



Juss for virksomheter under press





Eurojuris Norge AS er en sammenslutning av 17 selvstendige advokatfirmaer spredt over hele landet. Våre advokater bistår næringslivet, organisasjoner, det offentlige og privatpersoner med alle typer juridiske tjenester

Advokatfirmaene i Eurojuris Norge har en sterk lokal forankring og god lokalkunnskap, og de er ledende firmaer innen sine regioner. Eurojuris Norge er dessuten tilsluttet Eurojuris International, Europas ledende uavhengige nettverk av advokatfirmaer.

Ved utgivelsene av Eurojuris Informerer ønsker vi å dele vår kunnskap om relevante og praktiske temaer på ulike rettsområder. Denne gangen inneholder heftet artikler for virksomheter som opplever press.

Pandemien har satt mange virksomheter på prøve og de fleste har vært berørt. Usikkerheten om varighet, omfang og tiden etter, har gjort at strategiske planer har blitt satt på hold eller er lagt bort. I stedet har virksomhetene måttet finne løsninger i det korte bildet. Likviditet, kostnadsreduksjoner, kompensasjonsordninger og et endret marked har vært tema hos de fleste.

Det kommer en tid etter pandemien, med en gradvis normalisering, hvor den enkelte virksomhet må finne sin form og plass. Noen vil kunne fortsette sine planer, andre vil måtte omstille. Atter andre vil oppleve at grunnlaget for virksomheten er borte. Disse vurderingene er komplekse.

I dette heftet viser vi frem kompetansen til noen av de dyktige advokatene tilknyttet vårt nettverk. I Eurojuris Norge har vi mange advokater med særskilt høy kompetanse som rådgivere for virksomheter. De rådgir og bistår ulike parter i mangfoldet av sakstyper og problemstillinger, også på strategisk nivå. Gjennom deres arbeid høstes erfaringer som deles i nettverket, og som benyttes til ytterligere å øke kvaliteten på våre tjenester. Vi håper tekstene skaper forståelse og kommer til nytte. Ved spørsmål til artiklene eller annet kan advokatene i Eurojuris Norge selsagt kontaktes for mer informasjon.

God lesing!

Bjarte Røyrvik
Styreleder i Eurojuris Norge AS

Besøk vår hjemmeside
www.eurojuris.no

Utgivelsesdato: Juni 2021

Innhold

	Side
Tips til virksomheter som sliter, og til deg som ikke får betaling <i>Advokat/partner Lise M. Østensjø Waage</i>	4
Ny rekonstruksjonslov – hjelper den flere enn Norwegian? <i>Senioradvokat Ellen Tangen Eilerås</i>	12
Omorganisering – et alternativ i urolige tider? <i>Advokat/partner Reidar Møgstad</i>	22
Hvordan gå frem ved permittering? <i>Advokatfullmektig Trine Glorvigen</i>	28
Krav til styret i en ny tid <i>Advokat/partner Bjarte Røyrvik</i>	36
Larhammer Aarseth Advokatfirma AS	43

Tips til virksomheter som sliter, og til deg som ikke får betaling

Av advokat/partner Lise M. Østensjø Waage
lise.waage@eurojuris.no

Antallet konkurser gikk ned fra 2019 til 2020. Dessverre er dette ikke et tegn på bedre tider.

Norge innførte 12. mars 2020 de mest inngripende tiltak i fredstid. Skoler og barnehager stengte, og restauranter, frisører og treningsentre måtte lukke dørene. Byggeprosjekt måtte stanses på grunn av karanteneregler. Tross kompensasjonsordning, utsatte momsterminer og lemping av arbeidsgiverperioden ved sykemelding og permittering, har belastningen på næringslivet vært - og er fortsatt - svært høy.

Det kan derfor synes overraskende at antall konkurser gikk ned fra 2019 til 2020, en tendens som også har fortsatt så langt i 2021. Dessverre er dette *ikke* et tegn på bedre tider, men et resultat av at skatteetaten under pandemien i stor grad har unnlatt å inngi konkursbegjæringer. Konkursene som likevel ble åpnet, var i stor grad etter oppbudsbegjæring fra selskapene selv, og kjennetegnes

ellers av at større virksomheter enn vanlig ble rammet. Nå som myndighetene har gjenopptatt vanlig innfordringsregime, er det nok grunn til å frykte et ras av konkurser. Erfaringsmessig kan konsekvensene av dette forplante seg også til bransjer som så langt har vært mindre rammet av pandemien. I slike tider kreves særskilt fokus, både på egne og kontraktspartners forpliktelser.

I denne artikkelen gis tips til virksomheter som sliter, og til motpartene som ikke får betalt for sine tjenester.

OVERLEVELSESTIPS TIL VIRKSOMHETER SOM SLITER

I. INNLEDNING

Tipsene som gjennomgås nedenfor forutsetter at virksomheten faktisk bør overleve, dvs. at virksomheten anses levedyktig. Dette har selskaps ledelse en løpende plikt til å vurdere. Det er avgjørende at ledelsen kjenner sin handleplikt ved svak økonomi.

Lise M. Østensjø Waage er partner i Advokatfirmaet Eurojuris Haugesund AS. Hun arbeider primært med kontraktsrett, næringseiendom og insolvens. Hun er også fast bostyrer for Haugaland tingrett.

Unnlatelse av å begjære oppbud kan f.eks. straffes med bot eller inntil 2 års fengsel.

2. LEDELSENS HANDLEPLIKT ETTER AKSJE- OG STRAFFELOVEN

Aksjeloven § 3-4 pålegger selskapet «til enhver tid (å) ha en egenkapital og en likviditet som er forsvarlig ut fra risikoen ved og omfanget av virksomheten i selskapet». Er kapitalen ikke forsvarlig, plikter styret straks å behandle saken og sørge for generalforsamling om situasjonen og om mulig iverksette bøtende tiltak. Alternativt plikter styret å foreslå selskapet oppløst.

Brudd på aksjeloven § 3-4 er straffbart etter lovens kapittel 19. Også straffelovens kapittel 31 om kreditorvern gir straffansvar for ikke å ivareta kreditorerne ved risiko for konkurs. Unnlatelse av å begjære oppbud kan f.eks. straffes med bot eller inntil 2 års fengsel dersom virksomheten klart går med tap «og skyldneren må innse at han ikke vil kunne gi fordringshaverne oppgjør innen rimelig tid», jf. straffeloven § 407. Det er også straffbart å begunstige enkelte kreditorer på de øvriges bekostning eller å forringe selskapets formue når selskapet står i fare for å bli insolvent.

Ved slike overtredelser risikerer selskapets ledelse å bli holdt personlig erstatningsansvarlig etter reglene om styreansvar, jf. aksjelovens kapittel 17.

3. KONKRETE TIPS TIL VIRKSOMHETER SOM SLITER

3.1 Ledelse og dokumentasjon

Styrets handleplikt (jf. punkt 2) innebærer at det i vanskelige perioder er særlig viktig å holde styremøter og generalforsamlinger, samt

dokumentere de vurderinger og tiltak som gjøres. Aktuelle tiltak kan f.eks. være kapitalforhøyelse, refinansiering, avtale med kreditorerne om betalingsutsettelse e.l.

3.2 Prioritering mellom kreditorer

Dekningsloven angir i hvilken rekkefølge kreditorer skal gis dekning ved konkurs: Lønnskrav fra ansatte (unntatt eierne) har førsteprioritet og skal dekkes først. Deretter skal skattekrav for forskuddstrekk, merverdiavgift m.m. dekkes som andreprioritets krav. Først når disse fullt ut har fått dekning, gis øvrige (såkalt «uprioriterte») kreditorer dekning, f.eks. leverandører eller utleier. Denne rekkefølgen bør respekteres også i fasen hvor man frykter eller forsøker å unngå konkurs. Utgangspunktet er at skyldner må likebehandle sine kreditorer, innen den enkelte prioritetsgruppe. Å gi en kreditor full dekning på øvriges bekostning, vil ofte innebære ulovlig (og straffbar) kreditorbegunstigelse.

3.3 Betal offentlige krav

En annen grunn til å betale skatte- og avgiftskrav, er at det offentlige generelt er den tøffeste kreditor. De fleste konkursbegjæringer inngis av skatteetaten. Konkursrisikoen er dermed større om man misligholder skattekrav enn ved andre typer krav.

3.4 Unngå omstøtelige betalinger

Dersom en skyldner de tre siste måneder før konkurs har ytt «gave» eller «ekstraordinær betaling», vil dette være «omstøtelig». En omstøtelig betaling er ugyldig for boet og kan kreves tilbakeført av bostyrer, forutsatt at



© ConceptsVet | Dreamstime.com

betalingen likevel ikke «fremtrådte som ordinær». Omstøtelsesreglene rammer f.eks. betaling av eldre gjeld, betaling med «usedvanlig betalingsmiddel» og betaling som «betydelig har forringet skyldners betalingssevne». Betaler man utleier med varer fra varelageret kort tid før konkursen, vil dette klart være omstøtelig. Også betaling av fakturaer med forfall mer enn to til fire måneder tilbake i tid, vil fort rammes.

Overfor skyldnerens familie/nærstående kan omstøtelsesreglene ramme disposisjoner foretatt inntil to år før fristdagen for konkurs.

Merk at omstøtelige betalinger også kan ramme skyldner selv (ikke bare betalingsmottakeren), og ødelegge muligheten for å komme «over kneika». For det første risikerer den som har ansvaret for utbetalingen styre- eller straffansvar (jf. punkt 2). For det andre gir man øvrige/forbigåtte kreditorer en sterk oppfordring til å inngi konkursbegjæring for å sikre seg muligheten til å påberope omstøtelse.

