

IKT NORGES STANDARDAVTALER

Juridiske spørsmål som kan oppstå i forbindelse med korona-situasjonen

IKT-Norges standardavtaler inneholder et unntak for ansvar for forsinkelser som skyldes «force majeure». Det samme følger også i Statens standardavtaler (SSA). Force majeure er et juridisk begrep som viser til uforutsette hendelser utenfor partenes kontroll. Typiske tilfeller av «force majeure» kan være krig, naturkatastrofer og streik. Koronavirusutbruddet kan også under visse omstendigheter bli regnet som et forhold som faller inn under «force majeure».

Det er likevel viktig å merke seg at koronavirusutbruddet ikke fritar partene for enhver forpliktelse i kontrakten. Ansvarsfritak under «force majeure» dekker kun hendelser som for det første var uforutsette da kontrakten ble inngått, og som for det andre ligger utenfor partenes kontroll.

Hva er en uforutsett hendelse?

For kontrakter som ble inngått langt tilbake i tid er det nokså klart at det var umulig å forutse koronavirusutbruddet og dets mulige konsekvenser for gjennomføring av kontrakten. For kontrakter som har blitt inngått den siste tiden, og særlig etter at myndighetene begynte å innføre strengere tiltak, er det mer tvilsomt om korona kan regnes som uforutsett. For kontrakter som inngås i tiden fremover bør det tas høyde for koronavirusutbruddet i tilbudet.

Hva er et forhold utenfor partenes kontroll?

Partene har i utgangspunktet kontroll over sine ansatte, sine underleverandører og sine eiendeler. Dersom en ansatt blir syk (enten av korona eller annet) er leverandøren i utgangspunktet forpliktet til å sette inn andre ressurser som erstatning. Etter IKT-Norges standardavtaler foreligger det force majeure kun når forholdet «vesentlig vanskeliggjør gjennomføring av avtalen». Terskelen er i utgangspunktet streng. Dersom en betydelig del av de ansatte blir syke, og det ikke er mulig å finne adekvat erstatning, kan forholdet trolig falle inn under force majeure. Koronaviruset kan altså ikke på generelt grunnlag regnes som «force majeure». Det avgjørende er hvilken virkning virusutbruddet konkret har for gjennomføringen av din kontrakt.

Rådene ovenfor er av generell karakter, og er ikke ment å gi et endelig svar på om force majeure er aktuelt i ditt konkrete tilfelle. Hvorvidt force majeure er aktuelt beror på en konkret vurdering av din avtale. For eksempel kan det være avtalt konkrete forpliktelser i bilagene til din avtale, som vil påvirke hvorvidt koronavirusutbruddet kan regnes som force majeure.

ARBEIDSRETTSLIGE FORHOLD

Kan jeg permittere ansatte?

Permittering er et midlertidig tiltak, som kan brukes i situasjoner hvor arbeidsgiver vurderer at den vanskelige driftssituasjonen som har oppstått er forbigående og ikke varig.

Det er sikker rett at arbeidsgivere har adgang til å permittere ansatte, selv om dette ikke er regulert ved lov og selv om din bedrift eventuelt ikke er bundet av tariffavtale. For å permittere, må du ha saklig grunn. Ved permittering gjelder iht. rettspraksis reglene i Hovedavtalen LO-NHO, også for virksomheter som ikke er bundet av noen tariffavtale.

Husk at permittering skal drøftes med eventuelle tillitsvalgte før det besluttes. I virksomheter hvor det ikke er noen tillitsvalgte, anbefaler vi at det drøftes i arbeidsmiljøutvalget (AMU) eller med verneombud for beslutninger treffes.

Hvilke ansatte kan jeg permittere?

Er det behov for å permittere alle ansatte, trenger du ikke å vurdere hvilke ansatte permitteringen skal gjelde. Dersom du skal permittere kun enkelte ansatte, må du, som ved oppsigelser, på en saklig måte velge ut hvem som skal permitteres. Det er da viktig at du sørger for å foreta en korrekt og dokumentert saklig utvelgelse, slik at permitteringer ikke forsinkes som følge av at ansatte bestrider at du har grunnlag for permittering av akkurat disse.

Ved permittering er det i større grad enn ved oppsigelser tillatt å legge vekt på hvilke konkrete kompetansebehov/arbeidskraftsbehov mv. bedriften har i den konkrete situasjonen. Dette skyldes at det er snakk om et midlertidig tiltak hvor man vil søke å redusere negative konsekvenser for bedriften. Momenter som ansiennitet, konsekvenser av permitteringen for den enkelte ansatte mv. må som regel også tas med i betraktning, uten at det trenger å være avgjørende i utvelgelsen. Her må det gjøres en konkret vurdering, og vi anbefaler at du søker råd i denne vurderingen.

