



# NORGES HØYESTERETT

## D O M

avsagt 12. februar 2020 av Høyesterett i avdeling med

dommer Magnus Matningsdal

dommer Kristin Normann

dommer Henrik Bull

dommer Per Erik Bergsjø

dommer Arne Ringnes

**HR-2020-358-A, (sak nr. 19-156482STR-HRET)**

Anke over Borgarting lagmannsretts dom 28. august 2019

A

(advokat John Christian Elden)

mot

Påtalemyndigheten

(statsadvokat Carl Graff Hartmann)

## S T E M M E G I V N I N G

- (1) Dommer **Normann**: Saken gjelder straffutmålingen ved omfattende brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 19-1, jf. lovens kapittel 10.
- (2) **Sakens bakgrunn**
- (3) A er eneksjonær og daglig leder i holdingselskapet X AS. Y AS, der A er daglig leder og styreleder, er et heleid datterselskap av X AS. Y AS eide i perioden 2014–2017 tre datterselskaper: Z AS, Æ AS og Ø AS. A var daglig leder og styreleder i alle tre selskaper.
- (4) Z AS inngikk 8. januar 2015 kontrakt med Vestfold Avfall og Ressurs AS (Vesar) om innsamling av husholdningsavfall i ti Vestfold-kommuner for perioden 5. oktober 2015 til 30. april 2023.
- (5) Oslo kommune ved Renovasjonsetaten og Z AS inngikk 2. september 2015 avtale om avfallsinnhenting for Oslo kommune. Oslo er inndelt i fire avfallsområder – A, B, C og D. Kontrakten for område A og B gjaldt perioden 3. oktober 2016 til 1. juni 2021 og for område C og D fra 3. oktober 2016 til 1. oktober 2021.
- (6) Både i Vestfold og Oslo oppsto det tidlig problemer med gjennomføringen, og overtidsbruken var svært omfattende. Z AS hadde ikke avtale med de tillitsvalgte om utvidet bruk av overtid. Dette førte til at Arbeidstilsynet tidlig etter oppstart av oppdragene gjennomførte tilsyn som avdekket omfattende bruk av overtid, også utover det som er tillatt etter dispensasjon fra Arbeidstilsynet eller etter avtale.
- (7) Ved Follo tingretts kjennelse 21. februar 2017 ble Z AS etter oppbudsbegjæring tatt under konkursbehandling.
- (8) **Straffesaken for tingretten og lagmannsretten**
- (9) Arbeidstilsynet anmeldte forholdene i Vestfold til politiet 24. juni 2016, mens overtredelsene i Oslo ble anmeldt 13. februar 2017. Y AS ble deretter 16. mars 2018 ilagt forelegg om foretaksstraff for overtredelse av arbeidsmiljøloven § 19-1 sammenholdt med forskjellige bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 10 samt lovens § 3-1.
- (10) Samme dag ble det tatt ut tiltale mot A for overtredelse av de samme bestemmelsene. I det følgende gjengis de tiltalepostene mot A som det nå skal utmåles straff for:

«I Arbeidsmiljøloven § 19-1 annet ledd, jf. første ledd, jf. § 10-8 første ledd

...

**Grunnlag:**

I perioden fra 3. oktober 2016 til 29. januar 2017 i ---veien 0 i Å kommune eller andre steder på Østlandet, som leder av Z AS, unnlot han å organisere virksomheten slik at de ansatte var i stand til å overholde bestemmelsene om arbeidsfri, hvilket medførte at minst 39 ansatte ved tilsammen 195 tilfeller hadde mindre enn 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer.

II Arbeidsmiljøloven § 19-1 annet ledd, jf. første ledd, jf. § 10-8 annet ledd

...

**Grunnlag:**

I perioden fra 3. oktober 2016 til 29. januar 2017 i ---veien 0 i Å kommune eller andre steder på Østlandet, som leder av Z AS, unnlot han å organisere virksomheten slik at de ansatte var i stand til å overholde bestemmelsene om arbeidsfri, hvilket medførte at 23 ansatte ved tilsammen 37 tilfeller hadde mindre enn 35 timer arbeidsfri i løpet av syv dager.

**III Arbeidsmiljøloven § 19-1 annet ledd, jf. første ledd, jf. § 10-6 åttende ledd**

...

