



UiT Norges arktiske universitet

Det juridiske fakultet

Straff som virkemiddel for gjennomføring av arbeidsmiljølovens regler om helse, miljø og sikkerhet

En fremstilling av straffeansvaret i arbeidsmiljøloven

Ashton Steinheim

Masteroppgave i rettsvitenskap, JUR-3902, desember 2020

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Tema og problemstilling.....	1
1.2	Avgrensninger	2
1.3	Metode og rettskildebildet	2
1.4	Aktualitet	3
1.5	Prioritering av arbeidsmiljøkriminalitet	4
2	Historikk og generelt om bruk av straff for å sanksjonere brudd på arbeidsmiljøbestemmelser	5
2.1	Historikk	5
2.2	Straff som reaksjonsmiddel	6
2.3	Utvikling i straffnivå.....	7
2.4	Straffeutmåling	9
2.5	Forholdet mellom straffeloven og arbeidsmiljølovens straffebud.....	10
3	Arbeidsmiljølovens bestemmelser om straffeansvar.....	11
3.1	Innledning.....	11
3.2	Hvem kan straffes	12
3.2.1	Innehaver av virksomhet	12
3.2.2	«Arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten»	13
3.3	«Arbeidstaker».....	14
3.4	Skyldkravet.....	16
3.4.1	Innledning.....	16
3.4.2	Generelt om skyldkravet	17
3.4.3	Særlig om skyldkravet for arbeidstaker.....	20
3.5	Forskjeller i straffeansvar for arbeidsgiver og arbeidstaker	21
4	HMS – krav til arbeidsmiljøet.....	22

4.1	Innledning.....	22
4.2	Hvilke bestemmelser er omfattet av straffeansvaret.....	22
4.2.1	Forskrifter.....	24
4.2.2	Pålegg som grunnlag for straff.....	24
4.3	Lovens formål.....	25
4.4	Lovens generelle krav til arbeidsmiljøet.....	25
4.5	Arbeidsgivers ansvar for helse, miljø og sikkerhet	26
4.6	Arbeidstakers ansvar for helse, miljø og sikkerhet.....	27
5	Analyse av arbeidsgivers aktsomhetskrav i rettspraksis	30
5.1	Innledning.....	30
5.1.1	Rt. 1983 s. 196.....	30
5.1.2	Rt.1983 s.1134.....	31
5.1.3	Rt.1985 s. 619.....	32
5.1.4	Rt.1988 s. 654.....	33
5.1.5	Rt.1988 s. 692.....	34
5.1.6	Rt.1988 s.1322.....	35
5.1.7	Rt.1989 s.1170.....	36
5.2	Konklusjon.....	37
6	Analyse av arbeidstakers aktsomhetskrav i rettspraksis.....	38
6.1	Innledning.....	38
6.1.1	Rt. 1982 s. 548.....	38
6.1.2	Rt. 1983 s. 187.....	38
6.1.3	Rt.1984 s. 1003.....	39
6.1.4	Rt.1987 s.167.....	41
6.1.5	Rt.2002 s. 1368.....	41
6.2	Konklusjon.....	43
7	Avsluttende bemerkninger	44

7.1	Betenkninger.....	44
7.2	Oppsummering	45
	Referanseliste	48

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Arbeid utgjør for de fleste individer en betydelig del av livet. Det er derfor viktig at arbeidsforholdene i den enkelte virksomhet er tilrettelagt slik at risikoen for arbeidsrelatert sykdom og personskade er lavest mulig. For å sikre at risikoen er lavest mulig, er det nødvendig å ha et omfattende regelverk som regulerer risikofylte forhold i virksomheter. Den sentrale lov som regulerer ulike forhold i det praktiske arbeidsliv er arbeidsmiljøloven (Aml).¹⁾

Det er naturligvis ulike forhold i en gitt virksomhet som kan føre til at arbeidsgiver eller arbeidstaker utsettes for psykiske og fysiske skadevirkninger. Arbeidsmiljøloven har følgelig bestemmelser som regulerer psykiske forhold, herunder det psykososiale arbeidsmiljø, så vel som fysiske. Med fysiske forhold siktes det blant annet til utstyrmessige forhold, støy og inneklima jf. aml. §4-4 første ledd. Det følger av bestemmelsens tredje ledd at maskiner og annet arbeidsutstyr også er omfattet av begrepet.

Avhandlingens fokus er hovedsakelig på overtredelser av bestemmelser som regulerer fysiske forhold ettersom de fleste saker som har vært behandlet av domstolene, er saker som har sitt utspring i arbeidsulykker. Det er også på det rene at arbeidsulykker nesten utelukkende skyldes forsømmelser av plikter som knytter seg til fysiske forhold ved virksomheten. Risikoen for personskade er naturligvis vesentlige høyere når arbeidet som utføres innebærer bruk av arbeidsutstyr med skadepotensiale. Fysiske skadevirkninger er også, dessverre, lettere å måle og dermed lettere å kvantifisere.

¹ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Aml)

Som virkemiddel for å effektivt gjennomføre formålet med arbeidsmiljøloven, har lovgiver ansett det som nødvendig å innta strafferettslige bestemmelser i loven.

Fremstillingens overordnede formål er å gi en forståelse av arbeidsmiljølovens straffebestemmelser og samspillet med lovens øvrige bestemmelser. Fremstillingen vil i betydelig grad behandle aktsomhetskravet for arbeidsgiver og arbeidstaker. Den strafferettslige vurderingen krever imidlertid innsikt i andre sentrale bestemmelser og tema som følgelig vil tildeles vesentlig plass i oppgaven.

1.2 Avgrensninger

Avhandlingen vil i hovedsak behandle straffesanksjoner underlagt offentlig påtale, altså saker der politiet har påtalekompetanse jf. arbeidsmiljøloven §19-6. Oppgaven avgrenses dermed mot forvaltningssanksjoner som overtredelsesgebyr, pålegg, tvangsmulktvedtak mv. Disse forvaltningsaksjonene er håndhevet av Arbeidstilsynet, Petroleumsstilsynet og Luftfartstilsynet eksempelvis.²

1.3 Metode og rettskildebildet

Oppgavens analyse gjøres ut fra alminnelig juridisk metode. Kort sagt innebære metoden å finne relevante rettskilder, for så å tolke disse og klarlegge innholdet, før det innholdet som er utledet fra de ulike rettskildene veies opp mot hverandre til slutt anvendes på et konkret tilfelle.³ Etter norsk rettskildelære er kildene blant annet lov, lovforarbeider, Høyesterettspraksis, reelle hensyn.⁴

Ettersom oppgaven søker å belyse straff som virkemiddel for gjennomføring av arbeidsmiljølovens regler om helse, miljø og sikkerhet, vil det være nødvendig med en gjennomgang av de ulike lovbestemmelsene som omhandler straff, både i arbeidsmiljøloven

² Prop. 48 L (2014-2015) s. 66

³ Eckhoff (2001) s. 15-33

⁴ Monsen (2012) s. 60

og straffeloven.⁵ Følgelig vil arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter samt straffeloven ha betydelig vekt. Straffeloven på sin side vil være svært viktig for å kartlegge skyldkravet i sin alminnelighet.

1.4 Aktualitet

Arbeidslivet i Norge er i hovedsak preget av ryddige og gode arbeidsforhold. Likevel, ser det ut til at deler av arbeidslivet i økende grad er en arena for kriminalitet, herunder kriminalitet som knytter seg til overtredelser av arbeidsmiljøloven, men også andre former for kriminalitet, slik som skatteunndragelse, hvitvasking av penger, menneskehandel, trusler og vold. Arbeidstilsynets konkrete erfaring tilsier at det foreligger en negativ utvikling, der særlige utsatte grupper arbeidstakere har ulovlige og uforsvarlige arbeidsforhold.⁶

Arbeidskriminalitet har vært gjenstand for en del omtale de siste årene. I rapporten «Arbeidsmarkeds-kriminalitet i Norge – situasjonsbeskrivelse 2014», definerer KRIPOS denne kriminalitetstypen slik: «Arbeidskriminalitet er brudd på norsk lov om lønns- og arbeidsforhold, trygde-, skatte- og avgiftskriminalitet eller organisert kriminalitet som minimaliserer produksjonskostnadene for varer og tjeneste i Norge og derved undergraver norske samfunnsstrukturer og virker konkurransevridende.»⁷

Hvorvidt definisjonen er treffende for fremstillingen, beror på hvordan de enkelte momenter i situasjonsbeskrivelsen tolkes. Arbeidskriminalitet omfatter blant annet brudd på «norsk lov om lønns- og arbeidsforhold». En alminnelig forståelse av ordlyden tilsier at fysisk og psykisk arbeidsmiljø er omfattet av begrepet arbeidsforhold og følgelig er omfattet av definisjonen. Ettersom fysisk arbeidsmiljø utgjør en omfattende del av et arbeidsforhold, fremstår det som naturlig at kriminalitet som knytter seg til det fysiske arbeidsmiljø kan

⁵ Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (Straffeloven)

⁶ Prop. 48 L (2014-2015) s. 63

⁷ <https://www.politiet.no/globalassets/04-aktuelt-tall-og-fakta/arbeidslivskriminalitet/arbeidsmarkeds-kriminalitet-i-norge---tverretatlig-situasjonsbeskrivelse-2014.pdf>

defineres som arbeidskriminalitet. Det kan imidlertid være hensiktsmessig å anse slik kriminalitet som en underkategori av arbeidskriminalitet, herunder arbeidsmiljøkriminalitet.

1.5 Prioritering av arbeidsmiljøkriminalitet

I Riksadvokatens rundskriv R 94/1152 del II – nr. 1/1996 ble det fremhevet at bakgrunnen for riksadvokatens prioritering av arbeidsmiljøkriminalitet, er at slik kriminalitet *«lett kan føre til at arbeidstakeres liv og helse utsettes for fare»*.⁸

Overnevnte rundskriv er fra 1996 og det kan stilles spørsmål om prioriteringen fortsatt er gjeldende. Arbeidsmiljøkriminalitet er fortsatt en sentral prioritering for påtalemyndigheten. I Riksadvokatens rundskriv 202000218 nr. 1/2020 ble det fremhevet at etterforskning av alvorlig miljøkriminalitet som rammer det indre miljø, herunder arbeidsmiljøet, er en sentral prioritering.⁹ Det presiseres i førstnevnte rundskriv at en effektiv håndheving av de sentrale bestemmelsene på området vil kunne bidra til å spare et stort antall mennesker for lidelser, og samfunnet for betydelige utgifter.¹⁰

Spørsmålet er følgelig hvordan påtalemyndigheten kan gjennomføre en effektiv håndheving av de sentrale bestemmelsene på området. Påtalemyndighetens oppgave må først og fremst være å medvirke til hindre ulykker og skadevirkninger samt å generelt gjøre sikkerheten på arbeidsplassen best mulig ved at brudd på sikkerhetsbestemmelser og verneregler i loven og forskrifter gitt i medhold av loven, står i sentrum for den strafferettslige håndhevelse.¹¹

Det fremheves også i rundskrivet fra 1996 at graverende brudd på eksempelvis internkontroll forskriften¹² kan synes å dreie seg om formalovertrедelser, men de formelle regler vil ofte ha

⁸ Riksadvokatens rundskriv R 94/1152 del II – nr. 1/1996

⁹ Riksadvokatens rundskriv 202000218 – nr. 1/2020 s. 9

¹⁰ Riksadvokatens rundskriv R 94/1152 del II – nr. 1/1996

¹¹ Riksadvokatens rundskriv R 94/1152 del II – nr. 1/1996

¹² Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)

til formål å forebygge ulykker eller forringelse av et arbeidsmiljø som kan medføre helserisiko og i verste fall død.

En arbeidsulykke behøver ikke oppstå som følge av en svikt i en komplisert arbeidsoperasjon, derfor er det viktig at også brudd på formaliteter står i sentrum for strafferettslig håndhevelse.

Dersom en arbeidsulykke oppstår, skal det meldes inn Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet jf. aml. § 5-2 første ledd. Det er likevel ikke slik at alle brudd på regelverket resulterer i en arbeidsulykke. Dersom en virksomhet unnlater å montere vernebeskyttelse på en arbeidsmaskin, er tilsidesettelsen av sikkerhetskravet tilsvarende alvorlig, enten det fører til en arbeidsulykke eller ikke. Derfor må det reageres selv om ingen ulykke er noen skadevirkning ennå er påvist.¹³

2 Historikk og generelt om bruk av straff for å sanksjonere brudd på arbeidsmiljøbestemmelser

2.1 Historikk

Arbeidsvernlovgivningen har en lang historie. Det første grunnlaget ble lagt allerede ved fabrikktilsynsloven fra 1892.¹⁴ Overtredelser av denne loven var kun sanksjonert med bøter. De etterfølgende arbeidervernlover hadde også kun bøter som straff. Først når arbeidsmiljøloven fra 1977 trådte i kraft 1. juli 1977, ble det aktuelt med straff i form av fengsel, ettersom arbeidsgiver kunne få fengselsstraff inntil to år. Den sentrale årsak til skjerping av straffeansvaret var det forelå et behov for å fremtvinge en aktiv holdning til problemene i tilknytning til arbeidsmiljø.¹⁵

¹³ Riksadvokatens rundskriv R 94/1152 del II – nr. 1/1996

¹⁴ Lov 27. juni 1892 om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv.

