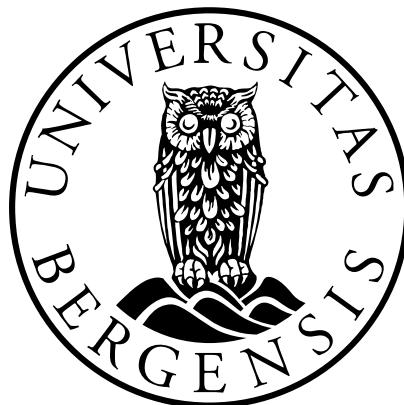


Foretaksstraff for brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser til vern om liv og helse

Kandidatnummer: 193162

Veileder: Carl Graff Hartmann

Antall ord: 14193



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

3. juni 2013

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	4
1.1	Problemstilling.....	4
1.2	Avgrensning og struktur.....	4
1.3	Rettskilder.....	5
1.4	Straffeloven §§ 48 a og 48 b.....	5
1.4.1	Foretaksstraff i et historisk perspektiv.....	6
1.4.2	Formål og legislative hensyn.....	7
1.5	Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter.....	8
2	§ 48 a: Vilkårene for foretaksstraff.....	10
2.1	Foretaksstraff er betinget av at «et straffebed er overtrådt».....	10
2.1.1	Objektive vilkår for straff.....	10
2.1.2	Subjektive vilkår for straff.....	11
2.2	Handlingen må være foretatt av noen som handler «på vegne av et foretak».....	13
2.2.1	Vilkåret «på vegne av» innebærer begrensninger i forhold til hvem som kan påføre et foretak straffeansvar ved å begå en straffbar handling.....	13
2.2.2	Vilkåret «på vegne av» setter begrensninger i forhold til hvilke handlinger som kan omfattes av et foretaks straffeansvar.....	14
2.3	Dersom de øvrige vilkår er oppfylt «kan» foretaket straffes.....	15
2.3.1	Presumsjon for foretaksstraff ved brudd på bestemmelser til vern om arbeidstakers liv og helse?.....	16
3	§ 48 b – momenter i hensiktsmessighetsvurderingen.....	19
3.1	Generelt om momentene.....	19
3.2	Bokstav a – straffens preventive virkning.....	19
3.2.1	Lav oppdagelsesrisiko.....	23
3.3	Bokstav b – overtredelsens grovhet.....	24
3.3.1	Størrelsen av skaden og skademuligheten.....	24
3.3.2	Forbudet mot gjengjeldelse ved varsling.....	27
3.3.3	Arbeidstid.....	28
3.3.4	Subjektive elementer.....	29
3.4	Bokstav c - om foretaket kunne ha forebygget overtredelsen.....	29

3.5	Bokstav d - om overtredelsen er begått for å fremme foretakets interesser	35
3.6	Bokstav e - om foretaket har hatt eller kunne ha oppnådd noen fordel ved overtredelsen	36
3.7	Bokstav f - foretakets økonomiske evne	38
3.8	Bokstav g – «om andre reaksjoner som følge av overtredelsen blir ilagt foretaket eller noen som har handlet på vegne av det, blant annet om noen enkeltperson blir ilagt straff»	39
3.8.1	Om andre reaksjoner er blitt ilagt foretaket.....	39
3.8.2	Om noen enkeltperson har blitt ilagt straff.....	40
3.9	Øvrige momenter	41
3.9.1	Likhets hensyn.....	41
3.9.2	Det er klart hvem som har utført handlingen.....	41
3.9.3	Skyldkrav til ledelsen.....	42
3.9.4	Gjentakelse av lovbrudd	43
4	Oppsummering og konklusjon.....	44
4.1	Synspunkter på gjeldende rett	45
	Litteraturliste	46

1 Innledning

1.1 Problemstilling

Reglene for foretaksstraff er nedfelt i §§ 48 a og 48 b i straffeloven¹ kapittel 3a. I § 48 hjemles en generell adgang til å ilegge foretaksstraff når et «straffebed er overtrådt av noen som handler på vegne av et foretak.» Det fremkommer videre av bestemmelsen at dersom vilkårene er oppfylt «kan» det ilegges foretaksstraff, hvilket innebærer at straffeansvaret er fakultativt. Det må dermed foretas en konkret vurdering om hvorvidt straff bør ilegges, og i § 48 b vises det til momenter som kan vektlegges i denne vurderingen. Ettersom foretaksstraff kan anvendes i kombinasjon med et hvilket som helst straffebed, vil bruken av foretaksstraff variere med de ulike hensyn bak rettsområdene og straffebedene som er overtrådt. Den generelle lovteksten vil ikke fange opp de særlige hensyn som gjør seg gjeldene, og det blir derfor opp til domstolene å avgjøre om det er hensiktsmessig å ilegge straff i det konkrete tilfellet.

Problemstilling i avhandlingen er foretaksstraff for brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser til vern om liv og helse. Hovedfokus vil være hensiktsmessighetsvurderingen som må foretas etter §§ 48 a, jf. § 48 b. Det tas sikte på å finne ut om det gjør seg gjeldende særlige hensyn ved brudd på bestemmelser til vern om arbeidstakers liv og helse, som medfører at det gjennomgående vil være hensiktsmessig å ilegge foretaksstraff. I oppgaven vil det også redegjøres for hvilke momenter som har størst betydning i vurderingen av om foretaksstraff bør ilegges for brudd på de aktuelle bestemmelsene.

1.2 Avgrensning og struktur

Ettersom oppgaven dreier seg om foretaksstraff for brudd på arbeidsmiljøloven vil det ikke redegjøres for bruk av foretaksstraff ved andre overtredelser. Rettspraksis som omhandler andre lovbrudd vil imidlertid trekkes inn der det kan være relevant å vurdere om dommene har overføringsverdi til lovbruddene som omhandles i oppgaven.

For sammenhengens skyld vil de generelle vilkår for å kunne ilegge foretaksstraff i straffeloven § 48 a også behandles. Det kan imidlertid ikke redegjøres for alle sider i vurderingen om hvorvidt vilkårene er innfridd, og det vil derfor fokuseres på det som kan ha

¹ Almindelig borgerlig Straffelov (Straffeloven) av 22. mai 1902 nr. 10

spesiell betydning for overtredelser av bestemmelser til vern om arbeidstakers liv og helse. Reaksjonsfastsettelsen og straffeutmålingen av foretaksstraffen vil ikke behandles. De straffeprosessuelle sidene av foretaksstraff faller også utenfor oppgaven.

I delkapittel 1.4 og 1.5 vil det gis en generell fremstilling av hvilke lovbestemmelser avhandlingen vil bygge på. Herunder vil det i delkapittel 1.5 fremgå hvilke bestemmelser i arbeidsmiljøloven som verner arbeidstakers liv og helse. I kapittel 2 vil vilkårene i straffeloven § 48 a gjennomgås. Momentene i straffeloven § 48 b vil fremgå av kapittel 3, som er avhandlingens hovedfokus. Kapittel 4 vil ta for seg oppsummering og konklusjon samt en vurdering av gjeldende rett.

1.3 Rettskilder

Avhandlingen vil bygge på alminnelig norsk rettskildelære. Utgangspunktet må tas i lovens ordlyd. Etersom lovteksten i straffeloven §§ 48 a og 48 b er generelt utformet, vil den imidlertid gi liten veiledning i hvordan den konkrete vurderingen må foretas når en står ovenfor brudd på de aktuelle reglene i arbeidsmiljøloven. Det må dermed i stor grad redegjøres for de retningslinjer som er trukket opp i rettspraksis. Det finnes flere dommer som gjelder foretaksstraff for brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser til vern av liv og helse. I oppgaven vil samtlige dommer fra Høyesterett og de mest sentrale fra lagmannsretten behandles. Det avgrenses imidlertid mot avgjørelser fra tingretten, herreds- og byretten. Videre er forarbeidene og juridisk teori relevante rettskildefaktorer som jeg vil trekke inn i mine drøftelser.

1.4 Straffeloven §§ 48 a og 48 b

Før straffeloven §§ 48 a og 48 b hadde arbeidsmiljøloven² av 1977, i likhet med en rekke spesiallover, en egen hjemmel for foretaksstraff i § 87. Bestemmelsen er nå med en enkelt språklig justering, videreført i straffeloven §§ 48 a og 48 b som gir en generell adgang til å ilegge foretaksstraff.

Straffeloven § 48 a angir vilkårene for bruk av foretaksstraff hvor det fremgår at «Når et straffebud er overtrådt av noen som har handlet på vegne av et foretak, kan foretaket straffes. Dette gjelder selv om ingen enkeltperson kan straffes for overtredelsen. Med foretak menes

² Lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v. (opphevet) av 4. februar 1977 nr. 4

her selskap, samvirkeforetak, forening eller annen sammenslutning, enkeltpersonforetak, stiftelse, bo eller offentlig virksomhet.»

Straffeloven § 48 b regner opp en del momenter som kan vektlegges i vurderingen av om foretaksstraff skal ilegges i det konkrete tilfellet. Listen er imidlertid ikke uttømmende, se delkapittel 3.9 om de øvrige momenter.

I dagens arbeidsmiljølov³ § 19-3 presiseres det at «Straffansvar for foretak er regulert i straffeloven §§ 48 a og 48 b». Det fremkommer uttrykkelig av forarbeidene⁴ at bestemmelsen er en henvisning til straffelovens bestemmelse om foretaksstraff, og viderefører arbeidsmiljøloven (1977) § 87. I forarbeidene til § 48 a pekes det kun på en ulikhet mellom arbeidsmiljøloven (1977) § 87 og § 48 a i straffeloven, se delkapittel 2.1.2.

Momentene i § 48 b er i stor grad sammenfallende med de vurderinger som Høyesterett gjorde i avgjørelser etter arbeidsmiljøloven (1977) § 87. I juridisk teori viser blant annet Hansen⁵ til at rettsavgjørelser knyttet til arbeidsmiljøloven (1977) § 87 må tillegges vekt i vurderingen av foretaksstraff etter dagens bestemmelser. På bakgrunn av dette vil dermed praksis fra arbeidsmiljøloven (1977) § 87 tillegges vekt i oppgaven, og det vil kommenteres fortløpende dersom tidligere praksis ikke skulle ha relevans for §§ 48 a og 48 b i dagens straffelov.

Straffeloven⁶ av 2005, som enda ikke er trådt i kraft, inneholder en tilsvarende bestemmelse om foretaksstraff som dagens §§ 48 a og 48 b i §§ 27 og 28. Eventuelle forskjeller av betydning for oppgavens tema vil behandles der de gjør seg gjeldende.

1.4.1 Foretaksstraff i et historisk perspektiv

Personlig ansvar er utgangspunktet for straffesanksjonering da hovedregelen i norsk rett er at det kreves skyld for å kunne straffe. Som en konsekvens av at kun fysiske personer kan utvise skyld, og at foretak bare kan handle gjennom de personer som opptrer på dets vegne, kunne ikke foretak straffes tidligere. Dette illustreres eksempelvis av Rt. 1938 s. 411 hvor

³ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62

⁴ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 344

⁵ Hansen: Arbeidsmiljøkriminalitet s. 146

⁶ Lov om straff (straffeloven) av 20. mai 2005 nr. 28

Høyesterett kom til at styreformannen, og ikke reinkompaniet, var strafferettslig ansvarlig da det etter norsk rett var en «helt sikker rettssetning at en juridisk person ikke kan straffes».⁷

Det første unntaket kom i prisreguleringsloven av 1940 § 14 tredje ledd. Utover annen halvdel av 1970-tallet fikk stadig flere lover bestemmelser om foretaksstraff, deriblant arbeidsmiljøloven (1977) § 87. Fremveksten av foretaksstraffinstituttet ble videre styrket av St.meld. nr. 104 (1977-78) hvor det ble uttalt at «det er etter Justisdepartementets oppfatning grunnlag for ytterligere å vurdere spørsmålet om straffeansvaret for juridiske personer».⁸

Det økte fokus på foretaksstraff førte til at de fleste straffesanksjonerte lover på 1980-tallet inneholdt hjemmel for å straffe foretak. På dette tidspunktet fantes det ca. 60 særlover som hjemlet bruk av foretaksstraff⁹. Diskusjonen om å innføre en generell hjemmel for foretaksstraff startet på slutten av 1980-tallet¹⁰, og ble lovfestet 20. juli 1991 ved vedtakelsen av straffeloven §§ 48 a og 48 b. Disse bestemmelsene hjemler foretaksstraff enten det er begått brudd på bestemmelser i særlovgivningen eller i straffeloven.

1.4.2 Formål og legislative hensyn

Det følger av forarbeidene at hovedbegrunnelsen for å gjøre et foretak strafferettslig ansvarlig er å bidra til å effektivisere straffebudets preventive effekt.¹¹ Foretaksstraff er ofte helt nødvendig i virksomheter hvor det kan være vanskelig å føre en straffbar overtredelse tilbake til en bestemt person. Det vil ofte være uklart hvem som har hatt styrings- og beslutningsansvaret i tilfeller hvor andre hensyn prioriteres på bekostning av et forsvarlig arbeidsmiljø. Uten adgang til å straffe foretaket som sådan ville overtredelser av viktige bestemmelser kunne gå ustraffet hen. I slike tilfeller økes straffebudets preventive virkninger ved at en unngår at foretaket unndrar seg straff ved å sørge for uklare ansvars- og ledelsesforhold slik at ansvaret blir pulverisert ut fra bedriften. Videre vil foretaksstraff innebære at domstolene kan utmåle en bøtestraff under hensyn til foretakets økonomi i stedet for å gi en beskjeden bot til en fysisk person, og da i større grad gjenspeile handlingens grovhet. Foretaksstraff vil ofte gi foretaket et negativt omdømme, hvilket vil bidra til å effektivisere straffebudets preventive virkning.

