

1	INNLEDNING	4
1.1	Oppfølging av regjeringens politiske plattform.....	4
1.2	Forslaget	5
1.3	Disposisjon.....	7
2	UTFORDRINGER	8
2.1	Norsk næringsliv	8
2.2	En aktiv politikk for å møte utfordringene i norsk næringsliv	8
2.3	Den nordiske modellen.....	9
2.4	Regjeringens arbeid med omstilling	10
2.5	Konkurranseloven og nedlegging av lønnsomme arbeidsplasser.....	11
3	REGULERINGER I ANDRE LAND	12
4	EØS-AVTALEN SOM RAMME FOR FORSLAG TIL TILTAK VED NEDLEGGING AV BEDRIFTER	14
4.1	Om EØS-avtalen	14
4.2	Forbud mot nedlegging av bedriften og plikt til salg av bedriften ved nedlegging.....	15
5	MELDEPLIKT TIL MYNDIGHETENE VED NEDLEGGING AV BEDRIFTER	16
5.1	Innledning.....	16
5.2	Behovet for en ny meldeplikt ved nedlegging av bedrifter	17
5.3	Mottaker av melding om nedlegging av bedrifter	19
5.4	Meldepliktens omfang	20
5.4.1	Avgrensning mot konkurs mm	20
5.4.2	Antall ansatte i bedriften.....	21

5.4.3	Avgrensning av "nedlegging", "bedrift" mm	22
5.5	Når bør meldeplikten inntre	23
5.6	Meldingens innhold mv.	24
5.7	Behandling av meldingen	25
5.7.1	Om "møteplassen"	25
5.7.2	Plikt til drøfting av bedriftens samfunnsansvar på møteplassen	26
5.7.3	Lengden på saksbehandlingsperioden	26
5.8	Rådighetsbegrensninger for bedriften i saksbehandlingsperioden.....	27
5.9	Sanksjoner	29
5.10	Eksisterende meldeplikter i annet lovverk	30
5.10.1	Konkurranseloven	30
5.10.2	Arbeidsmiljøloven og arbeidsmarkedsloven	31
6	ANSATTES MULIGHET TIL Å OVERTA BEDRIFTEN	32
6.1	Arbeidsmiljølovens bestemmelser om drøfting	32
6.2	Hovedavtalens bestemmelser om rett til drøfting med sikte på videre drift og eventuell overtakelse av bedriften	34
6.3	Departementets vurdering	34
7	FINANSIELLE VIRKEMIDLER VED KJØP AV BEDRIFTER	36
7.1	Innledning.....	36
7.2	Bedrifter i krise / omstilling.....	36
7.3	Bedrifter som ikke er i krise	37
7.3.1	Generelt	37
7.3.2	Små og mellomstore bedrifter (SMB)	37
7.3.3	Store bedrifter i distriktene	37
7.4	Ansattes kjøp av bedriften	38
7.4.1	Støtte til ansattes kjøp av bedriften.....	38
7.4.2	Finansieringsordninger for ansatte	38
7.4.3	Departementets vurdering.....	39
8	ARBEIDSGIVERS PLIKTER OG ARBEIDSTAKERS RETTIGHETER VED NEDLEGGING AV VIRKSOMHET	39
8.1	Innledning.....	39
8.2	Plan over arbeidsgivers tiltak for arbeidstakerne	41

8.2.1	Innledning	41
8.2.2	Gjeldende rett	42
8.2.3	Norge og Norden sammenholdt med andre europeiske land.....	42
8.2.4	Departementets vurdering.....	45
8.3	Oppsigelse.....	48
8.3.1	Gjeldende rett - Vilkår for oppsigelse, formkrav og frister.....	48
8.3.2	Departementets vurdering.....	48
8.4	Retten til å stå i stillingen.....	49
8.4.1	Gjeldende rett	49
8.4.2	Departementets vurdering.....	49
8.5	Fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten.....	50
8.5.1	Gjeldende rett	50
8.5.2	Departementets vurdering.....	51
8.6	Informasjon og drøfting ved nedbemanning/nedleggelse	52
8.6.1	Gjeldende rett	52
8.6.2	Departementets vurdering.....	53
8.7	Oppsummering	53
9	ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER	54
9.1	Innledning.....	54
9.2	Innføring av meldeplikt til myndighetene ved nedlegging av bedrifter	54
9.2.1	Innledning	54
9.2.2	Hvor mange bedrifter vil omfattes av meldeplikten.....	54
9.2.3	Konsekvenser for det offentlige	55
9.2.4	Konsekvenser for næringslivet	56
9.2.5	Oppsummering	58
9.3	Ansattes mulighet til å overta bedriften	59
9.4	Arbeidsgivers plikter og arbeidsgivers rettigheter ved nedlegging av virksomhet.....	59

1 INNLEDNING

1.1 Oppfølging av regjeringens politiske plattform

Verdiskaping er grunnlaget for velferden vår. Derfor er hovedmålet med regjeringens næringspolitikk å sikre størst mulig verdiskaping i norsk økonomi. En aktiv næringspolitikk innebærer at politiske myndigheter på alle nivåer, ansatte, tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte bedrift sammen legger grunnlaget for å opprettholde arbeidsplasser som har livets rett. Alle steiner må snus når en bedrift er truet av nedlegging, og myndighetene har et særlig ansvar for å legge til rette for at dette blir gjort.

Derfor sender regjeringen ut et høringsnotat med konkrete forslag til hvordan vi kan forebygge og forhindre nedlegging av bedrifter. I de tilfeller der nedlegging ikke er til å unngå, er det et mål at tiltakene som foreslås skal bidra til å skape nye arbeidsplasser og nye bedrifter. Det er regjeringens ambisjon at tiltakene som presenteres i høringsnotatet skal virke både forebyggende og omstillingsfremmende.

Gode velferdsordninger og et godt utbygd utdanningstilbud til hele befolkningen danner grunnlag for en kompetent arbeidsstokk med høy produktivitet. Dette er kjennetegn Norge deler med de andre nordiske landene. I større grad enn andre europeiske land har Norden evnet å ta arbeidskraften i bruk. Den høye arbeidsdeltagelsen er en av grunnene til at EU på mange områder lar seg inspirere av Norden og den nordiske modellen i sine forsøk på økonomiske reformer.

For å møte utfordringene knyttet til utflating av petroleumsinntektene og en aldrende befolkning er evne til innovasjon, videre utvikling av eksisterende bedrifter og omstilling nødvendig. Omstilling og innovasjon skjer hver dag i norske bedrifter. Hver dag er det også bedrifter som legger ned eller reduserer driften. Det må legges til rette for at ledig arbeidskraft og kapital kan anvendes i nye og mer lønnsomme bedrifter. Historisk sett kan mye av veksten forklares ved at ledige ressurser benyttes i virksomhet med høyere produktivitet. Omstilling er positivt når resultatet blir tryggere, mer fremtidsrettede arbeidsplasser og høyere verdiskaping.

Men omstilling har også en kostnadsside. Regjeringen er svært opptatt både av å få folk over i nytt arbeid og å bidra til at lokalsamfunn takler omstillingene på en god måte.

Regjeringen ønsker å bidra med nye tiltak for å legge til rette for positive omstillinger ved nedlegging av bedrifter. Hensynet til den enkelte ansatte skal ivaretas, samtidig som vi opprettholder bedriftenes muligheter til å omstille seg. Det vil bidra til å opprettholde og sikre den gode omstillingsevnen i norsk økonomi, samtidig som man ivaretar de berørtes interesser på en bedre måte enn i dag.

1.2 Forslaget

Som et ledd i Regjeringens aktive næringspolitikk presenteres i dette høringsnotatet forslag til tiltak ved nedlegging av bedrifter. Departementet ønsker på denne måten å etablere et rammeverk som kan muliggjøre at levedyktige bedrifter drives videre og vurdere hvilke tiltak som kan settes i verk fra myndighetene for å bidra til dette. Det er viktig å vurdere en rekke forskjellige tiltak, og det legges derfor opp til en bred høring der alle berørte vil få anledning til å komme med synspunkter. Høringsinstansenes kommentarer og innspill til dette høringsnotatet vil være viktige i det videre oppfølgingsarbeidet.

Næringspolitikken er summen av det som gjøres innenfor en rekke departementers ansvarsområder. Arbeidet med utformingen av høringsnotatet har favnet over mange politikkområder. For å oppfylle Regjeringens ambisjoner i arbeidet med tiltak ved nedlegging av bedrifter har derfor flere departementer vært involvert i arbeidet med utformingen av høringsnotatet.

Utgangspunktet i henhold til Soria Moria-erklæringen om "en ny og forsterket ervervslov innenfor EØS-avtalens rammer" innebærer ikke at den gamle ervervsloven som ble opphevet i 2002, skal gjeninnføres. Å innføre en ny ervervslov vil ikke være forenlig med Norges forpliktelser etter EØS-avtalen. Selv om en ny lov ikke vil være diskriminerende, vil loven bli ansett som en restriksjon i forhold til etableringsretten og retten til fri bevegelse av kapital og vil derfor ikke være forenlig med EØS-avtalen.

Ervervsloven hadde klare begrensninger ved at lovens meldeplikt til myndighetene var knyttet opp mot eierskifter i selskapet. Nedlegging av bedrifter ble bare "fanget opp" av loven når det forelå et eierskifte i selskapet i forkant. Utformingen av loven medførte derfor at en rekke bedriftsnedleggelsesfallet utenfor ervervsloven. Med bakgrunn i disse erfaringene har departementet lagt til grunn at det reelle reguleringsbehovet knytter seg til nedlegging av bedrifter, og at det er naturlig og fornuftig at nye tiltak tar utgangspunkt i nedleggingstilfellene. Dette vil gi et bredere og riktigere nedslagsfelt enn den tidligere ervervsloven. Departementet har sett hen til de positive erfaringene fra den gamle ervervsloven samtidig som de

nye tiltakene som nå foreslås, skal ligge innenfor EØS-avtalens rammer. Hensikten er å legge til rette for å videreføre samfunnsøkonomisk lønnsomme arbeidsplasser og å styrke de ansattes stiling og de berørte lokalsamfunn ved omstilling av virksomheter.

Både gjennom bestemmelser i Hovedavtalen og i arbeidsmiljøloven er det mekanismer om drøfting med de ansatte ved salg av virksomheten. Det foreslås ingen endringer i dette. Grunnen er at disse bestemmelsene er knyttet opp til salg av virksomheten, mens forslagene til nye tiltak omfatter nedleggingssituasjonen. Det vises til omtale i kapittel 8.1.

I notatet er det drøftet forslag til nye formålstjenlige tiltak ved nedlegging av bedrifter, og det er trukket veksler på de positive elementene fra den gamle ervervsloven i arbeidet med å få frem nye og forbedrede tiltak. Et slikt tiltak er å etablere en møteplass mellom bedrift, det offentlige, ansatte og mulige investorer. Dette skal være en møteplass der alle steiner på et tidlig tidspunkt skal snus for å finne ut om det er muligheter for videre drift, alternativ drift, ev. med nye eiere, eller andre omstillingstiltak. Bedriften, myndighetene både lokalt og regionalt og de ansatte skal gis mulighet til å delta og engasjere seg for å finne alternative løsninger.

For å etablere en hensiktsmessig arena foreslås en obligatorisk lovfestet plikt for bedriften til å melde fra til myndighetene om en planlagt nedlegging. Forslaget innebærer ingen endringer i den grunnleggende og etablerte rollefordelingen der det er bedriftens eier sitt ansvar å fatte beslutning om nedlegging, og der myndighetenes rolle er å være tilrettelegger for næringsvirksomhet i Norge. Det er heller ikke hensikten med forslaget å gripe inn i interne prosesser i bedriftene der f. eks. ledelsen og de ansatte kommer frem til omforente løsninger ved en omstilling av bedriften.

I situasjoner med planer om nedlegging av bedriften vil det være behov for at de som er interessenter, særlig de ansatte, kan komme i posisjon for å drøfte muligheten til å kjøpe bedriften. For å åpne for at de ansatte kan gis anledning til å kjøpe bedriften foreslås det at en tilsvarende bestemmelse som finnes i hovedavtalen (ansattes drøftingsplikt), lovfestes i arbeidsmiljøloven. I forlengelsen av dette gis også en omtale av bedriftenes muligheter til å søke støtte innenfor statsstøtteregeverket. Det foreslås ikke endringer i dette regelverket.

I de tilfellene der bedrifter nedlegges er det viktig å sikre at de ansattes behov blir ivaretatt gjennom gode og inkluderende prosesser i forkant. Det påhviler bedriftene et stort ansvar for å få til dette. Regjeringen er opptatt av at bedriftene må være seg sitt samfunnsansvar bevisst og ha en positiv holdning til og aktiv oppfølging av sine ansatte i en nedleggingssituasjon. I

dag er det ikke nærmere regulert hvordan dette ansvaret skal ivaretas. Hvilke prosesser og tiltak som iverksettes vil derfor variere fra bedrift til bedrift, men ofte vil de ansatte og ledelsen i bedriften enes om en omstilling og inngå avtaler om sluttpakker, bistand til jobbsøking, etterutdanning med mer. Også for de berørte lokalsamfunn kan en nedlegging av bedriften få betydelige konsekvenser, og det er derfor grunn til å legge til rette for at bedriftene som vil legge ned sin virksomhet, i større grad enn i dag bidrar til lokalsamfunnet for å sikre vellykkete omstillinger.

Regelverket ved opphør av bedrifter, herunder de ansattes rettigheter og bedriftens ansvar ved nedlegging, gjennomgås i dette notatet. Bedriftens rolle i forhold til de berørte lokalsamfunn ved nedlegging og omstillinger omtales sammen med meldeplikten som foreslås innført.

Konkurranseloven er gjennomgått ut fra et nedleggingsperspektiv. Innenfor lovens formål om å fremme konkurranse er lovens handlingsrom vurdert, herunder hvordan myndighetene aktivt kan bruke loven innen eksisterende rammer. Loven kan i visse tilfeller spille en rolle i forbindelse med nedlegginger.

Et forslag om plikt til salg av bedriften til reelle interessenter ved nedlegging har vært vurdert til ikke å være forenlig med EØS-avtalen.

1.3 Disposisjon

I kapittel 2 omtales nærings-, konkurranse-, arbeidsmarkeds- og omstillingspolitikken, som har en side til arbeidet med tiltak ved nedlegging av bedrifter. I kapittel 3 redegjøres for regelverk i andre land. I kapittel 4 omtales EØS-avtalen som ramme for tiltakene som foreslås, herunder om det kan innføres en plikt til salg av bedriften i forbindelse med en nedlegging. I kapittel 5 redegjøres for forslaget om en meldeplikt til myndighetene ved planer om nedlegging av bedriften. Kapittel 6 tar for seg om hovedavtalens drøftingsplikt for de ansatte ved en nedlegging av virksomheten, bør lovfestes. I kapittel 7 omtales statsstøtteregelverket og mulighetene for bruk av dette regelverket. I kapittel 8 er det en gjennomgang av arbeidsgivers plikter og arbeidstakers rettigheter ved nedlegging av virksomhet. I kapittel 9 gjennomgås de økonomiske og administrative konsekvensene av forslagene i høringsnotatet.

2 UTFORDRINGER

2.1 Norsk næringsliv

Norsk økonomi har hatt en svært positiv utvikling de siste årene. Norge er av FN kåret som verdens beste land å bo i (FNs Human Development Index). Norge er, etter Luxemburg, landet i Europa med det høyeste brutto nasjonalprodukt, både per innbygger og per arbeider. Norge har den tredje høyeste andelen sysselsatte i aldersgruppen 15-64 år i Europa, tett bak Island og Danmark. Samtidig er Norge landet i Europa med lavest langtidsledighet. Den nåværende konjunktursituasjonen er også svært god. Arbeidsledigheten var 3, 4% ved utgangen av tredje kvartal 2006¹. Innen enkelte sektorer, også i industrien, er det mangel på arbeidskraft. Veksten i fastlandsøkonomien er sterk.

Norsk økonomi har vist seg svært omstillingsdyktig. Sysselsettingen i industrien har gått ned de siste 30 årene, fra omtrent 23 prosent av arbeidsstyrken i 1970 til rundt 12 prosent i dag. Dette er på linje med utviklingen i andre land i OECD-området. I motsetning til mange andre europeiske land, har Norge klart denne omstillingen uten å oppleve noen vesentlig økning i ledighetsnivået. Videre har norsk økonomi de siste årene vist en betydelig evne til å skape nye bedrifter.

2.2 En aktiv politikk for å møte utfordringene i norsk næringsliv

Regjeringen arbeider gjennom en aktiv næringspolitikk og den økonomiske politikken for at konkurranseutsatt industri skal ha gode vilkår. Styrket kronkurs innebærer en stor belastning for eksportkonkurrerende industri. Regjeringen bidrar til lave renter og stabil kronkurs gjennom en forsvarlig budsjettpolitikk.

Evnen til å omstille seg er avgjørende for at vi skal opprettholde den høye verdiskapingen vi har i Norge. Skal vi styrke vår stilling som et av de land i verden med høyest arbeidsproduktivitet og best velferd, må vi bruke de ressursene vi har så effektivt som mulig.

I en oppgangskonjunktur er omstilling svært viktig for å utnytte de mulighetene som byr seg for økt verdiskaping. Regjeringen vil arbeide for å øke omstillingsdyktigheten i norsk næringsliv. Dette er med på å sikre virksomhet innenfor industrien og innenfor andre deler av næringslivet.

Omstilling og innovasjon skjer hele tiden i bedriftene. Også nedlegging av bedrifter skjer jevnlig. Det er viktig at ledig arbeidskraft og kapital kan

¹ Tall fra SSB, innhentet fra AKU (arbeidskraftundersøkelsen)

anvendes i nye og mer lønnsomme bedrifter. Resultatet av omstilling kan være at vi bruker ressursene på en mer produktiv måte.

Men omstilling har også en kostnadsside, og regjeringen er svært opptatt av å få folk over i nytt arbeid og bidra til at små samfunn takler omstillingene på en god måte. For sårbare lokalmiljøer vil det kunne ha spesielt stor betydning å etablere en møteplass/arena der bedrift, ansatte og myndighetene, herunder virkemiddelapparatet, møtes. Med dette åpnes det for at de berørte på en god måte kan snu alle steiner og vurdere alternativer hvis viktige bedrifter er truet av nedleggelse.