¹⁵ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 89

2.2 Straff som reaksjonsmiddel

I Norge er det straffens forebyggende virkning som i nyere tid har vært fremholdt som dens sentrale begrunnelse.¹⁶ Dette standpunktet fremgår også av forarbeidene til straffeloven av 2005, der det tas avstand fra gjengjeldelsesteoriene.¹⁷

Sentralt i straffens formål er et ønske om å motvirke uønsket atferd. Straffens virkning kan inndeles i to hovedgrupper: Individualprevensjon og allmennprevensjon.¹⁸

Individualprevensjon innebærer at straffen holder gjerningspersonen fra å overtre straffelovgivningen for fremtiden, mens allmennprevensjon innebærer at straffen avholder den øvrige befolkningen fra å begå tilsvarende lovbrudd.¹⁹ Den avskrekkende virkning et straffebed har, består dels av frykten for straff, men også av frykten for oppdagelse.

²⁰Angående spørsmålet om hvorfor straff anvendes som reaksjonsmiddel for overtredelse av bestemmelser i arbeidsmiljøloven er det i Prop. 84 L (2014–2015) på s. 69 begrunnet slik:

«Det er særlig hensynet til allmennprevensjon som begrunner hvorfor lovgivningen er sanksjonert med straff. Straffebestemmelsene er således ment å virke avskrekkende og holdningsskapende. For at straffen skal kunne ha en slik preventiv effekt, er det etter departementets syn en forutsetning at straffansvaret oppleves som en reell trussel. Dagens praksis viser at dette ikke er tilfelle når det gjelder flere av arbeidsmiljølovens kapitler. For store deler av loven er andre håndhevningsmekanismer mer egnede enn straffeforfølgning, og det er disse som anvendes i praksis.»

Det kan stilles spørsmål om hvorfor straffeansvaret ikke oppleves som en reell trussel. Det kan på den ene siden skyldes at straffenivået er for lavt. På den andre side kan det tenkes at det burde vært satset mer på ikke-pønale reaksjoner for å sikre en mer tilfredsstillende etterlevelse av regelverket. For en virksomhet som har meget gode driftsinntekter, vil stans av

¹⁶ Frøberg (2018) s. 32

¹⁷ Ot.prp.nr.90 (2003-2004) s.77

¹⁸ Frøberg (2018) s. 33

¹⁹ Frøberg (2018) s. 33.

²⁰ Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 87

virksomhetens produksjon i flere dager fremstå som mer avskrekkende sammenlignet med en liten bot som ikke merkes.

2.3 Utvikling i straffenivå

Straffenivået har over lengre tid vært ansett som for lavt for å oppnå ønsket effekt av straff. Ifølge forarbeidene til nåværende arbeidsmiljølov, mener Arbeidstilsynet at straffenivået for brudd på arbeidsmiljøloven tradisjonelt har vært altfor lavt. Tilsynet påpeker imidlertid at det i den senere tid har vært en klar tendens til økning i nivået, både når det gjelder bøtenivå og også når det gjelder bruk av fengselsstraff. Arbeidstilsynet antar at straffebestemmelsenes effektivitet har nær sammenheng med straffenivået.²¹

Arbeidstilsynet har en uttalt ambisjon om oftere å bruke politianmeldelse som sanksjon ved grove overtredelser av arbeidsmiljøloven. Ambisjonen bunner i en erkjennelse av at bruk av straffereaksjoner i større utstrekning enn i dag bør knyttes til overtredelsens grovhet og ikke i så stor grad til skadefølgen.²²

Ved nåværende arbeidsmiljølov ble strafferammen i §19-1 endret fra bøter eller fengsel inntil tre måneder til fengsel inntil ett år jf. §19-1 første ledd og fra fengsel inntil to år til fengsel inntil tre år jf. §19-1 andre ledd. Begrunnelsen for dette var at det forelå et behov for å heve strafferammene i arbeidsmiljøregelverket for å styrke straffebestemmelsenes allmennpreventive og individualpreventive effekt.²³

I de senere år er det for første gang registrert saker hvor ubetinget fengselsstraff er idømt for brudd på arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet opplyser at det er grunn til å tro at denne utviklingen blant annet skyldes en bevisst satsing fra ØKOKRIM, Riksadvokaten (herunder direktivene i Riksadvokatens rundskriv om arbeidsmiljøkriminalitet) og Arbeidstilsynet hvor

²¹ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 293

²² Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 293

²³ Prop. 48 L (2014-2015) s. 80

det er lagt særlig vekt på å søke å høyne straffenivået, både generelt og særlig overfor de mest alvorlige lovbruddene.²⁴

I dommen inntatt i Rt. 2001 s. 110 ble en daglig leder dømt til 60 dagers ubetinget fengsel for flere forsømmelser i forbindelse med bruk av en skinnegående portalkran. Kranen veltet under en arbeidsoperasjon, med den følge at kranføreren omkom samt at en annen arbeidstaker ble alvorlig skadet. I straffeutmålingspremissene uttalte førstvoterende:

«Som fremhevet av aktor viser lovgivning og rettsavgjørelser fra de senere år en skjerpet holdning overfor andre typer miljøovertredelser. Etter min mening må det reageres med ubetinget fengselsstraff overfor A ved så alvorlige overtredelser av arbeidsmiljøloven som det er tale om her.»

I RG-2007-1208 ble det anvendt 60 dagers ubetinget fengsel for overtredelse av aml. (1977). En 58 år gammel driftsingeniør hadde i strid med utstedt skriftlig instruks, ved gjennomslag fra nytt til gammelt driftsområde, ikke sørget for at det ble foretatt måling av luftkvalitet i det gamle området. Ved gjennomslaget strømmet uventilert og giftig luft inn over arbeidsplassen. Dette resulterte i at en gruvearbeider omkom og minst elleve andre var i akutt livsfare.

En annet eksempel er Rt.2012 s. 65, der et anlegg for rensing av avfall mottok store mengder bensin uten å ha tillatelse for dette. En prosess for rensing, som ingen andre hadde forsøkt før, ble anvendt uten testing på forhånd. Dette resulterte i at tanken eksploderte og det spredte seg forurensing over et stort område. Daglig leder ble i foreliggende sak dømt til fengsel i to år, og en rådgiver fikk to år og fem måneder. Det var riktignok overtredelsene av forurensningsloven som var karakterisert som mest alvorlig, men en prinsipiell uttalelse angående arbeidsmiljøloven ble fremhevet av førstvoterende:

«Også overtredelsen av arbeidsmiljøloven er etter min mening alvorlig og kvalifiserer til en ikke ubetydelig straff»

Av nyere praksis er avgjørelsen HR-2020-358-A, avsagt 12 februar 2020, særlig interessant. Saken er den eneste saken hvor Høyesterett har tatt stilling til straffeutmåling etter aml. §19-1

²⁴ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 293

etter at strafferammen ble hevet til fengsel inntil tre år. Domfelte var daglig leder og styreleder i selskapet der overtredelsene var begått, og ble dømt for å ha unnlatt å organisere virksomheten slik at bestemmelsene om overtid og arbeidstid kunne overholdes. Straffen ble satt til fengsel i 120 dager.

2.4 Straffeutmåling

Når straff skal ilegges, oppstår spørsmålet om hvor straffenivået skal legges. Straffenivået må være så høyt at det har en betydelig preventiv virkning.

Dersom straffereaksjonen er bøter, må bøtenivået ligge høyt nok til å sikre at straffens forebyggende formål har sin tiltenkte virkning.

Ved utmåling av botens størrelse er det flere forhold som skal tas i betraktning jf. straffelovens § 53 om «ilegging av bot». Det følger av bestemmelsen at det skal legges vekt på lovbruterens inntekt, formue, forsørgelsesbyrde, gjeldsbyrde og andre forhold som påvirker den økonomiske evnen.

De momenter som er nevnt i straffeloven § 48 b²⁵ kan være til veiledning også ved reaksjonsfastsettelsen overfor personlig ansvarlige.²⁶ Et viktig moment er om det er ilagt andre reaksjoner som følge av overtredelse. Det kan eksempelvis være at Arbeidstilsynet har ilagt tvangsmulkt.²⁷ Det er ikke til hinder for bruk av bøtestraff, men er et moment ved straffutmålingen, jf. straffeloven § 28 bokstav g.

Det skal også tas hensyn til reaksjoner som enkeltpersoner blir ilagt. Momentet har særlig betydning ved enkeltpersonforetak. Det er grunn til å unngå at eieren av et mindre foretak straffes både som enkeltperson og gjennom foretaket. Formålet med bestemmelsen er at totaliteten av reaksjonene som blir ilagt, skal tas i betraktning.²⁸

²⁵ § 48 b tilsvarer straffeloven (2005) § 28

²⁶ Riksadvokatens rundskriv R 94/1152 del II - nr. 1/1996

²⁷ Riksadvokatens rundskriv R 94/1152 del II – nr.1/1996

²⁸ Ot.prp.nr.90 (2003-2004) s. 432

Ved utmåling av bot overfor foretak bør det ses hen til hva foretaket kan antas å ha spart ved ikke å følge arbeidsmiljølovens regler. Boten bør i utgangspunktet ikke settes lavere enn hva det ville kostet foretaket å sørge for et godt og sikkert miljø. Straffenivået for brudd på arbeidsmiljøloven har vært gjennomgående for lavt, og burde heves.²⁹

I HR-2020-358-A ble det fremhevet flere hensyn som kan være aktuelle ved reaksjonsfastsettelsen. Blant annet ble det uttrykt i avsnitt 67 at dersom det ikke er idømt fengselsstraff for en bestemt type overtredelse, vil hensynet til forutsigbarhet og likebehandling tilsi at domstolene er varsomme med å endre straffenivået i for store sprang. I avsnitt 57 ble det uttalt at det etter omstendighetene kan tillegges vekt i skjerpene retning overtredelsen utsetter tredjemann eller omverden for fare. I avsnitt 72 understrekes at «*det følger av sikker rettspraksis at medieomtale svært sjelden kan tillegges vekt ved straffutmålingen. Bare der langt tidsforløp har påført domfelte en særlig ekstrabelastning, er det gjort unntak fra dette, jf. Rt-2011-1509 avsnitt 30 med videre henvisninger.*» På den andre side kan et langt tidsforløp føre til en viss straffereduksjon jf. avsnitt 74.

2.5 Forholdet mellom straffeloven og arbeidsmiljølovens straffebud

Straffeloven inneholder flere bestemmelser som delvis overlapper med straffebestemmelser i arbeidsmiljøloven. Illustrerende er avgjørelsen i LG-2003-43, der straffeloven ble anvendt etter en alvorlig arbeidsulykke. En ung mann druknet da han utførte vedlikeholdsarbeid på skroget på et skip. I denne saken ble straffeloven (1902) § 239 om uaktsomt drap anvendt i konkurrans med aml (1977) § 86 om ansvar for arbeidstaker. Andre eksempler er RG-2006-1473 der en arbeidsformann ble dømt for uaktsomt drap og for overtredelse av aml (1977) § 86.

Det er i tillegg en rekke andre bestemmelser i straffeloven (2005) som kan være aktuell å anvende ved arbeidsmiljøkriminalitet, herunder særlig kapittel 23 (vern av folkehelsen og det ytre miljø) samt kapittel 28 (skadeverk og fremkalling av fare for allmennheten).

²⁹ Riksadvokatens rundskriv R 94/1152 del II – nr.1/1996

3 Arbeidsmiljølovens bestemmelser om straffeansvar

3.1 Innledning

Fremstillingens formål videre er å gi en oversikt over innholdet i arbeidsmiljølovens bestemmelser om straffeansvar samt å se nærmere på hvem som kan være aktuelle ansvarssubjekter. Det vil også foretas en redegjørelse av skyldkravet for arbeidsgiver og arbeidstaker.

Arbeidsmiljølovens kapittel 19 inneholder bestemmelser om straffeansvar for brudd på arbeidsmiljølovens regler. I §19-1 er bestemmelsene som omhandler straff for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Bestemmelsen er delt inn i fire ledd. Første ledd inneholder skyldkravene, hvilke bestemmelser det kan straffes i medhold av, og hvem som kan ilegges straff. Annet og tredje ledd inneholder vilkårene for ileggelse av straff under skjerpede omstendigheter. I fjerde ledd er bestemmelsene som er unntatt straffeansvar.

Straffeansvar for arbeidstaker er hjemlet i §19-2. Bestemmelsen har i likhet med §19-1 også fire ledd, men innholdet er noe ulikt. Første og annet ledd inneholder skyldkravene, bestemmelsene som det kan straffes i medhold av og hvem som kan ilegges straff. Tredje ledd inneholder vilkår for straff under skjerpede omstendigheter og fjerde ledd angir bestemmelsene unntatt fra straffeansvar.

Ansvar for foretak finner man i §19-3. Bestemmelsen viser til straffelovens alminnelige bestemmelser om foretaksstraff.

Bestemmelsen inntatt i § 19-4 regulerer en særskilt handling. Overskrifter lyder «Ansvar for å hindre offentlig myndighet». Denne straffebestemmelsen er trolig lite brukt i praksis da det ikke foreligger noen dommer eller forelegg ilagt av påtalemyndighet der straffebestemmelsen er anvendt. Følgelig vil det ikke tas ytterligere stilling til denne bestemmelsen.

