Förändringar i lönegarantisystemet

SOU 1993:96

Betänkande av 1993 års lönegarantiutredning

Förändringar i lönegarantisystemet

SOU 1993:96

Betänkande av 1993 års lönegarantiutredning

19

Statens offentliga utredningar
1993:96
Arbetsmarknadsdepartementet

Förändringar i lönegarantisystemet

Betänkande av 1993 års lönegarantiutredning
Stockholm 1993

SOU och Ds kan köpas från Allmänna Förlaget som ingår i C E Fritzes AB. Allmänna Förlaget ombesörjer också, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningskontor, remissutsändningar av SOU och Ds.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Fax: 08-20 50 21
Telefon: 08-690 90 90

REGERINGSKANSLIETS
OFFSETCENTRAL
Stockholm 1993

ISBN 91-38-13465-9
ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för Arbetsmarknadsdepartementet

Genom beslut den 3 december 1992 bemyndigade regeringen chefen för Arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet Börje Hörnlund, att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att se över vissa delar av det statliga lönegarantisystemet vid konkurs. Den 18 januari 1993 förordnades landshövdingen Gunnar Björk som särskild utredare.

Den 1 februari 1993 förordnades advokaten Rolf B Åbjörnsson som sakkunnig, hovrättsassessorn Mikael Mellqvist samt departementssekreterarna Frank Walterson och Eva Thorsell att biträda utredningen som experter och hovrättsassessorn Tuula T Kihlgren till sekreterare.

Utredningen har antagit namnet "1993 års lönegarantiutredning".

Härmed överlämnar utredningen betänkandet **Förändringar i lönegarantisystemet**.

Utredningens uppdrag är därmed slutfört.

Stockholm den 2 november 1993.

Gunnar Björk

Tuula T Kihlgren

Innehållsförteckning

Sid

Bilagor

Sammanfattning

Våra huvuduppgifter har varit

- att mot bakgrund av de kraftigt stigande kostnaderna för lönegarantin, från ca 0,5 mdkr per år i slutet på 1980-talet till över 4,4 mdkr budgetåret 1992/93 och till beräknade 4,7 mdkr för innevarande budgetår, undersöka om lönegarantins omfattning kan begränsas utan att arbetstagarnas löneskydd urholkas på ett oacceptabelt sätt,

- att föreslå regeländringar som effektiviserar granskningen av att garantin används på det sätt den är avsedd för, samt

- att överväga hur utbetalning av lönegaranti skall vara organiserad i framtiden.

När det gäller frågan om **lönegarantins omfattning** har vi funnit att den nuvarande kopplingen mellan lönegarantilagen (1992:497) och förmånsrättslagen (1970:979) bör behållas även i fortsättningen. Däremot kan lönefordringarnas förmånsrätt inskränkas med bibehållet grundskydd för lönefordringarna. En sådan inskränkning minskar utgifterna för lönegarantin och ökar utdelningen till oprioriterade borgenärer.

Våra förslag beträffande denna del kan sammanfattas enligt följande.

* **Den tid för vilken lönefordringar omfattas av förmånsrätt begränsas till de sex senaste anställningsmånaderna.** I dag omfattar förmånsrätten lönefordringar för ett år före konkursansökningen och för sex månaders uppsägningstid.

* **Förmånsrätten för semesterlön och semesterersättning som är intjänad före konkursansökningen inskränks till vad som står inne**

för det löpande och det föregående intjänandeåret. I dag omfattar förmånsrätten två föregående intjänandeår.

* **Fordring på uppsägningslön omfattas av förmånsrätt längst för uppsägningstid som följer av 11 § LAS.** I dag godtas uppsägningstid enligt enskilda anställningsavtal och kollektivavtal.

* **Krav på att arbetstagaren anmäler sig hos arbetsförmedlingen för att hans fordring på uppsägningslön skall omfattas av förmånsrätt.** I dag ställs inget sådant krav.

* **Inkomst av egen rörelse skall avräknas från förmånsrättsberättigad lönefordring.** I dag sker ingen avräkning för inkomst av egen rörelse.

* **Arbetstagare som äger minst en femtedel av företaget utesluts från förmånsrätt.** I dag fordras att arbetstagaren äger väsentlig andel i företaget och har ett väsentligt inflytande över dess verksamhet för att hans fordring skall uteslutas från förmånsrätt.

När det gäller hur man skall **effektivisera granskningen** av att garantin används på det sätt den är avsedd för har vi följande förslag.

* **S.k. handel med lönegaranti omöjliggörs genom att avräkning skall ske för den inkomst som arbetstagaren borde ha kunnat förvärva i sin nya anställning.** I dag sker ingen avräkning i dessa situationer.

* **Upprepade konkurser vid vilka lönefordringarna betalas med lönegaranti omöjliggörs genom införande av en regel om ett års karenstid i lönegarantilagen.** I dag finns ingen sådan begränsningsregel.

* **En generell regel riktad mot missbruk och spekulation på lönegarantins bekostnad införs i lönegarantilagen.** I dag innehåller lönegarantilagen ingen sådan regel.

Beträffande frågan hur **utbetalning** av lönegaranti skall vara organiserad i framtiden har vi funnit att den även fortsättningsvis **bör omhänderhas av länsstyrelserna. Kostnaderna för utbetalningsfunktionen bör belasta lönegarantifonden.**

Vi har beräknat att våra förslag medför **minskade utgifter** för lönegarantifonden **om ca 1 mdkr**.

Vi föreslår att det hos RSV skall upprättas **ett register** över alla lönegarantibeslut. Ett sådant är nödvändigt för att den av oss föreslagna karensregeln skall kunna tillämpas. Det skulle vidare underlätta uppföljningen av lönegarantiutbetalningar och förbättra kontrollen i lönegarantisystemet. Efter uppbyggnadsskedet kan den årliga kostnaden för att föra registret uppskattas motsvara kostnaden för högst ett par årsarbetskrafter.

Förslag till
Lag om ändring i förmånsrättslagen (1970:979)

Härigenom föreskrivs att 12 § förmånsrättslagen (1970:979)[1] skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	12 §[2]
Allmän förmånsrätt följer därefter med arbetstagares fordran på *sådan* lön eller annan ersättning på grund av anställningen *som ej förfallit till betalning tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes och på lön eller ersättning under skälig uppsägningstid, högst sex månader. Har arbetstagaren under uppsägningstiden utfört arbete enligt anställningsavtalet med gäldenären, gäller förmånsrätten all lön eller ersättning för arbetet. I den mån arbete ej utförts under uppsägningstiden* gäller förmånsrätten endast *sådan* lön eller ersättning som överstiger inkomst vilken arbetstagaren under tid *som* lönen eller ersättningen avser förvärvat *i annan anställning* eller *uppenbarligen* borde ha kunnat förvärva i anställning *som han skäligen bort godtaga.* Vid bestämmande *enligt vad nyss sagts* i vilken utsträckning fordran på lön eller ersättning under uppsägningstid *är förenad med* förmåns-	Allmän förmånsrätt följer därefter med arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen. *Förmånsrätten omfattar fordringar som har förfallit till betalning under de senaste sex månaderna av arbetstagarens anställningstid hos konkursgäldenären och inte tidigare än sex månader innan konkursansökningen kom in till tingsrätten.* *Fordran på uppsägningslön omfattas av förmånsrätt längst för uppsägningstid som följer av lag. Uppsägningslön för tid under vilken arbetstagaren inte utför arbete för konkursgäldenären eller annan och inte heller driver egen rörelse, omfattas av förmånsrätt endast om arbetstagaren kan visa att han utan dröjsmål har anmält sig hos arbetsförmedling som arbetssökande. För sådan tid omfattar* förmånsrätten endast lön eller ersättning som överstiger inkomst vilken arbets-

[1]Lagen omtryckt 1975:1248.

[2]Senaste lydelse 1977:482.

rätt skall med samtidig inkomst i annan anställning jämställas utbildningsbidrag som utgår av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning, i den mån bidraget avser samma tid som lönen eller ersättningen och arbetstagaren har blivit berättigad till bidraget efter uppsägningen. Har lönefordran som förfallit tidigare än *ett år innan* konkursansökningen *gjordes* varit föremål för tvist, *gäller förmånsrätten,* om talan väckts eller *sådan* förhandling som *föreskrives* i kollektivavtal begärts inom *sex* månader från förfallodagen och konkursansökningen följt inom *sex* månader från det att tvisten *blivit* slutligt *avgjord. I fråga om* semesterlön *eller* semesterersättning som är intjänad *innan* konkursansökningen *gjordes, gäller förmånsrätten* vad som står inne för det löpande och *de* närmast föregående *två intjänandeåren. Förmånsrätten gäller även innestående semesterlön eller semesterersättning för semesterledighet som har sparats i den utsträckning 18 och 20 §§ semesterlagen (1977:480) medger.*

Förmånsrätt *enligt första stycket* följer *även* med fordran på pension vilken tillkommer arbetstagare eller dennes efterlevande för högst *ett år innan* konkursansökningen *gjordes* och *nästföljande* sex månader. Förmånsrätten gäller *även* i fråga om pension, som intjänats hos föregående tagaren under *den* tid lönen eller ersättningen avser *har* förvärvat eller borde ha kunnat förvärva i *en annan* anställning. Vid bestämmande *av* i vilken utsträckning fordran på lön eller ersättning under uppsägningstid *omfattas av* förmånsrätt, skall med samtidig inkomst i annan anställning jämställas utbildningsbidrag som utgår av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning, i den mån bidraget avser samma tid som lönen eller ersättningen och arbetstagaren har blivit berättigad till bidraget efter uppsägningen.

Har lönefordran som *har* förfallit tidigare än *sex månader före* konkursansökningen varit föremål för tvist, *omfattas den av förmånsrätt* om talan *har* väckts eller förhandling som *föreskrivs* i kollektivavtal *har* begärts inom *tre* månader från förfallodagen och konkursansökningen *har* följt inom *tre* månader från det att tvisten slutligt *har avgjorts.*

Semesterlön och semesterersättning som är intjänad *före* konkursansökningen *omfattas av förmånsrätt för* vad som står inne för det löpande och närmast föregående *intjänandeåret.*

Förmånsrätt följer med fordran på pension vilken tillkommer arbetstagare eller dennes efterlevande för högst *sex månader före* konkursansökningen och *därpå följande* sex månader. Förmånsrätten gäller *också* i

arbetsgivare, om gäldenären övertagit ansvaret för pensionen under de betingelser som anges i 23 och 26 §§ lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m.

Om *gäldenären* är näringsidkare, skall arbetstagare, som själv eller *jämte* närstående *ägde väsentlig andel i* företaget *och som hade väsentligt inflytande över dess verksamhet*, eller hans efterlevande *ej* ha förmånsrätt enligt denna paragraf för lön eller pension. *Vad som sagts nu gäller även om gäldenären är juridisk person utan att vara näringsidkare.*

fråga om pension som intjänats hos föregående arbetsgivare, om gäldenären *har* övertagit ansvaret för pensionen under de betingelser som anges i 23 och 26 §§ lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m.

Om *konkursgäldenären* är näringsidkare, skall arbetstagare som själv, eller *tillsammans med eller genom* närstående, *senare än sex månader före konkursansökningen har ägt minst en femtedel av* företaget, eller hans efterlevande, *inte* ha förmånsrätt enligt denna paragraf för lön eller pension.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för fordran hos en arbetsgivare som har försatts i konkurs före ikraftträdandet.

Förslag till
Lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497)

Härigenom föreskrivs att det i lönegarantilagen (1992:497) skall införas två nya paragrafer, 9a § och 9b §, av följande lydelse.

9a § Om någon inom ett år före konkursbeslutet har fått en lönefordran som har uppstått i huvudsakligen samma verksamhet ersatt genom garantin, föreligger inte rätt till garantiersättning.

9b § En lönefordran ersätts inte om det kan antas, att en av förutsättningarna för den anställning eller det anställningsvillkor på vilket fordringen grundar sig har varit att betalning skulle utgå helt eller delvis genom lönegaranti.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

Förslag till
Lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 29 § semesterlagen (1977:480) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

29 §[1]

Semesterersättning bestämmes enligt grunderna för beräkning av semesterlön. För arbetstagare, som har rätt till fri kost i arbetsgivarens hushåll, skall kostersättning dock utgå endast för det antal dagar för vilka semesterersättning skall beräknas.

För sparade semesterdagar skall semesterersättning beräknas som om de hade tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde.

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock ej, om den förskottsvis erhållna semesterlönen har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,

2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd eller

3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande

Föreslagen lydelse

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock ej, om den förskottsvis erhållna semesterlönen har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,

2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd eller

3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande

---

[1]Senaste lydelse 1982:90.

som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.	som ej hänför sig till arbetstagaren personligen, *utom när uppsägning sker i samband med en konkurs.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

1 Utredningsarbetet

1.1 Uppdraget

Regler om statlig lönegaranti till skydd för arbetstagares lönefordring vid arbetsgivarens konkurs har funnits på den svenska arbetsmarknaden sedan den 1 januari 1971. En översyn av vissa, främst administrativa, frågor beträffande lönegarantisystemet[1] genomfördes under första hälften av 1980-talet. Denna översyn utgjorde grundvalen för de förändringar av lönegarantireglerna som genomfördes när den nu gällande lönegarantilagen (1992:497) trädde i kraft den 1 juli 1992.

Lönegarantins materiella del - dvs. frågan om lönegarantireglerna har en ändamålsenlig utformning när det gäller vilka fordringar garantin skall ersätta - har däremot inte tidigare varit föremål för översyn.

Under de senaste åren har vi sett en exempellös ökning av antalet konkurser i Sverige. Under 1980-talet uppgick antalet företagskonkurser till ca 5 000 - 6 000 per år. Under de senaste åren har antalet företagskonkurser uppgått till ca 20 000 per år.

Utgifterna för lönegarantin har under samma tid mer än sjudubblats och ökat från ca 600 mkr till över 4 mdkr per budgetår.

Behovet av en översyn av lönegarantins materiella regler har påtalats både i riksdagen och i den allmänna debatten under senare år. Samtidigt har det riktats kraftig kritik mot vad som uppfattats som ett alltför omfattande skydd av vissa lönefordringar och ett missbruk av garantin.

Vårt uppdrag enligt direktiven[2], se *bilaga 1,* har varit att analysera om lönegarantireglerna har en ändamålsenlig utformning när det gäller vilka lönefordringar som skall ersättas av garantin samt föreslå de lagändringar som denna granskning kan ge upphov till. Vi skall också lämna förslag till hur utbetalningsfunktionen skall vara utformad i framtiden.

---

[1]Dir. 1982:58. Särskild utredare rådmannen Arne Wilhelmson.

[2]Dir. 1992:103.

1.2 Arbetets bedrivande

Syftet med vårt arbete har varit att åstadkomma sådana regeländringar som - utan att garantins sociala syfte går förlorat - sammantaget begränsar utgifterna för garantin och effektiviserar granskningen av att garantin används på det sätt den är avsedd för.

För att inhämta synpunkter på lönegarantireglernas nuvarande utformning har vi berett företrädare för arbetstagarorganisationer, tillsynsmyndighet i konkurs, kronofogdemyndighet samt länsstyrelse att inför oss redogöra för sina erfarenheter av lagstiftningen.

Vi har vidare låtit Statistiska centralbyrån genomföra en undersökning av ett antal lönegarantiutbetalningar för att få fram underlag för våra bedömningar avseende vilka lönefordringar som bör omfattas av garantin och vilka ekonomiska konsekvenser som följer med ändringar i garantins omfattning.

Beträffande utformningen av utbetalningsfunktionen har vi bl.a. företagit studiebesök hos en länsstyrelse varvid de ansvariga tjänstemännen redogjort för sina erfarenheter av verksamheten.

2 Det svenska lönegarantisystemet

2.1 Bakgrund

Regler om statlig lönegaranti vid konkurs har funnits på den svenska arbetsmarknaden sedan 1970-talets början. Lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs trädde i kraft den 1 januari 1971 och gällde fram till den 1 juli 1992, då den ersattes av vår nuvarande lönegarantilag (1992:497)[3].

Både 1970 års lag och den nu gällande lönegarantilagen har samma grundkonstruktion. Garantin innebär således att staten upp till ett visst maximibelopp svarar för arbetstagares löne- och pensionsfordringar mot en arbetsgivare som har försatts i konkurs. Att arbetsgivaren har försatts i konkurs är därför en första förutsättning för att garantibelopp skall kunna utgå.

Förmånsrättslagen (1970:979) reglerar den företrädesordning enligt vilken olika fordringar skall ha utdelning i en konkurs. Endast lönefordringar som har förmånsrätt kan ersättas genom lönegarantin.

Före lönegarantins införande skyddades arbetstagares fordringar vid arbetsgivarens konkurs genom att lönefordringarna hade en privilegierad ställning i förmånsrättsordningen. Lönefordringarna hade då rätt till utdelning före de flesta andra konkursfordringar, bl.a. före en fordring på grund av inteckning i fast egendom och företagsinteckning.

Värdet av det skydd som en privilegierad ställning i förmånsrättsordningen medför är dock helt beroende av om det finns några tillgångar i arbetsgivarens konkursbo. Saknas tillgångar kan ingen utdelning ske och arbetstagarens fordring kan visa sig vara värdelös, trots förmånsrätten. Det var för att garantera att arbetstagare alltid skulle få betalt i vart fall för en del av sin fordring mot en arbetsgivare som försattes i konkurs som reglerna om lönegaranti infördes år 1971[4].

---

[3]Prop. 1991/92:139, bet. 1991/92:LU37, rskr. 1991/92:318.

[4]Prop. 1970:201, bet. 1970:1LU79, rskr. 1970:450, SFS 1970:741.

Vid införandet av lönegarantin eftersträvade man inte att garantera betalning för lönefordringar i lika vid omfattning som lönen skyddades genom förmånsrätten. Syftet var i stället att garantera ett belopp som motsvarade lön för en eller två månader före konkursbeslutet och för skälig uppsägningstid samt normala fordringar på ackordsersättning, provision m.m. Maximiersättningen enligt garantin bestämdes därför till tre gånger det vid konkursbeslutet gällande basbeloppet enligt 1 kap. 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring[5].

Maximibeloppet höjdes därefter vid flera tillfällen och uppgick före lagändringen den 1 juli 1992 till tolv gånger basbeloppet eller 404 400 kr för varje arbetstagare. Höjningen av maximibeloppet skedde successivt och föranleddes i första hand av ändringar i lönefordringarnas placering i förmånsrättsordningen.

Den första höjningen genomfördes redan samma år som 1970 års lönegarantilag trädde i kraft. År 1971 infördes lagen om anställningsskydd för vissa äldre arbetstagare, den s.k. äldrelagen, som medförde att äldre arbetstagare fick upp till sex månaders uppsägningstid. För att täcka eventuellt ökade fordringar på uppsägningslön ändrades lönegarantilagens maximiersättning samtidigt till fyra basbelopp[6].

Nästa höjning skedde då fordring på grund av inteckning i fast egendom fick förmånsrätt före löne- och pensionsfordringar. Den försvagning av skyddet för lönefordringar i konkurs som ändringen innebar kompenserades genom att maximibeloppet enligt lönegarantilagen höjdes till fem gånger basbeloppet. Fordring på framtida pension skulle fortsättningsvis inte heller omfattas av begränsningsregeln[7].

Höjningen av lönegarantins maximibelopp från fem till tolv basbelopp gjordes år 1975 i samband med att fordring med säkerhet i företagsinteckning och skattefordringar sattes före löne- och pensionsfordringar i förmånsrättsordningen. Denna omflyttning var i sin tur föranledd av införandet av 1974 års lag om anställningsskydd. Lagen innebar

---

[5]Prop. 1970:201 s. 65.

[6]Prop. 1971:107, bet. 1971:InU18, rskr. 1971:221, SFS 1971:201.

[7]Prop. 1971:178, bet. 1971:LU26, rskr. 1971:353, SFS 1971:1046.

att alla tillsvidareanställda fick uppsägningstider på mellan en och sex månader. Detta medförde en ökning av företagens latenta löneskulder och ansågs i motsvarande mån försämra värdet av säkerhet genom företagsinteckning. För att stärka företagsinteckningarnas värde som kreditsäkerhet sattes fordring med säkerhet i företagsinteckning före lönefordringarna i förmånsrättsordningen. Lönegarantins maximibelopp höjdes samtidigt till tolv basbelop för att skydda arbetstagarnas lönefordringar. Då lönefordringarnas förmånsrätt därefter ansågs sakna betydelse för de flesta arbetstagare sattes också skattefordringarna före lönefordringarna i förmånsrättsordringen[8].

Genom nya lönegarantilagen upphävdes kopplingen av lönegarantins maximibelopp till basbeloppet. Den maximala ersättningen för lönefordringar som kan utgå enligt garantin uppgår från den 1 juli 1992 till 100 000 kronor per arbetstagare och framgår direkt av lönegarantilagen (9 § LGL).

Både sänkningen av maximibeloppet och de förändringar i lönegarantifrågornas handläggning, som infördes genom nya lönegarantilagen, hade sin grund i förslag som hade avlämnats av den år 1982 tillsatta lönegarantiutredningen. Utredningen avlämnade tre betänkanden, varav det första, Ändringar i lönegarantisystemet (Ds A 1983:15), upptog bl.a. förslag om begränsning av maximibeloppet. Det andra delbetänkandet, Ny lönegarantilag (SOU 1986:9), innehöll förslag som syftade till en enhetligare beslutsordning i lönegarantifrågor.

Utredningens slutbetänkande, Lönegarantin och förmånsrättsordningen (SOU 1988:27), tog sikte på lönefordringarnas placering i förmånsrättsordningen och innehöll förslaget att merparten av lönefordringarna åter skulle sättas före fordring med säkerhet i företagsinteckning i förmånsrättshänseende[9]. Detta betänkande överlämnades till den år 1988 tillsatta Insolvensutredningen att beaktas i dess utredningsarbete[10].

---

[8]Prop. 1975/76:12, bet. 1975/76:LU5, rskr. 1975/76:115, SFS 1975:1250.

[9]Utredningens samtliga sakkunniga och en av experterna avstyrkte förslaget.

[10]Ju 1988:02, dir. 1988:52.

Insolvensutredningen, som hade till huvuduppgift att utreda frågan om ett lagreglerat rekonstruktionsförfarande i konkurs, fick i november 1991 tilläggsdirektiv[11]. Det nya uppdraget innefattade bl.a. att undersöka om företag som är försatta i konkurs och som under uppsägningstiden drivs vidare med utnyttjande av lönegarantimedel negativt påverkar andra företag i branschen och om lönegarantin i sådana situationer leder till osund konkurrens mellan företagen.

Utredningen, som tidigare avgett delbetänkandet Skuldsaneringslag (SOU 1990:74), avlämnade i november 1992 sitt slutbetänkande Lag om företagsrekonstruktion (SOU 1992:113). I betänkandet föreslås bl.a. att s.k. produktiva löner, varmed avses intjänad lön samt uppsägningslön under den tid driften vid företaget fortsätter; dock längst under två månader, skall sättas före fordring med säkerhet i företagsinteckning i förmånsrättshänseende.

När det gäller frågan om lönegarantin påverkar konkurrensen negativt menar sig Insolvensutredningen ha fått belägg för att vissa sätt att utnyttja garantin medför "osund konkurrens". Insolvensutredningen anser att om förslaget avseende s.k. produktiva löner genomförs motverkar det även ett sådant "överutnyttjande" av garantin. Insolvensutredningen föreslår också att tillsynsmyndigheten i konkurs aktivt bevakar att garantin inte "överutnyttjas".

Betänkandet har remissbehandlats. Proposition i anledning av förslaget torde komma att lämnas tidigast under år 1994.

2.2 Konkursutvecklingen och kostnaderna för lönegarantin

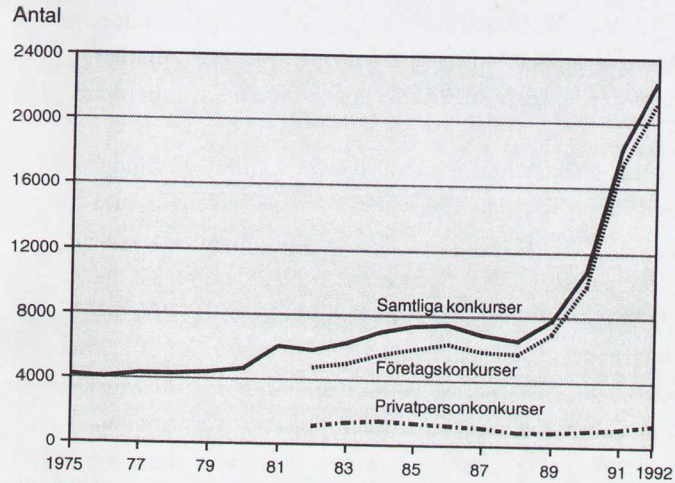
Lönegarantin finansieras genom en arbetsgivaravgift, benämnd lönegarantiavgift. Vid lönegarantins införande i början av 1970-talet bestämdes avgiften till 0,02 procent av den lönesumma en arbetsgivare hade gett ut under året. Avgiften har därefter höjts successivt och uppgår sedan den 1 januari 1979 till 0,2 procent av avgiftsunderlaget. Avgifter-

[11]Dir. 1991:93.

na förs till en fond, lönegarantifonden, som förvaltas av Kammarkollegiet.

Utbetalningarna från fonden följer naturligen antalet inträffade konkurser. Under 1980-talet var antalet konkurser ca 5 000 - 6 000 per år. Utbetalningarna från lönegarantifonden uppgick då till i genomsnitt 500-600 miljoner kronor per budgetår.

Konkurser åren 1975 – 1992



Källa: SCB, R 13 SM 9301

De senaste åren har konkurserna ökat kraftigt. Antalet företagskonkurser mer än fördubblades mellan åren 1990 och 1992, från 9 887 till 21 219. Siffrorna kan jämföras med att antalet företagskonkurser år 1989 uppgick endast till 6 879 och var, som nämnts, tidigare under 1980-talet ännu lägre.

Antalet arbetstagare som berörts av konkurs har under samma tidsperiod ökat, från att ha uppgått till ca 15 000 år 1989, till 25 512 år 1990 och till 80 405 år 1992. Detta innebär att var 28:e privatanställd i Sverige berördes av konkurs under 1992[12].

Denna ökning av antalet konkurser har påverkat utgifterna från lönegarantifonden. Budgetåret 1990/91 ökade utbetalningarna från tidigare ca 600 miljoner kronor per budgetår till över 1,8 miljarder kronor. Under förra budgetåret uppgick utbetalningarna till över 4,4 miljarder kronor och beräknas för budgetåret 1993/94 uppgå till ca 4,7 miljarder kronor[13].

Lönegarantifondens intäkter i form av arbetsgivaravgifter, utdelningar i konkurser och räntor uppgick under slutet av 1980-talet till ca 1 miljard kronor per budgetår med toppar på över 1,7 miljarder kronor budgetåren 1990/91 och 1991/92. Budgetåret 1992/93 minskade intäkterna till 1,2 miljarder kronor. Intäkterna kan väntas ligga på denna lägre nivå även under innevarande budgetår.

För att täcka de ökade kostnaderna för lönegarantin har den rörliga kredit, som är förenad med lönegarantifonden, höjts vid tre tillfällen. Första höjningen beslutades av riksdagen våren 1992, då krediten för budgetåret 1991/92 ökades tillfälligt från tidigare 200 miljoner kronor till 2 miljarder kronor[14]. Andra höjningen avsåg budgetåret 1992/93 och innebar att krediten ökades till 4 miljarder kronor[15]. Vid den senaste

---

[12]SCB: Statistiska meddelanden. Konkurser och offentliga ackord 1992, s. 2.

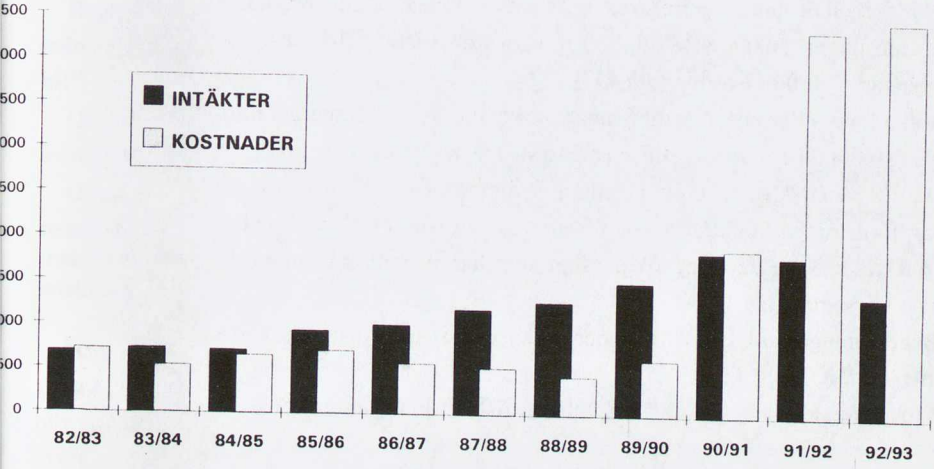
[13]Prop. 1992/93:150, bilaga 8, s. 68.

[14]Prop. 1991/92:150, bilaga 1:8, s. 15.

[15]Prop. 1992/93:117.

höjningen, som avser budgetåret 1993/94, ökades krediten till 7 miljarder kronor[16].

LÖNEGARANTIFONDENS INTÄKTER OCH KOSTNADER BUDGETÅREN 1982/83 - 1992/93



KÄLLA: KAMMARKOLLEGIET FONDBYRÅN

[16]Prop. 1992/93:150, bilaga 8, s. 68.

2.3 Vilka fordringar betalas genom lönegaranti

Lönegarantin kan i dag ersätta

* **lönefordringar och fordringar på skadestånd som avser inkomstbortfall**
* **pensionsfordringar**
* **kostnad för att sätta arbetsgivaren i konkurs och viss kostnad som arbetstagaren kan åläggas enligt konkurslagen.**

När det gäller lönegarantins omfattning anger lönegarantilagen endast den ram inom vilken ersättning kan utgå för löne- och pensionsfordringar, **100 000 kronor** (9 § LGL).

Vilka löne- eller pensionsfordringar som kan ersättas genom garantin anges genom en hänvisning till förmånsrättslagen (1970:979), FRL.

Av 7 § LGL framgår att betalning enligt garantin lämnas för en sådan fordring på lön eller annan ersättning som har förmånsrätt enligt 12 § FRL och för fordring på pension som har förmånsrätt enligt 12 eller 13 § samma lag.

Begränsningen till 100 000 kronor gäller endast fordringar med förmånsrätt enligt 12 § FRL.

Motsvarande regler gällde även enligt 1970 års lönegarantilag.

2.4 Lönefordringar m.m.

Som har framgått av det föregående omfattar lönegarantin endast sådana lönefordringar som anses förtjäna det särskilda skydd som förmånsrätten innebär.

Detta medför att förmånsrättslagens lönebegrepp blir bestämmande för lönegarantins materiella omfattning.

Begreppet **lön** i 12 FRL anses omfatta allt som kan hänföras till avlöningsförmån på grund av anställningen. Det har ingen betydelse om förmånerna regleras i ett kollektivavtal eller i ett enskilt anställningsavtal.

Det har inte heller någon betydelse i vilken form lönen utgår. Lönen kan sålunda betalas i form av

tidlön,
ackordsersättning,
arvode,
provision,
tantiem eller annan andel i vinst,
kallortstillägg eller annat tillägg ,
naturaförmån eller på annat sätt.

Reglerna har i rättspraxis tolkats så att förmånsrätten omfattar bl.a. **subventionerade lunchkuponger**[17] och rätten till **fri bostad** och **fri bil**[18].

Om arbetsgivaren har utfäst sig att utge en **gratifikation** med anledning av arbetstagarens insats omfattar förmånsrätten också denna.

Också avtalsenliga omkostnader i tjänsten omfattas, såsom

resekostnadsersättning,
traktamente,
kostnaden för hållande av egen bil eller annan utrustning.

Fordringar på **premier för pensionsförsäkringar m.m**, som arbetsgivare har utfäst sig att teckna för sina anställda, omfattas av förmånsrätt, men ersätts genom lönegarantin endast om fordringen inte har överlåtits. Utredningen återkommer till frågan om lönegarantin bör omfatta försäkringspremier i avsnitt 4.6.

Med uttrycket **annan ersättning** i 12 § FRL avses främst **skadestånd** som skall utgå till arbetstagaren på grund av obehörigt avskedande eller hävande av anställningsavtalet. Skadestånd som avser ersättning utöver vad som motsvarar lön och andra anställningsförmåner omfattas inte av förmånsrätt och ersätts alltså inte heller genom lönegarantin[19].

---

[17]NJA 1988 s. 325.

[18]RH 1986:52.

[19]Walin - Rydin: Förmånsrättslag, lönegaranti, kvittning mot lön m.m., (Lund 1992), s. 130.

Förmånsrätten och därmed den ersättning som kan utgå enligt lönegarantin är tidsbegränsad. När det gäller lön eller annan ersättning på grund av anställningen omfattas **fordringar som inte har förfallit till betalning tidigare än ett år före konkursansökningen samt under skälig uppsägningstid, dock högst för sex månader**.

Genom att tidsbegränsningen har grundats på när fordringen har förfallit till betalning omfattar förmånsrätten t.ex. ackordsersättning som har intjänats kanske under en längre tid tillbaka, men förfallit till betalning först inom nämnda tid. Vidare gäller t.ex. beträffande retroaktiva lönetillägg att förfallodagen inträffar först när tillägget har bestämts och den då fastställda betalningsdagen inträtt.

Frågan vad som utgör skälig uppsägningstid bedöms med utgångspunkt från anställningens längd och art, varvid reglerna i 11 § lagen (1982:80) om anställningsskydd anses normerande när inte det enskilda anställningsavtalet eller tillämpligt kollektivavtal föreskriver annat[20].

I vissa fall är en lönefordring förenad med förmånsrätt även om den har förfallit till betalning **tidigare än ett år** före konkursansökningen. Så är förhållandet om fordringen har varit föremål för tvist och talan har väckts, eller förhandling som föreskrivs i kollektivavtal har begärts, inom sex månader från fordringens förfallodag och konkursansökningen har följt inom sex månader från det att tvisten har slutligt avgjorts.

Förmånsrätten omfattar också **semesterlön** och **semesterersättning**. För tiden innan konkursansökningen gjordes omfattar förmånsrätten **vad som står inne för det löpande och de två föregående intjänandeåren samt vad som har sparats** i den utsträckning som 18 och 20 §§ semesterlagen (1977:480) medger. Även för uppsägningslön beräknas semesterlön eller semesterersättning på sedvanligt sätt.

2.4.1 Avräkning

Om arbetstagaren inte utför arbete för konkursgäldenären under uppsägningstiden omfattar förmånsrätten endast sådan inkomst som över-

---

[20]Jfr NJA 1985 s. 50.

stiger vad arbetstagaren under den tid lönen eller ersättningen avser har förvärvat i en annan anställning eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i en anställning som han skäligen borde ha godtagit. Med inkomst från en annan anställning jämställs utbildningsbidrag som utgår av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning, om bidraget avser samma tid som lönefordringen och har beviljats efter uppsägningen. Avräkning sker således inte för bl.a. inkomst av egen rörelse.

I den nu gällande lönegarantilagen har man medtagit en bestämmelse om arbetstagarens upplysningsskyldighet (10 § LGL), som är avsedd att skärpa kontrollen av att reglerna om avräkning i uppsägningslön efterlevs. Enligt bestämmelsen skall en arbetstagare som har inkomster från en annan anställning under uppsägningstiden upplysa förvaltaren om inkomsterna, om dessa avser samma tid som arbetstagarens fordring i konkursen. Förvaltare som mottar en sådan upplysning skall kontrollera om inkomsterna skall medföra avräkning i lönegarantiersättning avseende uppsägningslönen (12 och 18 §§ LGL).

2.4.2 Pensionsfordringar

Enligt 12 § FRL omfattar förmånsrätten också **fordring på pension** som tillkommer arbetstagare eller dennes efterlevande för **högst ett år före konkursansökningen och de nästkommande sex månaderna**. Detta gäller även fordring på pension som har intjänats hos föregående arbetsgivare om konkursgäldenären har övertagit ansvaret för pensionen under de förutsättningar som anges i 23 och 26 §§ lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m.

En fordring på framtida pension omfattas av förmånsrätt enligt 13 § FRL. Förmånsrätten enligt denna paragraf skyddar endast arbetstagare som är född år 1907 eller tidigare och dennes efterlevande. På motsvarande sätt som enligt 12 § FRL gäller förmånsrätten även fordring på framtida pension som har intjänats hos föregående arbetsgivare. Intjänad del av utfäst pension får inte antas avse större årlig pension än vad som motsvarar basbeloppet enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Från det belopp som framräknas skall i förekommande fall av-

räknas upplupen del av pension enligt allmän pensionsplan eller enligt privat pensionsförsäkring.

Pensionsfordringar med förmånsrätt enligt 13 § FRL omfattas **inte** av lönegarantins begränsning till 100 000 kronor.

2.4.3 Begränsningsregler i konkurslagen och förmånsrättslagen

Konkurslagen (1987:672), KL, innehåller en generell begränsningsregel avseende vilka löne- och pensionsfordringar som överhuvudtaget kan göras gällande i en konkurs och därmed komma i fråga för betalning enligt lönegarantin (5 kap. 2 § första stycket KL). Av denna framgår att **i konkurs får fordring på lön, arvode eller pension inte göras gällande i den mån fordringen uppenbart överstiger vad som kan anses skäligt med hänsyn till gjord arbetsinsats, verksamhetens lönsamhet och omständigheterna i övrigt**.

Vissa arbetstagare är dock **undantagna även förmånsrätten** för sina löne- och pensionsfordringar. Detta gäller **arbetstagare som själv eller jämte närstående ägde väsentlig andel i företaget och hade väsentligt inflytande över dess verksamhet**. Då lönegarantin endast ersätter fordringar som omfattas av förmånsrätt ersätts dessa arbetstagares löne- och pensionsfordringar inte heller från garantin (12 § tredje stycket och 13 § tredje stycket FRL).

2.5 Konkurskostnader m.m.

Enligt 8 § LGL ersätter garantin också kostnaden för att sätta arbetsgivaren i konkurs och konkurskostnad som arbetstagaren kan åläggas att betala enligt 14 kap. 3 § KL om konkursen avskrivs, allt under förutsättning att konkursansökningen görs på grund av en fordring som omfattas av lönegarantin.

