

Høring om endringer i arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven og forskrift om utsendte arbeidstakere – tiltak for bedre å kunne håndheve brudd på opplysningsplikt og manglende etterlevelse av stansingsvedtak mv.

Arbeidstilsynet 3. juli 2019

Innhold

1	Innledning.....	2
2	Gjeldende rett	3
2.1	Pålegg	3
2.2	Tvangsmulkt	3
2.3	Vedtak om stans	3
2.4	Straff	4
2.4.1	Straff etter arbeidsmiljøloven	4
2.4.2	Straff etter allmenngjøringsloven	4
2.5	Overtredelsesgebyr	4
2.5.1	Særskilte beviskrav	5
2.5.2	Overtredelsesgebyr og forholdet til Arbeidstilsynets øvrige reaksjoner	5
2.6	Opplysningsplikten	5
2.6.1	<i>Adgang til å sanksjonere brudd på opplysningsplikten etter arbeidsmiljøloven.....</i>	<i>5</i>
2.6.2	<i>Adgang til å sanksjonere brudd på opplysningsplikten etter allmenngjøringsloven</i>	<i>5</i>
3	Kort om praksis.....	6
4	Forslag om innføring av hjemmel for bruk av overtredelsesgebyr ved brudd på opplysningsplikt og stansingsvedtak	6
5	Forskrift om utsendte arbeidstakere.....	7
6	Økonomiske og administrative konsekvenser.....	7
7	Utkast til lov- og forskriftsbestemmelser	8

1 Innledning

Ved lov 14. juni 2013 nr. 32 fastsatte Stortinget hjemmel for bruk av overtredelsesgebyr i arbeidsmiljøloven. Tilsynsmyndighetene kan således, etter omstendighetene, benytte overtredelsesgebyr ved brudd på arbeidsmiljølovens offentligrettslige bestemmelser, for eksempel om krav til arbeidsmiljøet og arbeidstid. Endringen trådte i kraft 1. januar 2014. Overtredelsesgebyr kan også benyttes ved brudd på vedtak om allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår og oppdragsgivers plikter etter allmenngjøringsloven, jf. allmenngjøringsloven § 11 og dens henvisning til arbeidsmiljølovens sanksjonsbestemmelser.

Arbeidstilsynet har i samarbeid med Arbeids- og sosialdepartementet utarbeidet dette høringsnotatet og Arbeidstilsynet har fått delegert myndighet til å sende saken på høring.

Arbeidstilsynets erfaring er at overtredelsesgebyr, når det er behov for det, gjennomgående har god effekt og således er et nyttig virkemiddel i Arbeidstilsynets tilsynsarbeid. Overtredelsesgebyr brukes ved overtredelser av en viss alvorlighet eller ved gjentatte brudd på regelverket. Bruk av overtredelsesgebyr bidrar også til å avlaste politi/påtalemyndighet og domstolene, ved at administrative sanksjoner benyttes fremfor ordinær straffeforfølgning, der det er hensiktsmessig, jf. også bakgrunn og motiv for arbeidsmiljøloven § 18-10 om overtredelsesgebyr og nye kapittel XI i forvaltningsloven om administrative sanksjoner som utfyller arbeidsmiljølovens (og allmenngjøringslovens) regler på dette området.

Norsk arbeidsliv er i hovedsak preget av ryddige arbeidsforhold og av virksomheter som både kan og vil følge regelverket. Hovedregelen er at virksomhetene samarbeider godt med tilsynsmyndigheten og bidrar med de opplysningene Arbeidstilsynet har behov for i sitt tilsynsarbeid, jf. virksomhetenes opplysningsplikt etter arbeidsmiljøloven § 18-5. Likeledes er regelen at virksomhetene overholder stansingsvedtak fattet av Arbeidstilsynet med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 18-8. Arbeidstilsynet erfarer imidlertid at enkelte virksomheter ikke oppfyller opplysningsplikten og/eller fortsetter drift i strid med stansingsvedtak. Slik hjemmelen for overtredelsesgebyr i dag er formulert, legges det til grunn at det ikke er anledning til å reagere med gebyr i slike tilfeller.