Dersom det ikke finnes realistiske alternativer til nedleggelse er det viktig å legge til rette for best mulige omstillingsprosesser som ikke minst ivaretar de ansattes behov. Å bli oppsagt er en stor belastning både for den enkelte og for samfunnet. Arbeidsledighet er sløsing med vår mest verdifulle ressurs – humankapitalen. For enkelte innebærer oppsigelse en så stor belastning at de blir uføretrygdet. Studier² gjort innenfor industrien viser imidlertid at 73 pst. av de som mistet jobben under en omstillingsprosess var tilbake i jobb innen ett år. I Norge har vi et sosialt sikkerhetsnett slik at arbeidsledige sikres penger til livsopphold gjennom folketrygdens dagpengeordning. Gjennom å føre en aktiv arbeidsmarkedspolitikk vil regjeringen bidra til å få folk raskt i arbeid igjen ved ledighet.

2.3 Den nordiske modellen

I vurderingen av tiltak knyttet til nedlegging av bedrifter er det naturlig å peke på enkelte viktige utviklingstrekk i norsk økonomi og det norske samfunnet. Hvis man sammenlikner de nordiske land med mange av landene i Sentral-Europa, er Norden kjennetegnet ved relativt høy økonomisk vekst, høy yrkesdeltakelse, lav arbeidsledighet og relativt små lønns- og inntektsforskjeller. Som følge av dette har vi i den senere tid sett at andre land – spesielt innenfor EU – har interessert seg for den nordiske modellen.

Den nordiske modellen preges av at arbeidslivets parter i samarbeid med myndighetene inngår en samfunnskontrakt om felles langsiktige interesser. Gjennom skattefinansiering påtar det offentlige seg i stor grad ansvaret for utdanning og sosiale forsikringsordninger. Videre kjennetegnes modellen av et nært samarbeid mellom arbeidstagere og arbeidsgivere, med staten i en viktig posisjon som bindeledd mellom de to gruppene.

² "How destructive is creative destruction?" Huttunen, Salvanes mars 2006

Når det offentlige tar ansvar kan bedrifter legges ned med reduserte negative konsekvenser for de ansatte fordi offentlige velferdsordninger sikrer de som mister jobben, økonomisk trygghet. Dermed påtar staten seg noe av risikoen knyttet til ansettelser. Dette bidrar samtidig til å gjøre det mer attraktivt og mindre risikobetonet for bedriftene å sysselsette flere personer i oppgangstider, hvilket igjen bidrar til lavere ledighet og bedre utnyttelse av ressursene.

Det er viktig å se mulige endringer i rollefordelingen mellom bedrift og staten i et større perspektiv, og behovet for endringer må vurderes i en helhetlig sammenheng. Vi viser til kapittel 8 om arbeidsgivers plikter og arbeidstakers rettigheter ved nedlegging av virksomhet der disse problemstillingene omtales nærmere.

2.4 Regjeringens arbeid med omstilling

Regjeringen har en aktiv tilnærming til utfordringene med omstillinger i næringslivet. Arbeidet rettet mot tiltak ved bedriftsnedlegging må sees i et bredt perspektiv. For en nærmere gjennomgang av satsingen på dette området viser vi bl. a. til St. meld. nr. 21 (2005-2006) Hjerte for heile landet Om distrikts- og regionalpolitikken.

Regjeringens utgangspunkt er at det primært er lokale og regionale myndighets ansvar å arbeide med omstilling for å motvirke og møte akutte krisesituasjoner. Sjansen for å få til en vellykket omstilling er størst dersom det er etablert et langsiktig utviklings- og nyskappingsarbeid på lokalt og regionalt nivå før krisen oppstår. En viktig del av en nasjonal omstillingsstrategi er å skape bred lokal og regional forankring av positive utviklingsprosesser i de aktuelle områdene. Erfaringer viser at omstillings- og nyskappingsarbeidet må sikres en bred og lokal og regional forankring gjennom forpliktende eierskap til prosessen. Utfordringene kan best løses gjennom involvering og ansvarliggjøring av flere ulike aktører i fellesskap. Både private og offentlige aktører, på tvers av forvaltningsnivåene, bør delta i arbeidet sammen for å skape felles oppfatning og analyse av situasjonen. Det er særlig viktig at næringslivet blir involvert og får eierskap til arbeidet.

Staten bidrar i dag økonomisk til lokalt omstillingsarbeid gjennom de ordinære distrikts- og regionalpolitiske virkemidlene fra Kommunal- og regionaldepartementet til fylkene. Til grunn for fordelingen av midlene ligger det blant annet en skjønnsvurdering som skal ta hensyn til omstillingsutfordringene i de ulike fylkene. I fordelingen av skjønnsmidlene bygger departementet blant annet på innspill fra fylkeskommunene om omstillingsbehov. Fylkeskommunene har ansvaret for å fordele midlene videre til kommuner med omstillingsutfordringer, og å samarbeide med

kommunene og Innovasjon Norge om innretningen av omstillingsarbeidet. Innovasjon Norge er gitt rollen som nasjonalt kompetansesenter for lokalt omstillingsarbeid.

Selv om det er fylkeskommunene som har hovedansvaret for omstillingsarbeidet i sitt eget fylke, kan det oppstå kriser i et lokalsamfunn som gjør at kommunen og fylkeskommunen ikke alene kan takle den ekstraordinære situasjonen. I slike situasjoner kan det være nødvendig med en ekstrainsats fra statens side. Også dette omstillings- og nyskappingsarbeidet må sikres bred lokal og regional forankring gjennom et forpliktende eierskap til prosessen. Lokalt og regionalt engasjement og pådriverkraft i kombinasjon med evne og vilje til å tenke nytt er avgjørende for hvor godt man lykkes.

Det fremgår av St. meld. nr. 21 hvilke kriterier regjeringen vil legge til grunn når det kan være aktuelt for staten å gå inn med ekstraordinære midler. Utgangspunkter er at det bør være minst 150 ansatte som mister arbeidet, men at det i helt spesielle tilfeller bør vurderes om kravene kan være noe lavere på små og isolerte steder.

Nedleggningen av Union i Skien er et eksempel på hvordan det kan arbeides lokalt og regionalt for å få til videre drift, eller alternativt ny drift dersom en bedrift blir lagt ned. Regjeringen har også gitt sitt bidrag gjennom et fond på 25 mill. kroner for å stimulere arbeidet med å skape nye arbeidsplasser og næringsvirksomhet i dette området.

Et annet eksempel er innsatsen i Årdal der de sentrale myndighetene har gått aktivt inn for å få til gode omstillinger og skape ny virksomhet som et alternativ til etablert virksomhet som etter hvert skal legges ned.

Det skal understrekes at uavhengig av regjeringens arbeid med omstilling så er det først og fremst bedriftens ansvar både å initiere og håndtere omstillinger. Det vil være uansvarlig av bedriftens eier og ledelse å ikke være i forkant og iverksette omstilling når man ser det er nødvendig. De tiltakene som foreslås nå, medfører ingen endringer i bedriftens ansvar i så måte.

2.5 Konkurranseloven og nedlegging av lønnsomme arbeidsplasser

I saker om nedlegging av bedrifter kan konkurranserettslige problemstillinger komme opp. Dette var for eksempel tema ved nedleggningen av Union i Skien i 2005. I arbeidet med å se på tiltak ved nedlegging av bedrifter er konkurranseloverket gjennomgått for å

synliggjøre hvilket handlingsrom som ligger i konkurranseloven i slike situasjoner.

Konkurranselovens formål er å fremme konkurranse som et virkemiddel for å bidra til effektiv bruk av samfunnets ressurser. Ved anvendelsen av loven skal det særlig tas hensyn til forbrukernes interesser.

Konkurranseloven skal hindre konkurransebegrensninger. Ved å hindre konkurransebegrensninger kan man samtidig hindre at lønnsomme virksomheter legges ned som ledd i en produksjonsbegrensning. Konkurranseloven kan imidlertid ikke benyttes utelukkende med det formålet å hindre at lønnsomme bedrifter legges ned. I de tilfeller konkurranselovens bestemmelser bidrar til å hindre at lønnsom virksomhet legges ned, er det samsvar mellom å øke eller opprettholde konkurransen og opprettholde lønnsom virksomhet. Dette må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

Hensynet til å hindre nedlegging av lønnsom virksomhet kan imidlertid være et selvstendig hensyn der Kongen i statsråd vurderer å tillate atferd i strid med loven. I noen tilfeller vil dette hensynet kunne stå i motstrid til konkurransehensyn. Det kan imidlertid også være tilfelle at konkurransehensynet og hensynet til å hindre nedlegging av lønnsom virksomhet står sammen mot andre hensyn, for eksempel særlige sektorhensyn. I slike situasjoner vil det være naturlig at det skal mer til for at andre hensyn skal gå foran konkurransehensynet fordi dette også kan innebære at lønnsom virksomhet legges ned.

Utover dette er det etter departementets oppfatning ikke hensiktsmessig eller formålstjenlig at denne loven i større grad enn i dag skal legge vekt på andre forhold enn konkurransehensyn. Det foreslås derfor ikke endringer i konkurranseregelverket som et tiltak ved bedriftsnedleggelse.

3 REGULERINGER I ANDRE LAND

I arbeidet med innføring av nye tiltak ved nedlegging av bedrifter er det naturlig å omtale utviklingstrekk fra Europa. Her gis det derfor en kort oversikt over dette. I kapittel 8 om arbeidsgivers plikter og arbeidstakers rettigheter ved nedlegging av virksomheter gis en bredere omtale av reguleringer og tiltak i andre europeiske land som særlig er knyttet opp til regulering av forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

I EUs arbeid med å etablere det indre marked er det de senere årene vedtatt en rekke direktiver som har til hensikt å fremme de fire frihetene i det indre markedet. Med noen variasjoner vil derfor hovedtrekkene gjenfinnes i

nasjonal lovgivning. Dette omfatter alt fra konkurranselovverk til regulering av arbeidstakerrettigheter.

Alle EU-land har konkurranselovverk. Nasjonale regler har som formål å sikre konkurranse i de nasjonale markedene, mens EU-konkurranseregler er gitt for å oppnå konkurranse i det indre markedet på tvers av landegrensene. For en nærmere omtale av den norske konkurranseloven, herunder lovens handlingsrom ved nedlegging av bedrifter, vises til kapittel 2.5.

Ingen andre land har en generell myndighetskontroll med eierskifter tilsvarende den opphevede ervervsloven. Noen land, inkludert Norge, har oppkjøpsreguleringer innen enkeltsektorer, som f. eks. energi- og finansvirksomhet.

I EU er det gitt en rekke direktiver om regulering av arbeidstakerrettigheter. Disse er implementert i norsk rett. Regelverket regulerer forholdet mellom private parter (arbeidstaker og -giver). Det er krav om informasjon og drøftinger med de ansatte i forbindelse med virksomhetsoverdragelse. For selskaper med virksomhet over landegrensene er det videre krav om etablering av European Works Council der de ansatte skal være representert. Det er også krav om representasjon av de ansatte i selskapets styrende organer i de nye EU-selskapsformene (det europeiske selskap og europeisk samvirkeforetak).

Den norske ordningen med meldeplikt til Arbeids- og velferdsetaten (NAV) ved masseoppsigelser er basert på et EU-direktiv. Tilsvarende meldeplikt finnes derfor i en rekke andre land. Den nærmere utformingen kan imidlertid variere, og det er blant annet forskjeller i hvilken rolle myndighetene har i prosessene med oppsigelser av de ansatte i en bedrift. I noen land skal myndighetene godkjenne oppsigelser, mens i Norge er dette et forhold mellom partene i arbeidslivet (arbeidstaker og -giver). I Norge har myndighetenes rolle vært konsentrert om å føre en aktiv arbeidsmarkedspolitik for å få arbeidsledige over i nytt arbeid.

Ved nedlegging av bedrifter er det forskjeller mellom landene i regulering av hhv. plikter for arbeidsgiver, arbeidstaker og myndighetene. Dette innebærer at kostnadene og hvem som skal bære disse, vil kunne variere mellom de enkelte land. Ved nedlegging av bedrifter har det vært reist spørsmål om det er billigere å legge ned en bedrift i Norge fremfor andre land. Forskjellene i samfunnsorganiseringen med hhv. bedriftenes og samfunnets oppgaver/plikter gjør det imidlertid vanskelig å sammenligne systemer fra land til land. I kapittel 8 er det en nærmere omtale av disse problemstillingene under punktet om sosial plan/arbeidstakerplan.

I EUs arbeid med å oppfylle målene i Lisboa-prosessen etter den reviderte Lisboa-strategien er et av innsatsområdene "cohesion, growth, jobs"³. Kommisjonens fokus er å bruke cohesion policy som et virkemiddel for å skape nyskaping og vekst i "utsatte" områder. Blant annet finnes det finansielle virkemidler i form av strukturfond der midlene kan brukes til infrastrukturtiltak, investeringer, utdanning med mer.

4 EØS-AVTALEN SOM RAMME FOR FORSLAG TIL TILTAK VED NEDLEGGING AV BEDRIFTER

4.1 Om EØS-avtalen

Soria Moria-erklæringen har en forutsetning om at nye tiltak skal ligge innenfor EØS-avtalens rammer. Tiltakene som foreslås i dette høringsnotatet er utformet i samsvar med dette. Departementet har også rådført seg med Regjeringsadvokaten i arbeidet med utforming av nye tiltak. På grunn av EØS-avtalen er en ny ervervslov ikke et aktuelt tiltak.

EØS-avtalen omfatter EU-statene og Norge, Island og Liechtenstein. På områder som omfattes av avtalen, gir den i praksis Norge og nordmenn de samme rettigheter og plikter som andre EØS-stater og deres borgere.

EØS-avtalen omfatter samarbeidet innen de fire frihetene, dvs. fritt varebytte og fri bevegelse av personer, tjenester og kapital. Frihet i denne forbindelse innebærer at det som utgangspunkt ikke skal være restriksjoner på utveksling av varer, tjenester, personer og kapital mellom avtalestatene. Dette innebærer bl.a. at det skal være lik adgang for alle EØS-borgere til å kjøpe og selge varer og tjenester innen hele EØS, til å ta arbeid i området, og til å etablere og drive virksomhet og foreta investeringer over landegrensene. I tillegg er det felles regler for statsstøtte og konkurranse.

EØS skal i stor utstrekning fungere som ett marked. Dette legger bånd på de nasjonale myndigheters handlefrihet, men innebærer ikke at viktige samfunnsmessige hensyn tilsettes. På nærmere bestemte betingelser har en stat adgang til å treffe og opprettholde restriksjoner på den frie bevegelse som er nødvendige for å ivareta viktige samfunnsmessige hensyn.

Også tiltak som nasjonale myndigheter ønsker å iverksette mot nedlegging av bedrifter, må etableres innenfor disse rammene. Slike tiltak må ikke være diskriminerende, og må heller ikke ha virkninger som hindrer etablering og

³ Communication from the Commission , Cohesion Policy in Support of Growth and Jobs: Community Strategic Guidelines, 2007-2013 (Com 2005 0299)

fri bevegelse av kapital. EØS-retten er dynamisk og går i dag lenger i retning av å statuere rene restriksjonsforbud enn hva tilfellet var den gang ervervsloven ble etablert i 1995. Selv om et tiltak ikke er diskriminerende, må det for å være lovlig enten ikke utgjøre noen restriksjon, eller det må være begrunnet i legitime allmenne hensyn, være egnet til å oppnå formålet, og ikke gå lenger i sin regulering enn nødvendig for å oppnå dette formålet.

Økonomiske hensyn vurderes normalt som ulovlige etter EØS-retten. Reguleringer med et generelt økonomisk formål vil derfor gjennomgående anses som en restriksjon som bryter med en av de fire friheter. For eksempel vil hensynet til å bevare sysselsetting i Norge fremfor i et annet EØS-land i utgangspunktet anses som et økonomisk eller proteksjonistisk hensyn som ikke lovlig kan begrunne nasjonale restriksjoner.

4.2 Forbud mot nedlegging av bedriften og plikt til salg av bedriften ved nedlegging

I arbeidet med spørsmål knyttet til nedlegging av bedrifter er en rekke tiltak vurdert. Bl.a. er det vurdert om et forbud mot nedlegging av bedrifter og krav om salg av virksomheten til andre interessenter, vil være forenlig med EØS-retten. Etter den tidligere ervervsloven hadde man mulighet til å gi pålegg om salg av bedriften på visse vilkår.

EØS-retten setter klare skranker for myndighetenes adgang til å kunne hindre et foretak å legge ned sin virksomhet eller stille krav om at bedriften skal overdras til en annen.

Vurderingstemaet er EØS-avtalens grunnleggende regler om de fire friheter, og da særlig reglene om fri bevegelse av kapital (EØS-avtalen art. 40) og etableringsretten (EØS-avtalen art. 31). Som fremholdt i kapittel 4.1 foran, er et første spørsmål om det foreligger en 'restriksjon' på den frie bevegelsen av kapital, og i så fall om den er diskriminerende. Dersom den er diskriminerende, vil unntaksadgangen være snever. Dersom den ikke er diskriminerende, vil unntaksadgangen være noe videre, men fortsatt må restriksjonen være (i) begrunnet i legitime tvingende hensyn, (ii) egnet til å oppnå disse hensynene, og (iii) nødvendig og proporsjonal. Disse kriteriene er underlagt domstolskontroll.

Selv om et forbud mot nedlegging og en salgsplicht kan tenkes utformet på ulike måter, vil det i alle tilfeller foreligge en restriksjon på overføringen av kapital etter EØS art. 40. For det første vil slike tiltak i noen grad kunne sees som et hinder for plassering av kapital i Norge. For det andre vil det kunne fungere som et hinder for muligheten til fritt å flytte kapital ut av Norge. I

denne sammenheng vises det til forutsetningen i Soria Moria-erklæringen om at nye tiltak skal ligge innenfor EØS-avtalens rammer.

Departementet har ikke funnet begrunnelser for et forbud mot nedlegging av bedrifter eller for et krav om salg til reelle interesser som tilfredsstillende EØS-rettens krav. Slike tiltak vil derfor etter departementets vurdering være i strid med EØS-avtalen. Med bakgrunn i skrankene i EØS-retten anser departementet det som uaktuelt å foreslå tiltak med krav om salg av bedriften til reelle interessenter.

Derimot vil departementet foreslå å lovfeste et krav for de ansatte for å kunne drøfte med bedriftens ledelse en mulig overtakelse av bedrifter som står i fare for å bli lagt ned, se nærmere omtale i kapittel 6. Et slikt tiltak vil ligge innenfor EØS-avtalens rammer.

5 MELDEPLIKT TIL MYNDIGHETENE VED NEDLEGGING AV BEDRIFTER

5.1 Innledning

I dette kapitlet redegjør vi for behovet for å innføre en meldeplikt og hovedpunktene i ordningen: Hvem meldeplikten skal omfatte, når melding skal sendes inn, hvem som skal motta og behandle meldingen, temaer i forbindelse med behandlingen, mulige rådighetsbegrensninger for eier/styre når meldingen er under behandling og sanksjoner ved overtredelse av pliktene. Det blir også vurdert om den foreslåtte meldeplikten kan slås sammen med eksisterende meldepliktsordninger i annet lovverk.

