

Saksframlegg

Avd. Saksbehandler: Økonomiavdelingen – Ingar Pettersen

Saksnummer: 23/4799

Arkiv:

Åpenhetsloven

Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022.

Hensikten med loven er å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Loven innebærer også at virksomheter må kunne gi allmennheten tilgang på informasjon om disse forholdene, og arbeidet virksomhetene gjør for å sikre dette.

Loven krever at alle virksomheter som omfattes av loven skal innen 30. juni i år redegjøre for hvordan virksomheten vil følge opp lovens krav.

Lovkravene er omfattende og det stilles krav om at arbeidet prioriteres og at det avklares hvem som blir ansvarliggjort for at arbeidet gjennomføres.

I loven påpekes det at oppfølgingen av loven må forankres i styrende organer og at virksomheten skal overholde pliktene etter Åpenhetsloven. Det heter at styret bør vedta en plan for hvordan virksomheten skal utføre aktsomhetsvurderinger, og planen må omfatte leverandørkjeder og virksomhetens forretningsforbindelser.

Det må også besluttes at virksomheten skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene i henhold til lovens retningslinjer, samt at virksomheten skal overholde informasjonsplikten. Det er viktig at ansvaret for å gjennomføre planene blir tydelig plassert i virksomheten.

Redegjørelsen for aktsomhetsvurderinger skal første gang publiseres innen 30. juni 2023, ett år etter loven trådte i kraft. Det sies også at redegjørelsen skal publiseres på virksomhetens hjemmeside.

Nærmere om lovens virkeområde og krav

Virksomheter som fyller to av tre av følgende vilkår faller innenfor loven:

1. *salgsinntekt: 70 millioner kroner*
2. *Balansesum: 35 millioner kroner*
3. *Gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk*

Videre er det beskrevet hva loven legger til grunn knyttet til grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, leverandørkjeder og forretningspartnere. Dette er beskrevet i lovens § 3, punktene b,c,d og e. Jeg siterer:

«b. Med grunnleggende menneskerettigheter menes de internasjonalt anerkjente menneske-

rettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

- c. Med anstendige arbeidsforhold menes arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter etter bokstav b og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.*
- d. Med leverandørkjede menes enhver i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet til ferdig produkt.*
- e. Med forretningspartner menes enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden».*

Loven er tekstmessig kort, men vil kreve en omfattende oppfølging fra de virksomheter som omfattes av loven. Det stilles etiske krav til både den enkelte virksomhet, men også til hele leverandørkjeden.

Nærmere om kravene i loven

I §4 beskrives lovens krav om kartlegging og aktsomhetsvurderinger av virksomhetenes leverandørkjeder.

For å oppfylle kravene til aktsomhetsvurderinger etter Åpenhetsloven, må virksomheten ikke bare ha oversikt over forhold internt i sin egen virksomhet, men også oversikt over alle sine leverandørkjeder og andre forretningsforbindelser.

Når arbeidet med kartlegging er utført kan jobben med å danne et risikobilde begynne. Det må foretas en analyse av hvor stor risiko det foreligger for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i de ulike delene av virksomheten internt, i leverandørkjedene og overfor øvrige forretningsforbindelser.

Ved å analysere risiko kan virksomheten foreta prioriteringer av de områdene der risikoen er størst, og begynne det videre arbeidet med aktsomhetsvurderinger innenfor disse områdene.

Videre kreves det etablering av systemer for håndtering av henvendelser om informasjon fra enhver som ber om det. Informasjonsplikten gjelder allerede og virksomheter må kunne ta imot skriftlige forespørsler om informasjon, fordele ansvaret for behandling av forespørsler og svare på henvendelsene innen en frist på tre uker.

Det må også besluttes at virksomheten skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene i henhold til lovens retningslinjer, samt at virksomheten skal overholde informasjonsplikten. Det er viktig at ansvaret for å gjennomføre planene blir tydelig plassert i virksomheten.

I praksis innebærer dette at virksomheten må kartlegge og vurdere risikoen for negativ påvirkning på menneskerettigheter og forsvarlige arbeidsforhold i sin produksjon. Også underleverandører som inngår i virksomhetens levering av varer og tjenester skal vurderes. Det samme gjelder forretningspartnere som står i et direkte kontraktsforhold med virksomheten, for eksempel leverandør av kontorrekvisita.