**Grunnlag:**

I perioden fra 3. oktober 2016 til 29. januar 2017 i ---veien 0 i Å kommune eller andre steder på Østlandet, som leder av Z AS, unnlot han å organisere virksomheten slik at de ansatte var i stand til å overholde bestemmelsene om overtid, hvilket medførte at minst 39 ansatte ved tilsammen 184 tilfeller arbeidet mer enn 13 timer i løpet av 24 timer og at minst 25 ansatte ved tilsammen 69 tilfeller arbeidet mer enn 48 timer i gjennomsnitt per uke. Etter Arbeidstilsynets tillatelse av 9. desember 2016 til utvidelse av overtid med inntil 65 timer i løpet av syv dager, hadde minst 6 ansatte ved tilsammen 7 tilfeller arbeidet mer enn 65 timer i løpet av syv dager.

**IV Arbeidsmiljøloven § 19-1 annet ledd, jf. første ledd, jf. § 10-6 fjerde ledd**

...

**Grunnlag:**

I perioden fra 3. oktober 2016 til 29. januar 2017 i ---veien 0 i Å kommune eller andre steder på Østlandet, som leder av Z AS, unnlot han å organisere virksomheten slik at de ansatte var i stand til å overholde bestemmelsene om overtid, hvilket medførte at minst 25 ansatte ved tilsammen 68 tilfeller arbeidet mer enn 10 timer overtid i løpet av syv dager, og at minst 22 ansatte arbeidet mer enn 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker.

**V Arbeidsmiljøloven § 19-1 annet ledd, jf. første ledd, jf. § 10-6 femte ledd**

...

**Grunnlag:**

I perioden fra 3. oktober 2016 til 29. januar 2017 i ---veien 0 i Å kommune eller andre steder på Østlandet, som leder av Z AS, unnlot han å organisere virksomheten slik at de ansatte var i stand til å overholde bestemmelsene om overtid, hvilket medførte at skriftlig avtale inngått med arbeidstakernes tillitsvalgte som tillater overtidsarbeid med inntil 50 timer i løpet av fire sammenhengende uker ble overtrådt for minst 4 ansatte ved tilsammen 4 tilfeller.

...

**VIII Arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd, jf. § 10-6 fjerde ledd**

...

**Grunnlag:**

I perioden fra 5. oktober 2015 til 29 november 2015 i ---veien 0 i Å kommune eller andre steder på Østlandet, som leder av Z AS, unnlot han å organisere virksomheten slik at de ansatte var i stand til å overholde bestemmelsene om overtid, og således medførte at minst 31 ansatte ved tilsammen 102 tilfeller arbeidet mer enn 10 timer i løpet av syv dager, og at minst 30 ansatte ved tilsammen 40 tilfeller arbeidet mer enn 25 timer iløpet av fire sammenhengende uker.

**IX Arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd, jf. § 10-6 åttende ledd**

...

**Grunnlag:**

I perioden fra 5. oktober 2015 til 29. november 2015 i ---veien 0 i Å kommune eller andre steder på Østlandet, som leder av Z AS, unnlot han å organisere virksomheten slik at de ansatte var i stand til å overholde bestemmelsene om overtid, hvilket medførte at minst 26 ansatte ved tilsammen 107 tilfeller arbeidet mer enn 13 timer i løpet av 24 timer og minst 33 ansatte ved tilsammen 118 tilfeller i perioden arbeidet mer enn 48 timer i løpet av sju dager.

**X Arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd, jf. § 10-8 første ledd**

...

**Grunnlag:**

I perioden fra 5. oktober 2015 til 29. november 2015 i ---veien 0 i Å kommune eller andre steder på Østlandet, som leder av Z AS, unnlot han å organisere virksomheten slik at de ansatte var i stand til å overholde bestemmelsene om arbeidsfri, hvilket medførte at minst 28 ansatte ved tilsammen 125 tilfeller hadde mindre enn 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer.»

