



HK Norge

**HÅNDBOK VED
KONKURS**

For tillitsvalgte i HK Norge

En bedrifts konkurs er en stor utfordring for tillitsvalgte og medlemmer. Denne veiledningen er et underlag av informasjon for de tillitsvalgte og medlemmer i HK Norge før, under og etter denne krevende prosessen. Tillitsvalgte i HK Norge kan ta kontakt med forbundets regionskontor for ytterligere veiledning og råd dersom de er berørt av en konkurs.

- 01 Bedriften og konkurs
- 02 De ansatte ved konkurs
- 03 Lønnsgaranti, og overdragelse
- 04 Bostyret og representasjon
- 05 Oppsummering



BEDRIFTEN

Hva er en konkurs?

Hvis en bedrift ikke kan betale sine forpliktelser kan domstolen slå den konkurs. Under konkursbehandlingen blir alle bedriftens eiendeler regnet om til penger og midlene blir fordelt mellom kreditorene. Kreditorene får dekket sine krav i en lovfestet prioritetsrekkefølge. Normalt vil du som ansatt få dekket lønnen din fullt ut.

Begrepet konkurs betyr at en virksomhet må innstille virksomheten. I juridisk sammenheng er konkurs et begrep som beskriver det å ta beslag i alle eiendeler til den som skylder penger og selge eiendelene, for deretter å betale tilbake til dem som har noe til gode. En konkurs behandles i tingretten og er regulert av konkursloven. Ved åpning av konkurs oppnevner tingretten en bostyrer som overtar forvaltningen av eiendelene i konkursen (konkursboet). Bostyreren er normalt en advokat.

Hva skjer med bedriften under konkursbehandlingen?

Konkursåpning hos arbeidsgiveren betyr enten at virksomheten stanser umiddelbart, at den fortsetter en periode før den avvikles, eller at den overdras og fortsetter. Mens konkursbehandlingen pågår, er din tidligere arbeidsgiver et konkursbo. Bostyreren er den du skal forholde deg til. Den tidligere ledelsen blir fratatt bestemmelsesretten over virksomheten.

Bostyreren skal så tidlig som mulig informere de ansatte om deres rettigheter og holde dem orientert om konkursbehandlingen. Det er vanlig at dette skjer gjennom møter med tillitsvalgte.



ANSATTE

Hva skjer med arbeidet ditt?

Gjennom lønnsgarantiordningen er staten på visse vilkår forpliktet til å dekke krav på lønn og feriepenger som arbeidsgiveren din på grunn av konkurs ikke er i stand til å dekke. Dette innebærer at du som ansatt normalt vil få dekket den lønnen du har tjent opp fram til konkursen fullt ut.

Selve konkursåpningen innebærer ikke at arbeidsavtalen din automatisk opphører. Konkursboet kan velge å fortsette (tre inn i) arbeidsavtalen. Du kan ikke uten videre gå hjem som følge av konkursen før boet har tatt stilling til dette, men du kan selv si opp med vanlig oppsigelsestid. Hvis virksomheten legges ned mister du jobben. Hvis virksomheten selges, kan du ha fortrinnsrett til å fortsette i stillingen hos den nye arbeidsgiveren.

Perioden etter konkursåpning

Konkursboet vil avgjøre om du skal fortsette i stillingene i perioden etter konkursåpning. Du kan kreve at boet innen tre uker tar stilling til om boet vil fortsette arbeidsavtalen din eller ikke. Inntil du mottar andre direktiver fra bostyrer, skal du møte på jobb etter konkuråpning. Du må påregne å bistå bostyrer i en «rydde og feie»- periode på noen dager. Lønnen vil i disse tilfellene normalt bli dekket av lønnsgarantiordningen.

Lønnskrav i en konkurs

Lønnskrav med forfall 4 måneder før fristdagen, skal dekkes før andre krav. Juridisk betegnes dette som et «fortrinnsberettiget krav av første klasse»

Fristdagen er normalt den dagen konkursbegjæringen kom til tingretten. Den konkrete fristdagen står i protokollen fra tingretten hvor konkursen ble åpnet. Fristdagen står også i kunngjøringen fra Brønnøysundregistrene eller tingretten. Kunngjøringen rykkes inn i en lokalavis og i Brønnøysundregistrenes elektroniske kunngjøringspublikasjon (www.brreg.no).

Fortrinnsretten til lønn i konkursen er begrenset til lønn for totalt 6 måneder. Hvis du ikke har fast lønn, er den øvre grensen 6 ganger gjennomsnittlig månedlig lønn det siste året før fristdagen. Feriepenger omtales under.