Belopp som utgår enligt lönegarantin för konkurskostnader m.m. omfattas **inte** av lönegarantilagens begränsningsregel om 100 000 kronor.

2.6 Ränta

På lönefordringar mot en arbetsgivare som har försatts i konkurs beräknas ränta såsom på andra konkursfordringar (5 kap. 11 och 12 §§ KL). Ränta skall också beräknas på arbetstagarens kostnad för att försätta arbetsgivaren i konkurs. Förmånsrätten omfattar även räntan, om inte annat är föreskrivet (2 § andra stycket FRL). Även räntebeloppet ersätts genom lönegarantin.

2.7 Skatter m.m.

Innan garantibelopp betalas ut verkställer länsstyrelsen, som är utbetalningsmyndighet, skatteavdrag samt avdrag med belopp som skall innehållas på grund av beslut om införsel eller utmätning i lön (24 § LGL).

Begränsningen till 100 000 kronor avser arbetstagarens "bruttofordring", dvs. fordring före skatteavdrag och avdrag på grund av införsel och utmätning i lön.

2.8 Handläggning av lönegarantifrågor

Betalning enligt lönegarantin utgår endast om arbetsgivaren är försatt i konkurs. Handläggningen av lönegarantifrågor utgör en integrerad del av förvaltarens arbete med konkursboet. Lönegarantilagens regler om beslut i lönegarantifrågor m.m. är därför utformade med hänsynstagande till hur konkursen handläggs.

2.8.1 Konkursförfarandet

Enligt den nu gällande konkurslagen handläggs alla konkurser efter samma huvudlinjer. Efter att tingsrätten har beslutat om konkurs för-

ordnar rätten en konkursförvaltare och bestämmer tid för edgångssammanträde.

Förvaltaren övertar därefter handhavandet av konkursboet, vilket innebär att han sätter sig in i konkursboets förhållanden och påbörjar dess avveckling. Som regel sägs de anställda upp redan under första konkursveckan.

Vid edgångssammanträdet skall en av förvaltaren upprättad bouppteckning över konkursgäldenärens tillgångar och skulder föreligga färdig och uppgifterna i den beedigas av gäldenären. Förvaltaren skall också upprätta en skriftlig berättelse om konkursboets tillstånd och orsakerna till obeståndet såvitt dessa har kunnat klarläggas. I berättelsen skall bl.a. anges eventuella misstankar om brott mot borgenärer och förfaranden som kan föranleda näringsförbud.

Om konkursboets tillgångar inte räcker till betalning av konkurskostnader och andra skulder som boet har ådragit sig avskrivs konkursen.

Oftast har konkursboet emellertid tillgångar som medger i vart fall någon utdelning till borgenärer med förmånsrätt för sin fordring. I så fall upprättar förvaltaren ett utdelningsförslag som, om ingen invändning görs mot förslaget, fastställs av rätten efter ett kungörelseförfarande. Förvaltaren utdelar därefter tillgängliga medel enligt förslaget och avger slutredovisning.

Konkursen anses avslutad i och med att utdelningsförslaget har fastställts. Om ytterligare tillgångar skulle bli tillgängliga för utdelning får förvaltaren upprätta ett förslag till efterutdelning.

I de fall boets tillgångar räcker till någon betalning även av fordringar som saknar förmånsrätt, förordnar rätten om ett bevakningsförfarande. Rätten beslutar om en sista dag när bevakning av fordringar skall få äga rum och om tid för ett förlikningssammanträde. När borgenärerna har lämnat in sina bevakningsinlagor granskas dessa av förvaltaren, som kan rikta anmärkning både mot den bevakade fordringens betalningsrätt och dess förmånsrätt. Samtliga borgenärer som har bevakat fordring i konkursen har rätt att rikta anmärkning mot bevakningarna.

Tvistefrågor som har uppkommit genom anmärkning handläggs vid förlikningssammanträdet. Kan frågorna inte avgöras genom förlikning, skall de prövas av rätten vid en förhandling. Ett sådant avgörande kan överklagas till hovrätten och Högsta domstolen enligt vad som gäller för tvistemål i allmänhet.

Även då bevakning har förekommit avslutas konkursen genom att förvaltaren upprättar ett utdelningsförslag som fastställs av tingsrätten, varefter utdelning av medlen sker till de berättigade.

Antalet konkurser med bevakning torde tidigare ha rört sig om endast ca två – tre procent av det totala antalet konkurser. Det kan antas att det kraftigt ökade antalet konkurser under senare år också ökat bevakningskonkursernas andel av konkurserna.

Konkursförvaltningen står under tillsyn av tillsynsmyndigheten, TSM. Tillsynsverksamheten handhas av 21 kronofogdemyndigheter i landet. TSM kontrollerar att förvaltningen bedrivs på ett ändamålsenligt sätt och att konkurskostnaderna hålls nere. Förvaltaren skall också i viktigare frågor höra TSM.

TSM har vidare särskilda funktioner inom lönegarantihanteringen och kan bl.a. överklaga förvaltarens beslut i lönegarantifrågor.

2.8.2 Lönegarantifrågor i konkurser med bevakning

Som framgått av vad som sagts tidigare avgörs i dessa konkurser frågan om lönefordringars – liksom övriga konkursfordringars – betalningsrätt och förmånsrätt genom bevaknings- och anmärkningsförfarandet.

När det gäller frågan om lönegaranti skall utgå åligger det förvaltaren att snarast underrätta länsstyrelsen om sådana lönefordringar som omfattas av garantin och som enligt förvaltarens bedömning är klara (11 § första stycket LGL). Förvaltaren bevakar också dessa fordringar för arbetstagarens räkning (15 § LGL).

Om förvaltaren finner att en lönefordring inte är klar får den bevakas av arbetstagaren själv. I så fall lämnar förvaltaren underrättelse om fordringen till länsstyrelsen först när den efter bevakning har blivit utdelningsgill (11 § andra stycket LGL).

För att man effektivare skall kunna bevaka att det sker avräkning för inkomster från en annan anställning från garantibelopp för uppsägningslön har som tidigare nämnts i den nya lönegarantilagen införts en bestämmelse om arbetstagarens upplysningsskyldighet (10 § LGL). Om sådana upplysningar lämnas kan det antas att de kommer förvaltaren till handa under ett senare skede av uppsägningstiden och alltså efter att han har underrättat länsstyrelsen enligt 11 § LGL. Förvaltaren kan också på annat sätt ha fått kännedom om förhållanden som påverkar frågan till vilken del arbetagarens fordring på uppsägningslön omfattas av förmånsrätt. I sådana fall skall förvaltaren snarast sända en ny underättelse till länsstyrelsen (12 § LGL).

2.8.3 Lönegarantifrågor i konkurser utan bevakning

I konkurser i vilka bevakning inte förekommer avgjordes lönegarantifrågorna tidigare av kronofogdemyndigheten i ett från konkursen i viss mån fristående förfarande. Genom nya lönegarantilagen har befogenheten att fatta beslut i lönegarantifrågor även i dessa konkurser tillagts förvaltaren. Ändringarna genomfördes på grundval av de förslag som hade lämnats av den år 1982 tillsatta lönegarantiutredningen.

Enligt nya lönegarantilagen skall förvaltaren snarast pröva och meddela beslut i en fråga om en fordring i konkursen skall betalas enligt garantin (16 § LGL). Om fordringen skall ersättas genom garantin, skall han samma dag sända en underättelse om beslutets innehåll till länsstyrelsen (17 § LGL). Kopia av beslutet skall inom samma tid sändas till tillsynsmyndigheten i konkursen och arbetstagaren (19 § LGL).

Om förvaltaren efter beslutet får kännedom om förhållanden som påverkar frågan till vilken del arbetstagarens fordring på uppsägningslön omfattas av förmånsrätt, skall han ompröva sitt beslut avseende garantibelopp som ännu inte har betalats ut. Resulterar omprövningen i att utbetalning enligt garantin skall ske med ett annat belopp än tidigare, skall han samma dag sända en underrättelse om beslutets innehåll till länsstyrelsen (18 § LGL). Även efter omprövning skall kopia av be-

slutet sändas till tillsynsmyndigheten i konkursen och arbetstagaren (19 § LGL).

Är arbetstagaren missnöjd med förvaltarens beslut får han väcka talan mot staten inom tre veckor från det att han fick del av beslutet. Motsvarande rätt att väcka talan mot arbetstagaren om förvaltarens beslut är oriktigt har tillsynsmyndigheten i konkurs, som för statens talan i tingsrätten (29 och 30 §§ LGL). Talan skall väckas vid den tingsrätt som handlägger konkursärendet (32 § LGL).

Vid tingsrätten handläggs målet enligt vad som gäller för tvistemål i allmänhet, vilket innebär bl.a. att tingsrättens dom enligt vanliga regler kan överklagas till hovrätt och Högsta domstolen.

När det gäller frågan om rättegångskostnader har det i lönegarantilagens förarbeten förutsatts att staten inte begär ersättning för sina kostnader[21]. För att skydda arbetstagarna har frågan om fördelning av rättegångskostnader specialreglerats också i lagen genom en bestämmelse som medger att kostnaderna kvittas även om arbetstagaren har förlorat målet (33 § LGL).

2.9 Lönegarantifrågor när arbetsgivaren har försatts i konkurs i ett annat nordiskt land

Genom nya lönegarantilagen har man även reglerat frågan om lönegaranti i nordiska konkurser. Bestämmelserna anknyter till vad som enligt praxis har gällt redan tidigare.

Den svenska lönegarantilagen godtar alltså uttryckligen även fordringar riktade mot en arbetsgivare som har försatts i konkurs i ett annat nordiskt land (1 § LGL). Bestämmelsen får ses mot bakgrund av att en konkurs i ett av de nordiska länderna i princip utesluter konkurs i ett annat nordiskt land. Detta följer av nordiska konkurskonventionen av den 7 november 1933.

---

[21]Prop. 1991/92:139 s. 42.

Emellertid slås det i lönegarantilagen fast att betalning enligt garantin lämnas **endast för en fordring som avser anställning med övervägande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden** (2 § LGL).

Bestämmelserna avser i första hand att skydda arbetstagare som för sin arbetsgivare i ett annat nordiskt land utför arbete i Sverige.

Om en arbetstagare anser att hans fordring mot en arbetsgivare som har försatts i konkurs i ett annat nordiskt land skall ersättas av den svenska lönegarantin, skall han ansöka om utbetalning av garantibelopp hos tillsynsmyndigheten i konkurs för det län där han vistas.

Ansökan prövas av tillsynsmyndigheten (21 § LGL). Om arbetstagaren är missnöjd med beslutet får han inom tre veckor från det han fick del av beslutet väcka talan mot staten vid den tingsrätt där han skall svara i tvistemål i allmänhet (32 § andra stycket LGL).

Antalet nordiska lönegarantifall har varit synnerligen begränsat genom åren.

2.10 Utbetalning av garantibelopp

Garantibelopp betalas ut av länsstyrelsen i det län där den tingsrätt som handlägger konkursärendet hör (22 § LGL).

Är det fråga om en arbetstagare som av tillsynsmyndigheten i konkurs tillerkänts garantiersättning för en fordring som arbetstagaren har mot en arbetsgivare som har försatts i konkurs i ett annat nordiskt land, betalas garantibeloppet ut av länsstyrelsen i det län där arbetstagaren vistas (22 § LGL).

Före utbetalningen skall, som redan nämnts, länsstyrelsen verkställa skatteavdrag samt avdrag med belopp som skall innehållas på grund av beslut om införsel eller utmätning i lön (24 § LGL).

I allmänhet fattas lönegarantibeslutet i anslutning till att arbetstagarna sägs upp. Detta innebär att beslutet innefattar ett ställningstagande beträffande garantiersättning för uppsägningslön, som ännu inte har förfallit till betalning. Lönegarantilagen innehåller därför en regel av innebörd att garantibelopp inte får betalas ut innan arbetstagarens fordring har förfallit till betalning (23 § LGL).

I praktiken betyder detta att länsstyrelserna betalar ut garantibelopp för uppsägningslön månadsvis allt eftersom lönefordringen förfaller till betalning. Innan garantibelopp för fordring på uppsägningslön betalas ut skall arbetstagaren till länsstyrelsen lämna en försäkran på heder och samvete om sina anställnings- och avlöningsförhållanden under uppsägningstiden (25 § LGL). En motsvarande fakultativ regel fanns tidigare i lönegarantikungörelsen (1970:745). Regeln har i den nya lönegarantilagen gjorts obligatorisk utom i de fall att det framgår av förvaltarens beslut eller underrättelse att arbetstagaren skall utföra arbete för konkursgäldenären under uppsägningstiden (8 § lönegarantiförordningen /1992:501/, LGF). I sådana fall skall inte heller enligt 12 § FRL någon avräkning ske för andra inkomster.

Om länsstyrelsen anser att de uppgifter som arbetstagaren har lämnat i en försäkran kan påverka frågan till vilken del arbetstagarens fordring på uppsägningslön omfattas av förmånsrätt, skall kopia av försäkran sändas till förvaltaren för att denne skall kunna ompröva lönegarantibeslutet. Garantibelopp för fordring på uppsägningslön får inte betalas ut innan förvaltaren har lämnat besked i frågan till länsstyrelsen (26 § LGL).

Liksom tidigare inträder staten i arbetstagarens rätt mot konkursgäldenären i fråga om utbetalt garantibelopp. Utdelning i konkursen för arbetstagarens fordring tillfaller staten intill detta belopp (28 § LGL).

2.11 Statistisk undersökning av statlig lönegaranti vid konkurs

Det finns i dag ingen central registrering av samtliga lönegarantiärenden. Detta innebär att det saknas lättåtkomliga uppgifter t.ex. om utbetalningarnas storlek per arbetstagare och vilka typer av lönefordringar som är mer frekvent förekommande. På samma sätt saknas uppgifter om arbetstagaren har fått lönegarantiutbetalning i en tidigare konkurs.

Avsaknaden av en central registrering av lönegarantiärenden kan förefalla som en brist i systemet och försvårar utan tvekan uppföljning-

en av utbetalningarna. Vi återkommer till denna fråga i avsnitt 4.5.1 i samband med vårt förslag om att en regel om karenstid förs in i lönegarantilagen.

För att erhålla underlag för våra överväganden avseende lönegarantins omfattning m.m. har vi låtit Statistiska centralbyrån, SCB, utföra en undersökning av ett antal lönegarantiutbetalningar, se *bilaga 2*. Undersökningen avser lönegarantiärenden inom tidsperioden den 1 oktober 1992 - den 31 mars 1993. Endast sådana ärenden i vilka konkursbeslutet har fattats efter den 1 juli 1992 har medtagits.

I undersökningen har Länsstyrelserna i Stockholms län, Göteborgs och Bohus län, Malmöhus län, Norrbottens län, Östergötlands län, Skaraborgs län och Blekinge län medverkat genom att till SCB sända in uppgifter om ett urval av lönegarantiärenden från den avsedda perioden.

Enligt Riksskatteverkets föreskrifter om handläggning m.m. i ärenden om statlig lönegaranti (RSFS 1992:7), se *bilaga 3*, skall beslut enligt 16 eller 18 § LGL avfattas på blankett utformad enligt formulär B1 - B3 och underrättelse enligt 11 eller 12 § LGL lämnas på blankett utformad enligt formulär U1 - U3[22]. Avvikelse från de angivna formerna för beslut och underrättelse får enligt föreskrifterna ske efter särskild överenskommelse med länsstyrelsen och tillsynsmyndigheten[23].

Undersökningen har begränsats till uppgifter från ett urval av s.k. B1 och U1 blanketter eller motsvarande. Materialet har därefter bearbetats av SCB och överförts i tabellform.

Av tabellmaterialet kan utläsas bl.a. följande.

* **56,5 %** av arbetstagarna har fått en **total utbetalning** av lönegaranti med belopp **mindre än 40 000 kr** (Tabell 1)

* 12,5 % av arbetstagarna har haft en **reviderad total fordring** **överstigande 100 000 kr** (Tabell 4)

---

[22]RSFS 1992:7, 1 och 2 §§.

[23]RSFS 1992:7, 3 §.

Av arbetstagare som har haft en fordring på

* **innestående lön** har **78,5 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 20 000 kr** (Tabell 7)

* **uppsägningslön** har **67,4 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 40 000 kr** och **43,5 %** med belopp **understigande 20 000 kr** (Tabell 10)

* **semesterersättning** (på innestående lön) har **80,5 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 20 000 kr** (Tabell 13)

* **semesterersättning på uppsägningslön** har **83,6 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 8 000 kr** (Tabell 16)

* **bilersättning** har **87,3 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 4 000 kr** (Tabell 19)

* **traktamenten** har **80,6 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 4 000 kr** (Tabell 22)

(Tabell 27)
Av arbetstagare som har fått lönegaranti har

* **66,3 %** haft en fordring på **innestående lön**

* **83,2 %** haft en fordring på **innestående semester**

* **60,2 %** haft en fordring på **uppsägningslön**

* **45,9 %** haft en fordring på **semester uppsägningstid**

* **1,0 %** haft en fordring på **provision**

* **2,1 %** haft en fordring på **traktamente**

* **5,6 %** haft en fordring på **bilersättning**

* **0,9 %** haft en fordring på **övertidsersättning**

* **0,9 %** haft en fordring på **kostförmån**

* **0,2 %** haft en fordring på **tantiem**

(Tabell 28)
Av totalt utbetalt lönegarantibelopp avser

* **98,4 % fordringar på innestående lön, innestående semester, uppsägningslön och semester uppsägningstid**

* **0,1 % provision**

* **0,2 % pensionspremier**

* **0,2 % traktamenten**

* **0,5 % bilersättning**

* **0,1 % kostförmån**

* **0,1 % tantiem**

Beträffande lönefordringarnas ålder så har

* **84,4 %** av fordringarna på innestående lön stått inne kortare tid än **60 dagar** (Tabell 29)

Beträffande lönegaranti under uppsägningstid så avser

* **49,6 %** av fordringarna på uppsägningslön kortare tid än **60 dagar** (Tabell 32)

Genom tillmötesgående från Länsstyrelsen i Stockholms län har SCB också erhållit dataregistrerat material avseende samtliga lönegarantiutbetalningar hos länsstyrelsen under tidsperioden den 1 juli 1992 - den 30

april 1993 i konkurser beslutade efter den 1 juli 1992. Materialet omfattar sammanlagt 8 321 arbetstagare. Tabellmaterialet avseende denna grupp redovisas i SCB:s undersökning, underbilaga 5.

Av detta tabellmaterial kan utläsas bl.a. följande.

* **48,5 %** av arbetstagarna har fått lönegarantiersättning **totalt utbetald brutto** med belopp **understigande 40 000 kr** (Tabell A)

* **12,2 %** av arbetstagarna har en **total fordring överstigande 100 000 kr**

Av arbetstagare som har haft en fordring på

* **innestående lön** har **78,7 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 20 000 kr** (Tabell C)

* **uppsägningslön** har **58 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 40 000 kr** och **31,4 %** med belopp **understigande 20 000 kr** (Tabell E)

* **semesterersättning** (på innestående lön) har **75,7 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 20 000 kr** (Tabell D)

* **semesterersättning på uppsägningslön** har **89,8 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 8 000 kr** (Tabell F)

* **förmåner som endast beskattas** (t.ex. fri bil, fri bostad och fri kost) har **87,9 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 8 000 kr** och **69,2 %** med belopp **understigande 4 000 kr** (Tabell G)

* **bilersättning** har **87 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 4 000 kr** (Tabell I)

* **traktamente** har **76,2 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 8 000 kr** och **60,6 %** med belopp **understigande 4 000 kr** (Tabell H)

* **övrig ersättning** (avseende ersättning för telefon, representation, etc) har **91 %** fått lönegaranti för denna fordring med belopp **understigande 4 000 kr** (Tabell L)

(Tabell T)
Av arbetstagare som har fått lönegaranti har

* **47,4 %** haft en fordring på **innestående lön**

* **73,7 %** haft en fordring på **innestående semester**

* **75,2 %** haft en fordring på **uppsägningslön**

* **32,6 %** haft en fordring på **semester uppsägningstid**

* **4,8 %** haft en fordring på **traktamente**

* **9,9 %** haft en fordring på **bilersättning**

* **11,3 %** haft en fordring på **förmån som endast beskattas**

* **16,3 %** haft en fordring på **övrig ersättning**

(Tabell V)

Tabellen avseende utbetald lönegarantiersättning inkluderar även belopp som ligger över maximibeloppet enligt lönegarantilagen samt vissa avdrag. Enligt uppgift från länsstyrelsen torde emellertid i det närmaste hela procentsatsen under rubriken "Över maxbelopp" hänföra sig till fordringar på uppsägningslön. Med reservation för att denna uppgift inte låter sig kontrolleras genom undersökning av det hos SCB tillgängliga datamaterialet, synes fördelningen av utbetald lönegarantiersättning likartad med vad som framgår av tabell 28.

3 Lönegaranti i andra länder

I de flesta västeuropeiska länder förekommer numera någon form av lönegarantisystem till skydd för arbetstagares lönefordringar mot en insolvent arbetsgivare. Lagstiftning om lönegaranti infördes i slutet av 1960-talet i Belgien och Nederländerna och därefter under första hälften av 1970-talet i alla nordiska länder samt i Frankrike, Storbritannien och Tyskland. Därefter har lönegarantisystem införts också i Spanien, Österrike, Grekland, Schweiz, Irland och Portugal samt bl.a. Israel och Japan.

Lönegarantisystemens utformning i de olika länderna skiljer sig naturligen avsevärt från varandra beroende på nationell lagstiftning och övriga förhållanden. Huvuddragen är emellertid likartade och innebär garanti för viss betalning av arbetstagarens lönefordring mot en insolvent arbetsgivare.

3.1 Lönegaranti inom EG

Europeiska gemenskapernas råd har år 1980 antagit ett direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning rörande skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens (80/987/EEG)[24], se *bilaga 4*. Direktivet innehåller regler till skydd för arbetstagares lönefordringar när arbetsgivaren är på obestånd och hör till de rättsakter som skall vara bindande för de avtalsslutande parterna enligt Avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, EES-avtalet[25].

Det skydd som direktivet föreskriver är anknutet till begreppet insolvens. Enligt artikel 2 skall en arbetsgivare anses vara insolvent när det har lämnats in en ansökning om att i enlighet med respektive medlemsstats författningar inleda ett förfarande som syftar till ett kollektivt

[24]Direktivet har ändrats år 1987 på grund av Spaniens anslutning till gemenskapen 87/164/EEG).

[25]Prop. 1991/92:170, bilaga 9 s. 25 och 30.

tillgodoseende av fordringsägarna, när behörig myndighet *antingen* har beslutat att inleda ett sådant förfarande *eller* har fastställt att verksamheten har upphört och att tillgångarna inte räcker till att inleda förfarandet.

Medlemsstaterna skall enligt artikel 3 och 4 säkerställa betalning genom lönegarantin för lönefordringar för tiden före ett visst datum, som efter medlemsstaternas val kan vara

- dagen för insolvens; i detta fall skall garantin omfatta lönefordringar för de tre sista anställningsmånaderna om anställningsförhållandet har pågått i sex månader före den dag då arbetsgivarens insolvens inträdde,
- dagen då uppsägning skedde på grund av insolvens; i detta fall skall garantin omfatta lönefordringar för de tre sista anställningsmånaderna före det att arbetstagaren fick besked om uppsägning på grund av insolvens,
- dagen för insolvens eller dagen då anställningen upphörde på grund av insolvens; i detta fall skall garantin omfatta lönefordringar för de sista 18 månaderna före insolvens eller dagen då anställningen upphörde på grund av insolvens. När detta alternativ har valts får medlemsstaterna begränsa betalningsansvaret till lön motsvarande en tidsperiod om åtta veckor eller flera kortare perioder om sammanlagt åtta veckor.

Medlemsstaterna får sätta en övre gräns för garantiansvaret (artikel 4 punkt 3). De kan också vidta åtgärder för att förhindra missbruk av garantisystemet (artikel 10). Det förtjänar att observeras att direktivet inte berör medlemsstaternas nationella lagar beträffande definitionen av termerna "arbetstagare", "arbetsgivare", "lön", "omedelbar rätt till", och "framtida rätt till" (artikel 2, punkt 2).

Direktivet innehåller vidare regler om hur lönegarantiinstitutionerna skall organiseras och finansieras (artikel 5).

De svenska reglerna i lönegarantilagen och förmånsrättslagen anses väl täcka innehållet i direktivet[26].

---

[26]Prop. 1991/92:170, bilaga 9 s. 30.

3.2 ILO:s konvention (nr 173) och rekommendation (nr 180) om skydd av arbetstagares fordring i händelse av arbetsgivarens insolvens

Frågan om skydd av arbetstagarens fordring i händelse av arbetsgivarens insolvens har även behandlats av en arbetsgrupp vid ILO:s internationella arbetskonferens. Vid arbetskonferensens 79:e möte i Genéve i juni 1992 antog konferensen en konvention (nr 173) och rekommendation (nr 180) om skydd av arbetstagares fordring i händelse av arbetsgivarens insolvens, se *bilagorna 5 och 6.*

Liksom enligt EG:s direktiv om lönegaranti anknyter ILO:s konvention löneskyddet till begreppet insolvens. Enligt konventionen avses med insolvens situationer där, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, förhandlingar har inletts angående arbetsgivarens tillgångar med sikte på ett kollektivt tillgodoseende av dennes borgenärer (artikel 1).

Till skillnad från EG-direktivet innehåller konventionen regler om skydd för lönefordringar både genom förmånsrätt och genom lönegaranti.

Förmånsrätten skall omfatta minst

- fordring på lön som härrör från en föreskriven period, som inte får vara kortare än tre månader före tidpunkten för insolvens eller före det att anställningen upphörde,
- fordring på semesterlön som har intjänats genom arbete under det år då insolvensen inträffade eller anställningen upphörde och under föregående år,
- fordring på ersättning vid annan typ av betald frånvaro som härrör från en föreskriven period, som inte får vara kortare än tre månader före tidpunkten för insolvens eller före det att anställningen upphörde, samt
- avgångsvederlag som tillkommer arbetstagare då deras anställning upphör (artikel 6).

Beträffande placeringen av arbetstagares fordringar i förmånsrättsordningen stadgas att de skall ges en bättre förmånsrätt än de flesta andra förmånsberättigade fordringar och särskilt krav från staten och socialförsäkringssystemet (artikel 8, punkt 1). Emellertid medger konventionen att fordringar som skyddas genom lönegaranti ges en sämre förmånsrätt (artikel 8, punkt 2).

Skyddet genom lönegaranti skall omfatta minst

- fordring på lön som härrör från en föreskriven period, som inte får vara kortare än åtta veckor före tidpunkten för insolvens eller före det att anställningen upphörde,
- fordring på semesterlön som intjänats genom arbete under en föreskriven period, som inte får vara kortare än sex månader före tidpunkten för insolvens eller före det att anställningen upphörde,
- fordring på ersättning vid annan typ av betald frånvaro som härrör från en föreskriven period, som inte får vara kortare än åtta veckor före tidpunkten för insolvens eller före det att anställningen upphörde, samt
- avgångsvederlag som tillkommer arbetstagare då deras anställning upphör (artikel 12).

Både skyddet genom förmånsrätt och genom lönegaranti kan begränsas till ett bestämt belopp, som dock inte får understiga en socialt acceptabel nivå (artiklarna 7 och 13).

Enligt rekommendationen bör skyddet i form av förmånsrätt omfatta en tidsperiod om tolv månader och avse, förutom lön, även övertidsersättning, provision och andra former av ersättningar härrörande från arbete under den föreskrivna tidsperioden. Skyddet bör också omfatta bl.a. kompensation för avsked utan giltig grund och annan ersättning som tillkommer arbetstagare då deras anställning upphör (punkt 3).

Motsvarande utvidgningar avseende de skyddsvärda fordringarna föreslås även beträffande lönegarantin. Här är dock den föreslagna tidsperioden tre månader för fordringar på lön, övertidsersättning, provision och andra former av ersättningar härrörande från arbete under den föreskrivna tidsperioden (punkt 9).

Konventionen och rekommendationen har ännu inte ratificerats av Sverige.

3.3 Lönegaranti i andra nordiska länder

Lönegarantisystem infördes i samtliga nordiska länder ungefär samtidigt, under första hälften av 1970-talet. Systemen skiljer sig emellertid mycket från varandra, även om ett visst närmande har skett genom de senaste årens lagstiftningsarbete i de olika länderna.

Skillnaderna hänför sig till båda löneskyddets materiella omfattning och hur garantin administreras. Beträffande den maximala ersättningen enligt garantin förelåg före 1992 års ändring av den svenska lönegarantilagens maximibelopp avsevärd skillnad mellan de olika ländernas ersättningsnivåer. Ersättningen i Sverige kunde då uppgå till över 400 000 kronor per arbetstagare medan den i de övriga nordiska länderna uppgick till ca 100 000 kronor. Efter nedsättning av det svenska maximibeloppet utgår ersättning i alla de nordiska länderna med ungefär samma maximala belopp.

3.3.1 Norge

Den norska lönegarantilagen[27] trädde i kraft den 1 januari 1974. Lagen har under senare år varit föremål för ändringar[28] som främst har tagit sikte på en begränsning av de situationer då ersättning enligt lönegarantilagen kan utgå. De nya reglerna har trätt i kraft den 1 juli 1992.

Syftet med ändringarna har varit i första hand att medge bättre kontroll av hur insolventa verksamheter avvecklas och därigenom hindra spekulationer med lönegaranti samt minska statens kostnader. Önske-

---

[27]Lov av 14 desember 1973 nr 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. (lønnsgarantiloven).

[28]Lov av 10 april 1992.

målet har varit att öka antalet avvecklingar genom ett konkursförfarande och därigenom hindra missbruk och avslöja ekonomisk brottslighet.

Tidigare utgick betalning enligt lönegarantilagen vid bristande betalningsförmåga ("manglande betalningsevne") hos arbetsgivaren. Det var inget krav att arbetsgivaren skulle vara försatt i konkurs. Däremot krävdes att arbetsgivaren var insolvent, dvs. att han inte var i stånd att fullgöra sina förpliktelser. I praktiken fordrades att arbetsgivarens verksamhet skulle ha upphört.

Efter lagändringen utgår ersättning enligt lönegarantin endast vid arbetsgivarens konkurs. Med konkurs likställs vissa andra situationer, bl.a. offentligt skifte av ett insolvent dödsbo.

Även tidsgränserna för de ersättningsbara fordringarna har ändrats på så sätt att garantin numera i princip omfattar endast lönefordringar för sammanlagt sex månader och endast fordringar som inte förfallit till betalning tidigare än tre månader före fristdagen, som enligt huvudregeln är den dag då begäran om arbetsgivarens försättande i konkurs kom in till domstolen. Garantin ersätter främst fordringar på vad som benämns som arbetslön. Kostnadsersättningar för t.ex. bil, kost, telefon, resor och verktyg faller därför i princip utanför garantins skydd.

När det gäller ersättning för fordringar avseende uppsägningstid godtas inte längre individuella avtal beträffande uppsägningstidens längd. För ersättning av fordringar som avser tiden efter fristdagen fordras dessutom, om arbetstagaren inte utför arbete för konkursgäldenären, att han "uten ugrunnet opphold" har anmält sig på arbetsförmedlingen som arbetssökande[29].

Enligt de norska lönegarantireglerna gällde redan tidigare en begränsningsregel av innebörd att en arbetstagare som under de senaste tre åren hade fått sina fordringar ersatt genom garantin inte på nytt kunde få garantiersättning för fordringar mot samma arbetsgivare, förutsatt att fordringarna intjänats under nämnda tidsperiod. Begreppet "samma arbetsgivare" ansågs leda till tolkningstvister, varför paragrafens ordalydelse numera har ändrats till att avse "annen virksomhet som i det

---

[29]Forskrift om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v., fastsatt av Kommunaldepartementet 05.06.92., § 4.

vesentlige de samme eierinteresser står bak". Tiden beräknas från fristdag till fristdag (§ 7).

I paragrafen har också införts ett nytt tredje stycke av innehåll att arbetstagare som tar anställning hos en arbetsgivare som han vet eller borde veta inte är i stånd att betala löpande lönekostnader kan nekas garantiersättning för sina fordringar.

Såsom tidigare finns det möjlighet att göra undantag i de fall där ett avslag på ansökning om garantiersättning skulle vara orimligt. Så anses t.ex. vara fallet om arbetstagaren anvisats arbetet genom arbetsförmedlingen.

Garantin ersätter, på samma sätt som i Sverige, endast fordringar som har förmånsrätt (§ 1). Liksom hos oss saknar vissa persongrupper förmånsrätt för sina lönefordringar. Samtidigt med ändringarna i lönegarantireglerna har man också gjort vissa preciseringar beträffande vilka personer som inte skall ha förmånsrätt. Till dessa hör bl.a. arbetstagare som själv eller tillsammans med närstående har en ägarandel på minst 20 procent, företagsledare, styrelsemedlemmar samt närstående till företagsledare eller en person med ägarandel på minst 20 procent. För att komma i fråga för ersättning enligt garantin måste arbetstagaren ha avhänt sig sin ägarandel eller lämnat sin post som styrelsemedlem eller företagsledare sex månader före fristdagen.

Den maximala ersättningen enligt garantin uppgår för närvarande till 106 500 norska kronor, motsvarande tre gånger "folketrygdens grunnbeløp".

Konkursförvaltaren ("bostyrer") samlar in och kontrollerar ansökningarna om lönegaranti och vidarebefordrar dem till Direktoratet for arbeidstilsynet, som beslutar om garantiersättning skall utgå. Om arbetsgivaren bestrider kravet kan direktoratet hänvisa arbetstagaren att väcka talan om kravets riktighet. Direktoratets beslut kan överklagas till Kommunaldepartementet.

Utbetalning av garantimedel handhas av förvaltaren, som också verkställer skatteavdrag.

Liksom i Sverige träder staten in i arbetstagarens rätt mot arbetsgivaren för belopp som utbetalats enligt garantin (§ 6).

3.3.2 Finland

Även den finska lagen om lönegaranti trädde i kraft den 1 januari 1974[30]. Den har ett betydligt vidare tillämpningsområde än vad som gäller enligt det svenska eller det norska regelsystemet.

Den finska lönegarantin gäller således, förutom vid arbetsgivarens konkurs, även vid dennes betalningsoförmåga. Enligt lagen bör som betalningsoförmåga anses

- om arbetsgivaren dött och hans dödsbo överlåtits i boutredningsmans förvaltning samt om det konstateras att erforderligt belopp ej kan erläggas ur arbetsgivarens medel,
- om arbetsgivarens verksamhet inställts och det kan konstateras att erforderligt belopp ej kan erläggas ur arbetsgivarens medel,
- om det vid utsökning konstaterats att arbetsgivaren saknar ostridiga medel för erläggande av erforderligt belopp,
- om arbetsgivaren lämnat landet eller håller sig dold och tillräckliga belopp för erläggande av fordringen icke konstaterats,
- om arbetsgivaren försummat att i rätt tid redovisa stadgade förskottsinnehållningar, socialskydds- och pensionsskyddsavgifter; eller
- om arbetsgivarens betalningsoförmåga i andra jämförbara fall klart och ostridigt kan konstateras på åtgärd av lönegarantimyndigheten (1 §).

Betalning enligt garantin utgår för på arbetsförhållandet grundade löne- och andra fordringar som har förfallit inom tre månader före det att lönegarantiansökningen inlämnades och som skulle ha förmånsrätt i arbetsgivarens konkurs (2 §).

Garantin gäller också arbetstagare som är anställda hos finska arbetsgivare och som arbetar utomlands, men har hemort i Finland. Däremot gäller garantin inte arbetstagare som en utländsk arbetsgivare har sänt från utlandet till Finland för tillfälligt arbete (1 §).

---

[30]Lag om lönegaranti 10.8.1973/649.

När det gäller garantiersättning för uppsägningslön kan anmärkas att uppsägningstiden normalt är två till sex månader beroende på anställningstidens längd. Om arbetsgivaren går i konkurs kan emellertid alla anställningar sägas upp med en uppsägningstid på två veckor. Lönegarantiersättning för uppsägningslön utgår i konkursfall således endast för två veckor. När lönegaranti utgår på grund av arbetsgivarens betalningsoförmåga kan garantin däremot ersätta upp till sex månaders uppsägningslön.

Maximibeloppet enligt garantin per arbetstagare uppgår till 75 000 finska mark[31].

Beslut i lönegarantiärenden fattas av den arbetskraftsdistriktsbyrå[32] inom vars område arbetsgivaren har sin hemort. Det åligger arbetskraftsdistriktsbyrån att omedelbart sedan ansökning inkommit vidta åtgärder för utredande av arbetsgivarens betalningsoförmåga och arbetstagarens fordring (4 §).

Då arbetskraftsdistriktsbyrån godkänner ansökning om betalning enligt lönegarantin, skall den också fastställa arbetsgivarens betalningsskyldighet till staten. Beslutet om arbetsgivarens betalningsskyldighet kan verkställas som en laga kraft vunnen dom. Det finns möjlighet att bevilja anstånd med betalningen och även att helt eller delvis befria arbetsgivaren från betalningsskyldigheten på grund av orsaker som är viktiga med tanke på tryggandet av sysselsättningen eller om indrivningen framstår som oskälig med beaktande av arbetsgivarens ekonomiska ställning (6 §).

Om arbetsgivaren är i konkurs förutsätts arbetstagaren bevaka sin fordring i konkursen. I annat fall kan arbetskraftsdistriktsbyrån förklara att arbetstagaren har förverkat helt eller delvis sin rätt enligt lönegarantin (4 §).

Om ansökning avslås till följd av att grunden för eller beloppet av fordringen inte har kunnat utredas och arbetsgivaren har bestritt fordringen, skall arbetskraftsdistriktsbyrån anvisa arbetstagaren att väcka

---

[31]Förordning om lönegaranti 5.12.1973/883, 1 §.

[32]Motsvaras närmast av svenska länsarbetsnämnder.

talan mot arbetsgivaren och staten. Om ansökning avslås på samma grunder, men arbetsgivaren inte har bestritt fordringen, eller om avslaget grundar sig på att fordringen saknar förmånsrätt, skall arbetstagaren anvisas att väcka talan mot staten.

