

Arbeids- og sosialdepartementet

Oslo/10.Desember2020

Vår ref.: SAG

Deres ref: 20/3724

Høringsuttalelse – Om straffansvar for lønnstyveri og økt strafferamme ved brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven mv og innføring av krav om at lønn skal betales via bank

1. Om Jussbuss

Jussbuss er Norges eldste rettshjelpstiltak og er drevet av jusstudenter. Vi tilbyr gratis rettshjelp i enkeltsaker som faller utenfor den offentlige rettshjelpsordningen. Utgangspunktet for våre merknader er ivaretagelsen av rettssikkerheten til denne klientgruppen.

Et av våre primære arbeidsområder er arbeidsrett, hvor vi blant annet yter rettshjelp i saker om manglende utbetaling av lønn og feriepenger. I 2019 behandlet Jussbuss 624 arbeidsrettssaker, hvorav 274 av disse omhandlet lønn, trekk i lønn, overtid eller feriepenger. I tillegg kommer 134 saker om oppsigelse og avskjed hvor lønnstyveri også kan være omfattet. Uttalelsene i dette høringssvaret er gjort på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort oss i vår saksbehandling.

2. Merknader til høringsnotatet om straffansvar for lønnstyveri og økt strafferamme ved brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven:

2.1 Overordnet om straffansvar

Jussbuss stiller seg positive til forslaget om å innføre straffeansvar ved lønnstyveri. Reglene bør ha en avskrekkende effekt på en arbeidsgiver som ikke utbetaler lønn. Vi mener at dagens rettstilstand forsterker den allerede skjeve maktbalansen som foreligger i et arbeidsforhold. Vi mener derfor i likhet med departementet at straffesanksjonering av arbeidsgivere som bedriver lønnstyveri vil ha en signaleffekt og virke preventivt overfor arbeidsgivere som bryter loven.

Arbeidstaker som stjeler fra arbeidsgiver kan møtes med bøter eller fengsel. En arbeidsgiver som stjeler arbeidstakers lønn vil i verste fall måtte utbetale lønnen

arbeidstakeren har krav på. Dette er en dobbeltstandard som strider med den alminnelige rettsfølelsen.

Lønnstyveri kan forekomme i ulike varianter. Jussbuss møter i sin saksbehandling arbeidstakere som ikke får lønn for arbeidet de har utført, blir underbetalt eller ikke får overtidstillegget de har krav på. Vi erfarer også tilfeller hvor arbeidsgiver pålegger arbeidstaker å jobbe i ubetalte pauser, arbeidstakere som må betale fra egen lomme for lovpålagt utstyr og tilfeller hvor arbeidstakeren blir instruert av arbeidsgiver om å være tilgjengelig, men likevel ikke får betalt lønn for den tiden de har vært til disposisjon for arbeidsgiver. Vi håper departementet tar i betraktning at lønnstyveri kommer i mange varianter, og at også disse bør vernes av lovforslaget.

Lønn er det mest fundamentale i et arbeidsforhold, og det er derfor svært uheldig at underslag av penger fra den svakere part kan gå ustraffet. Ringvirkningene av lønnstyveri er alvorlige og rammer ikke bare arbeidstakeren, men også arbeidstakerens familie hardt.

2.2 Merknader til punkt 3.3.1 - Overordnede vurderinger

Vi er enig med departementet om at lønnstyveri ikke er et ubetydelig problem, og oppfatter det som at det foregår lønnstyveri i en stor utstrekning i samfunnet. I en undersøkelse av alle lønnsaker Jussbuss hadde i 2018, var det samlede kravet på nesten 2 millioner kroner, fordelt på 194 saker. Blant disse var det eksempelvis et utestående lønnskrav på 208 000 kroner. Dette er bare en undersøkelse som er gjort blant de arbeidstakere som har vært i kontakt med Jussbuss. Vi tror at det finnes store mørketall, og at det er utbredt problem i norsk arbeidsliv.

Prosessen med inndrivelse av lønn er krevende og kan innebære en økonomisk risiko for arbeidstakere. At arbeidstakere ikke tør å kreve lønn for arbeidet de har gjort gjør at arbeidsgiver kan foreta lønnstyveri med minimal risiko. Lønnstyveri og fraværet av straff kan derfor bidra til utkonkurrering av seriøse virksomheter. Vi erfarer at enkelte bransjer er overrepresentert i våre saker. Dette er bransjer som også er overrepresentert i saker om sosial dumping og rammer særlig sårbare arbeidstakere hardt.

