

**Wikborg Rein**  
**NYHETSBREV**

## Lov om meldeplikt ved nedleggelse av næringsverksemd (omstillingslova)

Omstillingslova, som trådte i kraft 1. juli 2008, pålegger eiere av bedrifter med 30 ansatte eller mer en rekke plikter i tilfeller hvor det vurderes nedleggelse eller å si opp mer enn 90 % av de ansatte. Pliktene går i hovedsak ut på å sende melding til fylkeskommunen og å delta i drøftelser for å finne alternativer til nedleggelse, samt at det i en avgrenset periode gjøres begrensninger i adgangen til å beslutte nedleggelse og foreta disposisjoner som svekker verdien av bedriften. Dette medfører imidlertid i realiteten kun en utsettelse av en slik prosess.

Bakgrunnen for lovforslaget var i følge forarbeidene Regjeringens aktive næringspolitikk. Trolig må loven også ses på bakgrunn av en rekke store og mye omtalte bedriftsnedleggelse i Norge de siste årene, med nedleggelsen av Norske Skogs fabrikk i Skien som et illustrerende eksempel. Lovgiver har funnet det nødvendig å pålegge bedriftseiere en rekke plikter til å melde fra om planlagt nedleggelse samt å vurdere andre alternativer, og har innført rådighetsbegrensninger, tvangsmulkt og lovbruddsgebyr for å sikre at pliktene overholdes.

### Lovens virkeområde

Etter lovens § 2 gjelder loven når det er planer om å legge ned en bedrift der det har arbeidet 30 ansatte eller flere i de siste 12 månedene, eller når det er planer om å si opp mer enn ni tideler av de ansatte som arbeider i en slik bedrift. Loven gjelder imidlertid ikke dersom bedriften skal flytte innenfor den samme fylkeskommunen eller dersom bedriften er under gjeldsforhandling eller konkursbehandling.

### Nærmere om pliktene

Etter lovens § 3 skal det sendes inn melding om planene om nedleggelse til fylkeskommunen der bedriften ligger. Det oppstilles en rekke nærmere krav til innholdet i meldingen, og fylkeskommunen kan be om utfyllende informasjon. Meldeplikten retter seg etter ordlyden mot eieren av bedriften. I forarbeidene konstateres det at det normalt ikke vil være tvil om hvem som er eier eller eiers representant. Det er imidlertid også forutsatt uten nærmere begrunnelse at det utøvende organ er ansvarlig, og at dette i et aksjeselskap vil være styret. Det må etter dette antas at også styret er subjekt for meldeplikten.

I lovens § 4 oppstilles et forbud mot å treffe endelig avgjørelse om nedleggelse før 30 dager etter at fylkeskommunen har

fått melding etter § 3. Fylkeskommunen kan forlenge fristen med inntil 30 dager dersom det er aktuelle alternativer til nedleggelse. Plikten pålegger etter ordlyden "bedriften". Siden slik beslutning i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper normalt fattes av styret eller bedriftsforsamlingen der dette finnes (jf. allmennaksjeloven § 6-37 fjerde ledd nr 2, jf. aksjeloven § 6-35) vil denne plikten pålegge det aktuelle selskapsorgan. Med endelig avgjørelse må forstås gyldig og forutsetningsløst vedtak av det aktuelle organ.

Lovens § 5 gir bestemmelser om fylkeskommunens behandling av meldingen, og fastsetter at en rekke aktører skal innkalles til drøftelser for å vurdere alternativer til nedleggelse. Plikten til å delta i slike drøftelser vil til en viss grad avhenge av hvem fylkeskommunen innkaller. Representanter for eieren og ledelsen skal kalles inn, men fylkeskommunen kan også innkalle andre. Alle som deltar i denne behandlingen har taushetsplikt etter reglene i forvaltningsloven.

