

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo  
25.09.2024

Vår ref. Deres ref. 24/2444

## Høring om endringer i arbeidsmiljøloven - gjennomgang av Arbeidstilsynets virkemidler og forslag til nye hjemler

NITO – Norges Ingeniør og Teknologorganisasjon er landets største organisasjon for ingeniører og teknologer med over 111.000 medlemmer. NITO organiserer ingeniører og teknologer med høyskole- og universitetsutdanning eller tilsvarende kompetanse. NITO har medlemmer i både offentlig og privat sektor og dekker mange ulike tariffområder.

NITO er grunnleggende opptatt av å bekjempe arbeidslivskriminalitet, styrke arbeidstakers vern og sørge for at virksomheten ikke opererer i strid med eller på kant av arbeidsmiljøloven. Vi er derfor positive til at Arbeidstilsynet får nødvendig hjemmelsadgang og større handlingsrom til å håndtere og bekjempe arbeidslivskriminalitet.

NITO er samtidig opptatt av at Arbeidstilsynet har de nødvendige ressurser til å håndtere de oppgavene de har fått. Basert på de erfaringer NITO har, fremstår det som at Arbeidstilsynet allerede er presset på ressurser og med det som ligger i dette forslaget, er det grunn til å anta at tilsynet vil ha behov for økte ressurser. NITO mener derfor at det er nødvendig at det innvilges økte ressurser for å sikre at de foreslåtte endringene får den ønskede effekt.

NITO vil i det følgende kommentere de ulike forslagene fra departementet, og ønsker særlig å fremheve følgende tre forslag som spesielt viktig i arbeidet med å bekjempe arbeidslivskriminalitet:

- Hjemmel som gir Arbeidstilsynet rett til å kreve utlevering av opplysninger fra tredjepart
- Hjemmel for å ilegge fysiske personer overtredelsesgebyr
- Utvidelse av foreldelsesfrist

### Utvidet opplysningsplikt til tredjepart - høringsnotatets pkt. 6

Departementet foreslår en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 18-5 tredje ledd som gir Arbeidstilsynet rett til å kreve utlevering av opplysninger fra andre virksomheter enn den som er under tilsyn. Dette kan kreves av Arbeidstilsynet etter en konkret vurdering, når særlige forhold gjør det nødvendig.

NITO støtter at utlevering av opplysninger kun kan skje dersom det faktisk er nødvendig. Arbeidstakernes sikkerhet og personvern må ivaretas og være i henhold til GDPR regelverket i forbindelse med utlevering av personopplysninger. Forholdsmessighetsvurderingen, som foreslås i

bestemmelsen, sikrer at det er ved faktisk mistanke om lovbrudd skal være mulig å pålegge tredjepart utlevering av opplysninger. Innhenting av timelister fra leverandør av timeføringssystemet vil kunne være nyttig dersom det foreligger mistanke om at bedriften opererer i strid med kapittel 10 i arbeidsmiljøloven.

NITO erfarer at flere av våre medlemmer arbeider svært mye og feilaktig ansettes i stillinger som angis som ledende eller særlig uavhengige. Vi ser dette på alle nivåer i virksomhetene, både blant medarbeidere med lang erfaring, men også hos nyansatte. Dette medfører at mange arbeidstakere blir urettmessig unntatt fra vernereglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid, med den konsekvens at virksomheten omgår utbetaling av mertid og overtid, bryter hvilebestemmelsene og ikke overholder av arbeidstidsgrensene.

Det har vært et vedvarende problem i flere år uten at vi har sett at det har blitt en nevneverdig bedring, til tross for økt oppmerksomhet rundt denne problematikken. NITO mener derfor det er positivt at Arbeidstilsynet får videre rammer til å håndtere brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Dersom Arbeidstilsynet får rett til informasjon fra tredjepart vil endringen potensielt være oppstrammende for virksomheter som balanserer på kant med loven.

NITO støtter at forholdsmessighetsvurderingen lovfestes slik som foreslått i nytt tredje ledd.