En presisering av begrepet offentlig tjenestemann er gitt i §19-5 og i §19-6 slås det fast at overtredelse av denne lov er undergitt offentlig påtale. Siste bestemmelse i kapittel 19 er §19-7 om forseelse. Denne er nå opphevet.

3.2 Hvem kan straffes

3.2.1 Innehaver av virksomhet

Det følger av aml. § 19-1 første ledd at ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov, straffes innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

«innehaver av virksomhet»

Med innehaver av virksomhet menes den som driver en virksomhet som omfattes av arbeidsmiljøloven, men hvor stillingen ikke forbindelse med den straffbare handling ikke er arbeidsgiverens eller den som opptrer i arbeidsgivers sted.³⁰ «Innehaver av virksomhet» er således et negativt avgrenset begrep.

Arbeidsmiljøloven inneholder egne bestemmelser som angir aktuelle ansvarssubjekter.

Det slås fast i aml. § 5-5 at den som produserer, importerer, selger, leier eller låner ut maskiner og annet arbeidsutstyr som skal brukes eller ventelig vil bli brukt i virksomhet som går inn under loven, skal før arbeidsutstyret leveres til bruk, sørge for at det er konstruert og forsynt med verneinnretninger i samsvar med lovens krav.

Produsenter kan ilegges straff dersom deres produkter vil bli brukt i virksomhet som faller inn under arbeidsmiljøloven eller at det forventes at en slik virksomhet vil kunne bruke produktene jf. aml. § 19-1

³⁰ Ot.prpr.nr.3 (1975-1976) s. 121

Ordlyden «ventelig vil bli brukt» taler for at det ikke er et vilkår at produktet er spesielt rettet mot yrkesmessig bruk, men at det er tilstrekkelig at det finnes sannsynlig at maskinen eller utstyret vil bli brukt i arbeidslivet.

Det følger av Aml. § 5-5 femte ledd at dersom montering ikke er i samsvar med lovens krav, kan montøren straffes som innehaver av virksomhet. Aml. § 4-5 slår fast at også importører kan ilegges straff dersom de importerer tekniske innretninger, giftige eller andre helsefarlige stoffer som kan bli brukt i arbeidslivet, og disse ikke oppfyller loven med tilhørende forskrifters krav.

3.2.2 «Arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten»

Begrepet arbeidsgiver defineres i aml. § 1-8 andre ledd som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeids i sin tjeneste». Ifølge forarbeidene er arbeidsgiver den «*som inngår arbeidsavtalen med arbeidstaker*». ³¹ En arbeidsgiver er altså motparten til en arbeidstaker i et ansettelsesforhold. Viktig er det at den som er arbeidsgiver, får betydning for hvem som har ansvaret for at arbeidsmiljølovens regler overholdes. Arbeidsgiver kan eksempelvis være styret i et aksjeselskap eller eieren av en virksomhet. ³²

Ifølge aml. §2-1 er arbeidsgiver den som plikter å gjennomføre lovens og forskriftenes bestemmelser. Det følger også av bestemmelsen at det som er bestemt for arbeidsgiver, gjelder tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten jf. aml. § 1-8 andre ledd. For det tilfellet at foreninger, idrettslag eller korps o.l. påtar seg oppdrag, vil arbeidsmiljøloven regulere forholdet jf. Rt. 1990 s. 419 der en bedrift og to ledere i bedriften ble bøtelagt for asbestsaneringsarbeid som ble utført av medlemmene av et musikkorps.

Konsulentfirmaer er ofte betydelig involvert i arbeidsprosessen. Dette kan medfører at den betydelige innflytelsen på et arbeid dermed fører til et ledelsesansvar for konsulentfirmaet.

³¹ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 73

³² Ot.prp.nr.3 (1975-76) s. 102

I Rt.1984 s. 773 inntraff en dødsulykke under byggearbeider på en flyplass som følge av at en takbjelke ikke var tilstrekkelig festet. Høyesterett vurderte blant annet om konsulentfirma kunne regnes som arbeidsgiver i dette tilfellet. For hovedentreprenør og underentreprenør sine representanter ble fellende byrettsdom opphevet. Opphevelsen knyttet seg til manglende drøfting om konsulentfirmaene kunne anses for å ha ledet virksomheten i arbeidsgivers sted. Dommen illustrere likevel at konsulentfirma kan være et aktuelt subjekt for ileggelse av straff.

Byggherrer vil også kunne bli straffeansvarlig gjennom status som arbeidsgiver. I Rt. 1982 s. 645 slo Høyesterett fast at ansvar for byggherre ikke er utelukket dersom byggherren utøver en betydelig innflytelse på ledelsen av arbeidet. Spørsmålet om en byggherre kunne bli ansvarlig etter for overtredelser begått under en entreprenørs eller en annen selvstendig oppdragstakers virksomhet, måtte bero på en vurdering av de konkrete forhold. En forutsetning for ansvar måtte være at vedkommende hadde hatt en reell myndighet til instruksjon og kontroll. Det måtte også det legges vekt på om vedkommende kunne hatt noen økonomisk interesse i overtredelsen.

3.3 «Arbeidstaker»

Ifølge aml. § 19-2 første ledd straffes arbeidstaker som uaktsomt overtrer bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov.

Begrepet arbeidstaker defineres i aml. § 1-8 (1) som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Det er riktignok slik at begrepet arbeidstaker etter norsk rett er relativt, ettersom begrepet kan anvendes ulikt i de ulike lovene som opererer med begrepet.³³

Ifølge forarbeidene forutsettes en tilknytning mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som «*reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold*».³⁴ Arbeidstakerbegrepet skal tolkes vidt, og som hovedregel foreligger et avtalt arbeidsforhold hvor arbeidstaker plikter å stille sin arbeidskraft

³³ Sml. Lov 28.2.1997. nr. 19 om folketrygd (Folketrygdloven) § 1-9.

³⁴ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 73.

til disposisjon for sin arbeidsgiver.³⁵ Arbeidstakerbegrepet synes å forutsette at det er et avhengighetsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.³⁶

Det kan noen ganger være vanskelig å fastslå om man har med en arbeidstaker å gjøre eller ikke, og det må foretas en konkret helhetsvurdering i hvert enkelt tilfelle.³⁷ Vurderingen av om en person må regnes som arbeidstaker, blir dermed konkret og skjønnsmessig. Det må derfor gjøres en totalvurdering, og det er de reelle forhold som er avgjørende for klassifiseringen.³⁸

Arbeidstakerbegrepet avgrenses mot selvstendige oppdragstakere som utfører bestemte og tidsbegrensede oppdrag, personer i tillitsverv i offentlige stillinger, og arbeid pålagt i form av eksempelvis samfunnsstraff og verneplikt.³⁹

Arbeidstakere kan inneha mange forskjellige oppgaver og myndighet. Straffeansvaret som påligger arbeidstaker, rammer ikke bare den underordnede arbeidstaker, men også arbeidsledere på et høyere nivå. Ledende funksjonærer som ikke anses å opptre «i arbeidsgivers sted» vil dermed kunne falle inn under straffebestemmelsen i aml. §19-2. Arbeidstakere med ledelsesoppgave er naturlig i enhver virksomhet. Det vil alltid være et behov for ledere på ulike nivåer som har ansvar for ulike oppgaver med sin ulike kompetanse. Slik sett må ansvaret avgrenset oppover mot arbeidsgiver eller den som leder arbeidet i arbeidsgivers sted. Felles for de ulike stillinger, enten det er arbeidstaker «nederst» i hierarkiet eller en leder som befinner høyere i hierarkiet, er at de skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt innenfor deres respektive arbeidsområde slik det følger av aml. § 2-3. Ved spørsmål om en arbeidstaker kan straffes, må det tas utgangspunkt i om forholdet ligger innenfor respektive arbeidstakers ansvarsområde.

³⁵ Se nærmere Rt. 2013 s. 342 avsnitt 45.

³⁶ Rt.1986 s. 1322 Norsk Stålpres

³⁷ Hirst og Lønneid (2018) s. 21.

³⁸ HR-2016-1366-A Avlaster II avsnitt 62.

³⁹ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 73

Dersom avgrensningen av arbeidstakerens ansvarsområde ikke er tilstrekkelig klarlagt, kan grensedragningen være vanskelig. Eksempelvis dersom arbeidsgiver har gitt instruks at arbeidstakerne skal foreta kontroll av nødstoppbryter, men ikke spesifisert nærmere hvem av arbeidstakerne som skal foreta kontroll og på hvilket tidspunkt. I en slik situasjon kan det stilles spørsmål ved hvem det strafferettslige ansvar skal falle på dersom forsømmelsen har ledet til en arbeidsulykke.

Det strafferettslige ansvar må naturligvis falle på en av aktørene enten det er arbeidstaker eller arbeidsgiver. Et mulig alternativ en slik situasjon vil være å ilegge straff overfor arbeidsgiver som har ansvaret for ansvarsfordeling jf. aml § 4-1 andre ledd om kravet til organisering av arbeidet. Det kan også være anledning til å anvende foretaksstraff etter straffeloven § 27 og § 28, jf. aml § 19-3 om foretaksstraff.

I Rt. 1987 s. 1104 ble en arbeidsleder i et stillasfirma dømt til å betale en bot pålydende kr 1000. Høyesterett konkluderte med at i henhold til § aml. §17 nr. 2 (1977) måtte han kunne holdes ansvarlig for faremomenter som knyttet seg til bruken av stillaset. Høyesterett uttalte at det ville være i strid med arbeidsmiljølovens formål dersom arbeidslederen for monteringen i et tilfelle som dette, ikke skulle ha noe ansvar for de faremomenter som knyttet seg til bruken av stillaset. Avgjørelsen illustrerer at det må foretas en vurdering av hvem som er nærmest å bære ansvaret og om forholdet ligger innenfor vedkommende sitt ansvarsområde.

3.4 Skyldkravet

3.4.1 Innledning

Skyldkravet ved overtredelse er forsett eller uaktsomhet både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Bestemmelsene er imidlertid ulike med hensyn til skyldkrav og straffesanksjon. I fremstillingen videre vil det først redegjøres for skyldkravene forsett og uaktsomhet. Deretter skal det sees nærmere på det særskilte skyldkravet for arbeidstaker samt ulikheter i straffeansvaret for arbeidsgiver og arbeidstaker.

3.4.2 Generelt om skyldkravet

Straffeloven bygger på at personlig straffeansvar kun inntreer når det foreligger subjektiv skyld sammen med overtredelse av den objektive gjerningsbeskrivelsen i en straffebestemmelse.⁴⁰ Straffebudenes gjerningsbeskrivelse er altså sentral for fastleggelsen av en strafferegulering. Det vi bebreider gjerningspersonen er at han handlet i den konkrete situasjon med de kunnskapene han hadde eller burde hatt. Skyldkravet innebærer at bare personer som handler tilstrekkelig straffverdig, rammes. Dette er skyldprinsippet i strafferetten.⁴¹

For å kunne straffe må gjerningspersonen ha utvist den nødvendige skyld. Bakgrunnen for skyldkravet i norsk strafferett er at enhver er ansvarlig for sine handlinger. Utgangspunktet for et slikt ansvar begrunnes med at mennesker kan velge mellom flere handlingsalternativer. Videre bygges skyldkravet på en forutsetning om at den enkelte kan bebreides hvis han velger å handle i samsvar med gjerningsinnholdet i et straffebud.⁴² Gjerningspersonen må kunne klandres for lovbruddet.⁴³ Straffeloven opererer med to hovedformer for skyld: forsett og uaktsomhet. Med forsett siktes det til en psykologisk tilstand hos gjerningspersonen. Uaktsomhet på sin side refererer til en normativ vurdering av handlingen.⁴⁴

Forsett

Forsett fremgår av aml. §§ 19-1 og 19-2 jf. strl. § 22. Bestemmelsen i straffeloven opererer med tre ulike forsettsformer, herunder hensiktsforsett, sannsynlighetsforsett og eventuelt forsett.⁴⁵ Det sentrale i forsettsbegrepet er at gjerningspersonen vet hva han gjør.⁴⁶

Hensiktsforsett foreligger dersom gjerningspersonens handlemåte var tilsiktet og gjerningspersonen har sikker kunnskap om at alle elementene i gjerningsbeskrivelsen er til

⁴⁰ Andenæs 2004) s. 208.

⁴¹ Andenæs (2004) s. 208

⁴² Eskeland (2017) s. 285.

⁴³ Frøberg (2018) s. 122

⁴⁴ Frøberg (2018) s. 121.

⁴⁵ Frøberg (2018) s. 123.

⁴⁶ Eskeland (2017) s. 291.

stede eller vil bli oppfylt.⁴⁷ Denne typen forsett er mindre praktisk ved overtredelse av arbeidsmiljøloven.

