



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Beskæftigelsesudvalget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 9. maj 2025
Kontor: Strafferetskontoret
Sagsbeh: Mikkelt August von
Buchwald
Sagsnr.: 2025-04687
Dok.: 3709797

Besvarelse af spørgsmål nr. 286 (Alm. del) fra Folketingets Beskæftigelsesudvalg

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 286 (Alm. del), som Folketingets Beskæftigelsesudvalg har stillet til justitsministeren den 4. april 2025. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Victoria Velasquez (EL).

Peter Hummelgaard

/

Morten Holland Heide

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørsmål nr. 286 (Alm. del) fra Folketingets Beskæftigelsesudvalg:

”Vil ministeren redegøre for, hvilken straf og hvilke bestemmelser i lovgivningen det norske eksempel i artiklen ”Daglig leder må i fengsel etter grovt lønnstyveri”, frifagbevegelse.no, den 17. februar 2025, ville være dækket af, og hvilken strafudmåling der ville have været mulig i henhold til dansk ret?”

Svar:

1. Justitsministeriet har til brug for den del af besvarelsen, der vedrører den norske lovgivning, alene taget udgangspunkt i den norske lov nr. 59 af 11. juni 2021 om ”endringer i arbejdsmiljøloven mv. (tiltak for å bekjempe arbeidslivskriminalitet)” og forarbejderne hertil. Det bemærkes, at Justitsministeriet ikke kan udtale sig om den nærmere forståelse af norsk ret, da dette ville kræve inddragelse af de norske myndigheder.

Ved den førnævnte lov blev §§ 395 og 396 tilføjet til den norske straffelov.

Det følger af den norske straffelovs § 395, der har overskriften ”Lønnstyveri”, at

”[d]en som utilbørlig og med forsett om en uberettiget vinning for seg selv eller andre misligholder plikt til å yte lønn, feriepenger eller annen godtgjøring som arbeidstaker har rett til etter avtale eller bestemmelse i lov eller forskrift, straffes med bot eller fengsel inntil 2 år.”

Den norske straffelovs § 396, der har overskriften ”Grovt lønnstyveri”, fastsætter, at

”[g]rovt lønnstyveri straffes med bot eller fengsel inntil 6 år. Ved avgjørelsen av om tyveriet er grovt, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen gjelder en betydelig verdi, har et systematisk eller organisert preg eller av andre grunner er særlig krenkende eller samfunnsskadelig.”

Det følger af forarbejderne til bestemmelsen (proposisjon til Stortinget nr. 153 L (2020-2021), side 25), at

”[d]et vil ikke ha betydning hva som er det rettslige grunnlaget for betalingsforpliktelsen; formuleringen likestiller således

uttrykkelig lovhjemlede og avtalebaserte forpliktelser. Både individuell avtale og tariffavtale vil omfattes.”

Kriminaliseringen etter norsk ret omfatter således tilfælde, hvor en person utilbørlig og med forsæt om en uberettiget vinding for sig selv eller andre misligholder en pligt til at yde løn, feriepenge eller anden godtgørelse, som en arbeidstager har ret til efter aftale, lov eller administrativ forskrift. Overtrædelse kan straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år og i grove tilfælde med bøde eller fængsel indtil 6 år.

Det følger af forarbejderne til loven (proposisjon til Stortinget nr. 153 L (2020-2021), side 22), at det var Arbeids- og sosialdepartementets vurdering, at der i norske ret findes

”straffehjemler som etter omstendighetene kan ramme tilfeller av lønnstyveri. For eksempel vil det, i den utstrekning det i kraft av allmenngjøringsloven er fastsatt minstelønnssatser i forskrift, være straffbart for arbeidsgiver å ikke yte den forskriftsfestede lønnen. Departementet vil imidlertid vise til at allmenngjøringsforskriftene bare gjelder for visse bransjer. Likeledes vil straffeloven § 251 om tvang eller § 330 om utpressing etter omstendighetene kunne ramme tilfeller av såkalt payback, og straffeloven § 257 om menneskehandel vil kunne ramme tilfeller der mennesker tvinges til å jobbe for liten eller ingen lønn. Disse bestemmelsene tar imidlertid først og fremst sikte på å straffe andre sider ved disse situasjonene, herunder særlig bruken av tvang, og ikke det lønnstyveriforslaget tar sikte på ramme; at arbeidsgiver uberettiget beriker seg av arbeidstakers lønn og annen godtgjøring. Det å bevise at arbeidstaker har vært utsatt for tvang kan dessuten være krevende, noe flere høringsinstanser innen politi og påtalemyndighet bekrefter.

