



DET KONGELIGE ARBEIDS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 53

(2001-2002)

Om lov om endringer i lov 14. desember
1973 nr. 61 om statsgaranti for
lønnskrav ved konkurs m.v. m.m.

*Tilråding fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet av 22.
mars 2002,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Bondevik II)*

1 Innledning

Lønnsgarantiordningen forplikter staten til innenfor nærmere angitte grenser å dekke lønn, feriepenger og enkelte andre ytelser som ikke blir dekket av arbeidsgiver på grunn av konkurs. Dersom det gis lønnsgarantidekning, trer staten inn i arbeidstakerens krav i konkursboet. Ordningen har et sosialt tilsnitt, og skal sikre at arbeidstakere får dekket sine krav ved arbeidsgivers konkurs. Staten garanterer for krav opptil tre ganger folketrygdens grunnbeløp. Pr. 1. januar 2002 utgjør dette kr 154 080. Regelverket for lønnsgarantiordningen består av lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs (lønnsgarantiloven) og forskrift fastsatt 28. oktober 1998. Lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett (dekningsloven) kapittel 9, står også sentralt i forhold til hvilke krav som dekkes gjennom lønnsgarantiordningen. Lønnsgarantiordningen administreres av Direktoratet for arbeidstilsynet.

De foreslåtte endringene er hovedsakelig en følge av EUs insolvensdirektiv (80/987/EEC), som Norge gjennom EØS-avtalen er forpliktet til å tilpasse sine regler til. Etter dagens regelverk gis det ikke lønnsgarantidekning til nærstående til daglig leder eller til personer med minst 20 prosent eierandel. Også styremedlem, med unntak av de ansattes egne representanter, og eier med minst 20 prosent eierandel alene eller sammen med sine nærstående er unntatt fra lønnsgarantidekning. Dette blir av mange oppfattet som urimelig, fordi det ofte er alminnelige arbeidstakere som blir rammet. Selv om man er nærstående til daglig leder eller person med eierandel på 20 prosent, betyr ikke det nødvendigvis at man har hatt noen særskilte fordeler av dette, eller at man har hatt innflytelse på driften. Det objektive unntaket for styremedlem og eier kan også i enkelte tilfeller gi urimelige utslag. EUs insolvensdirektiv åpner for at landene kan unnta visse grupper av arbeidstakere fra direktivet. Slike unntak må i tilfelle inntas i et vedlegg til direktivet. Norge har forsøkt å få sine unntak inn i vedlegget, men det er nå avklart at EU ikke kan akseptere dette, under henvisning til at de norske unntakene begrenser muligheten for lønnsgarantidekning for enkelte grupper i for stor grad. Som følge av tilpasningen til EUs insolvensdirektiv foreslår departementet derfor at disse unntakene blir fjernet eller endret. Det foreslås også at lønnsgarantiloven § 6 endres slik at det blir presisert at staten kan rette sitt regresskrav mot både tidligere og ny eier ved virksomhetsoverdragelse.

Endringene vil anslagsvis innebære en økning av utbetalingene over lønnsgarantiordningen i størrelsesorden 4 millioner kroner. Det antas at de administrative konsekvensene av forslagene vil være små.

For å få til en rask endring av regelverket valgte departementet å avholde høringsmøte fremfor en alminnelig høringsrunde. Høringsbrev ble sendt høringsinstansene i forkant av møtet. På møtet 5. desember 2001 var følgende høringsinstanser representert:

- Nærings- og handelsdepartementet
- Finansdepartementet
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
- Direktoratet for arbeidstilsynet
- Landsorganisasjonen i Norge

–Konkursrådet

I tillegg har det kommet skriftlige uttalelser fra Justisdepartementet og Utenriksdepartementet. Næringslivets Hovedorganisasjon har kommet med uttalelse i telefonsamtale med departementet.

