



NORGES LASTEBILEIER-FORBUND

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
v/ Rune Ytre Arna

Pb. 8019 Dep
0030, OSLO
postmottak@aid.dep.no

Deres ref: 24/2444-

Vår ref: 0609-KG/AMG

Oslo, 29. oktober 2024

Høringssvar – 24/2444- om endring i arbeidsmiljøloven - gjennomgang av Arbeidstilsynets virkemidler og forslag til nye hjemler

Norges Lastebileier-Forbund (NLF) viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets brev av 2. juli 2024, samt dialog med avdelingsdirektør Rune Ytre-Arna vedrørende innsending av høringssvaret etter fristen.

BAKGRUNN

NLF representerer om lag 2 500 transportbedrifter og -sentraler som til sammen disponerer over 20 000 lastebiler. Våre strategiske mål om like konkurransevilkår og profesjonelle medlemsbedrifter støtter behovet for tiltak som kan bidra til å utjevne konkurransevilkår. Vi deler departementets overordnede mål om å ansvarliggjøre, kontrollere og sikre effektiv sanksjonering av useriøse virksomheter.

INNLEDENDE MERKNADER

NLF har ved tidligere anledninger, senest ved høringen om økt gebyrramme for overtredelsesgebyr mot virksomheter, understreket viktigheten av at de mest alvorlige overtredelsene av arbeidsmiljøloven håndteres i straffesporet, ikke i forvaltningssporet. Vi setter pris på at departementet tydelig understreker dette i sitt høringsnotat.

Vi er imidlertid bekymret for at lovforslagene kan legge for stor vekt på sanksjoner og straff, snarere enn veiledning og fremadrettet tilsyn – som er Arbeidstilsynets hovedformål. NLF er særlig bekymret for konsekvensene av et «tellekant-system», hvor effektiviteten måles i antall ilagte gebyrer. Dette utdyper vi nedenfor.

NLF har over en årrekke stilt seg positive til lovendringer som bidrar til at mindre alvorlige overtredelser av arbeidsmiljøloven håndheves effektivt og raskt i form av administrative gebyrer, heller enn i straffesporet. Likevel har vi sett oss nødt til å moderere dette synet i senere tid, som en direkte konsekvens av det overnevnte «tellekant-systemet». Vi støtter de overordnede målene departementet trekker frem i sitt høringsnotat, men er av den oppfatning at disse målene i tilstrekkelig grad kan ivaretas med dagens virkemidler.

DE KONKRETE FORSLAGENE

Bistandsplikt for politiet

NLF er i utgangspunktet positive til å lovfeste en bistandsplikt for politiet, samt lovfesting av visse hjemler til politiet når de skal bistå Arbeidstilsynet. Vi mener at en hjemmel som gir politiet adgang til å bistå Arbeidstilsynet med makt i visse situasjoner kan være positivt, og bidra til et mer effektivt tilsynsarbeid der useriøse aktører forsøker å unndra seg Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet.

Endring av skyldkravet for overtredelsesgebyr mot virksomheter

NLF er positive til departementets forslag om endring av skyldkravet til uaktsomhet eller forsett for illeggelse av overtredelsesgebyr. Dette er i tråd med rettsutviklingen, og følger opp høringen om økt gebyrramme fra høsten 2023 der dette ble påpekt av høringsinstansene.

Adgang til å ilegge overtredelsesgebyr på stedet

NLF støtter ikke forslaget om adgang til å ilegge overtredelsesgebyr på stedet. Forslaget om å tillate illeggelse av overtredelsesgebyr på stedet reiser flere spørsmål knyttet til rettssikkerhet. En umiddelbar sanksjon kan føre til at virksomheter blir straffet uten tilstrekkelig mulighet til å klargjøre omstendighetene rundt en påstått overtredelse. Dette kan føre til urimelige og feilaktige gebyrer, som igjen kan skade tilliten mellom tilsynsmyndighetene og næringslivet

Videre kan illeggelse av gebyrer på stedet undergrave tilliten mellom tilsynsmyndighetene og næringslivet. Dersom arbeidsgivere opplever at reaksjoner blir iverksatt uten en grundig utredning, kan dette skape en opplevelse av vilkårlig sanksjonering. Det grunnleggende prinsippet om kontradiksjon bør ivaretas, også ved administrative sanksjoner. Ved å svekke dette prinsippet, kan vi risikere å skape en atmosfære av mistillit og motstand, noe som kan hemme samarbeidet mellom myndighetene og næringslivet i kampen mot arbeidslivskriminalitet.