#### **Forslag til ny lovbestemmelse om bevissikring - høringsnotatets pkt. 7**

Det foreslås at Arbeidstilsynet skal gis mulighet til å sikre bevis i situasjoner hvor det er rimelig grunn til å mistenke overtredelser av arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd. Bakgrunnen for forslaget er at dette kan bidra til å styrke håndhevelsen av regelverket og bekjempe alvorlig arbeidslivskriminalitet.

NITO er positiv til forslaget om sikring av bevis. Vi er enig i at makt kun skal brukes unntaksvis i de tilfeller der det er nødvendig, typisk for å hindre at bevis blir ødelagt eller fjernet. NITO ser det derfor som viktig at politiet gis anledning til å bistå Arbeidstilsynet ved behov for bevissikring.

Det er foreslått en forskrift om gjennomføring av bestemmelsen om bevissikring. NITO understreker at denne forskriften må utformes i dialog med partene i arbeidslivet.

#### **Arbeidstilsynets inspeksjonsadgang inkluderes i påleggskompetansen- høringsnotatets pkt. 8**

Tallmaterialet som presentert i høringsnotat (s. 31) viser høy grad av etterlevelse av gitt pålegg, dette fremstår som det mest sentrale virkemiddelet for å sikre stans i brudd på arbeidsmiljølovgivningen.

Påleggskompetansens sentrale og effektive funksjon, tilsier at Arbeidstilsynet bør få hjemmel til å gi pålegg om adgang til virksomheten.

Slik NITO ser det, vil dette høre naturlig til en påleggskompetanse Arbeidstilsynet bør ha, og vil kunne gi en løsning som både er mer effektiv og mindre inngripende enn at tilsynet først må anmelde forholdet til politiet. Som departementet viser til, vil pålegg kunne gis muntlig med svært kort frist for oppfyllelse, og sånn sett være et viktig og mindre ressurskrevende virkemiddel i arbeidet med å avdekke lovstridige forhold.

NITO støtter forslaget om å utvide Arbeidstilsynets påleggskompetanse om inspeksjonsadgang ved å implementere § 18-4 i aml. § 18-6 første ledd.

### **Tvangsmulkt - høringsnotatets pkt. 9**

NITO støtter at det ikke vil være grunn til endringer i arbeidsmiljøloven § 18-7. Dagens pressmiddel med tvangsmulkt fungerer etter sin hensikt.

### **Stansingsvedtak - høringsnotatets pkt. 10**

Økning i antall stansingsvedtak bekrefter behovet og nødvendigheten for at Arbeidstilsynet har et slikt verktøy tilgjengelig.

I høringsnotatet fremgår det at stansingsvedtak ikke helt sjelden blir neglisjert, og at dette ofte gjelder useriøse og kriminelle aktører. I punkt 12.2 i høringsnotatet fremkommer vurderinger av hvorfor det vil være nødvendig med en lovpålagt plikt hos politiet for bistand ved manglende etterlevelse av stansingsvedtak. NITO støtter opp under departementets uttalelser om at det i seg selv vil være alvorlig å drive videre i strid med stansingsvedtak, som er det mest inngripende virkemiddel fra tilsynets side. Herunder at det er desto mer graverende dersom en aktør viser manglende respekt for et stansingsvedtak som følge av overhengende fare for liv og helse.

For å bekjempe useriøse og kriminelle aktører i arbeidslivet mener NITO at det for slike alvorlige saker, må tydeliggjøres et klart hjemmelsgrunnlag for lovpålagt plikt til å bistå Arbeidstilsynet. Ved saker hvor stansingsvedtak er bestemt, anses nettopp behovet for effektive og nødvendige virkemiddel, herunder en klar hjemmel til gjennomføringen ved bistand fra politiet nødvendig.

NITO er positiv til departementets forslag om at Arbeidstilsynet, om nødvendig, skal kunne få bistand fra politiet til å gjennomføre vedtak om stans med makt.