⁷ Rt. 1938 s. 411 (s. 415)

⁸ St.meld. nr. 104 (1977-78) s. 115

⁹ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 13

¹⁰ NOU-1989-11 s. 11-14

¹¹ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 6

I tillegg til å ivareta de preventive hensyn vil foretaksstraff også innebære at straffen rammer den som normalt har hatt en fordel av overtredelsen. Dette støttes av forarbeidene til lov om tilsynet for kredittinstitusjoner, forsikringsselskaper og verdipapirhandler som presiserer at det vil være urimelig å legge ansvaret på en enkeltperson når det er tydelig at lovbruddet har skjedd i bedriftens interesse.¹²

1.5 Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter

Overtredelser av arbeidsmiljøloven vil spenne fra de beskjedne og formalistiske brudd til de mer alvorlige overtredelser. Straffesanksjoner vil imidlertid kun være aktuelt ved alvorlige lovbrudd. Hansen skriver at «Straff vil først og fremst ha betydning der et forhold kan resultere i skade eller fare for skade, eller det dreier seg om gjentatt klanderverdig atferd.»¹³

Arbeidsmiljøloven stiller krav både til arbeidsgiver og arbeidstaker som har til hensikt å ivareta helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Ettersom oppgaven omhandler foretaksstraff vil hovedfokus være på arbeidsgivers plikter til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø.

Av § 2-1 fremkommer det at «arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt.» Etter § 2-2 gjelder arbeidsgivers plikter også for andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder de som er innleid og selvstendige oppdragstakere når de utfører arbeidsoppgaver for arbeidsgiver. I kapittel 3 gis det regler om virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet, og i kapittel 4 gis det regler om hvilke krav som stilles til arbeidsmiljøet. Av viktige tiltak plikter arbeidsgiver eksempelvis å kartlegge farer i virksomheten, gi arbeidstaker kunnskap og opplæring om farer forbundet med arbeidet, og å stille nødvendige hjelpemidler til arbeidstakers disposisjon for å unngå uheldige fysiske belastninger, jf. henholdsvis §§ 3-1(2) bokstav c, § 3-2(1) bokstav a og 4-4(2).

Videre stilles det krav til arbeidsgiver i forskrifter utledet av arbeidsmiljøloven. Fra 1. januar 2013 ble strukturen til forskriftene endret, og de er nå samlet i færre forskrifter. Rettspraksis knytter seg til de gamle forskriftene, og ettersom kravene i all hovedsak er de samme¹⁴ vil

¹² Ot. prp. nr. 26 (1987-1988) s. 5

¹³ Hansen,.: Arbeidsmiljøkriminalitet: Tidsskrift for strafferett nr. 2 2001 s. 149, s. 149

¹⁴ Arbeidstilsynets nettsider: <http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=237768> [15.mars 2013]

disse behandles i avhandlingen. I oppgaven vil særlig interkontrollforskriften¹⁵, stillasforskriften¹⁶ og forskrift om bruk av arbeidsutstyr¹⁷ behandles.

Videre vil enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven indirekte berøre arbeidstakers liv og helse, da brudd på disse kan være bakenforliggende årsaker til fare for arbeidsulykker.

Lovbrudd på forbudet mot ulovlig overtid kan for eksempel medføre at arbeidstakers konsentrasjon svekkes i en slik grad at risikoen for ulykker økes betraktelig, se mer om dette i delkapittel 3.3.1.

¹⁵ FOR-1996-12-06-1127 AD

¹⁶ FOR 1989-04-14 nr. 335 (Opphevet)

¹⁷ FOR 1998-06-26 nr. 608 (Opphevet)

2 § 48 a: Vilkårene for foretaksstraff

2.1 Foretaksstraff er betinget av at «et straffebud er overtrådt»

2.1.1 Objektive vilkår for straff

Dersom «et straffebud er overtrådt» er ansvaret prinsipalt, hvilket innebærer at det kan ilegges uavhengig av om den enkeltperson som finnes skyldig også straffes. Dette kan imidlertid vektlegges etter § 48 b bokstav g, se delkapittel 3.8.

Vilkåret om at et ”straffebud er overtrådt” stiller for det første krav om at de objektive straffbarhetsvilkårene i straffebudet må være oppfylt for at foretaket skal kunne straffes. Straffbarhetsvilkårene kan fremgå av lov og forskrifter. Krav om objektiv overtredelse medfører at det ikke må foreligge en straffefrihetsgrunn, som nødverge eller nødrett.

Enkelte av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven er svært generelle og standardpregete, slik at det kan være vanskelig å fastslå om straffebudet er overtrådt. Spesielt gjelder dette bestemmelsene som er satt til å verne arbeidstakeres liv og helse. Som eksempel kan det vises til bestemmelsene om at «arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig», jf. arbeidsmiljøloven § 4-1(1) og at arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakerne «får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig», jf. § 3-2(1) bokstav a. I disse tilfellene må den rettslige standarden tolkes for å fastlegge det nærmere innholdet i de objektive straffbarhetsvilkårene.

Herunder er to kjennelser som gjelder offshorevirksomhet illustrerende for den konkrete tolkningen som må foretas.

I både Rt. 1984 s. 337 og Rt. 1985 s. 941 var spørsmålet om et selskap kunne straffes for brudd på arbeidsmiljøloven (1977) § 87, jf. § 14 andre ledd bokstav h for å ha forsømt grunnleggende sikkerhetsopplæring om farer ved oppholdet på en boreplattform.

I førstnevnte kjennelse presiserte retten at «Det sier seg selv at anvendelsen av en så skjønnsmessig og standardpreget regel på et så spesielt og komplisert arbeidsområde som det her er tale om, stiller domstolene overfor betydelige problemer». Det ble videre vist til at «anvendelsen av regelen må i vesentlig grad bero på praksis og rådende oppfatning innenfor vedkommende område.»

I dette tilfellet var ikke arbeidstakeren gitt grunnleggende kurs i sikkerhet, men Høyesterett la avgjørende vekt på at vedkommende hadde arbeidet i mer enn 6 år på plattformer i offshorevirksomheten. Den praksis og erfaring han da satt inne med medførte at det ikke forelå en mangelfull opplæring sett i forhold til kravet i arbeidsmiljøloven § 14 annet ledd bokstav h.

I sistnevnte kjennelse ble det fastslått at påbudet i arbeidsmiljøloven § 14 annet ledd bokstav h var brutt da de fire arbeidstakerne saken dreide seg om ikke hadde fått grunnleggende kurs i sikkerhet. I denne saken hadde de på ulykkestidspunktet en offshore-erfaring som utgjorde fra ca. 1,5 måned til 2 måneder.

Ved tolkingen av den rettslige standarden i arbeidsmiljøloven ble det avgjørende for de ulike resultatene at arbeidstakerne hadde adskillig kortere erfaring fra bransjen i sistnevnte sak. I teorien peker blant annet Andenæs på at det foreligger særlige forhold når foretaksstraff er aktuelt ved brudd på arbeidsmiljøloven da de som loven skal beskytte, selv er knyttet til foretaket.¹⁸ Dette illustrerer de overnevnte dommer da arbeidstakernes egen innsikt og erfaring ble avgjørende i vurderingen av hva som kunne kreves av arbeidsgiver med hensyn til opplæring og instruksjon.

2.1.2 Subjektive vilkår for straff

Vilkåret om at et «straffebud er overtrådt» innebærer videre at det kan stilles spørsmål ved om skyldkravet i straffebudet må være oppfylt dersom foretaksstraff skal være aktuelt.

Svaret må søkes i § 48 a annet punktum hvor det presiserer at «Dette gjelder selv om ingen enkeltperson kan straffes for overtredelsen».

Etter forarbeidene innebærer dette at foretaksstraff kan anvendes ved anonyme og kumulative feil.¹⁹ Anonyme feil vil foreligge når det ikke er mulig å peke ut en eller flere bestemte gjerningspersoner, mens kumulative feil vil foreligge når ingen enkeltperson har utvist tilstrekkelig skyld til at det kan konstateres straffbar uaktsomhet.

Dette innebærer et krav om at foretaket som sådan ikke har levd opp til arbeidsmiljølovens krav. I eksempelvis Rt. 2002 s. 1312 presiseres det «For at foretaksstraff skal kunne anvendes,

¹⁸ Andenæs: Alminnelig strafferett s. 281

¹⁹ Ot prp. nr. 27 (1990-1991) s. 17

må det enten foreligge skyld – forsett eller uaktsomhet – hos en enkeltperson som handler på vegne av foretaket, eller anonyme og/eller kumulative feil».²⁰

Det fremkommer videre av forarbeidene at foretaksstraff ikke skal anvendes for feil som skyldes hendelige uhell eller force majeure-tilfeller.²¹

Når det kommer til skyldkravet skiller straffeloven § 48 a seg fra arbeidsmiljøloven (1977) § 87 da det i forarbeidene til sistnevnte bestemmelse ble presisert at «Endelig vil det ikke være krav om at noen person har opptrådt uaktsomt; sakens bevistema vil således bare være om det rent faktisk foreligger en overtredelse, og om denne overtredelse er begått av noen som har handlet på vegne av den juridiske person».²² Dette innebærer at det ikke var krav til skyld, og det forelå dermed et rent objektivt ansvar. Ansvaret som tidligere gjaldt etter denne bestemmelsen synes dermed også å omfatte hendelige uhell.

I § 27 i straffeloven av 2005 er det gjort en endring når det kommer til skyldkravet.

Bestemmelsen fastsetter at «når et straffebed 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».

I forarbeidene til loven heter det at «Tilføyelsen er ment å gi uttrykk for at det ikke skal være et vilkår for å straffe et foretak at en eller flere personer har oppfylt de subjektive straffbarhetsvilkårene.»²³ Forarbeidene viser videre til at formålet har vært å utvide området for foretaksstraff i forhold til gjeldende rett i de tilfeller hvor ingen enkeltperson har utvist skyld. Etter forarbeidene kan det imidlertid heller ikke etter denne bestemmelsen ilegges foretaksstraff dersom overtredelsen må anses som et hendelig uhell eller utslag av force majeure.²⁴

²⁰ Rt. 2002 s. 1312 (s.1318)

²¹ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 3

²² Ot. prp. nr. 3 (1975-1976) s. 90

²³ Ot. prp. nr. 90 (2003-2004) s. 431

²⁴ Ot. prp. nr. 90 (2003-2004) s. 242

2.2 Handlingen må være foretatt av noen som handler «på vegne av et foretak»

Straffeloven § 48 a krever videre at handlingen må være foretatt av noen som handler «på vegne av et foretak». § 48 a annet ledd definerer hva som menes med foretak da det fastslås at «Med foretak menes her selskap, samvirkeforetak, forening eller annen sammenslutning, enkeltpersonforetak, stiftelse, bo eller offentlig virksomhet.»

«Foretak» vil i denne avhandlingen være arbeidsgiver. Begrepet «arbeidsgiver» må være i tråd med definisjonen i arbeidsmiljøloven § 1-8(2) hvor det presiseres at «med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i tjeneste». Begrepet omfatter dermed både bedrifter og enkeltstående privatpersoner. Videre kan straffeansvar bli aktuelt for en arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige, når de «utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning», jf. arbeidsmiljøloven § 2-2.

2.2.1 Vilkåret «på vegne av» innebærer begrensninger i forhold til hvem som kan påføre et foretak straffeansvar ved å begå en straffbar handling

Kravet om at straffebudet må være overtrådt «på vegne av» foretaket innebærer at den handlende må ha hatt positiv hjemmel for å handle for det representerte foretaket. En slik positiv hjemmel kan finnes i avtale, sedvane eller lov.

Det følger av rettspraksis at et ansettelsesforhold gir positiv hjemmel til å handle for et foretak, jf. eksempelvis Rt. 1998 s. 652 hvor et avisforetak ble identifisert med handlingene til en ansatt journalist.

I Rt. 1982 s. 645 vurderte Høyesterett blant annet om en byggherre kunne gjøres ansvarlig i for overtredelser begått av en ingeniør ansatt hos entreprenøren etter til arbeidsmiljøloven (1977) § 87 i arbeidsmiljøloven. Høyesterett viste til at svaret må bero på en vurdering av de konkrete tilfeller. Det ble videre påpekt «på bakgrunn av formålet med den her aktuelle straffebestemmelse, må det være en naturlig forutsetning for ansvar for selskapet at det har hatt en reell myndighet til instruksjon og kontroll. Videre må det legges vekt på om selskapet kan ha hatt noen økonomisk interesse i overtredelsen.»²⁵ At rettspraksis åpner for at det kan

²⁵Rt. 1982 s. 645 (s.646)

foreligge kompetanse til å handle på vegne av foretaket også utenfor ansettelsesforhold er spesielt viktig for å kunne bekjempe arbeidsmiljøkriminalitet, hvor det innenfor flere bransjer er svært vanlig med bruk av selvstendige oppdragsgivere.

Rt. 1982 s. 645 gir imidlertid ikke klare holdepunkter for når kravet til instruksjons – og kontrollmyndighet er oppfylt. Etter forarbeidene vil det ha stor betydning hvor omfattende virksomhet oppdragsgiveren og oppdragstakeren driver. Det pekes for eksempel på at det ofte vil være unaturlig å si at en større entreprenør har handlet på vegne av et foretak, mens det kan være mer naturlig hvor oppdraget er av en slik art at det like gjerne kunne ha vært utført av foretakets ansatte.²⁶ Dette har sammenheng med at foretakets kontrollmuligheter vil være mindre dersom oppdragstaker er en stor entreprenør.