Slik Arbeidstilsynet ser det, kan brudd på opplysningsplikt og neglisjering av stansingsvedtak etter omstendighetene være til alvorlig hinder for tilsyn og etterlevelse. Etter vår oppfatning taler både reelle hensyn og hensynet til sammenheng og konsekvens i regelverket for at også brudd på opplysningsplikt og manglende overholdelse av stansingsvedtak skal kunne sanksjoneres med overtredelsesgebyr/tvangsmulkt, på linje med de andre offentligrettslige pliktene som er med i angivelsen av Arbeidstilsynets påleggskompetanse i arbeidsmiljøloven § 18-6.

Arbeidstilsynet vil i denne forbindelse også vise til at vi har hatt på høring forslag til gjennomføring av EU-forordning nr. 2016/1628 om utslippsgrenser for forurensende luftarter og partikler for og typegodkjennelse av forbrenningsmotorer til mobile ikke-veigående maskiner. Forordningen stiller blant annet krav til nasjonale myndigheter om å fastsette sanksjonsregler for overtredelser av forordningen. I sitt høringssvar i saken har Justis- og beredskapsdepartementet påpekt som en mangel at det i dag bare er hjemmel til å benytte overtredelsesgebyr overfor den materiellrettslige reguleringen, og ikke for brudd på opplysningspliktene i forordningen. Forslaget i dette høringsbrevet vil således også imøtekomme Justis- og beredskapsdepartementets innvending i denne forbindelse.

På denne bakgrunn foreslår Arbeidstilsynet endringer i arbeidsmiljøloven, som gir Arbeidstilsynet hjemmel for å ilegge overtredelsesgebyr ved brudd på plikten til å fremlegge opplysninger og ved brudd på vedtak om stans. En slik endring vil også ha virkning for allmenngjøringsloven i kraft av henvisningen i allmenngjøringsloven § 11 annet ledd.

Arbeidstilsynet foreslår også en presisering i bestemmelsen om straffeansvar i forskrift om utsendte arbeidstakere.

2 Gjeldende rett

2.1 Pålegg

Arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd gir en uttømmende angivelse av arbeidstilsynets vedtakskompetanse. Arbeidstilsynet¹ kan således gi pålegg eller treffe enkeltvedtak i eller i medhold av § 1-7, kapittel 2 til kapittel 11, samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, 14-9 andre ledd bokstav f andre punktum og andre ledd siste punktum, § 14-12 andre ledd andre punktum, § 14-12 tredje ledd, § 14-15 femte ledd og §§ 15-2 og 15-15. Dette gjelder likevel ikke §§ 2 A-1, 2 A-2, 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

Etter allmenngjøringsloven § 11 annet ledd første punktum gir Arbeidstilsynet de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av vedtak om allmenngjøring og plikter i medhold av lovens § 12 (informasjons- og påseplikt).

2.2 Tvangsmulkt

Etter arbeidsmiljøloven § 18-7 kan Arbeidstilsynet fastsette en løpende tvangsmulkt for hver dag, uke eller måned som går etter utløpet av fristen som er satt for å etterkomme et pålegg gitt etter § 18-6, og fram til pålegget er oppfylt.

Arbeidstilsynet varsler tvangsmulkt etter at fristen for pålegget har gått ut og virksomheten ikke har etterkommet pålegget. Ved særlig alvorlige eller gjentatte brudd på arbeidsmiljøloven eller forskrifter gitt i medhold av loven kan det varsles og vedtas tvangsmulkt samtidig med at pålegg varsles og vedtas. Tvangsmulkt begynner da å påløpe straks påleggsfristen er gått ut.

Når Arbeidstilsynet vedtar løpende tvangsmulkt som pressmiddel, må Arbeidstilsynet sikre at tvangsmulkten fungerer som et reelt pressmiddel samtidig som det påses at tvangsmulktbeløpet ikke blir urimelig høyt i forhold til de pålegg som tvangsmulkten skal bidra til å få gjennomført.

Tvangsmulkt inndrives ved hjelp av Statens innkrevingssentral. Arbeidstilsynet har også mulighet til å innkreve tvangsmulkt på kryss av landegrenser i EU ved bruk av Internal Market Information system (IMI). IMI kan benyttes der tvangsmulkt er ilagt en utenlandsk virksomhet som sender arbeidstakere til Norge for å utføre arbeid i en begrenset periode, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

2.3 Vedtak om stans

Arbeidstilsynet kan etter arbeidsmiljøloven § 18-8 første punktum helt eller delvis stanse en virksomhets aktiviteter dersom pålegg ikke oppfylles innen fristen som er satt. Etter § 18-8 annet punktum kan Arbeidstilsynet også stanse en virksomhets aktiviteter der det foreligger overhengende

¹ Petroleumstilsynet/Luftfartstilsynet på sine områder

fare for liv eller helse. Vedtak om stans etter denne bestemmelsen er et umiddelbart vernetiltak, hvor det ikke er gitt et pålegg på forhånd.