- (11) Forelegget som ble ilagt Y AS, var tilnærmet likelydende med tiltalen mot A. Selskapet vedtok ikke forelegget, slik at det ble oversendt Follo tingrett, hvor det med hjemmel i straffeprosessloven § 268 trådte i stedet for tiltalebeslutning. De to sakene ble forent til felles behandling.
- (12) Ved Follo tingretts dom 18. september 2018 ble Y AS idømt foretaksstraff på 4,5 millioner kroner, mens straffen for A ble satt til fengsel i ett år og tre måneder.
- (13) A og Y AS anket dommen til Borgarting lagmannsrett. Anken gjaldt tingrettens bevisbedømmelse og lovanvendelse under skyldspørsmålet, saksbehandlingen, straffutmålingen og de ilagte saksomkostningene. Anken ble henvist i sin helhet, med unntak for anken over saksbehandlingen, som ble avvist fordi den var fremsatt for sent.
- (14) For lagmannsretten erklærte A seg skyldig, slik at saken i realiteten utelukkende ble en straffutmålingssak.
- (15) Ved lagmannsrettens dom 28. august 2019 ble Y AS frifunnet under henvisning til at selskapet var morselskap til Z AS, og at de overtredelsene tiltalen gjaldt, og som ble begått i Z AS, ikke også ble begått «på vegne av» morselskapet. Det var derfor ikke rettslig grunnlag for å ilegge Y AS foretaksstraff.
- (16) Tiltalebeslutningen punkt VI og VII mot A ble avvist ved kjennelse, idet grunnlaget var for generelt beskrevet og dermed ikke oppfylte kravene i straffeprosessloven

§ 252 første ledd nr. 4 om beskrivelse av det straffbare forhold. Disse tiltalepostene gjaldt arbeidsmiljøloven § 3-1.

- (17) Lagmannsretten kom til at straffen for A skulle settes til fengsel i ni måneder. Domsslutningen for ham lyder:

- «1. **A, født 00.00.1966, dømmes for overtredelse av**
- arbeidsmiljøloven § 19-1 andre ledd, jf. første ledd, jf. § 10-8 første ledd,
  - arbeidsmiljøloven § 19-1 andre ledd, jf. første ledd, jf. § 10-8 andre ledd,
  - arbeidsmiljøloven § 19-1 andre ledd, jf. første ledd, jf. § 10-6 åttende ledd,
  - arbeidsmiljøloven § 19-1 andre ledd, jf. første ledd, jf. § 10-6 fjerde ledd,
  - arbeidsmiljøloven § 19-1 andre ledd, jf. første ledd, jf. § 10-6 femte ledd,
  - arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd, jf. § 10-6 fjerde ledd,
  - arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd, jf. § 10-6 åttende ledd og
  - arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd, jf. § 10-8 første ledd
- til fengsel i 9 – ni – måneder.
2. **Saksomkostninger idømmes ikke.»**

- (18) A har anket til Høyesterett. Anken gjelder straffutmålingen.

(19) **Mitt syn på saken**

- (20) Jeg gjengir innledningsvis de bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som A er dømt for overtredelse av.

- (21) Arbeidsmiljøloven § 10-6 om arbeidstid første, fjerde og femte ledd, sjette ledd første punktum, syvende, åttende og niende ledd har slik ordlyd:

«§ 10-6. Overtid

- (1) **Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.**
- ...
- (4) **Overtidsarbeidet må ikke overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.**
- (5) **Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 50 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker.**
- (6) **Arbeidstilsynet kan etter søknad i særlige tilfeller tillate samlet overtidsarbeid inntil 25 timer i løpet av sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker.**
- ...
- (7) **Overtidsarbeid utover rammen i fjerde ledd kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det.**

- (8) Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den samlede arbeidstiden etter § 10-5 andre ledd og § 10-6 femte ledd ikke overstiger 69 timer i noen enkelt uke.
- (9) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra grensen på 13 timer i åttende ledd, men slik at den samlede arbeidstid ikke overstiger 16 timer i løpet av 24 timer. Arbeidstaker skal i så fall sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.»
- (22) Arbeidsmiljøloven § 10-8 om ukentlig arbeidsfri første og andre ledd og tredje ledd første til tredje punktum har slik ordlyd:

**«§ 10-8. Daglig og ukentlig arbeidsfri**

- (1) Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder.
- (2) Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager.
- (3) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i første og andre ledd. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Det kan ikke avtales kortere arbeidsfri periode enn 8 timer i løpet av 24 timer eller 28 timer i løpet av sju dager.»
- (23) *Nærmere om saksforholdet*
- (24) *Vestfoldprosjektet*
- (25) Som nevnt innledningsvis hadde Z AS ikke avtale med de tillitsvalgte i selskapet om utvidet bruk av overtid. Selskapet forsøkte imidlertid frem til oppstart å bli enig med de tillitsvalgte om utvidet arbeidstid, men lyktes ikke.
- (26) Ved oppstart av prosjektet 5. oktober 2015 hadde Z AS 41 renovatører. Det oppsto kort tid etter problemer med gjennomføring av kjørerutene innenfor planlagt tid. I lagmannsrettens dom heter det om dette:

**«For det første var det mannskapsproblemer, da flere renovatører sa opp allerede første uken. Det var også stor gjennomtrekk av renovatører. For det andre fikk Z AS også problemer med renovasjonsbilene på oppstartsdagen. Det oppstod også senere problemer med bilene, noe som skyldtes en feil ved bilpartiet selskapet fikk levert. For det tredje var det kartproblemer. Renovatørene fikk utdelt adresselister og et digitalt kartboksystem tilknyttet de enkelte kjørerutene, men flere adresselister var ikke i samsvar med kartene. Z AS fikk i oktober-november 2015 stort etterslep på rutene. De ansatte arbeidet langt ut over overtidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.»**

- (27) Arbeidstilsynet gjennomførte 10. desember 2015 tilsyn hos selskapet og sendte 9. mars 2016 tilsynsrapport med varsel om pålegg. For perioden 5. oktober til 29. november 2015 ble det avdekket totalt 500 brudd.

- (28) Arbeidstilsynet fattet 5. april 2016 vedtak om pålegg overfor Z AS, som ved brev til selskapet 1. juli 2016 ble ansett oppfylt. Forholdene ble anmeldt til politiet 24. juni 2016 uten at Z AS ble varslet om anmeldelsen.
- (29) Renovasjonen i Vestfold fortsatte etter dette frem til konkursåpningen 21. februar 2017.
- (30) *Osloprosjektet*
- (31) Etter avtaleinngåelsen var kommunen og selskapet i løpende dialog for å planlegge oppstart 3. oktober 2016. I det første «mobiliseringsmøtet» 23. september 2015 ble det bestemt at det skulle avholdes møter annenhver uke der Z AS skulle rapportere om fremdrift. Selskapet varslet i februar 2016 at det i oppstartfasen planla en overkapasitet av renovatører på cirka 30 prosent, og 9. september 2016 var det i samsvar med avtale med kommunen ansatt 130 renovatører.
- (32) Det oppsto likevel problemer kort tid etter oppstart. For det første var det problemer knyttet til at selskapet fredag 30. september 2016 fikk overlevert nærmere 8000 nøkler fra den tidligere leverandøren i Oslo. Disse måtte systemiseres på nytt for cirka 400 ruter før oppstart den påfølgende mandagen. Flere av nøklene var ikke adressemerket, og noen renovatører manglet nøkler til enkelte adresser.
- (33) For det andre var det utfordringer med Renovasjonsetatens teknologisystem, som besto i at søppelkassene ikke var synlige på kartene renovatørene benyttet. Teknologiproblemene er erkjent av Renovasjonsetaten.
- (34) Z AS fikk for det tredje problemer med sine renovasjonsbiler. Problemene besto dels i at påbygget bak på flere biler ikke kunne heises langt nok opp, dels i at det var brukt feil sensorer på påbyggene. Dette førte til at det ikke var mulig å tømme de største søppelkassene. Bilproblemene ble påpekt flere ganger.
- (35) Selskapet opplevde for det fjerde at enkelte renovatørteam ikke hadde den forventede effektivitet.
- (36) Skiftordningen skapte også utfordringer. Z AS' tilbud var – i motsetning til tilbudene fra de øvrige tilbydere – basert på at det skulle kjøres to skift: det første mellom klokken 06.00 og 14.00 og det andre mellom klokken 14.00 og 20.00 – utvidet til klokken 22.00 i oppstartsfasen. Dette skulle fordele avlevering av søppelet over et større tidsrom, noe som skulle forenkle kildesorteringsarbeidet og avlaste søppelmottakene. Skiftordningen skulle også bidra til reduksjon av antall biler, ettersom disse kunne benyttes over et lengre tidsrom per dag. Dette førte imidlertid til at det var vanskelig å få utført vedlikehold på bilene, og renovatørene hadde også problemer med å tømme avfallet på rutene innenfor skiftet.
- (37) Det oppsto også forsinkelser i avfallshåndteringen som skyldtes nedetid på Energigjenvinningsetatens mottaksanlegg. Det hendte også at Z AS' ansatte ble nektet tilgang til anlegget fordi Energigjenvinningsetaten mente at personellet ikke ivaretok anleggets HMS-bestemmelser. Etter få dager hadde kommunen mottatt mer enn 2500 klager knyttet til avfallsinnsamlingen.