Talan skall väckas inom sex månader. Har talan inte väckts kan betalning enligt lönegarantin inte medges för fordringar som omfattas av den ansökningen som avslagits, om inte synnerligen vägande skäl föreligger. Talan kan också underlåtas om fordringen har bevakats i arbetsgivarens konkurs och konkursansökningen har inlämnats före utgången av sexmånadersfristen (7 §).

Arbetskraftsdistriktsbyråns beslut överklagas till Arbetsministeriet (8 §).

Den finska lönegarantilagen innehåller också regler som riktar sig mot eventuella försök att missbruka garantin. Det stadgas således att arbetstagare har inte rätt till betalning enligt garantin på grund av avtal eller med avtal jämförbart faktiskt arrangemang, om avtalet uppenbarligen ingåtts eller arrangemanget uppenbarligen tillkommit i syfte att staten skall betala arbetstagarens fordring som är grundad på arbetsförhållandet (2 a §).

En arbetstagare, som har fått betalning enligt lönegarantin, kan vidare av särskilda skäl vägras betalning enligt garantin för fordring mot samma arbetsgivare, om fordringen grundar sig på arbete som har utförts under tre år räknat från föregående lönegarantibeslut. Som samma arbetsgivare anses även företag där bestämmanderätten tillkommer arbetstagarens tidigare arbetsgivare (12 §).

På motsvarande sätt som enligt de svenska lönegarantireglerna övergår arbetstagarens fordring samt alla rättigheter som baserar sig därpå till staten efter att arbetskraftsdistriktsbyrån beslutat att fordringen skall betalas av lönegarantin (5 §).

De finska reglerna om förmånsrätt har nyligen genomgått en omfattande reformering. Syftet med ändringarna har varit att förbättra situationen för oprioriterade borgenärer. De särskilda förmånsrätterna för hyresvärd och utmätningsborgenär har upphävts och förmånsrätten på grund av företagsinteckning har begränsats i konkurs till att omfatta

endast 50 procent av värdet på den intecknade egendomen. Vidare har alla allmänna förmånsrätter, utom förmånsrätten för underhållsbidrag till barn, avskaffats.

De nya reglerna har trätt i kraft den 1 januari 1993. Enligt övergångsreglerna behåller dock lönefordringar sin förmånsrätt under en två år lång övergångsperiod.

3.3.3 Danmark

I Danmark handhas lönegarantifrågorna av Lønmodtagernes Garantifond, som upprättades år 1972. Även de danska lönegarantireglerna har ett något vidare tillämpningsområde än vad som gäller i Sverige. Utbetalning enligt garantin kan således utgå när en arbetsgivare

- sätts i konkurs,
- avlider och dödsboet behandlas som insolvent vid ett offentligt skifte,
- har upphört med sin verksamhet och inte kan betala lönefordringar.

Garantin omfattar fordringar på lön, semesterersättning m.m. som skulle ha förmånsrätt i arbetsgivarens konkursbo. Lönefordringarna får inte ha förfallit till betalning tidigare än sex månader före konkursen eller driftnedläggelsen.

Beträffande uppsägningstider gäller olika regler beroende på anställningens art. För tjänstemän, "funktionærer", kan uppsägningstiden enligt lag[33] uppgå till sex månader. När det gäller andra arbetstagare är uppsägningstiden beroende på anställningsavtalet och tillämpliga kollektivavtal. Uppsägningstiderna kan därför uppgå till allt från två veckor till fyra månader. Under de senare åren har det skett en utveckling mot allt längre uppsägningstider och man avtalar ofta om "funktionærlignende ansættelsesvilkår".

Arbetstagaren är skyldig att själv försöka begränsa sin skada. Det är därför en förutsättning för att få ersättning från garantin för uppsäg-

[33]Funktionærloven § 2.

ningslön att arbetstagaren har anmält sig till arbetsförmedlingen eller att han på annat sätt kan visa att han försökt att få en ny anställning.

Liksom i de övriga nordiska länderna är vissa arbetstagare undantagna från lönegarantin. Detta gäller personer i ledande befattningar eller närstående som äger eller har ägt en väsentlig del av verksamheten.

Lönegarantin administreras alltså av Lønmodtagernes Garantifond, som beslutar om och utbetalar garantimedlen. Som huvudregel gäller att ansökningen skall ha inkommit till Garantifonden inom fyra veckor från konkursbeslutet eller driftsnedläggelsen.

Den maximala ersättningen enligt garantin uppgår till 75 000 danska kronor efter skatt. För utbetalt garantibelopp inträder Garantifonden i arbetstagarens rätt mot arbetsgivaren.

4 Vilken omfattning bör lönegarantin ha

4.1 Inledning

En av denna utrednings huvuduppgifter är att analysera om lönegarantireglerna har en ändamålsenlig utformning när det gäller vilka lönefordringar som skall ersättas enligt garantin. Syftet med vårt arbete skall vara att åstadkomma regeländringar som - utan att garantins sociala syfte går förlorat - sammantaget begränsar utgifterna för garantin och effektiviserar granskningen av att garantin används på det sätt den är avsedd för.

Bakgrunden till översynsbehovet är tvåfaldig.

Lönegarantisystemet har nu varit i kraft i över två årtionden. Reglerna om vilka fordringar lönegarantin skall ersätta har inte varit föremål för granskning sedan systemet infördes. Vidare har under de senaste tre - fyra åren antalet konkurser i Sverige ökat på ett explosionsartat sätt, som inte förekommit tidigare under den tid lönegarantireglerna har varit i kraft. Svagheterna i regelsystemet har mot bakgrund av det starkt ökade antalet lönegarantiärenden framstått klarare.

Samtidigt har den stora ökningen av antalet ärenden medfört att kostnaderna för lönegarantin som tidigare omnämnts stigit från ca 600 mkr budgetåret 1989/90 till beräknade 4,7 mdkr budgetåret 1993/94.

En del av den kritik, som har riktats mot lönegarantisystemet, har avsett dess påstådda **effekter på konkurrensen** mellan företagen. I debatten om konkursutvecklingen och dess följder har det inte sällan antytts att förekomsten av lönegaranti snedvrider konkurrensen. Såsom nämnts i avsnitt 2.1 har dessa frågor övervägts av Insolvensutredningen, som avslutade sitt arbete i november 1992, och ligger således utanför det problemområde som denna utredning har fått i uppgift att undersöka.

Emellertid ingår det i vårt uppdrag att överväga om det går att finna regler som kan effektivisera granskningen av att lönegarantin används

på det sätt den är avsedd för. Det kan därför vara lämpligt att i detta sammanhang något beröra vissa frågor som kan förtjäna att lyftas fram i debatten.

En av dessa frågor är den påverkan på konkurrensen som en konkurssituation *i sig* innebär, alldeles oavsett om lönegaranti utgår eller inte. Både perioden före och under konkursen arbetar företaget under andra ekonomiska betingelser än sina konkurrenter inom branschen. Om företaget rekonstrueras efter konkursen, börjar även det nya företaget sin verksamhet från andra ekonomiska utgångspunkter än sina konkurrenter.

Dessa effekter av en konkurs påverkas rimligtvis inte av lönegarantin. De kan inte heller lagstiftas bort, då det kan sägas utgöra betingelserna för och resultatet av en konkurs.

Insolvensutredningen har lämnat förslag till en lag om företagsrekonstruktion. Förslaget tar emellertid sikte på enbart större företag. Insolvensutredningen har beräknat att förslaget kommer att beröra ca 500 konkursföretag årligen, räknat med 1991 års siffror som utgångspunkt[34].

Antalet företag som gick i konkurs år 1991 uppgick till 17 378. Om Insolvensutredningens förslag genomförs innebär det att ca tre procent av företag, som annars skulle ha gått i konkurs, rekonstrueras utan konkurs. Med hänsyn till att förslaget avser större företag med många arbetstillfällen är en sådan utveckling naturligtvis positiv.

Å andra sidan framgår härav tydligt att förslaget inte i någon större utsträckning kommer att påverka antalet konkurser och att vi därför även i fortsättningen kommer att få leva med de effekter på konkurrensen som en konkurssituation innebär. Man kan också förutsätta att ett stort antal rekonstruktioner även framdeles kommer att göras efter att företag har gått i konkurs.

Att företag rekonstrueras och arbetstillfällen därigenom bevaras får, särskilt i dagens arbetsmarknadssituation, anses som värdefullt.

---

[34]Lag om företagsrekonstruktion (SOU 1992:113), s. 29 och 410.

Med hänsyn till att konkurserna i sig påverkar konkurrensen är det å andra sidan lätt att förstå, att en rekonstruktion efter en konkurs kan upplevas negativt av konkurrerande företag, särskilt om man kan misstänka att rekonstruktionen indirekt har främjats av statliga medel i form av lönegaranti.

När man betraktar lönegarantins roll i detta sammanhang bör man emellertid komma ihåg, att garantin utgör ett vederlag för en arbetstagares prestation och har tillkommit i syfte att skydda den oftast svagaste bland företagets borgenärer.

Man bör också komma ihåg att konkurrensen allmänt sett påverkas av en mångfald bidrag och subventioner riktade till företagarna. Dessa subventioner kan ha formen av stöd till vissa företag, hela branscher eller hela företagandet i vissa regioner och utgår ofta med betydande belopp. Enligt vår mening är det mot denna bakgrund svårt att urskilja den inverkan på konkurrensen som orsakas av lönegarantin, vilken ju utgår under en mycket begränsad tid och riktar sig endast till vissa arbetstagare, nämligen sådana som har en fordring mot en insolvent arbetsgivare.

Detta innebär emellertid inte att en sådan inverkan bör negligeras. Det är naturligtvis inte godtagbart om lönegarantin används för att uppnå andra syften än de som har avsetts av lagstiftaren. Det bör t.ex. inte accepteras att lönegaranti utgår, när samma verksamhet går i konkurs och rekonstrueras gång på gång med samma arbetstagare, som i princip fortsätter med sina tidigare arbetsuppgifter efter rekonstruktionen. En verksamhet, som på detta sätt subventioneras av lönegarantin, måste rimligtvis påverka konkurrenssituationen negativt för andra företagare i branschen.

I vårt uppdrag ingår bl.a. att föreslå regeländringar som minskar möjligheterna till missbruk av garantin. Som kommer att framgå av det följande är flera av de förslag, som vi lämnar i detta syfte, också ägnade att minska lönegarantins inverkan på konkurrensen.

Som nämndes i början av denna inledning har **kostnaderna för lönegarantin** mer än sjudubblats under de senaste tre – fyra åren. Ge-

nom den nya lönegarantilagen, som trädde i kraft den 1 juli 1992, har den maximala ersättningen enligt garantin bestämts till 100 000 kronor per arbetstagare. Lagändringen innebar att den maximala ersättningen sänktes till en fjärdedel av vad som gällt tidigare och att en automatisk höjning av ersättningen kopplad till höjningar av basbeloppet enligt lagen om allmän försäkring togs bort.

Denna sänkning av maximiersättningen till vad man kan kalla en gemensam nordisk nivå bör rimligtvis medföra att kostnaderna för lönegarantin går ner på sikt.

I detta sammanhang förtjänar det att observeras, att en stor del av vad som betalas ut som lönegaranti återgår till det allmänna i form av skatter m.m.

Enligt uppgifter som utredningen har inhämtat från Länsstyrelsen i Stockholms län utgör utbetalningar för skatter ca 30 procent av totalsumman lönegarantimedel som länsstyrelsen betalar ut årligen. Det bör kunna förutsättas att motsvarande förhållanden råder på andra håll i landet. Detta skulle innebära att ca en tredjedel av statens utgifter för lönegarantin återförs till det allmänna. För budgetåret 1992/93 skulle det återförda beloppet uppgå till ca 1,5 mdkr.

Trots att en stor del av utgifterna för lönegarantin således återförs i form av skatter m.m. talar flera skäl för ett inte alltför excessivt utformat garantisystem.

Ett av dessa är naturligtvis kostnaderna för lönegarantisystemet. Sedan budgetåret 1991/92 har som redan nämnts intäkterna till lönegarantifonden minskat från tidigare 1,7 mdkr till 1,2 mdkr budgetåret 1992/93. Denna intäktsnivå förväntas kvarstå också under budgetåret 1993/94. Med beräknade kostnader om 4,7 mdkr för samma period kommer utgifterna att överstiga inkomsterna med 3,5 mdkr. Visserligen hade fonden under senare hälften av 1980-talet ett betydande överskott. Detta överskott har emellertid numera förbrukats och man kan förutse att det kommer att ta en avsevärd tid innan den rörliga kredit som fonden nu har hos Riksgäldskontoret kan återbetalas.

Ett annat viktigt skäl är att reglerna inte bör vara så utformade att de öppnar möjligheter till spekulation på garantins bekostnad. Varken arbetsgivare eller arbetstagare bör kunna kalkylera med anställningsförhållanden för vilka lönen betalas genom lönegarantin. Det kan antas att sådana spekulationer främjas av ett alltför vidlyftigt regelsystem.

Genom att införa vissa begränsningar i ersättningssystemet kan man motverka spekulation med lönegaranti. Samtidigt återförs garantin närmare sitt ursprungliga sociala syfte - nämligen att utgöra en säkerhet för arbetstagaren om arbetsgivaren går i konkurs.

4.2 Lönegarantin bör ha samma omfattning som förmånsrätten

4.2.1 En tillbakablick

Som tidigare redogjorts för under avsnitt 2.3 bestäms lönegarantins omfattning i princip, utom beträffande maximibeloppet, av förmånsrättslagen (1970:979).

Förarbetena till dessa regler i lönegarantisystemet är relativt kortfattade. I det PM, som låg till grund för propositionen med förslag till 1970 års lönegarantilag, konstateras att lönegarantin i princip borde motsvara det s.k. löneprivilegiet enligt då gällande regler i 17 kap. 4 § HB, men inskränkas genom någon form av begränsning av den maximala ersättningen till varje arbetstagare[35]. Man anförde också att med ett sådant system skulle det inte uppstå några problem i fråga om lönebegreppet, då fordringar på lön enligt 17 kap. 4 § HB omfattade allt som kan hänföras till avlöningsförmån på grund av anställning. Denna "vida innebörd av lönebegreppet" ansågs passa "väl för lönegarantin"[36].

---

[35]PM om löneskydd vid konkurs (In Stencil 1970:3) s. 20.

[36]PM om löneskydd vid konkurs (In stencil 1970:3) s. 22.

I några hänseenden var rättsläget emellertid oklart. Det gällde bl.a. hur gamla semesterersättningar som omfattades av löneprivilegiet och om privilegiet överhuvudtaget inbegrep fordringar på ersättning för avtalsenliga omkostnader i tjänsten. Man hoppades dock att en ny förmånsrättslagstiftning skulle klarlägga dessa frågor.

När propositionen[37] med förslag till lag om statlig lönegaranti vid konkurs lades fram för riksdagen hade en proposition med förslag till en förmånsrättslag, som skulle ersätta förmånsrättsordningen i 17 kap. HB, redan avlämnats[38]. I lagstiftningsärendet avseende lönegarantin konstaterade departementschefen att även han ansåg att det var lämpligt att anknyta garantins omfattning till löneprivilegiet. Några erinringar mot det föreslagna systemet hade inte heller framkommit vid remissbehandlingen. Departementschefen påpekade att förslaget till förmånsrättslag inte innebar några väsentliga förändringar av löneborgenärernas förmånsrätt och att de ändringar som föreslogs var till löneborgenärernas fördel.

Genom förmånsrättslagen, som trädde i kraft den 1 januari 1972, undanröjes tidigare oklarheter beträffande löneprivilegiets omfattning. I förarbeten[39] till förmånsrättslagen slogs nämligen fast att begreppet lönefordring inrymmer allt som kan hänföras till avlöningsförmån på grund av anställningen. Som redogjorts för i avsnitt 2.4 skall lönen således vara förmånsberättigad oavsett om den utgår i form av tidlön, ackordsersättning, provision, tantiem eller annan andel i vinst, tillägg av olika slag (t.ex. risk- eller kallortstillägg), naturaförmåner eller på annat sätt. Gratifikationer däremot omfattas endast om arbetsgivaren, utan att från början ha varit pliktig därtill, har utfäst sig att med anledning av arbetstagarens insats betala beloppet.

---

[37]Prop. 1970:201.

[38]Prop. 1970:142.

[39]Utsökningsrätt IX. (SOU 1969:5).

Även avtalsenliga omkostnader i tjänsten, t.ex resekostnadsersättning och traktamente samt ersättning för hållande av egen bil eller annan utrustning, omfattas av förmånsrätten.

Lagberedningen, vars betänkande låg till grund för propositionen med förslag till förmånsrättslag, underströk att man givetvis inte avsåg att en arbetstagare skall ha rätt till resekostnadsersättning, traktamente e.d. när han inte har rest för arbetsgivarens räkning, t.ex. när verksamheten har upphört på grund arbetsgivarens insolvens. Om en sådan ersättning däremot är bestämd så att den delvis utgör en reell löneförstärkning kan den omfattas av förmånsrätt, även om arbetstagaren inte har haft anledning att resa för arbetsgivarens räkning. Lagberedningen framhöll att om arbetstagaren inte får ut ersättning för en sådan omkostnad, utan slutligen blir tvungen att betala den själv, går han i motsvarande mån miste om den lön han fått ut för sitt arbete. En uppdelning på olika poster skulle därför vara "orimlig och orealistisk".

I denna fråga framhöll föredragande departementschefen att Lagberedningen hade givit klart uttryck åt att även ersättning för avtalsenliga omkostnader skall omfattas av förmånsrätten och att han för sin del ansåg det "självklart" att lönebegreppet skulle tolkas på ett sådant sätt[40].

När det gäller semesterlön och semesterersättning som är intjänad före konkursansökningen omfattar förmånsrätten vad som står inne för det löpande och de närmast föregående två kvalifikationsåren. För tiden efter konkursansökningen gäller samma regler som för vanlig lön. Även semesterlön och semesterersättning som belöper på tiden efter ansökningen skall således ha förmånsrätt, men maximeras av uppsägningstiden.

Med lön likställs vad som skall utgå som ersättning för lön i form av skadestånd t.ex. på grund av obehörigt avskedande eller hävande av anställningsavtalet.

Förmånsrättslagen innebar en viss utvidgning av lönefordringens förmånsrätt jämfört med vad som hade gällt enligt 17 kap. 4 § HB och

---

[40]Prop. 1970:142 s. 134.

också vad som hade föreslagits av Lagberedningen. Utvidgningen avsåg främst tidsgränserna för hur gamla lönefordringar som skall omfattas av förmånsrätt. Lönegarantin, vars omfattning definieras genom en hänvisning till förmånsrättslagen, fick därigenom också ett något vidare tillämpningsområde.

4.2.2 Varför kopplingen till förmånsrättslagen bör behållas

I vårt uppdrag ingår att överväga om lönegarantins koppling till förmånsrättslagen är ändamålsenlig och ge förslag till de regeländringar som översynen kan ge anledning till.

I direktiven pekar man ut vissa frågor som utredningen skall ägna särskild uppmärksamhet åt. En av dessa är om löneformåner som utgår vid sidan om den egentliga lönen, såsom fri bil, fri lunch m.m. samt olika former av provision, tantiem och gratifikationer, bör undantas från lönegarantin. Som en annan väg till en förenkling av reglerna anges möjligheten att lönefordring beräknas efter t.ex. arbetstagarens genomsnittslön under de senaste sex månaderna före konkursutbrottet. Vidare ifrågasätts om man bör ställa upp villkor på viss anställningstid för att kunna få ersättning enligt garantin.

Som tidigare anförts har både förmånsrätten för lönefordring och lönegarantisystemet till syfte att skydda arbetstagarens fordring mot en arbetsgivare som har försatts i konkurs. Förmånsrätten för lönefordringar enligt 12 § FRL, liksom det s.k. löneprivilegiet enligt 17 kap. 4 § HB på sin tid, vilar på grundtanken att vid en generalexekution av en arbetsgivares tillgångar förtjänar arbetstagarna, såsom tillhörande de svagaste i borgenärskollektivet, ett särskilt skydd. Vid tiden för lönegarantilagens tillkomst hade löneprivilegiet i princip fått den omfattning som senare kodifierades genom förmånsrättslagen. Lönefordringarna hade som tidigare nämnts också förmånsrätt före de flesta andra fordringar, t.ex. före en fordring förenad med panträtt i fast egendom och en fordring förenad med säkerhet i form av företagsinteckning.

Löneskydd genom förmånsrätt förutsätter emellertid att det finns tillgångar i arbetsgivarens konkursbo. Genom lönegarantin avsåg man att skapa ett system varigenom arbetstagarna garanterades viss "utdelning" för sin fordring, oberoende av om det fanns tillgångar i konkursboet. Mot denna bakgrund framstod det som naturligt att garantin skulle avse samma typ av fordringar som skyddades av förmånsrätten. En begränsning av det statliga åtagandet fick i stället göras i form av en övre gräns för garantiersättningen.

Även enligt vår mening är en sådan **koppling mellan lönegarantin och förmånsrätten** naturlig. Flera starka skäl talar för att den skall behållas. En del av dessa är principiella och en del hänger samman med de praktiska frågorna vid konkurshanteringen.

Med hänsyn till att lönefordringarna med tiden fått en allt sämre placering i förmånsrättsordningen, har skyddet genom lönegarantin i princip kommit att ersätta skyddet genom förmånsrätt när det gäller det faktiska utfallet för arbetstagaren. Genom att lönefordringarna har företrädesrätt efter inteckningshavarna och statens fordringar på skatter och avgifter är förmånsrätten numera ur löneskyddssynpunkt i och för sig närmast värdelös. Detta innebär att en inskränkning av lönefordringar som ersätts genom lönegarantin skulle komma att medföra att de uteslutna fordringarna praktiskt taget helt kom att sakna skydd i framtiden.

Insolvensutredningen föreslår visserligen att **s.k. produktiva löner** skall sättas före fordringar med företagsinteckning som säkerhet i förmånsrättshänseende. Det skulle medföra att arbetstagarna i betydligt fler fall än vad som gäller i dag skulle kunna få utdelning för en del av sina lönefordringar av konkursboet. Så skulle bli fallet framför allt beträffande lönefordringar avseende tiden före konkursbeslutet, vilka enligt förslaget alltid skulle ha bättre rätt än fordringar med säkerhet i företagsinteckning. När det gäller fordringar på uppsägningslön skulle dessa ha förmånsrätt före fordringar med säkerhet i företagsinteckning endast om driften vid företaget fortsatte, dock längst för två månader.

Förslaget innebär att förmånsrättens värde som skydd för arbetstagarna ökar. Samtidigt bör man observera att resultat som framkommit vid

Insolvensutredningens undersökning av konkursföretag tyder på att en tredjedel av alla konkursföretag helt saknar tillgångar och att ytterligare en tredjedel har tillgångar på mindre än 100 000 kronor[41]. För anställda hos dessa konkursföretag kommer förslaget sålunda inte att medföra någon förbättring. De kommer även i fortsättningen att vara hänvisade till lönegarantin för att få betalning för sina fordringar mot arbetsgivaren.

Om kopplingen mellan förmånsrätten och lönegarantin skulle tas bort får förslaget till effekt att i konkursbon, där det finns tillgångar, kan arbetstagarna få utdelning för alla lönefordringar som skyddas av förmånsrätten. I de konkursbon där det saknas tillgångar, får arbetstagarna ersättning genom lönegarantin endast för vissa av fordringarna. Arbetstagarnas löneskydd skulle åter bli avhängigt av om det finns tillgångar i arbetsgivarens konkursbo.

Beträffande Insolvensutredningens förslag avseende ändring av förmånsrätten för s.k. produktiva löner kan dessutom följande sägas[42]. Som anförs i utredningens betänkande[43] har förslaget främst tillkommit i syfte att förmå kreditgivare med säkerhet i företagsinteckning, dvs. i första hand banker, att delta i försök att rekonstruera företag enligt den lag om företagsrekonstruktion som utredningen samtidigt föreslår. Tanken synes vara att kreditgivare efter en sådan ändring av förmånsrättslagen skall föredra en rekonstruktion i hopp om att – med bihållen säkerhet – i framtiden få full betalning för sin fordring framför att företaget försätts i konkurs, varvid de riskerar att deras utdelning minskas med belopp i allt fall avseende lönefordringar för tiden *före* konkursbeslutet. Sådana löner skall ju enligt förslaget alltid ha förmånsrätt före

---

[41]Lag om företagsrekonstruktion (SOU 1992:113), s. 483.

[42]En analys av Insolvensutredningens förslag avseende förmånsrätten för s.k. produktiva löner m.m. har utgivits 1993 av NUTEK (Närings- och teknikutvecklingsverket). Skriften heter Riskbedömning – förmånsrättens betydelse för rekonstruktion av företag.

[43]Lag om företagsrekonstruktion (SOU 1992:113), s. 326.

fordringar med säkerhet i företagsinteckning. Beträffande uppsägningslönerna skulle bankernas risk bli beroende av om verksamheten vid företaget fortsätter.

Som tidigare omnämnts bedömer Insolvensutredningen att den föreslagna lagen om företagsrekonstruktion kommer att kunna tillämpas på ca 500 företag årligen. Ändringarna i förmånsrättslagen kommer emellertid att gälla i alla de företag, efter dagens siffror över 20 000, som *inte* kan rekonstrueras enligt förslaget.

När en motsvarande ändring av förmånsrätten föreslogs av 1982 års lönegarantiutredning[44] ställde sig samtliga sakkunniga (företrädarna för Svenska Arbetsgivareföreningen, Landsorganisationen i Sverige och Tjänstemännens Centralorganisation) samt två av experterna (företrädare för Svenska Bankföreningen och Småföretagens Riksorganisation) negativa till förslaget i ett gemensamt särskilt yttrande. Kritiken tog särskilt sikte på att ett genomförande av förslaget skulle tvinga huvuddelen av alla företagare med kredit mot säkerhet i företagsinteckning att ställa kompletterande säkerhet för att inte riskera att få sina krediter uppsagda. Man menade också att nyupplåningen skulle försvåras för alla de företag som kan erbjuda endast företagsinteckning som säkerhet. Förslaget befarades således påverka kreditgivningen.

Den föreslagna ändringen av förmånsrättslagen väcker också den principiella frågan om en fordring bör kunna ändra förmånsrätt oberoende av borgenärens dispositioner. En arbetstagare kan ju nämligen normalt inte påverka beslutet om verksamheten vid företaget skall drivas vidare. Vilken förmånsrätt hans fordring på uppsägningslön får blir således beroende av förhållandena i den enskilda konkursen. Svaret på frågan om verksamheten skall drivas vidare avgörs av bl.a. i vilken bransch företaget verkar, om det finns tillgångar som kan motivera att driften fortsätter åtminstone en tid och vilka möjligheter det finns att sälja rörelsen på sikt. När det gäller borgenärer i allmänhet kan de utifrån reglerna i förmånsrättslagen bedöma vilken förmånsrätt och

---

[44]Lönegarantin och förmånsrättsordningen (SOU 1988:27).

därmed möjlighet till utdelning som de kan påräkna vid en eventuell konkurs. Efter den föreslagna ändringen av förmånsrättslagen skulle detta inte längre gälla för arbetstagare beträffande den del av deras fordring som avser uppsägningslön.

Enligt förslaget avgörs frågan om vilken förmånsrätt som arbetstagarnas fordringar på uppsägningslöner skall ha av om gäldenärens verksamhet fortsätter eller inte. I specialmotiveringen till den föreslagna regeln lämnas vissa exempel till ledning för bedömningen av när så kan anses vara fallet. Det anförs bl.a. att om företaget har två avdelningar och den ena läggs ner men inte den andra, skall uppsägningslönerna även för anställda vid den nedlagda avdelningen anses som produktiva. Vidare sägs att om företagets verksamhet har lagts ned men några arbetstagare går kvar för att montera ner maskiner som skall säljas eller för att städa, är det beslutet att avbryta den egentliga verksamheten som avgör att uppsägningslönerna inte skall anses som produktiva[45]. Den praktiska konkurshanteringen rymmer dock många situationer som inte alldeles enkelt låter sig inordnas under de anförda exemplen.

I specialmotiveringen föreslås att beslutet om verksamheten skall fortsätta bör dokumenteras av förvaltaren. Mot bakgrund av den betydelse ett sådant beslut kommer att få både för kreditgivare och arbetstagare, kan det ifrågasättas om det inte borde finnas möjlighet att få beslutet överprövat. Denna fråga synes inte ha övervägts av utredningen.

För närvarande föreligger ännu inte något besked om och i så fall när Insolvensutredningens förslag till ändring av förmånsrättslagen skall föreläggas riksdagen i form av en proposition. Med hänsyn till de frågeställningar av både principiell och teknisk art som förslaget aktualiserar är det måhända också för tidigt att utgå ifrån att förslaget kommer att ha exakt den utformning som Insolvensutredningen föreslår.

Mot bakgrund av det sagda gör vi den bedömningen att vi, vid våra fortsatta överväganden avseende lönegarantins omfattning, koppling till

---

[45]Lag om företagsrekonstruktion (SOU 1992:113), s. 450.

förmånsrättslagen m.m., har att utgå från den ordning som i dag gäller för lönefordringarnas förmånsrätt. Som tidigare har konstaterats innebär lönefordringarnas nuvarande placering i förmånsrättsordningen att de i praktiken skyddas endast i den mån som de ersätts genom lönegarantin.

När vi nu återgår till att överväga om lönegarantins lönebegrepp bör skiljas från vad som gäller enligt förmånsrättslagen, framstår för oss som det främsta skälet mot en sådan ändring att den kan befaras medföra betydande ingrepp i konkurshanteringen. En arbetstagare som inte får sin avtalsenliga lön betald har rätt att med omedelbar verkan frånträda sin anställning[46]. I dag torde systemet fungera så, att arbetstagarna står till konkursboets förfogande så länge lönegarantilagens maximibelopp täcker deras lönefordringar. Även efter sänkningen av maximibeloppet den 1 juli 1992 torde beloppet vara tillräckligt högt för att medge en ordnad avveckling av konkursboets verksamhet.

Situationen blir däremot en annan, om arbetstagarna vet att lönegarantin i alla händelser kommer att ersätta endast en del av deras fordringar. De har då rätt att vid konkursutbrottet med omedelbar verkan frånträda sina anställningar, vilket i praktiken skulle komma att omöjliggöra en ordnad avveckling av konkursboet.

Det har också hävdats att konkursboet borde anställa alla de arbetstagare som kan behövas under företagets avveckling. Deras löner skulle därmed komma att belasta boet som **massafordringar**. Förslaget kan antas innebära att massafordringarnas andel av boets skulder ökade avsevärt, vilket skulle minska utdelningen till andra borgenärer, bl.a. inteckningshavare och leverantörer, i motsvarande mån. Man kan också fråga sig hur saken skulle ordnas i de fall konkursboet saknade tillgångar att betala massafordringarna, i vart fall av den omfattning som de då kunde bli fråga om. Som har omnämnts ovan tyder resultat från den undersökning som Insolvensutredningen företagit beträffande konkursdrabbade företag på att två tredjedelar av alla konkursföretag har tillgångar på mindre än 100 000 kronor. Avvecklingsåtgärder kan emeller-

[46]Jfr 4 § tredje stycket LAS.

tid behöva vidtas även om tillgångarna inte skulle bedömas räcka till att ersätta all massagäld.

Arbetstagare som anställs av konkursboet är inte heller berättigade till lönegaranti för lönefordringarna som uppstår i den anställningen. För att få garantiersättning för sådana lönefordringar vore de tvungna att begära konkursboet i konkurs.

Arbetstagarna skulle vidare ha kvar sina lönefordringar avseende uppsägningslön m.m. mot konkursgäldenären. Dessa fordringar riktar sig ju mot den förutvarande arbetsgivaren och skulle inte försvinna genom att arbetstagarna anställdes av konkursboet. Däremot skulle fordringarna på uppsägningslön i enlighet med avräkningsreglerna i 12 § FRL inte omfattas av förmånsrätt i den mån de motsvarades av annan inkomst avseende samma tid som fordringen ifråga. I det här diskuterade fallet skulle detta innebära att fordringen på uppsägningslön förlorade förmånsrätt i samma mån som arbetstagaren fick betalt som massaborgenär. Om anställningen hos konkursboet inte skulle täcka hela uppsägningstiden skulle resterande delen av fordringen på uppsägningslön fortfarande berättiga arbetstagaren till ersättning enligt lönegarantin.

Sett ur kreditgivarnas, leverantörernas och övriga konkursborgenärers synpunkt medför förslaget samma slutresultat som om arbetstagarnas lönefordringar på uppsägningslön hade högsta prioritet i förmånsrättsordningen. Genom att lönefordringarna blir massafordringar skall betalning för dem utgå före utdelning till andra borgenärer[47].

Enligt vår mening är förslaget sålunda behäftat med flera svagheter. Om man önskar att avvecklingskostnaderna inklusive arbetstagarnas lönefordringar i första hand skall belasta konkursboet, är det enklare att ge lönefordringarna förmånsrätt före alla andra fordringar i konkursen. Är önskemålet emellertid att stävja icke avsedd användning av lönegarantin och samtidigt begränsa statens utgifter för den, uppnås detta bäst genom att reglerna för när garantiersättning kan utgå skärps samt det införs regler som syftar till att hindra missbruk av garantin.

---

[47] 11:1 KL.

Både i riksdagen[48] och i den allmänna debatten har på senaste tiden framställts också ett annat förslag till ändring av lönegarantin. Förslaget synes gå ut på att lönegarantin borde jämställas med sjukersättning m.fl. ersättningar och utgå med exempelvis **80 procent av månadslönen**. Eventuellt avser man med förslaget endast lönefordringar för tiden efter konkursbeslutet. Det är något oklart om man anser att lönegarantin även enligt detta förslag skall vara begränsad till ett visst maximibelopp. Av en skrivning i prop. 1992/93:150, bil. 1, s. 28, kan man få ett intryck av att det ingår i vår uppgift att utreda om lönegarantisystemet kan reformeras på detta sätt[49]. Detta ingår emellertid inte i vårt uppdrag.

I sammanhanget förtjänar det att lyftas fram att de ersättningssystem som lönegarantin i så fall skulle jämställas med, nämligen sjukförsäkring, arbetsskadeförsäkring och arbetslöshetsförsäkring, alla avser *ersättning som utgår vid frånvaro* från arbetet. Den statliga lönegarantin däremot avser att garantera att en arbetstagare, som har en lönefordring mot sin arbetsgivare, får betalt även om arbetsgivaren går i konkurs. Lönegarantin utgör således vederlag för ett utfört arbete och för arbetstagarens berättigade krav på uppsägningslön.

Naturligtvis kan även en garantiersättning, som avser betalning av en arbetstagares fordringar mot en arbetsgivare, begränsas till att utgå endast med ett visst procenttal av fordringen. Lönegarantisystemet innehåller emellertid redan regler avsedda att begränsa garantins omfattning. Dessa regler finns dels i förmånsrättslagen såvitt avser fordringarnas art och omfattning i tiden och dels i lönegarantilagen beträffande taket för den ersättning som maximalt kan utgå enligt garantin. Om man vill begränsa lönegarantin synes det lämpligare att, på sätt som vi kommer att föreslå i det följande, skärpa de regler som redan finns i lönegarantisystemet.

---

[48]Mot. 1992/93:Fi93 av Ian Wachtmeister m. fl. (nyd).

[49]Jfr bet. 1992/93:FiU30 s. 103.

En förändring av lönegarantin till att omfatta ett visst procenttal av månadslönen - för enkelhetens skull utgår vi ifrån att förslaget är avsett att gälla endast lönefordringar för tiden efter konkursbeslutet, dvs. främst fordringar på uppsägningslön - kan vidare befaras försvåra konkurshanteringen avsevärt. En arbetstagare som erhåller endast t.ex. 80 procent av sin månadslön är inte skyldig att utföra sitt arbete. Han har rätt att omedelbart frånträda anställningen och har rätt till skadestånd motsvarande sin förlorade inkomst. Mot detta skulle någon kanske vilja invända att resterande fordringen, dvs. från 80 upp till 100 procent, skulle kunna utgå från konkursboet. Ett sådant resonemang förutsätter emellertid att det finns tillgångar i boet som kan täcka dessa fordringar. Det förutsätter också att sådana lönefordringar får bättre förmånsrätt än vad som gäller för närvarande och sätts före t.ex. fordringar med säkerhet i företagsinteckning. Annars blir arbetstagarens möjlighet att få ut hela sin månadslön endast teoretisk.

Det är möjligt att förslagsställarna har avsett att begränsningen av lönegarantin till 80 procent av månadslönen skall gälla endast de arbetstagares fordringar som inte behöver utföra arbete för konkursboet under uppsägningstiden. Eventuellt har man tänkt sig att sådana arbetstagare inte skulle omfattas av lönegarantisystemet såvitt avser fordringar på uppsägningslön utan i stället skulle erhålla ett belopp motsvarande arbetslöshetsersättning eller liknande. I verkligheten skulle detta emellertid innebära att arbetstagare efter en uppsägning på grund av arbetsgivarens konkurs förlorade den rätt till viss uppsägningstid som de i dag åtnjuter enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd eller kollektivavtal. Om man vill åstadkomma en sådan lösning synes den enklaste vägen vara att, i enlighet med vad som gäller t.ex. i Finland, lagstifta om att alla anställningsavtal får sägas upp med två veckors uppsägningstid om arbetsgivaren har försatts i konkurs.

Mot de invändningar mot en "80-procents-regel" som vi här har antytt kan anföras att även om lönegarantin skulle utgå endast med en sådan procentsats av lönefordringen, har arbetstagaren alltid kvar sin civilrättsliga fordring på full uppsägningslön m.m. mot arbetsgivaren.

Detta är naturligtvis riktigt. Enligt vår mening är det emellertid viktigt att man ser på det verkliga ekonomiska utfallet för arbetstagaren. Med lönefordringarnas nuvarande placering i förmånsrättsordningen är en sådan fordring värdelös i den helt övervägande delen av konkurserna. Även om lönefordringarnas förmånsrätt skulle förbättras är fordringen värdelös om det saknas tillgångar i arbetsgivarens konkursbo.

En lönegarantiersättning som uppgår till 80 procent av månadslönen kan antas medföra kraftiga utgiftsökningar för lönegarantifonden, om den inte kombineras med någon form av tak för den maximala ersättningen. Man kan också fråga sig hur en sådan förändring av lönegarantisystemet skulle stå i linje med strävanden under senare år att utforma de olika trygghetssystemen så att arbete premieras framför ledighet.