Sannsynlighetsforsett foreligger dersom gjerningspersonen handlet «med bevissthet om at handlingen sikkert eller mest sannsynlig dekker gjerningsbeskrivelsen» i et straffebud jf. strl. § 22 bokstav b. Mens hensiktsforsett etableres på bakgrunn av gjerningspersonens vilje, skriver sannsynlighetsforsett seg fra hans kunnskap om faktum.⁴⁸ Mer praktisk er det at det foreligger sannsynlighetsforsett fordi gjerningspersonen har regnet den straffbare handlingen eller unnlatelsen som sikker eller mest sannsynlig. Eksempelvis dersom en arbeidsgiver bevisst unnlater å iverksette påbudt vernetiltak ved arbeid i høyden, for å spare tid og penger. Et viktig moment ved vurderingen er at sannsynlighetsforsett er en psykologisk størrelse, slik at det er gjerningspersonens oppfatning om sannsynligheten som er avgjørende.⁴⁹

Uaktsomhet

Uaktsomhetsbedømmelsen er normativ. Spørsmålet blir om hvordan gjerningspersonen burde ha opptrådt og om det var uforsvarlig at gjerningspersonen opptrådte som han gjorde.⁵⁰

Uaktsomhet deles inn i grov, simpel og liten uaktsomhet, hvorav den grove er den alvorligste graden. Vurderingstemaene er de samme for alle gradene av uaktsomhet.⁵¹

Det følger av strl. § 23 at den «*som handler i strid med forsvarlig opptreden på et område, og som ut fra sine personlige forutsetninger kan bebreides, er uaktsom*» og «*Uaktsomheten er grov dersom handlingen er svært klanderverdig og det er grunnlag for sterk bebreidelse*».

Lovteksten oppstiller to vilkår. For det første må handlingen etter en objektiv standard være i

⁴⁷ Eskeland (2017) s. 292.

⁴⁸ Frøberg (2018) s. 124.

⁴⁹ Frøberg (2018) s. 125.

⁵⁰ Frøberg (2018) s. 130.

⁵¹ Ot.prp.nr. 90 (2003-2004) s. 427.

strid med forsvarlig opptreden. For det andre må gjerningspersonen med hans personlige forutsetninger kunne bebreides for handlingsvalget.⁵²

Det finnes to typer uaktsomhet. Den bevisste og den ubevisste uaktsomhet. Bevisst uaktsomhet foreligger når gjerningspersonen har tenkt på at den straffbare følgen kan inntre. Ubevisst uaktsomhet foreligger når han ikke har tenkt på dette.⁵³ Det fremgår ikke av lovteksten, men regnes som sikker rett.⁵⁴

Aktsomhetsnormen er relativ. Dette innebærer at det for hver bestemmelse må foretas en tolkning av aktsomhetskravet og dernest vurderer om den konkrete handling er i strid med normen.⁵⁵

Uaktsomhet kan for eksempel være unnlattelse av å foreta nødvendig sikring av arbeidsområde i forkant, eller fjerning av vernebeskyttelse på en sag. Uaktsomheten kan også knytte seg til at arbeidstaker ikke bruker påbudt verneutstyr. Konstatert uaktsomhet kan imidlertid være avhengig av om bestemmelsen oppstiller en klar og konkret handlingsplikt eller om bestemmelsen er mer skjønnsmessige.

Avgjørelsen av om uaktsomhet foreligger, vil som vist ovenfor gjøres ut fra en helhetsvurdering hvor en rekke momenter kommer i betraktning. Dersom arbeidsmiljøloven skal få tilstrekkelig gjennomslag i arbeidslivet, er det viktig at aktsomhetskravet tolkes strengt.

⁵² Ot.prp.nr. 90 (2003-2004) s. 426.

⁵³ Eskeland (2017) s. 299.

⁵⁴ Eskeland (2017) s. 299.

⁵⁵ Ot.prp.nr.90 (2003-2004) s. 426.

3.4.3 Særlig om skyldkravet for arbeidstaker

Arbeidstakers straffeansvar for uaktsom overtredelse må sees i sammenheng med aml. § 2-3 om arbeidstakers medvirkningsplikt. Benevnelsen «medvirkningsplikt» er valgt for å synliggjøre den prinsipielle forskjell mellom arbeidsgivers overordnede ansvar etter §2-1 og arbeidstakers mer konkrete plikter.⁵⁶

I følge §2-3 andre ledd bokstav a skal arbeidstaker bruke påbudt verneutstyr, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader. Arbeidstakers straffeansvar må følgelig sees i sammenheng med lovens §2-3, og særlig § 2-3 andre ledd. Overordnet vil arbeidstakers aktsomhetsplikt innebære at de nødvendige hensyn til sikkerhet og helse i arbeidet tas og at det vises aktsomhet.

Ved vurderingen må det legges vekt på hva man kan forvente at en person i vedkommende stilling på det konkrete arbeidsområdet vet eller bør vite, og kan eller bør kunne. Ved vurderingen av om det er utvist straffbar uaktsomhet, må den aktuelle arbeidstakerens arbeidssituasjon vurderes nøye. En ulykke eller overtredelse utløses ofte av den menneskelige faktor i arbeidssituasjon.⁵⁷

Ved vurderingen er det flere særskilte momenter å ta hensyn til. Etter en overflattisk vurdering vil menneskelig svikt kunne fremtre som den direkte årsak, men dette vil ofte være for lettvtint konklusjon. Arbeidet kan nemlig være organisert og tilrettelagt på en slik måte at den enkelte arbeidstaker sløves i sin aktsomhet eller tvinges til å ta sjanser. Et typisk eksempel er at det utstedes detaljerte sikkerhetsinstruksjoner som arbeidstakerne må underskrive på at de har gjort seg kjent med, samtidig som det arbeides under press fra leveringsfrister, utålmodige kunder, akkordsystemer og lignende, noe som gjør det illusorisk å forvente at instruksene blir fulgt.⁵⁸

Formålet med uttalelsen i forarbeidene er det må foretas en grundig vurdering av alle de relevante forhold. I slike tilfeller er det ikke nok å konstatere brudd på lov, forskrift eller pålegg, men det må i tillegg undersøkes hvilke bakenforliggende faktorer som gjør seg

⁵⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)

⁵⁷ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 121

⁵⁸ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 121

gjeldende og dermed har ledet frem til overtredelsen. Slik sett vil aktsomhetsnormen tilpasses nøye etter hva som kan forventes av vedkommende i den aktuelle situasjon.

3.5 Forskjeller i straffeansvar og strafferamme for arbeidsgiver og arbeidstaker

Det følger av aml. §19-1 første ledd at ved forsettlig eller uaktsom overtredelse straffes innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten med bøter eller fengsel inntil ett år. Arbeidstaker straffes imidlertid kun med bøter ved uaktsom overtredelse og dersom fengselsstraff inntil tre måneder skal anvendes, må arbeidstakers overtredelse være grovt uaktsom jf. aml. §19-2 første og andre ledd.

Slik det følger av ordlyden er arbeidstakers straffeansvar formulert mildere enn arbeidsgivers, både med hensyn til strafferammen og skyldkravet. Forskjellen i straffeansvar underbygger at arbeidsgivers straffansvar er det primære etter loven. Forskjellen forsterkes ved at strafferammen for arbeidsgiver ble skjerpet ved lov 24. april 2015 nr. 21, mens strafferammen arbeidstaker forble den samme. Aml. § 19-2 er en videreføring av aml § (1977) § 86 da det ikke ble ansett som nødvendig å endre straffebestemmelsen rettet mot arbeidstaker.⁵⁹

En interessant observasjon er at skyldformen i aml. § 19-2 har betydning for selve strafferammen, altså bøtestraff ved simpel uaktsomhet og fengsel inntil tre måneder ved forsett eller grov uaktsomhet. Det kan stilles spørsmål ved nødvendigheten av §19-2 andre ledd ettersom graden av skyld alltid vil være et sentralt moment i straffeutmålingen, uten at det kreves særskilt grunnlag for det.

⁵⁹ NOU-2004-5 s. 472.

4 HMS – krav til arbeidsmiljøet

4.1 Innledning

Oppgavens tema er å undersøke hvordan straff fungerer som virkemiddel for å gjennomføre arbeidsmiljølovens regler om helse, miljø og sikkerhet. Arbeidsmiljølovens fremgangsmåte ved strafferettslig vurdering er noe annerledes en straffelovens. I straffeloven er selve gjerningsbeskrivelsen beskrevet i det enkelte straffebud sammen med skyldkravet, eller uten skyldkrav slik at skyldkravet er forsett jf. strl. §21.

I arbeidsmiljølovens straffebestemmelser i kapittel 19 er det ingen gjerningsbeskrivelse. I stedet henviser straffebestemmelsene tilbake enten lovens egne bestemmelser eller pålegg gitt i eller i medhold av loven. Slik sett er gjerningsbeskrivelsen tatt inn i lovens generelle bestemmelser som pålegger plikter. Med andre ord er det nødvendig å foreta en tolkning av bestemmelsen eller pålegget som er antatt overtrådt, for så å foreta en vurdering om det foreligger forsett, uaktsomhet, eventuelt grov uaktsomhet.

4.2 Hvilke bestemmelser er omfattet av straffeansvaret

Straffeansvaret i arbeidsmiljøloven omfatter de fleste bestemmelser i loven. I praksis straffeforfølges imidlertid kun lovens helse, miljø og sikkerhetsbestemmelse og bare alvorlige brudd på disse reglene. De mindre alvorlige håndheves administrativt av tilsynsmyndighetene.⁶⁰

Hvilke bestemmelser som er omfattet av straffeansvaret beror på hvem som er ansvarssubjekt. For innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, følger det av aml. § 19-1 første ledd at overtredelse av «bestemmelse» gitt i

⁶⁰ Prop. 48 L (2014-2015) s. 63

eller i medhold av denne lov er straffbart. «Bestemmelse» henviser til de fleste av lovens bestemmelser, men også forskrifter gitt i medhold av loven. Ved lov 24. april 2015 nr. 21 fikk aml. § 19-1 fjerde ledd sin nåværende ordlyd, slik at flere kapitler og enkeltbestemmelser nå ikke er omfattet av straffansvaret.

Begrunnelse for unntakene følger av Prop. 84 L (2014–2015) der det på s. 69 uttales at: *«Straff er samfunnets strengeste reaksjon, og bør forbeholdes alvorlige overtredelser av regelverket»*

Det følger av aml. § 19-1 fjerde ledd at straffeansvaret ikke gjelder kapittel 8 om informasjon og drøfting, kapittel 12 om rett til permisjon, kapittel 15 om konkurransebergrensende avtaler i arbeidsforhold og heller ikke kapittel 16 om virksomhetsoverdragelse. Straffeansvaret gjelder heller ikke reglene i kapittel 14 om ansettelse, med unntak av §§14-5 til 14-8 og 14-15 som regulerer henholdsvis ulike krav til skriftlig arbeidsavtale og utbetaling av lønn og feriepenger. Mange henvendelser til Arbeidstilsynet gjelder manglende utbetaling av lønn til utenlandske arbeidstakere, derfor er det ønskelig med straffansvar for ikke å svekke muligheten for effektiv forfølgning av virksomheter som systematisk eller på organisert måte bryter regelverket.⁶¹

For arbeidstaker gjelder ikke straffeansvaret reglene i kapittel 10 om arbeidstid og kapittel 14 og 15 om oppsigelsesvern jf. aml. § 19-2 fjerde ledd.

Høyesterett har antatt at overtredelse av lovens bestemmelser om attest kan straffes, jf. Rt. 1990 s. 560. Bestemmelsen var plassert i 1977-lovens kapittel om oppsigelse, men ble ikke ansett som en regel om oppsigelsesvern og dermed ikke omfattet av unntaket fra straffetrusselen.

⁶¹ Prop. 48 L (2014–2015) s. 74

4.2.1 Forskrifter

Straffeansvaret omfatter også forskrifter gitt i medhold av arbeidsmiljøloven. Dette kan utledes av ordlyden «bestemmelse gitt i eller i medhold av denne lov». Høyesterett har i flere avgjørelser anvendt arbeidsmiljølovens forskrifter ved illeggelse av straff.⁶² Det kan imidlertid stilles spørsmål om forskrift fastsatt med annen lovhjemmel enn arbeidsmiljøloven kan gi grunnlag for straffeansvar.

I Rt. 1986 s. 353 var spørsmålet om overtredelse av forskrift gitt med hjemmel i annen lov, kunne føre til straffeansvar etter arbeidsmiljøloven straffebestemmelser. Under vedlikehold av høyspentledninger omkom en arbeidstaker etter berøring med en strømførende ledning.

Høyesterett uttalte at selv om arbeidsgivers overtredelse knyttet seg til unnlatelse av å følge driftsforskriftene for høyspenningsanlegg gitt med hjemmel i elektrisitetstilsynsloven av 1929⁶³, kunne arbeidsmiljølovens bestemmelser anvendes. Begrunnelsen var hovedsakelig at arbeidsmiljøloven (1977) var en nyere lov hvor sikkerhet på arbeidsplassen var sentralt.