2 Dekningsberettigede etter dekningsloven § 9-3 første ledd, jf. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd

2.1 Gjeldende rett

Lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd omfatter bare lønnskrav som har prioritet etter dekningslovens kapittel 9. Etter dekningsloven § 9-3 første ledd, bokstav e, er vederlag til «arbeidstaker som er nærstående til daglig leder eller nærstående til personer som alene eller samlet har hatt en eierandel i virksomheten på minst 20 prosent» unntatt fra fortrinnsretten. Det gis derfor ikke lønnsgarantidekning til de som faller inn under denne bestemmelsen. Hvem som regnes for å være nærstående er det gitt regler om i dekningsloven § 1-5. Etter dekningsloven § 1-5 omfattes ektefeller, ugifte samboende, forlovede, slektninger i opp- og nedstigende linje, søsken, de nevnte personers ektefeller og andre som står hverandre særlig personlig nær (personlig nærstående). Bakgrunnen for unntaket er at det kan virke støtende overfor de uprioriterte kreditorer at krav fra nærstående til daglig leder eller eier skal gis første prioritet. Unntaksregelen er objektiv i den forstand at det ikke foretas en konkret vurdering av om den nærstående faktisk har hatt innflytelse.

Vederlag til arbeidstaker som selv eller sammen med sine nærstående har hatt eierandel på minst 20 prosent er unntatt fra lønnsgarantidekning. Arbeidstaker som har vært daglig leder eller styremedlem, med unntak av arbeidstakernes valgte representanter, er også unntatt fra dekning, jf. dekningsloven § 9-3 første ledd, bokstav b, c og d. Når det gjelder unntaket for daglig leder foretas det i og for seg en konkret vurdering. Tittel og stillingsbetegnelse er ikke alene avgjørende for vurderingen. Unntaket omfatter både arbeidstaker som formelt har vært ansatt som daglig leder, og arbeidstaker som faktisk har hatt de beføyelsene som tilligger stillingen som daglig leder. Dette innebærer også at man vil kunne få lønnsgarantidekning dersom det viser seg at man kun har vært daglig leder på papiret.

Karantenebestemmelsen i dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 annet ledd, annet punktum innebærer at arbeidstaker som har trådt ut av stilling hvor vedkommende alene eller sammen med nærstående har hatt eierandel på minst 20 prosent, daglig leder eller styremedlem i løpet av de seks siste måneder før frisdagen ikke får lønnsgarantidekning.

2.2 Bakgrunn

EØS-avtalen forplikter Norge til å følge EUs insolvensdirektiv (80/987/EEC). Som nevnt er nærstående til daglig leder eller eier, og personer som har vært daglig leder, eier eller styremedlem, unntatt fra lønnsgarantidekning etter dagens regelverk. Det er nå avklart at dagens unntak fra lønnsgarantidekning går for langt i forhold til det som følger av insolvensdirektivet. Dette ble også påpekt av Utenriksdepartementet i forbindelse med høringsrunden. Det er nå avklart at EU ikke vil akseptere at de norske unntakene tas inn på vedlegget til direktivet. Grunnen er at EU mener at våre regler unntar for store grupper

fra lønnsgarantidekning. Mange oppfatter dessuten disse unntakene som urimelige. Selv om det i enkelte tilfeller er slik at nærstående til eier eller daglig leder har hatt innflytelse på driften, vil unntaket i mange tilfeller ramme personer som har vært vanlige arbeidstakere og som verken har hatt innflytelse eller særfordeler. Likeledes vil det kunne være slik at man i praksis ikke har hatt noen reell innflytelse over virksomhetens drift selv om man formelt sett har vært daglig leder, styremedlem eller hatt en eierandel.

Det antas også at den generelle karantenetiden på seks måneder som følger av dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 annet ledd, annet punktum går utover rammen i insolvensdirektivet. Departementet antar at heller ikke en generell karantenetid av kortere varighet vil være i samsvar med direktivet.

2.3 Departementets vurdering og forslag

For å få et regelverk som er i tråd med Norges EØS-forpliktelser, og som oppfattes som rettferdig, foreslår departementet at unntaket for nærstående fjernes. I forhold til dagens regelverk vil det innebære at følgende grupper av arbeidstakere vil kunne få lønnsgarantidekning:

- arbeidstaker som sammen med nærstående har minst 20 prosent eierandel, men som alene har mindre enn 20 prosent eierandel
- arbeidstaker som er nærstående til daglig leder eller til person(er) med eierandel på minst 20 prosent
- arbeidstaker som har trådt ut av posisjon som daglig leder, styremedlem eller som alene eller sammen med nærstående har hatt eierandel med minst 20 prosent.