Dersom formålet er å sikre effektivitet i tilsynsarbeidet, mener NLF det må fremgå av lovteksten helt konkret hvilke tilfeller som kan være gjenstand for gebyrileggelse «på stedet».

Overtredelsesgebyr mot fysisk person

NLF støtter ikke forslaget om å kunne ilegge overtredelsesgebyr mot fysisk person. Igjen vil vi peke på rettssikkerhetsprinsippene. Selv om intensjonen bak forslaget er å ramme de groveste tilfellene av arbeidsmiljøkriminalitet og fungere som en sikkerhetsventil, mener NLF at individuelle rettssikkerhetsgarantier kan bli svekket. Med departementets forslag kan overtredelsesgebyr ilegges uten den nødvendige rettslige prosessen som følger med alvorlige straffbare handlinger. Dette kan resultere i avgjørelser der uskyldige blir holdt ansvarlige for forhold de ikke har kontroll over, eller der gebyret blir ilagt uten tilstrekkelig bevis for lovbruddet. Videre vil enkeltindividene selv måtte ta rettslige skritt for å bevise sin uskyld.

En slik ordning kan derfor utfordre uskyldspresumpsjonen. Dette kan føre til en skjevvridding i maktbalansen mellom myndighetene og enkeltindividet, der det blir lettere for myndighetene å ilegge straff, uten at rettssikkerheten for den enkelte blir tilstrekkelig ivaretatt. NLF mener slike tilfeller er det tydeligste eksempelet på saker som skal gå i straffesporet. De bør ikke være gjenstand for administrativ sanksjonering i form av et overtredelsesgebyr.

Opplysningsplikt for «tredjepart»

NLF er positive til en opplysningsplikt for tredjepart. Forslaget om å utvide opplysningsplikten til å inkludere tredjeparter kan være et egnet tiltak for å styrke tilsynsmyndighetenes evne til å oppklare og forebygge arbeidsmiljøkriminalitet. Den erfaringen Arbeidstilsynet har gjort, hvor enkelte virksomheter neglisjerer sin opplysningsplikt eller gir feilaktige opplysninger, underbygger behovet for hjemmelen.

Vi ser det som positivt at departementet foreslår en nødvendighets- og forholdsmessighetsvurdering før tilsynet kan innhente opplysninger fra tredjeparter. Dette bidrar til å sikre virksomhetenes rettssikkerhet og ivaretagelse av dataminimeringsprinsippet, samtidig som tilsynets behov for informasjon oppfylles. Ved å stille krav om at det må foreligge «*særlige forhold*» for å innhente opplysninger, oppnår man en balanse mellom effektiv tilsynsvirksomhet og virksomhetens behov for vern mot myndighetsmisbruk.

Utvidelse av foreldelsesfristen fra to til fem år

NLF støtter ikke forslaget om å utvide foreldelsesfristen fra to til fem år. Vi anser forslaget som unødvendig, særlig når departementet selv påpeker at Arbeidstilsynet ikke har opplevd at den nåværende foreldelsesfristen har hindret dem i å ilegge gebyrer. Dette tyder på at den eksisterende fristen er tilstrekkelig for å håndtere overtredelser på en effektiv måte. Ved å forlenge fristen, risikerer man å innføre en unødvendig byrde på både arbeidsgivere og tilsynsmyndigheter, samtidig som det kan føre til en mindre effektiv sanksjonsprosess.