Videre var også bestemmelsene om straffeansvar skjerpet i forhold til tidligere lovbestemmelser, også til å omfatte fengselsstraff. I forlengelse av begrunnelsen slås det fast at *«Ved vurdering om arbeidsmiljøloven § 16 nr. 2 er overtrådt i et konkret tilfelle, kan det være aktuelt å ta i betraktning forskrifter gitt i medhold av annen lov, for eksempel elektrisitetstilsynsloven av 1929»*

4.2.2 Pålegg som grunnlag for straff

Det følger av aml. §§19-1 og 19-2 at overtredelse av pålegg er straffbart. Vurderingen om straff skal ilegges, foretas uavhengig av om det er gitt pålegg. I motsetning til overtredelsesgebyr, regnes ikke pålegg som straff. Straffebestemmelsene i aml. §§19-1 og 19-2 angir likevel at når pålegget først er gitt, er det straffbart å unnlate oppfyllelse av pålegget.

⁶² Se blant annet Rt.1983 s. 1134

⁶³ Lov 24. mai 1929 nr. 4 om tilsyn med elektriske anlegg

4.3 Lovens formål

Arbeidsmiljølovens formål er å blant annet å sikre et arbeidsmiljø som er helsefremmende, meningsfylt og som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger jf. aml. § 1-1. For å gjennomføre lovens formål og sikre oppfyllelse, inneholder arbeidsmiljøloven flere krav til arbeidsmiljøet i lovens kapittel 3 og 4 samt i en rekke forskrifter.⁶⁴

Ettersom lovens formål er å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, er lovens formål relevant ved tolkningen av lovens kapittel 19 om straff. I første rekke ved at tolkningen av de enkelte bestemmelser som beskriver kravet til et forsvarlig arbeidsmiljø tolkes i lys av lovens formål. Dermed dannes en struktur der straffebestemmelsene tolkes i lys av bestemmelsene om krav til arbeidsmiljøet som igjen tolkes i tråd med lovens formål. I forarbeidene er det eksplisitt uttalt at tolkning av lovens materiellrettslige bestemmelser skal skje i lys av formålet og formålsangivelsen kan derfor etter omstendighetene være avgjørende for tolkningsresultatet.⁶⁵

4.4 Lovens generelle krav til arbeidsmiljøet

Aml. § 4-1 første ledd omhandler de generelle krav til arbeidsmiljøet i en virksomhet. Ifølge bestemmelsen skal arbeidsmiljøet være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og en samlet vurdering av de faktorer i arbeidsmiljøet som kan virke inn på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

Begrepet «fullt forsvarlig» er en rettslig standard og dets innhold bestemmes ut fra den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet jf. aml. § 4-1 første ledd siste punktum.⁶⁶ En alminnelig forståelse av ordlyden tilsier at standarden for arbeidsmiljøet skal følge samfunnsutviklingen, eksempelvis ved at kravene strammes inn ved økt kunnskap.

Forsvarlighetsstandarden oppstiller et minstekrav til alle typer virksomheter og uten hensyn til virksomhetens økonomiske stilling.⁶⁷ Det fremstår som naturlig at arbeidstakere i en

⁶⁴ Hirst og Lønneid (2018) s. 92

⁶⁵ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005). s. 68

⁶⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 97.

⁶⁷ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 97.

virksomhet som er mindre lønnsom i sin drift, ikke blir i større grad utsatt for ulykker enn arbeidstakere i en mer lønnsom virksomhet.

Kravet om «fullt forsvarlig» gir liten indikasjon på hva som ligger i begrepet og hvilke konkrete krav som stilles til den enkelte virksomhet. Det nærmere innhold må dermed utfylles og presiseres gjennom de mer konkrete bestemmelser i loven eller forskrifter gitt i medhold av loven. Kravet kan ikke tolkes dithen at all risiko skal elimineres. Dette vil være tilnærmet umulig å gjennomføre i praksis.⁶⁸ Alle former for menneskelig aktivitet på arbeidsplassen innebærer en eller annen form for risiko.⁶⁹ Loven krever først og fremst av virksomhetene innrettes og arbeidet organiseres på en måte som gjør at arbeidstakerne er sikret mot helseskader og ulykker i den utstrekning det er praktisk gjennomførbart.⁷⁰

4.5 Arbeidsgivers ansvar for helse, miljø og sikkerhet

Arbeidsgiver er, som lovens primære pliktsubjekt, ansvarlig for at arbeidsmiljølovens krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø er oppfylt, jf. aml. § 2-1. Tilsvarende gjelder for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

Arbeidsgivers plikter er som hovedregel begrenset til egen virksomhet og egne arbeidstakere. Hovedregelen modifiseres imidlertid gjennom bestemmelsene i aml. §§ 1-6 og 2-2, som utvider arbeidsgivers ansvar til andre enn egne arbeidstakere.⁷¹

Arbeidsmiljøloven § 1-6 slår fast at en rekke persongrupper som i utgangspunktet ikke regnes som arbeidstakere, likevel skal anses som arbeidstakere etter reglene om helse, miljø og sikkerhet. Dette gjelder blant annet elever, vernepliktige, pasienter og personer på ulike tiltak når de utfører arbeid. Videre følger det av aml. § 2-2 at arbeidsgiver har plikt til å sørge for at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, herunder innleide

⁶⁸ Skjønneberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 278

⁶⁹ Ot.prp.nr. 3 (1975-1976) s. 27

⁷⁰ Ot.prp.nr. 3 (1975-1976) s. 27

⁷¹ Skjønneberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 283

og selvstendige næringsdrivende som utfører arbeid «i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning».

Det kan medføre straffansvar etter aml. kapittel 19 dersom virksomheten ikke overholder plikten til systematisk HMS-arbeid. I Rt. 1995 s. 278 ble et byggefirma idømt en bot på kr 50 000 for å ha forsømt å gi arbeidstakerne på et nybygg den opplæring, øvelse og instruksjon som var nødvendig. Firmaet ble også dømt for å ha forsømt å ha sørget for internkontrollsystemer. Foranledningen til at straffesaken ble reist, var en arbeidsulykke. En arbeidstaker, som stod usikret på en takstol i 4,5 meters høyde under oppheising av takplater på et nybygg, mistet balansen og falt ned. Han ble lettere skadet, men det var tale om en situasjon som representerte alvorlig fare for liv og helse. Høyesterett uttalte at:

«Ved forskrifter gitt i medhold av arbeidsmiljøloven § 16a er det påbudt at det i bedriftene skal sørges for internkontrollsystemer for å fremme arbeidsmiljø og sikkerhet for vern mot helseskade. Selskapet er dømt for ikke å ha etterlevet dette påbudet.»

4.6 Arbeidstakers ansvar for helse, miljø og sikkerhet

Arbeidstaker har en plikt til å medvirke i det systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet, herunder å delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og aktivt medvirke ved gjennomføring av tiltak som iverksettes for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø jf. aml. §2-3 første ledd.

Det nærmere innholdet i denne aktivitetsplikten avhenger i vesentlig grad av hvilken stilling arbeidstakeren har i virksomheten, herunder de instruksjoner som gjelder for vedkommende stilling. Arbeidstaker har en alminnelig aktsomhetsplikt og skal medvirke til å hindre ulykker og helseskader. Naturligvis knytter aktsomhetsplikten seg til hvordan arbeidstakeren skal utføre arbeidet sitt, med andre ord hvordan det forventes at en arbeidstaker opptrer i den enkelte situasjon. Dette kan være at arbeidstaker bruker påbudt verneutstyr, sperrer usikrede områder eller melder fra om farlige forhold.

Arbeidstaker som ikke er tilstrekkelig aktsom ved utførelsen av sitt arbeid, kan utsette både seg selv og andre for fare. Høyesterett la til grunn i Rt.1984 s. 1003 at en 40 år gammel

montørleder som hadde lang erfaring i bransjen for bygging hadde *«opptrådt på en slik måte at han utsatte seg for unødig risiko, som – hvis ulykken inntraff, kunne få alvorlige konsekvenser, og at han derfor overtrådte aktsomhetsbestemmelsen i aml. § 16 nr. 1 annet ledd»*.

Ifølge aml. § 2-3 andre ledd punkt 2 har arbeidstaker en meldeplikt dersom det oppstår feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse, og vedkommende selv ikke kan rette på forholdet. Meldeplikten anses ikke som oppfylt bare ved at arbeidstaker melder fra om forholdet, arbeidstaker plikter i tillegg selv å søke å rette på forholdet. Dette er slått fast i Rt.1983 s.176 hvor Høyesterett uttalte: *«[S]om presisert av herredsretten må pliktene i det nevnte tredje ledd [dvs. til å varsle og selv rette på forholdet] også ses på bakgrunn av den generelle bestemmelse i annet ledd om arbeidstakerens plikt til å vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader. I denne generelle aktsomhetsplikt må det også være innebygd en rettsplikt som nevnt.»*

Dersom henvendelse til overordnet ikke fører frem, kan en overordnet arbeidstaker være forpliktet til å varsle det offentlige tilsyn om forholdet dersom det er tale om vesentlige feil eller mangler ved internkontrollen jf. Rt. 1986 s. 353.

Aml. § 2-3 andre ledd punkt 3 slår fast at arbeidstaker skal avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener at arbeidet ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv og helse. Plikten til å avbryte arbeidet gjelder enten det er arbeidstaker selv eller andre som utsettes for fare ved at arbeidet fortsetter.⁷² Forsettlig eller uaktsom forsømmelse av denne plikten kan medføre straffansvar etter lovens § 19-2.

I forarbeidene til aml. (1977) er det uttalt at *«en arbeidstaker har etter gjeldende rett ikke plikt til å utføre arbeid som han mener er farlig for ham. Det vil ikke være i strid med hans lydighetsplikt etter arbeidsavtalen eller arbeidsgiverens styringsrett etter tariffavtale å nekte*

⁷² Ot.prp. nr. 3 (1975–1976) kapittel VI, s. 35.

*å utføre slikt arbeid. Denne retten til å nekte å utføre farlig arbeid er så vidt klart anerkjent i norsk arbeidsliv at en finner det unødvendig å lovfeste den».*⁷³

Det er imidlertid slik at innenfor noen yrker består arbeidet i å utføre farlige arbeidsoperasjoner. Dette kan gjelde yrker som politi, brannvesen og fengselsvesen. Disse yrkene er i sin art farligere enn eksempelvis kontorarbeid og dermed må det forventes at arbeidstakers arbeidsoppgaver utføres, forutsatt at de ikke overstiger den risiko som anses som normalt for vedkommende yrke.

I Rt. 1989 s. 329 la Høyesterett til grunn at det var uberettiget å avskjedige en polititjenestemann som hadde nektet å adlyde ordre om å bistå et annet politidistrikt med å ettersøke væpnede bankranere. Krenkelsen av en tjenesteplikt ved å nekte å adlyde ordre ble imidlertid i dette tilfelle ikke ansett for å være en så grov tjenesteforsømmelse at avskjed var berettiget. Høyesterett konkluderte imidlertid med at polititjenestemannen ikke var berettiget til å nekte å utføre ordren. Når det gjaldt den ulovfestede nektelsesretten, uttalte Høyesterett at ikke enhver helsefare kan gi grunnlag for å nekte å utføre arbeidet. Høyesterett uttalte om politiledelsens særlige ansvar for å vurdere risikoen som var forbundet med arbeidet:

«En risiko som ligger innenfor det som følger av ansettelsen, gir ikke arbeidstakeren rett til å nekte å utføre arbeidet. Hvor stor fare arbeidstakeren i det enkelte tilfelle må finne seg i, vil måtte bero på en konkret vurdering der det blant annet må tas hensyn til hvilke interesser som skal ivaretas ved arbeidstakerens innsats, og hva som kan gjøres for å minske risikoen ut fra de tilgjengelige ressurser.»

⁷³ Ot.prp. nr. 3 (1975–1976) kapittel XIII, merknader til aml § 16, s. 110,

5 Analyse av arbeidsgivers aktsomhetskrav i rettspraksis

5.1 Innledning

I fremstillingen videre skal det foretas en nærmere analyse av aktsomhetskravet for de aktuelle ansvarssubjekter etter aml. § 19-1. Flere av avgjørelsene belyser imidlertid også metodiske poeng som er nyttig å kjenne til ved løsning rettsspørsmål som knytter seg til illeggelse av straff.

5.1.1 Rt. 1983 s. 196

Ved et anlegg var en arbeider kommet til skade ved fall mot et oppstikkende armeringsjern som ikke var sikret, og anleggsleder var i byretten dømt til en bot. Spørsmålet i saken var om arbeidsgiveren måtte ha plikt til ikke bare å sørge for at nødvendig sikringsmateriell var til stede og kunne brukes, men til også å føre positiv kontroll med at sikringstiltak ble iverksatt. Høyesterett konkluderte med at det også måtte føres positiv kontroll.

Høyesterett opphevet under dissen 3-2 byrettens dom på grunn av utilstrekkelige domsgrunner knyttet til aktsomhetsspørsmålet.

For arbeidsgiver vil dette medføre at ansvaret utvides fra å sikre at tilstrekkelig sikringsmateriale er til stede til også å måtte føre positiv kontroll med at sikringsmaterialet blir tatt i bruk. Likevel, grunnet at det ikke var tatt stilling til hvorvidt det var praktisk mulig for domfelte å gjennomføre kontroll med sikringstiltakene på hvert enkelt sted, ble dommen fra byretten opphevet.

Det er viktig å presisere at opphevelsen skyldes utilstrekkelige domsgrunner. Det er ikke nok å konstatere at arbeidsgiver har objektivt overtrådt en bestemmelse og deretter konstatere uaktsomhet. Det må i tillegg vurderes om omstendighetene som har ført til overtredelsen er klanderverdig.