Forventningene knyttet til virksomhetens aktsomhetsvurderinger varierer på bakgrunn av forhold ved virksomheten, deriblant størrelse, ressurser og kompleksitet. Der sannsynligheten for negative konsekvenser er høy, for eksempel der virksomheten har produksjon i land som er utsatt for brudd på menneskerettigheter, kreves det at virksomheten foretar grundige undersøkelser. Vi antar at der det er snakk om en mellomstor virksomhet med drift i Norge, kreves det kun overordnede vurderinger.

Virksomheten skal kunne dokumentere at de har foretatt aktsomhetsvurderinger. Dette gjøres ved å utarbeide en generell beskrivelse av hvilke vurderinger virksomheten har gjort, hva slags negativ risiko virksomheten mener det er i sin produksjonskjede og eventuelt hvilke tiltak virksomheten iverksetter for å forhindre konsekvensene av dette.

Denne beskrivelsen av aktsomhetsvurderingene skal gjøres tilgjengelig for offentligheten, for eksempel på virksomhetens nettside.

Redegjørelsen for aktsomhetsvurderinger skal første gang publiseres innen 30. juni 2023, altså ett år etter at loven trådte i kraft.

Lovteksten, hentet fra «Lovdata», vedlegges denne saken.

Fagforbundet faller klart innenfor de kriterier som er satt for virksomheter som omfattes av loven.

Det er Forbrukertilsynet som fører tilsyn med Åpenhetsloven. Det vil si at der det foreligger brudd på lovens bestemmelser kan Forbrukertilsynet utstede bøter.

Virksomheter oppfordres til å ha klart aktsomhetsvurderinger fra og med loven trådte i kraft 1. juli 2022, men første frist for å offentliggjøre aktsomhetsvurderinger er 30. juni 2023. Hvor omfattende disse forventes å være beror på praktiseringen av loven i tiden framover.

Åpenhetsloven viser et økende fokus på at virksomheter skal stå ansvarlige for arbeidsforhold i alle ledd av sin virksomhet.

Forbrukertilsynet anbefaler virksomheter som omfattes av loven om så snart som mulig å sette seg inn i pliktene. De forventer imidlertid neppe at virksomheter kan redegjøre fullt ut for leverandører og kontraktspartnere i lovens oppstartsfasen.

Administrasjonens vurdering

Kjernen i Åpenhetsloven er at den oppstiller en plikt for virksomheter til å foreta aktsomhetsvurderinger. I praksis innebærer dette at virksomheten må kartlegge og vurdere risikoen for negativ påvirkning på menneskerettigheter og forsvarlige arbeidsforhold i sin produksjon.

Åpenhetsloven tar opp temaer som står sentralt for hele Fagforbundets virksomhet. Gjennom sitt arbeid har Fagforbundet som mål å realisere anstendige arbeidsforhold og påvirke for å oppnå grunnleggende menneskerettigheter. I fagforbundets strategi for 2023 heter det:

«Fagforbundet går foran i kampen for et anstendig arbeidsliv, for å mobilisere de uorganiserte til å samle seg om fellesskapet i fagforeningene, og for en fortsatt sterk offentlig sektor. Med gode allianser og systematisk arbeid er det realistisk med synlige resultater på de prioriterte områdene i 2023:

- *Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller*
- *Gode offentlige tjenester med egne ansatte*
- *Organisasjonsbygging og tariffmakt*
- *Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling*
- *Alliansebygging og faglig-politisk påvirkningsarbeid*
- *Digitalisering»*

Fagforbundet bygger virksomheten på arbeiderbevegelsens prinsipper om frihet, likhet og solidaritet. Fagforbundets verdier er omtanke, solidaritet og samhold. Denne grunnleggende ideologiske forankringen gjenspeiles i de etiske krav vi stiller til det arbeid hver enkelt utfører til beste for Fagforbundets medlemmer.

For Fagforbundet er det et grunnleggende prinsipp at alle skal behandles likeverdig, uavhengig av etnisk eller kulturell bakgrunn, seksuell legning, religion eller livssyn.