Lønnstyveribestemmelsen vil dermed supplere de straffebestemmelser som allerede finnes. At en straffebestemmelse delvis overlapper andre straffebestemmelser er ikke uvanlig. Det vises videre til at en viktig motivasjon for forslaget om egen straffebestemmelse for lønnstyveri, er å skape bedre balanse mellom arbeidsgiver og arbeidstakers posisjon med hensyn til «tyverisituasjoner». En straffebestemmelse som særlig tar sikte på lønnstyverisituasjonen vil etter departementets syn bidra til en bedre balanse mellom hvordan samfunnet behandler arbeidsgivere som «stjeler» fra sine arbeidstakere og arbeidstakere som stjeler fra sin arbeidsgiver. Den markerer samtidig at lønnstyveri er en handling som samfunnet ser alvorlig på.”

2. I dansk ret er der ikke en selvstændig kriminalisering af løntyveri. Det bemærkes imidlertid, at der – på samme måde, som det ifølge forarbejderne til den norske lov er tilfældet i Norge – i dansk ret er strafhjemler, der efter omstændigheder kan ramme tilfælde af løntyveri, sådan som begrebet blev defineret i den norske lov.

Det følger af den danske straffelovs § 262 b, 1. pkt., at for menneskeudnyttelse straffes med fængsel indtil 6 år den, der ved udnyttelse af en anden persons betydelige økonomiske eller personlige vanskeligheder, manglende indsigt, letsind eller et bestående afhængighedsforhold rekrutterer, transporterer, overfører, huser eller efterfølgende modtager vedkommende til arbejde under åbenlyst urimelige forhold.

Det følger af forarbejderne til bestemmelsen (Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 111 som fremsat, side 11 og 12), at

”[d]et vil bero på en konkret vurdering i hver enkelt sag, om der er tale om åbenlyst urimelige forhold. Ved denne vurdering vil det bl.a. kunne indgå, om og hvor meget personen modtager i løn for sit arbejde, hvor mange timer personen arbejder, samt under hvilke forhold personen huses i forbindelse med arbejdet. I denne vurdering bør det indgå, hvilke forhold der må anses som almindelige inden for det relevante brancheområde med udgangspunkt i f.eks. overenskomster for løn, arbejdstid mv. Såfremt forholdene i væsentlig grad adskiller sig fra, hvad der må anses for almindelige arbejdsforhold i Danmark, vil der være en formodning for, at der er tale om åbenlyst urimelige forhold. Det skal endvidere indgå i vurderingen, om der er et væsentligt misforhold mellem det udførte arbejde og den løn, kost og logi mv., som personen modtager herfor. For så vidt angår lønforhold, vil en aflønning, der udgør 50 pct. eller mindre af den relevante mindsteløn, som er fastsat i den relevante brancheoverenskomst, som udgangspunkt i sig selv medføre, at der foreligger åbenlyst urimelige forhold.”

Det følger desuden af straffelovens § 278, stk. 1, nr. 2, at for underslæb straffes den, som for derigennem at skaffe sig eller andre uberettiget vinding fragår modtagelsen af pengelån eller andet lån til eje eller af en ydelse, for hvilken der skal svares vederlag. Efter omstændighederne vil der f.eks. kunne straffes for underslæb, hvis en arbejdsgiver med et berigelsesforsæt fragår sig en arbejdsydelse, som arbejdstageren har leveret.

Endvidere bemærkes det, at det følger af ferielovens § 46, stk. 1, at manglende feriebetaling kan straffes med bøde.

Justitsministeriet er ikke bekendt med de nærmere norske erfaringer med kriminaliseringen af løntyveri.

Beskæftigelsesministeriet har for så vidt angår håndhævelse af overenskomstbestemmelser i Danmark oplyst følgende:

”I Danmark fastlægges løn- og arbejdsvilkår typisk i kollektive overenskomster, som alene er forpligtende for overenskomstens parter. Håndhævelse af overenskomstmæssige vilkår er i Danmark et anliggende for arbejdsmarkedets parter, så hvis en arbejdsgiver eksempelvis ikke har betalt overenskomstmæssig løn, vil sagen kunne føres i det fagretlige system, hvor arbejdsgiveren vil kunne blive pålagt en bod. Afhængigt af omstændighederne vil sager om løntyveri således kunne behandles fagretligt.

Almengørelse af overenskomster – dvs. lovfæstelse af de pågældende overenskomstmæssige vilkår – anvendes i modsætning til, hvad tilfældet er i Norge, ikke i Danmark. Der er således ikke nogen myndighed i Danmark, der kontrollerer og håndhæver, at eksempelvis bestemmelser om lønvilkår i overenskomsterne iagttages.”

3. Afslutningsvis vil jeg gerne understrege, at arbejde i Danmark skal foregå på ordentlige løn- og arbejdsvilkår. Det er afgørende, at underbetaling og udnyttelse af udenlandsk arbejdskraft, f.eks. gennem løntyveri, ikke bliver et konkurrenceparameter. Derfor er det også vigtigt med et kontinuerligt fokus på at styrke indsatsen mod social dumping.