Endringen vil innebære en klar forenkling av reglene.

I departementets høringsbrev ble det fremlagt to alternative forslag til plassering av den foreslåtte endringen. Som nevnt er bestemmelsen i dag plassert i dekningsloven. Dersom man foretar endringen i lønnsgaranti-loven vil man imidlertid sikre at nærståendes lønnskrav m.m. blir dekket over lønns-garantien ved arbeidsgivers konkurs. Foretas endringen i dekningsloven vil det i tillegg innebære at lønnskravene får prioritet foran de øvrige kreditorene, noe som kan virke støtende for de sistnevnte.

Departementet bad om høringsinstansenes syn på hvor det ville være mest hensiktsmessig å plassere endringen. Alle, med unntak av NHO, mente at det ut i fra retts tekniske hensyn ville være mest hensiktsmessig at endringen ble plassert i dekningsloven. Direktoratet for arbeidstilsynet understreket lønns-garantiordningens sosiale karakter og at det derfor ville være rimeligere at staten tok den økonomiske belastningen fremfor de øvrige kreditorene som vil få dårligere prioritet i boet. Også NHO fremhevet at en plassering i dekningsloven vil svekke de øvrige kreditorenes dekningsmuligheter.

På bakgrunn av retts tekniske hensyn og høringsinstansenes innspill går departementet inn for at den foreslåtte endringen gjøres i dekningsloven.

For at bestemmelsene som gjelder arbeidstaker som har vært eier eller styremedlem skal være i overensstemmelse med insolvensdirektivet, foreslår departementet at reglene utformes slik at det åpnes for en viss individuell vur-

dering. Det foreslås derfor at det likevel kan gis lønnsgarantidekning dersom det er på det rene at vedkommende ikke har hatt vesentlig innflytelse på virksomhetens drift. Reglene vil kunne by på bevismessige problemer. Det er imidlertid arbeidstakeren selv som må sannsynliggjøre at han/hun ikke har hatt innflytelse.

Dersom man har hatt en eierandel på mer enn 33,3 prosent vil dette tilsi at lønnsgarantidekning normalt ikke blir innvilget. I et slikt tilfelle vil man ha såkalt negativt flertall og i realiteten kunne ha stor innflytelse på virksomhetens drift. Momenter som kan trekke i retning av at arbeidstakeren ikke anses å ha hatt innflytelse, kan for eksempel være manglende oppmøte på generalforsamling eller at man ikke har benyttet sin stemmerett.

For arbeidstaker som har vært styremedlem vil den klare hovedregelen fremdeles være at man anses å ha hatt innflytelse på driften. Lønnsgarantidekning kan likevel gis dersom vedkommende for eksempel ikke har mottatt styredokumenter eller deltatt på styremøter, men kun har vært oppført proforma som styremedlem.

Departementet antar at disse endringene ikke vil gi særlig store praktiske konsekvenser i forhold til dagens regelverk. Normalt vil en arbeidstaker som har vært styremedlem eller eier med en eierandel på minst 20 prosent ha innflytelse på driften. Endringen vil likevel innebære at man kan fange opp de tilfellene hvor det vil være åpenbart urimelig at lønnsgarantidekning blir nektet.

Ettersom unntaksbestemmelsen for arbeidstaker som har vært daglig leder innebærer at det kan foretas en konkret vurdering, anser departementet dagens regel for å være i samsvar med insolvensdirektivet. I praksis vil arbeidstaker kunne få lønnsgarantidekning dersom han sannsynliggjør at han faktisk ikke har fungert som daglig leder eller at en annen person i praksis har utøvd de funksjoner som normalt ligger hos daglig leder. Departementet antar derfor at det ikke er nødvendig å endre denne bestemmelsen.

Opphevelsen av karantenebestemmelsen i dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 annet ledd annet punktum, antas å få små konsekvenser. Det er trolig meget sjelden at en arbeidstaker trer ut av sin posisjon som daglig leder eller eier i den hensikt å bli berettiget til lønnsgarantidekning.