Omstilling har en kostnadsside, og nedlegging av bedrifter kan ha betydelige konsekvenser. En beslutning om nedlegging vil ha direkte betydning for selskapet og de ansatte, men også andre vil bli berørt. Dette gjelder andre bedrifter (kunder og underleverandører), de ansattes familier og lokalsamfunnet for øvrig. Med sikte på å få frem alternativer til en nedlegging foreslår regjeringen en ny meldepliktsordning. Hovedformålet vil være å legge til rette for at bedriften kan drives videre der det er forretningsmessig grunnlag for det. Både foretaket, lokale myndigheter, virkemiddelapparatet, arbeids- og velferdsetaten (NAV) og de ansatte bør gis en rolle i en slik prosess.

Regjeringen foreslår at meldeplikten skal gjelde for bedrifter med 30 alternativt 50 ansatte som står overfor en planlagt nedlegging. En nærmere omtale av de to alternative innslagspunktene gis i kapittel 5.4. Meldeplikten er ikke knyttet til eierskifter som var fokus i den tidligere ervervsloven, men

er rettet mot nedlegging av bedriften. Dette innebærer at også de ansatte vil få en styrket rolle i forhold til ledelse og eiere ved nedlegging av bedriften i forhold til det de hadde gjennom den gamle ervervsloven. Det vil være en fordel for de ansatte å ha økt innflytelse ved nedlegging fremfor ved et eierskrifte som normalt er en mindre dramatisk hendelse sammenlignet med en nedlegging av bedriften. Å rette reguleringen direkte mot nedlegging av bedriften i stedet for å "gå omveien" om eierskifter vil etter departementets mening være en klar forbedring i forhold til den tidligere ervervsloven, samtidig som det vil klargjøre formålet ved reguleringen.

Forslaget om meldeplikt til myndighetene ved nedlegging av bedrifter innebærer ingen endringer i den etablerte rollefordelingen mellom bedriften og det offentlige. Det er eiers rett og plikt til å fatte beslutninger om nedlegging, mens det er myndighetenes rolle å være tilrettelegger for næringsvirksomhet. Meldeplikten er ikke ment å erstatte interne prosesser mellom ledelsen og de ansatte ved en omstilling av bedriften. Den vil være et virkemiddel i tillegg til allerede eksisterende ordninger.

Selv om en meldeplikt til myndighetene ikke innebærer en salgspunkt for eierne ved nedlegging av bedriften kan en meldeplikt være et tiltak som kan bane veien for et salg til reelle interessenter. Et eventuelt salg vil være en frivillig overdragelse mellom to parter, der de blir enige om nærmere vilkår for salget. Fra et lovgiverståsted er det verken behov for eller ønskelig å regulere dette. Det er imidlertid behov for å styrke de ansattes muligheter til å drøfte en mulig overtakelse av bedriften, se nærmere omtale i kapittel 6.

5.2 Behovet for en ny meldeplikt ved nedlegging av bedrifter

Hensikten med meldepliktordningen er så langt som mulig å redusere de negative konsekvensene av en nedlegging, med primærfokus på å muliggjøre at bedriften kan drives videre der det er forretningsmessig grunnlag for det. Samtidig er det viktig at det i et nytt lovverk blir et økt fokus på bedriftenes samfunnsansvar ved nedlegging av bedriften. Gjennom erfaringer fra nedlegging og omstilling av bedrifter ser departementet behov for nye "kjøreregler" for ansvarliggjøre de bedriftene som ikke på egen hånd stiller opp for sine ansatte og lokalsamfunnet i en vanskelig fase. Både de ansatte og lokalsamfunnet kan bli hardt rammet av en bedriftsnedlegging. Den nye ordningen skal derfor bidra til å styrke de ansattes rettigheter ved nedlegging av bedrifter og også bidra til å begrense de negative konsekvensene for lokalsamfunnet. Dessuten vil ordningen være et effektivt verktøy for offentlige myndigheter til å utrede nærmere mulighetene for å gi bedriften legitim støtte innenfor EØS-avtalens rammer, f.eks. innenfor områdene forskning, transport, infrastruktur og miljø. Regjeringen legger til

grunn at den nye ordningen slik den er utformet, faller innenfor rammene av EØS-avtalen.

Ved å etablere en møteplass mellom myndighetene, bedriften og andre aktører vil det være mulig å få i gang en prosess som på en bedre måte enn i dag vil kunne bidra til å identifisere alternative løsninger til nedlegging av bedriften.

Den foreslåtte ordningen skal i utgangspunktet ikke gjøre inngrep i eiers/foretakets styringsrett. Myndighetene har ansvar for næringspolitikken og har også et virkemiddelapparat som kan medvirke i arbeidet med å finne løsninger. Det er viktig at rollen til det offentlige som politikktøver holdes atskilt fra bedriftens og eiernes rolle. Bedriften har selv ansvaret for driften og må selvfølgelig fatte de nødvendige beslutninger, herunder om avvikling er nødvendig. Et samspill i form av økt dialog mellom det offentlige og private vil imidlertid kunne bidra til å sikre samfunnsmessige interesser på en bedre måte enn i dag.

Kontakten mellom bedrift og myndigheter skal styrkes i nedleggingssaker, og denne kontakten bør knyttes på et tidlig stadium i prosessen. Målet er å få i stand en dialog omkring en planlagt nedlegging mellom de berørte, få frem begrunnelsen for nedleggingen og synliggjøre alternativer til nedlegging. Med en meldeplikt til myndighetene vil bedriften overfor omverdenen også kunne få synliggjort sitt samfunnsansvar i en nedleggingssituasjon.

På denne bakgrunn foreslår departementet å etablere en ny meldepliktsordning for bedrifter som planlegger å legge ned virksomheten. Meldeplikten skal være lovbasert og obligatorisk for de selskapene som er omfattet av kravet om melding. Det foreslås at eier plikter å sende en melding om planlagt nedlegging så tidlig som mulig og senest 30 dager før gjennomføringen av nedleggingen. Meldingen skal sendes til fylkeskommunen der den aktuelle bedriften ligger.

Så langt er det ikke tatt stilling til om de nødvendige lovbestemmelsene skal gis i eksisterende lovverk eller i et nytt og selvstendig regelverk. Forskjellene mellom de eksisterende meldepliktsordningene og innføringen av en ny meldeplikt kan tilsa at det er hensiktsmessig å ha de nødvendige lovbestemmelsene i en egen lov. Det er heller ikke åpenbart i hvilket eksisterende lovverk en slik meldeplikt bør plasseres. Departementet vil ta endelig stilling til dette etter at høringen er avsluttet.

5.3 Mottaker av melding om nedlegging av bedrifter

I arbeidet med å identifisere hvilket organ på myndighetssiden som skal være mottaker av meldinger om nedlegging av bedrifter peker fylkeskommunen seg ut. Dette har sammenheng med de oppgaver fylkeskommunen allerede har i dag med ansvar bl. a. for omstillingsarbeidet i sine respektive regioner. Fylkeskommunene innehar rollen som regional utviklingsaktør. Innenfor feltet nærings- og distriktpolitiske virkemidler har fylkeskommunene ansvaret for å trekke opp mål og strategier. Det operative ansvaret kan imidlertid ligge hos andre aktører, for eksempel Innovasjon Norge. I alle fylkeskommuner er det etablert regionale partnerskap bestående av kommuner, næringslivsaktører, Arbeids- og velferdsetaten, Vegsjef, høyskoler, Innovasjon Norge og Fylkesmannen. Partnerskapet skal være en arena der offentlige tilretteleggere møter næringslivet for å medvirke til en samordnet og resultatorientert innsats for regional utvikling.

Det er viktig å se innføringen av en ny meldeplikt i et bredt perspektiv og i sammenheng med omstillingsarbeidet i regionene. Arbeidet knyttet til oppfølging av den nye meldeplikten og de eksisterende oppgavene til fylkeskommunene vil utfylle hverandre. Allerede etablerte arenaer på fylkeskommunalt nivå kan utvikles videre til en samspillsarena for å behandle saker om nedlegging av bedrifter. Dersom en bedrift blir nedlagt, vil det være fylkeskommunen som vil få ansvaret for arbeidet med omstilling i etterkant. Ved å la fylkeskommunene være mottakere av meldingen, vil de få mulighet til å forberede seg på et eventuelt omstillingsarbeid på et tidligere tidspunkt enn i dag, med de positive virkninger dette vil kunne få for omstillingsarbeidet.

Departementet mener derfor at det vil være hensiktsmessig at fylkeskommunene er mottakere av meldingene og koordinerer det videre arbeidet med å vurdere alternative løsninger til en nedlegging. Fylkeskommunen kjenner best utfordringene i egen region og har i kraft av sin rolle et bredt nettverk med kontaktflate mot andre myndigheter, virkemiddelapparatet, næringslivet, fagforeninger og andre i regionen. På denne bakgrunn vil fylkeskommunen være en operativ koordinator og ha de nødvendige forutsetninger slik at en ordening på regionalt nivå vil kunne fungere vesentlig bedre enn en meldeplikt lagt til et sentralt forvaltningsnivå. Sentrale myndigheter har ikke den samme nærhet til de aktuelle problemstillinger og aktører. Ved behov kan fylkeskommunen selvfølgelig kontakte relevante sentrale myndigheter i konkrete saker, men det er trolig ikke behov for at sentrale myndigheter skal ha noen rolle utover dette.

Ved å velge fylkeskommunene som meldingsmottaker vil det heller ikke være behov for å etablere et nytt apparat for å håndtere meldingene og

oppfølgingen av disse. Det vil også være opp til den enkelte fylkeskommune å bestemme hvordan disse nye oppgavene skal organiseres.

Det har også vært vurdert om den nye meldeplikten kan slås sammen med den eksisterende meldepliktsordningen om masseoppsigelser etter arbeidsmiljøloven, jf. kapittel 5.10. I så tilfelle måtte Arbeids- og velferdsetaten (NAV) behandle både melding om nedlegging av bedrifter og melding om masseoppsigelser. Tungtveiende forhold taler imot å legge ansvaret for en slik oppfølgingsoppgave til NAV. Arbeids- og velferdsetaten har en definert rolle med arbeidsoppgaver knyttet til arbeidsformidling. Etatens oppfølging av en melding om masseoppsigelse er rettet mot å skaffe oppsagte nytt arbeid. Det er heller ikke ønskelig å gi Arbeids- og velferdsetaten et slikt nytt oppfølgingsansvar da etaten skal være en nøytral part i sin rolle med å utføre arbeidsformidling. Uten å komme i konflikt med dette ser departementet at det er behov for at NAV er med som en blant flere deltakere fra myndighetssiden på den nye møteplassen. Dette innebærer ingen endringer i NAVs rolle som arbeidsformidler, men vil gi en større faglig bredde i møteplassen.

Selv om det ikke skal være én felles melding til hhv. fylkeskommunen og NAV, vil departementet arbeide for å etablere en ordning med felles innsending av melding til hhv. fylkeskommunen og til Arbeids- og velferdsetaten, se kapittel 5.10. Dette for ikke å pålegge unødige administrative byrder for næringslivet.

5.4 Meldepliktens omfang

5.4.1 Avgrensing mot konkurs mm

Meldeplikten skal gjelde overfor foretak som planlegger å legge ned sin virksomhet. Med foretak menes herved næringsdrivende foretak som er pliktige å registrere seg i foretaksregisteret. Fordi formålet med meldeplikten er å tilrettelegge for videre drift av en virksomhet er det viktig å avgrense meldeplikten slik at den ikke omfatter situasjoner der det er åpenbart at videre drift ikke er aktuelt. Meldeplikten skal derfor ikke gjelde dersom nedleggelsen er begrunnet i konkurs, tvangsakkord og lignende. I f.eks. konkurssituasjoner finnes det dessuten etablerte ordninger og prosedyrer, der bl.a. en interessent til virksomheten kan ta kontakt med bostyrer.

Det synes heller ikke å være behov for at bedrifter med åpenbart dårlig lønnsomhet bør omfattes av meldeplikten. Det har vist seg å være vanskelig å finne et egnet kriterium for å avgrense meldeplikten på dette punktet.

Departementet vil arbeide videre med dette og ber om synspunkter fra høringsinstansene, før vi vil konkludere på dette spørsmålet.

5.4.2 Antall ansatte i bedriften

Det er behov for en avgrensing av meldeplikten i forhold til bedriftens størrelse. En slik vurdering må ta utgangspunkt i de ansattes behov, berørte lokalsamfunn og til at en meldepliktsordning skal kunne anses proporsjonal etter EØS-retten.

For at meldeplikten ikke skal bli unødig omfattende for myndighetene som skal håndtere saken og næringslivet som skal sende inn meldingene, er det viktig at ordningen avgrenses til de samfunnsmessig sett viktigste bedriftene. Bedriftsstrukturen i Norge er imidlertid sammensatt av i hovedsak små bedrifter. Dette må være med i vurderingen av hvor mange ansatte bedriften skal ha for å falle inn under den nye meldeplikten.

Ved å sette en grense på 50 ansatte for hvilke bedrifter som skal omfattes av meldeplikten vil man legge den nye meldeplikten på samme nivå som i arbeidsmiljølovens kapittel 8 der det er en grense på 50 ansatte for hvilke bedrifter som er omfattet av konsultasjonsdirektivet (se kapittel 6.1 for omtale). Etter den gamle ervervsloven var det også satt en grense ved 50 ansatte. Ved å velge 50 ansatte vil fylkeskommunene gis anledning til å konsentrere innsatsen om å finne løsninger for de største og potensielt viktigste bedriftene, spesielt i regioner der bedriftsstrukturen er slik innrettet.

Dersom grensen settes ved 50 ansatte, vil antallet meldepliktige bedrifter bli omtrent det halve i forhold til en grense på 30 ansatte (tall fra offentlige registre viser ca. 150 meldinger mot ca. 300 meldinger, se kapittel 9.2.2). Ved å sette grensen på 50 ansatte kan imidlertid bedrifter som kan være samfunnsmessig sett viktige, bli ekskludert. Særlig i mindre lokalsamfunn kan bedrifter med 30 ansatte være av vesentlig betydning slik at det foreligger et reelt behov for å inkludere dem i meldepliktsordningen. Som ved en grense på 50 ansatte må det også ved en grense på 30 ansatte tas i betraktning hvilken arbeidsmengde de to alternativene vil medføre i fylkeskommunene ved behandling av meldingene og hvilke kostnader næringslivet får ved de to alternativene.

Departementet ber om høringsinstansenes syn på om grensen for meldeplikt bør settes ved 30 eller 50 ansatte. Disse synspunktene vil bli vurdert i det videre arbeidet før departementet vil konkludere på dette punktet.

Det er også vurdert om mindre virksomheter helt ned til ti arbeidstakere bør omfattes. Dette foreslås ikke fordi de samfunnsmessige konsekvensene ved nedlegging av bedrifter helt ned til 10 ansatte vil være langt mindre, samtidig som en slik avgrensning vil føre til en betydelig større arbeidsbyrde for fylkeskommunen. Opplysninger innhentet fra offentlige registre indikerer at fem ganger så mange bedrifter vil bli omfattet dersom meldepliktsgrensen settes ved 10 i stedet for 30 arbeidstakere. Videre er det også slik at omstillingstakten i små virksomheter gjennomgående er høyere enn i større virksomheter og normalt krever lite oppfølging fra offentlige myndigheter. Det er derfor ikke behov for å inkludere disse i en meldepliktsordning.

5.4.3 Avgrensning av "nedlegging", "bedrift" mm

Meldeplikten skal gjelde nedlegging av bedrifter i Norge. Dette vil gjelde bedrifter som er eid av privateide selskaper og offentlig eide selskaper. Med bakgrunn i formålet med innføringen av den nye meldeplikten er det naturlig å ha samme regler for bedrifter uavhengig av eierskapet. En annen løsning kunne forøvrig bli oppfattet som diskriminerende og ikke forenlig med EØS-avtalen.

Melding om nedlegging skal sendes til fylkeskommunen der den aktuelle bedriften ligger. Med nedlegging menes avvikling av næringsvirksomheten. Meldeplikten vil også inntre dersom avviklingen skjer ved et avgrenset produksjonssted som er en del av foretakets virksomhet (en bedrift). Avviklingen trenger heller ikke å være total for å sees på som en nedlegging og derved omfattes av meldeplikten. At f.eks. noen få ansatte blir igjen for å vedlikeholde bygninger og maskiner vil ikke påvirke det faktum at nedleggingen skal meldes til fylkeskommunen.

Nedbemanning av arbeidsstokken vil ikke være omfattet av meldeplikten med mindre det i realiteten er en nedlegging av virksomheten. Ved nedbemanning har man allerede et etablert regelverk i arbeidsmiljøloven som ivaretar hensynet til de ansatte som blir oppsagt, blant annet gjennom reglene om masseoppsigelse. I det eksisterende regelverket er det en etablert balanse mellom å sikre at bedriftene får den nødvendige handlefrihet til å omstille virksomheten i tide samtidig som de ansattes interesser ivaretas gjennom reglene om masseoppsigelse. Den nye meldepliktsordningen med sine virkemidler der det legges opp til å vurdere salg av bedriften vil passe dårlig når resten av bedriften skal drives videre etter en nedbemanning.

Meldeplikten avgrenses til å omfatte situasjoner der den planlagte nedleggingen omfatter 30, alternativt 50 arbeidstakere i et foretak / en bedrift. Begrepet "bedrift" defineres her som en lokalt avgrenset enhet som

hovedsakelig driver virksomhet i en bestemt næringsgruppe.⁴ Det vil således ikke være krav om at hele foretaket og hele den juridiske personens virksomhet planlegges nedlagt for at meldeplikten skal inntre. Det er tilstrekkelig at planene kun omfatter en del av foretaket, f. eks. en bedrift.

For å unngå omgåelser bør meldeplikten også inntre dersom et foretak gjennomfører en nedlegging som i løpet av de siste 12 månedene sammenlagt omfatter 30 alternativt 50 arbeidstakere. På denne måten vil det være mulig å fange opp en gradvis nedtrapping av virksomheten.

Meldeplikten foreslås knyttet til den fysiske virksomheten slik at den også vil gjelde eier som planlegger å flytte virksomheten inklusive arbeidsplassene. Meldeplikten gjelder uavhengig av om de ansatte tilbys annen stilling innen foretaket eller konsernet. Bakgrunnen for dette er hensynet til den ansatte og virkningene for lokalsamfunnet som følge av at virksomheten kan bli lagt ned. I en situasjon der de ansatte er tilbudt annen stilling i foretaket, bør fylkeskommunen naturlig nok vurdere behovet for å bruke ressurser på å finne alternative løsninger til en nedlegging.

