt 72). Resultatet ble frifinnelse, både under henvisning til tiden som hadde gått, og under henvisning til at foretaket hadde implementert tiltak i etterkant av overtredelsen (avsnitt 95 og 96).

Det at forebyggende tiltak i enkelte tilfeller er blitt benyttet som moment ved hensiktsmessighetsvurderingen under straffespørsmålet, uten at det samtidig er trukket inn ved behandlingen «på vegne av», kan skape uklarhet om hvorvidt det samtidig har relevans for påregnelighetsvurderingen.

I Rt. 1982 s. 878 gjaldt saken spørsmål om straff etter arbeidsmiljøloven (1977) § 85 jf. § 87. I forbindelse med straffespørsmålet ble følgende fremhevet:

«Det som kan tale for at bedriften allikevel ilegges straff, er å innskjerpe bedriftens ansvar når det gjelder nødvendige kontrollfunksjoner og de instruksjoner som i den anledning bør gis.» (side 882).

Tiltakene instruksjon og kontroll ble tillagt vekt under straffespørsmålet, og ikke ved vurderingen av tilknytningskravet.

I Rt. 2013 s. 312 ble også forebyggende tiltak vurdert kun i relasjon til straffespørsmålet. Saken gjaldt spørsmål om straffansvar for et gårdselskap, for skade som var påført en person, ved at en isklump raste fra taket på gården. Høyesterett kom til at straffansvar forelå for to personer og la til grunn at vilkårene for å idømme straff etter straffeloven (1902) § 48a var oppfylt (avsnitt 39), det at styret ikke kunne gjort ytterligere for å forhindre skaden ble ikke problematisert i forbindelse med tilknytningskravet. Ved den skjønsmessige vurderingen ble

det i favør av frifinnelse lagt vekt på at foretakets ledelse ikke kunne forventes å forebygge et ras gjennom mer utførlige instruksjer (avsnitt 39).

I denne avgjørelsen kunne momentet om at det ikke kunne forventes ytterligere forebyggende tiltak, vært trukket inn under en vurdering av om overtredelsen var utenfor det som var rimelig å regne med, under vilkåret «på vegne av». Det kunne da ha vært vist til at det ikke kunne ha vært gjort flere forebyggende tiltak.

I avgjørelsene i Rt. 1993 s. 459, Rt. 1982 s. 878 og Rt. 2013 s. 312 ble forebyggende tiltak trukket frem av betydning for straffespørsmålet, uten at det samtidig ble vurdert under tilknytningskravet. Det at forebyggende tiltak i varierende grad har blitt tillagt vekt under både tilknytningskravet og straffespørsmålet tilsier at det til en viss grad er uklart hvilken betydning forebyggende tiltak har for tilknytningskravet.

Samtidig kan det ha sammenheng med at det ikke ble *anført* at forebyggende tiltak hadde betydning for tilknytningskravet, og at forebyggende tiltak derfor ikke problematisert i relasjon til dette vilkåret. Det at forebyggende tiltak ikke blir trukket frem kan derfor ikke medføre at det ikke kan ha relevans i begge henseende.

4 Avsluttende bemerkninger

Som redegjort for kan forebyggende tiltak ha stor betydning for vurderingen av tilknytningskravet. Både ved at forsvarlig implementering av organisatoriske tiltak taler *mot* at en overtredelse er begått på foretakets vegne, samtidig som mangelfulle tiltak taler *for* at en overtredelse er begått på foretakets vegne.

Dette innebærer at foretak gjennom å iverksette tiltak, ikke bare kan unngå å bli ilagt straff, men de kan også unngå den stigmatiserende effekten det vil være at straffansvar konstateres også i de tilfeller hvor det *ikke* blir ilagt straff. Dette aspektet ved reglene om foretaksstraff gjør reglene svært effektive, ved at de oppfordrer til å iverksette forebyggende tiltak.

Samtidig viser gjennomgangen at det er enkelte utfordringer ved reglene, slik rettstilstanden er i dag. Det at det ikke foreligger rettspraksis om andre forebyggende tiltak enn instruksbrudd gjør at betydningen av øvrige tiltak for tilknytningskravet er uklar. Dette er uheldig, selv om det er nærliggende at betydningen i de fleste tilfeller vil være sammenfallende med betydningen av instruksbrudd.

Mer overordnet er det også noe merkverdig at forebyggende tiltak både kan tillegges betydning som ledd i påregnelighetsvurderingen under tilknytningskravet etter straffeloven § 27, og som ledd i hensiktsmessighetsvurderingen under straffespørsmålet. Dette fordi det da er usikkert om foretaket gjennom forebyggende tiltak kan unngå straff i sin helhet, eller om det er overlatt til en skjønnsmessig vurdering. Samtidig er det kanskje ikke så problematisk, ettersom vektleggingen av forebyggende tiltak i begge henseende trekker i retning av at det ikke skal ilegges straff.

Det at enkelte aspekter ved foretaksstraffen fremstår uavklart, er problematisk, særlig hensyntatt det faktum at det nettopp dreier seg om regler innenfor strafferetten hvor det gjelder et krav om hjemmel i klar lov. Dette er noe som bør bli, og antagelig blir, adressert i den kommende utredningen av foretaksstraff.