Arbeidstaker som blir utsatt for lønnstyveri kan miste sin kilde til livsopphold. Lønnstyveri kan også ha velferdsmessige konsekvenser i form av innskrenket adgang til velferdsytelser. For eksempel kan utestående lønnskrav medføre at søknad om stønad til livsopphold avslås med begrunnelse om at brukeren har økonomiske midler som kan gjøres gjeldende, jf. sosialtjenesteloven § 18. I tillegg kan manglende utbetaling av lønn resultere i følgefeil ved behandlingen av søknader etter folketrygdloven hvor brukers inntekt har betydning. Videre kan utestående lønnskrav resultere i at brukeren innvilges mindre enn det vedkommende har krav på.

I likhet med departementet mener vi at en slik straffebestemmelse bør være presis og treffsikker, slik at det ikke skal oppstå tvil om hva bestemmelsen regulerer og hvorvidt den kan anvendes på et konkret tilfelle.

2.3 Merknader til punkt 3.3.2.1 - Lovplassering og straffesubjekt

Vi ser i likhet med departementet fordeler ved å plassere loven i Arbeidsmiljøloven, da det kan gi bedre sammenheng i regelverket at arbeidstakeren i så måte har én lov å forholde seg til. Samtidig kan en plassering i straffeloven også være hensiktsmessig. Etter vårt syn kan en plassering i straffeloven bidra til å likestille lønntyveri med andre straffebud. Det kan også bidra til at man ser de ulike strafferettslige bestemmelsene som er relevante i et arbeidsforhold i sammenheng. I tillegg er vår erfaring at straffeloven er en av de mer tilgjengelige lovene og den loven folk flest har mest kjennskap til. Vi tror at en plassering i straffeloven kan gjøre bestemmelsen like tilgjengelig for partene og muligens ha en større signaleffekt enn en plassering i arbeidsmiljøloven.

Vi har imidlertid ikke tatt stilling til hva som er den mest hensiktsmessige plasseringen av lovbestemmelsen. Jussbuss savner en nærmere redegjørelse på hvordan en bestemmelse om straffansvar for lønnstyveri kan plasseres i straffeloven.

2.4 Merknader til 3.3.2.2 - Hvilke handlinger bør være omfattet

Vi er enig med departementet i at bestemmelsen bør ta sikte på å regulere ikke bare lønn, men også annen godtgjøring som skal berike arbeidstaker. Vi erfarer at manglende utbetaling av tillegg er en utbredt form for lønnstyveri.

Jussbuss behandler hvert år en rekke saker om trekk i lønn og erfarer en stor utbredelse av arbeidsgivere som gjør trekk i lønn i langt større utstrekning enn hva arbeidsmiljøloven § 14-15 gir hjemmel til. Adgangen til å gjøre trekk i lønn er snever, og i tilfeller hvor det ikke er hjemmel for å gjøre trekk i lønn er arbeidsgiver hensatt til å inndrive sitt pengekrav etter alminnelige regler. I en slik prosess vil arbeidstakers rettssikkerhet i større grad være sikret. Når arbeidsgiver uten hjemmel gjør trekk i arbeidstakers lønn, er dette et typetilfelle vi mener bør omfattes av begrepet lønnstyveri.

Vi er enig med departementet i at det ikke vil være grunnlag for straff dersom arbeidsgiver har en berettiget grunn til ikke å betale. Imidlertid mener vi at det bør være klare rammer for når en arbeidsgiver kan sies å ha grunnlag for å påberope seg berettiget grunn. Vi er redd for at utydelige eller uklare regler kan misbrukes av arbeidsgiver.

2.5 Merknader til pkt 3.4 - Særlig om tiltak for å bidra til at utenlandske arbeidstakere får nødvendig informasjon om rettigheter og plikter:

Vi er enig med departementet om at lover og regler er en nødvendig forutsetning, men ikke tilstrekkelig for å hindre at arbeidstakere blir utsatt for ulovlige arbeidsvilkår. En viktig forutsetning for at arbeidstakere skal kunne ivareta sine rettigheter er at man har kjennskap til regelverket. Vi mener at et viktig middel for å sikre reell tilgang til loven er gjennom fri rettshjelp i saker om lønn.

