



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget
Stortinget
Postboks 1700 Sentrum
0026 OSLO

Deres ref
2022/2749

Vår ref
22/3720-

Dato
3. oktober, 2022

Representantforslag 278 S (2021-2022)

Jeg viser til brev fra Stortingets arbeids- og sosialkomité 19. september 2022, der det bes om min vurdering av representantforslag 278 S (2021-2022) fra stortingsrepresentantene Emma Watne, Marie Sneve Martinussen, Bjørnar Moxnes og Tobias Drevland Lund.

Representantforslaget går ut på at regjeringen skal «..legge frem et forslag til endring i arbeidsmiljøloven § 18-10 første ledd, der øverste grense for overtredelsesgebyret oppheves».

Bakgrunnen for forslaget er arbeidsmiljølovens øvre tak for overtredelsesgebyr tilsvarende 15 G (ca. 1,67 mill. kroner) i det enkelte tilfellet. Forslagsstillerne fremholder at fortjenesten ved brudd på loven etter omstendighetene kan være høyere enn grensen i arbeidsmiljøloven § 18-10, og at bruk av overtredelsesgebyr da ikke vil ha tilstrekkelig preventiv effekt. I representantforslaget fremholdes det blant annet videre at «Konkurransetilsynet kan vedta overtredelsesgebyr uten en øvre grense.»

Til det konkrete forslaget til endring av arbeidsmiljøloven vil jeg først vise til at forvaltningsloven § 44 stiller som et generelt krav at overtredelsesgebyr skal ilegges etter «...faste satser eller utmåles i det enkelte tilfelle (individuell utmåling) innenfor en øvre ramme som må fastsettes i eller i medhold av lov.» Jeg oppfatter ikke representantforslaget slik at det omfatter endring av forvaltningslovens generelle bestemmelse om overtredelsesgebyr, som et samlet Storting sluttet seg til i 2016. Jeg legger derfor til grunn at arbeidsmiljølovens gebyrbestemmelse må inneholde en eller annen form for øvre ramme for gebyrets størrelse. For ordens skyld vil jeg vise til at også overtredelsesgebyr etter konkurranseloven er bundet av fastsatte rammer. Disse fremkommer av en forskrift til konkurranseloven; forskrift om utmåling og lempning av overtredelsesgebyr. Som

forslagsstillerne viser til, kan imidlertid gebyr etter konkurranseloven bli meget høy. Dette følger av at rammene i forskriften er knyttet til en prosentandel av foretakets omsetning.

Det er min oppfatning at overtredelsesgebyr ofte er et svært effektivt virkemiddel, særlig overfor virksomheter som systematisk begår alvorlige lovbrudd og sosial dumping. Arbeidstilsynet er derfor bedt om å bruke overtredelsesgebyr mer aktivt og å øke gebyrenes størrelse. Det gjør tilsynet nå, og det er jeg tilfreds med.

Arbeidsmiljølovens grense på 15 G, som ble satt da overtredelsesgebyr ble vedtatt innført i 2013, var en avveining av effektivt tilsyn og reaksjonsbruk på den ene siden og hensynet til rettsikkerhet og forutberegnelighet på den andre. Høyere bøter enn dette kan imidlertid ilegges av påtalemyndighetene eller domstolene. Ved å følge «straffesporet» kan dessuten utbyttet av den straffbare handlingen inndras, jf. straffeloven kapittel 13.

Det har skjedd en utvikling siden overtredelsesgebyr kom inn i arbeidsmiljøloven og dagens tak ble fastsatt. Jeg er enig med representantene i at det er viktig at overtredelsesgebyret har en preventiv effekt og at overtredelser av regelverket ikke skal lønne seg. Jeg avviser derfor ikke at det kan være aktuelt å sette i gang et arbeid for å heve det lovfestede taket for overtredelsesgebyrene, men jeg ønsker først å se hvordan Arbeidstilsynets praksis utvikler seg i lys av mine signaler før jeg bestemmer meg for eventuelt videre arbeid.

Med hilsen



Marte Mjøs Persen