5.1.2 Rt.1983 s. 1134

Daglig leder ved en avdeling i en trevarefabrikk lot fresemaskin bli brukt uten påmontert skjerm. Spørsmålet for Høyesterett var om daglig leder hadde overtrådt aktsomhetsnormen i preseptorisk forskrift, gitt i medhold av arbeidsmiljøloven (1977).⁷⁴

Høyesterett starter med en relativt krass kommentar angående herredsrettens lovanvendelse og betegner den som en *«lemfeldig lovforståelse som jeg ikke kan godta»*.

Uttalelsen knytter seg til at Herredsretten sitt flertall begrunnet frifinnelsen med at det var berettiget å se bort fra preseptorisk forskrift og dens krav om påmontering av skjerm, ettersom hensiktsmessig skjerm ikke fantes på markedet.

Herredsretten bemerket også at ulykken ville ha skjedd uavhengig om skjerm hadde vært påmontert eller ikke. Høyesterett avviser imidlertid denne begrunnelsen og kort viser til at det er uten betydning for skyldspørsmålet ettersom forskriften ikke krever at det har oppstått en ulykke og dermed heller ikke at det er årsakssammenheng mellom overtredelse og ulykke.

Til slutt trekker Høyesterett frem begrunnelsen for forskriftens punkt 98 som påbyr at hensiktsmessig skjerm skal være montert. Begrunnelsen knytter seg til den fare som er forbundet med å komme i kontakt den roterende spindel med fresejern, under selve arbeidsoperasjon eller når maskinen er i gang uten at fresing pågår.

Flere av uttalelsene har betydning for aktsomhetsvurderingen. For det første er det uten betydning hvilket utfall forsømmelsen fører til, så lenge bestemmelsen ikke krever skadefølge. Avgjørelsen gir dermed veiledning ved aktsomhetsvurdering etter aml. §§ 19-1 og 19-2 som heller ikke krever skadefølge. For det andre slås det fast at det er selve faremomentet en arbeidsmaskin utgjør som er det sentrale vurderingstema, uten hensyn til omstendighetene omkring ulykken. Dermed flyttes fokus fra omstendighetene til faremomentet arbeidsmaskinen utgjør uten påmontert vernebeskyttelse.

⁷⁴ Forskrift av 4. mai 1990 nr. 532 om trebearbeidingsmaskiner (Opphevet)

5.1.3 Rt.1985 s. 619

I Rt.1985 s. 619 tok Høyesterett stilling til aktsomhetsvurderingen ved bruk av et transportbånd uten at drivkjedet var avskjermet. En arbeidstaker befant seg ved siden av transportbåndet og arbeidstakers hanske ble fanget i drivkjedet og venstre tommel ble kappet av. Spørsmålet i saken var om tiltalte hadde utvist uaktsomhet som rammes av straffebestemmelsen i arbeidsmiljøloven (1977) § 85.⁷⁵

Høyesterett starter med å utlede vurderingstema og viser hvordan bestemmelse i forskrift kan brukes til å presisere vurderingstemaet etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette ble gjort ved at Høyesterett tok utgangspunkt i forskriftens § 3 som krever at tekniske innretning skal være utført slik at den kan brukes og vedlikeholdes uten fare for skade på liv og helse.⁷⁶ Den presiserte problemstilling ble da om bruk av transportbåndet som fant sted nevnte dag, *«medførte slik generell fare, og om tiltalte i så fall har utvist en uaktsomhet som rammes av straffebestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 85»*.

Byretten hadde basert sin aktsomhetsvurdering på omstendighetene omkring ulykken, herunder at arbeidstaker befant seg ved andre siden av transportbåndet hvor det ikke kunne foretas arbeid. Byretten fremhevet også at aktsomhetsnormen ikke var overtrådt da justeringen av transportbåndet ville vært svært tidkrevende. Begrunnelsene førte ikke frem og byrettens dom ble opphevet. Angående aktsomhetsnormen uttalte Høyesterett at *«aktsomhetsnormen som var lagt til grunn var for mild»*.

Bytting av kjededeksel kan være en tidskrevende prosess. For Høyesterett er argumentasjon knyttet til at prosessen er tidskrevende, irrelevant. I mange tilfeller kan det være tidsbesparende å gjennomføre utskiftninger av deksler og annet utstyr i det arbeidsmaskinen er i drift. Høyesteretts fastslår imidlertid at tidsbesparelse fremfor sikkerhet ikke er kurant. Avgjørelsen utgjør dermed et viktig argument i lignende tilfeller der virksomheter foretar arbeidsoperasjoner som medfører økt risiko for å spare tid. Dermed dannes et viktig argument i lignende typetilfeller.

⁷⁵ Aml (1977) § 85 tilsvarer nåværende § 19-1

⁷⁶ Forskrift av 10. september nr. 1377 om tekniske innretninger (Opphevet)

5.1.4 Rt.1988 s. 654

I dommen inntatt i Rt.1988 s. 645 ble en arbeidstaker skadet under saging av stolbein. Det sentrale spørsmål var om administrerende direktør og produksjonssjefen hadde utvist uaktsomhet ved sin planlegging og gjennomføring av produksjonsprosessen for stolen. Prosessen forutsatte at forbenene på stolen ble skåret på en sagemaskin som ikke lot seg bruke på de emner som de ble skåret fra, uten at vernedekselet ble avmontert. Sagemaskinen var etter pålegg fra arbeidstilsynet påmontert et vernedeksel. Herredsrettens fellende dom ble opprettholdt under dissens 3-2.

Flertallet sluttet seg til Herredsrettens begrunnelse om at begge de domfelte i forbindelse med produksjonsplanleggingen burde ha bragt på det rene om den aktuelle produksjonen forsvarlig kunne igangsettes med det maskinelle utstyr bedriften hadde. Høyesterett kommenterte videre at *«det må stilles strenge krav til aktsomhetsnormen hos arbeidsgiveren eller den som i hans sted leder virksomheten»*.

Mindretallet var ikke enig at de domfelte i kraft av sine posisjoner som arbeidsgiver eller arbeidsgiverrepresentant hadde en alminnelig plikt til å påse at produksjonsprosessen kunne gjennomføres ved bedriftens enkelte maskiner, selv om det tidligere var gitt pålegg om det og de ikke var blitt underrettet om at verneutstyr var fjernet.

Uenigheten knyttet seg til flere punkter, blant annet var det ikke tatt stilling til antall ansatte i bedriften og hvorvidt administrerende direktør det var orientert om fjerning av vernedekselet. Herredsretten hadde også unnlatt å foreta en selvstendig drøftelse av de domfeltes individuelle forutsetninger for å kunne vurdere at bruken av maskinen uten vernedeksel var forutsigelig.

Avgjørelsen viser at aktsomhetsvurderingen er nyansert og krever at alle relevante momenter som kan påvirke vurderingen tas i betraktning. Dersom det er flere ansvarssubjekter må vurderingen foretas for det individuelle ansvarssubjekt, ettersom omstendighetene kan være ulik. Flertallets uttalelse angående aktsomhetskravet medfører at kravet til aktsomhet for arbeidsgiver skjerpes.

5.1.5 Rt.1988 s. 692

I foreliggende sak ble det tatt stilling til hvorvidt en byggeplass ingeniør hadde opptrådt uaktsomt ved montering av fasadeelementer på et forretningsbygg under oppføring. Under oppføringen da et element skulle settes på plass, sviktet de to konsollene som skulle bære elementet. Dette førte til at ett element, som allerede var satt på plass, falt ned og arbeidstaker som sto i stige opp mot elementet, falt mot bakken og døde.

Høyesterett innleder drøftelsen med å fastslå at ingeniøren ledet arbeidet i arbeidsgivers sted da han var administrativt og teknisk leder av virksomheten i sin arbeidsgivers sted og hadde overordnet myndighet over driftens ansatte der. Foranledningen for denne begrunnelsen var at ingeniøren hevdet at han hadde gitt ansvaret videre til en arbeidsformann. Høyesterett avviste anførselen.

I avgjørelsens konklusjon fremheves det at ingeniøren var klar over nødvendigheten av tilleggsarmering og at han tidligere hadde etterlyst tegninger. Det ble lagt avgjørende vekt på at arbeidet ikke ble stoppet før tegninger forelå, at han oppfordret byggeleder til å vise arbeidsformann hvordan arbeidet skulle utføres og at det ikke ble gjennomført etterkontroll.

Vedrørende aktsomhetskravet uttalte Høyesterett at *«Blant annet på bakgrunn av de åpenbare feil som tidligere var gjort og de faremomenter som knyttet seg til mangelfullt utført arbeid når det gjaldt konsollene, finner jeg det klart at byretten ikke har anvendt for streng aktsomhetsnorm.»*

Avgjørelsen illustrerer de strenge krav som stilles til arbeidsgiver og ansvaret skjerpes ved at det ikke skal være mulighet for å forskyve ansvaret over på en annen arbeidsgiver eller arbeidsleder dersom ansvarlig arbeidsgivers forsømmer sine plikter. Dette underbygger også at arbeidsgiver er det primære pliktsubjekt.

5.1.6 Rt.1988 s.1322

I dommen inntatt i Rt.1988 s. 1322 ble en bedriftseier dømt for overtredelse av arbeidsmiljøloven (1977) § 85 jf. § 8 nr. 1 bokstav f.⁷⁷ Spørsmålet for Høyesterett var om bedriftseier hadde tatt de nødvendige forholdsregler for å hindre at arbeidstakere skades ved fall eller av fallende gjenstander eller ras. Bedriftseier hadde satt sønnen og en 14-årig sommervikar til å rydde plassen foran bedriftsbygningen. Under en arbeidsoperasjon som innebar løfting av bjelker med kran, falt en bjelke over sommervikarens fot.

Høyesterett vektla at bedriftseier hadde satt en 14-åring til å hjelpe til med arbeid med å flytte meget tunge stålbjelker som var stablet oppå hverandre med strøbord imellom. Dette tilsa at det skulle vært tatt nødvendige forholdsregler for å hindre at arbeidstakerne skades av fallende gjenstander.

Arbeidet som legges ned på forhånd for å sikre arbeidsoperasjoner er av signifikant betydning for å unngå at ulykker inntreffer. I mange tilfeller øker risikoen betraktelig dersom selve sikringen av arbeidet ikke utføres på en tilfredsstillende måte. I relasjon til at faren hadde satt sønnen og den 14-årige vikaren til å foreta et slikt risikofyllt arbeid, uttalte Høyesterett at «*Jeg finner at dette forhold er så grovt at det ikke er grunnlag for å foreta endring i bøtefastsettelsen*»

Av dommen kan det utledes at alder og erfaring kan vektlegges. Dersom arbeidsgiver setter en ung arbeidstaker uten erfaring til å utføre risikofyllt arbeid vil aktsomhetskravet skjerpes. Høyesterett fremhever at kravet til aktsomhet under selve arbeidsoperasjonen må tolkes strengt, men også at aktsomhetsnormen knyttet til sikringsarbeidet utført forut også skal tolkes strengt.

⁷⁷ § 8 nr. 1 bokstav f omhandlet forholdsregler for å unngå skade ved fall, fallende gjenstand eller ras

5.1.7 Rt.1989 s.1170

I avgjørelsen utdypet Høyesterett momenter som er relevante ved aktsomhetsvurderingen og betydningen av tidligere gitt pålegg fra Arbeidstilsynet. En entreprenør var i Herredsretten dømt for overtredelse av aml (1977) §85 jf. 8 § nr. 1 bokstav f, ved at han lot to arbeidstakere montere veggelementer på et bygg fra stiger. Vedrørende aktsomhetsvurderingen uttalte Høyesterett at selv om det ikke finnes noe generelt forbud mot bruk av stiger inntil 8 meter, er det klart at en slik bruk av stige etter omstendighetene kan stride mot arbeidsmiljøloven § 8 nr.1 om krav til arbeidsplassen.

Uttalelsen viser at ved aktsomhetsvurderingen må det tas hensyn til hvordan arbeidsutstyr brukes selv om det ikke foreligger forbud mot selve bruken. Dersom en arbeidstaker står i stige, vil det være av betydning hvordan stigen er sikret og hvilket underlag den står på. Andre relevante momenter kan ifølge Høyesterett være *«forholdene på arbeidsplassen, hva slags arbeidsoperasjon som skal utføres og hvilke andre alternativer som foreligger»*.

Det ble også fremhevet at Herredsretten hadde lagt for mye vekt på et tidligere pålegg fra Arbeidstilsynet. Begrunnelsen var at pålegget var gitt i forbindelse med arbeid på en annen arbeidsplass. Angående påleggets betydning generelt for aktsomhetsvurderingen uttalte Høyesterett at *«det ikke var noe å innvende mot at pålegget ble trukket inn som moment i vurderingen av den objektive og subjektive aktsomhetsnorm»*. Følgelig kan tidligere gitt pålegg fra Arbeidstilsynet påvirke aktsomhetsvurdering og kravet skjerpes ved at arbeidsgiver allerede kjenner til de faremomenter forbundet med bruken av arbeidsutstyret.