5.5 Når bør meldeplikten inntre

Meldeplikten har som formål å synliggjøre alternativer til nedlegging og derved prøve å unngå uønskete konsekvenser av nedlegginger så langt det er mulig. For å sikre at flest mulige alternativer til nedlegging er med i prosessen er det viktig at en melding til fylkeskommunen om planlagte nedlegginger sendes tidlig. Utgangspunktet må være at melding skal gis når det er på det rene at eier vurderer å legge ned foretaket og når det etter eiers vurdering er sannsynlig at en slik nedleggelse vil bli en realitet, men før det er tatt en endelig beslutning om nedlegging. Meldingstidspunktet bør også kunne sees i sammenheng med pågående interne prosesser i bedriften i forbindelse med omstillingen. Det er neppe hensiktsmessig å "gripe forstyrrende" inn i prosesser mellom ledelsen og de ansatte på et for tidlig tidspunkt.

Ved fastsetting av tidspunkt for innsending av melding finnes det samtidig annet regelverk som man er nødt til å ta høyde for. For foretak som har aksjer notert på Oslo Børs' hovedliste og SMB-liste gjelder særskilte regler

⁴ Jf. SSBs definisjon av bedrift; "ei lokalt avgrensa eining som hovudsakeleg driv verksemd innan ei bestemt næringsgruppe" (jf. <http://www.ssb.no/emner/10/01/naeringsliv/>). Forskjellen mellom foretak og bedrift beskrives videre på følgende måte: "Eit føretak kan ha meir enn ei verksemd knytt til seg dersom dei driv verksemd på ulik geografisk lokalisering eller innan ulike næringar. Denne verksemda kallar vi bedrift, og det er denne eininga som utgjer arbeidsplassane. Eksempel på eit føretak er Hydro Aluminium AS, som er eit aksjeselskap med fleire bedrifter."

om bl.a. at alle aksjeeiere skal likebehandles, og at innsidesinformasjon ikke skal gis til uvedkommende før slike opplysninger er offentliggjort etter nærmere angitt fremgangsmåte (bl.a. børsmelding). Videre vil bestemmelsene i lov 19. juni 1997 nr. 79 om verdipapirhandel vedrørende bl.a. innsidesinformasjon kunne bli aktuell. Det vil kunne være en motsetning mellom slike regler, og kravet om at meldingen skal sendes så tidlig som mulig. Den nye meldepliktsordningen er ikke ment å endre de krav som påligger foretak etter denne typen av bestemmelser.

Kravet om at melding ved planlagt nedleggelse skal sendes så tidlig som mulig innebærer imidlertid at meldingen uansett aldri skal sendes senere enn når melding om masseoppsigelse sendes til Arbeids- og velferdsetaten, jf. kapittel 5.10.2.

5.6 **Meldingens innhold mv.**

Innholdet i meldingen må gi tilstrekkelig informasjon for å vurdere om det er grunn til å gå videre med saken. Meldingen må som et minimum inneholde informasjon som identifiserer objektet for nedleggelsen, antallet arbeidsplasser som omfattes og forventede konsekvenser av nedleggelsen for bedriften og arbeidstakerne. I tillegg vil det være aktuelt at bedriften opplyser om bakgrunnen for planene om nedlegging og hvilke vurderinger som er foretatt for å vurdere utvikling fremfor videre drift. Hvis videre drift kan være aktuelt, bør bedriften opplyse om hvilke forutsetninger som må være på plass for å få det til, herunder eventuelt behov for bistand fra myndighetene eller andre. Det bør også opplyses om gjennomførte forhandlingsprosesser mellom ledelsen og de ansatte i bedriften. Eventuelle opplysninger utover dette skal gis etter forespørsel fra fylkeskommunen.

Fylkeskommunen er et offentlig organ, og kommunens utøvelse av forvaltningsvirksomhet er omfattet av reglene i forvaltningsloven. Det betyr bl.a. at opplysninger som gis av foretaket, i den grad de er bedriftssensitive, vil være underlagt taushetspliktsbestemmelsene i forvaltningsloven. Dette vil sikre den nødvendige konfidensialitet for bedriften når den melder fra om en mulig nedlegging av virksomheten. Adgangen for fylkeskommunene å sende mottatt melding videre til andre aktører som skal delta i prosessen må hensynta disse bestemmelsene.

Det kan være hensiktsmessig å koordinere den nye meldepliktsordningen med en eksisterende meldingsordning (i dette fall meldingskravene etter arbeidsmiljøloven § 15-2, jf. kapittel 5.10.2) for på den måten ikke å pålegge unødige ekstra administrative byrder for næringslivet.

Sett i forhold til regjeringens arbeid med regelforenkling overfor næringslivet bør det utvises varsomhet med å innføre for omfattende innholdskrav til meldingen.

5.7 Behandling av meldingen

Det er viktig at den nye meldepliktsordningen organiseres og reguleres slik at den gir klare og forutsigbare rammer for næringslivet. Dette vil bidra til å klargjøre hva som forventes av bedriften i tilknytning til "møteplassen" og hvilke konsekvenser ordningen vil føre med seg. Dette gjelder både i forhold til hvilke disposisjoner bedrifter og eierne skal kunne foreta mens meldingen er til behandling i fylkeskommunen og forslaget om plikt til å drøfte kompensasjons- og omstillingsmuligheter overfor de ansatte, samt mulige næringspolitiske tiltak bedriften kan bidra med overfor lokalsamfunnet.

5.7.1 Om "møteplassen"

For best mulig å kunne tilpasse prosessen til den enkelte konkrete sak er det ikke ønskelig å foreslå faste obligatoriske prosedyrer for behandling av meldingen. Dersom fylkeskommunen, etter å ha mottatt meldingen, ser et behov for å vurdere den aktuelle nedleggingen nærmere, vil den normale prosedyre være å innkalle til et møte med siktemål å finne alternative løsninger.⁵ De involverte parter, som er bedriftsledelsen/eierne, lokale myndigheter (kommunen), ansatterepresentanter, Innovasjon Norge og NAV, skal sammen drøfte muligheter for videre drift eller alternative løsninger. Også andre kan trekkes inn, f.eks. SIVA og potensielle investorer dersom det er naturlig og hensiktsmessig i den konkrete saken. For å unngå at det blir en sammenblanding av roller bør det være andre representanter for de ansatte enn de som sitter i bedriftens styre, som er med i denne delen av prosessen. Behovet for antall møter vil variere, og fylkeskommunen som ansvarlig for å håndtere oppfølgingen av meldingen må avgjøre dette i den enkelte sak.

Dersom det gjennom prosessen kommer opp alternativer til nedlegging av bedriften, skal disse presenteres på en hensiktsmessig måte for foretaket og andre relevante aktører, normalt de ansatte. Dersom det ikke kan synliggjøres at det finnes andre alternativer enn den planlagte nedleggingen, skal fylkeskommunen så tidlig som mulig gi foretaket beskjed om at behandlingen av meldingen er avsluttet. Det er heller ikke nødvendig å innkalle til møte dersom det ut i fra meldingen fremstår som åpenbart for

⁵ Det skal bemerkes at prosessen med etablering av denne "møteplassen" ikke vil frata foretak adgangen til å drøfte foretakets virksomhet og fremtid i andre fora eller via andre kanaler med bl.a. fylkeskommunen.

fylkeskommunen at videre drift ikke er aktuelt. Behandling av saken kan i så fall avsluttes.

5.7.2 Plikt til drøfting av bedriftens samfunnsansvar på møteplassen

Siktemålet med å etablere møteplassen er å legge til rette for fortsatt virksomhet. I de sakene der det viser seg å ikke være noe alternativ til nedlegging av bedriften, vil møteplassen være en viktig arena der det er naturlig å ta opp aktuelle temaer i forbindelse med nedleggingen. Regjeringen legger til grunn at bedriftseiere som legger ned virksomheten skal ta ansvar for berørte ansatte og lokalsamfunnet. I drøftingene med fylkeskommunen og andre involverte på møteplassen foreslås det derfor innført en plikt for bedriften til å drøfte kompensasjons- og omstillingsmuligheter overfor de ansatte og mulige næringspolitiske tiltak som bedriften kan bidra med overfor lokalsamfunnet. Slike drøftelser skal være obligatoriske under fylkeskommunens behandling av nedleggingsmeldingen.

I praksis har en rekke bedrifter i Norge vist at de tar et betydelig samfunnsansvar ved nedlegging. Bedriftene viser ansvar for eksempel gjennom å hjelpe arbeidstakere til å finne nytt arbeid, og i samarbeid med det regionale virkemiddelapparatet vurdere mulighetene for alternativ næringsvirksomhet og ved økonomiske bidrag til omstilling i form av næringsfond. Dette er gode eksempler til etterfølgelse for andre bedrifter. For å understreke bedriftenes samfunnsansvar ved en nedlegging foreslår departementet at drøfting av kompensasjons- og omstillingstiltak og næringspolitiske tiltak skal være obligatorisk tema på møteplassen.

I forbindelse med drøftingene må det vurderes hva bedriften kan bidra med både i forhold til den enkelte ansatte og i forhold til å etablere ny virksomhet i lokalsamfunnet. Det er viktig å ha fleksibilitet på møteplassen for å skreddersy løsninger til den enkelte sak. Ved å ha en fleksibel ordning vil man se behovene i lokalsamfunnet i forhold til bedriftens mulighet for å bidra. Dette kan være alt fra bistand til jobbsøking, midler til et næringsfond eller etablering av alternativ virksomhet.

5.7.3 Lengden på saksbehandlingsperioden

En prosess for å vurdere alternativer til en nedlegging kan kreve tid og ressurser, særlig dersom det involverer flere aktører. Dette vil kunne variere sterkt fra tilfelle til tilfelle, og det er derfor vanskelig å angi hvor lang tid fylkeskommunen sammen med øvrige aktører trenger for å finne alternative løsninger til en nedlegging.

Det er viktig at lengden på saksbehandlingstiden generelt kan sees i sammenheng med foretakets interne prosesser ved nedlegging, og at den ikke oppleves som uproporsjonal i forhold til meldepliktenes formål. Lengden på saksbehandlingsperioden må også sees i sammenheng med forslaget om å pålegge bedriften en rådighetsbegrensning i den perioden meldingen er til behandling.

En samlet vurdering av de ulike hensyn tilsier at en saksbehandlingsperiode på inntil 30 dager må være tilstrekkelig. I de fleste situasjoner er dette tilstrekkelig til å få i stand reelle prosesser slik at partene har mulighet til å vurdere og bestemme eventuelle alternative løsninger til nedlegging. En periode på 30 dager bør heller ikke medføre betydelige negative konsekvenser i forhold til foretakets interne prosesser.

Det kan imidlertid ikke utelukkes at fylkeskommunen i spesielle situasjoner vil ha behov for lengre tid. Det bør derfor åpnes for at når særskilte grunner tilsier det, skal fylkeskommunen ha anledning å utvide fristen med inntil ytterligere 30 dager. Med særskilte grunner menes at det er nødvendig for å få avklart mulige realistiske alternativer til en nedlegging. Ved en slik forlengelse må fylkeskommunen konkret angi hva som er grunnen til forlengelsen.

5.8 Rådighetsbegrensninger for bedriften i saksbehandlingsperioden

Mens meldingen er til behandling er det viktig å sikre gode prosesser med aktiv deltakelse fra bedriften og andre involverte. I denne perioden er det også viktig at det ikke gjennomføres irreversible tiltak fra bedriftens side før meldingen er ferdigbehandlet. For å sikre dette er det behov for å innføre en rådighetsbegrensning for bedriften slik at det ikke kan foreta disposisjoner som vil umuliggjøre videre drift, herunder eventuelt salg til andre interessenter. En slik bestemmelse må imidlertid ikke legge større begrensninger på bedriften enn nødvendig for å oppnå formålet. Rådighetsbegrensningene må heller ikke utformes slik at de går på tvers av eiers rett til og behov for nedlegging og omstrukturering av sin virksomhet. Proporsjonalitet mellom mål og midler må være en rettesnor for utformingen av en slik bestemmelse, slik at den også er innenfor EØS-rettens rammer, jf. kapittel 4.

Ut fra formålet med rådighetsbegrensningen bør faktiske og rettslige disposisjoner knyttet til løpende drift i bedriften kunne gjennomføres på normalt vis. Rådighetsbegrensningene skal dessuten verken frita eller hindre eier eller styret i å følge krav etter annet regelverk. Derimot kan salg av aktiva eller beslutning om eller faktisk nedlegging av virksomheten i

meldeperioden være eksempler på disposisjoner som må kunne begrenses. Det kan være hensiktsmessig å utforme en reguleringsstekst der disse nevnte disposisjonene er nærmere angitt. Dette vil gi bedriftene forutsigbarhet i den forstand at de vet hvilke disposisjoner som ikke kan foretas, samtidig som de ikke blir hindret i å gjennomføre andre nødvendige transaksjoner.

Rådighetsbegrensningene må gjelde hele den perioden fylkeskommunen har til disposisjon for å finne alternative løsninger. Å ha denne lengden på rådighetsbegrensningen er nødvendig i forhold til de hensyn en møteplassordning skal ivareta. Tilsvarende inngrepsfrister med begrensninger i bedriftenes adgang til å si opp ansatte gjelder allerede i arbeidsmiljøloven § 15-2, jf. kapittel 5.10.2, som er basert på et EU-direktiv⁶. Ut i fra sammenhengen i regelverket legger vi til grunn at den foreslåtte rådighetsbegrensningen også vil være innenfor EØS-rettens rammer.

Foretak under konkurs, tvangsakkord og lignende skal som nevnt ikke være omfattet av meldeplikten og vil dermed heller ikke være omfattet av reglene om rådighetsbegrensninger. For foretak som omfattes av meldeplikten skal fylkeskommunen så snart det er åpenbart at det ikke finnes noen alternativer til nedlegging, gi beskjed om dette til foretaket. Fylkeskommunen skal også ha anledning til å gi dispensasjon fra rådighetsbegrensningene selv om det fortsatt pågår en dialog om alternative løsninger til en nedlegging.

Dersom meldingen etter den foreslåtte ordningen sendes samtidig med melding om masseoppsigelse til Arbeids- og velferdsetaten, vil det i utgangspunktet være sammenfall mellom ordningenes inngrepsreguleringer, dvs. mellom rådighetsbegrensningene i den nye meldeplikten og begrensninger til å si opp ansatte etter arbeidsmiljøloven § 15-2. Dersom fylkeskommunen unntaksvis forlenger saksbehandlingsfristen med ytterligere 30 dager, vil rådighetsbegrensningene etter dette forslaget imidlertid strekke seg lengre enn den normale 30-dagers fristen etter arbeidsmiljøloven § 15-2. Det er imidlertid mulig også for Arbeids- og velferdsetaten å forlenge sin frist med inntil 30 dager, se kapittel 5.10.

Et spørsmål som da reiser seg er hvordan foretaket skal forholde seg til rådighetsbegrensningen og retten til å si opp ansatte etter at fristen i henhold til arbeidsmiljøloven er løpt ut. For å unngå unødvendig dobbeltregulering og for at den foreslåtte ordningen i så liten grad som mulig skal skape usikkerhet i forhold til eksisterende regelverk, bør rådighetsbegrensningene etter den nye meldeplikten ikke omfatte de ansattes stilling. Ansattes stillingsvern mv. er allerede detaljert regulert i

⁶ Jf. EUs rådsdirektiv 75/129/EØF med senere endringer og konsolideringer i direktivene 92/56/EØF og 98/59/EF.

annet regelverk, der det er foretatt avveininger mellom forskjellige parter hensyn og forholdet til EØS-retten. Dette innebærer at prosedyrene ved oppsigelse av ansatte i henhold til arbeidsmiljøloven og tilgrensende regulering, ikke skal påvirkes av den foreslåtte rådighetsbegrensingen ved melding om planlagt nedlegging av bedrifter.

5.9 Sanksjoner

For å sikre at meldeplikten og rådighetsbegrensningen etterleves er det behov for å kunne iverksette sanksjoner. Typiske brudd på det nye regelverket vil kunne være at melding ikke sendes inn eller for sent, det gis uriktige opplysninger i kontakten med fylkeskommunen, at det holdes tilbake viktig informasjon eller at rådighetsbegrensningene ikke overholdes.

Ved vurderingen av hvilke sanksjoner som vil være rimelige ved overtredelser av plikter knyttet til en ny meldepliktsordning, er det tatt utgangspunkt i de prinsipper som omtales i NOU 2003:15 Fra bot til bedring.

Departementet vurderer det som lite hensiktsmessig å ha straffesanksjoner for overtredelser av denne type særlovgivning. Det vil fremstå som lite formålstjenlig å kriminalisere og straffebelegge slike overtredelser. Administrative sanksjoner som overtredelsesgebyr og tvangsmulkt vil være en mer hensiktsmessig reaksjon ved overtredelse av plikter knyttet til meldepliktsordningen.

Det er forvaltningen som skal fastsette administrative sanksjoner, og hva angår meldeplikten vil det være fylkeskommunen som får ansvaret for dette. Dette er naturlig fordi fylkeskommunen har ansvaret for meldepliktsordningen og dermed vil være nærmest til å oppdage eventuelle brudd på lovverket.

Overtredelsesgebyr er en vanlig administrativ sanksjon. Et overtredelsesgebyr vil først og fremst ha til formål å straffe økonomisk når man har overtrådt en handlingsplikt. En tvangsmulkt pålegges gjerne for å sikre at et vedtak/pålegg blir overholdt og vil løpe inntil forholdet er rettet opp.

Det bør være fleksibilitet for fylkeskommunen til å kunne vurdere hvilke sanksjoner som er hensiktsmessige i det enkelte tilfellet. Både pålegg kombinert med tvangsmulkt og overtredelsesgebyr kan være alternativer. Dette tilsvarer de sanksjoner som er innført i annet lovverk med meldepliktsordninger, som meldeplikten etter konkurranseloven og etter arbeidsmiljøloven. Samtidig ser departementet behov for å unngå forskjellsbehandling og ulik praktisering av dette mellom fylkeskommunene.

Det legges derfor opp til å regulere nærmere når det skal ilegges gebyr og tvangsmulkt og størrelsen på disse.

5.10 Eksisterende meldeplikter i annet lovverk

Det eksisterer ulike meldeplikter for bedrifter i andre regelverk, og det bør vurderes om det er hensiktsmessig og mulig å koordinere den nye meldeplikten ved nedlegging til disse for å unngå unødige administrative byrder for næringslivet.