I enkelte bransjer er risikoen for arbeidsulykker stor, og i de tilfeller hvor det er nærliggende at ansatte hos oppdragstaker kan utsettes for skade ved risikofylt arbeid kan det være behov for å ansvarliggjøre foretaket til tross for begrenset instruksjonsmyndighet. Av det som fremgår ovenfor vil imidlertid foretaksstraff være utelukket i disse tilfellene. Dette støttes også av Rt. 1998 s. 652 hvor Høyesterett presiserte at begrensningen om «reell myndighet til instruksjon og kontroll» er naturlig ved ansvar for en selvstendig oppdragstakers lovbrudd, og at begrenset instruksjonsrett ikke kunne være avgjørende hvor det var spørsmål om en ansatt redaktørs handling var begått på vegne av avisen.

2.2.2 Vilkåret «på vegne av» setter begrensninger i forhold til hvilke handlinger som kan omfattes av et foretaks straffeansvar

Det fremkommer videre av forarbeidene at «Lovovertridelser som bærer et klart preg av illojalitet mot foretaket, er ikke begått «på vegne av» foretaket.»²⁷

Denne begrensningen kan ofte være aktuell når det kommer til overtredelser av arbeidsmiljøloven i tilfeller hvor arbeidstaker bryter med interne instruksjoner fra sin arbeidsgiver.

Det følger imidlertid av rettspraksis at ansvar kan ilegges også hvor en arbeidstaker har brutt en instruks, jf. eksempelvis Rt. 2012 s. 770. Det er dermed ikke gitt at instruksbrudd fra

²⁶ Jf. NOU-1989-11 s. 17

²⁷ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 18

arbeidstaker medfører at det foreligger en illojal handling slik at handlingen ikke er gjort «på vegne av» foretaket.

På bakgrunn av dette kan det spørres om når et instruksbrudd vil medføre at det foreligger en illojal handling slik at overtredelsen ikke har skjedd «på vegne av» foretaket.

I rettspraksis vises det til at det som utgangspunkt er naturlig å gå ut fra at en arbeidsgiver i liten grad kan forutse at arbeidstaker handler i strid med en konkret instruks, jf. eksempelvis Rt. 2007 s. 1684.

Jakhelln og Aune viser til at et foretak ikke kan velte ansvaret over på ansatte ved en instruks som er så streng at det er urealistisk å regne med at den blir fulgt.²⁸ Hvis foretaket skulle slippe ansvar ville en slik instruks etter min mening innebære en slags ansvarsfraskrivelse som foretaksstraff i utgangspunktet skal motvirke. Dersom foretaket i tillegg tjener på lovbruddet vil det være mest naturlig at det er foretaket som straffes.

Etter forarbeidene²⁹ og Rt. 2007 s. 1684 er det også et krav at handlingen var noe foretaket ikke kunne forutse. I dommen forårsaket en ansatt omfattende fiskedød i en elv da han tømte ut et fat med ammoniakkholdig vann mot arbeidsgivers instruks. For Høyesterett ble det avgjørende om den ansatte ved utslippet hadde brutt instruks på en måte som foretaket ikke kunne forutse, og om handlemåten hadde et slikt klart illojalt preg at foretaket ikke kunne sies å ha handlet på vegne av foretaket.

2.3 Dersom de øvrige vilkår er oppfylt «kan» foretaket straffes

Det følger av § 48 a at dersom de øvrige vilkår for foretaksstraff er oppfylt «kan» foretaket straffes. Etter ordlyden er det dermed ingen automatikk i at foretaksstraff skal ilegges selv om vilkårene er oppfylt, hvilket gir foretaksstraff en fakultativ karakter. Dette innebærer i første omgang at påtalemyndighetene ikke er bundet til å utferdige forelegge eller ta ut tiltale selv om vilkårene er til stede. Dersom det tas ut tiltale er det opp til domstolens skjønn om foretaksstraff skal ilegges.

Foretaksstraffens fakultative karakter gjelder i motsetning til bedømmelsen av fysiske personer hvor påtalemyndighetene i tilfelle må benytte seg av påtaleunntatelse forutsatt at

²⁸ Jakhelln og Aune: Kommentarer til arbeidsmiljøloven s. 1206

²⁹ Ot. prp. nr. 27(1990-1991) s. 18

«særlige forhold» tilsier det, jf. straffeprosessloven § 69. Videre må domstolen ha særskilt hjemmel til å frifinne en fysisk person når straffbarhetsvilkårene er oppfylt i en straffesak. At foretaksstraff skal avgjøres ut fra et skjønn er etter forarbeidene en nødvendig motvekt mot det vidtrekkende ansvaret i en generell hjemmel i straffeloven.³⁰

Videre presiseres det i forarbeidene at foretaksstraff kun skal ilegges når det etter påtalemyndighetenes og domstolenes skjønn er hensiktsmessig.³¹ Det finnes flere eksempler fra rettspraksis hvor foretaksstraff ikke har blitt benyttet nettopp fordi det ikke ble ansett som hensiktsmessig i det konkrete tilfellet. I eksempelvis Rt. 1981 s. 1112, som gjaldt lønnstrekk i strid med dagjeldende arbeidsmiljølov, opprettholdt Høyesterett frifinnelsen og tilføyde at «Uttalelser i lovforarbeidene kan tyde på at det utvidede straffansvar ble innført fortrinnsvis med sikte på andre forhold enn det som foreligger i denne saken.»³²

Etter dette må det dermed foretas en konkret vurdering om det er hensiktsmessig å ilegge foretaksstraff når «et straffebud er overtrådt» av noen som har handlet «på vegne av et foretak.»

Det er imidlertid på det rene at det vil være større behov for foretaksstraff på enkelte rettsområder.

2.3.1 Presumsjon for foretaksstraff ved brudd på bestemmelser til vern om arbeidstakers liv og helse?

Reglene som skal verne arbeidstakers liv og helse ivaretar såpass viktige verdier at det kan spørres om det i disse tilfeller foreligger en presumsjon for foretaksstraff når vilkårene i straffeloven § 48 a er oppfylte.

Hansen skriver at aktorer bør argumentere med at «det som hovedregel bør reageres med foretaksstraff også ved de mer alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven.»³³ Etter min oppfatning gir det uttrykk for at Hansen mener at det bør være presumsjon for straff i de tilfeller det er begått alvorlige brudd som overtredelser av bestemmelser som skal verne arbeidstakers liv og helse. I forarbeidene til forurensningsloven understrekes det at «det må være hovedregelen at

³⁰ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 22

³¹ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 44

³² Rt. 1981 s. 1112 (s. 1115)

³³ Hansen: Arbeidsmiljøkriminalitet s. 141

selskapsstraff idømmes når det først foreligger en overtredelse av loven.»³⁴ Hansen viser til at argumentasjonen i forarbeidene til forurensningsloven passer like godt ved brudd på arbeidsmiljøloven. Etter min oppfatning kan dette støttes av at både forurensningsloven og arbeidsmiljøloven rammer miljøkriminalitet, henholdsvis det ytre og indre miljø. Begge lovene skal beskytte mennesker fra skadevirkninger fra industri og næringsvirksomhet. På den andre siden gir ikke forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 eller arbeidsmiljøloven av 2005 uttrykk for at en tilsvarende hovedregel skal gjelde på dette rettsområdet, og det kan tale mot at det kan oppstilles en presumsjon for straff.

I Rt. 2012 s. 770 avvises det at det foreligger presumsjon for foretaksstraff for brudd på arbeidsmiljøloven. Saken hadde bakgrunn i en arbeidsulykke hvor en arbeidstaker ble alvorlig skadet. Aktor anførte at en tilsvarende presumsjon som i forurensningsloven også burde gjelde for overtredelser av arbeidsmiljøloven. Høyesterett presiserte at verdiene som vernes av arbeidsmiljøloven er sentrale og viktig, men at det aldri har vært en generell presumsjon for straff ved brudd på arbeidsmiljøloven. Det følger av rettspraksis at det også her har vært foretatt et konkret skjønn.³⁵ Høyesterett fastslo deretter at «Jeg kan derfor ikke se at det er grunnlag for å fravike det generelle utgangspunktet, nemlig at det også på dette området skal skje en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.»³⁶

Konklusjonen er dermed at det ikke kan oppstilles en presumsjon for foretaksstraff når det er begått brudd på arbeidsmiljøloven, og at domstolene må utøve et skjønn i hver konkrete sak.

Det presiseres imidlertid videre av Rt. 2012 s. 770 at rettspraksis etter arbeidsmiljøloven (1977) § 87 har vært strengere ved overtredelser av bestemmelser til vern om liv og helse, og at arbeidsmiljøloven § 19-1(3) skjerper aktsomhetskravet ved overtredelser som har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse. Det ble videre fastslått at «Dette innebærer at foretaksstraff er særlig egnet i slike tilfeller».³⁷

Selv om Høyesterett er tydelig på at det ikke foreligger en presumsjon for foretaksstraff for brudd på arbeidsmiljøloven, vil det ha stor betydning i hensiktsmessighetsvurderingen at foretaksstraff er særlig egnet i tilfeller hvor det foreligger brudd på bestemmelser til vern om liv og helse.

³⁴ NUT 1977-1: Utkast til lov om vern mot forurensing og forsøpling med motiver s. 99

³⁵ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 18)

³⁶ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 19)

³⁷ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 19)

Det kan dermed spørres om det foreligger særlige hensyn ved disse overtredelsene som medfører at det gjennomgående vil være hensiktsmessig å ilegge foretaksstraff. Det vil redegjøres for om det ved brudd på bestemmelser til vern om liv og helse i praksis eksisterer en formodning om at foretaksstraff vil ilegges, selv om Høyesterett presiserer at det ikke kan oppstilles en presumsjon for foretaksstraff for brudd på arbeidsmiljøloven. Vurderingen må bero på momentene i straffeloven § 48 b og retningslinjene slik de fremkommer av rettspraksis.

3 § 48 b – momenter i hensiktsmessighetsvurderingen

3.1 Generelt om momentene

Straffeloven § 48 b presiser at det skal «særlig tas hensyn til» de momenter som bestemmelsen oppstiller i vurderingen av om foretaksstraff etter straffeloven § 48 a skal ilegges og ved utmålingen av straffen overfor foretaket.

Etter forarbeidene peker bestemmelsen på de mest sentrale momentene i vurderingen om hvorvidt foretaksstraff skal ilegges, men det presiseres at oppregningen ikke er uttømmende.³⁸ Etter å ha redegjort for momentene i § 48 b, vil jeg i delkapittel 3.9 gi eksempler på andre momenter som kan vektlegges i hensiktsmessighetsvurderingen. I straffeloven av 2005 § 28 bokstav h er det tatt inn et nytt moment om at det kan legges vekt på «om overenskomst med fremmed stat forutsetter bruk av foretaksstraff».

Selv om alle momentene i straffeloven § 48 b har relevans og kan tillegges vekt i hensiktsmessighetsvurderingen etter lovbestemmelsen, vil vekten variere ut fra de særlige hensyn i den konkrete saken. Det er dermed domstolene som i stor grad vil avgjøre hvilke egenskaper som bidrar til å bestemme vekten til et moment, og hvor mye vekt momentet vil ha sammenlignet med de andre når lovbruddet gjelder bestemmelser som skal verne arbeidstakers liv og helse.

3.2 Bokstav a – straffens preventive virkning

Etter bokstav a kan det legges vekt på den «preventiv virkning» foretaksstraff vil ha. Ordlyden omfatter både straffens individualpreventive og allmennpreventive virkning. Individualpreventive hensyn retter seg mot foretaket i seg selv, og bidrar til at foretaket i fremtiden unngår lignende overtredelser. Allmennpreventive hensyn vil virke avskrekkende blant annet på andre foretak i lignende situasjoner når de får kunnskap om konsekvensene av lovbruddet.

Høyesterettsdom inntatt i Rt. 1982 s. 1022 gjaldt en sak hvor to ungdommer på 14 og 16 år ble skadet i en arbeidsulykke da de var i opplæring i en mekanisk bedrift. Ulykken skjedde da 14-åringen kom inn for å prate med 16-åringen som holdt på med avfetting, hvorpå

³⁸ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 44

førstnevnte tente en lighter som resulterte i at det tok fyr og 14-åringen døde. Høyesterett idømte foretaksstraff etter arbeidsmiljølov (1977) § 87, jf. § 14 første ledd sammenholdt med § 8 nr. 1 bokstav g, og § 14 annet ledd bokstavene e og h.

I denne saken påpekte retten blant annet at det dreide seg om brudd på bestemmelse til vern mot brann- og eksplosjonsfare hvilket er en sentral og viktig bestemmelse i arbeidsmiljøloven, og at «Generalpreventive hensyn taler med styrke for en straffereaksjon her.»³⁹

Høyesterett ser ut til å mene at generalpreventive hensyn taler så sterkt for en straffereaksjon i dette tilfellet nettopp fordi bestemmelsen som er overtrådt er en sentral og viktig bestemmelse i arbeidsmiljøloven. Dommen kan dermed tas til inntekt for at allmennpreventive hensyn vil gjøre seg strekt gjeldende ved overtredelser av bestemmelser til vern om liv og helse, og at momentet i bokstav a må tale sterkt for foretaksstraff i slike tilfeller.

I Rt. 2012 s. 770 falt en arbeidstaker 9 meter fra en plattform, og ble som følge av skadene 100 % ufør. Foretaket ble ilagt foretaksstraff for brudd på arbeidsmiljøloven § 19-1 nr. 1, jf. § 4-1 første ledd, § 4-4 første ledd, jf. forskrift om bruk av arbeidsutstyr § 7 første ledd, arbeidsmiljølov § 3-1(2) bokstav c, jf. internkontrollforskriften § 5 nr. 6. Også i denne saken fastslo Høyesterett at hensynet til straffens preventive betydning talte for at det skulle ilegges foretaksstraff, og i vurderingen skilte retten mellom individualpreventive og allmennpreventive hensyn.