Når opphører min plikt som arbeidsgiver til å betale lønn om jeg permitterer?

Hovedregelen i Hovedavtalen LO-NHO er en varslingsfrist på 14 kalenderdager, men det kan permitteres med en frist på to kalenderdager dersom det foreligger uforutsette hendelser omtalt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10). Det som er omtalt der er «ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser». Forhold som knytter seg til coronaviruset kan være å anse som «andre uforutsette hendelser». Dersom virksomheten må stenge umiddelbart grunnet coronaviruset kan virksomheten permittere med 2 dagers varsel. Bedrifter som ikke må permittere umiddelbart, men som ser an markedet og ordretilgangen – som en indirekte «corona effekt» –må benytte varslingsfristen på 14 dager.

Gis det permitteringsvarsel, løper det fra den dagen varslet gis, og ansatte skal jobbe på vanlig måte i varslingsperioden.

Hovedregelen i lov om lønnsplikt under permittering er at arbeidsgiver må betale lønn i en arbeidsgiverperiode på 15 dager etter at permittering er iverksatt. Fredag 13. mars 2020 informerte regjeringen at arbeidsgiverperioden blir redusert fra 15 til 2 dager. Arbeidsgiver plikter følgelig kun å betale lønn i 2 arbeidsdager før arbeidstaker går over på dagpenger fra NAV. Det ble videre informert om at den tidligere karenstiden på 3 arbeidsdager ved søknad om dagpenger fjernes, slik at permitterte arbeidstakere vil få dagpenger fra første dag etter arbeidsgiverperioden.

Gjeldende regler er at man kan være permittert og få dagpenger i 26 uker. Også denne perioden kan bli utvidet, men det gjenstår å se.

Kan jeg varsle alle ansatte om permittering, og deretter vurdere hvem som eventuelt skal permitteres?

Vurderingen av om bedriften skal permittere og hvilke ansatte som skal permitteres, må skje før permitteringsvarsel gis. Det er altså ikke et alternativ å sende permitteringsvarsel til alle ansatte for at varslingsperioden skal starte å løpe, for så senere å ta stilling til om det overhodet skal permitteres og eventuelt hvem dette skal gjelde.

Når det er vurdert at den enkelte skal permitteres, og forutsatt at denne vurderingen er saklig og at permitteringsvarsel er gitt, er det imidlertid mulig å varsle utsetting, utvidelse eller reduksjon av

permitteringen overfor den enkelte ansatte uten at ny varslingsfrist løper. Arbeidsgiver kan også velge å trekke tilbake permitteringsvarselet.

Hvordan varsler jeg om permittering?

Varsel om permittering må gis skriftlig.

Permitteringsvarselet bør inneholde følgende:

- a) Sted og dato
- b) Navn på den permitterte
- c) Varsel om permittering fra vedkommende stilling med angivelse av når permitteringen er antatt å gjelde fra (tidligst starte to dager etter varsel gis, jf. ovenfor)
- d) Årsaken til permittering
- e) Permitteringsgrad (helt/delvis)
- f) Permitteringens sannsynlige lengde, hvis det er mulig å oppgi
- g) Oppfordring om å ta kontakt med NAV så snart som mulig for å fremme søknad om stønad

Hvilke rettigheter har man som arbeidstaker nå som skoler og barnehager er stengt, slik at den ansatte må være hjemme?

Arbeidsgivere må tillate at foreldre er hjemme dersom det er nødvendig for å ta vare på barn. Dersom den ansatte er hjemme og kan utføre jobb "som vanlig" hjemmefra, er ikke dette et problem. Her må arbeidsgiver og arbeidstaker forsøke å finne praktiske løsninger.

For enkelte arbeidstakere er på grunn av arbeidets art ikke mulig å utføre jobb hjemmefra. Det kan også være vanskelig å få utført jobb med barn hjemme. Regjeringen besluttet 12. mars 2020 at dersom du som forelder må være hjemme med barn fordi skole og barnehage er stengt, så har du rett til å motta omsorgspenger fra NAV. For nærmere informasjon om retten til omsorgspenger, se informasjon fra NAV [her](#).

Dersom du har spørsmål om kontrakter, force majeure, rettigheter og plikter overfor ansatte eller andre problemstillinger som følge av koronasituasjonen, er du selvsagt velkommen til å ta kontakt med en av oss.

ØKONOMISKE OG FINANSIELLE UTFORDRINGER

Generelt

Coronaviruset og restriksjoner knyttet til dette vil medføre alvorlige økonomiske problemer for mange næringsdrivende.