Fagforbundet arbeider dessuten målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering i egen organisasjon, blant annet innen følgende områder:

- Innføring i forbundets etiske holdninger og forebygging av mobbing, diskriminering og trakassering herunder seksuell trakassering skal tydeliggjøres
- Rekruttering og forfremmelse - gjennom rekrutteringspolitikken er det ønskelig å sikre variasjon i alder og kjønn, å fremme likestilling mellom kjønnene, å rekruttere medarbeidere med minoritetsbakgrunn og legge til rette for at folk med redusert funksjonsevne ikke utstøtes eller hindres i ansettelse.
- Opplæring og kompetanseutvikling – Opplæring tilrettelegges for den enkelte gjennom felles kurs, eller kurs tilpasset den enkelte. Dette skal være tema i medarbeidersamtaler.
- Ansatte med nedsatt funksjonsevne - det arbeides aktivt med tilrettelegging av arbeidsplassen, tilpassing av arbeidsoppgaver og fleksible ordninger for arbeidstid og arbeidssted.
- Språklig tilrettelegging – det gis tilbud om språkkurs.
- Tilrettelegging ved graviditet, forelderfravær og andre omsorgsoppgaver – bestemmelsene i inngåtte tariffavtaler følges.
- Kulturelle og religiøse minoriteter - det legges til rette for at ansatte skal få fri på sine respektive religiøse helligdager.

- Seniorpolitikk - ivaretas med egne tiltak, som tilrettelegging av arbeidsoppgaver, ekstra fridager fra det året man fyller 61 og 62 år.
- Trakassering og diskriminering - forebygges bl.a. gjennom Rasismefri sone – som er et tiltak som forplikter forbundet til å ta henvendelser om rasisme og diskriminering på alvor. Fagforbundet skal også tydelig vise at alle er velkomne, uavhengig av hudfarge, religion eller kulturell bakgrunn.

I tillegg til dette har Fagforbundet retningslinjer for finansielle investeringer. Det siteres nedenfor fra kap. 4.2 Etske retningslinjer i forvaltningen:

«Fagforbundet har som overordnet mål å maksimere den langsiktige verdiskapningen på investert kapital og samtidig bidra til bærekraftig utvikling. Forbundet legger til grunn at god avkastning over tid er avhengig av en bærekraftig utvikling i økonomisk, miljømessig og samfunnsmessig forstand.

Fagforbundet skal være bevisst sitt ansvar som investor og samfunnsaktør og ønsker å bruke denne posisjon til å bidra til positiv endring for samfunn, mennesker og miljø.

Fagforbundet anerkjenner FNs bærekraftsmål som verdens felles veikart for en mer bærekraftig verden og at investeringer utgjør et viktig virkemiddel i det globale arbeidet for å oppnå disse. Forbundet har som langsiktig ambisjon å øke eksponeringen til investeringer som bidrar til oppnåelse av FNs bærekraftsmål, og spesielt de mål som er relatert til forbundets formål.

Fagforbundet anerkjenner videre Parisavtalen og ønsker å bidra til at 2-gradersmålet nåes. Forbundet skal derfor ha en bevisst tilnærming til karbonutslipp og karbonreserver fra selskaper i vår portefølje. Visjonen er å bevege seg mot en fossilfri investeringsportefølje over tid.»

Med dette som vedtatt prinsipper for Fagforbundets virksomhet, mener vi at den interne aktsomhetsvurderingen er ivaretatt og at det nå er viktig å komme videre med vurdering av våre leverandørkjeder og å organisere arbeidet med hvordan oppfølgingen av loven skal skje i forbundet. Det forslås på denne bakgrunn følgende **handlingsplan**:

1. Denne saksframstillingen legges fram for vedtak i Forbundsstyret og legges til grunn for forbundsstyrets videre oppfølging av hvordan Fagforbundet følger opp Åpenhetslovens krav.
2. Det gjennomføres et internt informasjonsprogram, der alle ansatte bevisstgjøres på Fagforbundets overordnede strategier, Fagforbundets etiske standard og de etiske retningslinjer som ligger til grunn for våre investeringer og som skal være gjeldende for all vår virksomhet.
3. Alle fagforbundets leverandører gjøres kjent med Fagforbundets strategier, etiske standard og etiske retningslinjer.
4. Som et ledd i Fagforbundets kartlegging av leverandørkjedene tas det kontakt med forbundets leverandører. (Fagforbundet har i dag i totalt ca. 2.800 leverandører. Noen av disse er riktig små og ubetydelige, men det er også omfattende leverandørkjeder som benyttes).