- (38) Overtidsbruken oppsto allerede i oppstartsuken. Selskapets HR-ansvarlige for Vestfoldprosjektet og Osloprosjektet presiserte i e-post 5. oktober 2016 til Renovasjonsetaten med kopi til A at renovatørene ikke var unntatt fra overtidsbestemmelsene.
- (39) På bakgrunn av bekymringsmelding fra Norges Transportarbeiderforbund gjennomførte Arbeidstilsynet 1. november 2016 tilsyn hos Z AS. Tilsynsrapporten 10. januar 2017 omfattet 29 av de 140 ansatte renovatørene og avdekket for perioden 3. til 31. oktober 2016 totalt 354 brudd.
- (40) Z AS fikk 9. desember 2016 etter søknad tillatelse frem til 31. mars 2017 til overtidsbruk med 25 timer i løpet av syv dager i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-6 sjette ledd. Det var satt nærmere vilkår for tillatelsen. Denne ble imidlertid trukket tilbake 13. februar 2017. Grunnlaget for tilbaketrekingen var at «virksomheten gjentatte ganger i perioden har brutt de fleste vilkårene for tillatelsen på flere punkter».
- (41) Nytt tilsyn for perioden 19. desember 2016 til 29. januar 2017 avdekket 231 brudd.
- (42) Oppsummert ble det gjennomført tre tilsyn – ett i Vestfold og to i Oslo. Tilsynene omfattet bare et begrenset antall av de ansatte. Jeg oppfatter lagmannsretten slik at den har lagt tallene i tilsynsrapportene til grunn.
- (43) ***Straffutmålingen – generelt***
- (44) Det er naturlig å se det slik at vi står overfor to forhold – overtredelsene i henholdsvis Vestfold- og Osloprosjektet – som pådømmes i realkonkurrens. Jeg bemerker videre at overtredelsene av de enkelte bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-6 og 10-8 har såpass nær indre sammenheng at situasjonen har betydelig likhet med idealkonkurrens.
- (45) Ved lov 24. april 2015 nr. 21 ble strafferammen i arbeidsmiljøloven § 19-1 forhøyet. Før denne lovendringen var strafferammen etter § 19-1 første ledd bøter eller fengsel inntil tre måneder, mens den etter andre ledd var fengsel inntil to år. Ved lovendringen ble den økt til fengsel inntil henholdsvis ett og tre år.
- (46) Ved samme lovendring ble det også vurdert i hvilken utstrekning overtredelse av arbeidsmiljøloven skulle være straffesanksjonert. For enkelte overtredelser ble ikke straffesanksjonen videreført. Etter departementets vurdering var det imidlertid fortsatt behov for å opprettholde straffetrusselen for overtredelse av bestemmelsene om arbeidstid i lovens kapittel 10. Om dette heter det i Prop. 48 L (2014–2015) punkt 6.2.3:
- «Departementet ser også behov for å opprettholde straffetrusselen for overtredelse av bestemmelsene om arbeidstid i lovens kapittel 10. Et av hovedformålene med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres familie helsemessige og sosiale belastninger. Lengden på arbeidsøktene, lengden på hvileperiodene og fordeling og plassering av arbeidet over tid, er alle forhold som kan påvirke arbeidstakers helse. Videre avveier arbeidstidsbestemmelsene risikoen for feilhandlinger slik at arbeidstakerne ikke utsetter seg selv og andre for fare.»**
- (47) For så vidt gjelder straffenivået, var departementet opptatt av at strafferammene i arbeidsmiljøregelverket skal signalisere alvorligheten av å overtre regelverket, og at dette ville bidra til å styrke straffebestemmelsenes allmennpreventive og individualpreventive



effekt overfor aktørene i arbeidslivet, jf. Prop. 48 L (2014–2015) punkt 6.4.4. Det er også vist til den generelle økningen av strafferammene i øvrig miljølovgivning og til at forskjellen i strafferammene mellom arbeidsmiljøloven og øvrig miljølovgivning ikke fremsto som konsistent. Lovendringen innebar at strafferammene kom opp på nivået i andre sammenlignbare miljølover.

