



Foretaksstraff ved arbeidsulykker

Høyesterett avsa den 22.12.2015 en dom hva gjelder foretaksstraff for arbeidsgivers overtredelser av vernereglene i arbeidsmiljøloven. Dommen viderefører strenge krav til arbeidsgivere for brudd på arbeidsmiljøloven.

Saken gjaldt spørsmålet om foretaksstraff for en fallulykke i forbindelse med en reparasjon inne i en emballeringsmaskin. På grunn av dårlige lysforhold snublet arbeidstakeren og besvimte. Han ble sykmeldt noen dager med hjernerystelse. Arbeidsgiver ble dømt til foretaksstraff på 100.000 kroner.

Årsaken til de dårlige lysforholdene var at lysstoffrørerne i taket ikke hadde tennere, og ved strømbrydd måtte hvert lysstoffrør slås på manuelt. På grunn av takhøyden krevde dette lift, noe som gjorde prosessen omstendelig. Høyesterett la til grunn at dette hadde skjedd i hvert fall 3 ganger forut for den siste ulykken. Arbeidstaker kunne ha benyttet en annen, eldre, emballeringsmaskin med innebygd lys i andre enden av produksjonslokalet. Dette ble ikke gjort. Det var heller ikke gitt pålegg om at denne maskinen skulle benyttes ved dårlig lysforhold.

Høyesterett kom til at de dårlige lysforholdene var et brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om helse, miljø og sikkerhet.

Spørsmålet var deretter om «... noen som har handlet på vegne av AS Rockwool har utvist den uaktsomhet som kreves etter § 19-1 første ledd...». Selv om det gjelder et skyldkrav etter bestemmelsen om foretaksstraff omfatter også ansvaret «anonyme og kumulative feil», Høyesterett uttalte at «... når ingen enkeltperson har utvist tilstrekkelig uaktsomhet, kan likevel summen av feilene innebære en uaktsom overtredelse [...] Formålet med å ramme også anonyme og kumulative feil er at foretaksstraffen skal virke preventivt ved å unngå pulverisering av ansvar». Høyesterett vurderte ikke om noen enkeltperson har utvist tilstrekkelig skyld, men konkluderer med at arbeidsgiver hadde utvist uaktsomhet :

Det er arbeidsgiver som har primæransvaret for helse og sikkerhet, og det følger av arbeidsmiljøloven § 1-8 annet ledd at det som loven bestemmer om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. I den situasjon som forelå med dårlig belysning, var det uaktsomt at det ikke ble satt inn mobilt lys eller at A ikke var instruert om å bruke den andre maskinen.

Høyesterett vektla ikke at arbeidstakeren selv var klar over de dårlige lysforholdene, og at han selv valgte å gå inn i maskinen på tross av dette. Det ble heller ikke tillagt vekt at verneombudet var klar over de dårlige lysforholdene, og denne vurderte heller ikke situasjonen som så vidt alvorlig at arbeidet ble pålagt stanset.

Siste spørsmål Høyesterett tok stilling til var om foretaksstraff «bør anvendes». Med parallell til Norcem-dommen (Rt. 2012 s. 770) innleder Høyesterett her med at det ikke foreligger noen generell presumpsjon for at foretaksstraff skal anvendes ved brudd på arbeidsmiljøloven. Dvs. at brudd på arbeidsmiljøloven ikke automatisk skal medføre foretaksstraff. Deretter konkluderer Høyesterett med følgende:

Selv om det skal skje en konkret og individuell vurdering er overtredelser av arbeidsmiljølovens bestemmelser til vern av liv og helse – som foreliggende sak gjelder – et område hvor foretaksstraff er særlig egnet. Begrunnelsen for dette er at straffetrusler på dette området kan ha reell preventiv betydning.

Høyesterett konkluderte deretter med at bedriften hadde et godt HMS-system, og at de hadde gode rutiner for å varsle og fange opp avvik. Bedriften hadde få HMS-hendelser av alvorlig art, og hadde fokus på HMS tiltak. Selve ulykken hadde blitt fulgt opp på en seriøs måte. Høyesteretts flertall konkluderte likevel med at «... oppfølgingen fra As overordnede sviktet i forbindelse med å løse problemene med belysningene i maskinområdet». Det sentrale var at den mangelfulle belysningen hadde blitt varslet flere ganger, og at det også hadde vært en ulykke noen dager tidligere.

Dommen gir grunnlag for å stille spørsmålet om Høyesterett i realiteten her har utviklet en lære hvoretter uaktsomme brudd på arbeidsmiljøloven mer eller mindre automatisk medfører foretaksstraff. To av dommerne dissenterer, og begrunnelsen for dissensen er interessant. Dommer Stabel uttrykker følgende:

... man bør være tilbakeholden med å straffe i tilfeller der skadepotensialet er forholdsvis lite, skyldgraden er lav og bedriftens generelle HMS-rutiner er gode. I slike tilfeller vil den preventive virkning være liten. Selv ikke en mønstergyldig bedrift kan sikre seg mot at ulykker skjer. Hvis enhver arbeidsulykke med personskade der skaden kunne vært unngått ender med straff, kan bedriften oppfatte at det ikke hjelper uansett hva man gjør for å forebygge skade.

Samme dommer understreker at bedriften burde ha løst problemet raskere, men at det «... dreier seg om en svikt i et meget kort tidsrom hvor det var fokus på problemet, og hvor skadepotensialet var forholdsvis lite».

Dommen kan leses som en skjerpelse av reglene om foretaksstraff for brudd på arbeidsmiljølovens regler, og bedrifter manes i enda større grad enn tidligere til å ta selv antydninger om brudd på vernereglene på det største alvor. Det må etableres betryggende varslingsrutiner for å melde avvik, og arbeidsgivere må kunne vise til konkrete handlinger ved mistanke om brudd på sikkerhetslovgivningen som kan gå ut over arbeidstakernes liv og helse. Videre må det iverksettes akutte midlertidige tiltak for å redusere/bortta skadepotensialet. Argumenter om at slike midlertidige tiltak vil bli uforholdsmessige kostnadskrevende vil ikke, etter vårt syn, føre frem. Det er viktig å merke seg at slike akutte midlertidige tiltak må iverksettes selv om skadepotensialet er forholdsvis lite. Hvor den nedre terskel skal trekkes er foreløpig uklart, men det antas at denne ligger meget lavt.



Nils Kristian Lie
Senioradvokat
nkl@adeb.no
+47 98 29 46 41

OSLO

Bygdøy allé 2, 0257 Oslo • P.O. Box 2734
Solli, 0204 Oslo
Tel: 23 89 40 00
e-post: oslo@adeb.no

STAVANGER

Børehaugen 1, 4006 Stavanger • P.O. Box
660, 4003 Stavanger
Tel: 51 89 89 00
e-post: stavanger@adeb.no

TRONDHEIM

Dyre Halses gate 1a, 7042 Trondheim • P.O.
Box 88 53 Solsiden, 7481 Trondheim
Tel: 73 87 12 00
e-post: trondheim@adeb.no