Hensikten med denne kontakten er å informere om Fagforbundets:

- Strategier knyttet til Åpenhetsloven
 - Etiske standarder
 - og om hvordan forbundet vil kartlegge hvordan våre leverandører følger opp Åpenhetslovens krav.
5. Deretter gjennomføres en kartlegging av forbundets leverandører om disse har foretatt tilpasninger i henhold til Åpenhetsloven. Kartleggingen gjennomføres etter følgende plan:
- a) leverandører som leverer tjenester med en verdi av 1 mill. kr. pr. år eller mer til Fagforbundet.
 - b) Dernest kartlegges det tilsvarende for leverandører med vare- og eller tjenesteleveranser på mellom 0,5 mill. kr. og 1 mill. kr.
 - c) Som nedre grense kartlegges leverandører med leveranser mellom 0,1 mill. og 0,5 mill.

Det er gjennom denne kartleggingen Fagforbundet kan komme videre i arbeidet med aktsomhetsvurderinger og eventuelt gjøre vedtak om tiltak knyttet til innkjøp og framtidige leverandørbeslutninger.

6. Denne saksframstillingen legges ut på Fagforbundets hjemmeside med opplysning om hvor henvendelser om Åpenhetsloven kan rettes i organisasjonen. I denne sammenheng etableres det en egen e-post-adresse: apenhetsloven@Fagforbundet.no
7. Førstehånds saksansvar legges til økonomiavdelingen, som vil samarbeide med de øvrige avdelingene for å besvare eventuelle henvendelser med spørsmål knyttet til Åpenhetsloven, aktsomhetsvurderinger eller andre forhold som knyttes opp mot dette.
8. Oppfølging og videreutvikling av Fagforbundets arbeid med Åpenhetsloven behandles i sammenheng med Fagforbundets års-beretning og årsregnskap.

Forslag til vedtak:

1. Forbundsstyret tar orienteringen om Åpenhetsloven til etterretning.
2. Forbundsstyret vedtar framlagt handlingsplan i åtte punkter som grunnlag for Fagforbundets arbeid med Åpenhetsloven.

Vedlegg:

- Åpenhetsloven av 18.06.2021

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven)

| | |
|----------------|-------------------------------------|
| Dato | LOV-2021-06-18-99 |
| Departement | Barne- og familiedepartementet |
| Ikrafttredelse | 01.07.2022 |
| Kunngjort | 18.06.2021 kl. 12.50 |
| Rettet | 23.09.2022 (rettet mellomrom i § 3) |
| Korttittel | Åpenhetsloven |

Prop.150 L (2020–2021), Innst.603 L (2020–2021), Lovvedtak 176 (2020–2021). Stortingets første og andre gangs behandling hhv. 10. og 14. juni 2021. Fremmet av Barne- og familiedepartementet.

§ 1.Lovens formål

Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

§ 2.Lovens virkeområde

Loven gjelder for større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge. Loven gjelder også for større utenlandske virksomheter som tilbyr varer og tjenester i Norge, og som er skattepliktige til Norge etter norsk intern lovgivning.

Kongen kan gi forskrift om at loven helt eller delvis skal gjelde for virksomheter på Svalbard, Jan Mayen og de norske bilandene.

§ 3.Definisjoner

- a. Med større virksomheter menes virksomheter som omfattes av [regnskapsloven § 1-5](#), eller som på balansegrensene for to av følgende tre vilkår:
1. salgsinntekt: 70 millioner kroner
 2. balansesum: 35 millioner kroner
 3. gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk.

Morselskaper skal regnes som større virksomheter dersom vilkårene er oppfylt for mor- og datterselskaper sett som en enhet.

- b. Med grunnleggende menneskerettigheter menes de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som er nevnt i FNs **konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter** fra 1966, FNs **konvensjon om sivile og politiske rettigheter** fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.
- c. Med anstendige arbeidsforhold menes arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter etter bokstav a og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.
- d. Med leverandørkjede menes enhver i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer eller leverer andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarer til ferdige produkter.
- e. Med forretningspartner menes enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden.

Departementet kan gi forskrift om hva som anses som grunnleggende menneskerettigheter etter første ledd bokstav b og anstendige arbeidsforhold etter første ledd bokstav c. Departementet kan gi forskrift om unntak fra større virksomheter etter første ledd bokstav a.