Renter av lønnskrevet før fristdagen er også fortrinnsberettiget. Det samme er rimelige utgifter du har hatt til advokat eller andre medhjelpere til inndrivelse av kravet.

Eldre lønnskrav kan også være fortrinnsberettiget hvis du har sørget for rask inndrivelse av kravet. Reglene om dette er vanskelige, men bostyreren kan rettlede deg.

Lønn i oppsigelsestiden

Lønn i vanlig oppsigelsestid er også fortrinnsberettiget. Vanlig oppsigelsestid følger av lov eller tariffavtale. Har du en avtale om lenger oppsigelsestid, vil ikke lønnen utover oppsigelsestid etter lov eller tariffavtale være fortrinnsberettiget.

Det skal gjøres fradrag for andre inntekter du har i oppsigelsestiden. Slike inntekter plikter du å opplyse til bostyreren. For å ha krav på dekning av lønn i oppsigelsestiden fra boet, må du skaffe deg andre inntekter under konkursen, for eksempel ved å melde deg arbeidsledig hos NAV eller selv skaffe deg annet arbeid. Hvis du ikke får annen jobb med en gang, må du melde deg som arbeidsledig innen 14 dager for å beholde denne fortrinnsretten. Les mer om dette under.

Feriepenger

Opptjente feriepenger skal utbetales under konkursbehandlingen. Krav på opptjente feriepenger dekkes for inntil 30 måneder. Kravet må enten være opptjent de siste 24 månedene før fristdagen, eller ha forfalt mindre enn fire måneder før fristdagen. Den totale begrensningen på 30 måneder inkluderer også feriepenger av lønn i oppsigelsestid etter konkursåpning.

Du har krav på å få utbetalt lønn og feriepenger. Konkursboet kan ikke motregne dette i gjeld for eksempel billån av arbeidsgiver, hvis ikke dette er skriftlig avtalt på forhånd. Du kan derimot motregne reiseregninger og andre ikke-fortrinnsberettigede krav i krav arbeidsgiveren har mot deg, for eksempel et billån (hvis ikke dere har avtalt noe annet). Bostyrer vil også her kunne veilede deg.



Ikke alle krav er fortrinnsberettiget

Fortrinnsretten til utbetaling fra konkursboet gjelder kun for arbeidstakeres lønns- og feriepengekrav.

Følgende er ikke fortrinnsberettiget:

- Krav fra selvstendige oppdragstakere eller andre næringsdrivende
- Er du daglig leder, eller styremedlem er ikke kravet ditt på lønn og feriepenger fortrinnsberettiget.
- Er du valgt som styremedlem for de ansatte, er kravet på styrehonorar ikke fortrinnsberettiget
- Hvis du eier virksomheten har du ikke fortrinnsrett for krav på lønn og feriepenger. Du regnes som eier hvis du har en eierandel på minst 20 %

LØNNSGARANTI, & OVERDRAGELSE

Den statlige lønnsgarantiordningen

Staten garanterer for de ansattes lønns- og feriepengekrav. Dette følger av Lov om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. og en forskrift til denne loven. Ordningen administreres av NAV Lønnsgaranti. NAV har lagt ut god informasjon på www.nav.no/lonnsgaranti. Bostyreren kan også veilede deg om dette.

Hvis du ikke får ny jobb umiddelbart etter konkursåpningen må du melde deg som arbeidssøkende innen 14 dager. Hvis ikke kan du miste retten til å få dekket lønn i oppsigelsestiden fra boet som fortrinnsberettiget krav.

Du har også plikt til å ta passende tilvist arbeid, og du må stå tilmeldt som arbeidsledig hos NAV i hele søknadsperioden hvis du ikke er i vanlig arbeid.

Hvis du sysselsettes av konkursboet i oppsigelsestiden skal du ikke melde deg arbeidsledig.

Lønnsgarantiloven

Hvilke krav dekkes under lønnsgarantiordningen? I utgangspunktet dekker lønnsgarantiordningen alle fortrinnsberettigede lønnskrav som det er redegjort for ovenfor. Men det er noen unntak:

- Lønnsgarantien dekker ikke krav over 2 ganger folketrygdens grunnbeløp (2 G).
- Lønnsgarantien dekker ikke lønn i oppsigelsestiden lenger enn én måned. Dersom konkursåpning er den 10. i den måneden dekker lønnsgarantien lønn frem til 10. i neste måned.
- Lønnsgarantiordningen dekker som hovedregel ikke krav som arbeidstakeren har fra før konkursåpningen.