Jussbuss mener at straffesanksjonering av arbeidsgivere fortsatt ikke i tilstrekkelig grad vil beskytte arbeidstakere. For den arbeidstaker som blir utsatt for lønnstyveri er det ikke tilstrekkelig at det finnes regler som kan medføre straff for arbeidsgiver. Denne opplysningen må nå ut til de arbeidstakerne som rammes og de rammede bør få veiledning og hjelp til å føre denne prosessen. Veien for å inndrive et utestående lønnskrav er lang, og uten veiledning og bistand er risikoen for rettstap stort. En arbeidstaker uten kjennskap til regelverket risikerer å oversitte frister som gjelder eller forfølge et lønnskrav som kun vil resultere til et tapsprosjekt. Fri rettshjelp i saker om lønnsinndrivelse er derfor en forutsetning for reell rettssikkerhet i disse sakene, og nødvendig for at straffebestemmelsen skal nå dens fulle potensiale.

For øvrig viser vi til våre synspunkter om dagens ordning med fri rettshjelp på side 10 i vårt hørings svar til NOU 2020: 5 – *Likhet for loven* – lov om støtte til rettshjelp (rettshjelploven).

2.6 Merknader til punkt 6 - Rekkevidden av arbeidstilsynets vedtakskompetanse etter allmenngjøringsloven

Vi støtter forslaget og ser det som svært hensiktsmessig at arbeidstilsynet får slik kompetanse. I denne anledning vil vi også be departementet vurdere å gi tilsynet utvidet kompetanse. Vi ber særlig at det vurderes om tilsynet skal ha mulighet til å bistå arbeidstakere med å drive inn forfalte lønnskrav, samt om Tvisteløsningsnemda, som deler sekretariat med tilsynet, skal kunne behandle flere typer saker.

3. Merknad til høringsnotatet om innføring av krav om at lønn skal betales via bank

Jussbuss stiller seg positive til Departementets forslag om å innføre et krav om at lønn skal utbetales via bank. Overføring til bankkonto er den klart vanligste måten å utbetale lønn på i dag. Slik vi ser det, er forslaget et egnet virkemiddel for å redusere risikoen for arbeidslivskriminalitet, skatteunndragelse og utnyttelse av arbeidstakere som befinner seg i en svak posisjon. Forslaget kan også bidra til å styrke arbeidstakernes rettssikkerhet ved å sikre notoritet for krav ved eventuell tvist om lønn eller feriepenger, i tillegg til opptjening av trygderettigheter.

For de tilfeller hvor kontant lønnsutbetaling er strengt nødvendig, legger Jussbuss til grunn at Departementets forslag til unntak er dekkende. I likhet med Departementet, vil vi understreke at en slik unntaksbestemmelse bør være snever for arbeidsgivere – en sikkerhetsventil for de tilfeller hvor lønnsutbetaling via bank er tilnærmet umulig. For å synliggjøre dette kan det vurderes om lovteksten bør presiseres til at unntaket bare skal gjelde i «særlige tilfeller», se forslag til omformulering nedenfor. I alle fall bør forarbeidene til lovendringen understreke unntaksregelens snevre anvendelsesområde i større grad enn slik det står i høringsnotatet.

Samtidig bør ikke arbeidstakere som har vanskeligheter med å opprette og betjene en bankkonto rammes for hardt, for eksempel dersom kravet om bankkonto medfører at vedkommende mister sin inntekt midlertidig. Unntaksbestemmelsen bør derfor være snevrere for arbeidsgiver som har behov for kontant utbetaling, enn for arbeidstakere.

Forslag til omformulering av § 14-15 nytt andre ledd:

Lønn i penger, herunder feriepengene, skal utbetales fra arbeidsgiver via bank eller foretak med rett til å drive betalingsformidling. Første punktum gjelder likevel ikke når slik betalingsmåte er vanskelig for arbeidstaker eller i særlig tilfeller når slik betalingsmåte er umulig for arbeidsgiver.

Eventuelle spørsmål kan rettes til Jussbuss på telefon 22 84 29 00 alle hverdager mellom kl. 10.00 og 15.00, eller på e-post til sag@jussbuss.no.

Med vennlig hilsen Jussbuss v/

Zahra Mirzai

Cathrine Reinskau

Truls Hampus Holmström

Stig Harlem Harris

Kristine-Petrine Olthuis

Per Silnes Tandberg

Maria Mirijanyan

Ieva Zagzeckaite

Fanny Kolbjørnsen