Bakom alla dessa förslag till förändringar av lönegarantisystemet finns sannolikt en oro för de ökade utgifterna för lönegarantin och för ett befarat missbruk av den. Inget av förslagen har för oss framstått som invändningsfritt. Förslagen synes syfta till någon form av systemförändring och kräver enligt vår bedömning relativt omfattande ändringar av konkurslagstiftningen. Att överväga sådana förändringar ingår, som tidigare konstaterats, inte i vår uppgift.

Både de ökade utgifterna för lönegarantin och ett befarat missbruk kan emellertid stävjas också inom det nuvarande lönegarantisystemets ramar. Vi kommer att i det följande lämna flera förslag till regeländringar med en sådan innebörd.

Såväl principiella som praktiska skäl talar således enligt vår mening för att en koppling mellan lönegarantin och förmånsrätten för lönefordringarna bör behållas även i framtiden.

Genom detta ställningstagande har vi också besvarat nekande frågan om löneförmåner såsom fri bil, fri lunch m.m. samt olika former av provision, tantiem och gratifikationer, bör undantas från lönegarantin.

Beträffande **"fri bil"** bör observeras att uttrycket kan syfta på två olika situationer. I dagligt tal används uttrycket ibland dels när man avser att arbetstagaren använder sin egen bil i tjänsten och får kostnaderna härför ersatta av arbetsgivaren och dels också när man avser att

arbetstagaren får uttnyttja en tjänstebil för privat bruk. Denna typ av anställningsavtal ingås vanligtvis när arbetets natur förutsätter tillgång till bil.

Att lönegarantin bör omfatta en arbetstagares fordring för kostnader som uppstår genom att han använder sin egen bil i tjänsten synes självklart.

Om en sådan kostnadsersättning går utöver arbetstagarens utgifter, kan den ses som en löneförstärkning, på samma sätt som man får betrakta värdet av att en arbetstagare får **disponera en tjänstebil** för privat bruk och värdet av **fri lunch**.

Enligt vad som framgår av SCB:s undersökning avser endast 0,6 procent av lönegarantiutbetalningarna bilersättning och kostförmån[50]. Ett borttagande av dessa typer av fordringar från lönegarantins omfattning skulle således ge en mycket blygsam besparing.

Enligt vår mening är det också svårt att motivera att just dessa former av löneförstärkningar skulle behandlas annorlunda i lönegarantihänseende än lönen i övrigt. En sådan särbehandling skulle troligen drabba endast arbetstagare inom vissa branscher, där dessa avtalstyper är vanligt förekommande. Man kan också förutsätta att parterna snart nog skulle ersätta dessa avtal med sådana som inte berördes av inskränkningen.

Dessa invändningar kan också riktas mot tanken att från lönegarantin utesluta olika former av provision, tantiem och gratifikationer.

Liksom när det gäller ackord, skiljer sig **provisionslönen** från en "vanlig" månadslön endast genom sättet att beräkna vederlaget[51]. Det skulle kunna uppfattas som en märklig och knappast särskilt rättvis ordning om beräkningssättet för lönefordringen blev avgörande för om lönegaranti kan utgå.

Även provisionslöneavtal ingås främst inom vissa branscher. Om lönegarantin inte omfattade denna typ av lönefordringar skulle dessa

---

[50]Tabell 28.

[51]Jfr. Sigeman: Lönefordran (1967) s. 7 beträffande hithörande frågor.

arbetstagare i praktiken bli utan löneskydd. Det kan ifrågasättas om en sådan utveckling skulle vara rimlig. Man kan också förutsätta att provisionslöneavtal snart skulle ersättas av andra avtal som inte diskriminerades av lönegarantisystemet.

Avtal om **tantiem**, dvs. viss andel i vinst, är relativt ovanliga i Sverige. Frågan om ersättning för tantiem torde vara än ovanligare i konkurssituationer, som ju utmärks av att företaget har haft en dålig lönsamhet under en längre tid. Även frågan om ersättning avseende utlovad **gratifikation** torde vara ytterligt sällan förekommande. I det material som har undersökts av SCB har inte någon sådan fordring påträffats.

Man kan säga att även dessa typer av ersättningar utgör endast ett annat sätt att beräkna en löneförstärkning till den anställda. Samma invändningar som beträffande provisionslön m.m. kan därför riktas mot tanken att utesluta dessa från lönegarantin. Lönegarantifondens utgifter för denna typ av ersättningar är också så ringa, enligt SCB:s undersökning endast 0,2 procent[52], att åtgärden inte skulle medföra någon besparing att tala om.

I direktiven pekar man också ut möjligheten att, när det gäller ersättning enligt lönegarantin, beräkna lönefordringen efter t.ex. arbetstagarens **genomsnittslön** under de senaste sex månaderna. Vidare ifrågasätts om man bör ställa upp villkor på viss anställningstid för att komma ifråga för ersättning enligt garantin.

När det gäller att beräkna en arbetstagares lönefordring efter hans genomsnittslön under en viss tidsperiod kan mot detta förslag riktas samma invändningar, som ovan har riktats mot andra förslag som går ut på att skilja lönegarantins lönebegrepp från vad som gäller enligt förmånsrättslagen.

En sådan åtgärd skulle inte heller innebära någon förenkling av lönegarantihanteringen, då den förutsätter att den exakta lönefordringen för varje månad räknas fram för beräkning av genomsnittet.

---

[52]Tabell 28.

Förslaget har måhända sin grund i misstanken att det förekommer, att arbetsgivare omotiverat höjer arbetstagares löner före en konkurs i vetskap om att betalning kommer att utgå enligt lönegarantin.

Även frågan om man bör ställa upp **villkor på viss anställningstid** för att komma ifråga för ersättning enligt garantin grundar sig troligtvis på en misstanke om att garantin utnyttjas på ett obehörigt sätt. Missbruket skulle i detta fall innebära att arbetsgivaren anställer "onödig" personal strax före en konkurs. Dessa skulle sedan uppbära lönegaranti för sina lönefordringar under uppsägningstiden.

Det är emellertid svårt att se hur en lagändring i den angivna riktningen skulle kunna utformas så, att den hindrade förfaranden av det här antydda slaget utan att drabba anställningar som skett utan obehörigt uppsåt. Bestäms den erforderliga anställningstiden till t.ex. en månad, är den lätt att kringå för den som verkligen satt sig i sinnet att utnyttja systemet. Bestäms tiden till två eller tre månader, kommer många arbetstagare med en normal anställning att lämnas utan skydd.

Enligt vår mening leder det för långt om misstanken att lönegarantin missbrukas på något av de angivna sätten skall resultera i regeländringar som medför kraftiga försämringar för det stora flertalet arbetstagare. I stället bör regelsystemet utformas så att uppenbara missbruksfall kan beivras i det enskilda fallet. Vi kommer i det följande att föreslå att en sådan regel förs in i lönegarantilagen.

Det kan finnas anledning att i detta sammanhang ta upp ytterligare en fråga som har nämnts i diskussionerna om lönegarantisystemet. Det har ibland framförts att det för ersättning enligt lönegarantin borde fordras att arbetstagaren kan uppvisa **ett skriftligt anställningsbevis**. Även detta förslag torde ha sin grund i önskan att stävja obehöriga förfaranden med garantin.

Beträffande ett sådant förslag kan det rent allmänt sägas att förekomsten av ett skriftligt anställningsavtal naturligtvis skulle underlätta en utredning om en arbetstagare har en lönefordring mot arbetsgivaren. Emellertid torde ett krav på ett skriftligt anställningsavtal inte vara svårt att kringgå för den som önskar utnyttja lönegarantisystemet. Ett sådant

krav skulle därför inte vara verksamt som skydd mot eventuellt missbruk av lönegarantin.

Skriftlig information om villkoren för anställningsförhållandet kan emellertid vara av värde för arbetstagaren ur andra synpunkter. Europeiska gemenskapernas råd har den 14 oktober 1991 antagit ett direktiv om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (91/533/EEG). Direktivet innehåller detaljerade bestämmelser om krav på skriftliga besked till arbetstagaren rörande villkoren för anställningsavtalet.

Frågan har tagits upp av 1992 års arbetsrättskommitté i delbetänkandet Ny anställningsskyddslag (SOU 1993:32). I kommitténs förslag till en ny lag om anställningsskydd upptas en regel om information om anställningsvillkor m.m.[53]. Informationsskyldigheten föreslås gälla i alla anställningsförhållanden som varar längre tid än en månad. Informationen skall avse bl.a. anställningens tillträdesdag, arbetstagarens arbetsuppgifter, om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller är en provanställning, de uppsägningstider som gäller för anställningen samt begynnelselön och semestervillkor.

En proposition grundad på förslagen i arbetsrättskommitténs delbetänkande väntas under hösten 1993.

4.3 Förmånsrätten för lönefordringar bör begränsas

Enligt direktiven bör utredningen ägna särskild uppmärksamhet åt frågan om lönegarantireglerna är lämpligt utformade med avseende på de tidsgränser som gäller för hur gamla lönefordringar som kan ersättas enligt garantin. Det anges också att vi, mot bakgrund av att lönegarantin kan påverka andra företag i samma bransch negativt, bör överväga

[53] 8 § kommitteförslaget till Lag om anställningsskydd.

om lönegarantiersättning under uppsägningstiden bör begränsas t.ex. till två månader.

I föregående avsnitt (4.2.2) har vi konstaterat att lönegarantin även fortsättningsvis bör ha samma omfattning som lönefordringarnas förmånsrätt. Man kan då fråga sig om man för att minska kostnaderna för lönegarantin och stävja icke avsedd användning av den bör begränsa lönefordringarnas förmånsrätt.

Förmånsrätten omfattar i dag lönefordringar som inte har förfallit till betalning **tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes samt under skälig uppsägningstid, högst sex månader** (12 § första stycket FRL). Förmånsrätten, och därmed lönegarantin, avser alltså fordringar förfallna till betalning under en så lång tidsperiod som ett och ett halvt år. Oftast blir tidsperioden ännu längre på grund av tidsåtgång från att konkursansökningen görs till att konkursbeslut, som är en förutsättning för att arbetstagarna skall kunna sägas upp, meddelas. Fördröjningen mellan ansökningen och beslutet kan ha många orsaker, t.ex. svårigheter att sätta ut målet, delgivningssvårigheter, uppskov m.m.

När det gäller lönefordringar som har varit föremål för en tvist har förmånsrätten än vidare omfattning. I sådana fall kan lönefordringen ha **förfallit till betalning t.o.m. flera år innan konkursansökningen** gjordes **om endast talan har väckts, eller förhandling som föreskrivs i kollektivavtal har begärts, inom sex månader från fordringens förfallodag och konkursansökningen har följt inom sex månader från det att tvisten har slutligt avgjorts** (12 § första stycket FRL).

Fordringar på semesterlön och semesterersättning som är intjänade före konkursansökningen omfattas av förmånsrätt för vad som står inne **för det löpande och de två föregående intjänandeåren samt allt vad som har sparats** i den utsträckning som 18 och 20 §§ semesterlagen (1977:480) medger. Även semesterlönen eller semesterersättningen för uppsägningstiden omfattas av förmånsrätt (12 § första stycket FRL).

En fordring på pension vilken tillkommer arbetstagare eller dennes efterlevande omfattas av förmånsrätten för högst **ett år före konkursansökningen och nästföljande sex månader** (12 § andra stycket FRL).

Lönefordringarnas förmånsrätt har i huvudsak haft denna omfattning alltsedan förmånsrättslagens tillkomst år 1970. Förmånsrätten avseende semesterlön och semestersättning för semesterledighet som sparats enligt 18 och 20 §§ semesterlagen har dock tillagts i samband med antagandet av 1977 års semesterlag (1977:480). Denna ändring trädde i kraft den 1 januari 1978.

Lagberedningen, vars betänkande låg till grund för propositionen med förslag till förmånsrättslag, ansåg att förmånsrätten borde omfatta lönefordringar som inte hade förfallit till betalning tidigare än sex månader före konkursansökningen samt lön under skälig uppsägningstid, högst sex månader. Beträffande semesterlön och semesterersättning föreslogs förmånsrätt för vad som står inne för nästföregående och löpande kvalifikationsår. För fordring på pension som tillkommer arbetstagare eller dennes efterlevande föreslogs förmånsrätt för högst sex månader före konkursansökningen och nästföljande sex månader[54].

I propositionens förslag till förmånsrättslag förlängdes emellertid de tidsgränser som hade föreslagits i betänkandet. De av Lagberedningen föreslagna tidsgränserna hade tillstyrkts eller lämnats utan erinran av många remissinstansser. I en hel del remissyttranden hade emellertid framkommit kritiska synpunkter. Så hade LO och andra hörda arbetstagarorganisationer förordat att förmånsrätten borde ökas till att omfatta lönefordringar som förfallit inom ett år före konkursansökningen. Andra remissinstansser, t.ex. Hovrätten över Skåne och Blekinge samt Sveriges Advokatsamfund hade däremot uppfattningen att tiden kunde förkortas till tre månader[55].

Föredragande departementschefen ansåg för egen del att även om sex månaders tidsfrist i allmänhet var tillräckligt för att ge förmånsrätt åt lönefordringar kunde man dock inte bortse från att lönefordringarna i vissa fall blir innestående hos arbetsgivaren för en längre tid. Departe-

---

[54] 13 § i lagberedningens förslag till Lag om ordningen för betalning av fordringar (förmånsrättsordning), Utsökningsrätt IX (SOU 1969:5), s. 10.

[55] Prop. 1970:142, s. 87.

mentschefen konstaterade vidare att även om Lagberedningens förslag stod i god överensstämmelse med den då gällande lagstiftningen i både Danmark och Norge, hade Nordiska Rådet efter att beredningen hade avlämnat sitt betänkande antagit en rekommendation till regeringarna angående förenhetligande av reglerna om förmånsrätt i konkurs (rek.nr. 12/1970). I rekommendationen hemställdes bl.a. att lönefordringar, som hade förfallit inom ett år före konkursansökningen, skulle ges förmånsrätt. Med hänsyn till det anförda föreslog departementschefen att förmånsrätten skulle omfatta lönefordringar som hade förfallit tidigast ett år före konkursansökningen[56]. Beträffande pensionsfordringar ansåg departementschefen att för dessa borde gälla samma tidsfrister som för lönefordringar i allmänhet. Förmånsrätten skulle således omfatta pensionsfordringar för högst ett år innan konkursansökningen gjordes och nästföljande sex månader[57].

Även beträffande förmånsrätten för semesterlön och semesterersättning innebar propositionsförslaget en utvidgning i förhållande till betänkandet genom att förmånsrätten föreslogs omfatta vad som står inne för det löpande och de två föregående intjänandeåren[58].

4.3.1 Den tid för vilken löne- och pensionsfordringar omfattas av förmånsrätt bör begränsas

Som har framgått av föregående avsnitt medger de svenska reglerna förmånsrätt för löne- och pensionsfordringar i en synnerligen vid omfattning och intar därigenom en särställning vid jämförelse med t.ex. övriga nordiska länder.

Den rättslikhet som rekommenderades av Nordiska Rådet år 1970, och som i enlighet vad som tidigare har framgått var en av orsakerna

---

[56]Prop. 1970:142, s. 88 f.

[57]Prop. 1970:142, s. 91.

[58]Prop. 1970:142, s. 135.

till att förmånsrätten för löne- och pensionsfordringar för tiden före konkursansökningen i den svenska förmånsrättslagen bestämdes till ett år, har inte uppnåtts. Som redogjorts för i avsnitt 3 har t.ex. Finland med två års övergångsperiod helt avskaffat lönefordringarnas förmånsrätt från den 1 januari 1993. I Norge har man från och med den 1 juli 1992 begränsat förmånsrätten för lönefordringar till sammanlagt sex månader, varvid fordringarna inte får ha förfallit till betalning tidigare än tre månader före fristdagen[59]. I Danmark är förmånsrätten i princip begränsad till sådana lönefordringar som har förfallit inom sex månader före fristdagen[60].

Beträffande internationella förhållanden kan man i det här sammanhanget påminna sig om den i avsnitt 3 omnämnda konventionen om skydd av arbetstagares fordring i händelse av arbetsgivares insolvens, som har antagits av ILO:s internationella arbetskonferens i juni 1992. Enligt artikel 6 i konventionen skall förmånsrätten omfatta fordringar på lön som härrör från en föreskriven period, som inte får vara kortare än tre månader före tidpunkten för insolvens eller före det att anställningen upphörde. Vidare skall förmånsrätten omfatta fordringar på semesterlön som har intjänats genom arbete under det år då insolvensen inträffade eller anställningen upphörde och under föregående år.

När det gäller löneskydd genom lönegaranti är tidsfristerna än snävare. Så föreskrivs i konventionens artikel 12 att lönegarantin skall omfatta fordringar på lön som härrör från en föreskriven period, som inte får vara kortare än åtta veckor före tidpunkten för insolvens eller före det att anställningen upphörde. Fordringar på semesterlön skall enligt samma artikel omfattas av garantin om de har intjänats genom arbete under en föreskriven period, som inte får vara kortare än sex månader före tidpunkten för insolvens eller före det att anställningen upphörde.

Redan 1982 års lönegarantiutredning föreslog att löne- och pensionsfordringar, som hade förfallit tidigare än sex månader före konkursen,

---

[59]Lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett, § 9-3.

[60]Konkursloven, § 95.

inte skulle omfattas av förmånsrätt[61]. Förslaget berördes i förarbetena till nya lönegarantilagen. Vid det tillfället fann departementschefen emellertid - främst mot bakgrund av att ändringen ansågs innebära endast en måttlig besparing och då en längre tidsfrist kunde vara av värde för vissa arbetstagare - det inte motiverat att också avkorta förmånsrätten för lönefordringarna[62].

Enligt vår mening talar flera skäl för att en reform med denna inriktning nu bör genomföras. Det är i och för sig sannolikt att åtgärden inte kommer att innebära att lönegarantifondens utgifter sjunker drastiskt. Resultaten från SCB:s undersökning tyder nämligen på att av lönefordringar avseende tiden före konkursansökningen en så stor andel som 84,4 procent inte har stått inne längre tid än två månader och hela 92,3 procent har stått inne mindre än fyra månader[63].

Emellertid är det vår uppfattning att en avkortning av förmånsrätten för lönefordringar kommer att minska utrymmet för obehöriga förfaranden och spekulationer på lönegarantins bekostnad. Genom att kraftigt begränsa den tid under vilken ett företag kan drivas med en ackumulerande löneskuld till de anställda under förvissning om att dessa så småningom kommer att få betalt genom lönegarantin minimeras också lönegarantins inverkan på andra företag. De konkurrenssnedvridande effekter som lönegarantin kan ha i vissa fall neutraliseras.

Den förändring som vi anser bör göras i lönefordringarnas förmånsrätt är därför också mer långtgående än vad som föreslogs av förra lönegarantiutredningen. Vi anser att *förmånsrätten för lönefordringar bör begränsas till vad som har förfallit till betalning under de senaste sex månaderna av arbetstagarens anställningstid hos konkursgäldenären och inte tidigare än sex månader före konkursansökningen.* Detta innebär att den längsta möjliga uppsägningstid enligt lagen (1982:80) om

---

[61]Ändringar i lönegarantisystemet (Ds A 1983:15), s. 59.

[62]Prop. 1991/92:139, s. 23.

[63]Tabell 29.

anställningsskydd, LAS, nämligen sex månader vid fyllda 45 år[64], omfattas av förmånsrätt. Enligt vår mening bör uppsägningslön inte heller omfattas av förmånsrätt för längre uppsägningstid än vad som följer enligt lagen om anställningsskydd. Vi återkommer till detta förslag i följande avsnitt.

Av SCB:s undersökning framgår att uppemot hälften av fordringarna på uppsägningslön avser en uppsägningstid om högst två månader och 70,7 procent en uppsägningstid om högst fyra månader[65]. Mot bakgrund av dessa siffror innebär vårt förslag att för det stora flertalet arbetstagare kommer förmånsrätten att omfatta en till två månaders innestående lön samt lön under uppsägningstid. Den sociala skyddssynpunkt som kan anläggas på lönefordringars förmånsrätt får anses väl tillgodosedd därigenom.

När det gäller lönefordringar som har varit föremål för tvist, kan dessa enligt dagens regler i princip vara flera år gamla och ändå omfattas av förmånsrätt, om blott talan har väckts eller förhandling som föreskrivs i kollektivavtal har begärts inom sex månader från förfallodagen och konkursansökningen har följt inom sex månader från det tvisten har slutligt avgjorts.

Enligt vår mening går dessa tidsfrister om sex månader utöver vad som är socialt motiverat. Om en arbetstagare är i verkligt behov av att få betalt för sin fordring kan han inte låta det gå flera månader innan han bestämmer sig för att väcka talan eller begära förhandling enligt kollektivavtal. Han kan knappast heller, efter att tvisten slutligt har avgjorts till hans fördel, vänta i flera månader innan han kräver arbetsgivaren på betalning. *Dessa tidsfrister bör därför avkortas till tre månader.* Har lönefordringen förfallit tidigare än sex månader före konkursansökningen bör den sålunda omfattas av förmånsrätt om den har varit föremål för tvist och talan har väckts, eller förhandling som föreskrivs i kollektivavtal har begärts, inom tre månader från förfallodagen

---

[64] 11 § LAS.

[65] Tabell 32.

och konkursansökningen har följt inom tre månader från det att tvisten har slutligt avgjorts.

Fordringar på semesterlön och semesterersättning omfattas i dag av förmånsrätt - förutom för vad som belöper på uppsägningslön - för vad som står inne för det löpande samt de två föregående intjänandeåren, samt allt som har sparats i den utsträckning reglerna i semesterlagen medger.

Enligt SCB:s undersökning avser 28,6 procent av alla utbetalda lönegarantimedel fordringar på innestående semester och semester under uppsägningstid[66]. Datamaterialet avseende lönegarantiutbetalningar som har tillhandahållits SCB av Länsstyrelsen i Stockholms län visar på likande resultat[67]. Detta skulle betyda att närmare en tredjedel av de totala utgifterna för lönegarantin avser dessa typer av fordringar. Även om man antar att fordringar på semesterlön och semesterersättning svarar endast för ca 25 procent av lönegarantiutbetalningarna skulle det innebära att av lönegarantifondens totala utgifter om 4,4 mdkr under budgetåret 1992/93 har ca 1,1 mdkr avsett sådana fordringar.

Den kraftiga ökning av lönegarantifondens utgifter som har skett under senare år motiverar att förmånsrätten begränsas även för fordringar på semesterlön och semesterersättning. Enligt vår mening *bör förmånsrätten för semesterlön och semesterersättning som är intjänad före konkursansökningen kunna bestämmas till vad som står inne för det löpande och närmast föregående intjänandeåret.* Bestämd på detta sätt får förmånsrätten den omfattning som ursprungligen föreslogs av Lagberedningen[68]. Formuleringen innebär att även vad som sparats på det sätt som medges i 18 och 20 §§ semesterlagen under nämnda tidsperiod omfattas av förmånsrätten, men inte dagar som har sparats under tidiga-

---

[66]Tabell 28.

[67]Tabell V.

[68]Utsökningsrätt IX (SOU 1969:5), s. 154.

re år. Enligt vår mening innebär även en på detta sätt bestämd förmånsrätt för semesterlön och semesterersättning ett gott skydd för arbetstagarna. Samtidigt kan en sådan avkortning, med hänsyn till att dessa fordringar står för en betydande andel av det totala utgifterna för lönegarantin, innebära en inte oväsentlig minskning av kostnaderna för garantin. Vi återkommer till de ekonomiska effekterna av våra förslag i det följande.

Förmånsrätten för fordringar på pension som tillkommer arbetstagare eller dennes efterlevande bör i huvudsak ha samma omfattning som förmånsrätten för lönefordringar. Vi föreslår därför att *förmånsrätten enligt 12 § FRL skall omfatta pensionsfordringar avseende högst sex månader före konkursansökningen och därpå följande sex månader.*

Genom att löne- och pensionsfordringars förmånsrätt förändras på detta sätt uppnås en större rättslikhet med de övriga nordiska länderna. Som tidigare har framgått liknar vårt förslag om lönefordringars förmånsrätt vad som gäller enligt norsk lagstiftning. Den regel som vi föreslår är emellertid något förmånligare för arbetstagarna.

Förslaget leder vidare till att utredningsarbetet beträffande lönefordringar underlättas. Det är allmänt omvittnat av såväl personal från kronofogdemyndigheter som av förvaltare att äldre lönefordringar ofta orsakar mycket tidsödande utredningsarbete. Detta är lätt att förstå. Avser en lönefordring förhållanden som kanske ligger ett år eller mer tillbaka är det naturligtvis svårare att reda ut vad som har inträffat. Handlingar kan ha försvunnit och personer som då verkade i företaget kan ha slutat. Det måste vara en stor fördel för hela konkurshanteringen om man kan undvika tidsödande utredningar av denna typ.

I den allmänna debatten har på sista tiden lyfts fram särskilt de oprioriterade borgenärernas, såsom t.ex. leverantörernas, situation i en konkurs. Man har påtalat att dessa borgenärer sällan får utdelning för mer än en bråkdel av sina fordringar och ofta nog ingen utdelning alls.

Enligt Insolvensutredningens undersökning av företagskonkurser erhöll de oprioriterade borgenärerna endast 6,3 procent av det totalt utdelade beloppet i samtliga undersökta konkurser. Ser man till de

oprioriterade fordringarnas storlek, uppgick utdelningen endast till 3,6 procent av fordringarnas sammanlagda belopp[69].

Det kan synas angeläget att dessa borgenärers situation förbättras. Särskilt när det gäller mindre företag kan utebliven betalning för leverans sätta även leverantörsföretagets framtid i fara, med eventuell konkurs som följd. Genomförs vårt förslag, så att de förmånsrättsberättigade lönefordringarna minskar, kommer utrymmet för utdelning till de oprioriterade borgenärerna i motsvarande mån att öka. Mot bakgrund av den konkursutveckling som vi har bevittnat under de senaste åren, med ökande arbetslöshet som följd, synes detta resultat väl värt att eftersträva.

4.3.2 Förmånsrätt endast för lagstadgad uppsägningstid

I dag omfattar förmånsrätten - förutom lönefordringar före konkursansökningen - lön eller annan ersättning **under skälig uppsägningstid, högst sex månader** (12 § FRL). Förmånsrätten för uppsägningslön har haft denna omfattning sedan förmånsrättslagens tillkomst år 1970.

När Lagberedningen avlämnade sitt förslag till förmånsrättslag saknade vi ännu lagstiftning om anställningsskydd med vissa minimiregler om uppsägningstid. Det var därför naturligt att förslaget utformades i enlighet med vad som hade gällt redan tidigare enligt praxis. Förmånsrätten föreslogs således omfatta även lönefordringar avseende skälig uppsägningstid, dock för högst sex månader. Vid bedömande av vad som är skälig uppsägningstid borde liksom tidigare hänsyn tas till anställningens längd och art. Om uppsägningstiden var föreskriven i tjänsteavtalet borde detta godtagas även i konkurs, om inte särskilda skäl förelåg däremot. Däremot borde inte förmånsrätten omfatta längre uppsägningstid än sex månader[70]. Enligt departementschefen borde en sådan absolut

---

[69]Lag om företagsrekonstruktion (SOU 1992:113), s. 96.

[70]Utsökningsrätt IX (SOU 1969:5), s. 49.

begränsning av den förmånsrättsgrundande uppsägningstiden införas i lagen både av hänsyn till konkursgäldenärens övriga borgenärer och då förmånsrätt för längre uppsägningstid knappast kunde anses socialt motiverad[71].

Redan innan förmånsrättslagen trädde i kraft den 1 januari 1972 hade vi emellertid fått vår första lagstiftning om anställningsskydd. Lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare trädde i kraft den 11 juni 1971 och garanterade vissa uppsägningstider för arbetstagare som var 45 år och äldre. Den 1 juli 1974 ersattes denna lag av vår första generella lag om anställningsskydd som var, med vissa undantag, tillämplig på alla arbetstagare i allmän eller enskild tjänst[72].

Lagens 11 § upptog regler om vissa uppsägningstider. För såväl arbetsgivare som arbetstagare skulle gälla en minsta uppsägningstid om en månad. Arbetstagare, som vid uppsägningen hade varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren skulle vidare ha rätt till en uppsägningstid av

två månader vid fyllda 25 år,
tre månader vid fyllda 30 år,
fyra månader vid fyllda 35 år,
fem månader vid fyllda 40 år och
sex månader vid fyllda 45 år.

Motsvarande regler gäller enligt 1982 års lag om anställningsskydd, LAS, som trädde i kraft den 1 april 1982[73].

I samband med regleringen av vilka uppsägningstider arbetstagare bör ha rätt till enligt lag har man inte företagit några förändringar i reglerna om lönefordringarnas förmånsrätt. Detta har medfört att vid

---

[71]Prop. 1970:142, s.91.

[72]SFS 1974:12.

[73]SFS 1982:80.

bedömande av förmånsrätt för uppsägningslön har anställningsskyddslagens regler om uppsägningstid visserligen ansetts normerande när annat inte visats[74], men också att uppsägningstider som bestämts i kollektivavtal och i enskilda tjänsteavtal har godtagits såsom skäliga inom sexmånadersgränsen[75].

En betydande del av den kritik som i den allmänna debatten har riktats mot lönegarantisystemet har gått ut på att lönegarantin har negativa effekter på konkurrensen. Vad som särskilt påtalats har varit att företag kan drivas vidare efter en konkurs under sex månaders uppsägningstid med hjälp av lönegaranti.

Som har framgått ovan medger lagen om anställningsskydd i och för sig sex månaders uppsägningstid endast till arbetstagare som har fyllt 45 år och uppfyller kvalifikationskravet avseende anställningstid. Enligt SCB:s undersökning har också cirka hälften av fordringarna på uppsägningslön avsett en uppsägningstid om högst två månader[76].

Emellertid kan det inte uteslutas att det förhållandet, att en i enskilt tjänsteavtal bestämd uppsägningstid godtas i förmånsrättshänseende, i vissa fall har uppmuntrat till spekulationer på garantins bekostnad. Om företagaren vet att rörelsen riskerar att gå i konkurs, kan det vara lättare att vid anställning av arbetstagare godta krav på sex månaders uppsägningstid. Företagaren behöver ju oftast inte i sådant fall betala uppsägningslönen utan denna kommer att ersättas genom lönegarantin. Det har också påstått att det förekommer, att företagare ibland faller för frestelsen att "hjälpa" en måhända arbetslös bekant genom att anställa denne med god lön och sex månaders uppsägningstid strax före en förväntad konkurs.

Enligt vår mening är det viktigt att lönegarantisystemet är så konstruerat, att det inte inbjuder till spekulationer på garantins bekostnad. De

---

[74]RH 1986:86.

[75]NJA 1985 s. 50.

[76]Tabell 32.

uppsägningstider som stadgas i lagen om anställningsskydd får anses väl fylla de minimikrav som ur social synpunkt kan ställas på uppsägningstidens längd. Det finns inte anledning att ställa högre krav på det skydd förmånsrätten för fordringar på uppsägningslön är avsedd att garantera. Vi anser därför att *förmånsrätten, och därmed lönegarantin, bör omfatta lönefordringar längst för uppsägningstid som följer av lag.* Detta innebär att reglerna i 11 § LAS blir bestämmande för uppsägningstidens maximala längd i förmånsrättshänseende.

Genom detta förslag uppnår vi en förenkling av reglerna. Samtidigt förhindras eventuella spekulationer effektivt genom att en arbetstagare, som inte uppfyller det kvalifikationskrav beträffande anställningstid hos arbetsgivaren som föreskrivs i 11 § LAS, aldrig kan komma i åtnjutande av längre uppsägningstid än en månad i förmånsrätts- eller lönegarantihänseende.

4.3.3 Krav på anmälan till arbetsförmedling

När en arbetstagare sägs upp från sin anställning på grund av arbetsgivarens konkurs är han, liksom under uppsägningstid utom konkurs, skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden. Vid en konkurs är emellertid situationen ofta den att verksamheten avvecklas långt innan alla anställdas uppsägningstider har gått ut. Oftast torde verksamheten upphöra antingen genom nedläggning eller försäljning redan inom någon vecka efter konkursbeslutet eller senast en eller två månader därefter. Det är också sällan som hela arbetskraften behövs för att uppehålla verksamheten under avvecklingstiden. Således kan en stor del av personalstyrkan i princip få stanna hemma från arbetet när endast någon vecka av deras uppsägningstid har förflutit.

Förmånsrätten och lönegarantin omfattar i dag lön under skälig uppsägningstid, dock högst sex månader. Om det förslag som vi har lämnat i föregående avsnitt genomförs, kommer förmånsrätten att omfatta uppsägningstid enligt lag, dvs. enligt vad som följer av reglerna i LAS.

För arbetstagare, som uppfyller kvalifikationskravet beträffande anställningstid, uppgår uppsägningstiderna emellertid även enligt dessa regler till mellan två och sex månader beroende på arbetstagarens ålder. De flesta arbetstagare kommer därför även om det förslaget genomförs att ha längre uppsägningstid än vad som i allmänhet motiveras av konkursgäldenärens behov av arbetskraft och den sysselsättning arbetstagarna kan beredas under verksamhetens avveckling.

Enligt de regler som gäller i dag för lönegarantin fordras det inte att en arbetstagare, som inte kan sysselsättas av konkursgäldenären under uppsägningstiden, försöker begränsa den tid då han uppbär garantimedel genom att aktivt söka en annan anställning. Han kan således avvakta till dess uppsägningstiden har gått ut, dvs. maximalt i sex månader, innan han anmäler sig på arbetsförmedlingen och under denna tid uppbära lönegarantimedel som ersättning för sin fordring på uppsägningslön.

Enligt vår mening kan man fråga sig om denna ordning är rimlig. Särskilt mot bakgrund av de kraftigt ökade kostnaderna för lönegarantin under senare år kan det synas betänkligt att lönegarantisystemet inte har regler som motiverar arbetstagare att söka begränsa den tid då lönegarantiersättning utgår. Det rimmar också illa med arbetsmarknadspolitikens allmänna riktlinjer, nämligen att uppmuntra sysselsättning framför passivt bidragsberoende.

I såväl norsk som dansk lagstiftning gäller som villkor för att lönegarantiersättning skall utgå att arbetstagare, som inte sysselsätts av konkursgäldenären under uppsägningstiden, aktivt söker annat arbete. I Norge framgår regeln direkt av lönegarantilagstiftningen[77]. I Danmark är en bestämmelse med motsvarande innehåll intagen i konkurslagstiftningen[78].

---

[77]Forskrift om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v., fastsatt av Kommunaldepartementet 05.06.92., § 4.

[78]Konkursloven, § 59.

Vi anser att ett sådant villkor nu bör införas även i svensk lagstiftning. Regeln bör lämpligtvis tas in i 12 § FRL som villkor för att en arbetstagares fordring på uppsägningslön skall omfattas av förmånsrätt. Då lönegaranti endast utgår för lönefordringar som omfattas av förmånsrätt, kommer fordringar på uppsägningslön i de fall villkoret inte är uppfyllt att automatiskt också utestängas från betalning enligt garantin. Vidare bör gälla att om en arbetstagare, som har anmält sig till arbetsförmedlingen avvisar ett arbetserbjudande från förmedlingen, skall förmånsrätten omfatta hans fordring på uppsägningslön endast till den del fordringen överstiger den inkomst han hade kunnat erhålla i den nya anställningen. Fordringen på uppsägningslön skall alltså i förmånsrättshänseende minskas med inkomsten från den anställning arbetstagaren har avvisat. Vi återkommer till vissa frågor beträffande avräkningen i nästa avsnitt. Däremot bör avvisande som görs under uppsägningstiden inte få till effekt att arbetstagaren, när uppsägningstiden har gått ut, avstängs på grund därav från eventuell arbetslöshetsersättning.

4.3.4 Avräkningsregeln bör skärpas

Om en arbetstagare inte utför arbete för konkursgäldenären under uppsägningstiden omfattar förmånsrätten enligt de regler som gäller idag lönefordring avseende uppsägningslön till den del fordringen överstiger inkomst som arbetstagaren under den tid fordringen avser **har förvärvat i en annan anställning eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i en anställning som han skäligen borde ha godtagit** (12 § första stycket FRL). Med inkomst från annan anställning jämställs utbildningsbidrag som utgår av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning, om bidraget avser samma tid som lönefordringen och har beviljats efter uppsägningen.

I sin tidigare lydelse föreskrev förmånsrättslagen avräkning inte bara för inkomst som arbetstagare hade förvärvat i en annan anställning, utan också för vad han uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i en

annan anställning, genom uppdrag eller genom egen förvärvsverksamhet[79].

Sin nuvarande lydelse fick avräkningsregeln i förmånsrättslagen genom en lagändring som trädde i kraft den 1 juli 1974[80]. Avsikten var att anpassa ordalydelsen beträffande avräkning i förmånsrättslagen till en motsvarande regel i 13 § lagen (1974:12) om anställningsskydd, som trädde i kraft samma dag.

När nu gällande 1982 års lag om anställningsskydd trädde i kraft den 1 april 1982, ändrades reglerna om avräkning i 13 § inte i sak, men redigerades om i förenklande syfte[81].

I förmånsrättslagen fick avräkningsregeln behålla sin tidigare lydelse. Som har påpekats i kommentar till förmånsrättslagen[82] är lydelsen språkligt sett mindre lyckad. Enligt ordalydelsen skall avräkning nämligen ske dels i det fallet att arbetstagaren verkligen har haft inkomst från en annan anställning, dels också för en fiktiv inkomst, nämligen vad han "uppenbarligen borde ha kunnat tjäna", i en fiktiv anställning, nämligen "i anställning som han skäligen bort godtaga".

Däremot omfattas enligt paragrafens ordalydelse inte den situationen att en arbetstagare visserligen har tagit anställning hos en ny arbetsgivare, men lönen har bestämts till betydligt lägre belopp än vad som normalt gäller inom avtalsområdet, i vetskap om att lönegarantin täcker den resterande delen som ersättning för arbetstagarens fordring på uppsägningslön mot sin föregående arbetsgivare. Inte ens om arbetstagaren har överenskommit med sin arbetsgivare i den nya anställningen

---

[79]SFS 1971:1043.

[80]SFS 1974:366.

[81]Prop. 1981/82:71, s. 130.

[82]Walin - Rydin: Förmånsrättslag, lönegaranti, kvittning mot lön m.m., (Lund 1992), s. 138, not 41.

att han skall arbeta helt utan lön så länge lönegaranti utgår för hans fordringar mot tidigare arbetsgivaren, skall någon avräkning ske[83].