3.5 Kontakt banken og kreditorerne

Ved likviditetsutfordringer anbefales det å kontakte kreditorerne, forklare situasjonen og be

om henstand. Dette gjelder i høyeste grad også offentlige kreditorer. De fleste kreditorer viser tålmodighet så lenge de får informasjon og ikke føler seg ført bak lyset. Kreditorerne er som regel bedre tjent med at din virksomhet overlever, og kanskje kan gjøre opp senere, enn konkurs hvor kravet normalt tapes.

Vurderer du å avvikle virksomheten og selge ut pantsatt varelager eller driftsmidler, er det viktig å avklare dette med banken på forhånd, da likvidasjonssalg normalt vil være i strid med avtalen om pantsettelse.

3.6 Ikke gå under jorden

Mange opplever dårlig økonomi som pinlig, og gjør seg utilgjengelig for kreditorer og kunder. En del slutter også å åpne post. Dette er destruktiv adferd som utelukkende øker problemene ved å gi grobunn for mistillit i en situasjon hvor man trenger kreditorenes velvilje. Som nevnt i punkt 3.5, bør man i stedet aktivt oppsøke kreditorerne i denne situasjonen.

3.7 Vær à jour med rapportering

I vanskelige perioder kommer mange på etter-skudd med lovpålagt rapportering, f.eks. fordi man mangler midler til å betale regnskapsfører.

En kunde som mangler midler til å betale, kan fort spekulere i å påberope mislighold for å slippe å gjøre opp for seg.

Er avgiftspliktig omsetning lavere enn tidligere, er det imidlertid ekstra viktig å inngi momsoppgaver. I motsatt fall fastsettes avgiftsgrunnlaget ved skjønn, basert på historisk (høyere) omsetning. Dermed mottar man for høye krav på merverdiavgift, og risikerer også å miste muligheten for å søke tilbakeført avgift.

TIPS TIL DEG SOM IKKE FÅR BETALING

4. FOREBYGGING VIKTIGST

De viktigste virkemidlene er rent forebyggende: Kjenn din avtalemotpart, sørg for en klar avtale, ha gode faktureringsrutiner og følg med under avtalens løp.

4.1 Før du forplikter deg: Er dette en motpart du bør handle med?

En billig «forsikring» er å bakgrunnsjekke kontraktsmotparten før avtaleinngåelsen. Du kan f.eks. be om referanser eller gjennomgå annen tilgjengelig informasjon. Praktiske sjekkpunkter vil være foretaksform, foretakets fartstid og om det er registrert «risikoopplysningen» om foretaket f.eks. i Brønnøysundregistrene (www.brreg.no). Eksempler på «risikoopplysningen» kan være fratrudd revisor eller styremedlemmer eller hyppig kunngjorte revisorbytter. For kapitalkrevende virksomheter kan det at aktøren er organisert som enkeltpersonforetak eller NUF, eller har minimums aksjekapital på kr 30 000,-, utgjøre risiko. Også dato og regnskapsår for sist innsendte årsregnskap er nyttig informasjon, samt eventuelt kunngjorte varsler om tvangsoppløsning. Man kan også innhente selskapets regnskap for å skaffe seg et mer fullstendig inntrykk.

Om kontraktsmotparten gir inntrykk av lang erfaring selv om hans registrerte foretak er nystiftet, kan dette indikere nylig oppstart etter tidligere konkurs. Dette øker risikoen for ny konkurs eller uryddig drift. Her kan man også sjekke om kontraktsmotpart er registrert med konkursskantomene i Konkursregisteret. Dette har siden 1. april 2020 vært offentlig tilgjengelig.

I større transaksjoner kan det også være nødvendig å foreta en nærmere selskaps-gjennomgang («due diligence»).

4.2 Viktigheten av skriftlig avtale

Skriftlig avtale med klar angivelse av begge parters forpliktelser er også en god «forsikring». Manglende regulering gjør det vanskelig å føre bevis for hva som er avtalt, f.eks. hvilke krav som er stilt til leveransens kvalitet. En kunde som mangler midler til å betale, kan fort spekulere i å påberope mislighold for å slippe å gjøre opp for seg.

Også i kontraksregulerte forhold oppstår ofte uenighet. Vanlige spørsmål er om leveransen er god nok, eller om kjøper/byggherre kan nekte å betale fullt vederlag. Et hovedmål ved kontrakten bør være å hindre slike diskusjoner: Hva skal være oppfylt for at betaling skal kunne kreves? Når skal betaling skje? Skal regning for en spesialtilpasset ytelse sendes pr. bestilling, når varen er i produksjon, når den er ferdigstilt, eller når kjøper har mottatt den? Eller først når kjøper har testet og godkjent varen? Hvilke muligheter skal mottaker ha for å holde tilbake betaling om noe ikke virker?



Skal man handle med en bedrift med svak økonomi, bør avtalen tilpasses dette. Jo svakere økonomi leietaker har, jo viktigere er det for utleier å sikre at leietaker stiller depositum eller garanti. Har kunden svak betalingsevne, taler dette generelt for å avtale forskuddsbetaling, evt. varelevering mot direkte betaling. Prinsippet om «ytelse mot ytelse» er sentralt i norsk avtalerett, og innebærer at ytelse og motytelse som hovedregel skal skje samtidig. Dette er en god rettesnor for å unngå unødige tap.

4.3 Faktureringsrutiner

Rask fakturering og nøkterne betalingsfrister er den beste forsikringen mot store tap dersom f.eks. en kunde går konkurs. En annen fordel med dette er at begge parter har bestilling og leveranse friskt i minne. Dette forebygger betalingsstvister.

4.4 Følg med!

Generelt er det viktig å ha rutiner for å fange opp kontraktsparter som ikke betaler. Ved mislighold er sjansen for betaling størst om man raskt tar tak i problemet, før kravet har blitt uoverkommelig stort for den skyldige.

5. NÅR FARESIGNALENE ER DER

Fremstår det sannsynlig at motparten vil misligholde sin avtale, bør du tidlig sjekke hvilke muligheter avtalen gir, og hvilke frister som gjelder. Man kan også igangsette innfordring gjennom namsmyndighetene eller domstolene. Et viktig nøkkelord i alle tilfeller er: Tid! Ikke vent for lenge med å avgjøre hva som skal være ditt neste steg. Jo lenger du venter, jo større er risikoen for at du ikke får dekket ditt utestående.

5.1 Hvilke faresignaler bør man se etter?

Gjentatt eller vedvarende betalingsmislighold er selvsagt et risikotegn. Det samme gjelder om skyldners betalingsoppfølging endres på annen måte, f.eks. ved at fakturert beløp deles opp i flere delbetalinger.

Som nevnt i punkt 3.6 vil mange i «vanskelige» perioder unndra seg kontakt. Om du plutselig ikke får tak i kunden din, gir dette grunn til nærmere undersøkelser. Hvordan opptrer ellers selskapet og dets representanter – stoler du på dem? Kan noe tyde på at selskapet blir tappet, eller at andre kreditorer forfordes? Har det skjedd vesentlige endringer i virksomhetens rammevilkår?

5.2 Ta kontakt!

I situasjoner som nevnt i punkt 5.1, er første bud å kontakte selskapet for å avklare om eventuelle problemer er forbigående eller ikke. Rask purring, og gjerne oppfølging per telefon, øker sjansen for at f.eks. utestående faktura blir betalt. Hvilke veivalg man deretter bør gjøre, vil avhenge av tilliten til selskapet og troen på dets fremtid.

5.3 Skyldner som tilbyr frivillig betalingsordning eller akkord

Enkelte foretak trenger bare hjelp «*over kneika*». Stoler du på selskapet og har tro på at det i nær fremtid vil klare seg bedre, kan det være aktuelt å akseptere fristutsettelse, eventuelt akkord eller betalingsordning.

Akkord innebærer at man stryker deler av sine krav. Et slikt initiativ vil i så fall komme fra selskapet selv. Før man eventuelt samtykker til dette, bør man be dokumentert at ordningen omfatter alle kreditorer. Realiteten kan ellers bli at de kreditorene som har akseptert akkord, finansierer kreditorene som ikke er forespurt, eller som takket nei til ordningen.

5.4 Ikke motta omstøtelig betaling

Omstøtelsesreglene (jf. punkt 3.4) innebærer at det heller ikke er «*trygt*» å være mottaker av en omstøtelig betaling, om skyldner går konkurs innen kort tid. Dersom man forhandler med en kunde om løsningsalternativer etter betalingsmislighold, bør man sikre at valgte løsninger «*står seg*» også om betaler senere går konkurs.

Tilbyr skyldner deg en fysisk eiendel som betaling, for eksempel å ta varer i retur, vil dette normalt være omstøtelig om han kort tid senere går konkurs. Oppnår du betaling etter lengre tids betalingsmislighold, kan oppgjøret fort være omstøtelig betaling av «*eldre gjeld*». Betydningen av løpende fakturering og oppfølging har derfor også en side mot omstøtelsesreglene.

Tilbyr skyldner pantesikkerhet for eldre gjeld, vil pantet være omstøtelig om skyldner går konkurs

innen tre måneder. Kreditor er dermed bedre sikret om pantesikkerheten tilbys fra tredjemann, for eksempel konsernselskap eller skyldner personlig, da dette ikke rammes av omstøtelsesreglene.

5.5 Utnytt avtalens sanksjonsmuligheter

Når din kontraktspart ikke leverer, er tapsbegrensning avgjørende. Forskjellige kontraktstyper gir ulike muligheter for å begrense tapet ved mislighold:

- I entreprisforhold kan entreprenøren f.eks. stanse arbeidene dersom byggherren vesentlig misligholder sin betalingsplikt. Dette er et effektivt pressmiddel, da stans ofte vil velte prosjektets fremdrift. Også ved salgsavtaler og andre leveranseavtaler kan man tilsvarende holde tilbake egen ytelse.
- I leieforhold kan utleier kreve at leietaker fraviker lokalene, ved begjæring til namsmannen. En slik prosedyre kan ta måneder, og bør derfor starte i god tid før leietakers depositum/garanti-stillelse er oppbrukt på ubetalte terminer.
- I alle kontraktsforhold kan man kreve kontrakten hevet ved vesentlig mislighold.