- (48) Departementet fremhevet videre at en heving av strafferammene ville signalisere at kampen mot arbeidslivskriminalitet er viktig for myndighetene. I den sammenheng uttales det i proposisjonen punkt 6.4.4:

**«En strafferamme på bøter eller fengsel inntil ett år, og inntil tre år ved særlig skjerpene omstendigheter, vil, slik departementet ser det, gi påtalemyndighet og domstoler tilstrekkelig fleksibilitet til å tilpasse straffen i forhold til overtredelsens alvorlighetsgrad. Dersom det er tale om svært alvorlige brudd på sikkerhetsbestemmelser som har ført til eller kunne ha ført til fare for liv og helse, bør det etter departementets syn vurderes om den øvre delen av strafferammen skal tas i bruk.»**

**Departementet mener at påtalemyndighet og domstoler i enda større grad enn i dag bør differensiere etter alvorlighetsgraden av overtredelsen i den konkrete straffutmålingen.»**

- (49) *Skal overtredelsene i Osloprosjektet henføres under arbeidsmiljøloven § 19-1 andre ledd?*

- (50) Lagmannsretten har henført overtredelsen i Osloprosjektet under arbeidsmiljøloven § 19-1 andre ledd. A har anført at dette er uriktig lovanvendelse.

- (51) Arbeidsmiljøloven § 19-1 andre ledd har slik ordlyd:

**«Under særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel inntil tre år anvendes. Ved avgjørelsen av om det foreligger slike omstendigheter, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse eller om den er foretatt eller fortsatt tross pålegg eller henstilling fra offentlig myndighet, vedtak av arbeidsmiljøutvalget eller henstilling fra verneombud eller bedriftshelsetjeneste.»**

- (52) Jeg nevner innledningsvis at jeg er enig med lagmannsretten i at det i Vestfoldprosjektet ikke foreligger «særlig skjerpene omstendigheter», slik at det var riktig å anvende lovens § 19-1 første ledd. Men i motsetning til lagmannsretten har jeg ikke funnet spørsmålet tvilsomt.

- (53) Ifølge ordlyden må omstendighetene være «særlig skjerpene» for at forholdet kan subsumeres under andre ledd, og det skal foretas en helhetsvurdering hvor loven angir flere momenter det skal legges vekt på. Momentene er ikke uttømmende angitt.

- (54) For det første skal det legges vekt på «om overtredelsen har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse». Omfattende overtidsbruk kan få betydning for den enkeltes helse, men hensett til at de aktuelle periodene som domfellelsen gjelder, ikke var særlig langvarige, kan jeg i motsetning til lagmannsretten vanskelig se at det her var tale om «alvorlig fare». Jeg tillegger det på den annen side vekt at den enkelte arbeidstaker har vært utsatt for tunge belastninger.

- (55) Lagmannsretten har i skjerpene retning også vist til at «renovasjonsbransjen har et stort skadepotensiale ... for utenforstående» ved at «[d]et er tale om å kjøre store renovasjonsbiler i til dels trange gater i Oslo, hvor det ferdes både barn og voksne og andre kjøretøy».