### **Overtredelsesgebyr - høringsnotatets pkt.11**

#### Overtredelsesgebyr ovenfor virksomheter - høringsnotat pkt. 11.5

NITO støtter departementets vurdering av å beholde momentlisten av hvilke forhold som blant annet anses relevante i vurdering ved spørsmål om ileggelse av overtredelsesgebyr. Som departementet peker på vil det kunne ha en egenverdi for brukerne av arbeidsmiljøloven, at momenter som anses som særlige viktige ved ileggelse og eventuell utmåling, er synlig.

NITO støtter videre forslaget om å erstatte "skal" med "kan" i § 18-10 andre ledd slik at Arbeidstilsynet beholder en viss fleksibilitet med hensyn til hvilke momenter som bør vektlegges i den enkelte konkrete sak.

#### Overtredelsesgebyr overfor fysiske personer - høringsnotat pkt. 11.6

I høringsnotatet ber departementet om høringsinstansenes syn på behovet, samt skissert bestemmelse som gir Arbeidstilsynet adgang til å ilegge fysiske personer overtredelsesgebyr.

Det vises til en utvikling hvor stadig flere tilsynsmyndigheter har fått hjemmel for å ilegge overtredelsesgebyr overfor fysiske personer. Samtidig har departementet vist til kjensgjerningen at politi og påtalemyndighet har begrensede ressurser til å følge opp arbeidslivskriminalitet. Og videre, at dersom politiet, i tråd med Riksadvokatens føringer, fremover vil henlegge flere saker med hjemmel i straffeprosessloven § 71 c, vil det i seg selv kunne tale for at Arbeidstilsynet bør gis mulighet for ileggelse av gebyr overfor fysiske personer. Dette for å få en tilstrekkelig målrettet sanksjon i de tilfellene det ikke er tilstrekkelig nytte i å sanksjonere bare virksomheten. Det taler for at

Arbeidstilsynet bør få hjemmel til å ilegge overtredelsesgebyr overfor enkeltpersoner. NITO mener samtidig at forhold som at andre tilsynsmyndigheter har fått slik hjemmel, eller at påtale og politi har begrensede ressurser ikke vil være vektige nok i seg selv for innføring av en hjemmel for illeggelse av overtredelsesgebyr overfor enkeltpersoner.

Det avgjørende slik NITO ser det, vil være de forhold som beskrives rundt dagens arbeidslivskriminalitet og den utvikling som har skjedd de siste årene. Det vises til rapportene (fra hhv. 2022 (fellesrapporten for anmeldte saker) og 2018 ("Mer effektiv sanksjonering utarbeidet av NTAES)).

Beskrivelsen av utviklingen i disse rapportene, samsvarer med NITOs erfaringer fra saker vi håndterer på vegne av våre medlemmer. NITO har i flere saker sett det nødvendig å rette erstatningskrav direkte mot ansvarlige personer i selskapet i saker hvor selskapet ikke kan betale, enten fordi det er under tvangsoppløsning eller slås konkurs.

NITO støtter departementets vurdering av at personkretsen som bør kunne ilegges et personlig overtredelsesgebyr avgrenses på samme måte som i arbeidsmiljølovens § 19-1 jf § 1-8 annet ledd. NITO anser det som riktig og nødvendig at fysiske personer også kan gjøres ansvarlig for systematisk å bedrive overtredelser av sentrale bestemmelser i arbeidsmiljøloven på denne måten. En slik sanksjonsmyndighet vil kunne være et både effektivt og preventivt virkemiddel for styrket håndheving av alvorlige brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Arbeidstilsynet vil gjennom sin kjennskap til regelverk, bransje og annen spesialkompetanse, ha gode forutsetninger for kunne håndtere dette på en betryggende måte. Det vil være en forutsetning at Arbeidstilsynet utarbeider gode rutiner og retningslinjer slik enkeltpersoner skal kunne ivareta sine grunnleggende rettigheter i prosessen, herunder blant annet enkeltindividets vern mot selvinkriminering. Likeså forutsetter ivaretagelse av rettsikkerheten at Arbeidstilsynet overholder samordningsplikten i forvaltningsloven § 47, samt sørger for å ha gode rutiner for å vurdere hvilke saker som bør politianmeldes.