I misligholdssituasjoner bør man så tidlig som mulig gjøre en grundig vurdering av om vilkårene for å påberope stans/fravikelse osv. er til stede. Det er også viktig å sjekke hvilke krav den aktuelle kontrakten stiller til reklamasjon eller varsling av motpart.

Dersom det synes klart at motparten ikke makter eller har til hensikt å oppfylle vesentlige deler av sin forpliktelse, kan slike krav fremmes allerede før misligholdet har inntrådt, såkalt antesipert eller forventet mislighold.

5.6 Tvangsfullbyrdelse – utlegg og arrest

Når du ikke når frem med oppfølging og purringer om betaling, bør tvangsfullbyrdelse vurderes.



Ved utlegg sikrer man seg pant i eventuelle eiendeler som skyldner måtte ha, og oppnår ved det fortrinnsrett dersom skyldner skulle gå konkurs. Utleggspant kan dessuten gi grunnlag for å kreve eiendelen tvangssolgt gjennom namsmyndighetene. Begjæring om utlegg fremsettes for namsmannen. Man må på forhånd ha skaffet seg et tvangsgrunnlag. Dette kan for eksempel være et gjeldsbrev eller en dom fra forliksrådet. Merk at utlegg foretatt mindre enn tre måneder før konkursen vil være omstøtelig, noe som taler for å vurdere dette forholdsvis raskt.

Arrest kan kreves dersom «*skyldnerens adferd gir grunn til å frykte for at tvangsfullbyrdelse av kravet ellers enten vil bli forspilt eller vesentlig vanskeliggjort (...)*». Dette er mest aktuelt når man mistenker alvorlig tapping av et selskap, og antar at selskapet i utgangspunktet har midler som burde kunne tjene som dekning. Begjæring om arrest fremsettes for tingretten.

5.7 Konkursbegjæring

Et annet virkemiddel er å begjære skyldner konkurs. Man må i så fall bevise at skyldner er insolvent, dvs. at gjelden er større enn verdien av eiendelene, og at skyldner ikke kan betale sine forpliktelser etter hvert som de forfaller. I

tillegg kreves at situasjonen ikke er «*forbigående*». Uten inngående kjennskap til selskapets regnskap, eiendeler og gjeld, kan dette være vanskelig å bevise. Det anbefales i så fall å sørge for at det foreligger såkalt «*insolvens-presumsjon*», slik at skyldner i stedet må bevise at vedkommende ikke er insolvent. Dette gjelder dersom skyldner har stanset sine betalinger, om det er tatt utlegg hos skyldner siste tre måneder, og dersom man har sendt konkursvarsel iht. konkursloven § 63. «*Oppskrift*» for inngivelse av konkursvarsel og konkursbegjæring etter nevnte paragraf er tilgjengelig på Konkursrådets nettsted (www.konkursradet.no).

Dessverre ender flertallet av konkurser uten dekning til kreditorene. En kreditor kan likevel ha interesse av konkurs, f.eks. for å muliggjøre omstøtelse eller etterforskning av straffbare forhold. Den som inngir konkursbegjæring, må innbetale et beløp som garanti for bokostnadene, p.t. er beløpet kr 59 950.

6. AVSLUTNING

Oppsummert er det viktig for begge parter å være «*på ballen*». Gjennom løpende dialog med sine kontraktsparter kan man forhindre at en parts betalingsutfordringer vokser seg for store eller forplanter seg videre til motpart.



Senioradvokat Ellen Tangen Eilerås jobber til daglig i Advokatfirmaet Halvorsen & Co AS. Hun er fast bostyrer for Øvre Romerike tingrett ved konkurs og tvangsoppløsningsbo. Eilerås har bred erfaring fra anskaffelses- og anbudsprosesser i departementene, og tilbyr særskilt kompetanse innen dette rettsområdet.

Ny rekonstruksjonslov – hjelper den flere enn Norwegian?

Av senioradvokat Ellen Tangen Eilerås
ete@halvorsenco.no

*Må et selskap ha 80 milliarder i gjeld
for å våge seg på rekonstruksjon?*

Da koronapandemien stengte ned Norge, flommet det over av varsler om at den ville føre til et konkursras. Det raset har imidlertid uteblitt – så langt. Ett av tiltakene for å hjelpe bedrifter gjennom pandemien, var Stortingets vedtak om ny rekonstruksjonslov, også kjent som «Norwegian-loven».

Så langt har loven kun vært brukt i svært begrenset omfang, så det er neppe denne loven som er årsaken til det lave antallet konkurser. I vårt distrikt på Romerike er det per våren 2021 ikke kommet inn noen begjæringer om rekonstruksjon til tingrettene. Totalt i landet var

det per januar 2021 åpnet 17 rekonstruksjoner etter at loven ble vedtatt i mai 2020. Et beskjedent antall, men det er faktisk like mange som i de foregående fem årene etter de gamle gjeldsforhandlingsreglene.

I media har Norwegian bruk av loven fått stor oppmerksomhet. Betyr det at loven ikke er egnet for mindre bevingede selskaper? Må et selskap ha 80 milliarder i gjeld for å våge seg på rekonstruksjon? Undertegnede håper ikke det er tilfellet, for den nye loven gir bedrifter i vanskeligheter et bedre spillerom enn de gamle reglene om gjeldsforhandling.

Formålet med å gjennomgå en rekonstruksjon er at selskapet skal bli bedre rigget for fremtiden. Nettopp det antas å hjelpe et selskap å bli økonomisk bærekraftig på sikt.



ÅPNING AV REKONSTRUKSJON

Tidligere regler for åpning av gjeldsforhandling hadde som vilkår at gjeldsforhandling kan begjæres åpnet der en skyldner «ikke kan oppfylle sine forpliktelser etter hvert som de forfallen», altså at selskapet var illikvid. På et stadium hvor selskapet er illikvid, er det ofte for sent å få kreditorer med på en løsning, fordi det allerede går så dårlig at kreditorene ikke lenger har tro på at de vil få noen midler igjen etter gjeldsordningen. Da blir konkurs dessverre det naturlige neste skritt.

For den nye rekonstruksjonsloven er det

imidlertid innført en lavere terskel for når åpning kan skje: Vilkår for åpning av rekonstruksjonsforhandling er at selskapet «har eller i overskuelig fremtid vil få alvorlige økonomiske problemer». At et selskap «vil få» økonomiske problemer, gjør at bedriftene kan ta tak i den økonomiske situasjonen mens det fortsatt er et visst handlingsrom.

Skal man tro oppslag i media, er vilkåret om at man vil få alvorlige økonomiske problemer noe som gjelder mange selskap per vinteren 2021. Formålet med å gjennomgå en rekonstruksjon er at selskapet skal bli bedre rigget for fremtiden.

Nettopp det antas å hjelpe et selskap å bli økonomisk bærekraftig på sikt.

Loven er lagt opp til at det oppnevnes en rekonstruktør, dersom retten finner vilkår om alvorlige økonomiske problemer oppfylt. Forutsetningen er at det innbetales et «passende forskudd» for å dekke de antatt kostnader ved rekonstruksjonsforhandlingen. Oslo byfogdembete har rutiner på at kr 300 000,- antas å være et passelig forskudd i de fleste saker. I Norwegian-saken ble det innbetalt et forskudd på kr 3 000 000,-, så dette vil kunne variere.

Rekonstruktøren som oppnevnes, skal være en advokat som er godt kjent med insolvensbehandling. Rekonstruktøren får ved oppnevningen råderett over selskapet. Selskapet skal fortsatt kunne utføre sitt daglige arbeid, men ikke gjøre noe som har økonomiske konsekvenser uten samtykke fra rekonstruktøren. Som ved en konkursbehandling kan selskapet ikke stifte eller innfri gjeld eller avtaler, uten samtykke fra rekonstruktøren. Målsetningen er likevel at selskapet skal ha inntjening mens det hele pågår, slik at det er viktig at rekonstruktøren raskt får etablert praktiske rutiner for hvordan dette best løses.

En viktig regel er kommet på plass i § 19, også kalt regelen om superprioritet.

En viktig regel er kommet på plass i § 19, også kalt regelen om *superprioritet*. Den gjør at dersom virksomheten må ta opp lån for å finansiere drift av virksomheten, og til finansiering av selve rekonstruksjonsforhandlingen, kan det stiftes panterett i driftstilbehør, varelager og utestående fordringer etter panteloven, og det med «*prioritet foran eksisterende panthaver*». Det innebærer altså at det gis en slags superprioritet. Dette er med på å sikre at selve rekonstruksjonsprosessen ikke strander på grunn av manglende løpende likviditet. Særlig er det viktig å sikre driften av virksomheten.

Det gjelder også en begrensning av adgang til å ta utlegg og gjennomføre tvangsdekning i skyldnerens eiendeler mens rekonstruksjonen pågår:

«Forskrift om midl. unntak fra prioritetsreglene under rekonstruksjon etter rekonstruksjonsloven»

En ytterligere tilpasning som er foretatt, er en ny særskilt forskrift. Kort fortalt gjør den at skatteetaten som kreditor nå ikke står foran øvrige kreditorer i køen – slik de vanligvis gjør. Unntaket er utestående skattetrekk. Dette er en stor fordel for selskap som nå har større skatte- og mva-restanser. Ved en rekonstruksjon

som innebærer f.eks. en avtale om prosentvis reduksjon av selskapets gjeld, kan det nå være lettere å få med øvrige kreditorer på dette, når skatteetaten ikke får dekning før de andre kreditorene. Forskriften gjelder – som loven – midlertidig frem til 01.01.2022, så det er begrenset varighet på dette fortrinnet.