Høyesterett la retten mindre vekt på individualpreventive hensyn da bedriftens HMS-system i seg selv ikke var mangelfullt, og det ikke var bestridt at de ansattes liv og helse generelt ble tatt på alvor.⁴⁰ Dette til tross for at Høyesterett fastslo at foretaket kunne ha hindret ulykken blant annet ved bedre kontrollrutiner. Etter min oppfatning gir dommen uttrykk for at det må foreligge konkrete holdepunkter som tilsier at foretaket ikke vil sørge for å overholde arbeidsmiljølovens bestemmelser i fremtiden, dersom en kan legge vekt på individualpreventive hensyn.

Videre presiserte Høyesterett at «fordi problemet generelt er stort, særlig knyttet til fallulykker og arbeid i høyden, antar jeg det vil ha betydning å knytte straffeansvar til at

³⁹ Rt. 1982 s. 1022 (s. 1025)

⁴⁰ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 46)

varslingsplikten har sviktet i et tilfelle som det foreliggende.»⁴¹ Ettersom Høyesterett taler om hvilken risiko det generelt er ved slik arbeid må det etter min mening legges til grunn at uttalelsen sikter til hvilken allmennpreventiv virkning foretaksstraff vil ha.

Dommen gir uttrykk for at foretaksstraff vil være viktig av preventive hensyn på områder hvor ulykker skjer ofte. Dette er naturlig da det i praksis ikke vil virke særlig avskrekkende på andre foretak å ilegge foretaksstraff for lovbrudd som sjeldent oppstår. Videre knytter Høyesterett den preventive virkningen direkte til varslingsplikten. På denne måten tydeliggjør Høyesterett at foretaket har en plikt til å sørge for at kontrolltiltak som varslingssystemet fungerer som det skal. Dette kan bidra til at foretak i lignende situasjoner blir mer oppmerksomme på hvor viktig dette ansvaret er for å unngå lovbrudd og arbeidsulykker.

Det finnes flere dommer fra lagmannsretten som illustrerer hvordan domstolene vektlegger straffens preventive virkning. Selv om lagmannsrettsavgjørelser ikke har samme rettskildeværdi som praksis fra Høyesterett, vil dommene være relevante i vurderingen. Dessuten styrkes vekten når flere dommer gir uttrykk for det samme.

I LF-2007-8566 var et av spørsmålene om et aksjeselskap skulle ilegges foretaksstraff etter arbeidsmiljøloven av 1977 for brudd på internkontrollforskrift, hvor en dykker omkom under arbeidet. Foretaket ble ilagt foretaksstraff og det ble blant annet vektlagt at «I forhold til andre foretak som arbeider med risikofylt virksomhet er det viktig å gi klare signaler om at brudd på sentrale sikkerhetsregler får strafferettslige følger». Dommen ble senere anket grunnet spørsmål straffebestemmelsen i arbeidsmiljøloven kom til anvendelse i forbindelse med en dykkerulykke. Høyesterett svarte bekreftende på dette, og lagmannsrettens drøftelse av hensiktsmessighetsvurderingen vil dermed ha betydning for hvilken vekt momentet i bokstav a vil ha.

Også i LB-1998-514 presiserte retten at allmennpreventive hensyn tilsa at foretaksstraff bør ilegges da de bestemmelsene som var overtrådt var satt til å beskytte arbeidstakernes liv og helse, og en av arbeidstakerne hadde blitt påført varig legemsskade. I denne saken mistet en arbeidstaker en finger i en arbeidsulykke, og foretaket ble ilagt foretaksstraff for brudd på arbeidsmiljøloven § 9 nr. 1 og § 14 annet ledd bokstav h.

⁴¹ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 46)

I LH-2006-100963 ble Nordkyn Turistsenter AS ilagt foretaksstraff for brudd på arbeidsmiljøloven § 9 nr. 1, jf. forskrift om bruk av arbeidsutstyr etter at en arbeidstaker skadet en hånd på en kappsag som ikke var tilstrekkelig sikret. I den forbindelse uttalte retten at «Selv om den type arbeid som ble utført da skaden skjedde, ikke tilhører selskapets kjernevirksomhet, vil straff ha en preventiv virkning».

Dommene det er redegjort for så langt illustrerer at de preventive hensyn har stor betydning i hensiktsmessighetsvurderingen når det er begått brudd på bestemmelser som skal verne arbeidstakers liv og helse. Det gis uttrykk for at de aktuelle bestemmelsene er så sentrale og viktige at det må være av stor betydning å sende ut klare signaler på at lovbrudd får konsekvenser. Det er også i tråd med hovedbegrunnelsen for foretaksstraff at det legges stor vekt på straffens preventive virkning. I dommene er det generelt de allmennpreventive hensyn det fokuseres på. Momentet i bokstav a vil dermed tale sterkt for at det gjennomgående bør ilegges foretaksstraff for brudd på disse bestemmelsene.

Nedenfor vil jeg redegjøre for dommer som gjelder foretaksstraff for andre lovbrudd enn arbeidsmiljøloven da disse dommene trekker frem ytterligere sider av straffens preventive virkning. Det vil deretter drøftes om de hensyn som trekkes frem også kan vektlegges i vurderingen om foretaksstraff bør ilegges for brudd på bestemmelser som skal verne arbeidstakers liv og helse.

I Rt. 2008 s. 996 var det spørsmål om et revisjonsfirma skulle ilegges foretaksstraff for brudd på revisorloven i forbindelse med oppdrag for tre selskaper styrt av to bedrageridømte forretningsmenn. I denne saken mente Høyesterett at allmennpreventive hensyn måtte tale for foretaksstraff selv om det ikke kunne pekes på at selskapet burde ha satt i gang konkrete tiltak for å forebygge de feil som var begått. Høyesterett sluttet seg dermed til mindretallet i lagmannsretten, og presiserte at en viktig side ved prevensjonshensynet som ikke må oversees, er «den virkning som består i en stadig innskjerping og oppstramming av rutiner, instruksjoner og retningslinjer».⁴² Høyesterett vektla blant annet at «bevisstheten om en mulig straffereaksjon for foretaket, ved at disse ikke blir etterlevd, vil skjerpe årvåkenheten både mot den interne oppfølging og i forholdet til klientene».⁴³ Videre ble det påpekt at straffetrusselen vil rette oppmerksomheten mot hva som kan være særlige risikosituasjoner, og som derfor lett kan aktualisere foretaksstraff.

⁴² Rt. 2008 s. 996 (avsnitt 36)

⁴³ Rt. 2008 s. 996 (avsnitt 36)

De preventive hensyn strekkes nokså langt da Høyesterett vektlegger straffens preventive virkning på grunn av straffetrusselen i seg selv, i et tilfelle hvor foretaket ikke kunne ha forebygget lovbruddet. Etter min mening objektiveres nærmest kravet til foretakets skyld. Ved å vektlegge denne siden av prevensjonshensynet vil dommen tale for at de allmennpreventive hensyn alltid vil trekke i retning av at foretaksstraff bør ilegges i de tilfeller hvor dommens begrunnelse slår inn.

I begrunnelsen for å vektlegge «en slik generell preventiv effekt» av foretaksstraff la retten særlig vekt på «den betydning revisjonen har i det økonomiske liv og i samfunnet for øvrig, og de skadevirkninger sviktende revisjon kan føre til.»⁴⁴ Det ble videre fastslått at det er av grunnleggende betydning for regnskapets funksjon at revisjonen skjer i samsvar med lovens regler.

Denne begrunnelsen må også kunne gjøres gjeldende for brudd på arbeidsmiljøloven da den verner viktige verdier som liv og helse til arbeidstakere. Dommene som er gjennomgått ovenfor illustrerer at det er av grunnleggende betydning for arbeidstakerne, arbeidslivet og samfunnet generelt at reglene som verner arbeidstakeres helse og liv følges av foretakene. Når en kan vektlegge en slik generell preventiv effekt av foretaksstraff fordi det er av stor betydning for det økonomiske liv, må en etter min mening også kunne strekke de preventive hensyn like langt i tilfeller som gjelder brudd på bestemmelser som skal beskytte arbeidstakers liv og helse.

3.2.1 Lav oppdagelsesrisiko

Høyesterett har i enkelte avgjørelser vektlagt at det av allmennpreventive hensyn bør reageres med foretaksstraff når man har avklart at det foreligger lovbrudd i de tilfeller hvor oppdagelsesrisikoen er liten, jf. eksempelvis Rt. 2009 s. 1595. Denne saken gjaldt overtredelse av dyrevernloven på et slakteri, og i vurderingen av de preventive virkninger uttalte Høyesterett at «Brudd på dyrevernloven er dessuten vanskelig å oppdage, noe som også tilsier at det reageres når man har avklart at det foreligger brudd.»⁴⁵

Dommen viser til en annen side av allmennprevensjonen enn de dommer som tidligere er behandlet, da det gis uttrykk for at preventive hensyn tilsier at det er sterkere grunner til å

⁴⁴ Rt. 2008 s. 996 (avsnitt 37)

⁴⁵ Rt. 2009 s. 1595 (avsnitt 28)

reagere med foretaksstraff når det er vanskelig å avdekke lovovertrjedelsene. Dette er naturlig da en straffetrussel i seg selv ikke vil virke særlig avskrekkende på foretak i lignende situasjoner dersom det svært sjeldent ilegges foretaksstraff i praksis.

Når brudd på bestemmelse til vern om arbeidstakers liv og helse fører til en arbeidsulykke stiller arbeidsmiljøloven krav til registrering og varsling, hvilket bidrar til at lovbrudd lettere vil oppdages. Det følger eksempelvis av arbeidsmiljøloven § 5-2 at arbeidsgiver har varslings- og meldeplikt til Arbeidstilsynet og politiet hvis en ansatt omkommer eller blir alvorlig skadet i en arbeidsulykke. Oppdagelsesrisikoen kan imidlertid være betraktelig lavere i tilfeller hvor lovbruddene ikke fører til en arbeidsulykke. Hansen skriver blant annet at politiet og påtalemyndighetene har tradisjonelt hatt befatning med arbeidsmiljøloven i tilfeller hvor arbeidstakere er blitt skadet eller drept i ulykker.⁴⁶ Deretter viser han til at «Forskning har imidlertid vist at det bak hver ulykke av en slik karakter skjuler seg svært mange nestenulykker og farlige forhold. Tallene fra Arbeidstilsynets skade- og dødsulykkestatistikk antas å bare være «toppen av isfjellet» hva angår avvik fra regelverkets krav og systemsvikt».⁴⁷

Dette viser at mørketallene ofte er store i de tilfeller hvor det foreligger brudd på bestemmelser som skal verne arbeidstakers liv helse, når overtredelsen ikke har resultert i en arbeidsulykke. Dette kan tale for at det av preventive hensyn bør reageres med foretaksstraff når lovbrudd avdekkes.

3.3 Bokstav b – overtredelsens grovhet

Etter straffeloven § 48 b bokstav b kan en videre legge vekt på «overtredelsens grovhet» i vurderingen av om foretaksstraff bør ilegges.

3.3.1 Størrelsen av skaden og skademuligheten

Det presiseres i forarbeidene at «Med formuleringen «grovheten av overtredelsen» siktes det særlig til størrelsen av skaden eller skademuligheten.»⁴⁸ Etter forarbeidene er det ikke bare er skadens faktiske omfang som har betydning etter momentet i bokstav b, men også hvilken risiko som foreligger. Vektet av momentet vil ikke avhenge av om tilfeldige årsaker har ført

⁴⁶ Hansen: Arbeidsmiljøkriminalitet s. 17

⁴⁷ Hansen: Arbeidsmiljøkriminalitet s. 17

⁴⁸ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 21.

til at lovbruddet resulterte i en arbeidsulykke eller ikke. Ved å vektlegge hvor alvorlig overtredelsen var i vurderingen av om straff skal ilegges, tar en også hensyn til det alminnelige forholdsmessighetsprinsippet som eksisterer i strafferetten.

I Rt. 1982 s. 1022 ble det lagt stor vekt på overtredelsens grovhet i hensiktsmessighetsvurderingen hvor lovbruddet medførte at en 14-åring døde i en arbeidsulykke. Førstvoterende presiserte at «Jeg finner imidlertid grunn til å fremheve at det må være av vesentlig betydning om overtredelsen er graverende eller gjelder en bestemmelse til vern om liv og helse».⁴⁹ I den konkrete drøftelsen ble det fastslått at «Når jeg er kommet til at det må reageres med bøtestraff, har jeg spesielt lagt vekt på at bedriften er funnet skyldig i å ha overtrådt bestemmelsen om at det særlig skal sørges for at brann- og eksplosjonsfare forebygges.»⁵⁰ Retten viste også til at arbeidsordningen med avfetting med bensin i produksjonslokale der det foregår oppvarming av deler, herding, sveising og sliping var et alvorlig brudd på en sentral og viktig bestemmelse.

Da Høyesteretts uttalelser omhandlet brudd på bestemmelse om brann- og eksplosjonsfare gir dommen etter min oppfatning klart uttrykk for at brudd på bestemmelser som skal verne arbeidstakers liv og helse er en grov overtredelse som skal ha «vesentlig betydning» i vurderingen av om foretaksstraff skal ilegges.

Også i Rt. 2012 s. 770, hvor det ble ilagt foretaksstraff etter at en driftsoperatør falt fra en 9 m høy plattform, stod overtredelsens grovhet sentralt i vurderingen. I denne saken skjedde ulykken under arbeid i strid med instruks fra arbeidsgiver, og arbeidstakerne hadde i årevis brukt plattformen på denne instruksstridige måten. Høyesterett presiserte at: «Det faktum at opplysninger om en langvarig og omfattende instruksstridig og klart risikofylt praksis ikke ble bragt videre til bedriftens ledelse, er klart relevant ved vurderingen etter straffeloven § 48 b, særlig ved vurderingen av forholdets grovhet, jf. bokstav b».⁵¹ Retten er imidlertid taus i forhold til hvilken slutning som skal trekkes av dette, og hvor mye forholdet skal vektlegges. Ettersom uttalelsen fokuserer på at den instruksstridige praksisen ikke er «bragt videre» til ledelsen og det i avsnittet før pekes på hvordan arbeidstakerne har brutt sin medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven § 2-3, gir uttalelsen etter min mening indirekte uttrykk for at foretakets overtredelse kan anses som mindre grov på bakgrunn av disse omstendighetene.