5.10.1 Konkurranseloven

Ifølge konkurranseloven § 18 skal partene i en fusjon sende melding til Konkurransetilsynet. Meldingen skal sendes senest når endelig avtale er inngått eller kontroll er overtatt. Meldingskravet gjelder etter nærmere angitte vilkår, bl.a. ved krav om en årlig omsetning i Norge over 5 millioner kroner for et av foretakene eller en årlig omsetning i Norge over 20 millioner for alle involverte foretak, jf. konkurranseloven § 17 og forskrift 28. april 2004 nr. 673 om melding av foretakssammenslutninger. Meldingen skal innholde navn og adresse på partene, opplysninger om foretakssammenslutningens art, beskrivelse av de involverte partene, beskrivelse av markedet, navn på konkurrenter samt årsberetning og årsregnskap, dersom disse ikke er offentlig tilgjengelige.⁷ I henhold til konkurranseloven § 20 må Konkurransetilsynet innen 25 virkedager fra en fullstendig melding er mottatt, varsle at inngrep kan bli aktuelt. Gis ikke slikt varsel, kan Konkurransetilsynet ikke gripe inn. Konkurransetilsynet må siden senest innen 70 virkedager etter at fullstendig melding ble mottatt, legge frem begrunnet forslag til inngrepsvedtak.

Det er foreslått endringer i § 2 første ledd i forskrift 28. april 2004 nr. 673 om melding av foretakssammenslutninger mv. Det foreslås å heve omsetningstersklene for når meldeplikten inntreffer etter konkurranselovens § 18. Grensen foreslås satt til 50 millioner i omsetning for de involverte foretakene.⁸ Endringene skal tre i kraft fra 1. januar 2007.

En sammenligning mellom konkurranseloven og den foreslåtte meldepliktsordningen ved nedlegging av bedrifter viser at de situasjoner som utløser meldeplikten og formålene bak ordningene er klart forskjellige. Disse ulikhetene er så store at det ikke vil være mulig og heller ikke

⁷ Jf. lov 5. mars 2004 nr. 12 om konkurranse mellom foretak og kontroll med foretakssammenslutninger (konkurranseloven) § 18.

⁸ http://odin.dep.no/fad/norsk/dok/hoeringer/under_behandling/071061-080006/ram001-bn.html#ram1

fornuftig å gjøre endringer i meldepliktsordningen i konkurranseloven for å tilpasse den til en ny meldeplikt som foreslått i dette høringsnotatet.

5.10.2 Arbeidsmiljøloven og arbeidsmarkedsloven

Ifølge arbeidsmiljøloven § 15-2 skal arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold. Tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte skal arbeidsgiver gi de tillitsvalgte relevante opplysninger om:

- a) grunnene til eventuelle oppsigelser,
- b) antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt,
- c) hvilke arbeidsgrupper de tilhører,
- d) antall arbeidstakere som normalt er ansatt,
- e) hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt,
- f) over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt,
- g) forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp
- h) forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag.

Tilsvarende melding skal tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte gis til Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmarkedsloven § 8.

Denne meldeplikten er sanksjonert slik at oppsigelse av de ansatte tidligst får virkning 30 dager etter at Arbeids- og velferdsetaten er underrettet.⁹ Arbeids- og velferdsetaten skal benytte fristen til å finne løsninger på de problemer som de planlagte oppsigelsene reiser. Dersom det er nødvendig for at arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte skal få til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte, kan Arbeids- og velferdsetaten forlenge fristen med inntil 30 dager.

⁹ Jf. EU domstolen - Junk-saken (C-188/03) om at meldeplikten ikke kun er en saksbehandlingsregel, men også kan ha materiell betydning. Domstolen har i denne saken bl.a. konkludert med at oppsigelse kan sendes før stillstandsplikten er løpt ut; men (i) oppsigelsen kan ikke sendes før melding på riktig måte er sendt til Arbeids- og velferdsetaten, og (ii) oppsigelsen kan først gis etter at informasjons- og drøftelsesplikten med de ansatte er avsluttet.

Det fremgår i kapittel 5.3 at oppfølgingen av melding om nedlegging av bedrifter og melding om masseoppsigelser skal skje hos hhv. fylkeskommunen og Arbeids- og velferdsetaten. Selv om oppfølgingen er lagt til forskjellige organer, er det allikevel fellestrekk mellom de to meldepliktene. Begge ordningene er knyttet til nedbemanning. Ved nedlegging av foretak som omfatter 30, alternativt 50 arbeidstakere, vil det være behov for å sende inn melding etter begge ordningene. Fordi kravene om å sende inn melding til Arbeids- og velferdsetaten er "lavere" (10 ansatte) vil den lokale Arbeids- og velferdsetaten motta flere meldinger enn fylkekommunen.

Det kan være hensiktsmessig å koordinere den nye meldepliktsordningen med prosedyren etter arbeidsmiljøloven § 15-2 om masseoppsigelse. På den måten vil de administrative byrdene overfor næringslivet begrenses. Dette bør være mulig å få til fordi tidspunktet for når melding skal sendes til henholdsvis fylkeskommunen og Arbeids- og velferdsetaten normalt vil være det samme.

Koordineringen av de to meldepliktsordningene kan skje på flere måter. En mulighet er at foretaket sender identiske meldinger til to forskjellige mottakere, Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen. Et annet alternativ er at meldingen sendes til Arbeids- og velferdsetaten som igjen sender videre meldinger som omfatter nedlegging av bedrifter med 30, alternativt 50 arbeidstakere eller flere til fylkeskommunen. Den beste og sannsynligvis enkleste måten å koordinere ordningene på er imidlertid å åpne for at meldingene til begge instanser kan sendes inn elektronisk. Det bør derfor sees nærmere på muligheten for å legge til rette for elektronisk innrapportering ved bruk av ett skjema, og at mottaker automatisk får "sine" opplysninger. En slik løsning vil også være i samsvar med regjeringens forenklingsarbeid og vårt arbeid med å bl.a. legge til rette for elektronisk innrapportering fra næringslivet til det offentlige.

Meldepliktsordningen forutsettes utformet, både i forhold til innhold og til prosedyrekravene, slik at bedriftene normalt kan håndtere den uten å måtte bruke ekstern bistand.

6 ANSATTES MULIGHET TIL Å OVERTA BEDRIFTEN

6.1 Arbeidsmiljølovens bestemmelser om drøfting

Arbeidsmiljøloven har flere bestemmelser som generelt pålegger plikt til informasjon og drøfting om virksomhetsnedleggelse, og som til en viss grad inviterer til drøftelse mellom partene om mulighetene for videre drift, herunder ev. videre drift i regi av arbeidstakerne. Arbeidsmiljøloven

inneholder imidlertid ingen bestemmelser som spesifikt pålegger arbeidsgiver å inngå drøftinger med arbeidstakerne om eventuell overtakelse av virksomheten som et alternativ til en planlagt nedleggelse.

Arbeidsmiljøloven § 15-2 om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser kommer til anvendelse ved oppsigelser av minst 10 ansatte innenfor et tidsrom på 30 dager. Bestemmelsen vil således gjelde ved mange, men ikke alle, virksomhetsnedleggelse. Blant annet plikter arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelse å innlede drøftinger med arbeidstakers tillitsvalgte med sikte på å komme frem til en avtale for å unngå masseoppsigelse eller for å redusere antall oppsagte. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Selv om bestemmelsen ikke inneholder noe krav om drøfting med sikte på eventuell overtakelse, så legger reglene til rette for at dette kan inngå som en del av drøftingene.

Ved nedleggelse av virksomhet med færre enn 10 ansatte vil kun arbeidsmiljølovens individuelle drøftingsplikt gjelde, dvs. arbeidsgivers plikt til å drøfte en oppsigelse med den enkelte arbeidstaker (og ev. dennes tillitsvalgte), jf. arbeidsmiljøloven § 15-1.

Den nye arbeidsmiljøloven som trådte i kraft 1. januar 2006 innførte nye generelle regler om informasjon og drøfting mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i kapittel 8. Bakgrunnen var at Norge implementerte EU-direktivet om informasjon og konsultasjon (direktiv 2002/14/EF).

Reglene gjelder for virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere og omfatter utvilsomt spørsmål om virksomhetsnedleggelse. Arbeidsgiver plikter å informere om og drøfte spørsmål "av betydning" for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte. Plikten til informasjon og drøfting omfatter blant annet "den aktuelle og forventede bemanningssituasjonen i virksomheten, herunder eventuell fare for innskrenkninger og tiltak i den forbindelse." Videre skal informasjon og drøfting omfatte beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold. Informasjon skal gis slik at det er mulig for arbeidstakernes tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for arbeidstakerrepresentantene å møte arbeidsgiveren og få et grunnlagt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold, skal ta sikte på å komme fram til en avtale med arbeidsgiver. Slik informasjon og drøfting skal skje så tidlig som mulig. Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 8

kan i stor grad fravikes ved tariffavtale; partene kan således bli enige om at gjennomføringen av plikten til informasjon og drøfting i stedet skal følge for eksempel hovedavtalens bestemmelser om dette.

6.2 Hovedavtalens bestemmelser om rett til drøfting med sikte på videre drift og eventuell overtakelse av bedriften

Reglene om informasjon og drøfting i arbeidsmiljøloven har store likhetstrekk med reglene i kapittel IX i Hovedavtalen LO – NHO. Reglene i Hovedavtalen er noe mer omfattende enn arbeidsmiljøloven. Blant annet finnes en bestemmelse i § 9-5 tredje ledd som lyder:

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten drøftes med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg).

Bestemmelsen gir, i motsetning til arbeidsmiljølovens bestemmelser, en uttrykkelig rett og plikt til å drøfte overtakelse av virksomheten. Selv om bestemmelsen ikke gir arbeidstaker en rett til å overta virksomheten, vil den i større utstrekning enn arbeidsmiljølovens drøftingsregler fokusere på muligheten for dette. Bestemmelsen sikrer at spørsmålet om videre drift generelt, og spørsmålet om ansattes overtakelse spesielt, blir satt på dagsorden i en nedleggelsessituasjon.

6.3 Departementets vurdering

I arbeidet med gjennomgangen av arbeidstakernes stilling ved opphør av virksomheter har departementet vurdert om Hovedavtalens bestemmelse bør lovfestes, dvs. at et tilsvarende krav som følger av Hovedavtalens bestemmelse tas inn i arbeidsmiljøloven. Selv om loven har regler som inviterer til drøfting også om eventuelle muligheter for overtakelse, vil bestemmelsen i Hovedavtalen være mer forpliktende og sette et sterkere fokus på at overtakelse kan være et alternativ til nedleggelse. Retten til å drøfte overtakelse kan bidra til konstruktive prosesser internt i bedriften og "bane veien" for et salg av virksomheten. Gjennom dette forslaget kan det være mulig å oppnå langt på vei samme effekter som man kunne gjennom kravet om salgspflicht som var nedfelt i den gamle ervervsloven.

En lovfesting av retten til drøftinger med sikte på overtakelse kan knyttes til eksisterende regler om informasjon og konsultasjon i arbeidsmiljøloven, enten til de generelle reglene i kap. 8 eller i tilknytning til masseoppsigelsesbestemmelsen i § 15-2. Lovfesting gir ingen salgspflicht eller kjøpsrett, men en forpliktelse til å gjennomføre en reell dialog som kan bidra til at alle alternativer for videre drift blir grundig vurdert.

Dersom en lovfesting av hovedavtalens § 9-5 tredje ledd skal knyttes til de generelle informasjon- og drøftingsreglene i kap. 8 i arbeidsmiljøloven, vil bestemmelsen bare gjelde for virksomheter med minst 50 ansatte. Dersom regelen knyttes til masseoppsigelsesreglene, vil den komme til anvendelse ved nedleggelse av virksomheter som medfører oppsigelse av 10 eller flere arbeidstakere. Departementet finner det mest hensiktsmessig at Hovedavtalens bestemmelse om drøftelsesplikt tas inn i masseoppsigelsesbestemmelsen § 15-2 og derved omfatter nedleggelse av virksomhet som medfører oppsigelse av 10 eller flere arbeidstakere.

Ved å legge terskelen for anvendelsesområdet her vil det i en rekke bedrifter åpnes for en reell dialog om overtakelse ved planer om nedlegging av virksomheten. Både for de ansatte som er i en situasjon der arbeidsplassene deres står i fare for å forsvinne og for ledelsen kan det være nyttig å vurdere om det er alternativer til nedlegging der det er et økonomisk fundament for videre drift. En slik lovfesting vil være et ledd i arbeidet med å bidra til å realisere bedriftens samfunnsansvar og oppnå positive resultater både for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dersom det blir enighet om overtakelse av virksomheten, vil det være opp til partene å enes om vilkårene for et salg. En lovfesting av drøftingsplikten vil omfatte flere virksomheter enn de som foreslås omfattet av meldeplikten til fylkeskommunen der grensen for melding foreslås satt ved 30 ansatte eller 50 ansatte. Med lovfesting av bestemmelsen i Hovedavtalen gis bedriften og de ansatte mulighet til å "ordne opp" i saker som ikke er meldepliktig til fylkeskommunen. Etter departementets oppfatning er det naturlig å se disse forslagene i sammenheng, og de vil kunne utfylle hverandre på en god måte.

Departementet kan ikke se at det er behov for å foreslå en slik drøftelsesplikt for virksomheter som sysselsetter mindre enn 10 ansatte eller må foreta oppsigelse av færre enn 10 ansatte.

Hvor mange bedrifter som i dag omfattes eller benytter seg av bestemmelsen i Hovedavtalen mellom LO og NHO eller tilsvarende bestemmelser i andre hovedavtaler, er ikke klarlagt. Hovedavtalen har svært stor dekning i de store bedriftene. I så måte vil en lovfesting av bestemmelse innebære en kodifisering av det som faktisk gjennomføres i dag. For mindre bedrifter vil en lovfesting innebære "ny" rett og plikt i forhold til i dag og derved også kunne ha en positiv effekt.

På denne bakgrunn foreslår departementet at hovedavtalens drøftelsesplikt lovfestes i arbeidsmiljøloven § 15-2.

7 FINANSIELLE VIRKEMIDLER VED KJØP AV BEDRIFTER

7.1 Innledning

Det er naturlig at staten også vurderer om andre virkemidler kan bidra til å få i stand et kjøp av en nedleggingstruet bedrift. Et kritisk element for å gjennomføre et kjøp er gjerne finansiering. Som regel vil finansieringen være å finne i markedet (investorer eller banker) dersom det er mulig å drive videre eller omstille og få bedriftsøkonomisk lønnsomhet. I enkelte tilfeller kan det blant annet av regionale og sosiale hensyn likevel være nødvendig å vurdere offentlige finansieringstiltak for å sikre videre drift.

Departementet har derfor vurdert hvilke muligheter som foreligger innenfor EØS-avtalen for å etablere ordninger som kan gi økonomisk bistand til for eksempel de ansatte som er interesserte i å kjøpe den nedleggingstruede bedriften.

7.2 Bedrifter i krise / omstilling

I statsstøttereguleringen som gjelder i EØS-området er bedrifter i krise / omstilling definert som et foretak som på egen hånd ikke er i stand til å hindre tap som vil føre til at foretaket vil måtte gi opp på kort eller mellomlang sikt. Dette vilkåret er uansett oppfylt hvis:

- et selskap med begrenset ansvar har tapt over halvparten av den tegnede kapital, og over en fjerdedel av denne er tapt i løpet av de siste tolv måneder, eller
- et selskap der minst noen av eierne/deltakerne hefter personlig for selskapets gjeld, når over halvparten av egenkapitalen som oppført i selskapets regnskaper er forsvunnet, og over en fjerdedel av denne er gått tapt i løpet av de siste 12 måneder, eller
- nasjonale betingelser for konkursbehandling er oppfylt.

Støtte til slike selskaper er i utgangspunktet forbudt, men de kan støttes eller gis offentlige lån på markedsmessige betingelser etter nærmere vurdering av konsekvensen av en nedleggelse. Dette kan være regionale eller sosiale hensyn, støtte til små og mellomstore bedrifter, eller hvor det er nødvendig for å opprettholde strukturen i et marked. Støtte kan ikke gis for å holde kunstig liv i en bedrift i en sektor med overkapasitet på lang sikt. Foretak yngre enn fem år kan ikke få krise- eller omstillingsstøtte. Det kan heller ikke gis støtte til foretak i stålindustrien. All støtte av denne type må notiseres/meldes og godkjennes av ESA før den kan gis. Eventuell støtte gis etter "one time, last time" prinsippet, som innebærer at denne type støtte kun kan gis en gang.

Siste gang denne type støtte ble gitt i Norge var til Rena Karton i 1996, og da kun som likviditetslån i en kort periode for å få oversikt over situasjonen.

7.3 Bedrifter som ikke er i krise

7.3.1 Generelt

Bedrifter som ikke er i krise kan støttes gjennom eksisterende ordninger i henhold til statsstøtteregulverk for SMB eller bagatellmessig støtte (inntil 800 000 kroner over 3 år nesten uavhengig av formål – grensen økes til ca 1,6 mill kroner fra 01.01.2007), regionalstøtte eller forskning og utvikling. Med unntak av bagatellmessig støtte, skal støtten gå til konkrete formål som bl.a. opplæring, investeringer, rådgivning og utvikling av prototyper. Bedriftene kan også gis markedsmessige lån gjennom Innovasjon Norges lavrisikolåneordning. Dagens ordninger gis uavhengige av eiere, men er også åpne for foretak der ansatte er eiere.

7.3.2 Små og mellomstore bedrifter (SMB)

Under gruppeunntaket (statsstøtteregulverk for ordninger som ikke trenger en formell notifisering) for SMB kan investeringer i anleggsmidler i form av overtakelse av bedrifter som trues av nedleggelse dersom den ikke blir overtatt, støttes. Støttetaket er 7,5 % av investeringskostnadene for mellomstore bedrifter (50-250 ansatte og innenfor kriterier om omsetning, balanse og uavhengighet) og 15 % for små bedrifter (færre enn 50 ansatte, og innenfor kriterier om omsetning, balanse og uavhengighet). Bedrifter som ligger innenfor det distriktpolitiske virkeområdet, kan få 10 % høyere støtteintensitet.

SMB-gruppeunntaket utløper 31.12.2006. Det vil sannsynligvis bli erstattet av et nytt regelverk.

Det foregår nå flere parallelle statsstøtteregulverksendringer innen EØS-området. Målsettingen med regelverksendringene er at det skal bli mindre og mer målrettet støtte. Det er gjort enkelte innstramminger i investeringsstøttemuligheten i det nye regionalstøtteregulverket.

Dersom bedriften er i krise, vil reglene om krise og omstillingsstøtte komme til anvendelse.

7.3.3 Store bedrifter i distriktene

I henhold til det nye regionalstøtteregulverket som er vedtatt og trer i kraft 1.1.2007 kan kjøp av anleggsmidler i store bedrifter i virkeområdet for

distriktspolitisk investeringsstøtte støttes i forbindelse med en overtakelse. I sone 4¹⁰ kan maksimal støtte av støtteberettigede kostnader være 15 %, mens den i sone 3 kan være 10%. Kjøpet må foretas av en uavhengig investor. Ansatte uten tidligere eierandeler vil trolig kunne regnes som uavhengig. Et rent aksjekjøp er ikke mulig å støtte. Dette vil også gjelde SMB.