MULIGE UTFALL

Loven legger opp til at det innen fire uker fra rekonstruksjonsforhandlingen ble innledet, skal avholdes fordringshavermøte. Skyldneren skal da legge frem forslag til rekonstruksjon, som virksomhetens fordringshavere kan uttale seg om. Dersom forslaget får tilslutning fra et flertall av fordringshavere (regnet etter beløp), så skal rekonstruktøren fortsette arbeidet basert på utkastet. Bli det forkastet, skal skyldneren undersøke om andre løsninger kan få tilslutning fra et flertall av fordringshavere.

Rekonstruktøren med kreditorutvalg og bo-revisor, skal drøfte med fordringshavere hvilke løsninger de kan akseptere. Basert på dette skal rekonstruktøren legge frem forslag. Deretter skal forslaget stemmes over av fordringshavere. Frivillig rekonstruksjon kan blant annet gå ut på, jf. rekonstruksjonsloven § 27:

© Rik Trotter | Dreamstime.com



1. betalingsutsettelse (frivillig moratorium)
2. prosentvis reduksjon av gjelden (frivillig akkord)
3. at gjelden helt eller delvis omgjøres til egenkapital (frivillig akkord ved konvertering)
4. overdragelse av hele eller deler av skyldnerens virksomhet og eiendeler til ny eier, uten at skyldnerens virksomhet blir likvidert (rekonstruksjonsoverdragelse)
5. overdragelse og avvikling av hele eller deler av skyldnerens virksomhet og eiendeler mot at skyldneren blir frigjort for den delen av gjelden som ikke dekkes ved likvidasjonen (frivillig likvidasjonsakkord)
6. en kombinasjon av disse ordninger, og eventuelt i kombinasjon med andre tiltak

Forslaget sendes til alle fordringshavere. Sammen med forslaget, skal det lages en redegjørelse fra rekonstruktøren om han tror det er mulig at det kan oppnås enighet om en rekonstruksjon. Det skal også legges ved en oversikt fra rekonstruksjonsutvalget om «*hvordan boets stilling antas å ville bli i tilfelle av konkurs*», jf. § 28(1) nr. 3.

Dette er sentralt, og sannsynligvis en informasjon som kan påvirke avgjørelsen til fordringshavere. Det vil i en slik oversikt bli synlig om fordringshavere vil få noe igjen ved konkurs eller ikke. Ved en ordinær konkurs gjelder for eksempel ikke forskriften som sidestiller skatteetaten med øvrige kreditorer.

For at forslaget skal bli vedtatt, må det bli godtatt ved avstemming av fordringshavere som til sammen representerer minst ¾ av fordringsmassen.

*En ny særskilt forskrift
gjør at skatteetaten ikke lenger
står foran øvrige kreditorer i køen.*

Dersom man ikke kommer til enighet, kan det legges frem ett forslag til i prosessen som heter frivillig rekonstruksjon.

Stemmes det også ned, kan det settes frem forslag om rekonstruksjon med tvangsakkord. Det reguleres i lovens kapittel 7.

REKONSTRUKSJON MED TVANGSAKKORD

Ved rekonstruksjon med tvangsakkord er det de samme virkemidlene som er aktuelle, men de kan i større grad tvinges gjennom.

En rekonstruksjon med tvangsakkord kan gå ut på

1. betalingsutsettelse (tvungent moratorium)
2. prosentvis reduksjon av gjelden (alminnelig tvangsakkord)
3. at gjelden helt eller delvis omgjøres til egenkapital (tvangsakkord ved konvertering)
4. overdragelse av hele eller deler av skyldnerens virksomhet og eiendeler til en ny eier; uten at skyldnerens virksomhet blir likvidert (rekonstruksjonsoverdragelse)

5. overdragelse og avvikling av hele eller deler av skyldnerens virksomhet og eiendeler mot at skyldneren frigjøres for den delen av gjelden som ikke dekkes ved likvidasjonen (tvungen likvidasjonsakkord)

6. en kombinasjon av disse ordningene

Det kan også gå ut på at alle fordringshaverne skal få dekket sitt tilgodehavende opp til en viss sum.

Også ved rekonstruksjon med tvangsakkord skal det sendes forslag fra rekonstruktør til fordringshaverne. Dette skal inneholde en redegjørelse slik som ved frivillig rekonstruksjon, og, jf. § 39 (1) nr. 4:

«rekonstruksjonsutvalgets uttalelse om hvorvidt utvalget anbefaler at forslaget vedtas, om utsikten til og sikkerheten for at forslaget vil bli oppfylt fra skyldnerens side, om vilkår utvalget har satt for å anbefale forslaget og om hvordan boets stilling antas å ville bli i tilfelle av konkurs»

Et forslag om rekonstruksjon med tvangsakkord er vedtatt når fordringer som representerer minst en halvdel av det samlede beløp og som

© Hans Jansen | Dreamstime.com



har stemmerett, stemmer for forslaget. Det er altså ikke krav om $\frac{3}{4}$ enighet som ved frivillig rekonstruksjon. Det er heller ikke lenger krav til minstedividende, slik som det var ved gammel ordning.

Det skal også legges til at ikke alle fordringshavere er stemmeberettigede. I § 41 er det for eksempel regulert at fordring som tilhører skyldnerens nærstående, ikke har stemmerett. Dette er også med på å øke sannsynligheten for at man kan få stemt gjennom en rekonstruksjon.

Ved enighet sendes avgjørelse til tingretten for stadfestelse, før den etter hvert blir rettskraftig. Dersom man ikke kommer til noen enighet, er et alternativ at det åpnes konkurs. Eventuelt avslutter retten rekonstruksjonsforhandlingen uten at konkurs åpnes, dersom skyldneren godtgjør å være solvent. Se lovens § 57 jf. konkursloven § 61.

MULIGHET FOR Å UNNSLIPPE DYRE LEIEKONTRAKTER

Det som også er verdt å merke seg, er at det ved rekonstruksjon gjelder en ekstraordinær oppsigelsesadgang, jf. dekningsloven § 7-6: «*Selv om avtalen løper videre etter åpning av gjeldsforhandling, kan skyldneren, uansett avtalens bestemmelser om oppsigelse, si opp avtalen med sedvanemessig varsel, eller dersom slik sedvane ikke foreligger, med tre måneders varsel.*»

Å bruke dette virkemiddelet på en kløktig måte, bør være et godt alternativ for f.eks. butikkjeder og liknende som kanskje sitter «fast» i langvarige og dyre husleieavtaler. Ved rekonstruksjonen av butikkjeden Polarn o Pyret i 2020 – som er stadfestet og rettskraftig – var dette kanskje det aller viktigste virkemiddelet i prosessen.

Der hvor selskapet f.eks. har en lengre husleieavtale som løper, som man ved rekonstruksjonsprosessen sier opp, er det naturlig å gårdeier



melder fordringskrav på utestående husleie også fremover i tid. Da må det foretas en konkret vurdering av hva som er riktig beregning av utestående leie. Det er lett å se for seg at dette er noe det kan tvistes om, men dette er en tematikk som konkursadvokater er godt kjent med.

Det er videre viktig å understreke at man ikke må ha milliarder i gjeld for å omfattes av loven. Det er vedtatt en egen forskrift som gjelder for mindre bedrifter. For bedrifter med maks 10 årsverk, og hvor driftsinntekter

samlet for virksomheten er mindre enn seks millioner, kan det gjennomføres en enklere rekonstruksjonsprosess.

KONKLUSJON – FORDELENEVED NY REKONSTRUKSJONSLOV:

For å oppsummere så er det spesielt tre ting som er viktig å merke seg som særlig attraktive for selskap med den nye loven:

1) Forskriftsunntaket som gjør at skatteetaten ikke har bedre prioritet ved innfrielse av fordringer

2) Muligheten til å si opp langvarige kontrakter

3) Viktig å realitetsorientere fordringshaverne om hva de står igjen med ved konkurs – terskelen kan senkes for en enighet, også fordi det ikke lenger er krav til minimumsdividende slik det var før.

Jeg er advokat og bostyrer ved Øvre Romerike tingrett i Eidsvoll. Ved konkurs ser jeg ofte at nær sagt alle kreditorene taper hele eller størsteparten av kravet de har mot konkursselskapet. Det er ofte lite verdier å dele ut når det er gått så langt som til konkursåpning.

Slik gjennomgangen over viser, bør det være mulig å gi flere selskaper en levedyktig fremtid, dersom de kan få på plass en frivillig rekonstruksjon, eventuelt med tvangsakkord. Det første steget bør være å kontakte bank eller långiver, få oversikt over de økonomiske forhold, og forhøre seg med de største fordringshaverne om muligheten til å gjennomføre en slik prosess.

Forhåpentligvis kan ny rekonstruksjonslov med midlertidig forskrifter være med på å få næringslivet vårt til å klare seg så godt som mulig gjennom pandemien.



Reidar Mogstad er advokat og partner i Larhammer Aarseth Advokatfirma i Molde. Før han begynte som advokat, arbeidet han flere år i det som i dag er Nærings- og fiskeridepartementet. Han gir rådgivning til selskaper og dets ledelse, og bistår arbeidsgivere og arbeidstakere innenfor arbeidsrettens område.

Omorganisering – et alternativ i urolige tider?

Av advokat/partner Reidar Mogstad
rmogstad@eurojuris.no

Kan virksomhetens behov for å spare penger imøtekommes på mindre inngripende måter enn å gå til oppsigelser?

I urolige tider, når de økonomiske trendene er negative, må næringslivsledere løpende vurdere om det kan bli aktuelt å permittere eller nedbemanne arbeidsstokken i virksomheten. Når oppdragene og kundene uteblir, vil reduksjon av mannskapet naturlig nok fremstå som en nærliggende måte å spare penger på. Men kan virksomhetens behov imøtekommes på mindre inngripende måter?