• Dersom virksomheten er overdratt før konkursåpningen, dekker ordningen kun krav på lønn og feriepengene frem til overdragelsestidspunktet

Det er ikke noe krav om å melde seg som arbeidssøkende for å ha krav på dekning fra lønnsgarantiordningen. Som tidligere nevnt er kravet om å melde seg arbeidsledig knyttet til ansattes fortrinnsberettigede krav på lønn under oppsigelsestiden fra boet.

Hvordan skal kravet fremsettes?

Hver enkelt ansatt skal melde lønnskravet og feriepengekravet til bostyreren på [Blankett A, melding av lønnskrav mv. til konkursboet](#). Bostyrer har blanketten, og den ligger også på internett med veiledning. Hvis et krav ikke godtas, skal bostyrer gi melding om dette.

Det er viktig at blanketten fylles ut så nøyaktig som mulig. Hvis det mangler noen opplysninger vil det medføre ekstraarbeid for bostyreren, og behandlingen vil ta lengre tid.

Midler til livsopphold mens behandlingen av lønnskravet pågår. Bobehandlingen vil kunne ta tid, og det kan ta måneder før det kommer utbetalinger. Dette gjelder både fortrinnsberettigede krav som skal dekkes av boet og for lønnsgarantiordningen. Det gjennomføres en ordinær kredittsjekk i forbindelse med lånesøknaden

Inntil du får annet inntektsgivende arbeid eller får utbetalinger fra konkursboet eller lønnsgarantiordningen, må du videre benytte deg av de alminnelige trygde- og sosialordningene. Ved behov vil ansatte kunne kreve sosial stønad.

Ansatte vil også kunne ha krav på dagpenger under arbeidsledighet.

Som vilkår for at du skal motta dagpenger mens du venter på oppgjør av et fortrinnsberettiget lønnskrav i oppsigelsestiden, krever NAV at du undertegner en erklæring om at dagpengene er en forskuttering og at de kan kreves tilbakebetalt hvis du får lønnskravet dekket fra lønnsgarantiordningen eller konkursboet.

Hvis boet velger å tre inn i arbeidsavtalen

Konkursboet kan velge å drive bedriften videre. Da fortsetter arbeidsforholdet som før med konkursboet som arbeidsgiver. Ansatte kan likevel si opp jobben med én måneds varsel. Boet kan på sin side trekke seg ut med én måneds varsel, men oppsigelsesfristen løper på vanlig måte.

Ansatte kan ikke kreve at boet har arbeidsoppgaver i hele oppsigelsestiden, men ansatte har likevel krav på lønn for hele perioden. Hvis boet trer inn i en tidsbegrenset arbeidsavtale, opphører arbeidsavtalen når den avtalte perioden utløper.

Hva skjer med arbeidet ditt dersom virksomheten overdras?

Hvis bedriften ble solgt fra den gamle arbeidsgiveren til en ny eier før konkursåpning, gir arbeidsmiljøloven deg vern mot usaklig oppsigelse. Du har krav på å fortsette i stillingen din hos de nye eierne av virksomheten.

Konkursboet kan selge virksomheten til en ny eier etter konkursåpningen. Da har ansatte fortrinnsrett til ansettelse hos de nye eierne av virksomheten. Blir det ikke like mange arbeidsplasser i den nye som i den gamle virksomheten, er reglene om utvelgelse av hvem som får fortsette annerledes ved konkurs enn ellers.

BOSTYRET OG REPRESENTASJON

Hvis boet ikke trer inn i arbeidsavtalen

Hvis boet velger å ikke fortsette driften, må bostyreren gi en erklæring til arbeidstakerne om dette innen tre uker etter konkursåpningen. Erklæringen skal gis skriftlig og kan gis samlet til alle arbeidstakerne. I tillegg skal bostyreren sende arbeidstakerne en standard oppsigelse etter arbeidsmiljølovens regler. Ansatte har plikt til å stå til disposisjon for konkursboet frem til det har tatt stilling til spørsmålet om inntreden i arbeidsavtalen.

Selv om boet ikke driver videre kan boet inngå en ny arbeidsavtale med ansatte. En slik avtale er som regel av midlertidig karakter. Boet kan eksempelvis inngå en ny arbeidsavtale for opprydning utover «rydde og feie»-perioden, salg av varelageret, bistand til ajourføring av regnskaper eller lignende. Ansatte skal ha lønn av boet for alt arbeid som blir pålagt å utføre utover «rydde og feie»-perioden.