Det vil være en rekke spørsmål som oppstår i den foreliggende situasjon.

Hvordan man skal forholde seg til sine kunder, leverandører, bankforbindelser og andre kreditorer og kontraktsparter beror på en konkret vurdering av det enkelte kontraktsforhold. Gir kontrakten rett til fristforlengelse, ekstra kompensasjon, erstatning? Hva med sikring av krav, stansing og tilbakehold av egen ytelse inntil det foreligger sikkerhet for oppgjør? Har man rett til utsettelse med renter og avdrag på sine lån og kreditter? Hva med krav til forsvarlig egenkapital, styreansvar osv.? Hvordan er muligheten for restrukturering og refinansiering?

Det er viktig å ta tak i problemene så tidlig som mulig. Venter man for lenge vil det ofte føre til dårlige løsninger og tap, og i verste fall konkurs og ansvar.

Hvordan sikre sine leveranser og krav?

Det er flere måter å gjøre dette på avhengig av hvordan det ligger an i det enkelte tilfelle.

Er det allerede inngått kontrakt er utgangspunktet naturligvis hva denne bestemmer. Kontrakten kan imidlertid etter omstendighetene suppleres med alminnelige uskrevne rettsprinsipper om tilbakeholdsrett og stansing av egen ytelse. Dette gjelder dersom det etter kontraktens inngåelse er oppstått forhold som gjør det sannsynlig at kunden ikke kan gjøre opp for seg. Hvorvidt det foreligger rett til tilbakehold og stansing av egen ytelse beror på en individuell vurdering av det enkelte forhold. Det er den som påberoper seg tilbakeholdsrett eller stansing som har bevisbyrden for at vilkårene er til stede. Foreligger vilkårene kan man holde tilbake eller stanse egen ytelse inntil man får sikkerhet for oppgjør i form av f.eks. garanti, pant, depositum eller forskuddsbetaling. Stansing kan utøves inntil varen/tjenesten anses levert (passert leveringsstedet) i henhold til kontrakten. Foreligger ikke vilkårene vil man kunne bli erstatningsansvarlig overfor kunden for urettmessig tilbakehold eller stansing. Er ytelsen allerede levert, er det for sent. For suksessive leveranser vil man imidlertid etter en konkret vurdering kunne ha tilbakeholdsrett for det som ennå ikke er levert.

Er kontrakt ennå ikke inngått må man vurdere om den foreliggende situasjon vil gjøre det usikkert om kunden kan betale, og ta sine forholdsregler ved f.eks. å kreve garanti, pant eller forskudd.

Hva med forholdet til banken?

Låne- og kredittavtaler inneholder normalt ingen «force majeure» bestemmelser som gir låntaker rett til utsettelse med renter og avdrag. Situasjonen vil derfor bero på forholdet mellom banken og kunden. Har banken tillit til kunden vil det normalt være mulig å få til løsninger selv om låntaker ikke har mulighet til å stille tilleggsikkerhet. For å få til gode løsninger er det viktig at låntaker tar opp utfordringen med sin bankforbindelse så tidlig som mulig. Dette skaper tillit og øker muligheten for gode løsninger.

Dersom det ikke er mulig å få til en løsning med banken gjennom forhandlinger er det allikevel ikke opplagt at banken vil kunne si opp engasjementet og gjennomføre tvangssalg og innfordring. Etter omstendighetene vil man i særlige tilfeller kunne påberope seg force majeure etter ulovfestede prinsipper. Det skal imidlertid svært mye til og dette er ikke noe man kan lene seg på. Tidlig dialog med banken er derfor nødvendig.

Krav til forsvarlig egenkapital - styreansvar

Aksjeloven har krav til forsvarlig egenkapital. § 3-4 fastsetter at selskapet til enhver tid skal ha en egenkapital og en likviditet som er forsvarlig ut fra risikoen ved og omfanget av virksomheten. § 3-5 fastsetter handleplikt for styret dersom det må antas at egenkapitalen er lavere enn forsvarlig. Styret skal da straks behandle saken og innen rimelig tid innkalle generalforsamlingen og gi en redegjørelse for situasjonen og foreslå tiltak for å rette på dette. Hvis styret ikke finner grunnlag for å foreslå tiltak skal det foreslå selskapet oppløst.