VIKTIGHETEN AV SYSSELSETTING

Viktigheten av å holde folk i arbeid kan ikke understrekes sterkt nok, og det er et tverrpolitisk mål å sikre sysselsetting. Det er derfor ikke

tilfeldig at det var nettopp permitteringsreglene som ble endret i 2020. Permitteringsperioden ble utvidet fra 26 til 52 uker, og i januar 2021 foreslo regjeringen å forlenge perioden til 1. juli 2021, slik at de som er eller har vært permittert, ikke må gå ut av ordningen selv om det er gått ett år. Formålet har vært å bidra til at bedriftene kan unngå å gi oppsigelser; i håp om at oppdragene vil ta seg opp i takt med vaksineringen av befolkningen.

Men heller ikke den utvidede permitteringsperioden vil nødvendigvis være tilstrekkelig for å unngå nedbemanning. Ledelsen må også

Kompetansekartlegging kan vise at det er rom for å tenke litt annerledes, og at det foreligger andre muligheter enn å nedbemanne.

under permitteringsperioden løpende vurdere virksomhetens behov og fremtidsutsikter.

Kan omorganisering være et alternativ til nedbemanning?

Et spørsmål ledelsen bør stille seg, er om virksomhetens situasjon kan avhjelpes gjennom mindre inngripende og ressurskrevende tiltak enn det en nedbemanningsprosess vil være. Et slikt mindre inngripende tiltak kan være å omdisponere interne ressurser og utnytte den interne kompetansen på en annen måte.

Kartlegging av kompetansen i selskapet viser kanskje at personell kan utnyttes bedre, eller benyttes på nye fagområder som ansatte har kompetanse på. Videre kan markedsituasjonen gjøre at avdelinger eller enheter kan slås sammen, slik at nye gevinster kan hentes ut. Kanskje kan fokus også rettes mot nye markeder som ledelsen har som mål å sikte seg inn på, men som det hittil ikke har vært kapasitet til å gå inn på.

Rekkevidden og mulighetsrommet for omorganisering vil selvsagt kunne variere alt etter størrelsen på bedriften og hvilken næringsutøvelse som bedrives. Større virksomheter har ofte flere ben å stå på. Bedriften utøver kanskje næring på flere ulike områder, eller de tilbyr tjenester og produkter som treffer ulike markeder.

Dersom ledelsen har god oversikt og kunnskap om de ansatte, deres faglige kompetanse og

mulige restkompetanse, vil det være lettere å vurdere omorganisering som alternativ til nedbemanning. Løpende kartlegging av kompetanse vil generelt alltid være en fordel for selskapet.

Samlet kan en slik kartlegging vise at det er rom for å tenke litt annerledes, og at det foreligger andre muligheter enn å nedbemanne.

FELLES INTERESSE

Mulighetsrommet for en god omorganisering vil også avhenge av motivasjonen til de ansatte, noe som gjør at prosessen fra arbeidsgivers side blir særlig viktig. Dersom arbeidsgiver og arbeidstokken er enige om mål og virkemiddel, vil dette være en nøkkelfaktor for å lykkes med omstillingen og oppnå et positivt sluttresultat.

Vår erfaring er at bedriftseiere og ledere ønsker å skape trygge og forutsigbare arbeidsplasser. Eierne har omsorg for de ansatte i bedriften, og verken permitteringer eller nedbemanninger gjøres med lett hjerte. Den ansatte har selvsagt også interesse i at bedriften har inntjening for å sikre sysselsetting. Dersom urolige tider utfordrer arbeidsplassen som sådan, har partene en felles interesse i å sikre virksomheten videre drift og sysselsetting.

For å finne felles interesser er det avgjørende at arbeidsgiver fører en åpen og god dialog med de ansatte. En usikker situasjon gir også usikkerhet for de ansatte, og omstilling kan i sin natur oppleves som utrygt. En god dialog vil



innebære at arbeidsgiver redegjør for bedriftens nåsituasjon, og hvordan utsiktene fremover trolig vil bli. Ledelsen må være villig til å svare på vanskelige spørsmål, være tilgjengelig og opplyse om hvilke tiltak som kan bli nødvendig å iverksette. Arbeidsgivers fremgangsmåte må selvsagt være troverdig – det må være sammenheng mellom situasjon, virkemiddel og mål.

PROSESS MED REELL MEDVIRKNING

For å kunne lykkes er det nødvendig at arbeidsgiver legger opp til en prosess hvor

arbeidstakerne gis reell medvirkning. Når partene arbeider mot en felles interesse, vil en opplevelse av medeierskap til prosessen være positivt. Det er også viktig å huske på at arbeidsmiljøloven har regler om vurderinger, informasjon og medvirkning av ansatte i spørsmål som gjelder arbeidsmiljøet. En omorganisering vil være en fremgangsmåte som gjelder den ansattes arbeidsmiljø.

Arbeidsgiver må ta de ansatte med på drøftinger om hvordan omstillingen kan gjennomføres, og verneombud og fagforeningen må med. De involverte bør sette opp fremdriftsplaner, og

kartlegge både negative og positive konsekvenser. For at prosessen skal oppleves troverdig, og således ha legitimitet, må arbeidsgiver tåle kritiske spørsmål. Konstruktive tilbakemeldinger kan selvsagt fremme, og ikke hemme, arbeidsgivers intensjoner.

Selv om arbeidsgiver har sikret en sunn prosess hvor arbeidstakerne har hatt reell medvirkning, er det ikke gitt at partene kommer til enighet. Spørsmålet vil da være om arbeidsgiver likevel kan gjennomføre det som er vurdert å være nødvendig for selskapet, uten å måtte permittere eller nedbemanne. Svaret på spørsmålet vil bero på en vurdering av om omorganiseringen ligger innenfor det som kalles for «arbeidsgivers styringsrett».

ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT

Det er arbeidsgiver som har disposisjonsrett over virksomhetens ressurser, og som har ansvaret for organisering og ledelse. Styringsretten innebærer at arbeidsgiver i utgangspunktet har rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.

Styringsretten er ulovfestet, men den har en rettslig ramme som er fastsatt gjennom flere avgjørelser i Høyesterett (blant annet Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk-dommen), Rt. 2008 s. 856 (Theatercafe-dommen) og HR 2009-2181 A). Når det gjelder de rettslige utgangspunktene for styringsretten, uttalte Høyesterett følgende i Nøkk-dommen, jf. side 1609:

«[...]Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.»

Som det fremgår her, har styringsretten begrensninger. Som ellers i avtaleretten skal avtaler holdes, og endringsadgangen vil avhenge av en tolkning av avtalen og de elementer som Høyesterett har pekt på som relevante. En arbeidsgiver kan derfor ikke uten enighet



med vedkommende arbeidstaker, ensidig endre vilkårene i en arbeidsavtale som allerede er inngått. Handlingsrommet kan imidlertid variere fra sak til sak. Kanskje har arbeidsavtalen allerede vilkår om at endringer kan skje, eller så sier ikke avtalen noe om dette. Tvert imot kan det hende at arbeidsavtalen er svært konkret på hvilke oppgaver som omfattes, og at arbeidsplikten derfor er nokså enkel å fastslå.

Ved en omorganisering kan derfor en arbeidsgiver, selv om dette ikke har vært intensjonen, ha gått utenfor rammen av styringsretten. Dersom dette er tilfellet, vil arbeidstakeren ved endringen reelt sett kunne ha blitt utsatt for en endringsoppgjørelse. En

slik oppsigelse vil eller bør ikke arbeidstakeren nødvendigvis alltid akseptere. Dersom arbeidstakeren har rett i at endringer innebærer en oppsigelse, vil reglene i arbeidsmiljøloven om opphør av arbeidsforhold komme til anvendelse, inkludert både formelle og materielle krav. Arbeidsgiver risikerer å måtte håndtere en arbeidsrettslig prosess knyttet til oppsigelse, selv om dette kanskje var det man ville unngå i utgangspunktet.

Når tematikken gjelder arbeidsgivers styringsrett, vil fokus naturlig nok være å forsøke å fastslå yttergrensene. Hva kan arbeidsgiver gjøre, og hva kan arbeidsgiver ikke gjøre? Det er likevel viktig å huske på at når arbeidsgiver treffer beslutninger i kraft av sin styringsrett, har arbeidstaker både en lydighetsplikt og en arbeidspplikt. Det er arbeidsgiver som har ansatt arbeidstakeren – ikke motsatt. Dersom arbeidstakeren nekter å utføre arbeid og pålegg som ligger innenfor styringsretten, vil vedkommende misligholde sine plikter. Ved vedvarende mislighold vil dette gi arbeidsrettslige konsekvenser, for eksempel grunnlag for at arbeidsforholdet avvikles.

GODE PROSESSER KAN STYRKE ARBEIDSPLASSEN

En intern omstilling eller omorganisering kan være et alternativ til permittering og nedbemanning. Å benytte allerede eksisterende ressurser og kapasitet kan være et viktig bidrag for å holde hjulene i gang. På sikt kan gode prosesser, der arbeidstakere har unngått å miste jobben, styrke virksomheten. Arbeidstakerne vil antagelig føle både stolthet og lojalitet overfor en arbeidsgiver som etter en god prosess unngikk permittering og nedbemanning.

Som ellers i arbeidsretten vil det også ved omorganiseringer være viktig at arbeidsgiver dokumenterer prosessen og de vurderinger som er gjort. Utarbeid protokoller og referater fra møter om hva som ble drøftet og diskutert, og om det ble oppnådd enighet. Dersom arbeidstakerne uttrykker enighet gjennom prosessen, må dette nedtegnes, helst med arbeidstakernes signatur. Med dette unngår man uklarheter og diskusjoner om prosessen og dens legitimitet i ettertid.

Selv om situasjonen i bedriften fører til en nedbemanning, vil øvelsen som er beskrevet ovenfor, kunne være nyttig. Kartleggingen av virksomhetens behov og de ansattes kompetanse vil være positiv for ledelsen når konjunktorene snur.



Trine Glorvigen er advokatfullmektig i Advokatfirmaet Halvorsen & Co. Hun jobber primært med forhold knyttet til konkurs- og insolvensrett, i tillegg til familie- og arvesaker og arbeidsrett.