7.4 Ansattes kjøp av bedriften

7.4.1 Støtte til ansattes kjøp av bedriften

Statsstøtteregulverket gjelder for bedrifter, ikke personer. Man ser imidlertid på den effekten et støttetiltak har, ikke først og fremst de formelle definisjonene. Dersom det gis lån til enkeltpersoner (ansatte eller andre) på gunstige vilkår for å kjøpe en bedrift i krise, vil dette måtte regnes som støtte til bedriften.

7.4.2 Finansieringsordninger for ansatte

En egen finansieringsordning for ansatte kan komme i konflikt med EØS-avtalens regler om fri kapitalbevegelse. I forhold til disse reglene kan det generelt sies at en slik ordning kan være en ulovlig restriksjon dersom tiltaket (i) er en faktisk restriksjon på kapitalbevegelse; (ii) er direkte diskriminerende på grunnlag av nasjonalitet eller tilbøyelig til å hindre eller i vesentlig grad gjøre vanskelig kapitalbevegelser; og (iii) har et grenseoverskridende element.

Hver ordning må vurderes konkret. Generelt kan det sies at en finansieringsordning for ansatte vil være en restriksjon i forhold til reglene om fri kapitalbevegelse dersom ordningen enten diskriminerer eksisterende eller potensielle eiere på grunnlag av nasjonalitet i forhold til de ansatte, eller gjør det vanskeligere for disse å kjøpe andeler i bedriften. Dette gjelder uansett om bedriften trues av nedleggelse eller ikke.

Støtte som gis til enkeltpersoner for kjøp av en veldrevet bedrift kan falle inn under reglene om fri bevegelse av kapital dersom ordningen utelukker eller gjør kapitalinvesteringer vanskeligere for andre interessenter. En generell ordning der ansatte blir tildelt midler i konkurranse med andre vil sannsynligvis kunne godtas dersom man konkurrerer på ellers like vilkår.

¹⁰ Oversikt over sonene finnes på hjemmesiden til Kommunal- og regionaldepartementet: <http://odin.dep.no/krd/norsk/tema/distrikts/presse/pressemeldinger/016021-070021/dok-bn.html>

7.4.3 Departementets vurdering

Med bakgrunn i de EØS-rettslige vurderingene vil det være vanskelig å etablere finansieringsordninger forbeholdt en spesiell kjøpergruppe som f. eks. de ansatte. Videre bør en være varsom med å etablere generelle ordninger for å kunne gi statsstøtte ved kjøp av nedleggingstruede bedrifter. Statsstøtte kan gi uheldige virkninger i markedet, blant annet i form av lavere avkastning på kapital og dermed være et hinder for et funksjonsdyktig marked. Dersom det gis støtte til bedrifter som ikke er levedyktige, kan dette være særlig skadelig for nødvendig omstilling i næringslivet og dessuten være konkurransevridende.

Det er viktig å bruke statsstøtteregeverket for å bidra til å oppnå regjeringens mål om størst mulig verdiskaping og derfor støtte utvikling av ny og fremtidsrettet virksomhet. Det vurderes derfor som lite hensiktsmessig å iverksette egne ordninger for bedrifter som trues av nedleggelse. Derimot bør mulighetsrommet i de eksisterende ordninger vurderes i den enkelte sak, også for bedrifter som kan bli lagt ned, men som har potensiale for videre drift.

8 ARBEIDSGIVERS PLIKTER OG ARBEIDSTAKERS RETTIGHETER VED NEDLEGGING AV VIRKSOMHET

8.1 Innledning

I dette kapitlet gjennomgås regelverket knyttet til ansattes rettigheter ved opphør av bedrifter, som er en oppfølging av punktet om arbeidstakerrettigheter i Soria Moria-erklæringens kapittel 7.

I kapittel 2 i dette høringsnotatet omtales de prinsipielle vurderingene om rammebetingelsene for næringslivet som grunnlag for den nordiske velferdsmodellen. Det er viktig å se de ulike delene av næringslivets rammebetingelser i sammenheng, og dessuten se arbeidstakernes rettigheter i sammenheng med det sosiale sikkerhetsnett vi har i Norge og vår aktive arbeidsmarkedspolitikk. For arbeidstakerne er det viktig at de blir ivaretatt på en god måte ved nedlegging av en virksomhet og også har muligheter til å finne nytt arbeid forholdsvis raskt. Å tilrettelegge for omstillinger er derfor også viktig for arbeidstakerne.

Ved nedlegging av virksomheter er det forskjeller mellom landene i regulering av plikter for arbeidsgiver og arbeidstakere og også myndighetene. Hvem som må bære kostnadene vil derfor kunne variere mellom de enkelte land. Det har vært reist spørsmål om det er billigere å legge ned i Norge enn i andre land. Dersom for eksempel et multinasjonalt konsern står overfor valget mellom å legge ned en bedrift i Norge eller i et

annet land, vil de økonomiske kostnadene ved nedleggelsen være en del av vurderingsgrunnlaget. I den grad det er ”billigere” å legge ned i Norge enn i et konkurrerende land, vil dette isolert sett øke sannsynligheten for at nedleggelsen skjer i Norge.

Det er kompliserte spørsmål som reises i tilknytning til å eventuelt øke arbeidsgivers plikter og dermed kostnader med formål å motvirke nedlegging i Norge. For det første er det vanskelig å sammenligne omkostningene ved virksomhetsnedleggelse. De forskjellige land har ulike regler, systemer og mekanismer som slår inn ved virksomhetsnedleggelse og de ulike reglene/systemene er vanskelig å måle opp mot hverandre. Som nevnt i kapittel 2 har Norge en samfunnsmodell hvor det offentlige i stor grad tar ansvar for kostnader knyttet til arbeidstakere som blir oppsagt. For det andre er de økonomiske nedleggelseskostnadene bare én av en rekke faktorer som spiller inn når beslutning om nedleggelse skal tas. Andre faktorer vil for eksempel kunne være tap av goodwill, markedstilgang, produksjonskostnader, arbeidstakernes kompetanse, politisk risiko ved alternativ etablering osv. For det tredje vil nedleggelseskostnader være av betydning også når etablering av virksomhet skal vurderes. Høye avviklingskostnader vil således kunne virke negativt på etableringsviljen.

Flere land har regler om krav til plan over arbeidsgivernes tiltak for arbeidstakerne ved nedleggelse av virksomhet, som gjerne med en fellesbetegnelse kalles ”sosial plan”. For å unngå sammenblanding mot ulike sosiale tiltak som iverksettes av myndighetene har vi i det følgende valgt å benytte formuleringen ”arbeidstakerplan”. Forpliktelsene knyttet til en slik plan kan variere, og det redegjøres nærmere for slike systemer i kapittel 8.2. En sammenligning av arbeidstakers rettigheter ved nedbemanning og nedleggelse i Norge i forhold til andre europeiske land, kan ikke vurderes isolert i forhold til hvorvidt arbeidsgiver har plikt til å etablere en arbeidstakerplan eller ikke. For eksempel kan et ev. krav om sluttvederlag, som gjerne er et element i en arbeidstakerplan, ikke ses uavhengig av regler om oppsigelsestid. Verdien av et sluttvederlag tilsvarende 2 måneders lønn vil for en arbeidstaker med 1 måneders oppsigelsestid ikke utgjøre mer enn hva en arbeidstaker med 3 måneders oppsigelsestid vil få uten sluttvederlag. Videre vil en sammenligning av situasjonen i andre land sett fra arbeidstakernes side, også måtte vurderes i forhold til rettigheter som arbeidstakerne har i forhold til det offentlige og situasjonen på arbeidsmarkedet generelt.

Spørsmålet om arbeidstakers rettigheter ved nedleggelse av virksomhet bør også ses i sammenheng med spørsmålet om arbeidstakers rettigheter ved ansettelser mer generelt. Ansattes jobbtrygghet er høy i Norge sammenlignet med mange andre land.

I kapittel 8 for øvrig presenteres en gjennomgang av arbeidstakernes rettigheter ved opphør av bedrifter (de "alminnelige" stillingsvernsreglene).

Ansattes rettigheter ved eierskifter i en bedrift

Det fremgår i kapittel 1 at tiltakene i dette høringsnotatet er rettet mot nedlegging av bedrifter. For også å synliggjøre de ansattes rettigheter ved eierskifter i bedriften, gis en kort omtale av dette her. Det foreslås imidlertid ikke endringer i disse reglene.

Arbeidsmiljøloven er den sentrale lov for regulering av forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere. Ved virksomhetsoverdragelser skal det gjennomføres informasjon og drøfting med de tillitsvalgte iht. §16-5. Dette gjelder for bedrifter uavhengig av antall ansatte. I bedrifter med minst 50 ansatte er det plikt til informasjon og drøfting om en rekke forhold knyttet til arbeidsforholdet, se kapittel 8 i arbeidsmiljøloven som er en implementering i norsk rett av EUs konsultasjonsdirektiv. Temaene omfatter flere forhold knyttet til bedriften fremover og endringer for de ansatte som bl. a. nedbemanning, eierskifter med mer.

Det er også nedfelt rettigheter om drøftelser med de ansatte i hovedavtalen mellom LO og NHO. Etter § 9-5 skal bedriftens ledelse drøfte med de ansatte en rekke forhold, deriblant salg av bedriften.

8.2 Plan over arbeidsgivers tiltak for arbeidstakerne

8.2.1 Innledning

Med "arbeidstakerplan" menes plan over ulike tiltak arbeidsgiver setter i verk i forbindelse med nedbemanning og nedleggelse av virksomhet for å få berørte arbeidstakere over i ny jobb og/eller kompensere for bortfall av inntekt. Det kan f. eks. dreie seg om opplæring, kurs, karriereveiledning og sluttvederlag for å sikre arbeidstakerne inntekt i en omstillingsfase og således redusere de negative konsekvensene av nedleggelse/nedbemanning.

Krav om arbeidstakerplan innebærer at arbeidsgiver blir pålagt et større ansvar for den sosiale belastning, både på samfunns- og individnivå, som en nedleggelse kan innebære. Samtidig vil et slikt krav, som nevnt ovenfor, kunne ses på som et aktivt tiltak for å motvirke at en nedleggelse faktisk finner sted. For den enkelte arbeidstaker vil verdien av arbeidstakerplanen være avhengig av hvorvidt den kommer i tillegg til eller i stedet for støtte fra det offentlige.

8.2.2 Gjeldende rett

Norge har ikke lovpålagte krav til virksomhetene om å etablere arbeidstakerplaner som gir rettigheter til de ansatte som sies opp ved driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak. Arbeidsmiljøloven § 15-2 om masseoppsigelse oppstiller imidlertid krav om drøftinger av ulike forhold som normalt inngår i slike planer dersom virksomheten avvikes eller nedbemannes.

Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte. Bestemmelsen er imidlertid bare en drøftingsplikt og gir de oppsagte arbeidstakerne ingen rettigheter utover dette.

Selv om loven ikke oppstiller noen plikt for arbeidsgiver til å etablere arbeidstakerplaner ved nedbemanning/nedleggelse av virksomhet, kan slike rettigheter likevel følge av arbeidsavtalen eller være nedfelt i tariffavtale. I denne sammenheng kan nevnes at LO og NHO har avtalefestet sluttvederlagsordninger for eldre arbeidstakere som må slutte på grunn av forhold på bedriftssiden. Utviklingen viser også at det blir mer vanlig med ulike former for planer over arbeidsgivers tiltak overfor arbeidstakerne ved nedbemanning og virksomhetsnedleggelse, også i de tilfeller der arbeidsgiver ikke er forpliktet til dette. Det kan blant annet henge sammen med at Norge har et sterkt stillingsvern og at enkelte virksomheter på denne måten unngår eventuelle rettslige tvister. Også hensynet til å bevare virksomhetens renommé kan spille inn.

8.2.3 Norge og Norden sammenholdt med andre europeiske land

Nedenfor refereres enkelte undersøkelser som på noen måter illustrerer ulikheter i det norske/nordiske systemet sammenholdt med øvrige europeiske land. Som det fremgår av fremstillingen er undersøkelsene særlig rettet mot den enkelte arbeidstakers individuelle rettigheter. Undersøkelsene gir derfor ingen fullstendig oversikt og sammenligning av arbeidstakergruppens stilling som sådan, ut fra en mer helhetlig samfunnsmessig og bedriftsøkonomisk betraktning.

Det er generelt vanskelig å sammenligne reguleringer mellom ulike land, fordi en direkte sammenligning av lovtekst sjelden gir en fullgod presentasjon av de faktiske forhold.

*Svensk rapport om rettstilstanden i EU angående arbeidsgivers ansvar ved virksomhetsnedleggelse*¹¹

I en svensk rapporten konkluderes det med at sammenhengen mellom oppsigelsesvernet og skatte- og sosialforsikringssystemer er så komplisert at det ikke er mulig å gjøre noen enkle sammenligninger av kostnadene forbundet med foretaksnedleggelse i de ulike land. På Kontinentet kjennetegnes ofte nedleggelse av lange forhandlinger og høye sluttvederlag. I Sverige er sluttvederlagene og forhandlingene kortere, men til gjengjeld har man lengre oppsigelsestid og høyere arbeidsledighetstrygd. Det fremkommer i rapporten at det i praksis ikke er gitt at det ene eller det andre systemet gir en bedre økonomisk løsning for arbeidstakerne.

Sammenligningen viser imidlertid at det for en arbeidsgiver kan fremstå som enklere å foreta oppsigelse ved nedbemanning i de nordiske landene enn i andre europeiske land. Nordiske regler om oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold bygger på prinsippet om at arbeidsgiver må kunne gjennomføre nødvendige rasjonaliseringstiltak for at virksomheten skal kunne drives lønnsomt. Flere europeiske land har regler som krever at myndighetene må godkjenne at planlagte oppsigelser har økonomiske grunner.

I landene på Kontinentet har myndighetene en kontrollerende eller en rådgivende funksjon under forhandlingene ved nedleggelse mellom partene i arbeidslivet. I Nederland og Spania skal oppsigelse godkjennes av myndighetene før de kan iverksettes. I de nordiske landene er det ikke tradisjon for at myndighetene medvirker i rasjonaliserings- eller driftsinnskrenkningsprosessen før oppsigelse iverksettes. Forvaltningen vurderer således ikke hensiktsmessigheten eller lovligheten av en oppsigelse. Denne vurderingen er overlatt til partene, og arbeidstakerne kan få prøvet gyldigheten ved å reise sak for domstolen.

Videre pekes det på at i mange land skal arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter bli enige om en sosial plan, som presiserer arbeidsgivers plikter for å begrense følgene av oppsigelsene. I flere av landene kan sluttvederlaget utgjøre betydelige beløp, opptil to årslønner. I Frankrike, Spania, Italia og Storbritannia er det lovbestemt at arbeidsgiver må betale et økonomisk vederlag ved oppsigelse av en ansatt, uansett om oppsigelsen er saklig.

I samtlige land i studien har arbeidstakere som blir oppsagt rett til en viss oppsigelsestid. Oppsigelsestidens lengde beror ofte på hvor lenge

¹¹ Arbetsmarknadsstyrelsen (2002) : Kartläggning av det europeiska rättsläget vad gäller arbetsgivarens ansvar vid företagsnedläggningar

arbeidstaker har vært ansatt. Tyskland og de nordiske landene har de lengste oppsigelsesfristene.

Studie fra Rogalandsforskning¹²

Rogalandsforskning publiserte i 2002 en rapport om norsk konkurransekraft med utgangspunkt i sammenlikninger mellom Kvernelandgruppens bedrifter i fire land. Rapporten sammenlikner Norge med Frankrike, Nederland og Tyskland. Gjennomgående viser det seg at Norge synes å være relativt konkurransedyktig som industrinasjon. Til tross for høye timelønninger er kostnadsnivået på linje med våre konkurrentland, fordi bedriftene pålegges mindre av arbeidernes sosiale kostnader enn hva som er vanlig, blant annet i Tyskland. Rogalandsforskningens rapport bekrefter inntrykket av at de institusjonelle forholdene legger til rette for noe mer fleksibilitet i Norge, men påpeker at dette først og fremst bidrar til å gjøre Norge til et mer interessant investeringsmål.

OECD¹³

Et kjennetegn ved det norske arbeidsmarkedet er at arbeidstakerne i undersøkelser synes å gi uttrykk for at de har svært høy "jobbtrygghet". Med jobbtrygghet menes både den trygghet man har for å beholde den jobben man er i, og en vurdering av muligheten til å finne nytt arbeid dersom man mister den jobben man har nå. OECD har et eget mål for de ansattes jobbtrygghet. Denne indikatoren er basert på spørreundersøkelser. Norge har det høyeste nivået for registrert jobbtrygghet i OECD, og er sammen med Danmark og Nederland i en særklasse i internasjonal målestokk.

Norge har svært lav arbeidsledighet i internasjonal målestokk, og den ligger nå på 3, 4%¹⁴. Norge kjennetegnes også av svært høy yrkesdeltagelse.

OECD har utarbeidet en indikator for ansettelsesbeskyttelse (Employment Protection legislation), og figur 1 viser graden av ansettelsesbeskyttelse for et utvalg land. Vi ser at Norge og Sverige ligger i det øvre sjikt, men med lavere ansettelsesbeskyttelse enn både Spania og Frankrike. Danmark har en betydelig lavere ansettelsesbeskyttelse – noe som er i tråd Danmarks flexicurity-modell,¹⁵ der oppmerksomheten er rettet mot å tilby arbeiderne sikkerhet og nye muligheter til å komme i ny jobb i stedet for å beskytte spesifikke jobber. Det går et klart skille mellom de anglo-amerikanske

¹² Rogalandsforskning (2002): Global konkurransekraft. En analyse med utgangspunkt i Kvernelandgruppens bedrifter i fire land.