⁴⁹ Rt. 1982 s. 1022 (s. 1025)

⁵⁰ Rt. 1982 s. 1022 (s. 1025)

⁵¹ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 36)

Da saken var oppe for lagmannsretten⁵² ble det fastslått at overtredelsen ikke kunne karakteriseres som grov blant annet på bakgrunn av at praksisen var instruksstridig, de ansatte var klar over dette og ledelsen fikk ikke melding om praksisen.

Høyesterett vektla imidlertid disse forholdene annerledes. Selv om bedriftens HMS-system i utgangspunktet var tilfredsstillende, fikk det avgjørende vekt at praksisen og faremomentene ikke ble avdekket av foretaket. Førstvoterende fastslo at «I motsetning til lagmannsretten har jeg etter dette kommet til at overtredelsen samlet sett har en grovhet som tilsier at foretaksstraff bør ilegges, jf. straffeloven § 48 b bokstav b. Det dreier seg i stor grad om systemsvikt». ⁵³ Det ble også pekt på at «Spesielt på et område som gjelder menneskers liv og sikkerhet, er det grunn til å legge forholdsvis stor vekt på dette, jf. det jeg tidligere har vært inne på». ⁵⁴ Det antas at Høyesterett her sikter til det som ble presisert i avsnitt 19 om at foretaksstraff er «særlig egnet» ved overtredelser til vern om liv og helse.

Dommen stiller strenge og klare krav til bedriften, og det fastslås at en overtredelse ikke vil være mindre grov fordi ledelsen ikke kjente til at det foregikk instruksstridig praksis så lenge foretaket skulle ha satt i gang tiltak for å avdekke forholdet.

Rt. 1995 s. 278 hadde bakgrunn i en arbeidsulykke hvor en arbeidstaker som stod usikret på en takstol i 4,5 meters høyde, falt ned under oppheising av takplater. Anken til Høyesterett gjaldt straffutmålingen. Høyesterett viste imidlertid til hvilke forhold som var avgjørende for at foretaket ble ilagt foretaksstraff. Det ble blant annet vist til at arbeidstakeren «ble lettere skadet, men det var tale om en situasjon som representerte alvorlig fare for liv og helse.» ⁵⁵

Dommen illustrerer dermed at foretaksstraff kan idømmes selv om selve skaden på arbeidstakers ikke var graverende, da skademuligheten omfattet alvorlig fare for liv og helse.

LB-2012-128361 er et eksempel på at det ble ilagt foretaksstraff for brudd på stillasforskriften uten at lovovertrædelsen førte til en arbeidsulykke. Retten vektla blant annet at bruddene måtte anses som alvorlige. Etter min mening er dommen viktig da den tydeliggjør foretakets ansvar i et tilfelle hvor det kun forelå risiko for skade. Av preventive hensyn bør det ilegges foretaksstraff i de tilfeller hvor det ikke foreligger skade eller skaden er beskjeden dersom risikoen er alvorlig fare for arbeidstakeres liv og helse. Det vil gi foretakene et tydelig signal

⁵² LA-2011-94877

⁵³ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 45)

⁵⁴ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 46)

⁵⁵ Rt. 1995 s. 278 (s. 278)

om at tilfeldige årsaker til at risikoen ikke realiseres i en alvorlig skade, ikke vil være ansvarsbefriende dersom det uaktsomt slurves med reglene.

Dommene ovenfor gir uttrykk for at brudd på bestemmelser til vern om arbeidstakers liv og helse automatisk er grove overtredelser, og at momentet i bokstav b taler sterkt for at det er hensiktsmessig å ilegge foretaksstraff i disse tilfellene. Dommene illustrerer også at momentet «overtredelsens grovhet» må ha vesentlig betydning i vurderingen av om foretaksstraff skal ilegges.

3.3.2 Forbudet mot gjengjeldelse ved varsling

I arbeidsmiljøloven § 2-5 hjemles et forbud mot arbeidsgivers gjengjeldelse etter varsling fra arbeidstaker i samsvar med § 2-4. Etter arbeidsmiljøloven § 2-4 har arbeidstaker rett til å «varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten». Etter min mening kan foretaksstraff være aktuelt i to tilfeller ved brudd på § 2-5. For det første kan arbeidsgivers «gjengjeldelse» være av en slik karakter at den innebærer fare for arbeidstakers psykiske helse. For det andre kan varslingsretten bidra til at farer på arbeidsplassen fanges opp av virksomheten eller offentlige myndigheter. Som eksempel på «kritikkverdige forhold» i § 2-4 viser Jakhelln til «brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler».⁵⁶ Arbeidstakers varslingsrett etter § 2-4 og arbeidstakers medvirkningsplikt i helse, miljø og sikkerhetsarbeid etter § 2-3 går dermed over i hverandre. Et tilfredsstillende varslingsystem er en viktig forutsetning for vern av arbeidstakers liv og helse. Etter min mening kan det være gode grunner til å vurdere foretaksstraff for lovbrudd som kan hindre et godt varslingsystem. Det foreligger ingen dommer hvor det er ilagt foretaksstraff for brudd på forbudet i § 2-5, men det finnes eksempler hvor arbeidsgiver er ilagt erstatningsansvar. I eksempelvis LA-2009-57115 fant lagmannsretten at kommunens gjengjeldelse i form av utestengelse var «hensynsløs og graverende». Hansen presiserer at «I en slik sak kan det være på sin plass å reagere med foretaksstraff mot kommunen, det vil antagelig ha større preventiv effekt enn kun en sivil erstatningsdom».⁵⁷

⁵⁶ Jakhelln: Oversikt over arbeidsretten s. 314

⁵⁷ Hansen: Arbeidsmiljøkriminalitet s. 39

3.3.3 Arbeidstid

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid er ikke i kjernen av vernet om arbeidstakers liv og helse. Hansen viser imidlertid til at regler mot ulovlig arbeidstid kan være av vesentlig betydning i en effektiv bekjempelse av brudd på bestemmelser som skal verne arbeidstakers liv og helse. Han viser videre til at «slike lovstridige forhold vil også kunne være bakenforliggende årsaker til sikkerhetsbrudd med alvorlige ulykker til følge». ⁵⁸ I forarbeidene til arbeidsmiljøloven presiseres det at «Et hovedformål med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger.» ⁵⁹ Dersom ansatte arbeider med risikofyllt arbeid som farlige maskiner kan ulovlig bruk av overtid føre til at konsentrasjonen svekkes i den grad at en utsetter seg selv og kollegaer for fare. I slike tilfeller kan det være gode grunner til å ilegge foretaket straffeansvar. Utenom disse tilfellene vil imidlertid ulovlig overtidarbeid kun gi økt risiko for helseplager på lang sikt. Brudd på arbeidstidsbestemmelsene er etter dette en del av vernet om arbeidstakers liv og helse, men ved disse lovbrudd vil det foreligge større variasjoner av overtredelsens grovhet enn det gjør for de øvrige bestemmelsene som behandles i avhandlingen.

Rt. 1982 s. 878 gjaldt brudd på § 37 i arbeidsmiljøloven (1977) i en sak hvor et foretak hadde satt en hjelpearbeider til å utføre kontinuerlig skiftarbeid i strid med forbudet mot nattarbeid for barn og ungdom under 18 år. Jakhelln skriver at for arbeid som skal utføres av barn og ungdom gjør vernehensyn seg sterkt gjeldende. ⁶⁰ Ved lovbrudd som nedprioriterer vernet for mindreårige arbeidstakere kan dermed særlige hensyn gjøre seg gjeldende. Med dissens 3-2 kom flertallet i dommen til at foretaksstraff ikke kunne ilegges. I helhetsvurderingen ble det lagt vekt på at den konkrete overtredelse av arbeidsmiljøloven var «beskjeden» og «bagatellmessig». I saken var hjelpearbeideren kun noen få måneder unna å fylle 18 år, og han hadde bare arbeidet 6 nattskift på den lyseste årstiden. Etter min mening kan dermed resultatet bli annerledes i saker hvor vedkommende er yngre eller hvor skiftarbeidet er av et større omfang.

⁵⁸ Hansen: Arbeidsmiljøkriminalitet s. 17

⁵⁹ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 151

⁶⁰ Jakhelln: Oversikt over arbeidsretten, s. 300

3.3.4 Subjektive elementer

I forarbeidene presiseres det at «Hvorvidt det også skal legges vekt på hvor klanderverdig overtredelsen er, beror på omstendighetene. Hvis for eksempel foretaket har gjort alt som med rimelighet kan kreves for å hindre lovbrudd, bør det normalt ikke få betydning om en ansatt har opptrådt meget skjødesløst, slik at overtredelse likevel finner sted.»⁶¹ Etter dette kan dermed subjektive elementer ved handlingen også få betydning i vurderingen av overtredelsens grovhet.

Forarbeidenes eksempel knytter momentet «klanderverdig» til spørsmålet om «foretaket har gjort alt som med rimelighet kan kreves», og dermed til en vurdering som vil foretas etter § 48 b bokstav c. Slike tilfeller vil derfor behandles i delkapittel 3.4.

Også i rettspraksis legges det vekt på hvor klanderverdig overtredelsen er. I eksempelvis Rt. 2002 s. 1312, som gjaldt brudd på verdipapirlovgivningen ved unnlatt flagging, ble det presisert at « Også de subjektive forhold må tillegges vekt ved vurderingen av overtredelsens grovhet». Retten kom til overtredelsen ikke var forsettlig, men at investoren måtte bedømmes som klart uaktsomt da villfarelsen om innholdet i flaggingsreglene ikke var unnskyldelig.

I straffeloven av 2005 kommer de subjektive forhold tydeligere frem da det presiseres i § 28 bokstav b at det kan tas hensyn til «lovbruddets grovhet, og om noen som handler på vegne av foretaket, har utvist skyld». Det kan dermed antas at skyldgraden vil få større betydning ved praktiseringen av den nye straffeloven.

3.4 Bokstav c - om foretaket kunne ha forebygget overtredelsen

Etter bokstav c kan det legges vekt på om foretaket «ved retningslinjer, instruksjon, opplæring, kontroll og andre tiltak kunne ha forebygget overtredelsen».

I forarbeidene presiseres det at «Den preventive effekten av straff vil være liten hvis foretaket ikke har noen særlig mulighet for å hindre gjentakelser».⁶² Uttalelsen gir dermed uttrykk for at momentet i bokstav c har sammenheng med momentet i bokstav a om straffens preventive virkning. Dersom straffen ikke vil virke preventivt er også hovedformålet bak adgangen til å

⁶¹ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 21

⁶² Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 21

ilegge foretaksstraff borte. I slike tilfeller kan også rettferdighetshensyn tilsi at kun foretaket straffes.

I Rt. 2008 s. 996 ble det imidlertid vist til at foretaksstraff vil ha en allmennpreventiv virkning i kraft av en «stadig innskjerping og oppstramming av rutiner, instruksjer og retningslinjer»⁶³ selv om foretaket ikke kunne ha iverksatt konkrete tiltak for å unngå overtredelsen.

Vurderingen til Høyesterett fraviker dermed fra forarbeidenes uttalelse om sammenhengen mellom momentet i bokstav c og den preventive virkning av straffen. Dommen kan gi uttrykk for at det ikke avgjørende at foretaket ikke kunne iverksette konkrete tiltak for å unngå lovovertrædelsen, så lenge andre momenter taler for at det er hensiktsmessig å ilegge foretaksstraff.

I forarbeidene presiseres det videre at «Med «foretaket» menes i denne sammenheng først og fremst ledelsen eller andre som har reelle påvirkningsmuligheter.»⁶⁴ I vurderingen av momentet i bokstav c har det i utgangspunktet ikke betydning om en underordnet arbeidstaker uten påvirkningsmulighet kunne ha forhindret lovovertrædelsen.

I Rt. 1995 s. 278 ble et byggefirma ilagt en bot på 50 000 kr for brudd på internkontrollforskriften, som etter § 1 har til formål blant annet å fremme forbedringsarbeid innen «arbeidsmiljø og sikkerhet» og «forebygging helseskade». Saken hadde bakgrunn i en arbeidsulykke hvor arbeidstaker falt ned fra en usikret takstol. Foretaket hadde også brutt arbeidsmiljølovens bestemmelser om nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon. Høyesterett viste til at det var ledelsenes forutsetning at oppheising av takplatene skulle skje fra bakken med tau. Manglende instruksjon og opplæring kunne imidlertid føre til at arbeidstakerne valgte den metode som ble benyttet, hvilket ledelsen måtte forstå. Dommen illustrerer dermed at det stilles klare og forholdvis strenge krav til foretakets opplæring av de ansatte for å unngå arbeidsulykker. Arbeidsgiver kan ikke unngå ansvar ved å overlate det til arbeidstakerne selv å finne ut av hvordan risikofylt arbeid skal utføres.

I vurderingen av hva som kan kreves av foretaket for å unngå lovovertrædelse kan det ha betydning om det foreligger instruksbrudd fra arbeidstakerne. Dette vil bli aktuelt i de tilfeller instruksbruddet ikke kan anses som en illojal handling i tilknytning til vilkåret om at handlingen er foretatt «på vegne av foretaket», jf. straffeloven § 48 a.