Skal boet drive en begrenset virksomhet som ledd i avviklingen, kan boet normalt velge hvem det har behov for så lenge valget er saklig begrunnet i boets behov. Ansiennitetsreglene avgjør ikke hvem boet skal inngå avtaler med.

Representasjon i bostyret og på skiftesamlinger

Etter konkursåpningen skal alle som har krav mot bedriften bli innkalt til et møte i tingretten (skiftesamling). På denne skiftesamlingen har arbeidstakere rett, men ikke plikt, til å møte.

Representasjon i kreditorutvalg

På skiftesamlingen kan det bli oppnevnt et kreditorutvalg. I enkle og oversiktlige konkursbo kan tingretten unnlate å oppnevne kreditorutvalg. Sammen med bostyreren skal kreditorutvalget ivareta kreditorenes felles interesser.

Dersom det oppnevnes et kreditorutvalg, skal retten etter krav fra et flertall av de ansatte, oppnevne en representant for de ansatte til kreditorutvalget. Det samme gjelder hvis kravet fremsettes av en eller flere fagforeninger som til sammen organiserer et flertall av de ansatte. Tingretten kan unnlate å oppnevne et kreditorutvalg dersom det er klart at bobehandlingen må innstilles ganske snart og det ikke er mulig å redde noen av arbeidsplassene.

Tillitsvalgte som blir med i kreditorutvalget må regne med at det normalt foregår uten betaling. Som medlem av kreditorutvalget er tillitsvalgte en tillitsperson for kreditorene, og kan normalt ikke fratru utvalget før bobehandlingen er avsluttet, selv om det ikke lenger ligger noen personlig interesse i bobehandlingen.



Hva kan ansatte forlange av bostyreren?

Ansatte kan forlange et klart standpunkt fra bostyrer til om den enkelte skal fortsette i stillingen eller ikke.

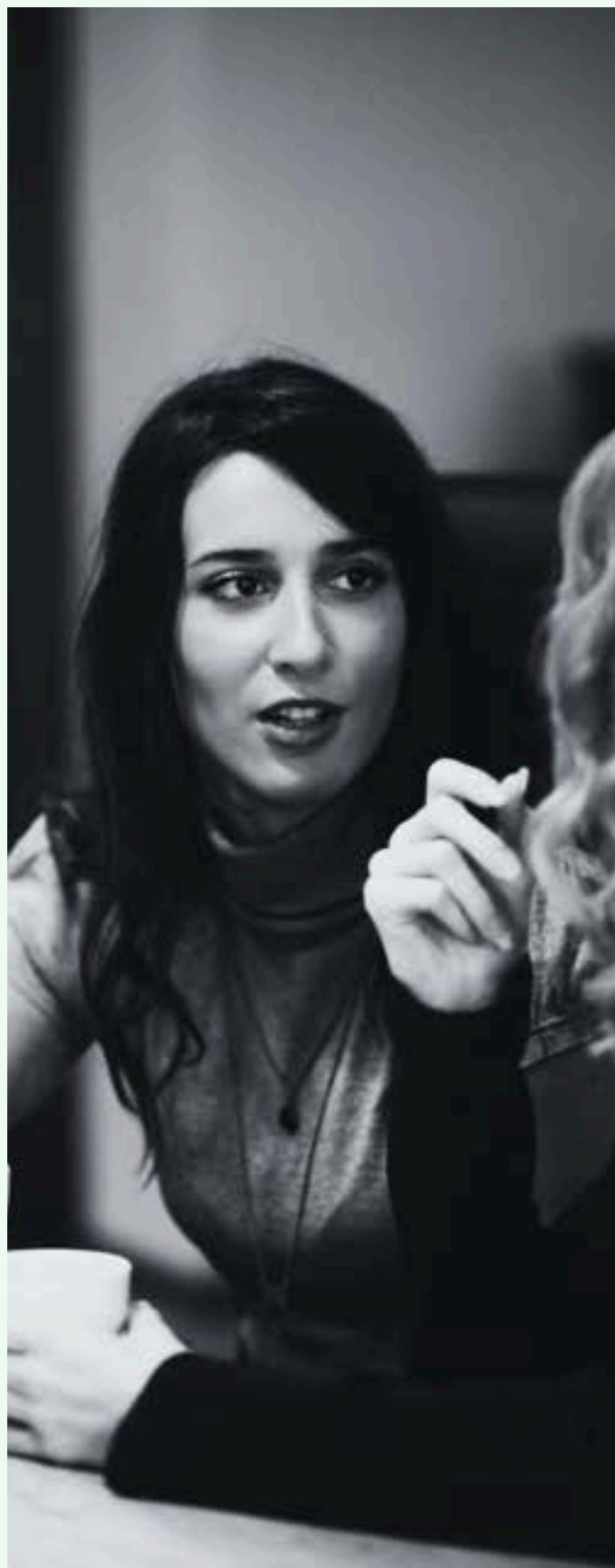
Etter tre uker kan ansatte kreve veiledning om rettighetene når det gjelder lønnskrav og om hvordan krav skal fremmes. Bostyrer har plikt til å hjelpe med utforming av kravet.