3 Lønnsgarantiloven § 7

3.1 Gjeldende rett

Etter lønnsgarantiloven § 7 kan dekning i visse tilfeller nektes. Bestemmelsen kommer til anvendelse overfor arbeidstakere som tar arbeid hos en arbeidsgiver de vet ikke vil være i stand til å dekke lønnsforpliktelsene, eller dersom det er partenes forutsetning at lønnen helt eller delvis skal dekkes over lønnsgarantien.

3.2 Bakgrunn

På grunn av innskrenkningen i unntaksbestemmelsen i dekningsloven § 9-3 første ledd, kan det være behov for en utvidelse av bestemmelsen i lønnsgarantiloven § 7. Gjennom en utvidelse vil man kunne nekte lønnsgarantidekning til for eksempel nærstående i de tilfellene hvor det ville være åpenbart urimelig. Det samme gjelder de tilfellene hvor daglig leder fratrer sin stilling kort tid før konkurstidspunktet, og som før ble omfattet av karantenebestemmelsen i dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 annet ledd, annet punktum. Departementet viser også til at EUs insolvensdirektiv har en tilsvarende unntaksbestemmelse.

3.3 Departementets vurdering og forslag

De hovedhensyn som ligger bak dagens regler som unntar nærstående fra lønnsgarantidekning vil fortsatt være relevante. Enkelte nærstående vil kunne ha hatt stor innflytelse på driften. Når deres lønnskrav er dekket over lønnsgarantien vil statens regresskrav ha prioritet i boet, noe som kan virke støtende på de øvrige kreditorer. Departementet foreslo derfor i sitt høringsbrev at bestemmelsen i lønnsgarantiloven § 7 ble utvidet slik at den også ville fange opp andre tilfeller hvor lønnsgarantidekning ikke burde gis. Departementets opprinnelige forslag gikk ut på at lønnsgarantidekning kunne nektes «i tilfeller hvor det vil være urimelig fordi arbeidstakeren og arbeidsgiveren har særlige forbindelser og felles interesser som resulterer i en stilltiende avtale mellom dem». Forslaget var utformet i samsvar med teksten til insolvensdirektivet artikkel 10 B. På høringsmøtet stilte noen av høringsinstansene spørsmål om hensiktsmessigheten av ordlyden i departementets forslag. Direktoratet for arbeidstilsynet viste til hvilke problemer som kunne oppstå ved vurderingen av om det forelå en stilltiende avtale. Særlig ble det diskutert hvordan dette måtte forstås i forhold til avtalerettslige prinsipper. Høringsinstansene var imidlertid enige i behovet for en utvidelse av lønnsgarantiloven § 7, og hadde for øvrig ingen merknader.

I forbindelse med den lovtekniske gjennomgangen foreslo Justisdepartementets lovavdeling en enklere utforming av lovtekst til lønnsgarantiloven § 7, nytt tredje punktum. Arbeids- og administrasjonsdepartementet tilslutter seg lovavdelingens forslag. Utformingen av lovteksten er bedre språklig, samtidig

som den etter departementets oppfatning må anses å være dekkende i forhold til insolvensdirektivet artikkel 10 B.

Departementet foreslår derfor at lønnsgarantidekning også kan nektes dersom arbeidstakeren står i et slikt forhold til arbeidsgiveren at dekning av kravet over lønnsgarantien må anses som urimelig. Etter den nye bestemmelsen i lønnsgarantiloven § 7 vil for eksempel kjærester og nære venner kunne bli omfattet. Personer med en slik relasjon vil kunne ha felles interesser som kan medføre et ønske om å tilgodese hverandre på en måte som gjør at det vil være urimelig å dekke deres lønnskrav over lønnsgarantien.

Som nevnt foran foreslås det at den generelle karantenetiden for daglig leder eller eier som fratrer mindre enn seks måneder før konkurs oppheves. Også i forhold til tidligere daglig leder eller eier kan det tenkes tilfeller hvor lønnsgarantidekning vil kunne fremstå som støtende i forhold til de øvrige kreditorer. Unntaksbestemmelsen i lønnsgarantiloven kan derfor virke som en sikkerhetsventil i disse tilfellene.