I tillegg kan Arbeidstilsynet fatte vedtak om helt eller delvis stans av virksomheters aktiviteter dersom pålegg hjemlet i *allmenngjøringsloven* med forskrifter ikke blir oppfylt.

Stansingsmyndigheten følger av at arbeidsmiljøloven § 18-8 er gitt tilsvarende anvendelse, jf. allmenngjøringsloven § 11 annet ledd annet punktum.

Arbeidstilsynet har ikke adgang til fysisk å stanse eller stenge en virksomhet. Arbeidstilsynet har to alternativer dersom en virksomhet ikke respekterer Arbeidstilsynets vedtak om stans. Brudd på vedtak om stans er straffbart etter arbeidsmiljøloven og kan således forfølges strafferettslig. Alternativt, eller i tillegg, kan Arbeidstilsynet begjære midlertidig forføyning hos tingretten, med etterfølgende tvangsgjennomføring av namsmannen eller politiet.

2.4 Straff

2.4.1 Straff etter arbeidsmiljøloven

Brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven eller pålegg gitt i medhold av bestemmelser i arbeidsmiljøloven er straffesanksjonert, jf. kapittel 19. Straffeansvaret retter seg både mot innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Videre kan arbeidstaker straffes ved uaktsom overtredelse av loven eller pålegg gitt i eller i medhold av loven. Foretak kan straffes etter reglene om foretaksstraff i straffeloven §§ 27 og 28.

Det er også straffbart å hindre Arbeidstilsynets adgang til de steder som er omfattet av loven, unnlate å yte pliktig bistand eller å unnlate å gi opplysninger som anses nødvendig for tilsynet, jf. arbeidsmiljøloven § 19-4.

2.4.2 Straff etter allmenngjøringsloven

Etter allmenngjøringsloven § 15 kan arbeidsgiver som forsettlig eller uaktsomt unnlater å rette seg etter et vedtak av Tariffnemnda, straffes med bøter eller fengsel inntil ett år. Det samme gjelder den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, og som opptrer forsettlig eller uaktsomt, og oppdragsgiver som overtrer informasjons- og påseplikten.

2.5 Overtredelsesgebyr

Etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 18-10 kan virksomheter ilegges overtredelsesgebyr ved brudd på de bestemmelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd. Overtredelsesgebyret kan ikke oversige 15 ganger folketrygdens grunnbeløp. Overtredelsesgebyr kan også ilegges ved brudd på bestemmelser i allmenngjøringsloven, jf. allmenngjøringsloven § 11 annet ledd annet punktum som gir arbeidsmiljøloven § 18-10 tilsvarende anvendelse.

Arbeidsmiljøloven § 18-10 annet ledd angir en rekke momenter som skal vektlegges ved vurdering av om overtredelsesgebyr skal ilegges, og ved *utmålingen* av slikt gebyr.

Overtredelsesgebyr kan ilegges alle som har plikter etter de bestemmelsene Arbeidstilsynet har påleggsmyndighet ovenfor. Arbeidstilsynet har likevel ikke adgang til å sanksjonere enkeltpersoner med overtredelsesgebyr.

Kjerneområdet for Arbeidstilsynets bruk av overtredelsesgebyr er overtredelser av arbeidsmiljøregelverket som ikke er så alvorlig at det bør forbeholdes strafferettslig forfølging, og hvor andre reaksjoner ikke er tilstrekkelig effektive. Overtredelsesgebyr ilegges således ved overtredelser av en viss alvorlighet eller ved gjentatte brudd på arbeidsmiljøregelverket. Eksempler

på dette kan være der Arbeidstilsynet avdekker alvorlige brudd eller brudd med stort skadepotensiale, at virksomheter bryter regelverket på ny etter å ha fått pålegg om å rette opp det samme bruddet tidligere, eller der virksomheter oppnår en stor økonomisk gevinst ved lovbruddet som ikke reduseres ved bruk av andre reaksjoner.