Förklaringen till att ovannämnda situationer inte omfattas av avräkningsregeln i förmånsrättslagen bör sökas i det förhållandet att regeln har utformats med avräkningsregeln i 1974 års anställningsskyddslag som förebild. I förarbetena till avräkningsregeln i förmånsrättslagen hänvisas också direkt till anställningsskyddslagens förarbeten angående regelns tillämpning[84].

I sammanhanget bör man komma ihåg att i utredningsbetänkandet, som låg till grund för 1974 års anställningsskyddslag, hade man föreslagit att ingen avräkning - inte ens för faktisk inkomst från en annan anställning - borde få göras från fordring på uppsägningslön[85]. I propositionens förslag till lag om anställningsskydd hade emellertid en avräkningsregel av det innehåll medtagits, som senare också fördes in i förmånsrättslagen. I den allmänna motiveringen anförde departementschefen bl.a. att det inte kunde förnekas att utredningens förslag i vissa fall kunde få stötande konsekvenser samt att övervägande skäl talade för att en avräkningsregel borde intas i förslaget till lag om anställningsskydd. Avräkning borde således ske för vad arbetstagare förtjänat i en annan anställning. Därjämte borde avräkning ske också för inkomst som arbetstagaren uppenbarligen kunde ha förtjänat i en anställning som han skäligen borde ha godtagit. För att denna senare regel skulle bli tillämplig

---

[83]I av Riksskatteverket utgiven handbok Konkurs & Ackord (Stockholm 1989), s. 206, påpekas att HD i rättsfallet NJA 1985 s. 50, utvidgat förmånsrättslagens avräkningsregel till att gälla även i en liknande situation. En sådan tolkning kan emellertid ifrågasättas. Man bör nämligen observera att under den tid för vilken avräkning gjordes var arbetstagaren formellt inte anställd av den nya arbetsgivaren. Rättsfallet är inte heller refererat under denna rubrik och den omnämns inte i samband med frågor om avräkning i kommentaren till förmånsrättslagen av Wallin - Rydin (Lund 1992). Jfr. Gregow i SvJT 1993, s. 215 och 238.

[84]Prop. 1974:88 s. 242.

[85]Trygghet i anställningen (SOU 1973:7), s. 152 - 153.

måste det enligt departementschefen kunna visas, att det under uppsägningstiden funnits gott om lämpligt arbete som arbetstagaren utan olägenhet kunde ha åtagit sig[86].

I förarbetena till anställningsskyddslagen, vilka enligt vad som tidigare sagts skall tjäna till ledning även för tillämpningen av avräkningsregeln i förmånsrättslagen, hade man ingen anledning att beröra de särskilda situationer som avräkningsregeln kunde leda till om dess tillämpning utsträcktes genom att intas i förmånsrättslagen.

När avräkningsregeln sedan fördes in i förmånsrättslagen kunde man knappast förutse vilka effekter den med tiden kunde få för lönegarantins användning.

En sådan effekt är användningen av lönegarantin i de situationer som har beskrivits ovan och som i dag inte omfattas av avräkningsregeln i förmånsrättslagen. Det är också dessa situationer som i den allmänna debatten ofta har brukat benämnas som **"handel med lönegaranti"**. Företeelsen har beskrivits av Insolvensutredningen som också ansåg att man i dessa fall kunde tala om en "osund konkurrens" mellan företagen[87].

De åsyftade situationerna karakteriseras sålunda av att arbetstagare under uppsägningstiden tar anställning hos en ny arbetsgivare till en lägre lön än vad som normalt gäller inom avtalsområdet eller helt utan lön så länge hans fordring på uppsägningslön mot den tidigare arbetsgivaren ersätts genom lönegarantin. Konstruktionen torde vara vanligast när den nya anställningen sker hos den som övertar konkursgäldenärens verksamhet. Personerna bakom den nya arbetsgivaren kan således i och för sig vara desamma som drev den konkursdrabbade verksamheten. Emellertid kan den nya arbetsgivaren också vara ny i den meningen att arbetsgivaren saknar tidigare anknytning till konkursföretaget, men tillämpar denna lönekonstruktion vid övertagande av konkursgäldenä-

---

[86]Prop. 1973:129 s. 140 - 143.

[87]Lag om företagsrekonstruktion (SOU 1992:113),s. 310 f.

rens rörelse i vetskap om att de anställda inte blir lidande på grund av lönegarantin.

Insolvensutredningen föreslog ingen ändring av nu gällande regler för att komma till rätta med dessa situationer, utan ansåg att de kunde undvikas genom att tillsynsmyndigheten i konkurs skärpte sin övervakning av lönegarantifrågor i samband med vidaredrift och överlåtelse av konkursföretag. Om en tilltänkt överlåtelse av konkursgäldenärens rörelse i lönegarantihänseende stred mot förmånsrättslagens avräkningsregel borde myndigheten sålunda avråda från affären[88]. Mot bakgrund av att de ifrågavarande förfarandena egentligen inte omfattas av ordalydelsen i förmånsrättslagens avräkningsregel kan man fråga sig om en sådan skärpt övervakning är till fyllest för att stävja dessa sätt att utnyttja garantin.

Även vi gör bedömningen att de här ifrågavarande förfarandena kan påverka konkurrensen mellan företagen. Den nya arbetsgivaren tillgodogör sig en subvention av sin verksamhet genom att en del av lönen, eller hela, för vissa arbetstagare betalas av lönegarantin under den uppsägningstid som de har kvar hos konkursgäldenären. Man kan också ifrågasätta om detta sätt att använda lönegarantin är förenligt med garantins egentliga syfte, nämligen att tillförsäkra arbetstagarna ett visst skydd om arbetsgivaren försätts i konkurs.

Det är angeläget att allt icke avsett bruk av garantin förhindras. Vi anser därför att förmånsrättslagens avräkningsregel bör ändras så att de förfaranden som här har berörts inte längre blir möjliga. *För uppsägningstid bör förmånsrätten därför omfatta endast sådan lönefordring som överstiger inkomst som arbetstagaren under den tid fordringen avser har förvärvat eller borde kunnat förvärva i en annan anställning.*

Formuleras avräkningsregeln på detta sätt kommer den att omfatta både faktisk inkomst från en annan anställning och inkomst, som arbetstagaren borde ha kunnat förvärva men har avstått från antingen i en

---

[88]Lag om företagsrekonstruktion (SOU 1992:113), s. 343.

ny anställning till följd av överenskommelse med arbetsgivaren eller genom att avvisa ett arbetserbjudande från arbetsförmedlingen.

När det gäller avräkning för faktisk inkomst och för inkomst som arbetstagare avstått från genom att avvisa ett arbetserbjudande från arbetsförmedlingen torde dessa inte medföra särskilda beräkningsproblem. Inte heller beräkningen av den inkomst, som arbetstagaren borde ha kunnat erhålla i sin nya anställning om lönen hade bestämts utan hänsyn till lönegarantin, borde ställa till större broblem. Utför arbetstagaren i sin nya anställning samma slags arbete som hos konkursgäldenären torde hans tidigare lön i viss mån kunna användas som riktmärke vid bedömning av vad han borde ha kunnat tjäna hos den nya arbetsgivaren. Sysselsätter arbetsgivaren andra arbetstagare i liknande arbete men med "full lön" bör denna lönenivån också kunna tjäna till ledning vid beräkningen. Framför allt bör stöd för beräkningen emellertid kunna hämtas i den genomsnittliga lönenivån inom avtalsområdet. Hos arbetsmarknadens parter torde vidare föras fortlöpande statistik över löneutvecklingen inom olika yrken.

Avsikten med den föreslagna avräkningsregeln är inte att skapa "millimeterrättvisa" i lönegarantihanteringen. Det ligger i sakens natur att avräkning för en beräknad inkomst måste ske med viss försiktighet av hänsyn till arbetstagarna och lönegarantins sociala syfte samt för undvikande av kostsamma och tidsödande tvister i avräkningsfrågor.

Vi anser emellertid att en sådan regel, om förslaget genomförs, kommer att motverka de ovan beskrivna sätten att utnyttja garantin genom att arbetstagare som går med på dylika konstruktioner vet att han kommer att få avräkning från sin fordring som skall ersättas av lönegarantin. En sådan regel kommer också att klargöra för alla berörda parter att användning av lönegarantin i andra syften än vad den är avsedd för inte kan accepteras.

I direktiven har vidare lyfts fram frågan om det borde införas en möjlighet att från fordring på uppsägningslön avräkna inkomst som arbetstagaren har uppburit i egen förvärvsverksamhet, t.ex. från en egen rörelse. Enligt vår mening ligger en sådan ändring av förmåns-

rättslagens avräkningsregel väl i linje med våra övriga förslag. Lönegarantins ursprungliga syfte kan inte anses ha varit att utgöra en subvention för företag, vare sig dessa drivs av tidigare anställda eller andra. Det framstår därför som rimligt att inkomst som en arbetstagare har genom egen förvärvsverksamhet likställs med inkomst från en ny anställning i förmånsrätts- och lönegarantisammanhang.

4.4 Eget och närståendes ägande skall utesluta förmånsrätt

Om konkursgäldenären är näringsidkare, krävs enligt dagens regler att en **arbetstagare själv eller jämte närstående äger väsentlig andel i företaget och själv har väsentligt inflytande över dess verksamhet** för att arbetstagaren skall kunna uteslutas från förmånsrätt och lönegaranti för sin löne- eller pensionsfordring. Det sagda gäller även om gäldenären är juridisk person utan att vara näringsidkare, t.ex. en stiftelse eller en ideell förening (12 § tredje stycket FRL).

Enligt direktiven bör vi överväga, om det kan finnas anledning att ytterligare begränsa lönegarantins omfattning beträffande denna kategori av arbetstagare. Enligt den kritik som har riktats mot regelns nuvarande lydelse borde det nämligen anses tillräckligt, om arbetstagare själv eller genom närstående *endera* äger en väsentlig andel *eller* har ett väsentligt inflytande i företaget, för att han skall vara utesluten från förmånsrätten eller, i vart fall, rätten till lönegarantiersättning.

Lagtexten är i det närmaste identisk med den lydelse som föreslogs av Lagberedningen i förarbetena till förmånsrättslagen[89]. Regeln har i princip stått oförändrad sedan förmånsrättslagen trädde i kraft i januari 1972.

Redan under remissbehandlingen av Lagberedningens betänkande riktades viss kritik mot lagtextens utformning beträffande det här ifråga-

---

[89]Utsökningsrätt IX (SOU 1969:5), s. 10.

varande avsnittet. Uttrycken väsentlig andel och väsentligt inflytande ansågs obestämda och man befarade att de skulle leda till skönsmässiga bedömningar. Preciceringar ansågs därför önskvärda[90]. Departementschefen instämde i att uttrycken kunde anses obestämda, men menade för egen del att detta var ofrånkomligt och att ordalydelsen, mot bakgrund av de motivuttalanden som hade gjorts av Lagberedningen, inte skulle orsaka mera betydande olägenheter i rättstillämpningen[91].

Denna förhoppning kan emellertid knappast anses ha infriats. Tvärtom har det uppkommit en rikhaltig praxis till belysning av regelns tillämpning. Redan regelns ordalydelse har föranlett tvekan om dess egentliga innebörd. Läst efter sin lydelse kan den nämligen inge en uppfattning att det fordras, att arbetstagaren själv äger i vart fall en liten andel, som sedan jämte närståendes innehav kan uppgå till "väsentlig". Enligt förarbetena är emellertid även den situationen att arbetstagaren själv inte äger någon andel, men hans närstående har en väsentlig andel, avsedd att inbegripas[92]. Detta har också fastslagits av HD[93].

Ett flertal rättsfall behandlar frågan vad som fordras för att rekvisitet "**väsentlig andel**" skall anses uppfyllt.

Enligt förarbetena skall andelen vara relativt betydande, t.ex. en tredjedel, för att anses väsentlig. Även en mindre andel kan dock anses vara tillfyllest, om andelarna i övrigt är starkt spridda[94].

Av rättfallen på området framgår, att så snart det inte är fråga om en uppenbar majoritetsägare, krävs det en relativt ingående analys av värdet av de övriga delägarnas innehav, för att kunna bedöma om

---

[90]Prop. 1970:142 s. 132 f.

[91]Prop. 1970:142 s. 137.

[92]Utsökningsrätt IX (SOU 1969:5), s. 151.

[93]NJA 1980 s. 743.

[94]Utsökningsrätt IX (SOU 1969:5), s. 151 och prop. 1970:142 s. 137.

ifrågavarande arbetstagares eget eller närståendes innehav är "väsentligt".

Så har i ett fall en ägare till 20 procent av aktierna i ett bolag, i vilket han också var verkställande direktör, inte ansetts äga en väsentlig andel, när de övriga aktierna ägdes med 20 procent av vardera fyra honom inte närstående personer. Hans lönefordringar skulle därför omfattas av förmånsrätt[95]. I ett annat rättsfall ägde en verkställande direktör drygt 25 procent av aktierna. De återstående aktierna ägdes av två honom inte närstående makar. Tingsrätten ansåg att direktörens andel var väsentlig och att han på grund av sin ställning som styrelseledamot och VD för bolaget samt med hänsyn till sina arbetsuppgifter fick anses ha utövat ett väsentligt inflytande på bolagets verksamhet. Hovrätten fann emellertid att direktörens andel inte kunde anses som väsentlig och tillerkände honom förmånsrätt för sina lönefordringar. Högsta domstolen fastställde hovrättens beslut[96].

I ett avgörande från år 1983[97], i vilket Högsta domstolen också gjorde vissa principiella uttalanden om den ifrågavarande regelns tillämpning, ägdes aktierna i ett bolag av tre personer med drygt 29 procent var och återstående delen av en fjärde person. Personerna, som alla satt i bolagets styrelse, var inte närstående med varandra. Alla tre personer som hade ägarandel på 29 procent bevakade lönefordringar i konkursen. Konkursförvaltaren framställde anmärkning mot bevakningarna och bestred, förutom betalningsrätten för vissa av fordringarna, yrkandena om förmånsrätt. Tingsrätten lämnade yrkandena om förmånsrätt utan bifall. Alla tre anförde besvär i hovrätten, som dock lämnade besvären utan bifall. Endast två av personerna förde sin talan vidare till Högsta domstolen, som fann det inte visat att någon av dem haft en väsentlig

---

[95]NJA 1975 s. 625 I.

[96]NJA 1981 s. 267.

[97]NJA 1983 s. 713 I.

andel i företaget i den mening som avses i 12 § tredje stycket FRL. Deras lönefordringar skulle därför omfattas av förmånsrätt.

I rättsfallet uttalade Högsta domstolen vidare bl.a. följande: "Frågan om ett aktieinnehav kan anses som väsentlig andel i fall där innehavet ligger omkring den i motiven angivna storleken av en tredjedel eller, som i detta fall, inte alltför mycket understiger en tredjedel, får bedömas med ledning av vad sålunda anförts liksom av rättspraxis efter förmånsrättslagens tillkomst. Som en riktpunkt synes då kunna anges att en andel i de flesta fall får betraktas som väsentlig, om aktierna är så fördelade att arbetstagaren med hjälp av sitt (och närståendes) aktieinnehav allmänt sett får antas ha påtagliga möjligheter att driva igenom sin vilja på bolagsstämman. Denna förutsättning kan i varje fall inte anses vara för handen om någon annan aktieägare har en betydligt större andel av aktierna än den för vilken arbetstagaren svarar, inte heller om två eller flera andra aktieägare har aktieposter av ungefär samma storlek som arbetstagarens."

Av förmånsrättslagen framgår inte vem som skall anses som sådan **närstående**, vars andelar i företaget skall läggas till arbetstagarens eventuella innehav vid bedömning av om andelen är väsentlig.

Lagberedningen, som valde att avstå från en närmare precisering av begreppets innebörd, ansåg att uppräkningen i 5 § andra stycket lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse kunde i sin mån tjäna till ledning även i förevarande sammanhang[98]. Nämnda uppräkning omfattar föräldrar, far- och morföräldrar, make, avkomling och avkomlings make. Enligt Lagberedningen borde också syskon samt den som sammanbor med vederbörande i äktenskapsliknande förhållanden kunna räknas som närstående. Prövningen skulle emellertid inte grundas enbart på släktskap eller svågerlag, utan man skulle beakta de faktiska förhållandena i det enskilda fallet[99].

---

[98]Utsökningsrätt IX (SOU 1969:5), s. 151.

[99]Utsökningsrätt IX (SOU 1969:5), s. 151.

Den nu gällande konkurslagen upptar i 4 kap. 3 § en uppräkning av vilka som skall anses som närstående till konkursgäldenären vid återvinning i konkurs. Genom en hänvisning i 5 kap. 2 § KL har regeln gjorts tillämplig även när man skall avgöra om personen i fråga är berättigad att göra gällande en lönefordring i konkursen. Även regeln i 4 kap. 3 § KL anses kunna tjäna till ledning vid bedömandet av närståendebegreppet i förmånsrättslagen[100].

I samtliga av de ovan nämnda rättsfallen blev slutresultatet av den rättsliga prövningen att arbetstagarna inte ansågs äga en väsentlig andel i företaget. De var därför berättigade till förmånsrätt för sina lönefordringar. Även om utgången av rättsfallen hade varit den motsatta, dvs. att andelarna hade ansetts väsentliga, hade detta enligt dagens regler ändå inte varit tillräckligt för att utesluta arbetstagarna från förmånsrätten och lönegarantin. För detta hade erfordrats att arbetstagaren också hade haft ett "**väsentligt inflytande**" på företaget.

Enligt förarbetena bör med väsentligt inflytande förstås, att vederbörandens inflytande på verksamheten i sin helhet är så betydande att det ekonomiska resultatet är i väsentlig grad beroende av hans förmåga, handlande eller ståndpunktstagande[101].

Även frågan vad som bör förstås med "väsentligt inflytande" har varit till bedömning i flera rättsfall. Ofta kan ett väsentligt inflytande naturligtvis grunda sig på att vederbörande äger en väsentlig andel i företaget. Så bedömdes förhållandet i ett avgörande där en kamrer, som också ingick i bolagets styrelse, ägde drygt 46 procent av aktierna. Genom sitt aktieinnehav samt vad som i övrigt hade framkommit om hans ställning och arbetsuppgifter i bolaget ansågs han också ha ett väsentligt inflytande över dess verksamhet. Han nekades därför för-

---

[100]Wallin - Rydin: Förmånsrättslag, lönegaranti, kvittning mot lön m.m., (Lund 1992), s. 144.

[101]Utsökningsrätt IX (SOU 1969:5), s. 151.

månsrätt för sin lönefordring[102]. I ett hovrättsavgörande ansågs det förhållandet, att en arbetstagare ägde 40 procent av aktierna och tecknade bolagets firma, inte innebära att han hade haft ett väsentligt inflytande i företaget. Hälften av aktierna hade anskaffats ca en månad före konkursutbrottet. Han var därför i princip berättigad till lönegaranti[103].

I ett annat hovrättsavgörande hade en arbetstagare väsentlig andel genom att hennes make ägde samtliga aktier i konkursbolagets moderbolag. Konkursbolagets rörelse drevs i en fastighet som ägdes av arbetstagaren och hennes make gemensamt. Hon hade också tillskjutit betydande belopp till konkursbolaget och var suppleant i dess styrelse. Hennes arbetsuppgifter i konkursbolaget, det var fråga om en restaurangrörelse, hade emellertid inskränkt sig till att hon serverat, diskat, städat och arbetat i köket samt varit rörelsens "allt i allo" utom beträffande medelsförvaltning och bokföring. Hon hade inte rätt att teckna bolagets firma. Hovrätten fann att hon hade haft ett väsentligt inflytande över företaget, varför hon inte hade förmånsrätt för sin fordring[104].

Enligt förarbetena skall arbetstagaren vara berättigad till förmånsrätt om andelsinnehavet har avvecklats i så god tid före konkursen att något samband mellan vederbörandes inflytande och konkursen inte kan anses föreligga. Detsamma skall gälla, om arbetstagaren har frånträtt en ledande befattning så tidigt som nyss nämnts och hans inflytande för den skull upphört[105].

I ett rättsfall ägdes aktierna till lika delar av far och son, vilka också bildade bolagets styrelse och var för sig tecknade firma. Fadern, som under flera år hade varit bolagets verkställande direktör, hade ca ett år före konkursen övergått till att syssla med mera underordnade arbets-

---

[102]NJA 1975 s. 625 II.

[103]RH 1986:36.

[104]RH 1985:98. Angående detta rättsfall se också Gregow i SvJT 1993 s. 241.

[105]Utsökningsrätt IX (SOU 1969:5), s. 151 och 155.

uppgifter. Han ansågs emellertid med hänsyn till angivna förhållanden ha haft en sådan ställning i bolaget att han hade ett väsentligt inflytande över dess verksamhet. Han var därför inte berättigad till förmånsrätt för sin lönefordring[106].

I ett hovrättsavgörande ägdes samtliga aktier i konkursbolaget först av arbetstagaren och dennes sambo, för att sedan helt förvärvas av arbetstagaren. I syfte att lösa problem med bolagets likviditet höjdes aktiekapitalet och fyra andra personer inträdde som aktieägare med 15 procent var av aktierna. Arbetstagaren behöll själv 40 procent av aktierna. Samtliga aktieägare satt i bolagets styrelse. Efter ca sju månader gick bolaget i konkurs. Hovrätten fann, att arbetstagaren innan andra aktieägares inträde i bolaget hade ägt en väsentlig andel däri och haft ett väsentligt inflytande över dess verksamhet. Med beaktande av den relativt korta tid som förflöt mellan inträdet av andra aktieägare och konkursen ansågs det finnas ett samband mellan arbetstagarens på aktieinnehavet grundade inflytande och konkursen. Arbetstagaren tillerkändes inte förmånsrätt för sin fordring[107].

I ett annat hovrättsavgörande var förhållandena likartade. Arbetstagaren hade två månader före konkursen överlåtit samtliga aktier i bolaget, men kvarstått som ensam styrelseledamot och firmatecknare. Bakgrunden till aktieförsäljningen var bolagets ansträngda ekonomi. Hovrätten fann att arbetstagaren hade ägt väsentlig andel i bolaget och haft ett väsentligt inflytande över dess verksamhet. Han saknade därför förmånsrätt för sin lönefordring, varför denna inte kunde ersättas genom lönegarantin[108].

Som omnämnts utsattes lagtextens utformning för kritik redan vid remissbehandlingen av lagförslaget. Den rikhaltiga förekomsten av rätts-

---

[106]NJA 1984 s. 588.

[107]RH 1991:111.

[108]RH 1992:32. Se särskilt hovrättsrådet Göran Rosenbergs votum med kritik mot lagtextens nuvarande lydelse.

fall som avser regelns tillämpning vittnar också om att den har medfört vissa svårigheter i den praktiska tillämpningen.

I detta sammanhang kan det vara värt att erinra, att den norska förmånsrättslagstiftningen tidigare innehöll en begränsningsregel av liknande innebörd. Enligt regeln undantogs vissa personers lönefordringar från förmånsrätt. Till sådana fordringar hörde lönen till arbetstagare, som "utøvde eller kunne utøve en vesentlig innflytelse over skyldnerens forretning i kraft av sin stilning som leder av forretningen eller i kraft av sin eller sine nærståendes eierandel i forretningen"[109]. Regeln ansågs emellertid ha lett till problem i den praktiska tillämpningen. Som omnämnts i avsnitt 3.3.1 har regeln därför ändrats från den 1 juli 1992. Med den nu gällande lydelsen undantas från förmånsrätten bl.a. fordringar avseende lön till arbetstagare som "selv eller sammen med sine nærstående har hatt eierandel i virksomheten på minst 20 prosent". Ägarandelen måste vidare ha avvecklats senast sex månader före fristdagen för att fordringen skall komma ifråga för förmånsrätt. Även arbetstagare som har lett företaget, "vart daglig leder", och styrelsemedlemmar undantas från förmånsrätt för sina lönefordringar[110].

Man kan anse att den nuvarande svenska regelns utformning är lämplig ur den synpunkten att den medger stor frihet vid bedömning av förhållandena i det enskilda fallet. Samtidigt skapar en så utformad regel stor osäkerhet. Det innehåll regeln har kommit att få genom rättspraxis har vidare inneburit en relativt generös förmånsrätt för den kategori av arbetstagare som både äger och leder företaget. De skäl som har motiverat att vi på sätt som har framgått av tidigare avsnitt har föreslagit vissa begränsningar i förmånsrätten för arbetstagares löne- och pensionsfordringar talar också för ytterligare begränsningar i förmånsrätten för den här ifrågavarande personkategorin.

---

[109]Kommunaldepartementet, Ot.prp.nr. 27 (1991-92) Om endringer i lønnsgarantiordningen mm (endringer i lønnsgarantiloven, konkursloven og dekningsloven), s.28.

[110]Lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett, § 9-3.

Enligt vår mening är emellertid det i direktiven anvisade sättet mindre lämpligt. Som vi ser det bör inte den, som visserligen har en ledande befattning i företaget men inte några ägarintressen i det, drabbas av hårdare inskränkningar i förmånsrättshänseende än vad som gäller för andra arbetstagare. Man kan visserligen säga, att de bedömningar som en person i företagsledande ställning har gjort ibland måhända kan ha bidragit till att företaget har kommit på obestånd. Lika lite som andra arbetstagare bör han emellertid "straffas" för eventuella felbedömningar genom att hans lönefordring utesluts från förmånsrätt. Man bör också komma i håg att den som inte äger någon andel av företaget i allmänhet inte har någon fördel av att företaget försätts i konkurs, utan förlorar sin anställning som alla andra. Med fördel åsyftar vi i detta sammanhang bl.a. den sanering av skulder som ibland blir resultatet av en konkurs och som i vissa fall kan anses som fördel för ägarna av den konkursdrabbade verksamheten.

Genom att denna kategori arbetstagare inte undantas från förmånsrätt riskerar man inte heller att personer i ledande befattningar vid företaget lämnar det redan vid ett hot om framtida konkurs, vilket kunde få till följd att företagets ställning förvärrades ytterligare.

Begränsningsregeln bör sålunda endast ta sikte på den kategori av arbetstagare som själv, eller tillsammans med eller genom närstående, äger en viss andel av företaget.

Med hänsyn till de tillämpningssvårigheter som vår nuvarande begränsningsregel får anses ha gett upphov till, bör en ny regel vidare utformas så, att storleken på den ägarandel som skall utesluta från förmånsrätt klart anges i lagtexten. Man kan visserligen invända att en sådan regel blir lätt att kringå genom att fördelningen av andelarna i företaget bestäms så att ingen uppnår den erforderliga andelen. Emellertid kan även den begränsningsregel som vi har i dag kringås på detta sätt. Av uttalanden i förarbetena och med hjälp av den praxis som har skapats på området kan man numera bilda sig en relativt god uppfattning om hur stor andelen får vara utan att anses som väsentlig.

För att undanröja all ovisshet om när begränsningsregeln skall vara tillämplig, bör av den nya regeln även framgå när ägandet senast skall ha avvecklats för att förmånsrätt för en lönefordring skall komma i fråga.

Vi föreslår, mot bakgrund av det sagda, att begränsningsregeln i 12 § tredje stycket FRL utformas med den norska regeln på detta område som förebild. *Om konkursgäldenären är näringsidkare, bör förmånsrätten således inte omfatta arbetstagare som själv, eller tillsammans med eller genom närstående, senare än sex månader före konkursansökningen har ägt en femtedel eller mer i företaget.*

En på detta sätt utformad begränsningsregel innebär så stora fördelar för förvaltare, tillsynsmyndigheter och andra som skall tillämpa regeln, att de enligt vår mening klart överväger de eventuella nackdelar som ett angivande av en bestämd ägarandel i dessa sammanhang kan medföra. Samtidigt innebär regeln en förbättring av rättssäkerheten genom att en arbetstagare kan förutse i vilka situationer en lönefordring blir utan det skydd förmånsrätten och den därav beroende lönegarantin innebär.

Genom att den erforderliga andelen bestäms till en femtedel uppnås också en önskvärd begränsning av förmånsrätten för ägare av företag i förhållande till vad som gäller för närvarande. Som har framgått av tidigare genomgång av rättsfall så utesluter enligt vår nuvarande begränsningsregel en ägarandel om 29 procent eller, i vissa fall, t.o.m. 40 procent, inte från förmånsrätt. Redan den som själv eller genom närstående äger en femtedel eller 20 procent av ett företag får emellertid anses ha ett sådant intresse i och inflytande över dess verksamhet, att han inte bör ha förmånsrätt, och därmed inte heller lönegaranti, för sin lönefordring mot företaget.

Enligt vår mening bör däremot i regelns tillämpningsområde inte, såsom fallet är i dag, innefattas även de situationer att gäldenären är en juridisk person utan att vara näringsidkare, dvs. i allmänhet en stiftelse

eller en ideell förening[111]. Som påpekats av bl.a. riksdagens lagutskott[112] har det varit oklart vad den nuvarande regeln har inneburit i fråga om personer i ledande ställning i stiftelser och ideella föreningar. På sätt som anmärkts saknar dessa typer av juridiska personer regelmässigt delägare. Den nu gällande regelns krav på väsentlig andel har därför, trots att regeln enligt sin lydelse skall tillämpas även i dessa fall, knappast någonsin varit uppfyllt[113].

Mot den föreslagna regeln kan naturligtvis invändas att den i vissa fall kan slå hårt mot t.ex. familjemedlemmar med en underordnad befattning vid ett familjeföretag. Genom att själv eller tillsammans med närstående äga en femtedel av företaget skiljer sig emellertid även en sådan arbetstagares situation på ett avgörande sätt från deras som endast är anställda vid företaget. Det torde också ligga i sakens natur att anställningsförhållandena för en arbetstagare som arbetar i ett företag som ägs av honom själv eller nära släktingar till honom sällan är helt jämförbara med vad som gäller för andra anställda.

Mot regeln kan vidare invändas att den kan få orimliga konsekvenser i de situationer där någon arbetstagare har en andel strax under gränsen och en annan har en andel strax över. Dessa konsekvenser är emellertid närmast ofrånkomliga om man önskar en begränsningsregel som är någorlunda lätt att tillämpa. Det torde också vara så att alla regler som begränsar den krets av personer som skall komma ifråga för en viss förmån kan leda till konsekvenser som kan förefalla orimliga i det enskilda fallet. De administrativa och andra fördelar som den föreslagna regeln medför överväger emellertid enligt vår mening stort dess eventuella nackdelar.

---

[111]Prop. 1970:142 s. 129 och 137 samt Wallin - Rydin: Förmånsrättslag, lönegaranti, kvittning mot lön m.m., (Lund 1992), s. 142.

[112]Bet. 1991/92:LU6 s. 17 och 1991/92:LU37 s.20.

[113]Jfr mot. 1990/91:L309.

4.5 Förslag till regler mot missbruk av lönegarantin

Ett av syftena med vårt arbete skall enligt direktiven vara att åstadkomma sådana regeländringar som effektiviserar granskningen av att garantin används på det sätt den är avsedd för.

Bakom önskemålet om effektivare granskningsmöjligheter ligger en utbredd oro över att lönegarantin har kommit att användas delvis för andra syften än det ursprungliga, nämligen att vara ett socialt skydd för arbetstagare om deras arbetsgivare försätts i konkurs. Denna oro kan exemplifieras genom citat från två motioner, varav det ena inlämnades i anledning av propositionen med förslag till den nu gällande lönegarantilagen.

I denna motion anförs bl.a.: "En tillämpning av reglerna som väckt uppseende är att företagare använder lönegarantin som ett konkurrensmedel. Man låter staten stå för de anställdas löner och lägger själv beslag på intäkterna. Det kommer man inte åt genom att förhindra arbetstagarna från att få ut sin lön, utan genom en effektivare kontroll från förvaltare och tillsynsmyndigheter. Det är inte rimligt att verksamheten drivs vidare under längre perioder med hjälp av lönegarantimedel. Det gäller särskilt när konkursförvaltare överlåter verksamheten till samma personer som drivit den tidigare. Genom sådana förfaranden kan konkurrensen snedvridas i olika branscher."[114]

I den andra motionen, som avser åtgärder mot den ekonomiska brottsligheten och har inlämnats under allmänna motionstiden, anförs bl.a.: "Det missbruk av den statliga lönegarantin som förekommer måste också motverkas. Det är inte rimligt att staten i praktiken betalar alla kostnader för personal under flera månader när rörelsen fortsätter. Vid den översyn av dessa regler som nu är på gång är det dock viktigt att inte försämra den sociala trygghet som det innebär att arbetstagare vars arbetsgivare går i konkurs kan få ut lön m.m. genom lönegarantin. Det

[114]Mot. 1991/92:L18 av Maj-Lis Lööw m.fl. (s), s. 2.

faktum att några få missbrukar systemet får inte tas till intäkt för att inskränka alla löntagares sociala trygghet. Regeländringarna skall därför ta sikte endast på missbrukssituationerna."[115]

Båda motionerna togs så vitt här är i fråga upp i lagutskottets betänkande i anledning av förslaget till ny lönegarantilag. I betänkandet utgick utskottet ifrån att spörsmålen som hade tagits upp i motionerna skulle komma att behandlas i det utredningsarbete som skulle komma att bedrivas[116].

4.5.1 Regel om karenstid införs i lönegarantilagen

Flera av de förslag, som vi har lämnat i de föregående avsnitten, har tagit sikte på de problem som har påtalats i de motioner vilka vi har berört ovan. Såväl begränsningen av tiden för lönefordringarnas förmånsrätt som den föreslagna skärpningen av avräkningsreglerna syftar således till att minska möjligheterna till spekulation på garantins bekostnad utan att arbetstagarnas grundskydd för lönefordringar försämras på ett oacceptabelt sätt.

Dessa regler är emellertid avsedda att gälla generellt. För att komma till rätta med den typ av lönegarantianvändning som beskrivs i motionerna behövs det dessutom, vilket också har påpekats av motionärerna, regler som direkt tar sikte på de i motionerna beskrivna situationerna. Både i riksdagen och i den allmänna debatten har under de senaste åren upprepade gånger påståtts att lönegarantin påverkar konkurrensen negativt. Om en verksamhet, t.ex. en taxirörelse, går i konkurs upprepade gånger och rekonstrueras gång på gång med i huvudsak samma ägare och samma personal som får sina lönefordringar ersatta genom lönegarantin, bör det rimligtvis påverka konkurrenssituationen för andra företagare i branschen.

---

[115]Mot. 1991/92:Ju832 av Ingvar Carlsson m.fl. (s), s. 9.

[116]Bet. 1991/92:LU37 s. 20.

Lönegarantin är emellertid inte avsedd att användas på detta sätt. Den är inte avsedd att utgöra ett stöd varigenom verksamheter med dålig lönsamhet rekonstrueras, kanske upprepade gånger. Den bör inte heller kunna användas för att locka arbetstagare att stanna kvar i sådan verksamhet. En verksamhet som går i konkurs upprepade gånger, varvid lönefordringarna betalas genom lönegarantin, innebär en inte åsyftad belastning på lönegarantifonden. Accepteras sådana förfaranden, kan man befara att tillvägagångssättet kommer att sprida sig inom åtskilliga branscher med kraftiga kostnadsökningar för lönegarantifonden som följd. Enligt vår mening vore en sådan utveckling inte godtagbar.

Det är emellertid svårt att se hur de här ifrågavarande förfarandena skall kunna hindras utan att de arbetstagare som arbetar i sådana verksamheter berörs. Lönegarantin är ju primärt en ersättning till arbetstagare. Vill man, att denna ersättning inte skall kunna komma till användning i vissa fall, är det sålunda arbetstagarnas möjligheter att få ut garantiersättning för sina lönefordringar i de fallen som måste angripas. Det blir alltså nödvändigt att begränsa arbetstagarnas möjligheter att få sina fordringar ersatta genom lönegarantin vid upprepade konkurser.

Enligt vår mening skulle en sådan "karensregel" kunna ha följande innehåll: *Om någon inom ett år före konkursbeslutet har fått en lönefordring som har uppstått i huvudsakligen samma verksamhet ersatt genom garantin, föreligger inte rätt till garantiersättning.* Regeln bör få sin plats i lönegarantilagen.

Den karenstid som vi föreslår är endast ett år. Som vi har berört i avsnitt 3 innehåller den norska och den finska lönegarantilagstiftningen regler som tar sikte på att begränsa lönegarantins användning vid likartade förfaranden som här är i fråga. I båda dessa länder är emellertid den tid under vilken arbetstagaren utestängs från lönegarantin bestämd till tre år[117]. Enligt vår mening skulle emellertid en så lång karenstid inskränka arbetstagarnas löneskydd på ett oacceptabelt sätt. Det är

---

[117]Lov 14. desember 1973 nr.61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v., § 7 och Lag om lönegaranti 10.8.1973/649, 12 §.

vidare så att de förfaranden som synes mest angelägna att stävja är de där samma verksamhet går i konkurs och rekonstrueras upprepade gånger under en relativt kort tid. Det är också dessa förfaranden som kan sägas utgöra en oacceptabel belastning på lönegarantifonden.

Regeln tar således endast sikte på de situationer där en rörelse går i konkurs under sitt första verksamhetsår.

För att förvaltaren, som är den som beslutar om lönegarantin, skall kunna kontrollera om arbetstagaren har fått garantiersättning under året före konkursen är det nödvändigt att alla beslut om lönegaranti registreras centralt, förslagsvis hos Riksskatteverket. De uppgifter som förvaltaren behöver ha tillgång till och som därför måste registreras är sålunda uppgifter för identifiering av arbetstagaren och arbetsgivaren (arbetstagarens respektive företagets namn, adress, person- eller organisationsnummer) samt uppgift om datum för lönegarantibeslutet. Har det i konkursen fattats flera lönegarantibeslut beträffande samma arbetstagare bör det första, dvs. det äldsta, av dessa registreras.

Genom att förvaltaren erhåller uppgift om den arbetsgivare, vid vilkens konkurs arbetstagaren tidigare har erhållit lönegaranti, kan han också göra klart för sig om de lönefordringar för vilken arbetstagaren nu vill ha betalt enligt garantin har uppstått i huvudsakligen samma verksamhet.