Domfelte hadde etter pålegget fra Arbeidstilsynet også sendt brev for å etterkomme pålegget, men fikk ikke svar. Det ble fremhevet at det burde vært drøftet hvilken betydning brevet og manglende svar fra Arbeidstilsynet kunne ha for bedømmelsen av de subjektive straffbarhetsvilkåret.

Samlet sett indikerer dommen at aktsomhetsvurderingen er sammensatt og krever at alle relevante momenter tas i betraktning, herunder forholden på arbeidsplassen, arbeidsoperasjonen og hvilke alternativer som kunne vært anvendt for å unngå ulykke. Dersom tidligere pålegg er gitt, og arbeidsgiver har hatt korrespondanse med Arbeidstilsynet, må dette også tas hensyn til ved aktsomhetsvurderingen.

5.2 Konklusjon

Etter en gjennomgang av flere avgjørelser fra rettspraksis, kan det utledes at kravet til aktsomhet etter aml. § 19-1 skal tolkes strengt. Dette henger nøye sammen med arbeidsgiver som lovens primære pliktsubjekt. Det strenge kravet underbygges også ved at aktsomhetskravet har vært tolket for mildt og Høyesterett har opphevet underinstansens dom, og i andre tilfeller har oppretthold underinstansens dom under henvisning til at aktsomhetskravet ikke har vært tolket for strengt. Avgjørelsene har også illustrert sentrale aspekter ved anvendelse av forskrifter, blant annet hvordan en presiserende problemstilling kan utledes fra forskrift. I tillegg har det blitt fremhevet skadefølgens betydning og hvordan beskjeftigelse med Arbeidstilsynet kan påvirke aktsomhetsvurderingen.

På et mer generelt grunnlag kan det utledes at aktsomhetsvurderingen er sammensatt og det må tas høyde for alle relevante momenter i den enkelte sak, herunder arbeidsgivers individuelle forutsetning for kjennskap til brudd på regelverk, hvorvidt det foreligger tilstrekkelig forhåndssikring, arbeidstakers alder og erfaring, samt hvilken arbeidsoperasjon som utføres.

6 Analyse av arbeidstakers aktsomhetskrav i rettspraksis

6.1 Innledning

I fremstillingen videre skal det sees nærmere på avgjørelser fra rettspraksis som hovedsakelig omhandler aktsomhetskravet for arbeidstaker. Flere av avgjørelsene inneholder metodiske poeng som kan gi en bedre forståelse av hvordan aktsomhetsvurderingen skal foretas. Fremgangsmåten følger samme struktur som analysen av rettspraksis for arbeidsgiver.

6.1.1 Rt. 1982 s. 548

Avgjørelsen gjaldt en kranvelt som følge av overbelastning ved prøving av kranen. Spørsmålet i saken var om arbeidstakere med ledelses og eller kontrollfunksjoner måtte stå i et tilsetningsforhold til arbeidsgiveren i den virksomheten hvor de utførte arbeid, for å kunne falle inn under bestemmelsen i aml. (1977) §16 nr. 2 (Arbeidstakers medvirkningsplikt). Tiltalte som ledet arbeidet med sertifisering av kraner i et mekanisk verksted, var ansatt i en annen virksomhet på tidspunktet. Byretten hadde lagt til grunn at det måtte foreligge tilsetningsforhold. Høyesterett var ikke enig, og opphevet under dissens 3-2 byrettens dom. Opphevelsen skyldtes uriktig lovanvendelse.

Avgjørelsen inneholder ingen uttalelser om aktsomhetskravet. Avgjørelsens relevans er at den slår fast at det ikke er nødvendig for arbeidstakere med ledelses og/eller kontrollfunksjoner å stå i et tilsetningsforhold til arbeidsgiveren i den virksomhet der arbeidet utføres.

6.1.2 Rt. 1983 s. 187

I Rt.1983 s. 176 ble aktsomhetsnormen i aml. (1977) §16 nr. 1 tredje ledd (nå §2-3 bokstav b), diskutert. Saken gjaldt løfting av en 24 meter lang jernkonstruksjon. Under utførelsen av kranarbeidet gled konstruksjonen ut av kroken og falt ned gjennom taket på en silo. En arbeidstaker som var blitt gjort oppmerksom på forholdet, fjernet ikke ledningen til tross for at dette var en enkel operasjon å utføre. Spørsmålet var om arbeidstakeren hadde kun en

varslingsplikt eller om han i tillegg hadde en plikt til å rette på feil eller mangler. Høyesterett konkluderte med at aml. § 16. nr 1 tredje ledd oppstiller ikke bare en varslingsplikt, men også en plikt til å selv å rette på feil eller mangler om arbeidstakeren etter omstendighetene kan gjøre det.

Det ble også uttalt at arbeidstakerens plikter etter § 16 nr. 1 tredje ledd måtte sees i sammenheng med den generelle bestemmelsen i andre ledd om arbeidstakerens plikt til å vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskade.⁷⁸

Arbeidstaker har altså ikke bare varslingsplikt når vedkommende oppdager alvorlige feil eller mangler ved sikkerheten på arbeidsplassen. Arbeidstaker har også en aktivitetsplikt til selv å rette opp feil eller mangler hvis han etter omstendighetene kan gjøre det.

I lys av disse uttalelsene kan det fremstå som at er ønskelig at ansvaret for den enkelte arbeidstaker skjerpes ved at det ikke skal være mulighet for å forskyve ansvaret over på en annen arbeidstaker, arbeidsleder eller arbeidsgiver dersom en arbeidstaker forsømmer sine plikter. Eksempelvis kan det være at arbeidstaker ikke nødvendigvis har alene ansvaret for å sikre en arbeidsoperasjon, og dermed lettere faller for fristelsen å gjøre ansvar gjeldende overfor en annen arbeidstaker eller arbeidsgiver. Ved at aktsomhetskravet skjerpes vil dette fungere som et insentiv til den enkelte arbeidstaker å ta ansvar og dermed unngå uhell.

6.1.3 Rt.1984 s. 1003

En montørleder balanserte på spennbetongelementer syv meter over bakken uten noen form for sikring. Montørleder ble alvorlig skadet da han falt ned.

I dommen ble det uttalt følgende om aktsomhetsnormen: «*Arbeidstakerens aktsomhetsplikt må likevel vurderes ut fra den enkelte situasjon – arbeidsoppgavens art og arbeidstakerens påpasselighet*»

Arbeidstakers forsømmelse kan skyldes ulike bakenforliggende årsaker og dermed kan ikke hovedvekten av vurderingen kun omhandle resultatet av forsømmelsen. Det må også foretas

⁷⁸ Rt.1983 s. 176 s. 178

en grundig vurdering for hvorfor ulykken fant sted ved å analysere hendelsesforløpet i sin helhet fra start til slutt.

Arbeidsoppgavens art vil også variere fra sak til sak og dermed må det tas hensyn til hva selve arbeidsoppgaven innebærer, altså om noe kunne vært gjort annerledes slik at uhellet kunne vært unngått. Enkelte arbeidsoperasjoner er i sin art farlige slik at det alltid vil være et faremoment til stede, noe som kan ha innvirkning på vurderingen.

Arbeidstakers påpasselighet vil også kunne variere. Arbeid i høyden kontra arbeid på bakken vil vurderes ulikt selv om arbeidsoperasjonen er akkurat den samme. Kort sagt kan det sies at desto farligere forhold og arbeidsoperasjon, desto strengere krav må stilles til aktsomhetsnormen.

Et ytterligere moment kan være arbeidsoperasjonens kompleksitet. Dersom en arbeidsoperasjon er kompleks må aktsomhetskravet være strengere ettersom faren for å gjøre feil som fører til en ulykke vil som regel være større. På den andre siden kan det heller ikke være slik at dersom en arbeidsoperasjon er simpel, og har et høyt skadepotensial, så bør aktsomhetskravet senkes.

I tillegg er uttalelsen prinsipiell og kan dermed anvendes også i andre saker som omhandler straff for arbeidstaker.

I avgjørelsen ble det også tatt stilling til spørsmålet om innskrenkende tolkning av aml. (1977) § 86 i de tilfeller der arbeidstaker bare utsetter seg selv for fare. Høyesterett uttalt at straffebestemmelsen ikke kunnen tolkes innskrenkende på dette grunnlag og la til at *«Lovreguleringen tar sikte på å sikre arbeidstakerne trygge arbeidsforhold, og ut fra dette må det innskjerpes plikt til aktsomhet ved utførelse av arbeidsoppgaver som innebærer faremomenter for arbeidstakerne»*.

Kravet til aktsomhet bør naturligvis ikke være lavere selv om arbeidstaker arbeider alene og kun skader seg selv eller ved tilfældighet ikke skader en annen arbeidstaker. For det første kan et lavere krav til aktsomhet føre til at det oppstår flere arbeidsulykker, noe som ikke er ønskelig. Dersom arbeidstaker arbeider alene og vet at dersom han ikke skader noen andre enn bare seg selv og derfor opptrer uforsiktig, vil dette stride mot selve formålet med arbeidsmiljølovens regler om helse, miljø og sikkerhet, som i sin essens er å sikre et forsvarlig

arbeidsmiljø. For det annet kan ikke et lavere krav til aktsomhet aksepteres dersom en skade ikke har inntruffet av ren tilfeldighet, eksempelvis dersom en gjenstand faller og ikke skader en annen arbeidstaker utelukkende fordi vedkommende ikke var i nærheten da gjenstanden falt.

6.1.4 Rt.1987 s.167

I foreliggende sak behandlet Høyesterett blant annet spørsmål om manglende kjennskap til forskrifter kan lede til unnskyldelig rettsvillfarelse. Tre arbeidstakere ble løftet på en pall 2,5 meter over bakken med en gaffeltruck. De tre arbeidstakerne falt ned og ble skadet da gaffeltrucken kjørte fremover. Ettersom de tiltalte var klar over at det var en farlig situasjon med åpenbare skademuligheter, konkluderte Høyesterett at aktsomhetsnormen var overtrådt.

Høyesterett uttalte angående spørsmålet om unnskyldelig rettsvillfarelse: *«I og med at de tiltalte var klar over at de hadde satt seg i en farlig situasjon, kan det ikke anses som unnskyldelig rettsvillfarelse at de ikke skal ha kjent til forskriftene for truck og truckkjøring»*

Vedrørende aktsomhetsvurderingen tilføyer avgjørelsen ikke noe betydelig. Dette skyldes at situasjonen for de fire arbeidstakerne fremstår som åpenbart farlig og ikke byr på særlige utfordringer ved avgjørelsen om det foreligger overtredelse. Avgjørelsen gir imidlertid veiledning ved spørsmål om manglende kjennskap til forskrifter kan lede til unnskyldelig rettsvillfarelse.

6.1.5 Rt.2002 s. 1368

Avgjørelsen gjaldt overtredelse av aktsomhetsnormen i forurensningsloven⁷⁹ § 78, jf. § 7 andre ledd. Spørsmålet i saken var om det forelå brudd på tiltakspflicht for å forhindre akutt forurensning. Saken gjaldt installasjon av nye rør på en flystasjon. Under arbeid på en tank begynte det å lekke ut en væske som rørleggeren trodde var vann, men som senere viste seg å

⁷⁹ Lov 13. mars 1981 nr. 6 om vern mot forurensninger og om avfall

være miljøfarlig avisningsvæske for fly, inneholdende glykol. Rørleggeren gjorde et forsøk på stenge av røret til tanken, men uten å lykkes.

Rørleggeren ble i lagmannsretten frifunnet under dissens 4-3 da flertallet i lagmannsretten mente at siktede befant seg i en faktisk villfarelse som ikke var uaktsom, jf. straffeloven § 42, og frifant på dette grunnlaget. Høyesterett opphevet dommen på grunn av feil rettsanvendelse.

Dommen har flere punkter som er av interesse. Det første punkt knytter seg til den feilaktige lovanvendelse. Lagmannsretten la til grunn at rørleggeren ikke hadde opptrådt uaktsom grunnet at han trodde det kun dreiet seg om vann og at han dermed måtte dømmes ut fra sin egen oppfatning. Høyesterett på sin side var ikke enig i lagmannsrettens aktsomhetsvurdering og uttalte at *«det er ikke nok å henvise til at han trodde det dreiet seg om vann og at han må bedømmes ut fra sine forutsetninger. Spørsmålet er om det var uaktsomt av ham å basere seg på denne forutsetningen»*.

Formuleringen viser at aktsomhetsvurderingen ikke bare knytter seg til gjerningspersonens subjektive oppfatning av forholdet, men også hvorvidt det er uaktsomt å basere seg på denne forutsetningen. I forlengelse av den påpekte feilaktige lovanvendelse uttalte Høyesterett at aktsomhetsvurderingen i utgangspunktet må bero på om den ansvarlige har *«opptrådt slik en kyndig og omtenssom person ville gjort i en tilsvarende situasjon»*. Aktsomhetskravet må derfor følgelig tilpasses den enkelte situasjon.

Aktsomhetskravet må også tilpasses det enkelte straffebud som anvendes. I foreliggende sak var straffebudet forurensningslovens § 78, og ifølge Høyesterett var det *«klart at de interesser straffebudet i § 78 beskytter, kan være svært tungtveiende og tilsi en streng aktsomhetsnorm»*.