Hvilket handlingsrom har styret i slik situasjon? Dette er ofte tema i saker om erstatningskrav mot styremedlemmer. Handlingsrommet beror på en konkret vurdering av det enkelte selskaps situasjon, og det er ikke mulig å gi konkrete navigasjonspunkter uten å kjenne det enkelte tilfelle. Rent generelt kan man imidlertid si at ansvar kan bli aktuelt dersom det utfra en forsvarlig vurdering ikke kunne anses realistisk at situasjonen kunne rettes opp slik selskapet fikk forsvarlig egenkapital og likviditet. Fortsetter man virksomheten i en slik situasjon driver man fort for kreditorens regning, og styreansvar kan bli aktuelt. Dette innebærer ikke at styret må kaste kortene med en gang egenkapitalen og likviditeten ikke lenger anses forsvarlig, styret har rett og plikt til å kjempe for selskapet, men det må være realisme i tiltakene slik de fortonet seg på beslutningstidspunktet.

Et annet grunnlag som ofte fører til ansvar er at det er inngått avtaler (som styret er kjent med) på et tidspunkt hvor styret visste eller burde vite at det var stor risiko for at selskapet ikke kunne gjøre opp for seg. I slike tilfeller vil det også kunne bli ansvar for daglig leder eller andre som har inngått avtalen på vegne av selskapet.

Dersom selskapet er kommet i en situasjon hvor det bryter med kravet til forsvarlig egenkapital og likviditet, og det ikke er utsikter til at dette vil rette seg opp gjennom driften, vil det være nødvendig med en restrukturering eller refinansiering. Det må forhandles med banken, leverandører og andre kreditorer og/eller eierne eller andre må tilføre ny kapital. Dette kan være krevde prosesser, men tid og tillit er viktige faktorer for å få til løsninger.

Det kan reises spørsmål om den foreliggende ekstraordinære situasjonen med koronaviruset og offentlige restriksjoner medfører noen endring i styreansvaret og de forhold som er beskrevet ovenfor. Dette vil bero på en konkret vurdering av det enkelt tilfelle, og det er også i forhold til dette ikke mulig å gi konkrete navigasjonspunkter uten å kjenne detaljene i det enkelt tilfelle. Generelt kan man imidlertid si at situasjonen kompliseres ved at man ikke vet når dette vil være over, og hvor lang tid det vil ta før markedet fungerer normalt igjen. Det er derfor grunn til å utvise ekstra forsiktighet i disse dager, både med hensyn til kravene til forsvarlig egenkapital og likviditet, og ved inngåelse av avtaler hvor det er risiko for at man ikke kan gjøre opp for seg.

SKATTEMESSIGE FORHOLD

Tilbakeføring av underskudd

Det er foreslått en midlertidig adgang til å tilbakeføre inntil 30 mill. kroner av selskapsunderskudd i 2020 mot beskattet overskudd de to foregående årene. I dag må slike underskudd fremføres og trekkes fra mot fremtidige overskudd. Skatteverdien av underskudd i 2020 vil bli utbetalt til bedriftene ved skatteoppgjøret i 2021. Med sikker refusjon av underskuddenes skatteverdi kan det være lettere for selskapene å få kortsiktige lån i en overgangsperiode, og tiltaket vil således kunne ha umiddelbar virkning på selskapenes likviditet. Tiltaket er næringsnøytralt, men vil særlig komme de mest utsatte bedriftene til gode. Den relativt høye beløpsgrensen gjør at de fleste lønnsomme små og mellomstore bedriftene med underskudd i 2020, kan få full nytte av ordningen. På usikkert grunnlag er det anslått et påløpt provenytap på i størrelsesorden 3,5 mrd. kroner i 2020, som blir bokført i 2021.

Utsatt betaling av formuesskatt

Regjeringen foreslår en midlertidig ordning med utsatt betaling av formuesskatt på virksomhetsformue for inntektsåret 2020. Den foreslåtte ordningen gjelder personlige skattytere som eier regnskapspliktig virksomhet med negativt årsresultat for inntektsåret 2020. Ordningen innebærer at skattytere kan søke om ett års utsatt innbetaling av formuesskatten for inntektsåret 2020 når den forfaller til betaling i 2021. Skattytere som kan sannsynliggjøre at virksomheten vil gå med underskudd i 2020, kan søke om fritak for forskuddstrekk eller forskuddsskatt for virksomhetsformue for de gjenstående betalingsterminene i 2020. Det vil bedre likviditetssituasjonen til virksomhetene ved at bedrifter med underskudd kan la være å betale utbytte til eiere for å dekke formuesskatt. Eiere som får utsatt formuesskatten, vil dessuten ha større mulighet for å støtte bedriften. På usikkert grunnlag anslås provenytapet i 2020 til om lag 400 mill. kroner bokført. Provenytapet er midlertidig og vil motsvares av økte skatteinntekter i senere år. Skatteinntektene anslås å øke med om lag 380 mill. kroner bokført i 2021 og med 20 mill. kroner bokført i 2022.