I förvaltarens handhavande av konkursboet ingår bl.a. att sätta sig in i orsakerna till konkursgäldenärens obestånd. I allmänhet torde förvaltaren därvid inte kunna undgå att sätta sig in i konkursgäldenärens förhållanden i vart fall under det senaste året före konkursen, och hans undersökningar härvidlag sträcker sig oftast betydligt längre tillbaka. Om konkursgäldenärens verksamhet har påbörjats under det senaste året genom att en rörelse som tidigare gått i konkurs rekonstruerats av gamla ägare eller genom att ett konkursbos verksamhet har övertagits av annan, torde det inte ställa till större svårigheter för förvaltaren att identifiera om den verksamhet i vilken lönefordringen nu har uppstått är huvudsakligen den samma som den där arbetstagaren även tidigare fått ersättning enligt lönegarantin.

För den föreslagna regelns tillämpning är det i och för sig inte erforderligt att också registrera hur stort garantibelopp arbetstagaren har erhållit. Detta vore dock lämpligt för att underlätta den allmänna uppföljningen av lönegarantiutbetalningarna. Som vi har berört i avsnitt 2.11 saknas det i dag lättåtkomliga uppgifter om t.ex. utbetalningarnas storlek per arbetstagare och vilka typer av lönefordringar som är mer frekvent förekommande. Mot bakgrund av de kraftigt ökade kostnaderna för garantin synes det önskvärt att lönegarantisystemet utformas så att uppföljningen av utbetalningarna underlättas.

Den tid som står till buds för vårt arbete medger inte att vi också utformar de regler som kan krävas för upprättande av det centrala register för lönegarantibeslut som vi har föreslagit ovan. Om förslaget gillas torde dessa regler emellertid utan större svårigheter kunna utformas under propositionsarbetet.

Mot den föreslagna regeln, varigenom karenstiden knyts till att det är fråga om samma verksamhet, kan någon vilja invända att regeln i stället borde drabba ägarna till verksamheter som upprepade gånger försätts i konkurs.

Beträffande detta kan endast sägas att drabbas verksamheten, så drabbar detta normalt även ägarna. Ett register som tillhandahåller uppgifter om ägare till konkursföretag, i vilka det förekommit beslut om lönegaranti, torde också ställa krav på betydligt större kontrollapparat än den begränsade registrering som vi har föreslagit. En sådan regel kan vidare lätt kringgås genom bulvanförhållanden. Det skulle också medföra bedömningsproblem när ägarkretsen har ändrats mellan konkurserna.

Någon kan vidare vilja invända att det är helt oacceptabelt att arbetstagarna drabbas av regeln genom att de endast en gång på ett år kan få lönegaranti för sina fordringar som har uppstått i en viss verksamhet.

Lönegarantins maximibelopp uppgår till 100 000 kronor per arbetstagare. Enligt vår mening finns det knappast anledning att godta att en arbetstagare, som redan har fått lönegaranti för fordringar kanske upp till maximibeloppet, skall kunna stanna i den redan konkursdrabbade

verksamheten för att inom samma år få ytterligare lönefordringar ersatta genom garantin.

En sådan ordning binder arbetskraft i olönsamma verksamheter genom att arbetstagarna vet att de alltid kan få betalt för sina lönefordringar genom garantin. Samtidigt innebär en återkommande subvention av verksamhetens lönekostnader genom lönegarantin en kännbar konkurrensnackdel för övriga företag i branschen.

4.5.2 En generell regel riktad mot missbruk införs i lönegarantilagen

Den regel som vi har föreslagit i föregående avsnitt tar sikte på en speciell form av lönegarantianvändning som har påtalats under senare år. Enligt vår mening är det emellertid nödvändigt att lönegarantireglerna dessutom kompletteras med en generell regel riktad mot missbruk av garantin. Både den norska[118] och den finska[119] lönegarantilagstiftningen innehåller regler avsedda att begränsa möjligheterna att missbruka garantin. Den svenska lönegarantilagen saknar helt regler av denna typ.

Förvaltaren kan visserligen även i dag avslå en lönegarantiansökning, om han finner det utrett att arbetstagaren inte har en lönefordring som berättigar till garantiersättning. Med stöd av de nuvarande reglerna kan han emellertid inte komma åt förfaranden där han visserligen hyser starka misstankar om missbruk, men saknar möjligheter att genom dokument eller på annat sätt bevisa att sådant verkligen föreligger. De situationer som vi här tänker på är främst när det t.ex. en kort tid före en konkurs har skett nyanställningar – måhända av släktingar – eller när lönen till anställda har höjts kraftigt före konkursen.

---

[118]Lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v., § 7.

[119]Lag om lönegaranti 10.8.1973/649, 2a §.

Det är angeläget att alla former av missbruk av lönegarantin kan hindras så långt som möjligt. I annat fall riskerar man att hela lönegarantisystemet misskrediteras och ifrågasätts. Lönegarantin utgör ett viktigt skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens konkurs. Regelsystemet bör dock vara utformat så att man kan komma till rätta med situationer där missbruk verkligen förekommer.

Vi föreslår därför att det i lönegarantilagen tas in en regel av följande innehåll. *En lönefordran ersätts inte om det kan antas, att en av förutsättningarna för den anställning eller det anställningsvillkor på vilket fordringen grundar sig har varit att betalning skulle utgå helt eller delvis genom lönegarantin.*

Formulerad på detta sätt ger regeln förvaltaren möjlighet att avslå en lönegarantiansökning i sådana fall som har beskrivits ovan. Om arbetstagaren för saken vidare till tingsrätten, kan arbetstagaren där å sin sida föra motbevisning om att hans fordring är riktig. Tvisten får då avgöras i vanlig ordning. Regeln innebär således ingen försvagning av arbetstagarens rättssäkerhet, men möjliggör avslagsbeslut i sådana fall där omständigheterna ger anledning till misstanke om försök till missbruk av garantin.

4.6 Lönegarantin och försäkringspremier

Som omnämnts tidigare i avsnitt 2.4 utgör även en fordring på premie för t.ex en pensionsförsäkring, som en arbetsgivare har utfäst sig att teckna för sina anställda, en lönefordring och omfattas av förmånsrätt enligt 12 § FRL. Förmånsrätten består även om fordringen överlåtes eller på annat sätt övergår till en annan (3 § FRL).

Mot bakgrund av lönegarantins uttalade syfte att skydda *arbetstagares* lönefordringar, har lönegarantilagstiftningen alltsedan sin tillkomst innehållit begränsningar när det gäller garantiersättning för lönefordringar som har överlåtits till annan.

Ursprungligen ersattes en överlåten fordring enligt lönegarantin endast om förvärvet hade skett efter att konkursbeslutet hade meddelats och förvärvaren var en arbetstagarorganisation i vilken överlåtaren var medlem eller en fond i vars förvaltning organisationen deltog.[120]

År 1975 utvidgades ersättningen enligt garantin till att avse även en överlåten fordring på av arbetsgivaren innehållet, ej utbetalt mätningsarvode eller därmed jämförlig avgift eller facklig medlemsavgift, oberoende om överlåtelsen hade skett före konkursbeslutet samt till underhållsbidrag, som innehållits genom införsel.[121]

Genom 1992 års lönegarantilag har ersättningen för överlåtna fordringar utvidgats ytterligare på så sätt att man har tagit bort begränsningen att fordringen skall avse av arbetsgivaren före konkursen innehållna medel.

I dag gäller alltså följande. Om en fordring har överlåtits redan *före* konkursbeslutet, har förvärvaren rätt till utbetalning enligt lönegarantin endast om förvärvet har avsett mätningsarvode eller därmed jämförlig avgift eller facklig medlemsavgift. Om överlåtelsen har skett *efter* konkursbeslutet, kan lönegaranti utgå för fordringen endast om förvärvaren är en arbetstagarorganisation i vilken överlåtaren är medlem eller en fond i vars förvaltning organisationen deltar (5 § LGL).

Denna begränsning av garantin kan få till följd att fordringar på premier för försäkringar - liksom för övrigt andra fordringar - behandlas olika i lönegarantihänseende beroende på om fordringarna anses överlåtna eller inte.

Av 98 § lagen (1927:77) om försäkringsavtal framgår att en försäkringstagare, i de fall då premie skall betalas periodvis, inte är skyldig att hålla försäkringen vid makt genom betalning av premie för en senare period. Detta innebär att försäkringsbolaget inte har någon fordring på obetalda förnyelsepremier. En arbetstagare är därför oförhindrad att

---

[120] 11 § lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs.

[121] Prop. 1975/76:19.

göra gällande en fordring på obetald premie vid arbetsgivarens konkurs och få den ersatt genom lönegaranti.

När det gäller pensionsförsäkringar som grundas på kollektivavtal, har försäkringsbolaget åtagit sig att ge arbetstagarna full ersättning från försäkringen även i det fall att premierna inte har betalats (s.k. kollektivavtalsgaranti). Bolaget anses då också ha förvärvat en motsvarande rätt att kräva arbetsgivaren på obetalda premier och ha övertagit arbetstagarens lönefordring i den delen.

Fordringen omfattas av förmånsrätt och kan bevakas av försäkringsbolaget i arbetsgivarens konkurs. Då fordringen inte hör till sådana överlåtna fordringar som avses i 5 § LGL kan bolaget däremot inte få ersättning för den genom lönegarantin.

Har försäkringsbolaget på grund av arbetsgivarens betalningsförsummelse utfärdat s.k. fribrev, dvs. begränsat försäkringens omfattning till förmåner som grundar sig på de premier som redan har erlagts, har bolaget inte längre några anspråk på obetalda premier. I sådant fall är den anställda alltså bibehållen vid sin rätt att göra fordringen gällande i konkursen och få den ersatt genom lönegarantin[122].

I vår uppgift ingår att överväga om fordringar på premier för försäkringar med kollektivavtalsgaranti bör ingå bland sådana överlåtna fordringar som ersätts genom lönegaranti enligt 5 § LGL. Frågan är med andra ord om försäkringsbolagen i dessa fall bör ersättas för obetalda premier genom lönegaranti.

I direktiven pekas på ett rättsfall från 1991, där frågan gällde ersättning enligt lönegarantin för försäkringspremier.[123] I målet begärde två arbetstagare ersättning enligt lönegarantin med 8 000 kronor vardera för premier avseende pensionsförsäkring. Försäkringen grundades inte på kollektivavtal. HD fann att fordringarna inte kunde anses överlåtna på försäkringsbolaget och därför omfattades av lönegarantin.

---

[122]Jfr NJA 1987 s. 164.

[123]HD 1991-12-09, SÖ 521 (refererat i NJA 1991 s.709).

Avgörandet innebär såvitt kan bedömas inte någon avvikelse från vad som har gällt hittills om lönegarantins omfattning.

Lönegarantin är avsedd att utgöra ett skydd för arbetstagarna. Mot bakgrund främst härav och i beaktande av den stora ökningen av lönegarantifondens utgifter som vi bevittnat under senare år bör det enligt vår mening krävas synnerligen starka skäl för att utvidga garantin ytterligare.

Förarbetena till 1970 års lag om statlig lönegaranti vid konkurs är entydiga i sitt ställningstagande mot att staten skulle ta på sig ett ansvar för förskringsbolagens fordringar på obetalda premier. I det PM som låg till grund för propositionen anfördes bl.a: "Det allmänna har sålunda inte någon anledning att överta försäkringsinrättningarnas risk att betalning av försäkringsavgifter vid arbetsgivarens konkurs skall utebli. I överensstämmelse härmed bör lönefordran som avser övertagen fordran på försäkringsavgift ställas utanför ett system med lönegaranti."[124] I propositionen konstaterade departementschefen att förslaget i denna del hade godtagits av remissinstanserna och påpekade att en lönefordring avseende försäkringsavgift, som inte hade överlåtits till annan, utan vidare måste anses betalningsgrundande enligt garantin.[125]

Vid 1975 års utvidgning av garantiersättningen till att avse även mätningsarvode m.fl. avgifter som innehållits av arbetsgivaren före konkursen, berördes också frågan om försäkringsavgifterna. Föredragande statsrådet påminde därvid om att man vid lönegarantins införande hade avvisat tanken att garantin skulle omfatta lönefordring som avsåg övertagen fordring på försäkringsavgift. Han konstaterade också att det stora flertalet arbetstagare skyddades genom försäkringar som grundades på överenskommelser i kollektivavtal och att utebliven premiebetalning inte innebar att försäkringen upphörde för arbetstagare som var anställda hos en kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Med hänsyn härtill fanns det

---

[124]PM om löneskydd vid konkurs (In Stencil 1970:3) s. 24.

[125]Prop. 1970:201 s. 67.

enligt hans mening inte anledning att utvidga lönegarantin till att omfatta fordring på överlåtna försäkringsavgifter.[126]

Vi instämmer i dessa bedömningar. Det ovan beskrivna regelsystemet har gällt utan synbarliga problem sedan lönegarantin infördes i början av 1970-talet. Det i direktiven berörda rättsfallet kan knappast anses ha inneburit en sådan ändring av förhållandena, att det vore motiverat att nu utvidga lönegarantin i detta hänseende.

Reglerna kan i och för sig anses orättvisa i den meningen att en fordring på obetald premie behandlas olika beroende på om den innehas av arbetstagaren själv eller av ett försäkringsbolag. En sådan ordning står emellertid i god överensstämmelse med lönegarantireglernas syfte att skydda arbetstagaren.

Den gällande ordningen innebär inte heller någon orättvisa mellan olika försäkringsbolag då en av ett försäkringsbolag övertagen fordring på obetald premie aldrig kan ersättas genom lönegaranti.

Att försäkringsgivare löper en risk att inte få utdelning för sina fordringar i arbetsgivares konkurs kan knappast bedömas annorlunda än den risk för utebliven utdelning som andra oprioriterade fordringshavare löper i samma situation. Det finns därför inte heller skäl att låta lönegarantin omfatta försäkringsbolagens fordringar.

4.7 Ombordanställdas löneskydd

Enligt direktiven ingår det i vårt arbete att överväga om det är motiverat att lönegarantin utvidgas i vissa avseenden.

En sådan fråga har sin utgångspunkt i sjömännens speciella arbetsförhållanden. Det har påstått att en ombordanställds fordring på s.k. vederlagstimmar, som i normala fall skall utgå som kompensationsledighet för bl.a. förlängd ordinarie arbetstid, övertid och jourtjänstgöring, ibland vid konkurs visar sig uppgå till en eller flera årslöner. Man

[126]Prop. 1975/76:19 s. 66.

har därför gjort gällande att dessa fordringar i framtiden borde ersättas genom lönegarantin utan att avräknas från garantins maximibelopp om 100 000 kronor.

Om en sådan förändring genomfördes, skulle lönegarantiersättning till en ombordsanställd kunna komma att utgå med kanske en hel årslön samt för fordringar avseende uppsägningslön upp till 100 000 kronor.

Både den norska och den finska lönegarantilagstiftningen innehåller i och för sig specialregler för ombordanställda. Enligt de finska reglerna ersätter lönegarantin arbetstagarens totala fordring, samtidigt som staten övertar fordringens sjöpanträtt[127]. Även enligt de norska reglerna ersätter lönegarantin de ombordanställdes lönefordringar i en vidare omfattning än vad som gäller för andra anställda. Däremot är den norska garantin beloppsbegränsad även för de ombordanställda på samma sätt som för övriga arbetstagare[128].

I enlighet med vad som har sagts tidigare synes en utvidgning av garantins omfattning endast böra komma till stånd om den framstår som verkligt angelägen.

De ombordanställdas lönefordringar skyddas i dag, förutom genom lönegarantin, också genom att deras fordringar omfattas av sjöpanträtt enligt 4 § FRL. Som framgår av bestämmelserna i sjölagen[129] har de ombordanställdas lönefordringar, med vissa undantag, bästa rätt i fartyget. Undantagen avser bl.a. bärgarlön och ersättning för avlägsnande av vrak[130].

Sjöpanträtten gäller vidare även om fordringen riktar sig mot fartygets ägare, som inte är redare, eller mot den som i egenskap av befraktare

---

[127]Lag om lönegaranti för sjömän 21.12.1979/927.

[128]Forskrift om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v., fastsatt av Kommunaldepartementet 05.06.92, Kap. V.

[129]Sjölag (1891:35 s.1), SjöL, omtryckt i SFS 1985:176.

[130]244 och 245 §§ SjöL.

eller eljest handhar fartygets drift i redarens ställe[131]. Inte ens om fartyget övergår till en ny ägare eller dess registrering ändras upphör sjöpanträtten att gälla i fartyget[132].

De nu berörda reglerna innebär att de ombordanställda – tvärtemot vad som gäller för de flesta andra arbetstagare – vid en konkurs i allmänhet får full betalning för hela sin lönefordring. Vid en försäljning av fartyget, vilken regelmässigt kommer till stånd efter en konkurs, skall deras lönefordringar i princip betalas allra först. Vi har i de föregående avsnitten lämnat förslag som innebär vissa inskränkningar i lönefordringarnas förmånsrätt. Till följd av reglerna om sjöpanträtt kommer dessa inskränkningar knappast alls att kunna drabba de ombordanställda.

Sammanfattningsvis framstår således de ombordanställdas löneskydd som betydligt bättre än vad som gäller för andra arbetstagargrupper. En utvidgning av de ombordanställdas löneskydd synes därför inte som så angelägen att den bör genomföras.

4.8 En ändring i semesterlagen

Om en arbetstagare har mottagit semesterlön i förskott gäller som huvudregel enligt 29 § semesterlagen (1977:480), SemL, att sådan semesterlön skall dras av från arbetstagaren tillkommande semesterersättning. Regeln är emellertid försedd med vissa undantag. Förskottssemesterlön skall sålunda inte dras av bl.a. om anställningen har upphört på grund av uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen[133].

---

[131] 244 § tredje stycket SjöL.

[132] 246 § SjöL.

[133] 29 § tredje stycket, tredje punkten, SemL.

Denna undantagsregel är tillämplig t.ex. vid en uppsägning i samband med en konkurs och innebär då att en arbetstagares lönefordring avseende semesterersättning beräknas utan avdrag för redan erhållen förskottssemesterlön. Denna fordring kommer därigenom, om övriga förutsättningarna är för handen, att också ersättas genom lönegarantin.

Som har framgått av tidigare avsnitt synes över 25 procent av all utbetald lönegarantiersättning i dag avse fordringar på semesterlön och semesterersättning. I samband med att vi har föreslagit vissa inskränkningar i lönefordringarnas förmånsrätt har vi också föreslagit begränsningar i förmånsrätten för fordringar på semesterlön och semesterersättning.

Enligt vår mening bör man också genomföra den förändringen att ovan nämnda undantag i semesterlagen inte skall tillämpas om uppsägning sker till följd av konkurs.

Semesterlagens huvudregel, nämligen att semesterersättningen skall minskas med erhållen förskottssemesterlön, skall således gälla om uppsägning sker i samband med en konkurs. På detta sätt undviker man att lönegaranti utgår för en fordring som ersatts redan tidigare genom att arbetstagaren har erhållit semesterlönen i förskott.

5 Utbetalning av lönegaranti

5.1 Utbetalning bör även i fortsättningen omhänderhas av länsstyrelserna

I vårt uppdrag ingår att överväga hur utbetalningen av lönegarantibelopp skall vara organiserad i framtiden.

Utbetalningsfunktionen har alltsedan lönegarantisystemet infördes handhafts av länsstyrelserna. Den reformering av beslutsordning m.m., som skedde genom antagandet av 1992 års lönegarantilag, innefattade ingen ändring vad gäller utbetalningsmyndighet. Däremot innebar reformen att utbetalningsfunktionen renodlades.

Vid utbetalningen skall länsstyrelsen bl.a. verkställa skatteavdrag samt avdrag på grund av ett beslut om införsel eller utmätning i lön. Avdrag skall också göras för eventuell förskottsbetalning av en lönefordring som har skett enligt 11 kap. 14 § konkurslagen (1987:672). Länsstyrelsen skall vidare iaktta att gränsen för maximiersättning enligt lönegarantilagen inte överskrids vid utbetalningen.

Före den 1 juli 1992 företog länsstyrelserna även sådan avräkning från fordring på uppsägningslön som kan vara befogad enligt bestämmelserna i 12 § första stycket FRL, trots att avräkningsbeslutet blev bestämmande för om ifrågavarande fordring skulle ersättas genom lönegarantin.

Länsstyrelsens beslut innebar alltså ett materiellt ställningstagande i lönegarantifrågan. I de fall när ett sådant beslut överklagades av arbetstagaren fann regeringen att länsstyrelsen saknade behörighet att fatta materiella beslut, upphävde beslutet och visade ärendet åter till länsstyrelsen för en ny behandling.

Denna för såväl länsstyrelser som arbetstagare otillfredställande situation upphörde genom nya lönegarantilagen på så sätt att all materiell prövning av lönegarantifrågor i första instans tillades förvaltare. Genom denna ordning renodlades länsstyrelsens roll i lönegarantisystemet till

att endast handha administrativa uppgifter i samband med utbetalningen. Samtidigt fastslogs att länsstyrelserna inte skall ha någon granskningseller tillsynsfunktion utan dessa ålåg tillsynsmyndigheten i konkurs[134].

Att länsstyrelserna skulle handha utbetalningarna av lönegarantibelopp var inget självklart val vid tillkomsten av 1970 års lönegarantilag.

I det PM, som låg till grund för propositionen med förslag till lag om statlig lönegaranti vid konkurs, föreslogs att centralmyndigheten för administration och förvaltning av exekutionsväsendet, Exekutionsväsendets organisationsnämnd, EON, skulle tilläggas utbetalningsuppgiften. I PM:t konstaterades att frågan om den framtida handläggningen av de uppgifter som ankom på nämnden visserligen var under utredning. Oavsett vilken myndighet som framdeles skulle svara för de centrala administrationsuppgifterna inom exekutionsväsendet vore det emellertid mest ändamålsenligt, att även de centrala funktionerna inom lönegarantisystemet ombesörjdes av samma myndighet[135].

Vid remissbehandlingen lämnades förslaget utan erinran av många remissinstanser, men flera förordade att uppgiften skulle anförtros länsstyrelserna. Till dessa hörde bl.a. statskontoret och Centrala folkbokförings- och uppbördsnämden, CFU, samt Länsstyrelserna i Stockholms och Göteborgs- och Bohus län. Både statskontoret och CFU framhöll att länsstyrelserna enligt den då gällande länsstyrelseinstruktionen utövade den närmaste tillsynen över kronofogdemyndigheterna, varför det framstod som särskilt lämpligt att anförtro länsstyrelserna också uppgiften att utbetala lönegaranti[136]. I detta sammanhang bör man komma ihåg att enligt 1970 års lönegarantilag skulle lönegarantibeslut i vad som då kallades för fattigkonkurser, och som nu närmast motsvaras av konkurser utan bevakning, fattas av kronofogdemyndigheten.

---

[134]Prop. 1991/92:139 s. 37-41.

[135]PM om löneskydd vid konkurs, In Stencil 1970:3, s. 45, jfr s. 49 och 63.

[136]Prop. 1970:201 s. 57.

I propositionen konstaterade departementschefen att länsstyrelserna, liksom i och för sig EON, hade ett nära samarbete med kronofogdemyndigheterna. Dessutom hade länsstyrelserna redan tidigare arbetsuppgifter av liknande karaktär. Enligt departementschefen kunde en rationell ordning för handläggning av garantiärenden uppnås även om dessa fördelades på länsstyrelserna. Genom en sådan lösning skulle man även få en önskvärd decentralisering av utbetalningarna, vilket skulle gagna samverkan mellan utbetalningsmyndighet och konkursförvaltare[137].

Propositionens förslag blev därför, att utbetalning av garantibelopp och därmed sammanhängande administrativa frågor skulle ombesörjas av länsstyrelserna. Detta framgick endast indirekt av 1970 års lönegarantilag men fastslogs i 1 § förordningen (1970:745) om statlig lönegaranti vid konkurs. Efter 1992 års lagändring framgår förhållandet numera direkt av lönegarantilagen.

I den översyn av lönegarantisystemet som företogs under första hälften av 1980-talet ingick bl.a. att överväga, förutom vissa särskilda frågor med anknytning till utbetalningsfunktionen, även frågan om utbetalningarna borde handhas av annan myndighet än länsstyrelserna. Utredaren ansåg att tillsynsmyndighetens granskning av lönegarantiärendena skulle effektiviseras om myndigheten också hade hand om utbetalningen av garantimedel. Med hänsyn till att kronofogdemyndigheterna saknade egen ekonomiadministration vid den tiden ansåg sig utredaren emellertid förhindrad att lämna förslag i den delen[138].

Utredarens överväganden togs upp i 1991 års kompletteringsproposition. Efter den omorganisation som hade kommit till stånd av kronofogdemyndigheterna fanns det inte längre några formella hinder mot att genomföra en rationalisering av lönegarantiutbetalningar enligt de riktlinjer som hade framförts av utredaren. I kompletteringspropositionen konstaterades därför att en omorganisation som innebar att utbetal-

---

[137]Prop. 1970:201 s. 73.

[138]Ny lönegarantilag (SOU 1986:9), s. 138-140.

ningsfunktionen fördes över från länsstyrelserna till kronofogdemyndigheterna borde genomföras. Reformen borde träda i kraft senast den 1 juli 1993. Vidare antogs att antalet årsarbetskrafter efter rationaliseringar skulle kunna reduceras med ca en tredjedel, vilket skulle ge en besparing om 5 mkr om året; allt räknat med utgångspunkt från antalet lönegarantiärenden år 1990[139].

Som berörts ovan kom denna omorganisation emellertid inte till stånd i samband med den reformering av lönegarantireglernas beslutsordning m.m. som genomfördes 1992. I propositionen[140] gjorde departementschefen i stället den bedömningen att utbetalning av lönegaranti tills vidare skulle handhas av länsstyrelserna, men att de på sikt borde befrias från denna arbetsuppgift. Skälet till detta var att länsstyrelserna i övrigt inte hade någon anknytning till konkursförfarandet.

Beträffande hur utbetalningsfunktionen borde ordnas för framtiden gjorde departementschefen alltså en annan bedömning än den som hade framförts i kompletteringspropositionen. Resultatet av den utveckling som pågick avseende samverkan mellan flera kronofogdemyndigheter och mellan kronofogdemyndigheter och andra myndigheter i fråga om administrativa stödfunktioner kunde förväntas leda till att endast vissa kronofogdemyndigheter i framtiden själva skulle svara för löpande personal- och ekonomiadministrativa funktioner. Den i kompletteringspropositionen angivna lösningen ansågs mot denna bakgrund inte längre som självklar. Även andra alternativ, som kanske bättre kunde tillgodose intresset av en rationell utbetalningsorganisation, kunde övervägas. Frågan om framtida utbetalningsmyndighet krävde därför ytterligare utredning. Riksdagen anslöt sig till den i propositionen gjorda bedömningen[141].

---

[139]Prop. 1990/91:150, bilaga II:9 s. 91 och bilaga II:12 s. 110.

[140]Prop. 1991/92:139 s. 36-37.

[141]Bet. 1991/92:LU37 s. 15, rskr. 1991/92:318.

Våra överväganden beträffande utbetalningsfunktionen skall enligt direktiven ha till syfte att åstadkomma en utbetalningsordning som medger en snabb hantering av utbetalningarna och en effektiv kontroll av att lönegarantin inte missbrukas.

I de föregående avsnitten har vi lämnat flera förslag vilka riktar sig mot missbruk av lönegarantin. Om förslagen genomförs, kan det enligt vår mening vara lämpligt att avvakta effekterna av dessa innan ytterligare regler av detta slag införs i lönegarantisystemet. Vi instämmer också i den bedömning som gjordes vid förra översynen av lönegarantin[142], och som även har kommit till uttryck i propositionen till 1992 års lönegarantilag[143], nämligen att utbetalningsmyndigheten inte bör ha någon kontrollfunktion i lönegarantisystemet. Om ytterligare regler mot missbruk skulle visa sig nödvändiga, bör dessa i så fall införas genom utökade befogenheter för förvaltarna och tillsynsmyndigheten i konkurs.

I detta sammanhang bör nämnas att missbruk t.ex. i form av samtidig ersättning från lönegarantin och uppburen sjukpenning i princip har omöjliggjorts genom reglerna om sjuklön[144]. Dessa innebär som bekant att ansvaret för sjukersättningen till arbetstagaren under de första 14 dagarna av en sjukperiod normalt ligger hos arbetsgivaren (sjuklöneperiod). För att arbetstagaren skall kunna få ersättning för denna period fordras att han skriftligen anmäler sjukdomsfallet hos arbetsgivaren[145], dvs. vid konkurs hos förvaltaren. Om sjukperioden varar utöver denna 14-dagarsperiod och arbetstagaren därför för tiden därefter blir berättigad till sjukpenning som betalas ut av den allmänna försäkringskassan, skall förvaltaren anmäla sjukdomsfallet till försäkringskassan[146]. Förval-

---

[142]Ny lönegarantilag (SOU 1986:9) s. 132.

[143]Prop. 1991/92:139 s. 41.

[144]Lag (1991:1047) om sjuklön, SjuklöneL.

[145]9 § SjuklöneL.

[146]12 § första stycket SjuklöneL.

taren måste då också göra en omprövning av ett tidigare fattat lönegarantibeslut beträffande den del av arbetstagarens fordring som kommer att ersättas genom sjukpenningen. Däremot omfattas den sjuklön som arbetsgivaren är skyldig att utge under sjuklöneperioden av lönegarantin.

Länsstyrelserna har nu haft hand om utbetalningsfunktionen i över två decennier. Den osäkerhet som under de senaste tio åren har rått beträffande frågan om funktionen skulle kvarbli hos länsstyrelserna kan antas ha inneburit en belastning när det har gällt länsstyrelsernas möjligheter att planera för verksamheten på sikt. Genom betydande satsningar på kompetenshöjning hos personalen och ett införande av datorstöd för att effektivisera verksamheten har man emellertid uppnått att utbetalningarna i dag sköts både snabbt och kompetent. Att verksamheten fungerar väl har omvittnats både från förvaltarhåll och av företrädare för arbetstagarorganisationer.

Vid övervägande av om utbetalningsfunktionen bör flyttas ut från länsstyrelserna, har man således att utgå ifrån att det i så fall innebär att en väl fungerande verksamhet skall läggas ner för att byggas upp någon annanstans. De vinster i form av besparingar och ökad effektivitet som en sådan reform medför måste därför vara betydande för att den skall framstå som motiverad.

I direktiven omnämns ett antal alternativ till länsstyrelserna som utbetalningsmyndighet. Ett sådant alternativ är de allmänna försäkringskassorna, som redan i dag handhar stora mängder av utbetalningar till enskilda. Det har också ibland framhållits att en sådan lösning skulle ge ökade möjligheter till kontroll av att lönegarantin inte missbrukas.

För de allmänna försäkringskassorna talar framför allt att utbetalningsfunktionen skulle decentraliseras ytterligare, vilket skulle medföra en ökad närhet mellan den utbetalande myndigheten och arbetstagarna. Mot bakgrund av vad som ovan har sagts om sjuklönelagen är det däremot svårt att se att en sådan reform skulle medföra några mer påtagliga vinster i form av ökade kontrollmöjligheter.

De allmänna försäkringskassorna saknar i dag helt anknytning till konkursförfarandet. Ett av de argument som har framförts för att utbetalningarna skall flyttas från länsstyrelserna har varit att dessa saknar annan anknytning till konkurser. Genom att flytta funktionen till försäkringskassorna skulle således ingen förbättring uppnås i detta hänseende.

I dag finns det totalt 25 försäkringskassor med sammanlagt ca 400 lokalkontor. Enligt uppgifter som vi har inhämtat från Riksförsäkringsverket skulle försäkringskassornas resurskrav för handhavandet av utbetalningar av lönegaranti räknat i antal årsarbetskrafter betydligt överstiga det antal årsarbetskrafter som i dag går åt för att sköta utbetalningsverksamheten hos länsstyrelserna. En resursåtgång på flera hundra årsarbetskrafter har nämnts. Som jämförelse kan påpekas att länsstyrelserna i dag sysselsätter sammanlagt ca 45–50 årsarbetskrafter i utbetalningsverksamheten. Även om någon del av försäkringskassornas personalbehov för utbetalningsfunktionen skulle komma att tillgodoses genom att personer som arbetat med dessa frågor hos länsstyrelser kunde få anställning hos försäkringskassorna, är det lätt att se att utbildningsbehovet i vart fall i inledningsfasen skulle bli betydande. De löpande kostnaderna för administrationen av utbetalningarna skulle vidare med hänsyn till det starkt ökade personalbehovet bli betydligt högre än i dag.

Mot bakgrund av det sagda framstår en överflyttning av utbetalningsfunktionen till de allmänna försäkringskassorna inte som en framkomlig väg. Reformen skulle sannolikt leda till starkt ökade kostnader för verksamheten utan andra synbarliga vinster än en ökad decentralisering av utbetalningarna. Som har framgått tidigare, har de arbetstagarorganisationer som vi har hört i frågan inte haft någon kritik mot den nuvarande organisationen för bristande tillgänglighet för arbetstagarna. En överflyttning av utbetalningarna till de allmänna försäkringskassorna framstår därför inte som motiverad heller av det skälet.

Ett annat alternativ till länsstyrelserna, som även omnämns i direktiven, är kronofogdemyndigheterna. Som vi har redogjort för ovan har en reform med denna inriktning varit på förslag även tidigare. För

denna lösning skulle främst tala att kronofogdemyndigheterna har den önskvärda anknytningen till konkurshanteringen genom att tillsynsmyndigheten i konkurs är en del av kronofogdemyndigheterna. Det är också tillsynsmyndigheterna i konkurs som kan föra statens talan om ett lönegarantibeslut är felaktigt.

Härvid får man emellertid komma ihåg att utbetalningsfunktionen endast innebär just utbetalning av lönegarantimedel, dvs. en praktisk hantering med utanordning av pengar till de berättigade. Hanteringen innefattar ingen undersökning av att de bakomliggande besluten är riktiga. Denna kontrollfunktion utövas i stället redan i dag av tillsynsmyndigheten i konkurs. Det framstår inte som sannolikt att förutsättningarna för denna kontrollfunktion skulle påverkas nämnvärt om kronofogdemyndigheterna, utan att regelsystemet förändrades i övrigt, också hade hand om utbetalningar av lönegarantin.

Såsom framhölls redan i propositionen till nya lönegarantilagen pågår det en utveckling avseende samverkan i fråga om administrativa stödfunktioner mellan kronofogdemyndigheterna och mellan kronofogdemyndigheter och andra myndigheter. Utvecklingen kan väntas leda till att endast vissa kronofogdemyndigheter i framtiden själva kommer att svara för löpande ekonomiadministrativa funktioner. Om utbetalningsfunktionen överflyttas till kronofogdemyndigheterna skulle en sådan utveckling kunna medföra att antalet kronofogdemyndigheter, som kunde handha utbetalning av lönegarantimedel, skulle minska till några få. De positiva effekter på tillsynsmyndighetens kontrollfunktion som reformen eventuellt kunde innebära skulle därmed gå förlorade på de flesta håll. Samtidigt skulle utbetalningsmyndighetens tillgänglighet för berörda arbetstagare försämras.

I direktiven har vidare framförts tanken att utbetalningarna skulle handhas av förvaltarna, som ju också beslutar om lönegaranti skall utgå. En sådan lösning skulle i och för sig medföra större närhet till betalningsmottagarna. Sannolikt skulle även möjligheterna att förbättra kontrollen öka bl.a. genom att förvaltaren genast när han fick anledning

att ompröva ett tidigare meddelat lönegarantibeslut skulle kunna stoppa vidare utbetalningar till arbetstagaren.

Emellertid skulle en sådan reform medföra att kostnaderna för administrationen av utbetalningarna i princip kom att övervältras på konkursbona genom att den skulle ingå i förvaltarnas arvoden. Detta skulle ytterst drabba konkursgäldenärernas borgenärer genom att de medel som är tillgängliga för utdelning minskade. Mot bakgrund av vad som tidigare har sagts om bl.a. leverantörers utsatta ställning vid en konkurs kan man ifrågasätta om en sådan ordning vore tillfredställande.

Vid en sammantagen bedömning framstår ingen av de alternativa lösningar vad gäller utbetalningsfunktionen som vi här har diskuterat som invändningsfri. Enligt vår mening innebär ingen av dem heller sådana fördelar att de motiverar att man ändrar på den ordning som råder i dag.

Det har redan tidigare sagts att utbetalningsverksamheten hos länsstyrelserna fungerar omvittnat väl. Man kan förutsätta att om länsstyrelserna kan få besked om att de skall ansvara för utbetalningarna även i fortsättningen kommer det att underlätta deras planering av verksamheten för framtiden och öka möjligheterna till ytterligare rationaliseringar genom t.ex. fortsatt utveckling av ADB-stödet. Denna utveckling kommer att öka effektiviteten ytterligare.

Enligt en skrivelse som har kommit oss till handa från företrädare för de administrativa direktörerna vid länsstyrelserna är det också så att handhavandet av lönegarantiutbetalningarna ger länsstyrelserna värdefull information angående företagens situation i länet. Denna information borde enligt skrivelsen kunna utnyttjas för ett effektivisera länsstyrelsernas arbete med näringslivs- och arbetsmarknadsfrågor.

Det sagda leder till slutsatsen att länsstyrelserna även i framtiden bör ha hand om utbetalningsfunktionen. Det är emellertid angeläget att frågan om verksamhetens finansiering löses samtidigt. Från många håll har framförts förslaget att länsstyrelsernas verksamhet med utbetalningar borde ersättas genom medel från lönegarantifonden. Ersättningen borde utgå i efterhand och baseras på ett standardpris per ärende multi-

plicerat med antalet ärenden som har handlagts under året. Standardpriset borde vidare bestå av både direkta och indirekta kostnader och sättas så att det medförde ett rationaliseringstryck på länsstyrelserna.

Även enligt vår mening är detta ett rimligt sätt att lösa finansieringsfrågan. Kostnaderna för administrationen kommer i så fall att åvila företagen som betalar lönegarantiavgifterna till lönegarantifonden. Det är också dessa företag som ytterst kan anses ha fördel av lönegarantisystemet genom att garantin ersätter de lönefordringar som riktas mot arbetsgivarna vid konkurs.

Kostnaderna för länsstyrelsernas administration av utbetalningarna kan i dag anses obetydliga jämfört med kostnaderna för själva lönegarantin. Efter föregående lågkonjunktur, då lönegarantifonden liksom i dag visade underskott, uppkom efter endast några år ett betydande överskott i fonden som, när den nu pågående lågkonjunkturen inleddes, uppgick till över tre miljarder kronor. De inskränkningar i lönegarantisystemet som vi har föreslagit i tidigare avsnitt kommer också, om förslagen genomförs, att i sin mån bidra till att hålla nere kostnaderna för själva garantin. Mot denna bakgrund synes man våga utgå ifrån att lönegarantifonden betraktad över en konjunkturcykel kan bära kostnaderna för administrationen av utbetalningarna utan att lönegarantiavgiften behöver höjas.