Det kan være vanskelig å bevise at arbeidstaker og arbeidsgiver står i et slikt forhold til hverandre at lønnsgarantidekning vil være urimelig. Det må i de aktuelle tilfellene foretas en konkret helhetsvurdering av de omstendigheter som kan tale for at forholdet vil falle inn under unntaksbestemmelsen. Et eksempel på hva som kan omfattes, kan være at en arbeidstaker med en spesiell relasjon til arbeidsgiveren har hatt en spesielt gunstig arbeidsavtale sammenlignet med de øvrige ansatte. Et annet eksempel kan være at arbeidstakeren har tittel og lønn som ikke er i samsvar med de arbeidsoppgavene vedkommende faktisk har. Andre eksempler er at arbeidstakers kvalifikasjoner ikke er tilstrekkelige til å inneha stillingen eller at det er inngått avtale om utsettelse av lønnsutbetalingene. Selv om den nye bestemmelsen kan by på bevismessige problemer, vil endringen kunne medføre at hensynet bak reglene blir ivaretatt uten at man samtidig rammer personer som ikke har hatt noen innflytelse på driften. Den nye regelen vil etter departementets oppfatning virke mer målrettet enn de generelle unntaksbestemmelsene, og vil som nevnt være i samsvar med artikkel 10 B i EUs insolvensdirektiv.

4 Lønnsgarantiloven § 6

4.1 Gjeldende rett

Ved virksomhetsoverdragelse som finner sted før konkursåpning har staten regressadgang både overfor tidligere arbeidsgiver og den nye innehaverens konkursbo når lønnsgarantien har dekket arbeidstakernes lønnskrav m.v. Solidaransvaret følger av arbeidsmiljøloven § 73 B. Statens regressadgang er i dag hjemlet i lønnsgarantiforskriften § 1-2.

4.2 Bakgrunn

Statens regressadgang er allerede hjemlet i lønnsgarantiforskriften § 1-2, men det er ønskelig å synliggjøre denne hjemmelen bedre ved å innta en uttrykkelig bestemmelse om dette i lønnsgarantiloven § 6. Dette foreslås gjort for å hindre misforståelser om hvordan regelen skal forstås.

4.3 Departementets vurdering og forslag

Det fremgår av lønnsgarantiloven § 1, første ledd at staten innestår for arbeidstakers lønn m.v. som ikke kan dekkes på grunn av konkursåpning hos arbeidsgiveren. For å slå klart fast at arbeidsgiverbegrepet i denne sammenheng omfatter både den arbeidsgiver kravene er opptjent hos og den nye eieren etter virksomhetsoverdragelsen, foreslås det at det i lovteksten henvises til bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 73 B nr. 1. Departementet understreker at bestemmelsen kun gjelder for virksomhetsoverdragelser som finner sted før konkursåpning.

Høringsinstansene mente det ville være hensiktsmessig med en slik presisering.

5 Lønnsgarantiforskriften § 3-3 og dekningsloven § 7-11, vilkår om å være reelt arbeidssøkende

5.1 Gjeldende rett

Etter lønnsgarantiforskriften § 3-3 er det et vilkår for dekning av krav opptjent etter konkursåpning at arbeidstaker melder seg hos arbeidsformidlingen innen 14 dager som arbeidssøker. Begrunnelsen for vilkåret om å melde seg som arbeidssøker er at arbeidstaker har en plikt til å begrense sitt (eller statens) tap.

5.2 Bakgrunn

I departementets høringsbrev ble det foreslått å tilføye en henvisning i lønnsgarantiforskriften § 3-3 til folketrygdloven § 4-5 i tilknytning til kravet om å melde seg som reell arbeidssøker. En tilsvarende henvisning til folketrygdloven finnes i dekningsloven § 7-11, og departementet mente derfor at det ville være hensiktsmessig at reglene stilte like vilkår.

5.3 Departementets vurdering og forslag

Direktoratet for arbeidstilsynet mente at departementets forslag om henvisning til folketrygdloven var lite hensiktsmessig. Direktoratet redegjorde for de ulempene det innebærer at det vises til folketrygdloven § 4-5 i dekningsloven § 7-11.