En hjemmel for å ilegge fysiske personer overtredelsesgebyr bør ha samme systematikk som gjeldende bestemmelse om overtredelsesgebyr mot virksomheter. Den bør med andre ord at den utformes som en "kan-regel" kombinert med angivelse av de mest sentrale momenter som bør tillegges vekt i vurdering av om gebyr skal gis og dens størrelse.

NITO støtter videre departementets vurdering og forslag om at den øvre ramme for gebyret størrelse bør være lavere for fysiske personer sammenlignet med overtredelsesgebyr som ilegges virksomheten. NITO mener at gebyret må settes så høyt at det har avskrekkende effekt.

NITO støtter også departementets syn på at virksomhetene fortsatt skal være det primære "gebyrobjectet", og at gebyr til fysiske personer bør være av subsidiær karakter.

Departementets forslag til bestemmelsens utforming (slik den er skissert som § 18-Y) støttes av NITO. Systematikken bør være den samme som overtredelsesgebyr overfor virksomheter - altså en "kan-regel", kombiner med en liste over de mest sentrale momentene som bør vektlegges.

### Skyldkravet for illeggelse av overtredelsesgebyr - høringsnotatets pkt. 11.7

Departementet fremmer forslag til å lovfeste skyldkravet for illeggelse av overtredelsesgebyr til *alminnelig uaktsomhet* eller *forsett*. Det legges til grunn at uaktsomhetskravet kan oppfylles ved anonyme og kumulative feil.

Et lovfestet skyldkrav om alminnelig uaktsomhet, vil korrespondere med både skyldkravet i forvaltningsloven § 46 første ledd samt siste tids rettspraksis fra EMD og Høyesterett.

NITO er positiv til forslaget om å lovfeste skyldkravet om alminnelig uaktsomhet.

Departementet har for illeggelse av overtredelsesgebyr overfor fysiske personer fremmet forslag til samme skyldkrav som overfor virksomheter. Det blir vist til at overtredelsesgebyr overfor fysiske personer vil være aktuelt overfor personer som opptre innenfor næringsaktivitet. NITO støtter departementets forslag til alminnelig uaktsomhet som skyldkrav ved overtredelsesgebyr overfor fysiske personer.

NITO støtter med dette departementets forslag til ny arbeidsmiljølovs § 18-10 (første ledd), slik det er utformet i høringsnotatet.

### Beviskrav - høringsnotatets pkt.11.8

En lovfesting av beviskravet fremstår ikke hensiktsmessig. En lovfesting av beviskravet vil kunne føre til at en ikke fanger opp nyansene, eller foretar en tilstrekkelig tilpasning. Selve utviklingen av kravene til bevis bør skje gjennom rettspraksis fra EMD og Høyesterett slik departementet viser til.

### Adgang til å ilegge overtredelsesgebyr på stedet - høringsnotatets pkt. 11.9

Departementet foreslår tydeliggjøring av Arbeidstilsynets adgang til å ilegge overtredelsesgebyr på stedet, ved å eksplisitt ta inn en passus om dette i gebyrbestemmelsens § 18-10 tredje ledd. Dette korresponderer med forvaltningslovens § 44 fjerde ledd, som allerede gir en adgang for at kontrolletater kan ilegge overtredelsesgebyr på stedet. Forutsetningen vil være at saken er godt nok opplyst – faktisk og juridisk - slik at utredningsplikten etter forvaltningsloven § 17 ikke gjelder.