2.5.1 Særskilte beviskrav

Et vedtak om overtredelsesgebyr er et enkeltvedtak, og følger forvaltningslovens regler om saksbehandling av enkeltvedtak. Som følge av at overtredelsesgebyr kan være å anse som straff etter Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen, EMK, må enkelte særskilte rettssikkerhetsgarantier og saksbehandlingsregler som fastsettes i EMK artikkel 6 nr. 1, 2 og 3 respekteres ved vedtak om overtredelsesgebyr. Blant annet gjelder et krav om *klar sannsynlighetsovervekt* for at et lovbrudd er begått for å kunne ilegge et gebyr.

For å oppfylle kravet om klar sannsynlighetsovervekt må det foreligge en samling tungtveiende, nøyaktige og samstemmende bevis for at det er begått et lovbrudd. Det er imidlertid ikke slik at enhver tvil kommer virksomheten til gode, som i ordinære straffesaker.

I lovforarbeidene legges det til grunn at kravene til bevis vil variere avhengig av hvor stort gebyr det er snakk om å ilegge. For større overtredelsesgebyrer kan det være grunn til å stille noe større krav til bevisenes styrke.

2.5.2 Overtredelsesgebyr og forholdet til Arbeidstilsynets øvrige reaksjoner

Overtredelsesgebyr ilegges som en reaksjon på et lovbrudd, og har således et straffeformål. Dette til forskjell fra Arbeidstilsynets øvrige reaksjoner som er "fremoverrettet", det vil si at de har til formål å rette opp et lovstridig forhold.

I alvorlige tilfeller må Arbeidstilsynet vurdere om bruddet skal følges opp med politianmeldelse eller om overtredelsesgebyr skal benyttes. Det er alltid et viktig hensyn å hindre dobbeltstraff for samme lovbrudd. I forvaltningsloven § 47 er det således gitt regler om "samordning av sanksjonssaker".

2.6 Opplysningsplikten

Arbeidstilsynet kan etter arbeidsmiljøloven § 18-5 kreve at en virksomhet fremlegger de opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av tilsynet.

Allmenngjøringsloven § 11 tredje ledd inneholder en tilsvarende bestemmelse som gir Arbeidstilsynet adgang til å kreve opplysninger som er nødvendig for utøvelsen av tilsynet. Krav om opplysninger med hjemmel i allmenngjøringsloven benyttes i forbindelse med tilsyn etter allmenngjorte bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår.

2.6.1 Adgang til å sanksjonere brudd på opplysningsplikten etter arbeidsmiljøloven

Arbeidstilsynets mulighet til å benytte overtredelsesgebyr forutsetter at det foreligger brudd på en eller flere av de bestemmelsene som fremgår av arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd. Hjemmelen for å kreve opplysninger inngår ikke i de bestemmelser som § 18-6 lister opp.

Brudd på opplysningsplikten er imidlertid straffbart, jf. arbeidsmiljøloven § 19-4. Arbeidstilsynet kan således politianmelde manglende overholdelse av opplysningsplikten.

2.6.2 Adgang til å sanksjonere brudd på opplysningsplikten etter allmenngjøringsloven

Arbeidstilsynet kan benytte de samme reaksjonsmidlene og har den samme håndhevingskompetansen ved tilsyn etter allmenngjøringsloven som etter arbeidsmiljøloven, jf. henvisningen til arbeidsmiljølovens tilsynshjemler i § 11 annet ledd.

Arbeidstilsynets kompetanse til å innhente opplysninger fremgår av § 11 tredje ledd. Bestemmelsen gir Arbeidstilsynet en tilsvarende adgang til å innhente opplysninger som etter arbeidsmiljøloven.

3 Kort om praksis

I perioden 2016 til 2018 stilte Arbeidstilsynet om lag 5 800 krav om opplysninger med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 18-5. I ca. 18 prosent av tilfellene fikk ikke Arbeidstilsynet de etterspurte opplysningene. Arbeidstilsynet innga elleve anmeldelser til politiet for brudd på opplysningsplikten i arbeidsmiljøloven § 18-5 i løpet av 2016 og 2017.

Arbeidstilsynet har ingen sikre tall på hvor mange virksomheter som faktisk bryter stansingsvedtak. Dette krever at vi mottar tips eller foretar nye tilsyn. Arbeidstilsynet har inngitt 67 anmeldelser som omhandler brudd på vedtak om stans med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 18-8 i perioden 2016 til 2018.