Også her er det viktig å hensynta behovet for rettssikkerhet og forutsigbarhet. En lengre foreldelsesfrist kan føre til at eldre overtredelser blir gjenstand for sanksjonering, noe som i mange tilfeller vil være urimelig. Tidsaspektet er essensielt for at både arbeidsgivere og ansatte skal kunne føle seg trygge på at de forstår hvilke krav som gjelder, og at de kan stole på at eventuelle overtredelser som oppdages, er av nyere dato. Dagens kortere foreldelsesfrist kan derfor bidra til å opprettholde et mer rettferdig og forutsigbart regelverk, der sanksjoner er knyttet til faktiske og relevante overtredelser.

Arbeidstilsynets adgang til bevissikring

NLF støtter ikke forslaget om å gi Arbeidstilsynet en hjemmel for bevissikring. Selv om intensjonen er å styrke tilsynets «verktøykasse», fremstår tiltaket som unødvendig og potensielt svært inngripende. Arbeidstilsynet har allerede betydelig adgang til lokaler og kan kreve opplysninger fra virksomheter. Utkastet til lovhjemmel for bevissikring kan, dersom det vedtas, virke avskrekkende på samarbeidet mellom arbeidsgivere og tilsynsmyndigheter, noe som i realiteten kan svekke tilsynets effektivitet.

Vi vil også peke på de eksisterende mekanismene for å håndtere overtredelser av arbeidsmiljøloven, og at behovet for å innføre en hjemmel for bevissikring fremstår lite klart. Dersom departementet går videre med utkastet til en hjemmel for bevissikring, mener NLF at vilkårene for når bevissikring skal kunne benyttes må være strengere. Det fremstår også usikkert om de alvorlige tilfellene som danner behovet for en slik lovhjemmel, faktisk er hyppige nok til å rettferdiggjøre lovfestingen av hjemmelen.



Endring fra «skal» til «kan» i momentlisten i aml. § 18-10 (2)

NLF støtter ikke endringen fra «skal» til «kan» når det gjelder hvilke momenter som skal vektlegges i vurderingen av om det skal ilegges overtredelsesgebyr, jf. aml. § 18-10 (2). Vi vil peke på de vurderinger departementet gjorde ved innførelsen av overtredelsesgebyr i 2013, i Prop.83 L (2012-2013) s. 58 «Angivelsene av momentene vil også sikre forutberegnelighet for tilsynsobjektene ved at det kommer tydelig frem hva tilsynsmyndigheten skal legge vekt på i valget av om overtredelsesgebyr skal ilegges og i utmålingen av det. Dessuten vil momentene gjøre det lettere for den som er ilagt et overtredelsesgebyr å vurdere om gebyret skal aksepteres eller om vedtaket skal påklages eller prøves for domstolen.»

Ved å endre skranken som i dag ligger på momentlisten, huler man ut rettssikkerheten til virksomhetene. Det vil åpne for at Arbeidstilsynet kan vektlegge hensyn som ligger utenfor det virksomheten er i stand til å forutberegne, og vil kunne svekke virksomhetenes vern mot myndighetsmisbruk.

AVSLUTTENDE MERKNADER

Norges Lastebileier-Forbund er overordnet svært positive til det arbeidet Arbeidstilsynet gjør. Vi ser likevel med bekymring på de foreslåtte tiltakene fra departementet, ettersom de bærer preg av at tilsynet skal innrettes mer mot straff og sanksjonering, heller enn veiledning og bistand.

Vi har et felles mål om et tryggere og mer seriøst arbeidsliv. Vi tror det målet best nås når virksomhetene og Arbeidstilsynet har en gjensidig tillitt overfor hverandre. Et slikt samarbeidsklima oppnås best når Arbeidstilsynets rolle og mål forblir slik de er i dag. Med de omfattende endringene departementet nå foreslår som svar på Stortingets anmodningsvedtak, er vi bekymret for at den gjensidige tilliten vil svekkes.

Vennlig hilsen

Norges Lastebileier-Forbund



Knut Gravråk
Administrerende direktør


Aleksander Martin Gjøsæter
Juridisk rådgiver