⁶³ Rt. 2008 s. 996 (avsnitt 36)

⁶⁴ Ot. prp. nr 27 (1990-1991) s. 21

I Rt. 2012 s. 770, heretter Norcem-dommen, arbeidet en driftsoperatør på en 9 meter høy plattform i strid med instruks fra arbeidsgiver. Driftsoperatøren falt ned fra plattformen og ble alvorlig skadet i arbeidsulykken. Førstvoterende fastslo at «Instruksbruddene er like fullt et moment av en viss betydning, selv om jeg også her, ut fra de samme generelle hensyn jeg har pekt på tidligere, ikke vil tillegge dem avgjørende betydning».⁶⁵ Det må antas at Høyesterett her viser til det som ble sagt i avsnitt 19 om at praksis har vært strengere ved overtredelser av bestemmelser som skal verne arbeidstakers liv og helse, og at foretaksstraff er særlig egnet i slike tilfeller. Dommen gir dermed uttrykk for at det kan kreves mer av foretaket for å unngå overtredelser av disse bestemmelsene enn det vil gjøre ved mindre alvorlige lovbrudd.

I saken foretok arbeidstaker staking av kvarts som hadde satt seg fast i trakten fra en usikret plattform. Det var satt opp gjerde rundt plattformen da det ikke var meningen at arbeidstakerne skulle jobbe fra den. Det fulgte videre av instruksene fra arbeidsgiver at arbeid i høyden på usikret område bare kunne skje med bruk av sikkerhetssele. Til tross for dette klatret imidlertid arbeidstaker over gjerdet i stedet for å stake oppover fra en lavere plattform, da dette var lettere. Vedkommende tok seg heller ikke tid til å hente sikkerhetssele. Dette var en vanlig instruksstridig praksis blant arbeidstakerne som hadde vart i flere år uten at den ble avdekket av ledelsen i foretaket.

I denne saken kunne ikke Høyesterett peke på konkrete mangler ved bedriftens HMS-system, som var omfattende og generelt i samsvar med forskriftene.⁶⁶

Til tross for et godt HMS-system og at arbeidstaker selv utsatte seg for fare ved å bryte tydelige instruks, fastslo retten at det var flere tiltak foretaket skulle ha gjort for å avverge ulykken. Det ble påpekt at «bedriften i større grad burde ha kartlagt og identifisert særlige fysiske faremomenter på anlegget, som usikrede plattformer i høyden. Dernest burde man på de halvårlige vernerundene ha stilt mer konkrete spørsmål om hvordan arbeidsoperasjonene, i det minste de som kunne medføre en viss risiko, faktisk ble utført. Dessuten – og ikke minst – burde skiftbasene i større grad vært innpodet sitt ansvar som ledere og forbilder, både når det gjelder å følge reglene og å varsle om avvik.»⁶⁷ I dette tilfellet var det avgjørende at

⁶⁵ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 23)

⁶⁶ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 41)

⁶⁷ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 42)

foretakets system ikke fanget opp at de ansatte i årevis hadde arbeidet på en måte som medførte risiko for liv og helse.

Dommen er dermed et godt eksempel på at det ikke er tilstrekkelig at foretaket har gode instruksjoner som tar sikte på å verne arbeidstakers liv og helse, dersom foretaket ikke i tilstrekkelig grad sørger for at disse blir etterlevd i praksis. Høyesterett tydeliggjør dermed at foretaket har et strengt ansvar for å sikre at avvik fanges opp, og at straffeansvaret ikke faller bort kun fordi arbeidstaker har utsatt seg selv for stor fare ved å bryte arbeidsgivers instruksjoner.

Høyesterett foretok videre en sammenligning med saksforholdet i Rt. 1993 s. 17, heretter Rørstillasdommen, og fastslo at sakene skilte seg fra hverandre.

Spørsmålet i Rørstillasdommen var om en kommune skulle ilegges foretaksstraff for brudd på § 14 annet ledd bokstav h i arbeidsmiljøloven av 1977. I saken kom en vaktmester til skade i en arbeidsulykke hvor han og en kollega skulle skifte lysrør i en gymsal, og de unnlot å låse hjulene på det demonterbare rørstillaset slik at stillaset kom ut av balanse og veltet.

Høyesterett pekte i denne saken på at arbeidsmiljøloven må håndheves med nødvendig strenghet for best mulig å unngå ulykker i arbeidslivet.⁶⁸ I den konkrete saken kom retten til at kommunen ikke hadde «forsømt sin plikt som arbeidsgiver til å gjøre dem kjent med de farer som var forbundet med det arbeidet som skulle utføres, eller å gi dem den opplæring og instruksjon som var nødvendig».⁶⁹ Det forelå dermed ikke overtredelse av arbeidsmiljøloven.

I Norcem-dommen mente Høyesterett at saksforholdet i de to sakene skilte seg særlig på to måter. Det ble vist til at arbeidsulykken i Rørstillasdommen ikke hadde sammenheng med uheldig utforming av arbeidsplassen og at vaktmestrenes fremgangsmåte ikke var kjent for noen foresatt.⁷⁰

Det kan dermed spørres om saksforholdene i dommene er så forskjellige at resultatene ble ulike av den grunn, eller om Norcem-dommen medfører en endring i form av strengere praksis når det kommer til hva som kan kreves for å unngå brudd på bestemmelser til vern om arbeidstakers liv og helse.

⁶⁸ Rt. 1993 s. 17 (s. 18)

⁶⁹ Rt. 1993 s. 17 (s. 19)

⁷⁰ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 44)

I Rørstillasdommen ble det vektlagt at de to vaktmesterne hadde flere års erfaring og de var i en alder av 60 og 54 år. Det fikk også betydning at den risiko de utsatte seg for ved å arbeide på stillaset og flytte det rundt med ulåste hjul fra en slik høyde, måtte være åpenbar for dem begge. Etter min oppfatning er saksforholdene like på dette området da det også måtte være innlysende for arbeidstaker i Norcem-dommen at han utsatte seg for stor fare ved å arbeide på den usikrede plattformen. I begge sakene dreide det seg om voksne arbeidstakere som selv tok sjanser for lettvinthetens skyld.

På den andre siden fremkommer det av Norcem-dommen at flere av arbeidstakerne foretok stakingen fra den usikrede plattformen fordi de mente at det var nærmest umulig å gjøre jobben fra den lave plattformen. Høyesterett la vekt på at utformingen på arbeidsplassen fristet til snarveier. Det var ingen slike forhold som begrunnet hvorfor vaktmesterne i Rørstillasdommen utsatte seg for fare. Det kan dermed hevdes at det var mer nærliggende for foretaket i Norcem-dommen at en arbeidsulykke kunne skje enn det var for foretaket i Rørstillasdommen. Det er større grunn til at foretaket i Norcem-dommen ble holdt strafferettslig ansvarlig, da foretaket ha endret på utformingen av arbeidsplassen for å hindre arbeidsulykke. I Rørstillasdommen var det imidlertid kun arbeidstakerne som skapte faremomenter i utførelsen av et arbeid som burde ha gått enkelt for seg, og det taler for at en ikke kan kreve at foretaket skulle ha hindret ulykken.

Selv om vaktmesternes fremgangsmåte i Rørstillasdommen ikke var kjent for noen foresatte, kunne det likevel kreves at det også i denne saken ble stilt mer konkrete spørsmål om hvordan arbeidsoperasjonene faktisk ble utført.

På den andre siden ville ikke slike konkrete spørsmål ha avdekket den risikofylte arbeidsmetoden da det ikke var en praksis som var kjent av andre arbeidstakere, og et slikt krav ville dermed ikke ha bidratt til å unngå ulykken i Rørstillasdommen. Videre ble den instruksstridige praksisen i Norcem-dommen også utført av skiftbasene, som var de nærmeste lederne i det daglige. Da skiftbasene i tillegg ikke meldte avvikene til ledelsen kan det hevdes at deres opptreden kunne virke som en aksept av den instruksstridige praksisen for de øvrige arbeidstakerne. Det er foretakets ansvar å sørge for at skiftbasene følger opp ansvaret sitt, og det forelå dermed en systemsvikt. Det var ikke imidlertid ikke tilfellet i Rørstillasdommen.

Etter min mening må det konkluderes med at Norcem-dommen ikke legger opp til en strengere praksis enn Rørstillasdommen da saksforholdet i de to dommene begrunner de ulike resultatene.

Også i LB-1999-2158, hvor en produksjonsbedrift ble ilagt foretaksstraff, ble det lagt avgjørende vekt på at svikt i opplæring førte til at operatørene ikke var kjent med farene ved å unnlate å bruke nødstoppbryteren, og at arbeidsgivers kontroll ikke fanget opp at nødvendige rutiner ikke ble fulgt.

Selv om dommene påpeker betydningen av at arbeidsmiljølovens regler må følges for å unngå arbeidsulykker, er det ikke dermed sagt at enhver kontrollsvikt vil ha særlig vekt i hensiktsmessighetsvurderingen. Det må foretas en konkret vurdering av hvilke interesser som skal beskyttes.

I eksempelvis Rt. 1982 s. 878 ble det lagt avgjørende vekt på at den kontrollsvikt som fant sted var «lite graverende» ved foretakets brudd på reglene om skiftarbeid for en person under 18 år.

Etter min mening kan for eksempel brudd på internkontrollforskriftens § 5 om krav til dokumentasjon av internkontrollen være en nokså formalistisk overtredelse når systemet ellers fungerer tilfredsstillende. I motsetning til tilfeller hvor kontrollsvikten knytter seg til bestemmelser som mer direkte verner arbeidstakers liv og helse bør ikke dette ha særlig vekt i hensiktsmessighetsvurderingen.

Arbeidstilsynet har i en rapport fra 2012⁷¹ trukket frem at utenlandske arbeidstakere havner oftere i arbeidsulykker enn norske arbeidstakere. I rapporten vises det til at «Totalt skjer det 1,0 skader pr 1 000 norske arbeidstakere og 1,4 skader blant utenlandske arbeidstakere». I mulige forklaringer på dette vises det til kommunikasjonsproblemer grunnet ulike språk, for dårlig sikkerhetsopplæring, og for mye bruk av overtid. Etter min mening må de strenge krav som rettspraksis stiller til foretak for å unngå lovovertridelser og arbeidsulykker gjøre seg strekt gjeldende i disse tilfellene hvor arbeidstakerne har et særlig behov for vern. I eksempelvis Rt. 1993 s. 17 ble det vist til at opplæringen må avpasses de konkrete forhold i saken, hvilket må tale for at det tas hensyn til at enkelte arbeidstakere er fremmedspråklige. Videre må tiltak som skilting om faremomenter på arbeidsplassen og interne instruksjoner ta

⁷¹ Arbeidstilsynets nettsider: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=235205> [13. mai 2013].

tilpasses dette. Dette er enkle sikrings- og kontrolltiltak foretaket må følge opp etter momentet i bokstav c.

Dommene som er gjennomgått taler for at momentet i bokstav c vil ha stor betydning i hensiktsmessighetsvurderingen. I tilfeller hvor arbeidstakers liv og helse settes i fare ilegges foretaket et strengt ansvar til iverksetting av tiltak. Dersom det foreligger manglende opplæring, mangelfull instruksjon eller kontrollsvikt på dette området taler det sterkt for at det er hensiktsmessig å ilegge foretaksstraff.

3.5 Bokstav d - om overtredelsen er begått for å fremme foretakets interesser

Etter bokstav d kan en legge vekt på om «overtredelsen er begått for å fremme foretakets interesser». Dette var tidligere et vilkår for å kunne ilegge foretaksstraff i enkelte lover, men er etter gjeldende rett kun et moment i hensiktsmessighetsvurderingen.

Ordlyden «for å fremme» taler for at det er motivasjonen bak handlingen, og ikke selve resultatet som er avgjørende for om momentet gjør seg gjeldende. Det må dermed foretas en subjektiv vurdering av hensikten bak handlingen.

Begrepet «interesser» omfatter etter ordlyden mer enn kun økonomiske interesser. Videre avgrenser ordlyden mot handlinger som er gjort for å fremme gjerningspersonens personlige interesser.

Da bestemmelsen viser til at «overtredelsen» må være begått for å fremme foretakets interesse, kan ordlyden tyde på at gjerningspersonen må ha handlet i den hensikt å skaffe foretaket en uberettiget fordel. Forarbeidene gir ikke bidrag til tolkingen av momentet. Det fremkommer imidlertid av forarbeidene til den nye straffeloven at det ikke stilles krav om hensikt om å begå lovbrudd.⁷² På bakgrunn av forarbeidene til den tidligere prisloven er dette også lagt til grunn av Matningsdal og Bratholm.⁷³ Etter dette vil også tilfeller hvor gjerningspersonen tror at han fremmer selskapets interesser på en lovlig måte omfattes.

I Rt. 1982 s. 878 presiserte flertallet at selv om gjerningspersonen opptrådte i egenskap av anleggsleder for bedriften og utvilsomt ikke søkte egne fordeler, var det i strid med bedriftens

⁷² Ot. prp. nr. 90 (2003-2004) s. 240

⁷³ Matningsdal og Bratholm: Straffeloven Kommentartutgave s. 419

interesse at arbeidsmiljølovens bestemmelse om skiftarbeid ikke ble fulgt. Høyesterett tydeliggjør ikke hvilken vekt dette fikk i dommen, men det er naturlig at det har vært et viktig argument i resultatet om frikjennelse, spesielt når overtredelsen i tillegg var beskjeden.

Av dommene som behandler spørsmålet om foretaksstraff skal ilegges for brudd på bestemmelser til vern av arbeidstakers liv og helse, er det kun Rt. 1982 s. 878 som vektlegger momentet i bokstav d. At momentet har fått så liten rolle kan etter min oppfatning begrunnes med at det kan være vanskelig å bevise at en handling er begått for å fremme foretakets interesser. I de tilfeller hvor det begås overtredelser fordi foretaket slurver med sikkerheten på arbeidsplassen foreligger det heller ingen hensikt bak handlingen, og overtredelsen er dermed ikke begått ut fra en motivasjon om å fremme foretakets interesser.

Etter dette vil ikke momentet i bokstav d ha særlig betydning i vurderingen av om det er hensiktsmessig å ilegge foretaksstraff i saker hvor der er begått brudd på bestemmelser som skal verne arbeidstakers liv og helse.