Etter lovens § 6 kan ikke eieren foreta faktiske eller rettslige disposisjoner som vesentlig svekker verdien av bedriften før drøftelsene etter § 5 er avsluttet eller det er gått 30 dager fra melding til fylkeskommunen ble sendt. Det er presisert i forarbeidene at disposisjoner knyttet til den vanlige driften kan gjennomføres som normalt, og at rådighetsbegrensningene ikke fritar eierne eller styret fra å følge krav etter andre regelverk. Rådighetsbegrensningene retter seg etter ordlyden mot eieren av bedriften. Forarbeidenes henvisning til styrets ansvar må imidlertid trolig forstås slik at også styret er pliktsubjekt etter bestemmelsen.

### Sanksjoner

Dersom meldeplikten, forbudet mot å fatte endelig beslutning om nedleggelse, rådighetsbegrensningene eller andre plikter som måtte følge av forskrift eller enkeltvedtak fastsatt i

medhold av lovens §§ 3,4 og 6 brytes, kan fylkeskommunen ilegge "den ansvarlige" tvangsmulkt, som kan være løpende eller fastsettes som engangsbeløp.

Dersom forbudet mot å fatte endelig beslutning om nedleggelse brytes, kan fylkeskommunen også ilegge et såkalt "lovbruddsgebyr", hvis størrelse fastsettes i forskrift.

Forholdet til reglene om masseoppsigelser

Reglene i omstillingslova har likhetstrekk med reglene om masseoppsigelser i arbeidsmiljøloven § 15-2 og arbeidsmarkedsloven § 8 på den måten at konsekvensen av at meldeplikten brytes er at planlagte disposisjoner ikke kan foretas innen en 30 (60) dagers frist som løper fra meldetidspunktet.

Loven har også medført en endring i arbeidsmiljøloven § 15-2 annet ledd som fastslår at dersom arbeidsgiver vurderer nedleggelse av virksomheten eller en selvstendig del av den, plikter arbeidsgiver å inkludere muligheten for videre drift i drøftelsene med de tillitsvalgte.

Det er uttrykkelig forutsatt i forarbeidene til omstillingslova at drøftelsene i henhold til arbeidsmiljøloven kan gjennomføres parallelt med behandlingen av meldingen etter omstillingslova.

### Oppsummering – hva innebærer loven egentlig?

Reglene i omstillingslova hindrer materielt sett ikke at arbeidsgiver beslutter nedleggelse. I realiteten innebærer reglene kun en forsinkelse av en slik prosess. Det er vanskelig å forestille seg at dette skal medføre noe uoverkommelig byråkrati sammenlignet med de allerede eksisterende reglene om masseoppsigelser i arbeidsmiljøloven § 15-2. Virkningen av loven vil vel kanskje først og fremst være at kravene til planlegging hos arbeidsgiver skjerpes noe, samt at de ansatte vil få tid til å samle seg om en strategi i prosessen. Hva dette igjen vil få å si, er imidlertid vanskelig å spå.



*WRs kompetansegruppe for arbeidsrett har lang erfaring med å bistå i nedbemannings- og omorganiseringsprosesser.*

### For mer informasjon kontakt:

Jan L. Backer, e-post: [jlb@wr.no](mailto:jlb@wr.no), tlf. 22 82 76 14



Jan L. Backer, partner, arbeider hovedsaklig med arbeidsrett og generell kontraktsjuss, og leder firmaets kompetansegruppe for arbeidsrett. Han har mange års erfaring knyttet til arbeidsrettslige problemstillinger som ansettelsesavtaler, oppsigelser, omorganiseringer, restruktureringer samt kjøp og salg av bedrifter.

Simen Smeby Lium, e-post: [ssl@wr.no](mailto:ssl@wr.no), tlf. 22 82 75 13



Simen Smeby Lium er advokatfullmektig og tilknyttet firmaets virksomhetsgruppe for Handel, Industri og Offentlig virksomhet. Han arbeider særlig med arbeidsrettslige problemstillinger.