6 Reformens genomförande

6.1 Kostnader och besparingar

Ingen av de förändringar i lönegarantireglernas materiella innehåll som vi föreslår innebär en utvidgning av garantins omfattning. Förslagen innebär alltså inte några ökade kostnader för lönegarantin.

Beträffande utbetalningsfunktionen har vi föreslagit att den även fortsättningsvis skall omhänderhas av länsstyrelserna. Inte heller detta förslag innebär någon ökning av kostnaderna för administration av utbetalningarna.

Däremot ansluter vi oss som nyss nämnts till det synsättet, att kostnaderna för länsstyrelsernas handhavande av utbetalningar av lönegarantin i princip bör belasta lönegarantifonden. Dessa kostnader torde inte ens i dag, trots den kraftiga ökningen av ärendevolymen som har skett under de senaste åren, överstiga ca 20 miljoner kronor. Under mera normala förhållanden borde kostnaderna således vara betydligt lägre. Betraktad över en konjunkturcykel borde lönegarantifonden, som vi tidigare anfört, väl kunna bära denna utgift utan att lönegarantiavgifterna behöver höjas.

Flera av våra förslag innebär minskningar av fondens utgifter för själva garantin. Alla försök att beräkna storleken av dessa besparingar måste med nödvändighet bli endast grova uppskattningar, detta redan på grund av bristfälligheter i det underlag som har kunnat insamlas för att bearbetas statistiskt.

Några av våra förslag riktar sig vidare mot olika former av missbruk och icke avsedd användning av garantin. Hur stora besparingar som kan uppnås om dessa förslag genomförs är beroende på omfattningen av förfaranden av den typ som reglerna riktar sig mot. Uppgifterna om hur ofta sådana förfaranden förekommer går emellertid starkt i sär. I den allmänna debatten har det påståtts att dessa sätt att utnyttja garantin är vanligt förekommande. Vid kontakter med företrädare för kronofogdemyndigheter, tillsynsmyndigheter i konkurs, länsstyrelser och förval-

tare har dessa påståenden emellertid inte bekräftats. Även företrädare för arbetstagarorganisationer har förnekat att något mera omfattande missbruk av lönegarantin skulle förekomma.

Med det sagda i minnet skall vi i det följande ändå försöka oss på en uppskattning av besparingarnas storlek.

Om vi ser på förslagen till inskränkningar av tiden för löne- och pensionsfordringarnas förmånsrätt, däribland förslaget att fordringar på uppsägningslön skall omfattas av förmånsrätt endast för uppsägningstid enligt lag, borde den sammanlagda besparingen kunna motsvara ca 23 procent av lönegarantifondens totala utgifter. Förra budgetåret uppgick utgifterna för lönegarantin till ca 4,4 miljarder kronor. Den beräknade besparingen skulle således kunna bli ca en miljard kronor.

Vid beräkningen har vi utgått ifrån siffrorna i den statistiska undersökning som SCB har genomfört.

Vi har föreslagit att den sammanlagda tiden som lönefordringar skall omfattas av förmånsrätt skall uppgå till sex månader inklusive uppsägningstid. Av det statistiska materialet kan utläsas att ca 24 procent[147] av all utbetalt lönegaranti avser innestående lön. Det framgår vidare att ca 85 procent[148] av dessa fordringar avseende innestående lön inte har stått inne längre tid än två månader. Om man utgår ifrån att de flesta arbetstagarna även fortsättningsvis kommer att kräva ersättning för ca två månaders innestående lön kan besparingen i denna del således beräknas bli ca 15 procent av all lönegarantiersättning för innestående lön eller ca 155 miljoner kronor.

Det statistiska materialet visar vidare att över 70 procent[149] av alla fordringar på uppsägningslön avser en uppsägningstid om fyra månader eller kortare. Om man, som vi utgått ifrån ovan, förutsätter att de flesta arbetstagare också har ett par månaders lönefordringar på innestående

---

[147]Tabell 28.

[148]Tabell 29.

[149]Tabell 32.

lön, skulle besparingen i denna del kunna beräknas till ca 30 procent av lönegarantiutbetalningarna avseende fordringar på uppsägningslön. Utbetalningarna för uppsägningslön uppgår till över 46 procent procent[150] av de totala utgifterna för lönegarantin, eller till ca två miljarder kronor. Besparingen borde då kunna beräknas till ca 600 miljoner kronor.

Av all utbetald lönegaranti avser vidare ca 24 procent[151] innestående semester. Vi har föreslagit att semesterfordringarna avseende det andra året före intjänandeåret inte skall omfattas av förmånsrätt. Det saknas statistik om på vilket sätt semesterfordringar som ersätts genom lönegarantin fördelar sig i tiden. Man torde emellertid kunna utgå ifrån att fordringar avseende året före intjänandeåret och för intjänandeåret är i klar majoritet. Andelen som belöper sig på andra året före intjänandeåret kan försiktigtvis uppskattas till ca 25 procent av de totala fordringarna på innestående semester. Besparingen skulle därmed i denna del kunna bli ca 250 miljoner kronor.

Sammanlagt skulle besparingen i dessa delar således kunna beräknas till ca en miljard kronor.

Det bör observeras, att vid beräkningen har vi inte alls medräknat de besparingar som rimligtvis bör bli följden av förslagen avseende skyldighet för arbetstagare att anmäla sig till arbetsförmedling, skärpt avräkningsregel och regler som tar direkt sikte mot missbruk av garantin.

Som vi tidigare har sagt medför bristen på underlag att besparingarna till följd av dessa regeländringar blir närmast omöjliga att beräkna med någon säkerhet. Förslagen har ju också delvis andra syften, nämligen att eliminera den inverkan på konkurrensen som lönegarantin kan ha i vissa fall och motverka spekulation på garantins bekostnad. Att förslagen dessutom innebär avsevärda besparingar torde dock kunna ställas utom all tvivel.

---

[150]Tabell 28.

[151]Tabell 28.

Om arbetstagarnas förmånsrättsberättigade fordringar minskar, innebär det ökat utrymme för utdelning av boets medel till oprioriterade borgenärer, t.ex. konkursföretagets leverantörer. Storleken av denna ökning kan emellertid inte uppskattas till belopp motsvarande besparingen ovan på grund av att även arbetstagare vid konkursföretag som helt saknar tillgångar för utdelning är berättigade till lönegaranti. Även vid en försiktig bedömning torde man emellertid våga utgå ifrån att förslagen kommer att innebära ökad utdelning till de oprioriterade borgenärerna med ett par hundra miljoner kronor.

Återstår att behandla det enda av våra förslag som kommer att medföra en utgiftsökning. Det vi här åsyftar är förslaget att det skall upprättas ett centralt register över alla lönegarantibeslut. Ett sådant register är nödvändigt om en "karensregel" i enlighet med förslaget i avsnitt 4.5.1 skall kunna införas. Som vi har berört i avsnitt 2.11 skulle ett register också underlätta uppföljningen av utbetalningar av lönegaranti.

Vad gäller förandet av registret finns flera möjligheter. En sådan är att registret förs av Riksskatteverket. Uppgifterna om meddelade lönegarantibeslut kan hämtas in från TSM, som får kopior av besluten från konkursförvaltarna. Med hänsyn till att samtliga länsstyrelser i framtiden kan förväntas utnyttja ADB för utbetalningsfunktionen kan dock en rationell ordning också vara att uppgifterna lämnas av länsstyrelserna på ADB-medium.

"Karensregeln" är tillämplig endast i de fall där rörelsen har gått i konkurs under sitt första verksamhetsår. Uppgiften att tillhandahålla svar på förvaltarnas förfrågningar till registret kan därför inte bli särskilt personalkrävande.

Den tid som har stått oss till buds har inte medgett att vi utarbetat förslag till de regler som krävs för att registret skall kunna upprättas. Enligt vår bedömning, vilket stöds av en preliminär beräkning som Riksskatteverket har gjort, bör emellertid kostnaderna per budgetår för att föra registret när det väl har upprättats inte överstiga ett belopp motsvarande kostnaden för ett par årsarbetskrafter.

6.2 Ikraftträdande m.m.

Samtliga av våra förslag till lagändringar bör kunna träda i kraft den 1 juli 1994. Ändringar i 12 § FRL avseende inskränkningar i löne- och pensionsfordringarnas förmånsrätt bör dock inte tillämpas om arbetsgivaren har försatts i konkurs före ikraftträdandet. Däremot finns det enligt vår mening inte anledning att göra några undantag när det gäller de nya reglerna i lönegarantilagen eller ändringen i semesterlagen. De föreslagna reglerna i lönegarantilagen riktar sig mot olika former av icke avsedd användning och missbruk av garantin. De bör därför träda i kraft utan några särskilda övergångsregler.

7 Specialmotivering

7.1 Förslag till lag om ändring i förmånsrättslagen (1970:979)

Ändringarna i 12 § förmånsrättslagen (1970:979), FRL, är både materiella och redaktionella.

För att underlätta läsningen har antalet stycken i paragrafen ökats till sex. De nya styckena följer innehållsmässigt den ordning i vilken de olika frågorna behandlas i paragrafen i dess nuvarande lydelse.

Första stycket motsvaras i dag av 12 § första stycket, första meningen, FRL.

Den *andra meningen* i stycket anger tidsramarna för lönefordringars förmånsrätt. Förmånsrätten omfattar således fordringar, som har förfallit till betalning under de senaste sex månaderna av arbetstagarens anställningstid hos konkursgäldenären och inte tidigare än sex månader innan konkursansökningen kom in till tingsrätten.

Bestämmelsen innebär för en arbetstagare, som har t.ex. sex månaders uppsägningstid, att hela hans fordring på uppsägningslön omfattas av förmånsrätten. Är uppsägningstiden kortare, t.ex. fyra månader, omfattar förmånsrätten också eventuella lönefordringar avseende de två senaste anställningsmånaderna före uppsägningen. För en arbetstagare som har sagts upp redan före konkursansökningen, omfattar förmånsrätten på motsvarande sätt eventuella lönefordringar för de sex senaste månaderna av anställningstiden, förutsatt att fordringarna inte har förfallit till betalning tidigare än sex månader före det att konkursansökningen kom in till tingsrätten. Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 4.3.1.

Andra stycket, *första meningen,* är en ny bestämmelse som begränsar förmånsrätten för fordringar på uppsägningslön. Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 4.3.2.

En fordring på uppsägningslön skall i fortsättningen omfattas av förmånsrätt längst för uppsägningstid som följer av lag. Vid bedömande av

om en fordring på uppsägningslön omfattas av förmånsrätt skall man alltså utgå ifrån den uppsägningstid arbetstagaren kan ha rätt till enligt 11 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS.

En bestämmelse i ett enskilt anställningsavtal eller i ett kollektivavtal skall vid bedömande om fordringen på uppsägningslön omfattas av förmånsrätt lämnas utan avseende om bestämmelsen innebär, att man har överenskommit om en längre uppsägningstid än vad som stadgas i 11 § LAS. I ett sådant fall får arbetstagaren avseende den uppsägningstid som går utöver vad som följer av 11 § LAS en oprioriterad fordring mot konkursgäldenären.

Om avtalet däremot innebär att man har överenskommit om en kortare uppsägningstid än vad som skulle ha följt av 11 § LAS, blir detta naturligen gällande även för förmånsrättens omfattning. I ett sådant fall har arbetstagaren normalt inte heller en fordring på uppsägningslön för längre tid än ifrågavarande avtal stadgar.

I *andra meningen* upptas ytterligare en begränsning i förmånsrätten för en fordring på uppsägningslön. Denna begränsning har behandlats i avsnitt 4.3.3.

En fordring på uppsägningslön för tid under vilken arbetstagaren inte utför arbete för konkursgäldenären eller annan och inte heller driver egen rörelse, omfattas av förmånsrätt endast om arbetstagaren kan visa att han utan dröjsmål har anmält sig hos arbetsförmedling som arbetssökande.

Genom denna regel införs en skyldighet för arbetstagaren att försöka begränsa den tid för vilken hans fordring på uppsägningslön omfattas av förmånsrätt och därför kan ersättas genom lönegarantin, eller, om det finns tillgångar därtill i konkursboet, av konkursgäldenären. Denna skyldighet inträder dock endast i den mån arbetstagaren under uppsägningstiden inte behöver utföra arbete för konkursgäldenären och inte heller utför arbete för annan eller driver egen rörelse.

Om arbetstagaren underlåter att anmäla sig till arbetsförmedlingen omfattas hans fordring på uppsägningslön för tiden då han inte utför arbete eller driver egen rörelse inte av förmånsrätt. Den kan därför inte

heller ersättas genom lönegarantin. Fordringen på uppsägningslön blir i ett sådant fall oprioriterad.

Anmälan till arbetsförmedlingen skall ske utan dröjsmål. Detta innebär att arbetstagaren inom de närmaste dagarna efter att han har fått beskedet om att han inte längre behöver utföra arbete för konkursgäldenären måste anmäla sig som arbetsökande på arbetsförmedlingen.

Vanligtvis torde konkursförvaltaren redan vid uppsägningen av de anställda kunna förutse ungefär hur länge var och en av dem kan behövas under konkursföretagets avveckling.

Förvaltaren bör då avvakta med att fatta lönegarantibeslut beträffande fordringar på uppsägningslön avseende sådan arbetstagare, som inte kommer att behöva utföra arbete för konkursgäldenären under hela sin uppsägningstid. Lönegarantibeslut avseende en sådan arbetstagares fordringar på uppsägningslön bör således meddelas först när denne har lämnat arbetsplatsen och kan visa att han utan dröjsmål därefter har anmält sig på arbetsförmedlingen.

Om en arbetstagare, som inte längre behöver utföra arbete för konkursgäldenären, skaffar sig arbete på annat håll eller bedriver egen rörelse, bortfaller skyldigheten att anmäla sig på arbetsförmedling för att fordringen på uppsägningslön skall omfattas av förmånsrätt.

I dessa fall gäller i stället i enlighet med vad som framgår av *tredje meningen* att förmånsrätten omfattar endast sådan lön eller ersättning som överstiger inkomst som arbetstagaren under den tid lönen eller ersättningen avser har haft av egen rörelse eller har förvärvat eller borde ha kunnat förvärva i en annan anställning. Denna avräkningsregel har behandlats i avsnitt 4.3.4.

En motsvarande men mindre omfattande avräkningsregel finns i dag i 12 § första stycket, tredje meningen, FRL.

Avräkning skall således ske för inkomst av egen rörelse och från annan anställning. Dessutom skall avräkning ske också för inkomst som arbetstagaren borde ha kunnat förvärva i en annan anställning.

När det gäller de två förstnämnda situationerna torde bestämmandet av det belopp med vilket avräkning skall ske inte medföra några större

problem. Beträffande inkomster av egen rörelse får man oftast godta arbetstagarens uppgifter härom. Detsamma bör i normalfall kunna gälla beträffande inkomster från en annan anställning. I sådana fall kan uppgifterna naturligtvis också kontrolleras hos den nya arbetsgivaren.

Bestämmelsen att avräkning skall ske för inkomst som arbetstagaren borde ha kunnat förvärva i en annan anställning tar sikte på flera olika situationer. En sådan uppkommer om arbetstagaren, efter att han har anmält sig till arbetsförmedlingen, får ett arbetserbjudande därifrån som han avvisar. Avräkning bör då ske med belopp motsvarande lönen för det avvisade arbetet.

En annan situation när denna bestämmelse bör tillämpas föreligger om arbetstagaren under uppsägningstiden visserligen utför arbete för annan, men utan lön eller för en lägre lön än vad som är normalt för arbete av det slaget.

Bakom sådana överenskommelser ligger oftast tanken att arbetstagaren i stället för lön från sin nya arbetsgivare skall få ersättning genom lönegaranti så länge uppsägningstiden varar. Det är konstruktioner av detta slag som i allmänhet har åsyftats när man i den allmänna debatten har talat om "handel med lönegaranti". Konstruktionen får nämligen till effekt att lönegarantin kommer att fungera som en form av subvention av den nya arbetsgivarens verksamhet genom att han under viss tid inte behöver betala hela lönekostnaden för de anställda.

Avräkning skall således ske i dessa situationer för den inkomst som arbetstagaren borde ha kunnat förvärva i den nya anställningen. Fortsätter arbetstagaren huvudsakligen med sina tidigare arbetsuppgifter även i den nya anställningen, bör hans tidigare lönenivå kunna tjäna som riktmärke för med vilket belopp avräkning bör ske. Ledning bör också kunna hämtas i lönenivån för andra anställda med liknande arbetsuppgifter och i den allmänna lönenivån inom avtalsområdet.

Avsikten är inte att förvaltare skall ägna sig åt tidsödande utredningsarbete för att försäkra sig om att avräkning sker med exakt rätt belopp.

Syftet med regeln är inte att skapa "millimeterrättvisa". Det ligger också i sakens natur att avräkning för inkomst som arbetstagaren borde

ha kunnat förvärva sker med viss försiktighet. Några större avvikelser från den allmänna lönenivån för det slags arbete som arbetstagaren faktiskt utför skall emellertid inte godtas.

Bestämmelsen i *fjärde meningen* om avräkning för utbildningsbidrag motsvarar av vad som i dag stadgas i 12 § första stycket, fjärde meningen FRL.

Tredje stycket upptar en särskild regel om förmånsrätt för lönefordringar som har varit föremål för tvist. Regeln, som har sin motsvarighet i 12 § första stycket, femte meningen FRL, innebär en skärpning i förhållande till den nuvarande genom att tidsfristerna genomgående har sänkts till tre månader.

Fjärde stycket reglerar förmånsrätten för semesterlön och semesterersättning som har intjänats före konkursansökningen. Bestämmelser om dessa frågor återfinns i dag i 12 § första stycket, sjätte och sjunde meningarna FRL.

Ändringarna, som har behandlats i avsnitt 4.3.1, innebär en inskränkning i förhållande till vad som gäller för närvarande genom att semesterlön och semesterersättning som är intjänad före konkursansökningen omfattas av förmånsrätt endast för vad som står inne för det löpande och närmast föregående intjänandeåret. Även semesterdagar som har sparats på det sätt som medges i 18 och 20 §§ semesterlagen (1977:480) under den nu nämnda tidsperioden omfattas av förmånsrätten. Däremot omfattar förmånsrätten inte längre dagar som har sparats under tidigare år.

Femte stycket stadgar om förmånsrätt för en fordring på pension som tillkommer arbetstagaren eller dennes efterlevande. Den nuvarande regeln finns i 12 § andra stycket FRL. Ändringen innebär att förmånsrätten för pensionsfordringar för tiden före konkursansökningen har inskränkts till sex månader.

Sjätte stycket upptar en bestämmelse om begränsningar i förmånsrätten för arbetstagare som själv, tillsammans med eller genom närstående, äger minst en femtedel av konkursföretaget. Har andelen innehafts senare än sex månader före konkursansökningen kom in till tings-

rätten omfattas arbetstagarens löne- eller pensionsfordring inte av förmånsrätt och kan därför inte heller ersättas genom lönegaranti.

Begränsningar i förmånsrätten beträffande arbetstagare som äger del i konkursföretaget återfinns i dag i 12 § tredje stycket FRL.

Den nya regeln, som har behandlats i avsnitt 4.4, inskränker förmånsrätten endast för arbetstagare som på angivet sätt äger andel av konkursföretaget. Däremot begränsar regeln inte förmånsrätten för de arbetstagare som visserligen t.ex. på grund av en ledande befattning vid företaget har utövat ett väsentligt inflytande på dess verksamhet, men saknar på eget eller närståendes ägande grundade ekonomiska intressen i företaget.

Den andel som utesluter från förmånsrätt uppgår alltså till en femtedel av konkursföretaget. Syftet med att bestämma andelen till en viss kvotdel har varit att underlätta bedömningen av när ägandet skall anses diskvalificerande i förmånsrättshänseende. Samtidigt innebär ändringen en viss utvidgning av personkretsen som utesluts från förmånsrätt.

Den nya regeln innebär ingen ändring i förhållande till vad som gäller i dag beträffande vilka slag av ägande som skall utesluta från förmånsrätt. Den valda formuleringen syftar endast till att klarare än vad som framgår av den nu gällande lagtexten ange att även det förhållandet, att det är arbetstagarens närstående som äger andelen, medför att arbetstagarens fordring utesluts från förmånsrätt.

Regeln innebär inte heller någon ändring beträffande bedömningen av vilka som skall anses som närstående. Att också sambo numera ingår bland dem som skall anses som närstående får tas för självklart.

7.2 Förslag till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497)

Ändringen innebär att två nya paragrafer, som båda är riktade mot olika former av missbruk av garantin, förs in i lönegarantilagen.

9a §

Genom regeln, som har behandlats i avsnitt 4.5.1, införs en begränsning av möjligheterna att få en lönefordring ersatt genom garantin. Om en arbetstagare inom ett år före konkursbeslutet har fått en lönefordring som har uppstått i huvudsakligen samma verksamhet ersatt genom garantin, föreligger inte rätt till garantiersättning i den senare konkursen. Lönegarantiersättning kan sålunda utgå till en arbetstagare endast en gång på ett år för fordringar som har uppstått i huvudsakligen samma verksamhet.

Syftet med regeln är att begränsa det sätt att utnyttja garantin som innebär, att samma verksamhet går i konkurs upprepade gånger varvid lönefordringarna betalas genom lönegaranti. Genom sådana förfaranden kommer lönegarantin indirekt att fungera som en subvention av verksamheten, vilket kan påverka konkurrensen inom branschen negativt.

Regeln tar endast sikte på de fall att en verksamhet, som har gått i konkurs, drivs vidare efter rekonstruktion eller överlåtelse och försätts i konkurs på nytt inom ett år.

Kontrollen av om det i paragrafen angivna förhållandet föreligger bör göras av förvaltaren innan han fattar beslut i lönegarantifrågan.

9b §

Regeln, som har behandlats i avsnitt 4.5.2, syftar till att förhindra alla former av missbruk av lönegarantin som innebär att man när ett an-

ställningsavtal ingås eller ett anställningsvillkor bestäms har spekulerat i att lönen kommer att betalas av garantin.

Genom regeln får förvaltaren en generell möjlighet att avslå en ansökning om lönegaranti när det kan antas att en av förutsättningarna för den anställning eller det anställningsvillkoret på vilket fordringen grundar sig har varit att betalning skulle utgå helt eller delvis genom lönegarantin. Situationen utmärks således av att arbetsgivaren och arbetstagaren har handlat i samförstånd i syfte att utnyttja garantin.

Fråga om regelns tillämpning kan uppkomma bl.a. när det har skett en nyanställning kort före en konkurs utan att anställningen synes motiverad av verksamhetens behov eller när lönen till någon anställd har höjts kraftigt före en konkurs utan att man kan se att detta motiveras av t.ex. ändrade arbetsuppgifter.

Enligt de nu gällande reglerna kan förvaltare avslå en lönegarantiansökan i princip endast när det kan visas att arbetstagaren inte har en förmånsrättsberättigad lönefordring.

Det kan emellertid vara svårt att visa att t.ex en nyanställning har varit helt obehövlig. Lika svårt kan det vara att visa att en löneförhöjning strax före en konkurs har varit omotiverad. Genom att arbetsgivaren och arbetstagaren i de här åsyftade fallen i allmännhet handlar i samförstånd kan de lätt göra gällande att anställningen eller löneförhöjningen har varit motiverad av ett eller annat skäl. De här ifrågavarande förfarandena har därför varit i det närmaste omöjliga att komma åt med den nuvarande regleringen.

Med den nya regeln utvidgas förvaltarens möjligheter att meddela avslagsbeslut i dessa och liknande fall genom att det i fortsättningen är tillräckligt om det kan antas att ett av syftena med anställningen eller anställningsvillkoret på vilket fordringen grundar sig har varit att spekulera på lönegarantins bekostnad. Omständigheterna beträffande löneanspråket skall sålunda tala för att det är fråga om missbruk, utan att detta dock kan bevisas fullt ut. Om arbetstagaren är missnöjd med beslutet och väcker talan mot staten vid tingsrätten får han där möjligheten att å sin sida visa att löneanspråket är berättigat.

7.3 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

29 §

Ändringen innebär att semesterlagens huvudregel att semesterersättningen skall minskas med i förskott mottagen semesterlön, skall tillämpas också när uppsägningen har skett i samband med en konkurs.

Den övervägande delen av alla lönefordringar vid konkurs ersätts genom statlig lönegaranti. Syftet med ändringen är att undvika att garantin ersätter en lönefordring för vilken betalning redan har utgått i förskott. Ändringen har behandlats i avsnitt 4.8.

Bilaga 1

Kommittédirektiv

Dir. 1992:103

Översyn av den statliga lönegarantin vid konkurs

Dir 1992:103

Beslut vid regeringssammanträde 1992-12-03

Chefen för Arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet Hörnlund, anför.

Mitt förslag

Jag föreslår att en särskild utredare tillkallas för att se över vissa delar av det statliga lönegarantisystemet vid konkurs.

Utredaren skall analysera om lönegarantireglerna har en ändamålsenlig utformning när det gäller vilka lönefordringar som skall ersättas av garantin samt föreslå de lagändringar som en sådan granskning kan ge anledning till. Utredaren skall också överväga och lämna förslag till hur utbetalningsfunktionen skall vara utformad i framtiden.

Syftet med utredarens arbete skall vara att åstadkomma sådana regeländringar som - utan att garantins sociala syfte går förlorad - sammantaget begränsar utgifterna för garantin och effektiviserar granskningen av att garantin används på det sätt den är avsedd för.

Bakgrund

Reglerna om statlig lönegaranti vid konkurs har nyligen varit föremål för en omfattande reformering. Den nu gällande lönegarantilagen (1992:497), LGL, har trätt i kraft den 1 juli 1992 och innebär stora förändringar beträffande handläggningen av lönegarantiärenden. Även ramarna för den maximala ersättningen enligt garantin har ändrats. Syftet med reformen har varit att skapa ett smidigt och rättssäkert handläggningsförfarande för lönegarantiärenden. (Prop. 1991/92:139, bet. 1991/92:LU37, rskr. 1991/92:318, SFS 1992:497)

En viktig utgångspunkt har vidare varit att minska möjligheterna till missbruk av lönegarantin. Flera av de nya reglerna tar därför sikte på en bättre kontroll av de inkomster som kan påverka frågan om lönegaranti skall utgå under uppsägningstiden.

Förändringarna har vidtagits på grundval av en översyn av lönegarantin som genomfördes av lönegarantiutredningen (dir. 1982:58) under första hälften av 1980-talet. Lönegarantiutredningens första delbetänkande, (Ds A 1983:15) Ändringar i lönegarantisystemet, avlämnades i november 1983 och innehöll bl.a. förslag till förändringar av lönegarantins maximibelopp. Utredningens andra delbetänkande (SOU 1986:9) Ny lönegarantilag, som avlämnades i december 1985, innehöll förslag till ändringar av handläggningsreglerna.

Lönegarantiutredningens slutbetänkande, (SOU 1988:27) Lönegarantin och förmånsrättsordningen, överlämnades till Insolvensutredningen (Ju 1988:02), som har utrett frågan om ett lagreglerat rekonstruktionsförfarande utom konkurs, att beaktas i dess utredningsarbete (dir. 1988:52). Betänkandet innehöll överväganden och förslag med sikte bl.a. på lönegarantins användning vid rekonstruktion av konkursföretag.

Fortsatt utredningsbehov

Den översyn av lönegarantisystemet som gjordes av lönegarantiutredningen hade till sitt huvudsakliga syfte att åstadkomma förändringar beträffande handläggningen av lönegarantiärenden och analysera lönegarantins betydelse för valet av form för rekonstruktion. Lönegarantins materiella del - nämligen frågan om lönegarantireglerna har en ändamålsenlig utformning när det gäller vilka lönefordringar garantin skall ersätta - har inte varit föremål för en översyn sedan lagstiftningen om statlig lönegaranti vid konkurs infördes år 1971.

Behovet av en sådan översyn har påtalats i ett flertal riksdagsmotioner under de senaste åren. Även riksdagens lagutskott har uttalat att en översyn av lönegarantireglerna och förmånsrätten är motiverad och förutsatt att en sådan kommer till stånd (bet. 1991/92:LU6 s. 17 och bet. 1991/92:LU37 s. 20). I den livliga debatt om lönegarantin som har förekommit i massmedia har det starkt framhållits att reglerna bör ses över, samtidigt som man har riktat kraftig kritik mot vad man ibland har uppfattat som ett alltför omfattande skydd av vissa lönefordringar och ett missbruk av garantin.

Jag anser att det är viktigt att en sådan översyn nu kommer till stånd. Redan det faktum att lönegarantireglerna inte har setts över från materiell synpunkt sedan garantin infördes motiverar detta. Det är också tydligt att regelsystemet innehåller brister och i vissa fall har medfört resultat som inte har varit avsedda när reglerna utformades. Det kan vara värt att påminna om att när statlig lönegaranti infördes i början av 1970-talet var

avsikten att garantera lön för en eller två månader, för skälig uppsägningstid och för normala fordringar på ackordsersättning, provision m.m. Man ansåg det emellertid inte påkallat att staten skulle garantera lönefordringar i samma vida omfattning som de utgår med förmånsrätt (prop. 1970:201 s. 64-65). 1992 års lönegarantilag har visserligen inneburit en påtaglig uppstramning av handläggningsreglerna i syfte att öka kontrollen av att lönegarantin inte missbrukas. Både i riksdagsmotioner och i debatten har det emellertid som jag tidigare nämnt krävts att de materiella reglerna ses över i syfte att minska möjligheterna till missbruk och icke avsedd användning av garantin.

Dessa krav stämmer väl överens med de synpunkter på ytterligare översyn av lönegarantin som jag framförde i lagstiftningsärendet vid den nya lönegarantilagens tillkomst. Jag anförde då att den kraftiga ökningen av utbetalningar av lönegarantimedel som har skett under de senaste åren motiverar att regelsystemet ses över i syfte att effektivisera granskningen av att lönegarantin används på det sätt den är avsedd för (prop. 1991/92:139 s. 12).

En sådan översyn framstår som än mer motiverad i belysning av att lönegarantifondens utgifter har fortsatt att öka.

Ser man på konkursutvecklingen har antalet företagskonkurser ökat från ca 5 500 - 6 000 per år under 1980-talet till närmare 10 000 år 1990 och till 17 378 år 1991.

Under motsvarande tidsperiod har utbetalningarna från lönegarantifonden ökat från ca 600 mkr per budgetår till ca 1,8 mdkr budgetåret 90/91 och till ca 4,3 mdkr budgetåret 91/92. Utbetalningarna från lönegarantifonden har därmed sjudubblats under de senaste tre åren.

Utgiftsökningen har fortsatt. Under tiden januari t.o.m. september 1992 har 15 148 företag gått i konkurs och ca 3,8 mdkr har hittills utbetalats från lönegarantifonden. Motsvarande period under 1991 utbetalades ca 2 mdkr.

För att täcka de stigande kostnaderna har riksdagen våren 1992 beslutat att den rörliga kredit som är förenad med lönegarantifonden skall tillfälligt ökas under innevarande budgetår från tidigare 200 mkr till högst 2 mdkr (prop. 1991/92:150 bil. I:8, bet. 1991/92:FiU30, rskr. 1991/92:350). Vidare har regeringen nyligen till riksdagen avlämnat en proposition om lönegarantifonden m.m. (prop. 1992/93:117) i vilken föreslås att fondens rörliga kredit höjs till högst 4 mdkr. Förslaget får ses mot bakgrund av att fondens utgifter för budgetåret 92/93 beräknas uppgå till ca 6 mdkr.

Några av de frågor som har kommit upp i debatten gäller i första hand annat än lönegarantin. Som exempel kan nämnas frågan om hur arbetskraften disponeras efter en konkurs. Många har vidare tagit upp frågan hur lönegarantin påverkar konkurrensen vid vidaredrift av konkursföretaget och vid rekonstruktion. Dessa spörsmål behandlas av Insolvensutredningen, som inom kort kommer att avlämna sitt betänkande. Insolvensutredningens

arbete beträffande dessa frågor utförs på grund av tilläggsdirektiv som utredningen fick i november 1991 (dir. 1991:93). Genom dessa fick utredningen i uppdrag bl.a. att undersöka om företag som är försatta i konkurs och som under uppsägningstiden drivs vidare med utnyttjande av lönegarantimedel negativt påverkar andra företag i branschen och om lönegarantin i sådana situationer leder till osund konkurrens mellan företagen.

Den reformering av lönegarantiärendenas handläggning som har skett genom den nya lönegarantilagen omfattade inte utbetalningsfunktionen. I propositionen konstaterade regeringen att länsstyrelserna på sikt bör befrias från uppgiften att handha utbetalningarna av ersättning enligt lönegarantin. Frågan om framtida utbetalningsmyndighet krävde emellertid ytterligare utredning (prop. 1991/92:139 s. 36-37). Lagutskottet delade regeringens bedömning (bet. 1991/92:LU37 s. 15). Även denna fråga bör därför nu bli föremål för överväganden.

Det nu aktuella utredningsuppdraget bör alltså sammanfattningsvis omfatta lönegarantireglernas materiella innehåll och utbetalningsfunktionen. Jag vill emellertid redan nu förutskicka att jag anser att motiven till och omfattningen av statens ansvar för lönegarantin också hör till de frågor som kan behöva utredas.

Utredningsuppdraget

Lönegarantins omfattning

I lönegarantilagen anges endast det maximala belopp som kan utgå enligt garantin, 100 000 kr (9 §). Jag bortser i detta sammanhang från den ersättning som enligt 8 § LGL kan utgå för kostnaden att försätta gäldenären i konkurs och för viss annan kostnad enligt konkurslagen.

När det gäller vilka lönefordringar som omfattas av lönegarantin anges detta genom en hänvisning till förmånsrättslagen (1970:979), FRL. Av 7 § LGL framgår att betalning enligt garantin lämnas för en sådan fordran på lön eller annan ersättning som har förmånsrätt enligt 12 § FRL och för fordran på pension som har förmånsrätt enligt 12 eller 13 § samma lag.

Det bör nämnas att motsvarande regler gällde enligt lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs.

Detta sätt att reglera frågan om lönegarantins materiella omfattning innebär att förmånsrättslagens lönebegrepp blir bestämmande för vilka lönefordringar som ersätts av lönegarantin.

Begreppet lön i 12 § FRL anses omfatta allt som kan hänföras till avlöningsförmån på grund av anställningen. Det har ingen betydelse i vilken form lönen utgår. Lönen kan sålunda betalas i form av tidlön, ackordsersättning, arvode, provision, tantiem eller annan andel i vinst, tillägg av olika slag såsom risktillägg eller kallortstillägg, naturaförmån eller på annat

sätt. Även avtalsenliga omkostnader i tjänsten omfattas, såsom resekostnadsersättning och traktamente samt hållande av egen bil eller annan utrustning. Också gratifikationer som arbetsgivaren har utfäst sig att betala med anledning av arbetstagarens insats hör hit.

Förmånsrätten och därmed den ersättning som kan utgå från lönegarantin är tidsbegränsad. När det gäller lön eller annan ersättning på grund av anställningen omfattas fordringar som inte har förfallit till betalning tidigare än ett år före konkursansökan samt under skälig uppsägningstid, dock för högst sex månader.

Utredaren bör analysera om denna utformning av lönegarantireglerna är ändamålsenlig. Med målsättning att begränsa statens åtaganden enligt garantin bör utredaren undersöka om garantins sociala syfte kan uppnås även om vissa lönefordringar utesluts från garantins omfattning. Utredaren bör lämna förslag till de regeländringar som översynen ger anledning till.

Analysen bör belysa om det från praktiska utgångspunkter när det gäller konkurshanteringen är möjligt att separera lönegarantireglernas lönebegrepp från det som finns i förmånsrättslagen eller om förslag på inskränkningar i det förstnämnda bör medföra motsvarande inskränkningar i vissa lönefordringars förmånsrätt. Föreslås sådana inskränkningar i förmånsrätten bör utredaren granska vilka ekonomiska effekter de kan medföra för arbetstagarna.

Jag går nu närmare in på några av de frågor som utredaren bör ägna särskild uppmärksamhet åt.

En sådan fråga är om löneförmåner som utgår vid sidan om den egentliga lönen, såsom fri bil, fri lunch m.m. samt olika former av provision, tantiem och gratifikationer, bör undantas från lönegarantin.

Ett av utredningens syften är att åstadkomma regeländringar som minskar möjligheterna till missbruk av lönegarantin. Utredaren bör därför överväga om det kan vara en lämplig ordning att lönefordringen beräknas efter t.ex. arbetstagarens genomsnittslön under de senaste sex månaderna före konkursutbrottet och om man bör ställa upp villkor på viss anställningstid för att komma ifråga för ersättning enligt garantin.

Särskild uppmärksamhet bör vidare ägnas frågan om lönegarantireglerna är lämpligt utformade med avseende på de tidsgränser som gäller för hur gamla lönefordringar som kan ersättas enligt garantin. Mot bakgrund av att lönegarantin kan påverka andra företag i samma bransch negativt bör utredaren även överväga om lönegarantiersättning under uppsägningstiden bör begränsas, t.ex. till två månader.

Förmånsrätten för uppsägningslön, och därmed lönegarantin, omfattar enligt de regler som gäller i dag inte sådan lönefordran som motsvaras av inkomst som arbetstagaren under den tid lönen eller ersättningen avser förvärvat i en annan anställning eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i en anställning som han skäligen borde ha godtagit. Med inkomst från annan anställning jämställs utbildningsbidrag som utgår vid arbets-

marknadsutbildning, om bidraget avser samma tid som lönefordringen och har beviljats efter uppsägningen (12 § FRL).

Det är viktigt att lönegarantin inte påverkar konkurrensen mellan företagen negativt. Utredaren bör därför överväga och ta ställning till om en arbetstagare som under uppsägningstiden utför arbete åt en ny arbetsgivare bör ha rätt till lönegaranti för samma tid. En tänkbar lösning kunde vara att förmånsrätten inte heller omfattar sådan lönefordran som motsvaras av inkomst som arbetstagaren uppenbarligen borde kunna förvärva i sin nya anställning.