Arbeidstilsynet antar at tallene over kan gi en indikasjon for hvilken bruk av overtredelsesgebyr som kan forventes, hvis høringsforslaget gjennomføres.

4 Forslag om innføring av hjemmel for bruk av overtredelsesgebyr ved brudd på opplysningsplikt og stansingsvedtak

Brudd på plikten til å gi opplysninger og brudd på pålegg om stans kan vise manglende respekt for, og hindre utøvelse av, offentlig myndighet. Slik Arbeidstilsynet ser det, er manglende mulighet for effektiv sanksjonering av slike brudd til hinder for tilstrekkelig effektivt tilsyn med visse useriøse virksomheter. Virksomheter som ikke respekterer vedtak og pålegg får også en fordel i markedet på bekostning av lovlidige virksomheter.

Tilgang til nødvendige *opplysninger* er en grunnleggende forutsetning for Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet, både etter arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Dersom virksomheter som er *stanset*, enten på grunn av overhengende fare for liv og helse eller på grunn av manglende oppfølging av pålegg fra Arbeidstilsynet, ulovlig forsetter sin virksomhet, vil dette direkte kunne gå ut over arbeidstakernes sikkerhet. Der vedtak om stans ikke etterkommes, må Arbeidstilsynet iverksette en lengre prosess med å skaffe midlertidig forføyning med etterfølgende tvangsgjennomføring av namsmann og politi. Dette er både tid- og ressurskrevende for Arbeidstilsynet, men også for øvrige berørte etater.

I relasjon til håndheving av opplysningsplikt har Arbeidstilsynet, som nevnt innledningsvis, hatt på høring forslag til gjennomføring av EU-forordning nr. 2016/1628 om utslippsgrenser for forurensende luftarter og partikler for og typegodkjennelse av forbrenningsmotorer til mobile ikke-veigående maskiner. Forordningen retter seg mot produsent, leverandør mv. jf. arbeidsmiljøloven § 5-5, og foreslås gjennomført i forskrift 20. mai 2009 nr. 544 om maskiner (maskinforskriften). I forordningens artikkel 57 er det gitt regler om sanksjoner bl.a. knyttet til opplysningsplikter. I sitt høringssvar har Justis- og beredskapsdepartementet stilt spørsmål ved om det er anledning til å benytte overtredelsesgebyr for brudd på opplysningspliktene i forordningen, ettersom handlingsplikten (plikt til å gi opplysninger) ikke fremkommer direkte av § 18-6. Arbeidstilsynet slutter seg til departementets synspunkter. Hjemmelsgrunnlaget for bruk av overtredelsesgebyr i denne sammenhengen bør klargjøres ved at arbeidsmiljøloven § 18-5 tas inn angivelsen av tilsynsmyndighetens vedtakskompetanse i § 18-6.

På bakgrunn av ovenstående foreslår Arbeidstilsynet at det innføres adgang til å anvende overtredelsesgebyr ved brudd på plikten til å gi opplysninger etter arbeidsmiljøloven § 18-5 og ved

manglende overholdelse av stansingsvedtak etter § 18-8. Lovteknisk foreslås det at dette gjøres ved at § 18-5 og § 18-8 tas inn i oppregningen i § 18-6.

For å sikre tilsvarende hjemmel etter allmenngjøringsloven, foreslår Arbeidstilsynet at det også inntas en henvisning til arbeidsmiljøloven § 18-5 i allmenngjøringsloven § 11 andre ledd andre punktum. Den kan i denne sammenheng vurderes om allmenngjøringsloven § 11 tredje ledd kan oppheves som overflødig, da denne for praktiske formål tilsvarer arbeidsmiljøloven § 18-5. Siste punktum i § 11 tredje ledd om at "Arbeidstilsynet kan anmelde overtredelser til politiet" antas å ikke ha selvstendig betydning.

En slik endring i arbeidsmiljøloven § 18-6 vil også klargjøre at tvangsmulkt etter § 18-7 og stansing som pressmiddel etter § 18-8 vil kunne anvendes overfor denne type lovbrudd.