Kilderegister

Lover

Grunnloven

Kongeriget Norges
Grundlov, given i
Rigsforsamlingen paa
Eidsvold den 17de Mai
1814 (Grunnloven)

straffeloven (1902)

Lov 22. mai 1902 nr. 10
alminnelig borgerlig
straffelov (straffeloven)

skadeserstatningsloven

Lov 13. juni 1969 nr. 26
om skadeserstatning
(skadeserstatningsloven)

arbeidsmiljøloven (1977)

Lov 04. april 1977 nr. 4 om
arbeidervern og
arbeidsmiljø
(arbeidsmiljøloven)

Forurensningsloven

Lov 13. mars 1981 nr. 6 om
vern mot forurensninger og
om avfall
(forurensningsloven)

lov om endringer i straffeloven (1991)

Lov 20. juli 1991 nr. 66 om
endringer i straffeloven
m.m. (straffansvar for
foretak)

straffeloven

Lov 20. mai 2005 nr. 28 om
straff (straffeloven)

arbeidsmiljøloven

Lov 17. juni 2005 nr. 62
om arbeidsmiljø, arbeidstid
og stillingsvern mv.
(arbeidsmiljøloven)

akvakulturloven

Lov 17. juni 2005 nr. 79
om akvakultur
(akvakulturloven)

Forarbeider og andre offentlige dokumenter

NOU 1983: 57

NOU 1983: 57

Straffelovgivningen under omforming:
Straffelovkommisjonens delutredning I

NOU 1989: 11

NOU 1989: 11 Straffansvar for foretak:
Straffelovkommisjonens delutredning III

Ot.prp. nr. 27 (1990-1991)

Ot.prp. nr. 27 (1990-1991)
Om lov om endringer i straffeloven m.m.
(straffansvar for foretak)

Ot.prp. nr. 90 (2003-2004)

Ot.prp. nr. 90 (2003-2004)
Om lov om straff
(straffeloven)

Mandat (31. mai 2018)

Mandat for utredning av reglene om foretaksstaff og korrupsjon (31. mai 2018)

Internasjonal regulering og dokumenter

OECD Konvensjon om bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn i forbindelse med internasjonale forretningstransaksjoner

Konvensjon om bekjempelse av utenlandske offentlige tjenestemenn i forbindelse med internasjonale forretningstransaksjoner, Paris 17.12.1992, Ratifisert av Norge 18.12.1998,

	Ikrafttredelse 15.02.1999, Overenskomster 1999 s. 60.
Strafferettslig konvensjon mot korrupsjon (ETS nr. 173)	Strafferettslig konvensjon mot korrupsjon, Strasbourg, 27.01.1999, ETS nr. 173, Ratifisert av Norge 02.03.2004, Ikrafttredelse 01.07.2004, Overenskomster 2004 s. 278.
Konvensjon om datakriminalitet (ETS nr. 185)	Konvensjon om datakriminalitet, Budapest, 23.11.2001, ETS nr. 185, Ratifisert av Norge 04.11.2005, Ikrafttredelse 01.10.2006, Overenskomster 2006 s. 177.
FN-konvensjon mot grenseoverskridende organisert kriminalitet	FN-konvensjon mot grenseoverskridende organisert kriminalitet, New York 15.11.2000, Undertegnet av Norge 13.12.2000, Ratifisert av Norge 27.06.2003, Overenskomster 2003 s. 432.
De forente nasjoners konvensjon om korrupsjon	De forente nasjoners konvensjon om korrupsjon, New York 31.10.2003,

Undertegnet av Norge
9.12.2003, Ratifisert av
Norge 09.06.2006,
Overenskomster 2006 s.
288.

Domsregister

Rt. 1933 s. 212	Rt. 2000 s. 234	Rt. 2010 s. 1608
Rt. 1982 s. 645	Rt. 2001 s. 1379	Rt. 2011 s. 1738
Rt. 1982 s. 1349	Rt. 2004 s. 1457	Rt. 2012 s. 770
Rt. 1993 s. 17	Rt. 2007 s. 1665	Rt. 2013 s. 312
Rt. 1993 s. 459	Rt. 2007 s. 1684	Rt. 2013 s. 1025
Rt. 1998 s. 652	Rt. 2008 s. 755	Rt. 2015 s. 1504
Rt. 2000 s. 211	Rt. 2008 s. 996	Rt. 1993 s. 19
Rt. 1982 s. 878		

Litteratur

Bøker

Andenæs, Rieber-Mohn og Sæther (2016)

Andenæs, Johs, Georg Fredrik Rieber-Mohn, Knut Erik Sæther, *Alminnelig strafferett*, 6. utgave, Oslo 2016.

Eskeland (2015)

Eskeland, Ståle, *Strafferett*, 4. utgave, Oslo 2015.

- Eskeland (2017) Eskeland, Ståle, *Strafferett*, 5. utgave, Oslo 2017.
- Gröning, Husabø og Jacobsen (2016) Gröning, Linda, Erling Johannes Husabø, Jørn Jacobsen, *Frihet, forbrytelse og straff: En systematisk fremstilling av norsk strafferett*, Bergen 2016.
- Høivik (2012) Høivik, Knut, *Foretaksstraff: En analyse av ansvarskonstruksjonen og dens rettspolitiske og moralske forutsetninger*, Bergen 2012.
- Matningsdal (2015) Matningsdal, Magnus, *Straffeloven: Alminnelige bestemmelser: Kommentartutgave*, Oslo 2015.
- Artikler**
- Asbjørnsen (1995) Asbjørnsen, Rasmus, "Straffansvar for foretak: str. paragraf 48a" Norges Forskningsråd, Rapport nr. 21, 1995.
- Axelsen (2009) Axelsen, Niels Kristian, "Skyldkrav til ledelsen i foretak som vilkår for foretaksstraff?" LoR, 2009 nr. 4 s. 195-213.
- Rui (2015) Rui, Jon Petter, "Skyldprinsippet" LoR, 2015 nr. 9 s. 511-512.