§ 4. Plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger

Virksomhetene skal utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Med aktsomhetsvurderinger menes å

- a. forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer
- b. kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere
- c. iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens aktsomhetsvurderinger etter bokstav b
- d. følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter bokstav c
- e. kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert
- f. sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens art, konteksten virksomheten finner sted innenfor, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Departementet kan gi forskrift om plikten til å utføre aktsomhetsvurderinger.

§ 5. Plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger

Virksomhetene skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene etter § 4. Redegjørelsen skal minst inneholde

- a. en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- b. opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har gjennom sine aktsomhetsvurderinger
- c. opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser, begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene

§ 6 annet ledd bokstav c og d, tredje og fjerde ledd gjelder tilsvarende for pliktene etter første ledd.

Redegjørelsen skal gjøres lett tilgjengelig på virksomhetens nettsider, og kan inngå i redegjørelsen om samfunnsansvar etter **regnskapsloven § 3-3 c**. Virksomhetene skal i årsberetningen opplyse om hvor redegjørelsen er tilgjengelig.

Redegjørelsen skal oppdateres og offentliggjøres innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger. Den skal underskrives i tråd med reglene i **regnskapsloven § 3-5**.

Departementet kan gi forskrift om plikten til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger.

§ 6. Rett til informasjon

Enhver har ved skriftlig forespørsel rett på informasjon fra en virksomhet om hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser etter **§ 4**. Dette omfatter både generell informasjon og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som virksomheten tilbyr.

Et krav om informasjon kan avslås dersom

- a. kravet ikke gir tilstrekkelig grunnlag for å identifisere hva kravet gjelder
- b. kravet er åpenbart urimelig
- c. den etterspurte informasjonen gjelder opplysninger om noens personlige forhold
- d. den etterspurte informasjonen gjelder opplysninger om tekniske innretninger og fremgangsmåter eller forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til d

Retten til informasjon om faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter som virksomheten er kjent med, gjelder uavhengig av begrensningene i annet ledd.

Retten til informasjon omfatter ikke informasjon som er gradert etter **sikkerhetsloven** eller beskyttet etter **åndsverkloven**.

Departementet kan gi forskrift om retten til informasjon og virksomhetenes adgang til å avslå et informasjonskrav.

§ 7. Virksomhetenes behandling av informasjonskrav

Informasjon etter **§ 6** skal gis skriftlig og være dekkende og forståelig.

Virksomheten skal gi informasjon innen rimelig tid og senest innen tre uker etter at informasjonskravet er mottatt. Dersom mengden eller typen informasjon som etterspørres, gjør det uforholdsmessig byrdefullt å besvare informasjonskravet innen tre uker, skal informasjonen gis innen to måneder etter at kravet er mottatt. Virksomheten skal da senest innen tre uker etter at informasjonskravet er mottatt, opplyse informasjonssøkeren skriftlig om forlengelsen av fristen, grunnene til forlengelsen, og når informasjonen kan ventes.

Dersom virksomheten avslår et informasjonskrav, skal den informere om det rettslige grunnlaget for avslaget, adgangen og fristen for å kreve nærmere begrunnelse for avslaget og om Forbrukertilsynet som tilsyns- og veiledningsorgan.

Den som får avslag på et informasjonskrav, kan innen tre uker fra avslaget ble mottatt, kreve å få en nærmere begrunnelse for avslaget. Begrunnelsen skal gis skriftlig, snarest mulig og senest innen tre uker etter at kravet om nærmere begrunnelse ble mottatt.

Departementet kan gi forskrift om virksomhetenes behandling av informasjonskrav.

§ 8. Veiledning

Forbrukertilsynet skal gjennom generelle opplysninger, råd og veiledninger arbeide for at reglene i loven og vedtak i medhold av loven blir fulgt. For øvrig gjelder reglene om veiledningsplikt i **forvaltningsloven § 11**.

§ 9. Kontroll og håndheving

Forbrukertilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i loven overholdes. Tilsynet skjer ut fra hensynet til å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Forbrukertilsynet skal av eget tiltak, eller etter henvendelse fra andre, søke å påvirke virksomhetene til å innrette seg etter loven, herunder ved å føre forhandlinger med virksomhetene eller deres organisasjoner.