Det ble vist til at hensynene bak reglene i henholdsvis dagpenge- og konkurstilfellene er forskjellige. For at man skal regnes for å være reell arbeidssøker iht. folketrygdloven § 4-5 kan det for eksempel kreves at man må flytte for å ta tilbudt arbeid. Det kan være et rimelig vilkår å stille for å få dagpenger som ofte ytes over lengre tidsrom, men vil etter omstendighetene kunne være urimelig strengt for å ha krav på opptjent lønn. I lønnsgarantitilfellene vil arbeidstaker få dekning i en kortere periode, som oftest en oppsigelsesperiode på 1-3 måneder, mens det kan være aktuelt å motta dagpenger i inntil 2 år. Det ble også fremhevet at det kunne være problematisk å forholde seg til en annen etats praksis, samt at det vil være uheldig om lønnsgarantimyndigheten ikke har innflytelse over den praksis som utvikler seg. Departementet tilslutter seg direktoratets argumenter. Også de andre høringsinstansene som var representert på høringsmøtet var enige i disse synspunktene. På bakgrunn av dette foreslår derfor departementet at det ikke henvises til folketrygdloven § 4-5 som først foreslått.

I vurderingen av hva som vil være «passende» arbeid må det foretas en konkret vurdering. Momenter som vil være av betydning vil for eksempel være bosted, alder, utdanning, helse og familiesituasjon. I oppsigelsestiden bør det vises varsomhet med å kreve flytting. Det bør videre tas hensyn til vedkommendes utdanning og yrkespraksis i forhold til hva som anses som pas-

sende arbeid. Dette må imidlertid sees i sammenheng med oppsigelsestidens lengde. Dersom arbeidstakeren har en oppsigelsestid på for eksempel seks måneder vil det kunne stilles strengere krav enn om oppsigelsesfristen er én måned.

For å oppnå best mulig sammenheng mellom bestemmelsen i lønnsgarantiforskriften § 3-3 og dekningsloven § 7-11 foreslår departementet i stedet at dekningsloven endres ved at henvisningen til folketrygdloven § 4-5 blir fjernet.

6 Administrative og økonomiske konsekvenser

Departementet antar at de administrative konsekvensene av forslaget vil bli små. Det vil kunne oppstå bevismessige problemer i forbindelse med de foreslåtte unntakene for styremedlem og eier. På den annen side vil utformingen av dekningsloven § 9-3 første ledd sannsynligvis føre til færre klagesaker, noe som vil være ressursbesparende for både direktoratet og departementet.

Det er usikkert hvilke økonomiske konsekvenser endringene i dekningsloven vil få i forhold til dagens regelverk. Departementet regner med at antallet avslag begrunnet med at arbeidstaker har vært eier, styremedlem eller daglig leder omtrent vil ligge på dagens nivå. Når det gjelder unntaket for nærstående er det grunn til å tro at regelendringen vil innebære at et større antall arbeidstakere vil få dekning enn det som følger av dagens regelverk. Tallene viser at Direktoratet for arbeidstilsynet i 2000 avslo ca. 60 krav med den begrunnelse at arbeidstakeren var nærstående til daglig leder eller person med minst 20 prosent eierandel i bedriften. Det samlede antallet som får avslag med denne begrunnelsen vil være noe høyere. En del krav blir ikke fremmet for Direktoratet for arbeidstilsynet fordi bostyrer informerer arbeidstakerene om at deres krav ikke er dekningsberettiget.

Det er klart at endringen i dekningsloven vil innebære høyere utbetalinger over lønnsgarantiordningen. En beregning knyttet til fjorårets utbetalinger viser at et gjennomsnittlig krav fra arbeidstaker er på om lag kr 38 000. Dermed på usikkert grunnlag legges til grunn at lønnsgarantidekning ytes til 70 flere enn i dag, vil det øke utgiftene med ca. kr 2 600 000. Departementet understreker at utgiftene til lønnsgarantidekning varierer sterkt fra år til år, avhengig av antallet konkurser og størrelsen på de virksomhetene som går konkurs.

For arbeidstakere som har vært eier eller styremedlem vil det kun unntaksvis være aktuelt å gi lønnsgarantidekning. Departementet anslår at dekning vil gis i ca. tyve tilfeller pr. år, noe som innebærer en økning av utgiftene på rundt kr 800 000.