Den ansatte kan ta med seg egne eiendeler fra arbeidsplassen etter at bostyret har gitt samtykke.

Dine plikter overfor bostyreren

Ansatte skal bistå bostyrer med opplysninger om bedriften og bedriftens eiendeler. Ansatte skal videre hjelpe til med å sørge for at boets eiendeler ikke kommer på avveie. Ansatte skal opplyse om arbeidsredskaper, datautstyr, mobiltelefon e.l. som tilhører bedriften og ansatte har hjemme, og eiendelene skal utleveres til bostyrer.

Det er straffbart å unndra eiendeler som tilhører bedriften fra bobehandlingen. Det er også straffbart å medvirke til at eiendeler som tilhører bedriften unndras fra bobehandlingen.



STIKKORD FOR ANSATTE I VIRKSOMHET SOM GÅR KONKURS

01 UMIDDELBART

- Du må melde deg som arbeidsledig på NAV
- Kontakt egne kreditorer og fortell at arbeidsplassen er konkurs og at det ikke er utbetalt lønn.
- Kontakt din egen bank og be om fritak fra renter eller betalingsutsettelse. Det er lettere å få til løsninger før de økonomiske problemene kommer
- Ha en åpen dialog hjemme om økonomien, det nytter ikke å skyve disse problemene unna når purringer kommer
- Vær en aktiv arbeidssøker
 - Bruk kontakter
 - Finn frem vitnemål og andre kursbevis
 - Ta imot tilbud om kurs for å heve kompetansen

02 LØNSGARANTIORDNINGEN

- Du må selv søke om lønnsgaranti hos NAV
- Du må være arbeidsledig for å få lønnsgaranti
- Søke sluttvederlagsordningen
- Egen ordning for kronisk syke eller medlemmer som mister jobben etter fylte 50 år
 - NB! Kan ikke kombineres med AFP
 - Ulike satser basert på alder
- Som medlem i et forbund tilsluttet LO kan du søke om «forskudd på lønnsgarantien»
- Dette er et forbrukslån, men med rimeligste boliglånsrente
- Det kreves at du har et kundeforhold i Sparebank1-gruppen, eller at du oppretter dette ved søknaden
- Det gjennomføres en ordinær kredittsjekk i forbindelse med lånesøknaden
- Lånet skal betales tilbake, men her kjenner banken grunnlaget for hvorfor du har søkt
- Rask behandlingstid

03 AFP

- Kan tas ut etter fylte 62
- AFP har egne kriterier som må være oppfylt
- Hold kontakt med tillitsvalgte i din bedrift.
- Kontakt ditt regionskontor for veiledning og bistand



Region Agder og Rogaland

Folkets Hus Jens Zetlitzgate 21 4008 Stavanger

Telefon: 41 52 94 17

E-post: agder.rogaland@hk.no

Region Innlandet

Torggata 91, 2. etasje 2317 Hamar

Telefon: 62 54 11 40

E-post: innlandet@hk.no

Region Midt-Norge

Møre og Romsdal, Trøndelag Olav Tryggvasons gate 5 Postboks 7017404 Trondheim

Telefon: 73 80 73 50

E-post: midt.norge@hk.no

Region Nord-Norge

Nordland, Troms og Finnmark Skippergata 47 Postboks 63259293 Tromsø

Telefon: 77 60 30 60

E-post: nord.norge@hk.no

Region Øst

Oslo og Akershus Youngstorget 2 B0181 OSLO

Telefon: 23061186

E-post: ost@hk.no

Region Østlandet Sør

Buskerud, Vestfold, Telemark og Østfold Åslyveien 15 3170 Sem

Telefon: 33 30 04 80

E-post: ostlandet.sor@hk.no

Region Vest

Lars Hilles gate 19 5008 Bergen

Telefon: 55 55 71 00

E-post: vest@hk.no



HK Norge

KONTAKT OSS

HK Norge
Torggata 12, 6. etasje
0181 Oslo
E-post: post@hk.no
Telefon: +47 23 06 11 80
Orgnr: 939798617

www.hk.no