Dersom Forbrukertilsynet finner at en virksomhet handler i strid med loven, kan Forbrukertilsynet innhente skriftlig bekreftelse på at det ulovlige forholdet skal opphøre, eller fatte vedtak. Markedsrådet behandler klager på Forbrukertilsynets vedtak.

For øvrig gjelder **markedsføringsloven § 32, § 33, § 37** og forskrift gitt i medhold av **§ 38** tilsvarende for kontroll og håndheving etter denne loven.

§ 10. Opplysningsplikt

Enhver plikter å gi Forbrukertilsynet og Markedsrådet de opplysningene disse myndighetene krever for å kunne utføre sine gjøremål etter loven. Opplysningene kan kreves gitt skriftlig eller muntlig, innen en fastsatt frist. På samme vilkår som nevnt i første og annet punktum kan alle typer informasjon og bærere av slik informasjon kreves utlevert.

Opplysningsplikten etter første ledd gjelder uavhengig av taushetsplikt. Dette gjelder likevel ikke taushetsplikt som nevnt i **straffeprosessloven §§ 117 til 120**, med unntak av **§ 118** første ledd første punktum.

§ 11. Forbrukertilsynets og Markedsrådets vedtak

Forbrukertilsynet og Markedsrådet kan, dersom de finner at inngrep tilsies av hensyn som nevnt i **§ 9** første ledd annet punktum, fatte enkeltvedtak om:

- a. forbud eller påbud etter **§ 12**
- b. tvangsmulkt etter **§ 13**
- c. overtredelsesgebyr etter **§ 14**.

1 Et vedtak etter bokstav a og b gjelder i fem år dersom ikke annet fremgår av vedtaket. Vedtaket kan maksimalt gjelde i ti år. Vedtaket kan fornyes.

Vedtaket etter første ledd kan også rettes mot medvirkere.

Søksmål over Markedsrådets eller Forbrukertilsynets vedtak må reises innen seks måneder fra parten mottok underretning om vedtaket. Fristen beregnes etter reglene i **domstoloven §§ 148 og 149**. Det kan gis oppfriskning for oversittelse av fristen etter reglene i **tvisteloven §§ 16-12 til 16-14**.

§ 12. Forbuds- og påbudsvedtak

Det kan nedlegges forbud og gis påbud for å sikre at §§ 4 til 7 overholdes.

§ 13. Vedtak om tvangsmulkt

For å sikre at bekreftelser eller vedtak etter § 9 tredje ledd og § 12 overholdes, kan det fastsettes en tvangsmulkt som må betales dersom bekreftelsen eller vedtaket ikke blir etterlevd.

Tvangsmulkten kan fastsettes som en løpende mulkt eller som et engangsbeløp. Ved fastsettelsen av tvangsmulkten skal det legges vekt på at det ikke skal lønne seg å overtre vedtaket.

For å sikre at pålegg etter § 10 etterkommes, kan det fastsettes en tvangsmulkt som skal betales dersom pålegget ikke etterkommes. Annet ledd første punktum gjelder tilsvarende.

Endelig vedtak om betaling av tvangsmulkt er tvangsgrunnlag for utlegg.

Departementet kan gi forskrift om ileggelse av tvangsmulkt.



§ 14. Vedtak om overtredelsesgebyr

Ved gjentatte overtredelser av §§ 5, 6 eller 7, kan det ilegges et overtredelsesgebyr som den som vedtaket retter seg mot, skal betale.

Et foretak kan ilegges overtredelsesgebyr når overtredelsen er begått av noen som har handlet på vegne av foretaket. Fysiske personer kan ilegges overtredelsesgebyr for forsettlig eller uaktsomme overtredelser.

Ved fastsettelse av gebyrets størrelse skal det legges vekt på overtredelsens grovhet, omfang og virkninger.

Overtredelsesgebyret forfaller til betaling fire uker etter at vedtaket er fattet. Endelig vedtak om overtredelsesgebyr er tvangsgrunnlag for utlegg.

Departementet kan gi forskrift om utmåling av overtredelsesgebyr.

§ 15. Ikrafttredelse

Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer.¹ Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid.

¹ Fra 1 juli 2022 iflg. res. 1 okt 2021 nr. 2919.