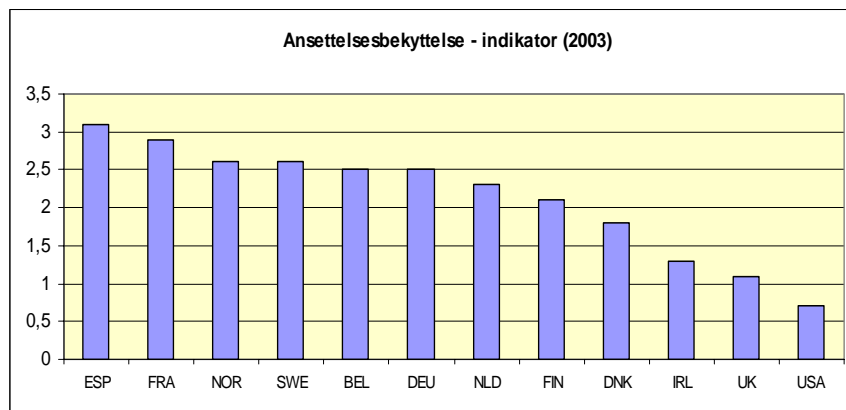
¹³ OECD: Employment Outlook 2004 og 2005

¹⁴ Tall for 3. kvartal 2006 fra SSB, innhentet fra AKU (arbeidskraftundersøkelsen)

¹⁵ Den danske flexicurity-modellen er en kombinasjon av fleksibilitet (høy grad av mobilitet pga. lavt stillingsvern), sosial sikkerhet (sjenerøse arbeidsledighetsordninger) og aktive arbeidsmarkedsprogrammer.

landene Irland, Storbritannia og USA, som har lav ansettelsesbeskyttelse, og de andre europeiske landene.

Figur 1



Kilde: OECD, Employment Outlook 2004

8.2.4 Departementets vurdering

Et hovedargument for å lovfeste et krav om arbeidstakerplan i Norge må være ut fra en vurdering om at virksomhetene har et sosialt og økonomisk ansvar for arbeidstakerne også etter at arbeidsforholdet er avviklet. Særlig vil dette argumentet gjøre seg gjeldende i virksomheter som går bra, men hvor det ut fra mer overordnede, strategiske vurderinger av virksomheten sett i en større sammenheng, likevel besluttes å legge ned (nedbemanne) virksomheten. Målsettingen ved å lovfeste et krav om arbeidstakerplan må være å sikre arbeidstakers rettigheter ved virksomhetsnedleggelse. Hvorvidt denne målsettingen oppnås ved å lovfeste et krav om arbeidstakerplan, reiser imidlertid en rekke spørsmål som må avklares.

Innledningsvis understrekes det ansvaret enhver bedrift har, herunder styret og eieren, for sine ansatte gjennom hele bedriftens levetid. I det gjensidige forholdet mellom bedrift og ansatt er det viktig å se den ansatte også som menneske. Dette er spesielt viktig ved en nedlegging av virksomheten som vil kunne få store konsekvenser for den enkelte. Bedriftens sosiale ansvar for den enkelte ved krevende omstillinger strekker seg utover forpliktelser i lov- og avtaleverk og handler i stor grad om holdninger i bedriftens ledelse til nettopp å ta et slikt ansvar. Næringslivet må være seg sitt ansvar bevisst og arbeide med holdningsskapende arbeid og følge opp konkret overfor de berørte ansatte i enkeltsaker.

Det fremgår i kapittel 8.2.2 at det er utviklet en praksis delvis basert på avtaler mellom arbeidslivets parter der det ved nedbemanninger utarbeides planer fra arbeidsgiver med forslag til tiltak overfor arbeidstakerne ved nedlegging av virksomheten. Behovet for lovgiver å pålegge krav om lovfesting av arbeidstakerplan må sees i sammenheng med dette positive utviklingstrekket. Det bør dessuten vurderes om lovfestede krav til arbeidstakerplan er et bedre egnet virkemiddel enn avtaleregulering av dette. Masseoppsigelsesreglene innebærer en plikt til å drøfte ulike tiltak med sikte på å komme fram til hensiktsmessige avtaler. I alle fall ved større nedleggelse viser praksis at partene ofte forhandler fram ulike goder som for eksempel sluttpakker, selv om virksomhetene ikke har noen rettslig plikt til å forestå slike ytelser. En lovfesting vil i motsetning til en avtale der sluttpakker er en del av forhandlingene, være lite fleksibel og i mindre utstrekning ta inn over seg den økonomiske situasjonen virksomheten er i.

Å lovfeste en plikt til å utarbeide arbeidstakerplan vil dessuten kunne innvirke på forhandlingsgrunnlaget mellom partene, fordi det i praksis ofte vil gi føringer for nivået. Det kan for eksempel tenkes at lovfaste minimumssatser for sluttvederlag i praksis vil fungere som et "tak" snarere enn et "gulv" for ytelsesnivået. Det kan by på særlige utfordringer å fastsette nivået i form av kostnader på arbeidstakerplanen. Dersom den sosiale kostnaden skal oppfylle en målsetting om å forhindre nedleggelse, må kostnaden trolig settes relativt høyt. Samtidig vil høye kostnader kunne skape ytterligere problemer i virksomheter som sliter og således kunne ha "motsatt effekt" enn intensjonen.

Ved vurderingen av om det bør innføres krav om arbeidstakerplan må man også ha i mente at færre virksomheter kan velge å etablere seg i Norge dersom det innføres et slikt krav. I ovennevnte studie fra Rogalandforskning under 8.2.3 konkluderes det med at Norge til tross for høye lønninger, er relativt konkurransedyktig som industrinasjon nettopp fordi bedriftene pålegges mindre av arbeidstakernes sosiale kostnader enn hva som er vanlig i mange andre land. Dersom arbeidsgivers del av de sosiale kostnadene øker, må det antas at dette vil ha effekt på villigheten til å etablere virksomhet i Norge. Innføring av arbeidstakerplan med obligatorisk sluttkompensasjon vil isolert sett styrke oppsigelsesvernet for den enkelte arbeidstaker. På den annen side vil den faktiske jobbtryggheten på sikt reduseres dersom økte kostnader knyttet til arbeidstakerplan medfører at det blir mindre attraktivt å etablere ny virksomhet.

Krav om arbeidstakerplan kan hindre hensiktsmessige og nødvendige tilpasninger for at virksomhetene på sikt kan drive optimalt, noe som igjen kan påvirke arbeidsmarkedet. Spørsmålet vil gjelde uavhengig av om at krav om arbeidstakerplan begrenses til virksomhetsnedleggelse eller ikke, men

vil kanskje ha særlig betydning i forhold til nedbemanningstilfellene. Det kan anføres at nødvendige nedbemanninger vil kunne bli utsatt pga. kostnader knyttet til arbeidstakerplan, eller at virksomhetens økonomiske situasjon blir ytterligere forverret pga. økte kostnader slik at konsekvensene på sikt blir unødvendig store.

Dersom det er ønskelig å innføre en ordning med arbeidstakerplan må det i tilfelle vurderes hvilke krav som skal stilles til arbeidstakerplanen, for eksempel om planen alltid skal inneholde krav til sluttvederlag og kompetansetiltak og hvor omfattende og spesifikke kravene skal være. Dersom det i lovgivningen skal stilles krav til virksomhetene om opplæring/kompetansetiltak, må det tas stilling til hvordan tiltakene forholder seg til kompetanseutviklingstiltak i regi av arbeidsmarkedsmyndighetene. Det kan i den forbindelse spørres om arbeidsmarkedsmyndighetene er bedre kvalifisert til å vurdere hensiktsmessig opplæring/kompetansetiltak med sikte på å få den ansatte tilbake i jobb, enn den enkelte virksomhet. Et alternativ til å pålegge virksomhetene et opplæringstilbud el. kan være å overlate dette til arbeidsmarkedsmyndighetene, men at kostnadene ved slike tiltak i større grad blir skjøvet over på den enkelte virksomhet. Tilsvarende må et eventuelt krav til virksomhetene om å utbetale sluttvederlag vurderes i forhold til trygdeytelser fra det offentlige.

Det er etter departementets oppfatning ikke grunnlag for å påstå at manglende pålegg om arbeidstakerplaner bidrar til økt usikkerhet i det norske arbeidsmarkedet. Tvert imot kjennetegnes Norge av lav ledighet, lav langtidsledighet, høy sysselsettingsandel og høy grad av jobbtrygghet. En så tilfredsstillende situasjon i forhold til de fleste andre land, og som har vedvart i mange år, må også ses på bakgrunn av at næringslivet har vist seg omstillingsdyktig. Det er derfor viktig å sikre seg at eventuelle endringer i rammebetingelsene ikke svekker dette sentrale elementet i den norske velferdsmodellen.

I en nedleggingssituasjon blir de ansattes interesser ivaretatt gjennom avtaler mellom partene i arbeidslivet, lover og det offentliges bidrag i form av arbeidsformidling og kompensasjon for inntektsbortfall ved arbeidsledighetstrygd osv. Departementet mener det ikke er riktig å innføre et lovkrav om arbeidstakerplan. Som det er påpekt over kan det dessuten ha negative konsekvenser for investeringer i Norge og bedriftenes ansettelsespraksis dersom man endrer balansen mellom bedriftenes ansvar og plikter og det offentliges rolle ved nedlegging av virksomheter. Etter en totalvurdering har departementet derfor kommet til at vi ikke vil foreslå lovfesting av krav om arbeidstakerplaner i Norge.

8.3 Oppsigelse

8.3.1 Gjeldende rett - Vilkår for oppsigelse, formkrav og frister

En oppsigelse av arbeidstaker som skyldes nedbemanning eller nedleggelse av virksomheten, må være saklig begrunnet i virksomhetens forhold, jf. aml. § 15-7 første ledd. Oppsigelsen skal være skriftlig og følge visse formkrav, jf. 15-4. Dersom arbeidstaker krever det, skal arbeidsgiver oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.

Håndhevingen av oppsigelsesreglene er av rent privatrettslig art. Systemer for offentlig godkjenning av oppsigelser, som det finnes eksempler på i noen andre land, er således ukjent i Norge.

Oppsigelsesreglene gjelder når virksomheten nedlegges slik at arbeidstakers rett til blant annet lønn vil gjelde til utløpet av oppsigelsestiden, uavhengig av om nedleggelsen skjer før dette tidspunkt. Etter arbeidsmiljølovens § 15-3 er det i utgangspunktet en oppsigelsesfrist på en måned, men denne utvides til hhv. to og tre måneder ettersom ansettelsesforholdet har vart i minst fem eller ti år. For ansettelse utover 10 år forlenges oppsigelsesfristen til fire, fem og seks måneder ettersom arbeidstakeren fyller henholdsvis 50, 55 og 60 år. Det er vanlig i arbeidsavtaler og tariffavtaler at det opereres med oppsigelsesfrister som strekker seg utover lovens minimumskrav.

8.3.2 Departementets vurdering

Departementet legger til grunn at det ikke er behov for å gjøre noe med saklighetsstandarden eller innføre noen form offentligrettslig godkjenning av oppsigelser. Departementet viser til at det i Norge er lang tradisjon for at stillingsvernet håndheves av partene, og at konflikter løses ved forhandling eller ved domstolene. I Arbeidslivslovutvalgets¹⁶ brede gjennomgang og vurdering av stillingsvernsreguleringen fremkom det ikke noe behov for å endre dette. Utvalget var også samstemmig om å videreføre det generelle saklighetskravet ved oppsigelser.

Norge har gjennomgående svært lange oppsigelsesfrister sammenlignet med andre europeiske land. Videre inneholder ofte arbeidsavtaler og tariffavtaler oppsigelsesfrister utover lovens minimumsregler. Departementet antar derfor at det ikke vil være hensiktsmessig å vurdere endringer på dette punktet.

¹⁶ Utvalgets innstilling er avgitt i NOU 2004:5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

8.4 Retten til å stå i stillingen

8.4.1 Gjeldende rett

Ved tvist om en oppsigelse er saklig begrunnet, har arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven § 15-11 rett til å fortsette i stillingen inntil tvisten er avgjort ved rettkraftig dom. Det er to hovedhensyn som ligger til grunn for denne regelen. For det første sikrer den kontinuitet i arbeidsforholdet og gjør det lettere for arbeidstaker å fastholde stillingen dersom oppsigelsen senere blir kjent ugyldig. Dersom arbeidstaker fratrer stillingen, vil gjeninntreden i praksis være vanskelig. For det andre bidrar retten til å fortsette i stillingen til å verne om arbeidstakers inntekt i den perioden saken behandles.

Paragraf 15-11 inneholder ikke noe unntak fra retten til å stå i stillingen for de tilfeller der virksomheten nedlegges. Det kan imidlertid hevdes at ordlyden "fortsette i stillingen" ikke er dekkende for nedleggelsestilfellene fordi det da faktisk ikke er noen stilling å stå i. Dette var også et forhold som ble trukket frem av Høyesterett i Sparebanken Nord-Norge-dommen, Rt 1992 s. 776. Retten kom her frem til at en begjæring om fratreden var overflødig da filialen arbeidstakeren var knyttet til var nedlagt og stillingen ikke lenger eksisterte.

Arbeidslivslovutvalgets flertall foreslo å lovfeste et unntak fra retten til å stå i stillingen når arbeidsforholdet har bortfalt som følge av at virksomheten er nedlagt, jf NOU 2004: 5 s. 333. Mindretallet i utvalget foreslo ingen endringer i lovteksten og viste til rettspraksis hvoretter det bare er i de helt klare tilfeller at retten til å fortsette i stillingen kan bortfalle uten rettens avgjørelse. Flertallets forslag ble fulgt opp i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) med forslag til ny arbeidsmiljølov som ble vedtatt i juni 2005. Denne endringen ble senere reversert på bakgrunn av Ot.prp. nr. 24 (2005-2006). Den nye arbeidsmiljøloven som trådte i kraft 1. januar 2006 innebar derfor en videreføring av tidligere rettstilstand i forhold til retten til å stå i stillingen ved virksomhetsnedleggelse.

På bakgrunn av rettspraksis kan det antas at retten til å stå i stillingen ikke gjelder i de tilfeller der virksomheten nedlegges, og det er åpenbart at det ikke lenger er noen stilling å stå i.

8.4.2 Departementets vurdering

Konsekvensen av at retten til å stå i stillingen ikke gjelder i de klare tilfellene av nedleggelse, innebærer at arbeidsforholdet opphører ved oppsigelsesfristens utløp uten at arbeidsgiver behøver å få rettens kjennelse. Arbeidstaker vil i disse tilfellene ikke ha rett til lønn utover oppsigelsestidspunktets utløp.

Å positivt lovfeste at retten til å stå i stillingen prinsipielt skal gjelde i nedleggelsestilfellene vil antageligvis ha svært liten reell verdi for arbeidstakerne. Arbeidsgiver kan allerede fra søksmål er varslet kunne kreve kjennelse for fratreden. Avhengig av domstolens kapasitet kan kjennelse derfor avsies før oppsigelsesfristens utløp. Rettspraksis viser at domstolene legger stor vekt på det sannsynlige utfallet av en oppsigelsessak når de vurderer et krav fra arbeidsgiver om fratreden etter arbeidsmiljøloven § 15-11 andre ledd. En bedriftsnedleggelse er normalt begrunnet i bedriftsøkonomiske forhold som domstolene er varsomme med å etterprøve. Det innebærer at en begjæring om fratreden i overveiende grad vil bli tatt til følge. På denne måten vil innføring av en slik regel i hovedsak medføre administrative byrder for virksomheten. Departementet antar på denne bakgrunn at det ikke vil være hensiktsmessig å lovfeste en slik regel.

8.5 Fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten

8.5.1 Gjeldende rett

Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har etter arbeidsmiljøloven § 14-2 fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet i inntil ett år etter oppsigelsen. Arbeidstakers fortrinnsrett er begrenset til ny ansettelse i samme "virksomhet".

Begrepet "virksomhet" vil ofte være identisk med det rettssubjekt som er arbeidsgiver og som arbeidsforholdet er knyttet til, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd. Innenfor et konsern må det således tas utgangspunkt i den virksomheten som arbeidstaker er ansatt i. Hovedregelen vil være at det enkelte selskap i konsernet er arbeidsgiver for sine arbeidstakere. Det er dette selskapet som er ansvarlig for de ulike krav i loven, og spørsmålet om en fortrinnsrett til ny ansettelse må vurderes i forhold til dette selskapet. Det samme gjelder der selskaper arbeider i ulike former for nettverk. Hvert selskap i konsernet eller nettverket vil være utgangspunktet for vurderingen av begrepet "virksomheten". Det innebærer at i de tilfeller der virksomheten (rettssubjektet) legges helt ned, vil det i utgangspunktet ikke være mulig å utøve noen fortrinnsrett. Arbeidsforholdet kan imidlertid etter en konkret vurdering, anses å være tilknyttet flere virksomheter innenfor for eksempel et konsern, slik at arbeidstakers rettigheter etter loven kan gjøres gjeldende overfor flere virksomheter. Dette var tilfellet i en dom avsagt av Høyesterett i Rt. 1990 s. 1126. Forholdet her var at den daglige leder for et utenlandsk morselskaps datterselskap i Norge ble sagt opp i forbindelse med morselskapets omlegging av virksomheten i Norge. Datterselskapet og morselskapet ble ansett for å ha et felles arbeidsgiveransvar da arbeidsgiverfunksjonene i dette tilfellet var delt mellom begge selskaper.

Fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-2 gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i løpet av de siste to årene. Fortrinnsretten forutsetter at arbeidstaker er "kvalifisert" for stillingen. Formuleringen "kvalifisert" erstatter den tidligere formuleringen "skikket" i 1977-loven. Det fremkommer av Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 224 at endringen i ordlyden ikke er ment å innebære noen materiell endring. De tidligere forarbeidene og rettspraksis er derfor fortsatt relevant ved fortolkning av bestemmelsen. I Ot.prp. nr. 41 (1975 - 76) s. 79 presiseres det at kvalifikasjonskravet ikke går lenger enn til at vedkommende må ha de ferdigheter som normalt forutsettes for det aktuelle arbeidet.

Dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ny ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter mottakelsen av tilbudet, bortfaller fortrinnsretten, jf. femte ledd.

8.5.2 Departementets vurdering

I de tilfeller hele virksomheten nedlegges vil fortrinnsretten ha begrenset betydning fordi retten gjelder nyansettelse innenfor samme virksomhet. Fortrinnsretten vil derfor bare være praktisk når det er tale om nedbemanning, for eksempel i form av nedleggelse av en filial, slik at det er noe virksomhet igjen å utøve fortrinnsretten i.

Nedleggelse av hele virksomheter (som ikke skyldes konkurs) vil være særlig praktisk i de tilfeller der virksomheten inngår i et konsern og det for eksempel blir vurdert som lønnsomt å legge ned et datterselskap. En slik nedleggelse vil kunne innebære en økt satsning på andre selskaper innenfor konsernet. Det kan anføres at det vil være rimelig at arbeidstaker i en slik situasjon bør ha fortrinnsrett til nyansettelse innenfor konsernet som sådan og ikke bare i det selskap arbeidstakeren er ansatt i. Motforestillingene som kan anføres mot en slik utvidet fortrinnsrett, er i stor grad de samme som kan anføres mot fortrinnsretten generelt, nemlig at den begrenser virksomhetens valg ved ansettelse, samt at administrasjon av fortrinnsrettsinstituttet innebærer visse administrative byrder for virksomheten.