Hvordan gå frem ved permittering?

Av advokatfullmektig Trine Glorvigen
tg@halvorsenco.no

Det kreves en saklig grunn for at arbeidsgiveren skal ha rett til å permittere ansatte.

Koronasituasjonen har satt sitt preg på de fleste virksomheter i en eller annen form. Mange virksomheter har hatt behov for varige eller midlertidige nedskjæringer. Det kan nok forventes at mange virksomheter i tiden fremover også vil ha behov for omfattende permitteringer. Det er knyttet flere spørsmål til permitteringsreguleringen. Vi vil i denne artikkelen forsøke å gi en kort og praktisk guide til permittering. Hva er særskilt viktig å tenke på og hvilke formregler må følges?

KORT OM PERMITTERING

En permittering innebærer et ensidig påbud fra arbeidsgiver om en midlertidig fravikelse av

arbeidsgivers lønnsplikt og arbeidstakers arbeidsplikt. Det bemerkes likevel at selve arbeidsforholdet består, men det innehar i en midlertidig periode få rettigheter og plikter. Så fort permitteringsperioden er over, gjeninntre arbeidsgivers lønnsplikt og arbeidstakers arbeidsplikt.

Det kreves en saklig grunn for at arbeidsgiveren skal ha rett til å permittere ansatte. En saklig grunn kan eksempelvis være driftsstans eller manglende ordretting.

Forut for en eventuell permittering må behovet for permittering drøftes med virksomhetens tillitsvalgte. Arbeidsgiver skal videre foreta en

Som følge av koronapandemien er det foretatt flere vesentlige endringer i permitteringsregelverket som det er viktig å være klar over.



saklig begrunnet vurdering av hvilke arbeidstakere som skal permitteres. Etter dette må arbeidsgiver gi et skriftlig permitteringsvarsel til de aktuelle arbeidstakerne.

Som følge av koronapandemien er det foretatt flere vesentlige endringer i permitteringsregelverket som det er viktig å være klar over. Vi skal her forsøke å gjennomgå steg for steg hva virksomheten må vurdere eller være klar over for å sikre notoritet.

STEG 1: SAKLIG GRUNN FOR PERMITTERING

Først og fremst må virksomheten vurdere grundig om det foreligger behov for permittering. For at virksomheten skal kunne permittere en eller flere arbeidstakere, må det foreligge saklig grunn til det. Den saklige grunnen må være et forhold på virksomhetens side, og det må foreligge et midlertidig behov for permittering. Dersom det foreligger et permanent behov for færre ansatte, vil virksomheten heller måtte gå til oppsigelse. Ettersom flere personer daglig blir vaksinert mot covid-19, er det nå større grunn til å anta at behovet for permittering vil være midlertidig.

Omsetningssvikt, manglende ordretliggang, leveringsstans, færre besøk i en restaurant grunnet antallsbegrensninger og skjenkestopp er eksempler på saklige grunner på virksomhetens side. Det at en arbeidstaker er i karantene eller er smittet av covid-19, er ikke grunnlag for permittering.

Det bemerkes at virksomheten vil være forpliktet til å forsøke alternative tiltak før en permittering foretas, og at dette dokumenteres skriftlig.

Forholdene som eventuelt taler for permittering, burde dokumenteres skriftlig og muligens behandles i et styremøte. I dokumentasjonen burde det videre fremgå hvilken eller hvilke del/deler av virksomheten som har behov for permittering.

Så langt det lar seg gjøre, må vurderingene som foretas i steg 1, drøftes i samråd med den/de tillitsvalgte. Dersom det ikke finnes en tillitsvalgt i virksomheten, vil drøftelsene kunne tas sammen med arbeidsmiljøutvalget eller verneombudet. Drøftelsene i samråd med den/de tillitsvalgte burde dokumenteres skriftlig.

STEG 2: UTVELGELSE AV ARBEIDSTAKERE

Etter at det er besluttet og dokumentert at det foreligger saklige grunner for permittering av hele eller deler av virksomheten, vil arbeidsgiver måtte foreta en utvelgelse av hvilke og hvor mange arbeidstakere som skal permitteres. Denne utvelgelsen vil henge sammen med grunnlaget for permitteringen, og hvilken/hvilke deler av virksomheten som blir påvirket av en permittering.

Utvelgelsen vil måtte basere seg på saklige vilkår, og prosessen og diskusjonene knyttet til utvelgelsesprosessen burde dokumenteres skriftlig.

I henhold til hovedavtalen mellom LO og NHO, og flere andre hovedavtaler, vil arbeidstakernes ansiennitet være hovedregelen for utvelgelsen. Dette vil kunne føre til at noen ledere muligens vil måtte permitteres før andre arbeidstakere, og andre arbeidstakere da må utføre en del av lederoppgavene. Det bemerkes at ansiennitetsprinsippet kan fravikes dersom det foreligger tungtveiende grunner for det.

For de virksomhetene som ikke er tariffbundne, vil ansiennitetsprinsippet fremdeles være relevant, men da kun som et utgangspunkt i vurderingen.

Utvelgelse av arbeidstakere vil måtte, så langt det lar seg gjøre, drøftes i samråd med den/de tillitsvalgte. Dersom det ikke finnes en tillitsvalgt i virksomheten, vil drøftelsene kunne tas sammen med arbeidsmiljøutvalget eller verneombudet. Drøftelsene i samråd med den/de tillitsvalgte burde dokumenteres skriftlig.

STEG 3: PERMITTERINGSGRADEN OG -LENGDEN

Som regel har virksomheten en klar oppfatning av om det er behov for å permittere arbeidstakere helt, eller om det holder å permittere arbeidstakere delvis. Det er her viktig å bemerke at permitteringsgraden ikke skal være høyere enn det som er nødvendig.

Permitteringsgraden vil likevel kunne ha betydning for om arbeidstakerne har rett på dagpenger under permittering eller ikke. For at arbeidstakere skal ha rett til dagpenger fra NAV, vil deres arbeidstid måtte være redusert med minst 40 %. Det bemerkes at reduksjonen av arbeidstiden ikke knytter seg til en 100 % stilling. Reduksjonen er derimot relatert til stillingsprosenten til den aktuelle arbeidstakeren.

I varslingsperioden har arbeidsgiver lønnsplikt overfor arbeidstakeren. Etter utløpet av varslingsperioden begynner permitteringen å løpe.

Virksomheten må videre vurdere hvor lenge arbeidstakerne skal være permittert. Permitteringslengden skal være så realistisk som mulig, og gjerne med en spesifikk dato dersom det foreligger en realistisk dato for permitterings avslutning. Det bemerkes at permitteringslengden kan ha betydning for eventuell forlengelse av permitteringen.

Arbeidstakere kan være permittert i inntil 52 uker i løpet av en 18 måneders periode. Arbeidsgiver vil være fritatt for lønnsplikt i 49 av disse ukene.

Det bemerkes at den maksimale permitteringslengden er forlenget frem til 30.09.2021 for virksomheter som ved 01.02.2021 hadde 35 uker eller færre igjen av den maksimale permitteringsperioden. Regjeringen har foreslått å endre lønnsfritaket for arbeidsgivere under permittering fra 49 uker til 26 uker i løpet av en 18 måneders periode. Forslaget vil eventuelt kun gjelde for nye permitteringer fra 01.07.2021.

Også vurderingene under steg 3 vil måtte drøftes i samråd med den/de tillitsvalgte så langt det lar seg gjøre. Dersom det ikke finnes en tillitsvalgt i virksomheten, vil drøftelsene kunne tas sammen med arbeidsmiljøutvalget eller verneombudet. Drøftelsene i samråd med den/de tillitsvalgte burde dokumenteres skriftlig.

STEG 4: LENGDEN AV VARSLINGSFRISTEN

Arbeidsgiver må i samråd med den/de tillitsvalgte vurdere hvilken varslingsfrist de ansatte har krav på.

Varslingsfristen vil i de aller fleste tilfellene være 14 dager. Unntak fra dette gjelder der det foreligger uforutsette hendelser. Da vil varslingsfristen være to dager. Det er imidlertid oppstilt strenge krav for å kunne benytte seg av en varslingsfrist på to dager.

Koronapandemien i seg selv er på nåværende tidspunkt ikke grunnlag for at varslingsfristen er to dager. Dette skyldes at koronapandemien har vart i nesten ett år. Nye restriksjoner vil muligens heller ikke føre til at varslingsfristen kan settes til to dager. Dette er blant annet avhengig av hvor sannsynlig det var at restriksjonene ville inntre.

Om varslingsfristen på to dager kan benyttes, er en konkret vurdering som må foretas for hver enkelt virksomhet.

STEG 5: MØTE MED DE ANSATTE/ INFORMASJON TIL DE ANSATTE

Enhver arbeidsgiver som vurderer permitteringer, burde informere sine arbeidstakere om dette før permitteringsvarsel sendes ut. Informasjonsformidlingen kan enten tas via et kontormøte eller gjennom skriftlig oversendelse av informasjon til arbeidstakerne.

STEG 6: ARBEIDSGIVERS INFORMASJONSDELING MED NAV

Dersom arbeidsgiveren ønsker eller vurderer å permittere minst 10 arbeidstakere i minst fire uker, vil arbeidsgiveren være forpliktet til å varsle NAV om en mulig permittering så fort som

mulig. Dette gjelder uavhengig av om virksomheten ser for seg hel eller delvis permittering.

NAV vil i de fleste tilfellene ta kontakt med virksomheten for å avtale et møte med dets ledelse og tillitsvalgte for å avklare situasjonen og hva NAV kan bistå med.

STEG 7: UTSENDELSE AV PERMITTERINGSVARSEL TIL ARBEIDSTAKERNE

Etter at virksomheten og den/de tillitsvalgte er enige om behovet for permittering, hvilke ansatte som skal permitteres, og permitteringsgraden, vil arbeidsgiveren måtte sende ut et skriftlig permitteringsvarsel til de ansatte.