De totale merutgiftene anslås således å bli i størrelsesorden inntil kr 4 000 000.

De øvrige endringsforslagene vil bare medføre ubetydelige økonomiske konsekvenser.

7 Ikrafttredelse og overgangsregler

Departementet foreslår at loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer, og får virkning for alle saker hvor frisdagen faller etter ikrafttredelsesdatoen. Tilsvarende vil den få virkning for insolvente dødsboer der dødsfallet finner sted etter ikrafttredelsen, for forsikringsselskaper og banker der vedtak om å sette institusjonen under offentlig administrasjon treffes etter dette tidspunkt, og for insolvente selskaper der kjennelse om tvangsavvikling er avsagt etter dette tidspunkt.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endringer i lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. m.m.

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti ved konkurs m.v. m.m. i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag til lov om endringer i lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. m.m.

I

I lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. gjøres følgende endringer:

§ 6 skal lyde:

Når staten dekker krav etter garantien, trer den inn i arbeidstakerens krav mot arbeidsgiveren og hans bo. Dette gjelder selv om vilkårene for utbetaling av lønnsgarantien ikke forelå. *Ved virksomhetsoverdragelse kan staten også rette regresskrav mot den nye arbeidsgiveren, jf. arbeidsmiljøloven § 73 B nr. 1*

§ 7 skal lyde:

Arbeidstakere som tar arbeid for en arbeidsgiver som de vet eller burde vite er ute av stand til å dekke de løpende lønnsforpliktelser, kan nektes dekning. Dekning kan også nektes dersom arbeidstakerne vet eller burde vite at forutsetningen for et ansettelsesforhold eller ansettelsesvilkår eller endring i en arbeidsavtale er at krav helt eller delvis skal dekkes over statsgarantien.

Det samme gjelder dersom arbeidstakeren står i et slikt forhold til arbeidsgiveren at dekning av kravet over statsgarantien må anses som urimelig.

II

I lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett gjøres følgende endringer:

§ 7-11 fjerde ledd fjerde punktum skal lyde:

Har arbeidstakeren ikke fått annet arbeid, kan dividende bare kreves dersom *arbeidstakeren innen 14 dager har meldt seg hos arbeidsformidlingen som arbeidssøker, forutsatt at vedkommende har hatt mulighet til det. Dividende kan ikke kreves dersom arbeidstakeren ikke tar imot tilbud om passende arbeid.*

§ 9-3 første ledd nr. 1 første og annet ledd skal lyde:

Etter de fordringer som er nevnt i § 9-2, skal følgende fordringer dekkes:

- 1) Fordring på lønn eller annet arbeidsvederlag i skyldnerens tjeneste, unntatt:
 - a) vederlag som tillitsmann når skyldneren er en sammenslutning eller en stiftelse,
 - b) vederlag til arbeidstaker som har hatt eierandel i virksomheten på minst 20 prosent,
 - c) vederlag til arbeidstaker som har vært daglig leder,

–d) vederlag til arbeidstaker som har vært styremedlem, unntatt arbeidstakerens valgte representanter.

Unntakene etter bokstavene *b - d* omfatter vederlag som er opptjent mens arbeidstakeren var i slik posisjon. *Vederlag etter bokstav b og d kan likevel gis fortrinnsrett dersom arbeidstakeren sannsynliggjør at han ikke har hatt vesentlig innflytelse over driften i virksomheten.*

§ 9-3 første ledd nr. 2 første ledd skal lyde:

Fordring på opptjent feriegodtgjøring for inntil 30 måneder som tilkommer arbeidstaker som ikke omfattes av nr 1 a-d.

III

1. *Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.*
2. *Loven gjelder bare for boer der begjæring om konkurs kommer inn til skifteretten etter lovens ikrafttredelse, for forsikringsselskaper og banker der vedtak om å sette institusjonen under offentlig administrasjon treffes etter dette tidspunkt, insolvente dødsboer der dødsfallet finner sted etter dette tidspunkt og insolvente selskaper der kjennelse om tvangsavvikling i medhold av aksjeloven § 16-15 og allmennaksjeloven § 16-15 er avsagt etter dette tidspunkt.*