En bestemmelse om utvidet fortrinnsrett vil dessuten bare kunne gjøres gjeldende overfor andre virksomheter innenfor konsernet mv. som er etablert i Norge. Det vil således ikke være et effektivt virkemiddel for å sikre arbeidstakers rettigheter i de tilfeller der den virksomheten som nedlegges i Norge er en del av et internasjonalt konsern, og konsernet ikke har annen virksomhet igjen i Norge.

Departementet antar at en eventuell lovfesting av en utvidet fortrinnsrett vil få begrenset praktisk betydning fordi det ved virksomhetsnedleggelse innenfor konsern er tradisjon for å forsøke å omplassere arbeidstakerne til andre virksomheter innenfor konsernet. Departementet er videre av den oppfatning at en eventuell utvidelse av fortrinnsretten på dette området naturlig må inngå og ses i en større sammenheng i forhold til arbeidstakers rettigheter og arbeidsgivers plikter for øvrig etter arbeidsmiljøloven. Det foreslås derfor ikke noen utvidelse av fortrinnsretten.

8.6 Informasjon og drøfting ved nedbemanning/nedleggelse

8.6.1 Gjeldende rett

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1.

Dersom det dreier seg om oppsigelse av mer enn 10 arbeidstakere uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakers forhold, vil det i tillegg være et krav til drøftinger med de ansattes tillitsvalgte etter reglene om masseoppsigelse i § 15-2. Bestemmelsen om masseoppsigelse kommer til anvendelse ved oppsigelse av minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager. Også andre former for opphør enn oppsigelse skal regnes med dersom minst fem arbeidstakere er sagt opp og minst 10 skal slutte, jf. § 15-2 første ledd. Det vil si at reglene kommer til anvendelse der f. eks fem arbeidstakere får en avtale om førtidspensjonering og fem arbeidstakere blir sagt opp på grunn av overflødigheit.

Det følger av § 15-2 andre ledd at arbeidstaker som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme frem til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte.

Arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte en melding om relevante forhold som er listet opp i tredje ledd. Tilsvarende melding plikter arbeidsgiver å sende inn til Arbeids- og velferdsetaten (NAV).

Av sentral betydning er varslingsregelen i bestemmelsens tredje ledd som fastsetter at planlagte masseoppsigelser først får virkning 30 dager etter at NAV er underrettet. NAV kan forlenge fristen i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 tredje ledd. Det følger av denne bestemmelsen at

fristen kan forlenges med inntil 30 dager dersom dette er nødvendig for å få til en avtale som nevnt i § 15-2 andre ledd. Det er fastsatt nærmere regler for etatens adgang til å forlenge fristen. Fristen kan forlenges dersom det ikke er ført drøftinger mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte i løpet av den opprinnelige 30 dagers fristen, eller dersom det er klare indikasjoner på at partene vil komme frem til en avtale i løpet av de neste 30 dager.

I tillegg til informasjons- og drøftingsreglene i forbindelse med masseoppsigelse, inneholder kapittel 8 i arbeidsmiljøloven generelle regler om informasjon og drøfting. Bestemmelsene kommer til anvendelse i virksomheter som sysselsetter mer enn 50 ansatte.

8.6.2 Departementets vurdering

Arbeidsgiver har i dag relativt omfattende krav til å gjennomføre drøftinger med arbeidstakerne, særlig ved masseoppsigelse der minst ti ansatte blir sagt opp/slutter. Det kan stilles spørsmål ved om reglene også bør komme til anvendelse ved oppsigelse av færre enn 10 for på den måten å styrke arbeidstakernes stilling i mindre virksomheter. Et av formålene med masseoppsigelsesreglene er å varsle NAV om planlagte oppsigelser for på den måten å forberede arbeidsmarkedsmyndighetene på tiltak i forbindelse med tilstrømming av arbeidssøkende. Det samme behovet for informasjon vil ikke være tilstede der det er færre som slutter.

Etter departementets oppfatning er kravene til drøfting og informasjon i § 15-2 relativt omfattende, og det er derfor lite hensiktsmessig at de også skal komme til anvendelse ved oppsigelser av færre ansatte enn 10. Særlig i små virksomheter kan det oppleves som byråkratisk og lite praktisk å måtte gjennomføre drøftinger etter reglene om masseoppsigelse. Departementet har derfor kommet til at vi ikke vil foreslå endringer i reglene på dette punktet.

8.7 Oppsummering

Gjennomgangen over viser at arbeidsmiljøloven i all hovedsak fungerer hensiktsmessig og på en tilfredsstillende måte balanserer arbeidstakers og arbeidsgivers interesser. Regjeringen har sørget for at dette har blitt ivaretatt i den brede gjennomgangen av arbeidsmiljøloven som nylig har vært foretatt.

Det vises til at arbeidstaker i tillegg til arbeidsmiljølovens regler gjerne har utvidede rettigheter gjennom kollektive og individuelle avtaler. Videre er det på flere områder tradisjon for at arbeidsgiver gir arbeidstakerne rettigheter utover de plikter denne har etter lov eller avtale. Departementet vil på denne

bakgrunn ikke foreslå enkeltvis utvidelser av arbeidstakers rettigheter etter arbeidsmiljøloven. Eventuelle utvidelser av arbeidstakers rettigheter/arbeidsgivers plikter må vurderes samlet og på et mer generelt grunnlag, og ikke isoleres i forhold til nedleggelsesproblematikken.

For øvrig vises det til kapittel 6 når det gjelder spørsmålet om en lovfesting av drøftingsreglene i Hovedavtalen.

9 ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

9.1 Innledning

I dette kapitlet redegjøres det for mulige konsekvenser av de tiltakene som presenteres i dette høringsnotatet. Vi vil synliggjøre de økonomiske og administrative konsekvensene som det er grunnlag for å beregne på dette stadiet i prosessen. Evt. synspunkter fra høringsinstansene på økonomiske og administrative konsekvenser vil inngå som en del av det videre vurderingsgrunnlaget knyttet til de ulike tiltakene.

9.2 Innføring av meldeplikt til myndighetene ved nedlegging av bedrifter

9.2.1 Innledning

Etableringen av en meldeplikt til fylkeskommunen ved nedlegging av bedrifter vil ha økonomiske og administrative konsekvenser. Meldingen skal sendes til fylkeskommunen der bedriften er etablert. Den skal sendes så tidlig som mulig når det foreligger planer om å legge ned hele eller deler av en virksomhet, herunder flytte hele eller vesentlige deler av virksomheten. Det legges opp til at meldingen skal kunne sendes elektronisk og inneholde nødvendige og konkrete opplysninger om foretaket. Det skal normalt ikke være behov for å bruke ekstern hjelp ved utarbeidelsen og innsending av meldingen.

9.2.2 Hvor mange bedrifter vil omfattes av meldeplikten

I kapittel 5.4.2 skisseres det to alternative innslagspunkter for hvilke bedrifter som skal være omfattet av den nye meldeplikten. Det ene alternativet er 30 ansatte, mens det andre er 50 ansatte. I samarbeid med Statistisk sentralbyrå har Nærings- og handelsdepartementet innhentet demografiske opplysninger fra offentlige registre om sysselsetningsendringer i foretak og bedrifter med 30 ansatte og 50 ansatte for kalenderårene 2002, 2003 og 2004. Disse tallene kan ikke angi eksakt

hvor mange bedrifter som vil være omfattet av meldeplikten, men kan gi et estimat over hvor stort omfanget kan være.

Antall bedrifter med 30 ansatte som har bortfall av alle ansatte ligger på drøyt 300 pr. år. Årsaken til bortfall kan være mangeartede. For eksempel kan konkurs være årsak til bortfall, men konkurs vil ikke være omfattet av den foreslåtte meldepliktsordningen. Tallene kan derfor vise flere tilfeller som ikke er omfattet av meldeplikten og dermed være høyere enn antall meldepliktige bedriftsnedlegginger. Det er ikke mulig å tallfeste mer konkret antall meldinger pr. år utover at det antagelig vil ligge i overkant av 300 meldinger.

Ved en grense på 50 ansatte viser tallene at bortfall av alle ansatte skjer i ca 150 bedrifter. Som for tallene over vil det også her kunne være at tallene omfatter flere bedrifter enn de som reelt vil være omfattet av meldeplikten. Med utgangspunkt i en grense på 50 ansatte antas det at antallet meldinger kan ligge på ca. 150 pr. år.

9.2.3 Konsekvenser for det offentlige

Som det fremgår ovenfor i kapittel 5.3 legges det opp til at meldingen skal sendes fylkeskommunen som får et overordnet ansvar for prosessen med å finne alternative løsninger/muligheter til nedleggingen sammen med de aktuelle aktørene. For å kunne påta seg en slik rolle må fylkeskommunene ha tilstrekkelige ressurser til å kunne utføre oppgavene. Fylkeskommunen er i dag allerede en sentral aktør med ansvar for omstilling, herunder i områder med ensidig næringsstruktur som rammes av nedlegging av arbeidsplasser. Det er vanskelig å anslå med sikkerhet i hvilken grad den nye meldepliktsordningen vil få økonomiske og administrative konsekvenser av særlig omfang utover de arbeidsoppgavene fylkeskommunen har i dag. Men fordi dette i stor grad sammenfaller med oppgaver fylkeskommunen allerede har, vil arbeidsoppgavene i stor utstrekning kunne utføres med bruk av eksisterende ressurser.

Meldingene skal sendes fylkeskommunen der bedriften er etablert. Noen fylkeskommuner vil sjelden motta slike meldinger, mens andre kan motta flere meldinger hvert år. Om grensen for meldeplikt settes ved 30 eller 50 ansatte, vil ha betydning for arbeidsmengden i fylkeskommunen. Det vises til omtale av tallene i kapittel 9.2.2. Ut i fra disse er det grunn til å tro at med det antall meldinger som vil være aktuelle, kan fylkeskommunene utføre oppgaven innenfor gjeldende økonomiske rammer

Når melding er mottatt vil fylkeskommunen ha ansvar for å etablere møteplassen for de aktuelle aktørene med sikte på å finne frem til alternative

løsninger til nedleggelsen. Det er grunn til å anta at det ofte ganske tidlig i prosessen vil være mulig å slå fast hvorvidt alternative løsninger er mulig å etablere, slik at den formelle behandlingen av meldingen kan avsluttes raskt og samtidig underrette bedriften om resultatet.

I de saker der det er grunnlag for å gå videre med saken må fylkeskommunen innkalle aktuelle aktører til møte slik at disse kan drøfte nærmere om og eventuelt hvilke løsninger som kan være aktuelle for videre drift. De øvrige aktørene som er aktuelle deltakere i prosessen ved en mulig nedlegging av en virksomhet har allerede oppgaver i forbindelse med omstilling og tilrettelegging for ny aktivitet. Merarbeid knyttet til deltakelse på "møteplassen" vil kreve noe mer arbeidsinnsats og vil variere fra sak til sak alt ettersom hvor kompleks den er.

Dersom prosessen som initieres gjennom meldepliktsordninger resulterer i eller bidrar til en videreføring eller etablering av annen virksomhet, vil de positive effektene totalt sett for de ansatte, lokalsamfunnet mm være vesentlig større enn kostnadene ved meldepliktsordningen.

Det er forutsatt at meldeplikten skal utformes slik at det offentlige ikke skal kreve inn informasjon som enkelt er tilgjengelig for mottaker på annen måte, f.eks. grunndata som kan hentes fra Enhetsregisteret eller annen informasjon i foretakets årsberetning som er tilgjengelig i Brønnøysundregistrene. Forskrift av 16. desember 2003 nr. 1551 om gebyrer for tjenester fra Brønnøysundregistrene er nylig endret slik at offentlige myndigheter kan innhente registerinformasjon som de har bruk for i forbindelse med sin myndighetsutøvelse, gratis.

Melding om nedlegging av virksomhet bør kunne sendes elektronisk til fylkeskommunen og eventuelt videre derfra til NAV. Dette vil medføre at det må legges teknisk til rette for at dette kan gjennomføres i praksis på en sikker og betryggende måte. De kostnader som vil påløpe er foreløpig ikke kartlagt. Det vil variere noe i hvilken grad det allerede er lagt til rette for elektronisk kommunikasjon. Imidlertid vil ikke vårt forslag til tiltak være avhengig av at denne muligheten er på plass hos alle mottakere før ordningen innføres. De budsjettmessige konsekvenser må vurderes før valg av løsning kommer på plass.

9.2.4 Konsekvenser for næringslivet

En meldeplikt medfører en begrensning på bedriftenes evne til omstilling. Dersom nedleggelse er samfunnsøkonomisk lønnsomt, vil en utsettelse på grunn av en meldeplikt føre til at ressursene ikke blir anvendt på en best mulig måte. Dette vil kunne ha en kostnad. Kostnaden ved å pålegge

bedriftene større belastning når de skal nedlegge virksomhet vil normalt også føre til at terskelen blir høyere for å sette opp nye foretak. En utvidet meldeplikt vil derfor også kunne ha som konsekvens at det skjer mindre nyetablering i Norge.

Hvor store disse effektene er, vil avhenge av i hvilken grad meldeplikten anses som en belastning på muligheten til å omstille bruk av ressurser. Kostnaden vil avhenge av i hvilken grad meldeplikten innebærer at bedriften må kunngjøre planer om nedleggelse før den ellers hadde funnet det hensiktsmessig. De eksakte kostnadene knyttet til en slik meldeplikt er usikre.

De administrative kostnadene ved en meldeplikt er ikke forventet å bli spesielt høye.

Bedriftene er allerede i dag underlagt en meldeplikt til Arbeids- og velferdsetaten (NAV) med hjemmel i arbeidsmiljøloven. Ved innføring av den nye meldepliktsordningen er det lagt opp til at melding kan sendes elektronisk, hvilket for bedriften også kan bidra til forenkling og effektivisering i forhold til meldeplikten til NAV. Elektronisk melding etter meldepliktsordningen vil enkelt kunne sendes videre til NAV. I den grad informasjonen etter de to ordningene er overlappende vil bedriftene ikke måtte sende samme informasjon to ganger. Meldingen til NAV trenger derfor bare inneholde nødvendig informasjon som ikke allerede er sendt til fylkeskommunen.

Det er vanskelig å anslå eksakte kostnader for bedriftene ved den nye meldepliktsordningen, og vi vil kun skissere anslag på i hvilken størrelsesorden kostnadene kan ligge. På bakgrunn av undersøkelsene om hvor mange tilfeller som kan være omfattet av den foreslåtte meldepliktsordningen er det grunn til å anta at ordningen ikke medfører vesentlige økte kostnader. Blant annet legges det opp til at bedriftene i all hovedsak selv skal kunne håndtere meldeplikten uten ekstern hjelp.

For å lage et anslag på en timelønn har vi tatt utgangspunkt i Statistisk sentralbyrås statistikk for lederlønn i industrien med et påslag for overheadkostnader på 25%. Dette er i samsvar med vanlig praksis ved beregning av kostnader etter den såkalte standardkostnadsmodellen. Modellen er tatt i bruk i mange land, herunder Norge, for å beregne kostnader for næringslivet for å etterleve regelverk. Kostnaden pr. time blir kr. 400.

Dersom man legger til grunn at det vil ta 2 timer for bedriften å utarbeide og sende inn meldingen til fylkeskommunen og timeprisen er kr. 400 vil det

innebære en kostnad på kr. 800 pr. melding pr. bedrift. Om grensen for meldeplikten settes ved 30 eller 50 ansatte, vil ha betydning for hvilke kostnader næringslivet får ved den nye ordningen. Det vises til nærmere omtale av antall meldepliktige tilfeller ved hhv. 30 og 50 ansatte i kapittel 9.2.2. Ved 150 meldinger årlig vil kostnaden utgjøre kr. 120.000, mens det ved 300 meldinger årlig vil bli en kostnad på kr. 240.000.

I tillegg til kostnadene ved selve meldingen vil det for bedriftene påløpe kostnader ved deltakelse på møte hos fylkeskommunen. Hvor store disse kostnadene vil bli er det vanskelig å gi sikre overslag på, blant annet fordi omfanget i den enkelte sak vil variere. Dersom en legger til grunn en gjennomsnittlig møtekostnad på kr. 800 vil kostnaden i forbindelse med dette ligge på hhv. kr. 120.000 ved 150 meldinger og kr. 240 000 ved 300 meldinger.

I forslaget om en meldeplikt ved nedlegging av virksomhet legges det opp til en saksbehandlingsperiode på 30 dager der bedriften i denne perioden er underlagt en rådighetsbegrensning og vil være avskåret fra å foreta enkelte disposisjoner som kan vanskeliggjøre et eventuelt salg. Eksisterende ordning etter arbeidsmiljøloven opererer også med 30 dager med mulighet for forlengelse. Som det fremgår i kapittel 5.8 kan det gis dispensasjon fra rådighetsbegrensningene dersom det på et tidlig stadium er åpenbart at det ikke finnes alternative løsninger til en nedleggelse. I tillegg legges det opp til at bedriften melder fra om en mulig nedleggelse før den endelige beslutningen tas. Prosessen kan derfor være gjennomført før beslutningen tas og før meldeplikten til NAV i samsvar med arbeidsmiljøloven § 15-2 inntreffer. Det er derfor grunn til å anta at rådighetsbegrensningene etter meldepliktsordningen i seg selv ikke medfører kostnader av betydning.

9.2.5 Oppsummering

Den største kostnaden knyttet til en innføring av en meldeplikt er knyttet til hvorvidt en slik meldeplikt forsinker eller forhindrer samfunnsøkonomisk lønnsomme nedleggelse. Jo mer omfattende kravene til meldeplikt er, desto høyere vil disse kostnadene bli. Innføring av en meldeplikt som foreslått vil imidlertid ikke medføre vesentlige administrative kostnader verken for bedriften, det offentlige eller samfunnet for øvrig.

Dersom drøftingene mellom aktørene resulterer i videreføring eller på annen måte bidrar til videreføring av virksomheten, vil vi ha oppnådd positive samfunnsmessige effekter som langt overgår de kostnadene ordningen medfører.

9.3 Ansattes mulighet til å overta bedriften

Det vises til omtalen i kapittel 6. Utover dette er det ikke foretatt noen kostnadsberegning av forslaget.

9.4 Arbeidsgivers plikter og arbeidsgivers rettigheter ved nedlegging av virksomhet

I kapittel 8 er det en gjennomgang av arbeidstakerrettigheter ved nedlegging av virksomheter. Som gjennomgangen viser er det etter regjeringens vurdering en tilfredsstillende regulering og dermed ikke behov for å foreslå endringer på dette området. Under omtalen og vurderingen av de enkelte punktene er det i den grad det har vært nødvendig, også påpekt økonomiske og administrative konsekvenser.