Varslet skal angi grunnlaget for permittering, når permitteringen begynner å løpe, permitteringsgraden, stillingsprosenten under permitteringen og lengden på permitteringen. Dersom arbeidsgiver ikke kan gi en konkret dato for permitterings avslutning, vil det måtte anslås en sannsynlig dato. I tillegg vil følgende måtte angis i varselet: stillingsprosenten til arbeidstakeren, arbeidstakerens startdato i virksomheten, og

om det er oppnådd enighet om permitteringen mellom virksomheten og den/de tillitsvalgte.

En arbeidstaker vil være avhengig av å motta et permitteringsvarsel fra sin arbeidsgiver for å ha krav på dagpenger fra NAV.

I den videre delen av artikkelen vil vi forsøke å belyse relevante spørsmål og regler knyttet til permittering.

ARBEIDSGIVERS LØNNSPLIKT OG DAGPENGER FRA NAV

Reglene knyttet til periodene arbeidsgiver har lønnsplikt overfor arbeidstakeren, og periodene arbeidstaker mottar dagpenger fra NAV, kan være kompliserte. Vi vil derfor forsøke å gi en nærmere forklaring av reglene nedenfor.

I varslingsperioden har arbeidsgiver lønnsplikt overfor arbeidstakeren. Etter utløpet av varslingsperioden begynner permitteringen å løpe. De ti første arbeidsdagene i permitteringsperioden kalles arbeidsgiverperiode 1. I denne perioden har arbeidsgiver lønnsplikt for 10 arbeidsdager. Arbeidsgiver vil således være forpliktet



til å betale for 10 etterfølgende dager der arbeidstakeren i utgangspunktet skulle arbeidet. Lønnsplikten i arbeidsgiverperiode I løper ikke ved fri, avspasering, permisjon og lignende, men utsettes da i tilsvarende periode.

For at arbeidstakeren skal ha krav på dagpenger fra NAV etter utløpet av arbeidsgiverperiode I, er vedkommende forpliktet til å registrere seg som arbeidssøker hos NAV og søke dagpenger hos NAV.

Arbeidsgiveren er etter utløpet av arbeidsgiverperiode I fritatt for lønnsplikt i inntil 49 uker i løpet av 18 måneder. Dersom permitteringen varer utover dette, gjeninntre i utgangspunktet arbeidsgivers lønnsplikt. Den maksimale permitteringslengden er, slik beskrevet over, likevel forlenget frem til 30.09.2021 i visse tilfeller.

En arbeidstaker har rett til dagpenger fra NAV såfremt vedkommende har hatt en inntekt på minst 1,5 G (kr 159 598,50) de siste 12 månedene, eller en inntekt på 3 G (kr 319 197) i løpet av de siste 36 månedene.

Vær oppmerksom på at i den perioden da arbeidstaker mottar dagpenger, vil arbeidstakeren ikke motta 100 % av sin lønn. Under korona er dagpengegrunnlaget forhøyet for permitterte arbeidstakere. Dagpengene arbeidstakeren mottar, tilsvarer 80 % av arbeidstakerens brutto arbeidsinntekt de siste 12 månedene opp til 3 G. Dersom arbeidstakeren har en brutto arbeidsinntekt på over 3 G, vil arbeidstakeren videre motta 62,4 % av brutto arbeidsinntekt de siste 12 månedene for inntekter mellom 3 G og 6 G. Arbeidstakeren mottar ikke dagpenger av eventuell brutto arbeidsinntekt utover 6 G.

Den forhøyede dagpengeberegningen utløper 01.10.2021.

OPPSIGELSE UNDER PERMITTERING

Dersom arbeidsgiver ser at permitteringsbehovet er varig, vil det ikke kunne foretas permitteringer av arbeidstakere. Arbeidsgiver vil heller måtte gå til oppsigelse av arbeidstakere.

I noen tilfeller kan det være aktuelt for enten arbeidsgiver eller arbeidstaker å foreta en oppsigelse i løpet av permitteringsperioden.

Dersom arbeidstakerne ønsker å si opp sin stilling i løpet av sin permitteringsperiode, er oppsigelsesfristen i utgangspunktet på 14 dager. Ved permittering over tre måneder vil det likevel ikke foreligge en oppsigelsesfrist for arbeidstaker i de fleste tilfeller.

Om arbeidsgiver derimot ser at det ikke er utsikter til en forbedret situasjon, slik at det er nødvendig å foreta oppsigelse av permitterte arbeidstakere, har arbeidsgiver mulighet til dette. Ved slike tilfeller vil permitteringen opphøre. Dette innebærer at arbeidsgiver igjen har lønnsplikt ovenfor arbeidstakeren i den normale oppsigelsestiden, mens arbeidstakers arbeidsplikt gjeninntre. Arbeidstakers arbeidsplikt bortfaller likevel dersom arbeidstakeren har inntrådt i en annen stilling.

AVVIKLING AV FERIE OG SPØRSMÅL OM FERIEPENGER

For de fleste arbeidstakerne vil spørsmålet om det er mulig å avvikle ferie under permittering være relevant. Utgangspunktet for ferieavvikling under permittering er at ferie skal avvikles som normalt, slik at ferien ikke medregnes i permitteringsperioden. En arbeidsgiver kan likevel pålegge arbeidstakeren å avvikle ferien under permitteringsperioden.

En arbeidstaker opptjener feriepenger på mottatte dagpenger året før med en feriepengesats på 10,2 %.

Såfremt det ikke er fastsatt en konkret dato for permitteringsens avslutning, er det anledning til å forelenge en allerede igangsatt permittering uten å sende ut et nytt permitteringsvarsel.

FORLENGELSE AV EN ALLEREDE IGANGSATT PERMITTERING

Flere virksomheter kan ha behov for å forlenge en allerede igangsatt permittering innenfor den maksimale permitteringsperioden på 52 uker dersom det viser seg at behovet for permittering fremdeles er til stede ved utløpet av permitteringen. Det er således et krav om at det foretas en ny vurdering av om det fremdeles foreligger et behov for en forlengelse av permitteringen. Denne vurderingen burde dokumenteres skriftlig.

Såfremt det ikke er fastsatt en konkret dato for permitteringsens avslutning, er det anledning til å forlenge en allerede igangsatt permittering uten å sende ut et nytt permitteringsvarsel. En forlengelse av en igangsatt permittering vil således eksempelvis være aktuelt der det fremgår at permitteringen gjelder «inntil videre», «ved første

omgang», ved forbehold om forlengelse eller der permitteringsens lengde er avgitt omtrentlig eller med usikkerhet.

Ved en forlengelse av en allerede igangsatt permittering påløper det ikke ny lønnsplikt for arbeidsgiver ut over hva som fremgår ovenfor.

Dersom det derimot fremgår en konkret dato for permitteringsens avslutning, eller permitteringsens lengde er spesifisert uten usikkerhet, vil alle vurderinger knyttet til permittering og utsendelse av permitteringsvarsel måtte foretas på nytt.



Krav til styret i en ny tid

Av partner/advokat Bjarte Røyrvik
broyrvik@eurojuris.no

Aksjeloven fastslår at forvaltningen av selskapet er styrets ansvar, samt at styret skal sørge for en forsvarlig organisering av virksomheten.

AKSJESELSKAPET

I Norge har vi ca. 600 000 virksomheter. Hver virksomhet er etablert for å realisere og ramme inn en forretningsidé, oftest med økonomisk overskudd eller positiv verdiutvikling som formål. Forretningsdrift krever en organisering, og mer enn 280 000 av virksomhetene er organisert som aksjeselskaper.


Bruk av aksjeselskap betyr at eierne begrenser sitt ansvar. Aksjeselskapet opererer med «egne» midler, og regelen er da at eierne ikke har ansvar for selskapets forpliktelser. Eiernes ansvar er begrenset til at de kan tape den kapitalen de har skutt inn og skapt i selskapet. Ansvar utover dette krever at eierne har påtatt seg

forpliktelser, for eksempel ved å gi garantier til bank eller kontraktsparter. Drift gjennom aksjeselskap er derfor en forsikring mot personlig ansvar. Forsikringspremien er den kapital eierne har skutt inn i selskapet. Men som ved alle forsikringer; Den gjelder kun dersom vilkårene for forsikringen er fulgt.

Dette utgangspunktet er kjent. Det betyr også at de som handler med et aksjeselskap, gjerne på kreditt, vet at de tar en risiko. De må forholde seg til aksjeselskapet, og ikke aksjeselskapets eiere. Denne risikoen er ordinær, og samspillet i næringslivet er tuftet på tillit og gjensidig forståelse av disse prinsipper og at de etterleves.



Bjarte Røyrvik er advokat, partner og styreleder i Svensson Nøkleby Advokatfirma i Drammen. Han er en ettertraktet juridisk rådgiver for selskaper over hele landet og involveres i de ulike fasene av selskapenes utvikling. Han har også mange styreverv i ulike bransjer og selskaper.



Styret har et særlig ansvar for selskapets økonomi og finansiering. Dersom omstendighetene rundt selskapet endrer seg, og selskapets stilling forverres, skjerpes kravene til styret.

STYRET STYRER

Et aksjeselskap er et selvstendig, men upersonlig rettssubjekt. Ledelse og beslutninger skjer likevel av mennesker. Eierne har ansvaret for å velge et styre i selskapet.

Aksjeloven fastslår at forvaltningen av selskapet er styrets ansvar, samt at styret skal sørge for en forsvarlig organisering av virksomheten. Videre fastslår den at styret skal holde seg orientert om selskapets økonomiske stilling. Dette følges opp med en plikt til å sørge for betryggende kontroll med selskapets virksomhet, regnskap og formuesforvaltning. Dersom aksjeselskapet har ansatt en daglig leder, har styret ansvaret for å føre tilsyn med dennes ledelse av selskapet. Dersom selskapet ikke har en daglig leder, vil

styret også være ansvarlig for utøvelsen av den daglige ledelsen i selskapet.