- (56) Til dette bemerker jeg at formålet med arbeidstidsbestemmelsene primært er å ivareta de ansatte, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd. Jeg viser også til formålsbestemmelsen i § 1-1, som ikke peker utover virksomheten, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) punkt 5.1.
- (57) På den annen side fremgår det av begrunnelsen for å opprettholde straffetrusselen for overtredelse av arbeidstidsbestemmelsene i Prop. 48 L (2014–2015) punkt 6.2.3, som jeg tidligere har gjengitt, at formålet også er å forhindre at «andre» utsettes for fare. Ordlyden i § 19-1, «alvorlig fare for liv eller helse», åpner for en slik forståelse, og jeg ser det slik at det etter omstendighetene kan tillegges vekt i skjerpene retning om overtredelsen utsetter tredjemann eller omverdenen for fare.
- (58) Slik denne saken er opplyst, får dette likevel ikke betydning. Jeg viser til at begrepet «renovatør» omfatter både sjåførere og de øvrige renovatørene. Da det første tilsynet i Oslo ble gjennomført, hadde Z AS totalt 140 renovatører, hvorav 90 sjåførere. Det fremgår verken av Arbeidstilsynets tilsynsrapporter eller av lagmannsrettens dom hvor mange som daglig utførte sjåførjobben, og heller ikke hvilke overtredelser som gjaldt denne gruppen. Det er dessuten ikke rapportert om ulykker med bilene i trafikken. Hensett til at rimelig tvil skal komme A til gode, kan jeg vanskelig konkludere med at overtredelsene har eller kunne ha medført alvorlig fare for tredjemann.
- (59) Det er på den annen side skjerpene at det dreier seg om et betydelig antall overtredelser, men jeg nevner at flere av disse ligger innenfor grensen for hva det i henhold til loven er mulig å dispensere fra eller inngå avtale med de tillitsvalgte om. Jeg kan da vanskelig se at lovgiver kan ha ment at denne type overtredelser utgjør en alvorlig fare etter § 19-1 andre ledd. Brudd på bestemmelsene om arbeidstid ligger heller ikke i kjerneområdet for den type overtredelser som særlig begrunnet straffskjerpelsen, jf. sitatet fra Prop. 48 L (2014–2015) punkt 6.4.4.
- (60) Som nevnt oppsto problemene i Osloprosjektet knyttet til utstrakt bruk av overtid umiddelbart etter oppstart 3. oktober 2016. Mange av overtredelsene skjedde den første uken. Problemene skyldtes ikke utelukkende forhold hos Z AS, og jeg kan ikke se at overtredelsene i en oppstartsfase de første fire–fem ukene er tilstrekkelig til å henføre forholdet under arbeidsmiljøloven § 19-1 andre ledd.
- (61) Det er imidlertid klart skjerpene at brudd på arbeidstidsbestemmelsene fortsatte også etter det første tilsynet. Z AS ble dessuten 9. desember 2016 gitt tillatelse frem til 31. mars 2017 til utvidet bruk av overtid, men dispensasjonen ble trukket tilbake som følge av omfattende brudd på vilkårene for denne. I vilkårene var det fastsatt øvre grenser for samlet arbeidstid inklusive overtid og antall timer for hviletid og arbeidsfri. Jeg tillegger det også vekt i skjerpene retning at selskapets HR-ansvarlige fortløpende påpekte problemene knyttet til overtidsbruken, uten at dette ble hensyntatt.
- (62) Jeg legger videre vekt på at tilsynet for perioden 19. desember 2016 til 29. januar 2017 avdekket tilfeller med ulovlig og til dels betydelig bruk av overtid der ansatte nesten ikke hadde hviletid (arbeidsfri). Til illustrasjon nevner jeg at det blant annet fremgår av rapporten fra dette tilsynet at samme person arbeidet 77 timer i uke 51 i 2016, og at han i uke 1 i 2017 arbeidet 75,5 timer. Innenfor disse periodene var de fleste arbeidsdagene på 15 timer. En annen arbeidstaker arbeidet 88 timer i den første uken av 2017.