3.6 Bokstav e - om foretaket har hatt eller kunne ha oppnådd noen fordel ved overtredelsen

Etter bokstav e kan en legge vekt på om foretaket «har hatt eller kunne ha oppnådd noen fordel ved overtredelsen». Bokstavene d og e har dermed nær sammenheng. Ordlyden i bokstav d peker imidlertid på at det avgjørende er en objektiv vurdering av hvilke fordeler foretaket faktisk har hatt eller kunne ha hatt av overtredelsen, og ikke motivasjonen bak handlingen.

«Fordel» vil på samme måte som «interesser» omfatte mer enn kun økonomiske vinninger. Etter Matningsdal og Bratholm vil det også være en fordel om en bedrift øker produksjons- eller avlastningsmuligheter, blir kvitt sine konkurrenter, styrker maktstilling eller utvider sitt virkeområde.⁷⁴

Videre er det i motsetning til tidligere lovgivning tilstrekkelig at foretaket «kunne» ha oppnådd en fordel, og det kreves ikke at fordelen faktisk er oppnådd. I Rt. 2002 s. 1312, som gjaldt brudd på flaggingsreglene ved verdipapirhandel, presiseres det at det er tilstrekkelig at

⁷⁴ Matningsdal og Bratholm: Straffeloven Kommentartutgave s. 419

overtredelsen «etter sin art er egnet til» å påvirke kursen.⁷⁵ Etter dette er det ikke en høy terskel for å oppfylle momentet i bokstav e.

Vektleggingen av momentene i bokstav d og e vil bidra til en bedring av konkurranseforhold, da en sørger for at virksomheter som driver forsvarlig ikke skal lide for at andre foretak sparer penger ved å fire på vernet til arbeidstakers liv og helse.

I Rt. 1982 s. 878 ble det lagt vekt på at bedriften ikke hadde hatt noen fordel av å la en person under 18 år jobbe i strid med reglene om skiftarbeid.

Matningsdal og Bratholm viser til at en klar pliktforsømmelse fra en representants side som bærer preg av illojalitet vil etter momentene i bokstav d og e tale mot ansvar.⁷⁶ En klar pliktforsømmelse vil sjeldent medføre en fordel for foretaket. Dersom en ansatt foretar en handling for å skade foretaket, men konsekvensen er at foretaket oppnår en fordel, vil kun momentet i bokstav d tale for foretaksstraff. Dersom handlingen ikke kan kvalifiseres som en illojal handling i tilknytningen til vilkåret «på vegne av foretaket» i § 48 a, vil det dermed likevel stå sentralt i hensiktsmessighetsvurderingen at handlingen bærer preg av illojalitet.

Det er ingen av dommene som gjelder brudd på arbeidstakers liv og helse som vektlegger at foretaket har hatt en fordel av lovbruddet. I tillegg til Rt. 1982 s. 878 påpekes det kort i LB-1998-514 og LH-2006-100963 at selskapet ikke hadde hatt noen fordel av brudd på vernetiltakene.

Dommene illustrerer at selv om foretaket verken har fått eller kunne ha fått en fordel som følge av overtredelsen, har det ikke særlig vekt i vurderingen av om foretaksstraff skal ilegges. Etter min mening kan imidlertid momentet i bokstav d tale for foretaksstraff i tilfeller hvor et foretak bryter med arbeidstidsbestemmelsene på en slik måte som setter arbeidstakers helse i fare. Jakhelln og Aune skriver at arbeidstidsbestemmelsene har hatt en viss konkurranseregulerende effekt ved å unngå at lempeligere arbeidstidsregler i et foretak fungerer som et konkurransefortrinn.⁷⁷

⁷⁵ Rt. 2002 s. 1312 (s. 1321)

⁷⁶ Matningsdal og Bratholm: Straffeloven Kommentartutgave s. 420

⁷⁷ Jakhelln og Aune: Kommentarer til arbeidsmiljøloven s. 391

3.7 Bokstav f - foretakets økonomiske evne

Etter bokstav f kan «foretakets økonomiske evne» tillegges i vekt i vurderingen av om foretaksstraff skal ilegges.

Av forarbeidene fremkommer det at straffelovkommisjonen⁷⁸ mente at momentet om foretakets økonomiske evne kun skulle vektlegges straffeutmålingen, mens departementet⁷⁹ kom til at momentet også har betydning for om foretaksstraff skal ilegges. Bokstav f kan dermed tale for at en bedrift som har neglisjert vernet av arbeidstakernes liv og helse slipper foretaksstraff grunnet svak økonomi, mens et foretak med god økonomi bør ilegges straff i en lignende situasjon.

Departementet presiserte videre at momentet vil kunne påvirke vurderingen for eksempel i «et tilfelle hvor foretaket er insolvent og det finnes en personlig, relativt velbemidlet og samtidig sentralt plassert ansvarlig for overtredelsen, for eksempel lederen eller eieren.»⁸⁰ Etter dette kan en ansvarlig eiers gode økonomi få betydning etter momentet i bokstav f slik at det kan være grunn til å kun ilegge personlig straffeansvar.

Etter Asbjørnsen vil momentet sannsynligvis ha liten vekt ved avgjørelsen av om straff skal ilegges fordi boten i stor grad kan tilpasses foretakets økonomiske evne.⁸¹

Dette illustrer av Rt. 2011 s. 1738, som gjaldt brudd på havressursloven og tilhørende forskrifter. Foretakets økonomi var svak, men Høyesterett presiserte likevel at «Dette forholdet må imidlertid etter min oppfatning heller trekkes inn som et moment ved utmålingen og kan altså ikke være til hinder for å ilegge selskapet en bot.»⁸²

I Rt. 1992 s. 19 stilte Høyesterett spørsmål om man i forurensningssaker i det hele tatt skal legge noen særlig vekt på at domfelte har svak økonomi.⁸³ Selv om dette ble presisert i vurderingen av straffeutmålingen, kan dommen etter min mening gi uttrykk for at det på enkelte rettsområder er mindre grunn til å legge vekt på foretakets svake økonomi.

⁷⁸ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 31.

⁷⁹ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 34-35.

⁸⁰ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 35

⁸¹ Asbjørnsen: straffeansvar for foretak – str. Paragraf 48a s. 105

⁸² Rt. 2011 s. 1738 (avsnitt 39)

⁸³ Rt. 1992 s. 19 (s. 22)

Ingen av dommene som gjelder brudd på bestemmelser til vern om arbeidstakers liv og helse har lagt vekt på foretakets økonomi i vurderingen om hvorvidt foretaksstraff skal ilegges. Etter redegjørelsen ovenfor vil det generelt være større grunn til å legge vekt på momentet i straffeutmålingen. Det kan også hevdes at brudd på bestemmelser til vern av arbeidstakers liv og helse skal ivareta så viktige verdier, at de øvrige momentene bør få større betydning i hensiktsmessighetsvurderingen.

3.8 Bokstav g – «om andre reaksjoner som følge av overtredelsen blir ilagt foretaket eller noen som har handlet på vegne av det, blant annet om noen enkeltperson blir ilagt straff»

Etter momentet i bokstav g kan en vektlegge om foretaket er ilagt «andre reaksjoner» eller om en enkeltperson er ilagt straff som følge av overtredelsen. Etter momentet i bokstav g vil det dermed tas hensyn til den totale reaksjonen, slik en også vil gjøre ved reaksjoner mot fysiske personer.

3.8.1 Om andre reaksjoner er blitt ilagt foretaket

Ordlyden “andre reaksjoner” dekker et vidt spekter av sanksjoner, og det begrenses ikke kun til de alminnelige straffereaksjoner. Andre reaksjoner som erstatningskrav, rettighetstap, administrative avgifter og inndragning kan dermed også vektlegges i vurderingen. Matningsdal viser til at det i praksis er inndragning som er særlig aktuelt.⁸⁴ Inndragning skal i utgangspunktet gjenopprette den opprinnelige rettstilstanden, og det kan dermed fortsatt eksistere et behov for foretaksstraff etter denne reaksjonen.

Samordningen mellom foretaksstraff og inndragning illustreres i Rt. 2004 s. 1449. I saken ble det stilt spørsmål om det i lys av inndragningen, og det personlige straffeansvar for gjerningsmennene, burde utmåles en foretaksstraff i tillegg.⁸⁵ Det ble pekt på at det dreide seg om omfattende lovbrudd, begått av sentrale personer i selskapets ledelse for å fremme foretakets interesser. Allmennpreventive hensyn tilsa dermed at selskapet også måtte få en følbare bøtestraff, og boten måtte tilpasses inndragningen i straffeutmålingen.

Dommen illustrerer at det kan være større grunn til å legge vekt på andre reaksjoner foretaket er ilagt ved utmålingen av boten enn i vurderingen av om foretaksstraff er hensiktsmessig.

⁸⁴ Matningsdal: Straffeansvar for foretak, Jussens Venner 1996 s. 98-115 s. 113

⁸⁵ Rt. 2004 s. 1449 (avsnitt 44)

3.8.2 Om noen enkeltperson har blitt ilagt straff

Etter ordlyden vil momentet ha betydning uavhengig av om foretaket er et stort aksjeselskap eller et mindre foretak. I forarbeidene presiseres det imidlertid at hensynet vil være særlig aktuelt å trekke inn for å unngå dobbeltstraff for eieren av mindre foretak⁸⁶ og at det vil være «lite aktuelt – om enn ikke helt utelukket» dersom eieren i enkeltmannsforetak er ilagt straff for overtredelsen.⁸⁷ Det presiseres imidlertid av kommisjonen at unntak kan tenkes, spesielt hvis straffen for enkeltpersonen er lav.⁸⁸ Dette er i tråd med formålet om at foretaksstraff kan svare til overtredelsens grovhet, mens bøter til enkeltpersoner settes lavere grunnet deres økonomi.

Rt. 2000 s. 1451 er et eksempel på at et enkeltmannsforetak med seks ansatte ble ilagt foretaksstraff. Høyesterett presiserte at «Omsynet til å unngå dobbeltstraff vil nok oftest gjere det uaktuelt med føretaksstraff der det ikkje er andre enn eigaren som arbeider i eller for føretaket, men dette er eit spørsmål om skjønnet ved avgjerda om føretaksstraff etter § 48 a skal nyttast.»⁸⁹ Det fremkommer av dommen at selv om hensynet om å unngå dobbeltstraff gjør seg sterkere i disse tilfellene, må det fortsatt foretas en konkret vurdering av om straff skal ilegges.

I Rt. 2007 s. 785 fastslo Høyesterett at det er et vilkår at enkeltpersonforetaket har ansatte eller oppdragsmottakere for at det kan ilegges foretaksstraff.

Etter dette kan det legges til grunn at betydningen av at en enkeltperson har blitt ilagt straff for overtredelsen vil ha størst betydning i vurderingen av om foretaksstraff skal ilegges.

⁸⁶ Ot. prp. Nr. 27 (1990-1991) s. 35

⁸⁷ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 27

⁸⁸ Ot. prp. nr 27(1990-1991) s. 22

⁸⁹ Rt. 2000 s. 1451 (s.1453)

3.9 Øvrige momenter

3.9.1 Likhets hensyn

Det fremkommer av forarbeidene at likhets hensyn kan få vekt i vurderingen av om foretaksstraff bør ilegges.⁹⁰ Likhetsprinsippet står sentralt i strafferetten og tilsier at like lovbrudd skal behandles likt. Å vektlegge dette vil også bidra til å styrke allmennhetens oppfatning av at straffen er rettferdig.

Asbjørnsen hevder at likhetsprinsippet bør ha større vekt når påtalemyndighetene skal ta ut tiltale og domstolene skal vurdere om straff skal ilegges når vilkårene ellers er oppfylt, enn det tradisjonelt har i straffeprosessen.⁹¹ Han begrunner dette med at påtalemyndighetene og domstolene er tillagt en «meget vid kompetanse til å avgjøre hensiktsmessigheten av straffen i det enkelte tilfelle.»⁹² Ettersom straffeloven §§ 48 a og 48 b ikke vil fange opp de særlige hensyn som gjør seg gjeldende ved de ulike lovbruddene er det i stor grad opp til rettspraksis å trekke retningslinjene for hensiktsmessighetsvurderingen. Etter min mening vil dermed likhets hensynet bidra til at retningslinjene blir klarere. En annen sak er at det som oftest vil gjøre seg gjeldende ulike saksforhold slik at sakene ikke blir direkte sammenlignbare, og likhets hensynet dermed ikke kan gjøres gjeldende.

3.9.2 Det er klart hvem som har utført handlingen

I eksempelvis Rt. 1982 s. 878 ble det vektlagt at det var på det rene hvem som måtte holdes ansvarlig for at kontrollrutinene var for lettvinne. En av begrunnelsene for å straffe foretaket er å unngå at foretaket skal slippa unna straff ved å sørge for uklare ansvars- og ledelsesforhold. Dersom det er klart hvem som har utført handlingen kan det i enkelte tilfeller være legitimt å vektlegge dette i vurderingen av om foretaksstraff er hensiktsmessig.

I Rt. 1982 s. 878 var imidlertid lovovertrædelsen beskjedne, hvilket må være en forutsetning for at momentet kan begrunne at det ikke anvendes foretaksstraff, jf. Matningsdal og Bratholm.⁹³

⁹⁰ Ot. prp. nr. 27 (1990-1991) s. 35

⁹¹ Asbjørnsen: Straffeansvar for foretak s. 109

⁹² Asbjørnsen: Straffeansvar for foretak s. 109.

⁹³ Matningsdal og Bratholm: Straffeloven Kommentartutgave s. 424

3.9.3 Skyldkrav til ledelsen

Etter ordlyden i straffeloven § 48 a kreves det kun at «noen» har overtrådt et straffebed på vegne av foretaket, og det stilles ikke om skyld hos ledelsen.