Departementet viser til at det i begrenset utstrekning vil være tilfeller hvor Arbeidstilsynet vil kunne ilegge overtredelsesgebyr på stedet. Idet mange lovbrudd ikke er egnet til å bli tilstrekkelig opplyst "på stedet", vil det i de fleste steder ikke være aktuelt å ilegge slike umiddelbare overtredelsesgebyr. Som eksempler på tilfeller det kan være aktuelt, har departementet vist til blant annet overtredelse av HMS-kortreglene, manglende forskriftsmessig godkjenning av renholdsvirksomhet og bemanningsvirksomhet. For disse tilfellene har departementet vist til at illeggelse av overtredelsesgebyr "på stedet" vil tilsa en forsvarlig og effektiv måte å hindre brudd på arbeidsmiljølovgivningen. Departementet har videre forutsatt at utmålingen vil måtte følge standardiserte satser, og at Arbeidstilsynet vil kunne etablere en effektiv og forsvarlig praksis.

NITO er positiv til at det for enkelte overtredelser som gir lite rom for skjønn og som vil være enkel å konstatere, bør gis anledning til å ilegge overtredelsesgebyr på stedet. Umiddelbare reaksjoner gir størst preventiv effekt, og vil i tillegg være et effektivt virkemiddel for Arbeidstilsynet i de klare overtredelsessaker som ikke nødvendiggjør ytterligere utredning. NITO er enig i at Arbeidstilsynets adgang til å ilegge overtredelsesgebyr på stedet, bør fremgå eksplisitt av gebyrbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 18-10, og at den bør utformes etter samme lest som forvaltningsloven § 44 fjerde ledd.

#### Foreldelse - høringsnotatets pkt. 11.10

Departementet har fremmet forslag til at foreldelsesfrist for illeggelse av overtredelsesgebyr for overtredelser skal utvides fra to til fem år. Friststart og fristavbrudd er av departementet foreslått likt som i dag.

NITO tiltrer og støtter departementets forslag og vurderinger av behovet for en slik utvidelse av foreldelsesfristen. Dette synes dessuten nødvendig, med mer komplekse og uoversiktlige saker hvor organiserte kriminelle nettverk stadig blir mer kreative i sitt forsøk på å omgå gjeldende regelverk.

NITO er således positiv til at foreldelsesfristen for Arbeidstilsynets mulighet for illeggelse av overtredelsesgebyr utvides fra to til fem år.

#### **Politiets bistandsplikt ved tilsyn og fullbyrdelse av vedtak - høringsnotatets pkt. 12**

NITO mener forslaget til ny § 18-4 (1) kan bidra til en mer effektiv gjennomføring av tilsyn og vedtak. Politiets tilstedeværelse kan forebygge motstand og sikre at Arbeidstilsynet faktisk får utført sitt arbeid. Dersom Arbeidstilsynet opplever at situasjonen er konfliktfylt, vil politiets tilstedeværelse også bidra til å trygge sikkerheten til Arbeidstilsynets ansatte, samt løse potensielt krevende situasjoner.


For NITO sine medlemmer vil økt tilsyn og håndheving av regelverket kunne bidra til bedre arbeidsforhold og bedre sikkerhet for ansatte.

#### **Økning av tildelte ressurser til Arbeidstilsynet - høringsnotatets pkt. 13**

NITO har erfart at Arbeidstilsynet allerede sliter med å følge opp saker som omhandler arbeidslivskriminalitet og innleiebestemmelser, som følge av ressursmangel. NITO mener at Arbeidstilsynet må få tilført økte ressurser dersom det også tilføres nye oppgaver. Som departementet påpeker, retter forslagene seg først og fremst mot useriøse og kriminelle aktører. Disse utgjør rett nok en relativt liten andel, men krever likevel en uforholdsmessig stor andel av ressursene. Økte tiltak mot denne gruppen vil dermed kunne medføre en større økning i ressursbehovet, sammenliknet med tiltak som i større grad retter seg mot den seriøse delen av arbeidslivet.

Dersom politiet i økende grad er nødt til å bistå Arbeidstilsynet, vil dette også kunne medføre behov for å tilføre økte ressurser til politiet.

Med vennlig hilsen

  
Trond Markussen  
President

  
Egil Thompson  
Generalsekretær