En adgang til å kunne ilegge overtredelsesgebyr for brudd på nevnte bestemmelser vil innebære at virksomhetene vil kunne møtes med en reaksjon som vil kunne ilegges raskt og forholdsmessig. Ileggelse av overtredelsesgebyr gjøres av Arbeidstilsynet og krever ikke ressurser fra politiet. Det er Arbeidstilsynets oppfatning at bruk av overtredelsesgebyr vil gi større preventiv effekt og generelt bedre etterlevelse enn hva dagens straffehjemler alene gir. Generelle ressursmessige hensyn tilsier også etter Arbeidstilsynets oppfatning at slike saker som hovedregel bør følges opp som en forvaltningssak fremfor av politi-/påtalemyndighetene og domstoler i staffesporet. Virksomhetenes rettssikkerhet ivaretas blant annet gjennom forvaltningslovens saksbehandlingsregler og tilhørende klagerett. Virksomhetene vil alltid ha rett til å prøve vedtak om overtredelsesgebyr for de alminnelige domstolene.

5 Forskrift om utsendte arbeidstakere

Forskrift om utsendte arbeidstakere § 13 angir at brudd på § 3 første ledd er straffesanksjonert. Det fremgår imidlertid ikke uttrykkelig i forskriften at § 3 annet ledd om krav om allmenngjort lønn er straffesanksjonert.

Utsendingsforskriften fastsetter at allmenngjøringsloven med forskrifter gjelder for utsendingsvirksomheter. Allmenngjøringsloven med forskrifter er straffesanksjonert, jf. allmenngjøringsloven § 15. Det er Arbeidstilsynets forståelse at dette innebærer at utstasjoneringsvirksomhetens brudd på allmenngjøringsloven også er straffbart. Arbeidstilsynet ser imidlertid at utsendingsforskriften skaper uklarheter på dette punktet. Arbeidstilsynet foreslår derfor at utsendingsforskriften § 13 endres for å presisere at brudd på § 3 annet ledd er straffbart etter forskriften.

6 Økonomiske og administrative konsekvenser

På kort sikt vil forslaget kunne medføre noe økte administrative kostnader for forvaltningen ved at det må videreutvikles systemstøtte og iverksettes kompetansetiltak. Forslagene medfører at Arbeidstilsynet vil kunne bekjempe arbeidslivskriminalitet mer effektivt enn i dag. De useriøse og kriminelle virksomhetene vil få redusert handlingsrom, noe som igjen vil få positive ringvirkninger for arbeidslivet. Forslaget medfører også at Arbeidstilsynet i større grad kan følge opp flere lovbrudd selv, og på denne måten avlaste politiet.

Forslaget vil først og fremst kunne ramme useriøse virksomheter. Forslaget vil kunne gi økte økonomiske kostnader ved at virksomheter som ikke etterlever opplysningsplikten eller som lar være å respektere stansingsvedtak vil kunne bli møtt med overtredelsesgebyr. Arbeidstilsynet vurderer at dette først og fremst gjelder virksomhetene som bevisst ikke ønsker å følge regelverket, og at tiltakene derfor er målrettede og treffsikre. Økt bruk av overtredelsesgebyr vil generelt sett ha god

allmennpreventiv effekt, motvirke konkurransevridning og på denne måten være til fordel for de seriøse virksomhetene.

7 Utkast til lov- og forskriftsbestemmelser

Arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd skal lyde:

- (1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av § 1-7, kapittel 2 til kapittel 11, samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, § 14-9 andre ledd bokstav f andre punktum og andre ledd siste punktum, § 14-12 andre ledd andre punktum, § 14-12 tredje ledd, § 14-15 femte ledd, og §§ 15-2, 15-15, 18-5 *første ledd og 18-8*. Dette gjelder likevel ikke §§ 2 A-1, 2 A-2, 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

Allmenngjøringsloven § 11 andre ledd første punktum skal lyde:

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av vedtak om allmenngjøring og plikter i medhold av § 12. Arbeidsmiljøloven 18-5, § 18-6 første, andre, sjette, syvende og åttende ledd samt §§ 18-7, 18-8, 18-10 får tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter loven her.

Forskrift om utsendte arbeidstakere § 13 skal lyde:

§ 13. *Straffebestemmelser*

Overtredelse av de lov- og forskriftsbestemmelser som kommer til anvendelse etter § 3 første og andre ledd, straffes etter de straffebestemmelser som rammer overtredelser av de nevnte bestemmelser.