I Rt. 2012 s. 770 presiserte Høyesterett at det «ikke er noen betingelse for foretaksstraff at ledelsen kan klandres»⁹⁴. I denne dommen fikk det likevel betydning at skiftbasene, som de nærmeste ledere i det daglige, selv deltok i den instruksstridige praksisen på plattformen og heller ikke meldte avvik til ledelsen. Etter dette kan det vektlegges at ledere i kraft av deres stilling kan bidra til å legitimere en instruksstridig praksis overfor de øvrige arbeidstakere.

Rt. 2004 s. 1457 er et eksempel på at momentet fikk betydning i en sak hvor ledelsen selv stod bak overtredelsen. Flertallet i Rt. 2004 s. 1457 presiserte at når det skal legges vekt på om foretaket har søkt å forebygge overtredelsen, sier det seg selv at dersom lovbruddet er begått på grunnlag av vedtak av foretakets styrende organer, vil foretaksstraff være «særlig begrunnet».⁹⁵ Mindretallet var uenig i dette, og presiserte at foretaksstraff er et supplerende straffeansvar og at det ikke forelå de tungtveiende preventive hensyn for å vektlegge foretaksstraff.

Jeg oppfatter at Høivik er enig med mindretallet da han presiserer at «Når det som i saken mot Rød Ungdom er klart at lovbruddet er begått av ledelsen, er det på den andre siden vanskelig å se at foretaksstraff vil disiplinere ledelsen i større grad enn et strengt personlig straffansvar.»⁹⁶ Dette må ses i lys av at Høivik allerede har tatt hensyn til at bøter til enkeltpersoner må settes lavere enn bøter til et foretak. Jeg er langt på vei enig med Høivik. Foretaksstraff kan ha en preventiv effekt ved at foretaket risikerer dårlig omdømme som følge av straffen. I sin doktoravhandling viser Høivik til at et foretaks reduserte renommé innebærer en sterk motstand for utenforstående til å involvere seg med foretaket, og han presiserer at «Et foretaks renommé vil følgelig kunne være en helt avgjørende suksessfaktor for virksomheten.»⁹⁷ Et personlig straffeansvar for ledelsen kan etter min mening identifiseres med foretaket i så stor grad at effekten blir tilnærmet den samme. I slike tilfeller kan det hevdes at foretaksstraff ikke vil disiplinere ledelsen i større grad enn et personlig straffeansvar.

⁹⁴ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 21)

⁹⁵ Rt. 2012 s. 770 (avsnitt 21)

⁹⁶ Høivik: Foretaksstraff overfor politiske partier, tidsskrift for strafferett 2005 s. 106 s 113

⁹⁷ Høivik: Foretaksstraff (2012) s. 77

I et rundskriv fra riksadvokaten presiseres det at «Finnes det en personlig ansvarlig - fortrinnsvis på høyere nivå i virksomheten - bør både foretaket og personen trekkes til ansvar.»⁹⁸ Rt. 2001 s. 110 er i tråd med dette. I denne saken ble daglig leder i et mekanisk verksted ilagt en ubetinget fengselsstraff på 60 dager for overtredelse av arbeidsmiljøloven § 85, etter en dødsulykke med en skinnegående portalkran. Det mekaniske verkstedet ble i herredsretten⁹⁹ idømt foretaksstraff på 300 000 kr.

3.9.4 Gjentakelse av lovbrudd

Rt. 2011 s. 1738 er et eksempel på at Høyesterett la stor vekt på at rederiet tidligere hadde blitt straffet for tilsvarende forhold i vurderingen om foretaksstraff skulle ilegges.

Dersom foretaket gjentatte ganger bryter bestemmelsene til vern av arbeidstakers liv og helse, vil også individualpreventive hensyn tale sterkt for at straff er hensiktsmessig. Tidligere overtredelser av samme lov vil ha størst vekt i hensiktsmessighetsvurderingen, men det kan også legges vekt på at foretaket har begått lovovertridelser av tilgrensede lover. Ved brudd på arbeidsmiljøloven viser Matningsdal og Bratholm til at det kan vektlegges at foretaket tidligere har brutt forurensningsloven.¹⁰⁰

I Rt. 2000 s. 1451 ble det lagt stor vekt på at foretakets praksis ikke var endret etter at brudd på kjøre- og hvilebestemmelsene var blitt anmeldt til politiet. Etter denne dommen kan også tidligere anmeldelser som ikke har ført til en strafferettslig reaksjon tillegges vekt i vurderingen.

⁹⁸ Rundskriv av Riksadvokaten: Arbeidsmiljøkriminalitet, RA-1996-1 pkt. 3.

⁹⁹ Nordmøre herredsrett nr. 99-00252 M

¹⁰⁰ Matningsdal og Bratholm: Straffeloven Kommentarutgave s. 424.

4 Oppsummering og konklusjon

Straffeloven §§ 48 a og b legger opp til en konkret hensiktsmessighetsvurdering om hvorvidt foretaksstraff skal ilegges når vilkårene for straff er til stede. Lovteksten er imidlertid generelt utformet, og fanger ikke opp særlige hensyn som gjør seg gjeldende bak de ulike lovbrudd. Senest i Rt. 2012 s. 770 ga Høyesterett klart uttrykk for at det ikke foreligger en presumsjon for straff ved brudd på arbeidsmiljøloven, samtidig som det ble presisert at brudd på bestemmelser til vern om liv og helse er særlig egnet for foretaksstraff.

Et av siktemålene med avhandlingen var å finne ut om det foreligger særlige hensyn ved disse lovovertredselsene, som medfører at det gjennomgående vil være hensiktsmessig å ilegge foretaksstraff.

I oppgaven behandles samtlige Høyesterettsdommer som vurderer hensiktsmessigheten av å ilegge foretaksstraff ved brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser til vern om liv og helse. I alle dommene hvor Høyesterett kom til at de aktuelle bestemmelsene var overtrådt, ble det ilagt foretaksstraff, med unntak av Rt. 1982 s. 878. Denne saken skiller seg imidlertid fra de andre dommene da den gjelder en bestemmelse om arbeidstid, som ikke er i kjernen av bestemmelsene til vern om liv og helse. I tillegg til lagmannsrettsavgjørelsene som er behandlet i oppgaven har retten pr. dags dato¹⁰¹ vurdert problemstillingen i 4 dommer¹⁰² til. I alle lagmannsrettsavgjørelsene kom retten til at det var hensiktsmessig å ilegge foretaksstraff når det var begått brudd på bestemmelser til vern av arbeidstakers liv og helse. Til tross for at Høyesterett tar avstand fra at det foreligger en presumsjon for foretaksstraff ved brudd på arbeidsmiljøloven, illustrerer dommene at det i praksis blir ilagt straff ved brudd på bestemmelser til vern om arbeidstakers liv og helse.

Konklusjonen er dermed at det foreligger særlige hensyn bak disse bestemmelsene som medfører at det vil være hensiktsmessig å ilegge foretaksstraff.

Et annet mål med oppgaven var å finne ut hvilke momenter som har størst betydning i hensiktsmessighetsvurderingen. Av redegjørelsen fremkommer det at momentene i straffeloven § 48 b bokstav a, b og c tillegges størst vekt i vurderingen av om det er hensiktsmessig å ilegge foretaksstraff. Rettspraksis peker på at de preventive hensyn gjør seg

¹⁰¹ Siste oppdaterte rettskildesøk 28.5.2013, Søkeord: (Strl. §48a, §48b + arbeidsmiljøloven) og (arbeidsmiljøloven § 87)

¹⁰² LB-2005-71041, LA-2003-195, LH-1996-139 og LG-2003-2621

sterkt gjeldende i saker som gjelder vern av arbeidstakers liv og helse. I samtlige tilfeller vil overtredelser av disse bestemmelsene være av en grovhet som tillegges stor betydning i hensiktsmessighetsvurderingen. Videre legges det stor vekt på om foretaket kunne ha iverksatt tiltak for å unngå overtredelse. De øvrige momentene har mindre betydning ved brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser til vern om liv og helse.

4.1 Synspunkter på gjeldende rett

Til tross for at straffeloven §§ 48 a, jf. 48 b ikke fanger opp de særlige hensyn bak lovovertrødelene, er det min mening at rettspraksis bidrar til en tilfredsstillende klargjøring av rettstilstanden. Rettspraksis gir en god oversikt over hvilke retningslinjer som skal følges ved brudd på bestemmelser til vern om arbeidstakers liv og helse. På denne måten ivaretas de lovtekniske fordeler ved å ha en generell hjemmel for foretaksstraff, samtidig som rettspraksis ivaretar hensynet til forutberegnelighet.

Ettersom hjemmelen for foretaksstraff er generelt utformet er det nødvendig at foretaksstraff har en fakultativ karakter. En innvendig mot dette er at vernet kan bli for svakt ved lovovertrødelser hvor det ikke foreligger presumsjon for straff når vilkårene ellers er oppfylt. Etter min oppfatning er ikke dette tilfellet ved overtredelser av arbeidsmiljølovens bestemmelser til vern om liv og helse. Dommene som er behandlet viser at domstolene har en klar tendens til å ilegge foretaksstraff ved de aktuelle lovovertrødelene. Samtidig illustrer dommene at det er behov for en reell hensiktsmessighetsvurdering ved brudd på arbeidstidsbestemmelsene eller tilfeller hvor foretakets kontrollsvikt er lite alvorlig.

Domstolenes konsekvente bruk av foretaksstraff er etter min mening en viktig forutsetning for en effektiv bekjempelse av brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser til vern om arbeidstakers liv og helse.

Litteraturliste

Bøker og artikler

- Andenæs, Johs: Alminnelig strafferett, 5. utgave ved Magnus Matningsdal og Georg Fredrik Rieber-Mohn (2010)
- Høivik, Knut: Foretaksstraff- En analyse av ansvarskonstruksjonen i strl. § 48a og dens forutsetninger (Oslo 2012)
- Jakhelln, Henning: Oversikt over arbeidsretten, 4. utgave (2010)
- Hansen, Rune Bård: Arbeidsmiljøkriminalitet, ØKOKRIMs skriftserie, fagbok nr. 19 (Oslo 2010)
- Jakhelln, Henning og Aune, Helga: Kommentarer til arbeidsmiljøloven, 2. utgave (Oslo 2006)
- Matningsdal, Magnus og Bratholm, Anders: Straffeloven kommentarutgave, Første Del, 2. utgave (Oslo 2003)
- Asbjørnsen, Rasmus: Straffeansvar for foretaksstraff – str. § 48a, Forskning om økonomisk kriminalitet rapport nr. 21 (1995)
- Matningsdal, Magnus: Straffeansvar for foretak, Jussens Venner 1996 s. 98-115
- Høivik, Knut: Foretaksstraff overfor politiske partier, Tidsskrift for strafferett 2005 s. 106-118.
- Hansen, Rune Bård: Arbeidsmiljøkriminalitet – utviklingstrekk i rettspraksis og straffeutmåling sett på bakgrunn av avgjørelsen i Rt. 2001-110, Tidsskrift for strafferett nr. 2 2001 s. 149-159

Nettsider

- Arbeidstilsynets nettsider:
<http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=237768>, [15.mars 2013]
- Arbeidstilsynets nettsider:
<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=235205>, [13. mai 2013].

Rundskriv

- Rundskriv av Riksadvokaten: Arbeidsmiljøkriminalitet, RA-1996-1

Lover

- Almindelig borgerlig Straffelov (Straffeloven) av 22. mai 1902 nr. 10
- Lov om straff (Straffeloven) av 20. mai 2005 nr. 28
- Lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v. (opphevet) av 4. februar 1977 nr. 4
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr.
- Lov om rettgangsmåten i straffesaker (Straffeprosessloven) av 22. mai 1981 nr. 25 om rettgangsmåten i straffesaker

Forskrifter

FOR-1996-12-06-1127 AD	Internkontrollforskriften
FOR 1989-04-14 nr. 335 (Opphevet)	Stillasforskriften
FOR 1998-06-26 nr. 608 (Opphevet)	Forskrift om arbeidsutstyr

Forarbeider

NOU-1989-11	Straffansvar for foretak
Ot. prp. nr. 27 (1990-1991)	Om lov om endringer i straffeloven m.m. (straffansvar for foretak)
Ot. prp. nr. 90 (2003-2004)	Om lov om straff (straffeloven)
NUT 1977-1	Utkast til lov om vern mot forurensing og forsøpling med motiver
Ot. prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Ot. prp. nr. 3 (1975-1976)

Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Ot. prp. nr. 26 (1987-1988)

Om lov om endringer i lov 7. desember 1956 nr. 1 om tilsynet for kredittinstitusjoner, forsikringsselskaper og verdipapirhandel m.v.

St.meld. nr. 104 (1977-78)

Om kriminalpolitikken

Rettspraksis

Høyesterett

- Rt. 2012 s. 770
- Rt-2011-1738
- Rt. 2009 s. 1595
- Rt. 2008 s. 996
- Rt. 2007 s. 1684
- Rt. 2007 s. 785
- Rt. 2004 s. 1449
- Rt. 2004 s. 1457
- Rt. 2001 s. 110
- Rt. 2000 s. 1451
- Rt. 2002 s. 1312
- Rt. 1998 s. 652
- Rt. 1995 s. 278
- Rt. 1992 s. 19

- Rt. 1993 s. 17
- Rt. 1985 s. 941
- Rt. 1984 s. 337
- Rt. 1982 s. 1022
- Rt. 1982 s. 878
- Rt. 1982 s. 645
- Rt. 1981 s. 1112
- Rt. 1938 s. 411

Lagmannsrettene

- LF-2007-8566
- LB-1998-514
- LH-2006-100963
- LB-2012-128361
- LB-1999-2158
- LB-2005-71041
- LA-2003-195
- LH-1996-139
- LG-2003-2621
- LA-2009-57115

Herredsrett:

- Nordmøre herredsrett nr. 99-00252