- (63) I rapporten er det hensyntatt at Z AS i denne perioden hadde fått tillatelse til utstrakt bruk av overtid, og at bruddene uten tillatelsen ville vært alvorligere.
- (64) Det dreier det seg altså her om til dels alvorlige overtredelser. Bruddene er forsettlig og systematiske, og de har skjedd over en viss tid. Jeg tilføyer at A hadde en helt sentral rolle som daglig leder og styreleder i Z AS. Etter en samlet vurdering er jeg etter dette under tvil kommet til at overtredelsene i Osloprosjektet kan henføres under arbeidsmiljøloven § 19-1 andre ledd. Tvilen har særlig sammenheng med at brudd på arbeidstidsbestemmelser ikke hører under kjerneområdet for de overtredelser lovgiver særlig tok sikte på å ramme ved straffskjerpelsen, og at det tidligere ikke er ilagt fengselsstraff for overtredelse av disse bestemmelsene.
- (65) ***Den konkrete straffutmålingen***
- (66) Jeg er kommet til at A må idømmes fengselsstraff, men at den utmålte straffen må nedsettes vesentlig.
- (67) Jeg tar som utgangspunkt at lovgiver ved lovendringen i 2015 signaliserte et ønske om økt straffenivå, jf. Prop. 48 L (2014–2015) punkt 6.4.4, men at forarbeidene utover dette gir begrenset veiledning for utmålingen. Etter mitt syn tilsier da hensynet til forutsigbarhet og likebehandling at domstolene er varsomme med å endre straffenivået i for store sprang. Jeg viser i denne sammenheng til at det som nevnt heller ikke tidligere er idømt fengselsstraff for denne typen overtredelser. Men når det er foretatt en lovendring som tok sikte på å skjerpe straffenivået, står domstolene friere enn ellers til å skjerpe straffenivået for på denne måten å gjennomføre formålet med lovendringen, jf. HR-2016-295-A avsnitt 29 sammenholdt med avsnitt 15 følgende.
- (68) At det også har foregått betydelig overtidsbruk både i Oslo kommune og Norge for øvrig, viser imidlertid at det ved denne type virksomheter kan være vanskelig å følge reglene. Som nevnt ligger også noen av overtredelsene innenfor rammene av hva det i henhold til loven er mulig å gi dispensasjon til eller inngå avtale om.
- (69) På den annen side er det tale om omfattende og bevisste overtredelser av arbeidstidsbestemmelsene som er begått over et visst tidsrom. Allmennpreventive hensyn tilsier at det her reageres med fengselsstraff.
- (70) Selv om enkelte av de problemene som oppsto, ikke skyldtes forhold hos Z AS, må det tillegges vekt at A til tross for erfaringene fra Vestfoldprosjektet tydeligvis ikke hadde forberedt oppdraget i Oslo godt nok. Som jeg allerede har fremhevet, er det også klart skjerpene at Z AS ikke sluttet med omfattende ulovlig overtidsbruk etter at Arbeidstilsynet ga tillatelse til utvidet overtidsbruk frem til 31. mars 2017, og at de løpende tilbakemeldingene fra den HR-ansvarlige heller ikke ble hensyntatt.
- (71) Etter mitt syn er fengsel i fem måneder et passende utgangspunkt for straffen før fradrag.
- (72) Forsvarer har gjort gjeldende at det bør tas hensyn til mediedekningen av saken. Jeg kan ikke se at det er grunnlag for det. 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 til rettspraksis. Medieomtalen i saken her var dessuten primært rettet mot den manglende avfallshenting, og ikke mot overtidsbruken.

- (73) A har fra første stund akseptert at det foreligger en rekke brudd på arbeidsmiljølovens overtidsbestemmelser, men for tingretten påberopte han seg både nødrett og force majeure som grunnlag for straffrihet. Først for lagmannsretten erkjente han straffeskyld. Selv om denne erkjennelsen ikke «i nevneverdig grad» forenklet iretteføringen av saken, mente lagmannsretten at det uansett måtte føre til en «viss reduksjon» av straffen, jf. prinsippet i straffeloven § 78 bokstav f. Jeg er ikke enig i dette. En tilståelse for lagmannsretten tilsier etter min oppfatning ikke fradrag i straffen, jf. Rt-2012-709-A avsnitt 23.
- (74) Jeg er imidlertid enig med lagmannsretten i at tidsforløpet må føre til en viss straffereduksjon. Overtredelsen i Vestfoldprosjektet ble avsluttet 29. november 2015 og avdekket ved tilsynsrapporten 9. mars 2016. Likevel ble det først tatt ut tiltale to år senere. Vekten av dette blir imidlertid redusert fordi A først ved tiltalen ble gjort kjent med anmeldelsen. Fradrag i straffen kan dessuten bare gjøres i den del av straffen som skyldes denne overtredelsen.
- (75) Fra tingrettens dom 18. september 2018 til lagmannsrettens dom 28. august 2019 har det gått nesten ett år. Henvisningen skjedde 5. februar 2019 med forutgående støtteskriv 1. oktober 2018. Dette må tillegges en viss vekt selv om det skulle skyldes manglende saksavviklingskapasitet i lagmannsretten, jf. HR-2018-875-A avsnitt 57.
- (76) Jeg er etter dette kommet til at straffen etter fradrag for det lange tidsforløpet bør settes til fengsel i 120 dager.
- (77) Jeg stemmer for denne

#### DOM :

I lagmannsrettens dom, domsslutningen for A punkt 1, gjøres den endring at straffen settes til fengsel i 120 – etthundreogtyve – dager.

- (78) Dommer **Bull:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (79) Dommer **Ringnes:** Likeså.
- (80) Dommer **Bergsjø:** Likeså.
- (81) Dommer **Matningsdal:** Likeså.

(82) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

I lagmannsrettens dom, domsslutningen for A punkt 1, gjøres den endring at straffen settes til fengsel i 120 – etthundreogtyve – dager.