For vurderingen av aktsomhetskravet ble det vektlagt at siktede var fagkyndig utdannet rørlegger samt at han ikke foretok seg noe aktivt for å undersøke ytterligere hva slags form for væske som lekket ut av tanken.

Dommen illustrere flere punkt angående aktsomhetsvurderingen og aktsomhetskravet generelt. Aktsomhetsvurderingen skal utgangspunkt i gjerningspersonens subjektive oppfatning, men det må også tas i betraktning hva som kan forventes av en person i en tilsvarende situasjon, med andre ord må det konstrueres en objektiv handlingsnorm som gjerningspersonens handling kan sammenlignes med. Det er ikke bare selve handlingen som

skal sammenlignes med den konstruerte norm, det må også tas høyde for hvilke kvalifikasjoner gjerningspersonen innehar. I foreliggende sak var siktede rørlegger, og dermed innskjerpes kravet til opptreden. Slik sett kan samme handling i samme situasjon lede til ulike utfall avhengig av gjerningspersonens kvalifikasjoner.

Straffebudet og interessene som straffebudet beskytter påvirker vurderingen av aktsomhet. Dersom interessene som skal beskyttes er tungtveiende, så tilsier dette en streng aktsomhetsnorm. På den andre siden kan mindre tungtveiende interesser tilsa en mindre streng aktsomhetsnorm. De fleste bestemmelser som angår helse, miljø og sikkerhet, vil naturligvis beskytte interesser som i sin karakter er svært tungtveiende og dermed må aktsomhetskravet tolkes strengt ved overtredelse.

6.2 Konklusjon

Det er vanskelig å ta stilling til nøyaktig hvor strengt aktsomhetskravet for arbeidstaker skal tolkes. På et generelt grunnlag kan det antakelig slås fast at aktsomhetskravet skjerpes proporsjonalt med risikoen ved en arbeidsoperasjon. Likeledes kan det antas at kravet til aktsomhet er strengere for arbeidstakere som innehar lederstillinger ettersom det ofte stilles høyere krav til kompetanse i slike stillinger. Det kan også utledes at aktsomhetsvurderingen etter aml. §19-2, er ulik fra sak til sak. Aktsomhetsvurderingen må dermed tilpasses avhengig av hvilke hensyn som må tas, og de unike omstendigheter i den aktuelle sak. Dette kan knytte seg til hvilken bestemmelse som er overtrådt og hvilke interesser den enkelte bestemmelse søker å beskytte. Det vil således foreligge en rekke momenter som trekker i ulike retninger med varierende betydning for sakens utfall.

7 Avsluttende bemerkninger

7.1 Betenkninger

Ofte har avdekket brudd på arbeidsmiljøloven sitt utspring i en arbeidsulykke. Det kan skyldes ren tilfeldighet om brudd på regelverket har medført en ulykke eller ikke.

Arbeidsgivers eller arbeidstakers overtredelse kan være like alvorlig selv om tilfeldigheter har forhindret at skade har inntrådt og ulykke har vært unngått.

Det kan tenkes at straffebestemmelsene ville virke mer effektivt etter sitt formål hvis flere saker der handlinger eller unnlater bare har medført fare for ulykker, ble undergitt strafferettslig etterforskning slik beskrevet i rundskriv R 94/1152 del II – nr. 1/1996. Dette vil i praksis understreke bedre at arbeidsmiljølovens straffebestemmelser retter seg mot overtredelser av lovens regler, og ikke primært gjelder ansvar for skadefølgen»⁸⁰

For at straffebestemmelsene skal virke mer effektivt etter sitt formål, og det skal reageres selv om ingen ulykke er inntruffet eller noen skadevirkning ennå er påvist, må følgelig enten tilsynsetat eller andre aktører med tilknytning til aktuell virksomhet, rapportere tilsidesettelse av sikkerhetskrav som har medført fare for ulykke.

Det kan knyttes noen betenkeligheter til forholdet mellom straffeansvar ved overtredelse av lovens bestemmelser og ansvar for skadefølgen. Problemstillingen er beskrevet ved at det foreligger to identiske overtredelser, hvor den ene medfører en ulykke mens den andre ikke fører til at noen blir skadet. I første tilfellet reageres det med bøter, mens i det andre tilfellet blir det gitt et pålegg om vernetiltak. Problemet med en slik praktisering er at det kan medføre til at spørsmålene om ansvaret for skadefølgen og ansvaret for overtredelsen blandes sammen.

Dette kan enkelte ganger virke uheldig, idet domstolene, bevisst eller ubevisst, vil vike tilbake for å idømme straff for overtredelser fordi dette vil bli oppfattet slik at vedkommende gjøres ansvarlig for skadefølgen som er skjedd som følge av overtredelsen.⁸¹ På den annen side er

⁸⁰ Ot.prp.nr.3 (1775-1976) s. 86

⁸¹ Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 86

det vanskelig å holde overtredelse og skadefølgen fra hverandre. Ettersom en ulykke ofte skyldes en overtredelse, henger disse nøye sammen. En ulykke vil også være beste bevis for overtredelsens alvorlige karakter.⁸²

Et annet spørsmål er straffeansvar ved overtredelse av forskrifter gitt med hjemmel i annen lov. På den ene siden kan straffeansvar for en slik overtredelse svekke hensynet til forutberegnelighet ettersom det ikke fremstår like klart at forskrifter gitt i medhold av annen lov kan føre til straffeansvar etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Det følger også av ordlyden i henholdsvis aml. §§19-1 og 19-2 at straffeansvar kan gjøres gjeldende for overtredelser av bestemmelse gitt i medhold av «denne lov». En alminnelig språklig forståelse av ordlyden tilsier at det er bestemmelse gitt i medhold av arbeidsmiljøloven som medfører straffeansvar og ikke bestemmelse gitt i medhold av annen lov. Slik ordlyden fremstår vil dette kunne gi en forventning om at overtredelse av bestemmelse i en annen forskrift ikke nødvendigvis gir grunnlag for straff.

På den annen side kan ikke arbeidsmiljølovens forskrifter dekke alle mulige forhold som nødvendigvis må reguleres av andre forskrifter som er mer spesifikk for det aktuelle arbeid. Høyesterett har som tidligere nevnt anerkjent at straff kan ilegges ved overtredelse av forskrift gitt i medhold av annen lov jf. Rt.1986 s. 353. I tillegg fremhevet Høyesterett i avgjørelsen at «*Overtredelsen av en sikkerhetsforskrift i denne forbindelse får bare betydning som ledd i vurderingen av om forholdet rammes av arbeidsmiljøloven straffebestemmelser*».

7.2 Oppsummering

Det er på det rene at mange individer er yrkesaktiv en betydelig del av livet. Det er således nødvendig å ha et regelverk som sikrer et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø. For at regelverket skal fungere effektivt er det også nødvendig at regelverket håndheves for å sikre etterlevelse. Sikring av etterlevelse kan skje på ulike måter og av ulike instanser. Arbeidstilsynet eller andre tilsynsetater har mulighet til å anvende forvaltningssanksjoner, slik som pålegg,

⁸² Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 86

tvangsmulkt, stans av virksomhet og overtredelsesgebyr jf. aml. §§18-6 til 18-10.

Påtalemyndigheten har på sin side anledning til å forfølge straffbare overtredelser underlagt offentlig påtale jf. aml. §19-6.

Utfordringen ved ileggelse av straff etter straffebestemmelsene i arbeidsmiljøloven, er at vurderingen er kompleks med mange hensyn som må tas. Aktsomhetskravet er naturligvis ulikt for arbeidsgiver og arbeidstaker. Det må imidlertid tas stilling til flere individuelle momenter ved begge vurderinger. Eksempelvis vil det ha betydning hva slags arbeidsoperasjon som utføres, ansvarsfordelingen, hva slags type arbeidsmaskin er anvendt, hvilken stilling og kompetanse gjerningspersonen innehar og hvor i hendelsesforløpet det foreligger svikt.

Arbeidsmiljøloven har en egen fremgangsmåte ved vurdering av ileggelse av straff, ved at det er tatt inn straffebestemmelser i kapittel 19 og disse inneholder ikke en gjerningsbeskrivelse. Straffebestemmelsene henviser imidlertid til lovens generelle bestemmelser som pålegger arbeidsgiver og arbeidstaker ansvar og plikter. Overtredelsen kan også knytte seg til en bestemmelse i forskrift som er gitt i medhold av arbeidsmiljøloven eller annen lov, slik at vurderingen må gjennom et ytterligere ledd. Straffeansvarets rekkevidde kan også være ulikt i arbeidsmiljølovens generelle bestemmelser og forskrift. Samlet sett er det en kompleks vurdering.

Gjennomgang av rettspraksis indikerer at det er usikkerhet knyttet til regelverket generelt, men også hvordan aktsomhetsvurderingen skal foretas og hvor strengt aktsomhetskravet skal tolkes. Flere av avgjørelsene fra underinstansene har blitt opphevet grunnet at det har vært lagt til grunn en for mild aktsomhetsnorm, eller feilaktig lovanvendelse. Imidlertid kan det utledes generelle prinsipper ved kravet til aktsomhet, herunder at aktsomhetskravet for arbeidsgiver skal tolkes strengt. For arbeidstaker skjerpes aktsomhetskravet proporsjonalt med risikoen ved arbeidsoperasjon og arbeidstakers kompetanse.

Effektiv håndheving av regelverket krever at tilsynsetater og påtalemyndighet har et fungerende samarbeid. Det er videre en forutsetning at virksomheter melder om forhold som har medført fare for ulykke, slik at klanderverdige forhold avdekkes selv om ingen ulykke har inntruffet.

Straffenivået knyttet til overtredelse av regelverket byr på noen utfordringer. Det har gjennom fremstillingen vært fremhevet at bøtenivået har gjennomgående vært for lavt for å gi den avskrekkende virkning som straffens formål søker. Dette kan skyldes domstolenes tilbakeholdenhet ved ileggelse av straff grunnet sammenblanding av ansvar for overtredelsen og skadefølgen. Nyere rettspraksis viser imidlertid at straffenivået har økt og domstolen har anvendt de straffesanksjoner som straffebestemmelsene gir anledning til å anvende.

Referanseliste

Lover

Lov 27. juni 1892 om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv.

Almindelig borgelig Straffelov av 22. mai 1902 nr. 10 (strl. 1902)

Lov 24. mai 1929 nr. 4 om tilsyn med elektriske anlegg

Lov 2. April 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (Opphevet)

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

Lov 28. Februar 1997 nr. 19 om folketrygd (Folketrygdloven)

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

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

Forarbeider

Prop. 48 L (2014-2015)

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

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

Ot.prp.nr.49 (2004-2005)

NOU 2004: 5. (2004)

Forskrifter

Forskrift av 10. september nr. 1377 om tekniske innretninger (Opphevet)

Forskrift av 4. mai 1990 nr. 532 om trebearbeidingsmaskiner (Opphevet)

Forskrift 12. Juni 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)

Domsregister

Rt.1982 s. 548

Rt.1982 s. 645

Rt.1983 s. 176

Rt.1983 s. 187

Rt.1983 s. 196

Rt.1983 s. 1134

Rt.1984 s. 773

Rt.1984 s. 1003

Rt.1985 s. 619

Rt.1985 s. 278

Rt.1986 s. 353

Rt.1987 s. 167

Rt.1987 s. 1104

Rt.1988 s. 654

Rt.1988 s. 692

Rt.1988 s. 1322

Rt.1989 s. 329

Rt.1989 s.1170

Rt.1990 s. 419

Rt.1990 s. 560

I Rt. 1995 s. 278

Rt.2001 s. 110

Rt.2002 s. 1368

Rt.2011 s. 1509

Rt.2012 s. 65

HR-2020-358-A

LG-2003-43 Gulating lagmannsrett

RG-2003 s. 1122 Gulating lagmannsrett

RG-2006-1473 Borgarting lagmannsrett

RG-2007-1208 Hålogaland lagmannsrett

Litteratur

Eckhoff, Torstein, og Jan Helgesen, Rettskildelære, 5.utg. utg., (2001.)

Monsen, Erik, Innføring i juridisk metode og oppgaveteknikk utg., (2012).

Frøberg, Thomas, Alminnelig strafferett i et nøtteskall, 1.utg. utg., (2018).

Holthe Hirst, Marion og Sven Ivar Lønneid, Arbeidsrett i et nøtteskall, 2.utg. utg., (2018)

Andenæs, Johs, Alminnelig strafferett, 5. utg. ved Magnus Matningsdal og Georg Fredrik Rieber-Mohn. utg., (2004).

Eskeland, Ståle, Strafferett, 5. utg. Ved Alf Petter Høgberg. utg., (2017)

Næss Skjønberg, Alexander, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, Individuell arbeidsrett, 2.utg. utg., (2017)

Rundskriv

Riksadvokatens rundskriv R 94/1152 del II – nr. 1/1996

Riksadvokatens rundskriv 202000218 – nr. 1/2020 s. 9

Øvrige kilder

<https://www.politiet.no/globalassets/04-aktuelt-tall-og-fakta/arbeidslivskriminalitet/arbeidsmarkeds-kriminalitet-i-norge---tverretatlig-situasjonsbeskrivelse-2014.pdf>