Styret har et særlig ansvar for selskapets økonomi og finansiering. Dersom omstendighetene rundt selskapet endrer seg, og selskapets stilling forverres, skjerpes kravene til styret. Det er imidlertid ikke slik at styrets plikter automatisk skjerpes til et svært strengt nivå i møte med økonomiske utfordringer i selskapet. Skjerpingen vil ta hensyn til selskapets utvikling, også den økonomiske, underveis i perioden hvor selskapet møter utfordringer. Hvor streng skjerpelsen er, beror derfor på en vurdering av den utviklingen som har skjedd i selskapet, og utsiktene til eventuell fremtidig forbedring av selskapets økonomiske situasjon. En rekke faktorer vil gjøre

seg gjeldende, og styret kan lett settes under et «krysspress», hvor hensynet til selskapet, dets ansatte, kreditorer og andre har motstridende interesser. I et slikt tilfelle er det viktig at styret fokuserer på å ivareta selskapets interesser. På mange måter kan man si at styret er som skipskapteinen, med et særlig ansvar, når skuta er i storm og kan synke.

Forutsetningene for at styret skal ha et handlingsrom i krevende situasjoner, er at styrets arbeid er profesjonelt, aktivt og lojalt organisert. Høyesterett etterlater ingen tvil om at det stilles høye krav til styrets arbeid, særlig i slike situasjoner. Dette er en viktig presisering. Situasjonene er preget av stress, og styrets arbeid for selskapet kan bli forstyrret

av styremedlemmenes tanker om risiko for eget ansvar. Å unnlate å handle er da minst like alvorlig som å handle mangelfullt eller feil. Dersom styret har gjort sitt ytterste, er det ikke avgjørende om styret lykkes i å redde selskapet eller ei.

Kravene til styret er like, uavhengig av selskapets størrelse og virksomhet. Av de ca. 287 000 aksjeselskapene har ca. 140 000 enestyre og ca. 100 000 aksjeselskaper har fullstendig overlapp mellom eiere og styremedlemmer. Da viskes skillet mellom rollene ut, og det innebærer en betydelig merrisiko for en eier om han ikke har et bevisst forhold til styret og dets rolle.



Det har i de senere årene vært en markant økning i antallet saker hvor styret har blitt forsøkt gjort ansvarlige for selskapets forpliktelser.

ANSVARLIGGJØRING

Styret opptrer på vegne av selskapet. Et styremedlem kan likevel holdes personlig ansvarlig dersom man enten ved handling eller unnlatelse har gjort noe galt som har forårsaket det økonomiske tapet. For å skille riktig fra gal og uforsvarlig håndtering, må det kunne vises til at en norm eller regel er brutt. Disse er presisert i både aksjeloven og ikke minst gjennom domstolenes vurderinger. Det personlige ansvaret er ubegrenset. Også dette ansvaret kan forsikres. En ledelses- og styreforsikring dekker dette ansvaret og også kostnadene ved å forsvare seg.

Det har i de senere årene vært en markant økning i antallet saker hvor styret har blitt forsøkt gjort ansvarlige for selskapets forpliktelser. En undersøkelse har vist at det er avsagt ca. 250 dommer de siste tjue årene med dette som tema. I tillegg kommer sakene som forlikes. Dette er en internasjonal trend, og har en klar sammenheng med andre utviklingstrekk på området.

Det er et politisk mål både internasjonalt og her i landet å gjøre det enklere å organisere og drive næringsvirksomhet. Det attraherer virksomhetsetableringer, som igjen skaper arbeidsplasser og nasjonalinntekter. De formelle

kravene til hvordan et aksjeselskap skal ledes og drives er derfor drastisk endret og forenklet. Kravet til aksjekapital er kraftig redusert, mindre selskaper kan droppe revisor, selskaper må ikke ha daglig leder og trenger ikke lenger å holde møtende styremøter eller generalforsamling, rapporteringsplikter er tatt bort, og digitaliseringen gjør sitt inntog.

STYRETS FUNKSJON I EN NY TID

Man skulle kanskje tro at omverdenens krav og forventninger til aksjeselskapene ville svekkes i takt med oppmykingen av de formelle kravene, men det er ikke tilfellet. Tvert imot er kravene til styrene skjerpet, konsentrert og presisert, og det

i en tid hvor tempo og kompleksitet øker.

Det har vært en oppfatning om at krav til aksjekapital av en viss størrelse, krav til møtegjennomføring, krav om revisor, krav om daglig leder mv., har medvirket til seriøsitet og tillit til aksjeselskapene. Denne oppfatningen har blitt utfordret og endret, særlig som følge av en internasjonalisering og en kamp mellom nasjonalstatene om å tiltrekke seg kapital og selskapsetableringer. Tidligere skjedde dette først og fremst gjennom attraktive, nasjonale skatteordninger. Men senere har også andre etableringsfaktorer blitt endret.

Gode styrever skaper tillit og er en forutsetning for et effektivt og troverdig næringsliv.



© Kato80 | Dreamstime.com

**LARHAMMER
AARSETH**
ADVOKATFIRMA AS

FREMTIDSRETTEDE LØSNINGER

For noen år siden så vi inntoget av NUF-er i Norge (NUF = Norsk utenlands filial). Dette var som regel selskaper som var etablert i UK med en aksjekapital på ett pund. De som opprettet selskapene, opprettet så utenlandske filialer som de solgte i land hvor kravet til minimum aksjekapital var relativt høy. Norge hadde for eksempel tidligere krav om kr 100 000 i aksjekapital for aksjeselskaper, og selskapene var pliktige til å ha revisor. For å unngå dette, kunne man i stedet kjøpe et NUF for en lav pris. NUF-ene opptrådte som andre selskaper, men realiteten var at de ikke hadde aksjekapital. Denne utviklingen kom fordi det var dyrere å etablere ett aksjeselskap i Norge.

Som en konsekvens av blant annet dette, ble kravet til aksjekapital i Norge redusert til kr 30 000. I tillegg ble det gitt flere unntak for revisorplikten. Etableringene har deretter skjedd i Norge, og vi ser i praksis ikke at det etableres nye NUF-er.

Tilsvarende er det ikke lenger krav om at selskapet må ha daglig leder, og nylig har kravene til møter på nytt blitt redusert.

OPPSUMMERING

Styrets rolle er viktigere og mer krevende enn tidligere, og styrene forventes å opprettholde aksjeselskapets seriositet og tillitsfulle funksjon. Ved endringene i lovgivningen de senere år, har det ikke skjedd lempinger i styrets oppgaver. I stedet har vi altså sett en trend hvor styrets medlemmer eksponeres personlig for betydelige krav grunnet påstått uforsvarlig opptreden. Det er krevende, og mange vil mene at kravene til godt og presist styrearbeid er skjerpet.

Mange selskaper og styrever er klar over denne utviklingen, og utvikler systemer og bevissthet rundt styrets rolle og betydning. Andre er ikke seg selv ansvarlig og rolleskjerpingen bevisst, og opplever å bli eksponert for en risiko man ikke visste fantes.

Styrearbeidet må derfor profesjonaliseres, både kollektivt og individuelt. Opplæring må gis og styrene må settes i stand til å forvalte selskapene uten frykt for personlig ansvar. Gode styrever skaper tillit og er en forutsetning for et effektivt og troverdig næringsliv.

Larhammer Aarseth Advokatfirma AS i Molde har siden 1965
hjulpet bedrifter med å finne gode og varige løsninger.

www.larhammeraarseth.no



Finn ditt lokale Eurojuris-kontor

Advokatfirma Eurojuris Nord Narvik/Harstad

Telefon: 75 80 34 00
E-post: nord@eurojuris.no

Angell Advokatfirma Bodø

Telefon: 75 54 45 00
E-post: post@angelladvokatfirma.no

ADNOR Advokat Trondheim

Telefon: 73 99 09 00
E-post: advokat@adnor.no

Larhammer Aarseth Advokatfirma Molde

Telefon: 71 19 16 00
E-post: molde@eurojuris.no

Advokatfirma Judicia Ålesund

Telefon: 70 30 44 00
E-post: post@judicia.no

Advokatfirmaet Tollefsen Sogndal/Førde

Telefon: 57 62 88 50
E-post: post@advokat-tollefsen.no

Stiegler Advokatfirma Bergen

Telefon: 55 21 54 00
E-post: post@stiegler.no

Advokatfirmaet Eurojuris Haugesund

Telefon: 52 70 10 30
E-post: haugesund@eurojuris.no

Projure Advokatfirma Stavanger

Telefon: 51 85 84 00
E-post: stavanger@projure.no

Advokatfirma Tofte Kristiansand

Telefon: 38 17 70 00
E-post: post@advtofte.no

Advokatfirma Hald & Co Arendal/Grimstad

Telefon: 37 00 49 70
E-post: post@haldco.no

Advokatfirmaet Alver Lillehammer/Gjøvik

Telefon: 61 26 87 00
E-post: firmapost@alver.as

Advokatfirmaet Halvorsen & Co Lillestrøm

Telefon: 64 84 00 20
E-post: post@halvorsen.no

Advokatfirmaet NOVA Oslo

Telefon: 23 10 30 00
E-post: post@novalaw.no

Svensson Nøkleby Advokatfirma Drammen

Telefon: 32 25 55 00
E-post: drammen@eurojuris.no

Advokatfirmaet Frøstrup Løitegaard Porsgrunn

Telefon: 35 93 19 00
E-post: firmapost@lov.as

Advokatfirmaet Ytterbøl & Co Sarpsborg

Telefon: 69 16 18 00
E-post: sarpsborg@ytterbol.com

Fredrikstad

Telefon: 69 36 60 00
E-post: fredrikstad@ytterbol.com