Utredaren bör vidare belysa effekterna av att man med inkomst från en annan anställning jämställer inte bara utbildningsbidrag utan även andra slag av inkomster, t.ex. vad som uppbärs från en egen rörelse.

Vissa arbetstagare saknar förmånsrätt och på grund därav även möjlighet till lönegarantiersättning för sina lönefordringar. Detta gäller arbetstagare som själv eller genom närstående äger en väsentlig andel i företaget *och* har ett väsentligt inflytande över dess verksamhet. Mot denna ordning har det riktats kritik och det har gjorts gällande att det borde vara tillräckligt att arbetstagaren själv eller genom närstående endera äger en väsentlig andel *eller* har ett väsentligt inflytande för att han skall vara utesluten från förmånsrätten eller, i vart fall, rätten till lönegarantiersättning. Man har vidare krävt att det borde klargöras vad som bör gälla för en arbetstagare som har ett väsentligt inflytande i en juridisk person som inte bedriver näringsverksamhet, t.ex. en stiftelse eller en ideell förening.

Utredaren bör överväga om det kan finnas anledning att ytterligare begränsa lönegarantins omfattning i nu angivna hänseenden.

Semesterlön och semesterersättning omfattas av förmånsrätten och därmed av lönegarantin bl.a. för vad som står inne för det löpande och de två föregående intjänandeåren. Av semesterlagens regler följer att om arbetstagaren har mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Minskning skall dock inte ske i vissa situationer, bl.a. om anställningen har upphört på grund av en uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på ett förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen [29 § semesterlagen (1977:480)].

En uppsägning som sker på grund av arbetsgivarens konkurs medför att nämnda undantagsregel beträffande avräkning för semesterlön som erhållits i förskott blir tillämplig.

Utredaren bör undersöka om det är motiverat att denna ordning, som medför att lönegaranti utgår för en ersättning som arbetstagaren redan har erhållit, behålls.

I skilda sammanhang har också aktualiserats frågor som avser utvidgning av lönegarantins omfattning.

En sådan fråga har sin utgångspunkt i sjömännens speciella arbetsförhållanden och gäller om allt intjänat men inte förfallet vederlag bör omfattas av lönegarantin utan att avräknas från maximibeloppet. Det har gjorts

gällande att vederlag, som i normala fall utgår som kompensationsledighet för bl.a. förlängd ordinarie arbetstid, övertid och jourtjänstgöring, ofta kan överstiga en eller flera årslöner.

En annan fråga har aktualiserats av Högsta domstolens beslut den 9 december 1991 i mål Ö 1321/89, SÖ 521, och avser frågan om även premier för pensionsförsäkringar med kollektivavtalsgaranti bör ingå bland sådana överlåtna fordringar som ersätts enligt 5 § LGL.

När det gäller tvistiga lönefordringar kan förmånsrätten i vissa fall omfatta även fordringar som har förfallit till betalning tidigare än ett år före konkursansökan. Så är förhållandet om en fordran har varit föremål för tvist och talan har väckts, eller förhandling som föreskrivs i kollektivavtal har begärts, inom sex månader från förfallodagen och konkursansökningen görs inom sex månader från det att tvisten har slutligt avgjorts.

Det har gjorts gällande att fristen om sex månader för att väcka talan ibland skulle vara för kort. Man har också menat att när arbetsgivaren går i konkurs efter att talan har väckts, borde man inte vara tvingad att fullfölja rättegången, utan lönegarantin skulle i dessa fall ersätta lönefordringen även om den är äldre än ett år.

Utredaren bör belysa och ta ställning till om det är motiverat att lönegarantin utvidgas i nu angivna hänseenden.

Genom EES-avtalet som avses träda i kraft den 1 januari 1993 åtar sig Sverige att följa de delar av EG:s regelverk som omfattas av EES-avtalet och som har bedömts relevanta för deltagande i EG:s inre marknad.

Vid sina överväganden avseende lönegarantins omfattning bör utredaren därför beakta innehållet i det av Europeiska gemenskapernas råd antagna direktivet 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemstaternas lagstiftning rörande skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens.

Utredaren bör också uppmärksamma att ILO:s internationella arbetskonferens i juni 1992 antog en konvention och en rekommendation i ämnet skydd för arbetstagarens fordringar vid arbetsgivarens insolvens.

Framtida utbetalningsmyndighet

Lönegarantibelopp utbetalas i dag av länsstyrelsen i det län dit tingsrätten som handlägger konkursärendet hör eller, i vissa fall, av länsstyrelsen i det län där arbetstagaren vistas (22 § LGL). Vid utbetalning fullgör länsstyrelsen bl.a. arbetsgivarens skyldigheter när det gäller skatteavdrag m.m. och bevakar att maximibeloppet inte överskrids.

Länsstyrelserna handhade utbetalningarna även enligt 1970 års lag om statlig lönegaranti vid konkurs. Genom nya lönegarantilagen renodlades länsstyrelsens roll som utbetalningsmyndighet och materiella bedömningar,

som avräkning från uppsägningslön enligt 12 § FRL, överfördes till förvaltarna.

1982 års lönegarantiutredning övervägde frågan om vilken myndighet som borde handha utbetalningarna av garantibelopp. Utredaren ansåg att funktionen borde finnas i nära anslutning till tillsynsmyndigheten i konkurs, men avstod från att lägga förslag i den delen på grund av det sätt på vilket ekonomiadministrationen var organiserad hos kronofogdemyndigheterna vid den tiden. (SOU 1986:9) Ny lönegarantilag.

Efter den omorganisation som därefter har skett av kronofogdemyndigheterna finns det inte längre några sådana hinder mot att föra över utbetalningsfunktionen från länsstyrelserna till kronofogdemyndigheterna. En sådan överföring föreslogs också i 1991 års kompletteringsproposition.

Genom nya lönegarantilagen flyttades emellertid prövningen av lönegarantianspråk i konkurser utan bevakning från kronofogdemyndigheterna till förvaltarna. Mot denna bakgrund framstod det inte som en självklar lösning att föra över utbetalningsfunktionen till kronofogdemyndigheterna. Övervägande skäl talade därför för att frågan om framtida utbetalningsmyndighet borde övervägas ytterligare (prop. 1991/92:139 s. 36-37). Denna bedömning delades av lagutskottet (bet. 1991/92:LU37 s. 15).

Länsstyrelserna har förutom utbetalningsfunktionen inte någon anknytning till konkursförfarandet. Det framstår därför som naturligt att länsstyrelserna befrias från denna arbetsuppgift.

Utredarens överväganden i denna del bör ha till syfte att åstadkomma en utbetalningsordning som medger en snabb hantering av utbetalningarna och en effektiv kontroll av att lönegarantin inte missbrukas.

Ett sätt att uppnå detta syfte kan vara att utbetalningarna ombesörjs av förvaltarna. Genom nya lönegarantilagen har förvaltarna tillagts rätten att besluta om lönegaranti i konkurser utan bevakning. Bland förvaltarnas uppgifter vid avveckling av konkursboet ingår redan en mängd arbetsuppgifter som vanligtvis utförs av arbetsgivaren. Att handha utbetalningen av lönegarantimedel kan i detta sammanhang jämställas med att ha hand om löneutbetalningarna. En sådan ordning borde också medföra att utbetalningarna kan göras snabbare och därför innebära en förbättring för arbetstagarna.

Att förvaltarna har hand om utbetalningarna bör också kunna medföra en effektivare kontroll av att reglerna inte missbrukas. Jag tänker här särskilt på den form av missbruk som består i att arbetstagaren uppbär sjukpenning för samma tid som han erhåller lönegarantiersättning.

En reformering av utbetalningsfunktionen på detta sätt borde också kunna medföra att staten besparas kostnaderna för denna. Enligt vad jag har inhämtat från civildepartementet uppgick dessa budgetåret 91/92 till ca 20 mkr, varav 6 mkr är tillfälliga resurser på grund av hög arbetsbelastning. Förvaltarnas arbete med lönegarantifrågor ersätts i dag som en del av arvodet för förvaltaruppdraget som helhet. De ytterligare uppgifter som

denna lösning skulle innebära för förvaltarna borde kunna ersättas på samma sätt.

Men även andra lösningar är tänkbara. Kronofogdemyndigheterna har inte längre någon beslutanderätt i lönegarantiärenden. Däremot har flertalet av kronofogdemyndigheterna i sin egenskap av tillsynsmyndigheter i konkurs en skyldighet att övervaka förvaltningen och därmed även lönegarantihanteringen. Tillsynsmyndigheten har genom nya lönegarantilagen också tillagts en partställning som statens företrädare vid rättegång om lönegaranti i tingsrätten. Det finns således fortfarande skäl som möjligen kan tala för att föra över utbetalningsfunktionen till kronofogdemyndigheterna.

Vidare har det ibland framförts att utbetalningsfunktionen borde anförtros de allmänna försäkringskassorna som redan i dag handhar stora utbetalningar till enskilda. Mot en sådan lösning talar i viss mån att försäkringskassorna saknar all anknytning till konkurshanteringen.

Jag vill stryka under att utredaren självfallet bör känna sig fri att överväga även andra lösningar än de nu antydda.

Arbetets bedrivande

I arbetet skall beaktas innehållet i regeringens kommittédirektiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare om utredningsförslagens inriktning (dir. 1984:5), om beaktande av EG-aspekten i utredningsverksamhet (dir. 1988:43) och om redovisning av regionalpolitiska konsekvenser (dir. 1992:50).

Utredarens uppdrag bör vara slutfört före den 1 oktober 1993.

Hemställan

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen bemyndigar chefen för Arbetsmarknadsdepartementet

- att tillkalla en särskild utredare, omfattad av kommittéförordningen (1976:119), med uppdrag att se över vissa delar av det statliga lönegarantisystemet vid konkurs,

- att besluta om sakkunniga, experter, sekreterare och annat biträde åt utredaren.

Vidare hemställer jag att regeringen beslutar

- att kostnaderna skall belasta tionde huvudtitelns anslag Utredningar m.m.

Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och bifaller hans hemställan.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Bilaga 2

STATISTISKA CENTRALBYRÅN

Utvecklingsavdelningen
Sixten Lundström

Statistisk undersökning av statlig lönegaranti vid konkurs.

Statistisk undersökning av statlig lönegaranti vid konkurs.

Sixten Lundström, SCB (1993-08-23)

1. Bakgrund

När ett företag går i konkurs har de anställda ofta fordringar mot arbetsgivaren för t ex innestående lön och semesterersättning. I allmänhet sägs de anställda upp efter konkursen och då tillkommer fordran på uppsägningslön. Om konkursboet inte har tillgångar som räcker till betalning av lönefordringarna kan dessa upp till ett maximibelopp om 100 000 kronor per arbetstagare betalas genom statlig lönegaranti vid konkurs. Beslut om lönefordringar skall ersätttas genom garantin fattas av konkursförvaltaren och beloppet utbetalas av länsstyrelsen. Konkursförvaltarens beslut kan omprövas av tingsrätt, hovrätt och Högsta domstolen på talan av arbetstagaren och tillsynsmyndigheten i konkurs. 1993 års lönegarantiutredning (dir. 1992:103) har fått till uppgift bl a att se över vilka lönefordringar som skall ersättas enligt garantin.

Utredningen har i sin tur gett SCB i uppgift att göra en statistisk undersökning i syfte att skatta storleken på olika utbetalningar, tidsperioder som utbetalningarna avser, etc. Uppgiften består av två delar - en urvalsundersökning av det blankettmaterial som finns vid länsstyrelserna samt en analys av dataregistrerat material över Stockholms län.

I det följande gör vi en kortfattad teknisk beskrivning av undersökningsmetoden samt en redovisning av huvudresultaten.

2. Urvalsundersökning.

2.1 Population.

Utredningen är intresserad av lönegarantiärenden för konkurser efter den 1 juli 1992, då en förändring av systemet genomfördes, men av flera skäl har vi tvingats att reducera undersökningspopulationen.

I syfte att från det totala antalet lönegarantiärenden utesluta så många som möjligt med konkursbeslut före den 1 juli 1992 valdes en tidsavgränsning från den 1 oktober 1992 till den 30 mars 1993.

I den statistiska undersökningen ville vi erhålla uppgifter per arbetstagare. Detta önskemål tillsammans med begränsade resurser ledde till att vi ytterligare tvingades begränsa undersökningspopulationen. En konkurs kan nämligen avlöpa på många skilda sätt, vilket leder till att utbetalningarna av lönegarantin också görs på olika sätt. Det innebär i sin tur att det är varierande svårigheter att från blankettmaterialet få en bild av varje anställd. Om företagets kontor fungerar även efter konkursen gör länsstyrelsen löpande utbetalningar (underlag utgör då oftast s k B2-blanketter) till den anställde och därmed har inte länsstyrelsen en totalbild av den anställdes ersättning förrän den sista utbetalningen görs. Ett företags kontor kan upphöra efter en viss tid, vilket leder till blandningar av olika blankettyper. Kontoret kan upphöra i samband med konkursen och därmed fyller konkursförvaltaren vanligtvis (men undantagen är många) i en B1-blankett som anger den totala ersättningen till den anställde. Vi begränsar populationen till den senare delen. Man

kan kanske säga att vi begränsar oss till mindre "krångliga" fall, vilket troligen ger ett urval av arbetstagare vid mindre företag.

Denna begränsning av undersökningspopulationen leder till att vi inte på ett statistiskt vetenskapligt sätt kan uttala oss om samtliga lönegarantier efter den 1 juli 1992.

Utredningen vill också ha resultaten uppdelade på storstadslän och övriga län.

2.2 Urvalsförfarande.

För att reducera mängden inblandade personer är det lämpligt att i ett första steg dra ett urval av länsstyrelser och i ett andra steg blanketter.

I ett två-stegs-urval är det viktigt att kontrollera storleksvariationen i första-stegs-enheterna. Vi har därför stratifierat länen med hjälp av uppgifter om totala utbetalningar från föregående år (se bilaga 1).

De tre storstadslänen är så avvikande i storlek att vi valt dem med sannolikheten 1 (i bilaga 1 samt i estimationen beskriver vi förfarandet som om varje storstadslän tillhör ett eget stratum). För övriga 21 län har stratifieringsgränserna bestämts med hjälp av den s k Cum $\sqrt{f}$ - metoden. Vi fann att två strata var lämpliga och inom varje stratum valde vi ut två län med hjälp av obundet slumpmässigt urval. (Vid allokeringen användes Neyman-metoden som stöd). I bilaga 2 redovisas stratumindelningen och vilka län som valdes ut.

Vi siktade mot att urvalet skulle innehålla 1400 blanketter. Den storleken bestämdes huvudsakligen utifrån begränsningarna i tid och resurser. Utredningen ville ha bättre precision för skattningarna inom storstadslänen än i övriga län och därför gjordes större urval i storstadslänen. (Se bilaga 2).

Sedan utvalda län räknat antalet blanketter i undersökningspopulationen och meddelat SCB antalet fick de i uppgift att dra ett systematiskt urval av blanketter. Vi angav vilken blankett som först skulle väljas ut och sedan intervallet mellan utvalda blanketter. (Se introduktionsbrev och arbetsinstruktion i bilaga 3).

2.3 Datainsamling och -registrering

Länsstyrelserna kopierade utvalda blanketter och skickade kopiorna till SCB där de dataregistrerades.

Det visade sig att en mängd olika blankettyper används, kompletteringen av uppgifter från konkursförvaltaren görs på olika sätt vid olika länsstyrelser, etc och därför fick vi svårigheter att göra en kvalitetsmässig god registrering. Det visade sig också att många blanketter inte tillhörde undersökningspopulationen. (I avsnitt 2.5 skrivs mer om kvaliteten).

2.4 Estimation.

Urvalet av blanketter har gjorts på ett objektivt och kontrollerat sätt. Förfarandet ger möjlighet att beräkna urvalsssannolikheter och därmed kan resultaten räknas upp till populationsnivån.

För att kunna beskriva förfarandet inför vi följande beteckningar:

N_h = antalet län i stratum h (h=1,..., 5).

n_h = antal utvalda län i varje stratum.

M_{hl} = antalet anställda i län l inom stratum h som tillhör ramen (d v s den mängd som länsstyrelserna räknat).

m_{hl} = antal utvalda anställda i län l inom stratum h.

$$I_{hlk} = \begin{cases} 1 \text{ om anställde k inom län hl (i urvalet) tillhör pop.} \\ 0 \text{ om den anställde tillhör övertäckningen.} \end{cases}$$

y_{hlk} = värdet på undersökningsvariabeln för anställde k inom län hl

De parametrar som skattas är av formen 100 T / N (procentuella andelar) där:

$$T = \sum_{h=1}^{5} \sum_{l=1}^{N_h} \sum_{k=1}^{M_{hl}} I_{hlk}\, y_{hlk}$$

och

$$N = \sum_{h=1}^{5} \sum_{l=1}^{N_h} \sum_{k=1}^{M_{hl}} I_{hlk}$$

Dessa parametrar skattas med följande estimatorer:

$$\hat{T} = \sum_{h=1}^{5} \frac{N_h}{n_h} \sum_{l=1}^{N_h} \frac{M_{hl}}{m_{hl}} \sum_{k=1}^{m_{hl}} I_{hlk}\, y_{hlk}$$

och

$$\hat{N} = \sum_{h=1}^{5} \frac{N_h}{n_h} \sum_{l=1}^{N_h} \frac{M_{hl}}{m_{hl}} \sum_{k=1}^{m_{hl}} I_{hlk}$$

<u>Anm.</u> Stratum 1-3 utgör storstadslänen och där gäller att $N_h = n_h = 1$.

2.5 Kvalitet i dataregistrerat material.

Uppdraget har präglats av tidsbrist, vilken bl a inneburit att ingen förstudie har kunnat genomföras. Detta har i sin tur lett till en del besvärande konsekvenser.

Blankettmaterialet visade sig vara betydligt mindre enhetlig än väntat, vilket ledde till stora svårigheter i dataregistreringen. Det påverkade även estimationen och hade en kvalitetsförsämrande effekt.

Övertäckning.

Många blanketter hörde uppenbart inte till undersökningspopulationen och därför fick vi en betydande övertäckning. Detta reducerar urvalsstorleken och därmed ökar urvalsfelet, men däremot leder det inte till någon skevhet i skattningen.

Mätfel.

I många fall var det svårt att avgöra vilken den verkliga utbetalningen var. Det kunde bero på att det fanns flera blanketter för en anställd, överstykningar, ändringar, kompletteringar, etc. För att erhålla riktiga uppgifter hade vi behövt kontakta handläggarna vid länsstyrelserna, vilket naturligtvis hade ökat kostnaden dramatiskt och även förlängt tiden för genomförandet. Det kan följaktligen finnas en hel del mätfel.

Bortfallsfel.

I många fall saknas uppgifter om vilken tid uppgiften avser, det kan finnas uppgift om den totalt utbetalda summan, men däremot inte till vilka lönearter den ska fördelas. I många fall saknas uppgift om den totala fordran från den anställde (antagligen menar man i många fall att den är densamma som summan av utbetalda medel, men vi kan inte vara säkra på det).

Urvalsfel.

Eftersom man utnyttjar observationer från ett urval till att uttala sig om hela populationen har man ett urvalsfel. Urvalsförfarandet beskrivet ovan har dock tjänat till att reducera urvalsfelet.

Övertäckningen har lett till att antalet observationer har minskat till ca 1200, vilket naturligtvis ökat urvalsfelet.

2.6 Resultat av urvalsundersökningen.

Eftersom undersökningspopulationen är begränsad är antalsuppgifter irrelevanta och därför håller vi oss till procentuella andelar. Huruvida dessa andelar också kan antas gälla för samtliga lönegarantier är inte möjligt att avgöra på ett objektivt sätt. Representanterna för utvalda länsstyrelser har svårt att göra en säker bedömning av detta, men ingen har dock heller hävdat att vi avgränsat oss till en icke-typisk grupp av lönegarantiärenden.

I bilaga 4 redovisas samtliga tabeller för den urvalsbaserade undersökningen. Vi gör inte några analyser av tabellerna utan hoppas att det skrivna är tillräckligt för att läsaren ska kunna göra sina slutsatser av undersökningen.

3. Dataregistrerat material från Stockholms län

Varje länsstyrelse dataregistrerar vissa uppgifter från utnyttjade blanketter. Tyvärr registreras inte alla de uppgifter utredningen är intresserad av och därför har en undersökning av blankettmaterialet fått göras. Ett annat problem vid en nationell utvärdering av lönegarantier är att flera olika datasystem används. Det dataregistrerade materialet har dock den fördelen att länsstyrelsens egen personal utfört registreringen och därmed kan det förväntas ha högre kvalitet än det SCB registrerat från blankettmaterialet.

Länsstyrelsen för Stockholms län[1)] har välvilligt ställt sitt dataregistrade material till förfogande och även utfört vissa summeringar och selekteringar och därefter lämnat ett avidentifierat databestånd av uppgifter till SCB.

Datamaterialet avser arbetstagare, som fått lönegarantiutbetalningar under tiden 1 juli 1992 t om den 30 april 1993 och där företaget gått i konkurs efter den 1 juli. För att få en fullständig bild av utbetalningarna till varje arbetstagare plockade vi bort de arbetstagare som fått ersättning under maj månad, eftersom vi inte kande avgöra om dessa ärenden är avslutade. Denna avgränsning kan leda till att anställda med lång uppsägningstid underskattas. Totalt består materialet av 8321 arbetstagare.

I de fall den totala fordran är större än 100000 kr och konkursförvaltaren fördelat denna fordran på de enskilda arterna har dessa storheter registrerats och i ett särskilt fält har "Över maxbeloppet" registrerats.

I bilaga 5 redovisas statistik från detta bestånd. Denna statistik är alltså baserad på totalräknat material och är därför inte behäftad av urvalsfel, som tidigare redovisad statistik är. Det finns en del märkligt stora skillnader mellan de urvalsbaserade skattningarna och det totalräknade materialet från Stockholms län. De kan troligen inte förklaras av urvalsfelet utan snarare av de skilda avgränsningarna som gjorts och delvis på svårigheterna för SCB-personalen att förstå alla uppgifter i blankettmaterialet.

) Kjell Haglund vid länsstyrelsens ekonomienhet

Bilaga 1

Uppgifter om totala utbetalningar året 1991/92

- underlag till stratifiering av län.

Kammarkollegiet			LÖNEGARANTIFONDEN BUDGETÅRET 1991/92		
Fondbyrån					
Björn Brännström					
		Genoms/mån	Totalt	Summa företag	Summa anställda
Stockholms län	AB	82 497 508	989 970 094	5 588	16 785
Göteborgs o Bohus län	O	42 851 895	514 222 742	2 721	9 070
Malmöhus län	M	41 868 710	502 424 523	1 995	8 268
Jönköpings län	F	18 078 906	216 946 874	593	2 807
Älvsborgs län	P	15 150 222	181 802 658	778	3 851
Södermanlands län	D	10 691 115	128 293 383	445	2 004
Kopparbergs län	W	12 729 548	152 754 580	495	2 953
Östergötlands län	E	12 579 932	150 959 183	646	2 196
Skaraborgs län	R	11 101 539	133 218 472	451	2 290
Gävleborgs län	X	10 497 016	125 964 197	436	2 749
Västmanlands län	U	11 934 808	143 217 699	466	3 013
Örebro län	T	10 457 591	125 491 096	419	2 605
Norrbottens län	BD	9 167 704	110 012 452	501	1 982
Kalmar län	H	7 166 884	86 002 606	379	1 385
Västernorrlands län	Y	8 651 546	103 818 546	414	1 679
Hallands län	N	7 179 103	86 149 233	556	1 287
Västerbottens län	AC	9 491 235	113 894 821	463	2 612
Värmlands län	S	11 476 272	137 715 265	547	2 844
Kristianstads län	L	8 867 410	106 408 922	529	2 679
Uppsala län	C	5 541 569	66 498 82[illegible]	395	1 438
Kronobergs län	G	6 252 887	75 034 642	292	1 598
Blekinge län	K	4 454 633	53 455 590	196	914
Jämtlands län	Z	3 170 502	38 046 029	220	829
Gotlands län	I	363 309	4 359 707	58	135

Bilaga 2

Stratumindelning av län, urval av län samt blanketturvalens storlekar.

Stratifieringen av länen gjordes enligt nedanstående förteckning. Utvalda län är understrukna och inom parentes anges bruttourvalets storlek.

Stratum nr	
1	Stockholms län (350)
2	Göteborgs och Bohus län (300)
3	Malmöhus län (300)
4	Länen Örebro, Gävleborg, Södermanland, Skaraborg (112) Värmland, Östergötland (112), Kopparberg, Älvsborg och Jönköping
5	Länen Gotland, Jämtland, Blekinge (112), Uppsala, Kronoberg, Kalmar, Halland, Västernorrland, Kristianstad, Norrbotten (112) och Västerbotten.

TABELL 12

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**uppsägningslön**". Länen exkl storstadslänen.

Uppsägningslön			Procentuell fördelning
1	-	10000	18.0
10001	-	20000	23.0
20001	-	30000	13.7
30001	-	40000	10.4
40001	-	50000	8.7
50001	-	100000	26.2
1	-	100000	100.0

TABELL 13

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**semesterersättning**". Hela riket.

Semesterersättning			Procentuell fördelning
1	-	10000	46.8
10001	-	20000	33.7
20001	-	30000	14.7
30001	-	40000	2.7
40001	-	50000	1.3
50001	-	100000	0.8
1	-	100000	100.0

TABELL 14

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**semesterersättning**". Storstadslänen.

Semesterersättning			Procentuell fördelning
1	-	10000	45.3
10001	-	20000	33.1
20001	-	30000	15.1
30001	-	40000	2.1
40001	-	50000	2.0
50001	-	100000	2.4
1	-	100000	100.0

TABELL 15

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**semesterersättning**". Hela riket.

Semesterersättning			Procentuell fördelning
1	-	10000	47.6
10001	-	20000	34.0
20001	-	30000	14.4
30001	-	40000	3.0
40001	-	50000	0.9
50001	-	100000	0.0
1	-	100000	100.0

TABELL 16

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**semesterersättning på uppsägningslön**". Hela riket.

Semesterersättning på uppsägningslön			Procentuell fördelning
1	-	2000	27.8
2001	-	4000	25.6
4001	-	6000	18.0
6001	-	8000	12.2
8001	-	100000	16.4
1	-	100000	100.0

TABELL 17

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**semesterersättning på uppsägningslön**". Storstadslänen.

Semesterersättning på uppsägningslön			Procentuell fördelning
1	-	2000	35.5
2001	-	4000	28.9
4001	-	6000	14.1
6001	-	8000	11.8
8001	-	100000	9.7
1	-	100000	100.0

TABELL 18

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**semesterersättning på uppsägningslön**". Länen exkl storstadslänen.

Semesterersättning på uppsägningslön			Procentuell fördelning
1	-	2000	23.7
2001	-	4000	23.9
4001	-	6000	20.1
6001	-	8000	12.5
8001	-	100000	19.9
1	-	100000	100.0

TABELL 19

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**bilersättning**". Hela riket.

Bilersättning			Procentuell fördelning
1	-	2000	65.8
2001	-	4000	21.5
4001	-	6000	4.0
6001	-	8000	2.4
8001	-	100000	6.4
1	-	100000	100.0

TABELL 20.

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**bilersättning**". Storstadslänen.

Bilersättning			Procentuell fördelning
1	-	2000	58.2
2001	-	4000	16.8
4001	-	6000	6.6
6001	-	8000	6.0
8001	-	100000	12.6
1	-	100000	100.0

TABELL 21.

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**bilersättning**". Länen exkl storstadslänen.

Bilersättning			Procentuell fördelning
1	-	2000	70.8
2001	-	4000	24.6
4001	-	6000	2.3
6001	-	8000	0.0
8001	-	100000	2.3
1	-	100000	100.0

TABELL 22

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**traktamenten**". Hela riket.

Traktamenten			Procentuell fördelning
1	-	2000	58.5
2001	-	4000	22.6
4001	-	6000	7.2
6001	-	8000	2.4
8001	-	100000	9.5
1	-	100000	100.0

Antalet berörda arbetstagare är litet (44) och därför gör vi ingen uppdelning på redovisningsgrupper.

TABELL 23

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**fackavgift**". Hela riket.

Fackavgift			Procentuell fördelning
1	-	2000	98.7
2001	-	4000	1.1
4001	-	100000	0.0
1	-	100000	100.0

TABELL 24

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**fackavgift**". Storsadslänen.

Fackavgift			Procentuell fördelning
1	-	2000	95.8
2001	-	4000	4.2
4001	-	100000	0.0
1	-	100000	100.0

TABELL 25

Skattad andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**fackavgift**". Länen exkl storstadslänen.

Fackavgift			Procentuell fördelning
1	-	2000	99.4
2001	-	4000	0.6
4001	-	100000	0.0
1	-	100000	100.0

TABELL 26

Genomsnittlig lönegarantiersättning (i kronor) för olika typer av fordringar samt genomsnitt av totala fordran.

Typer av utbetalningar	Genomsnitt av berörda arbetstagare
Innestående lön	15163
Innestående semester	12420
Uppsägningslön	30651
Mätningsarvode	690
Semester uppsägningstid	4722
Provision	9565
Pension (ej pensionspremier)	8511
Pension (pensionspremier)	12469
Traktamenten	2457
Bilersättning	2160
Fackavgift	601
Övertidsersätttning	5604
Räntor	2726
Konkurskostnad	676
Sjuklön	3577
Retroaktiv ersättning	4298
Ersättning fri bil	1
Kostförmån	1646
Tantiem	11960
Bilförmån	1
Garage/parkering	300
Diverse utlägg	810
Summa att betala ut av lönegarantin	42470
Arbetstagarens totala fordran	71257

TABELL 27

Andel arbetstagare (i procent) som fått de olika ersättningarna.

Typer av ersättningar	Procentuell andel arbetstagare som fått de olika ersättningarna
Innestående lön	66.3
Innestående semester	83.2
Uppsägningslön	60.2
Mätningsarvode	0.1
Semester uppsägningstid	45.9
Provision	1.0
Pension (ej pensionspremier)	1.1
Pension (pensionspremier)	0.7
Traktamenten	2.1
Bilersättning	5.6
Fackavgift	3.3
Övertidsersätttning	0.9
Räntor	1.7
Konkurskostnad	0.8
Sjuklön	1.1
Retroaktiv ersättning	1.8
Ersättning fri bil	0.0
Kostförmån	0.9
Tantiem	0.2
Bilförmån	0.0
Garage/parkering	0.1
Diverse utlägg	1.2

Anm: Denna tabell baserar sig enbart på de ärenden där delposterna summerar sig till angiven utbetald summa. Skulle vi ta med hela nettourvalet skulle vi få underskatningar för vissa delposter. Skälet till detta är att i nära hälften av fallen summerar sig inte angivna delposter till den utbetalda summan. Summan är alltså inte alltid fullständigt fördelad på delposterna. Detta innebär att vi har värdet noll för vissa delposter, som borde ha ett värde skilt ifrån noll. Därför gör vi beräkningarna på ett begränsat material. Vi vet inte vilken effekt denna begränsning ger på resultatet.

TABELL 28

Procentuell fördelning av utbetald lönegaranti fördelat på de olika ersättningarna

Typer av ersättningar	Procentuell fördelning på utbetald lönegaranti
Innestående lön	23.6
Innestående semester	24.0
Uppsägningslön	46.2
Mätningsarvode	0.0
Semester uppsägningstid	4.6
Provision	0.1
Pension (ej pensionspremier)	0.1
Pension (pensionspremier)	0.2
Traktamenten	0.2
Bilersättning	0.5
Fackavgift	0.1
Övertidsersätttning	0.0
Räntor	0.2
Konkurskostnad	0.0
Sjuklön	0.0
Retroaktiv ersättning	0.1
Ersättning fri bil	0.0
Kostförmån	0.1
Tantiem	0.1
Bilförmån	0.0
Garage/parkering	0.0
Diverse utlägg	0.0

Anm: Denna tabell baserar sig enbart på de ärenden där delposterna summerar sig till angiven utbetald summa. Skulle vi ta med hela nettourvalet skulle vi få underskattningar för vissa delposter. Skälet till detta är att i nära hälften av fallen summerar sig inte angivna delposter till den utbetalda summan. Summan är alltså inte alltid fullständigt fördelad på delposterna. Detta innebär att vi har värdet noll för vissa delposter, som borde ha ett värde skilt ifrån noll. Därför gör vi beräkningarna på ett begränsat material. Vi vet inte vilken effekt denna begränsning ger på resultatet.

I följande tabell har vi utifrån fr o m- och t o m-uppgiften i "innestående lön avsertiden" beräknat antalet kalenderdagar. I materialet är det totalt 59% som har ett värde större än noll för innestående lön och av dessa är det endast 66% där både fr o m- och t o m-uppgift är angiven. Utnyttjande av det begränsade materialet ger följande skattningar av fördelningen på antal kalenderdagar:

TABELL 29

Antal kalenderdagar som innestående lön avser. Hela riket.

Antal kalenderdagar för innnestående lön			Procentuell fördelning
0	-	20	26.5
21	-	40	48.7
41	-	60	9.2
61	-	80	4.3
81	-	100	2.6
101	-	120	1.0
121	-	140	2.2
141	-	160	1.3
161	-	180	0.7
180	-		3.6
			100.0

TABELL 30

Antal kalenderdagar som innestående lön avser. Storstadslänen

Antal kalenderdagar för innnestående lön			Procentuell fördelning
0	-	20	32.3
21	-	40	40.6
41	-	60	9.6
61	-	80	5.1
81	-	100	2.7
101	-	120	1.5
121	-	140	1.7
141	-	160	1.8
161	-	180	0.4
180	-		4.4
			100.0

TABELL 31

Antal kalenderdagar som innestående lön avser. Länen exkl storstadslänen.

Antal kalenderdagar för innnestående lön			Procentuell fördelning
0	-	20	22.8
21	-	40	53.9
41	-	60	8.9
61	-	80	3.8
81	-	100	2.6
101	-	120	0.7
121	-	140	2.5
141	-	160	1.0
161	-	180	0.9
180	-		3.0
			100.0

I följande tabell har vi utifrån fr o m- och t o m-uppgiften i "uppsägningslön avser tiden" beräknat antalet kalenderdagar. I materialet är det totalt 61% som har ett värde större än noll för uppsägningslön och av dessa är det 86% där både fr o m- och t o m-uppgift är angiven. Utnyttjande av det begränsade materialet ger följande skattningar av fördelningen på antal kalenderdagar:

TABELL 32

Antal kalenderdagar som uppsägningslön avser. Hela riket.

Antal kalenderdagar för uppsägningslön			Procentuell fördelning
0	-	20	13.0
21	-	40	27.9
41	-	60	8.7
61	-	80	5.5
81	-	100	9.6
101	-	120	6.0
121	-	140	6.6
141	-	160	6.8
161	-	180	9.7
180	-		6.2
			100.0

TABELL 33

Antal kalenderdagar som uppsägningslön avser. Storstadslänen.

Antal kalenderdagar för uppsägningslön			Procentuell fördelning
0	-	20	17.0
21	-	40	27.9
41	-	60	10.7
61	-	80	5.3
81	-	100	10.2
101	-	120	6.5
121	-	140	5.5
141	-	160	5.0
161	-	180	5.9
180	-		5.9
			100.0

TABELL 34

Antal kalenderdagar som uppsägningslön avser. Länen exkl storstadslänen.

Antal kalenderdagar för uppsägningslön			Procentuell fördelning
0	-	20	10.8
21	-	40	28.0
41	-	60	7.5
61	-	80	5.6
81	-	100	9.3
101	-	120	5.8
121	-	140	7.2
141	-	160	7.8
161	-	180	11.8
180	-		6.3
			100.0

Bilaga 5

Beräkningar baserade på dataregistrerat material över Stockholms län.

De benämningar som används i denna bilaga är desamma som länsstyrelsen i Stockholms län använder.

TABELL A

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**tot utbetalt brutto** ".

Tot utbetalt brutto			Procentuell fördelning
1	-	10000	19.6
10001	-	20000	10.5
20001	-	30000	9.5
30001	-	40000	8.9
40001	-	50000	8.5
50001	-	60000	6.4
60001	-	70000	5.7
70001	-	80000	4.5
80001	-	90000	4.3
90001	-	100000	22.2
1	-	100000	100.0

TABELL B

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**totala fordran**". Vi har lagt samman "tot utbetalt brutto" och "över maxbeloppet".

Totala fordran			Procentuell fördelning
1	-	10000	19.8
10001	-	20000	10.6
20001	-	30000	9.5
30001	-	40000	8.9
40001	-	50000	8.5
50001	-	60000	6.4
60001	-	70000	5.7
70001	-	80000	4.5
80001	-	90000	4.3
90001	-	100000	9.6
100001	-		12.2
1	-	100000	100.0

TABELL C

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**innestående lön**".

Innestående lön			Procentuell fördelning
1	-	10000	58.8
10001	-	20000	19.9
20001	-	30000	7.8
40001	-	100000	13.6
1	-	100000	100.0

TABELL D

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**innestående semester**".

Innestående semester			Procentuell fördelning
1	-	10000	47.0
10001	-	20000	28.7
20001	-	30000	13.1
30001	-	40000	5.5
40001	-	50000	2.5
50001	-	100000	3.8
1	-	100000	100.0

TABELL E

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**uppsägningslön**".

Uppsägningslön			Procentuell fördelning
1	-	10000	15.3
10001	-	20000	16.1
20001	-	30000	15.4
30001	-	40000	11.2
40001	-	50000	8.2
50001	-	100000	33.7
1	-	100000	100.0

Anm. Länsstyrelsen menar att i stort sett hela beloppet under "över maxbeloppet" avser "uppsägningslön".

Variabeln "**mätningsarvode**" uppvisar inget värde som är större än 1006.

TABELL F

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**semesterersättning uppsägningstid**".

Semesterersättning uppsägningstid			Procentuell fördelning
1	-	2000	30.4
2001	-	4000	28.2
4001	-	6000	20.0
6001	-	8000	11.2
8001	-	100000	10.1
1	-	100000	100.0

TABELL G

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**förmåner som endast beskattas**" (t ex fri bil, fri bostad och fri kost).

Förmåner som endast beskattas			Procentuell fördelning
1	-	2000	57.4
2001	-	4000	11.8
4001	-	6000	14.1
6001	-	8000	4.6
8001	-	100000	12.0
1	-	100000	100.0

Vi har även fått separata uppgifter från länsstyrelsen som kompletterar bilden i ovanstående tabell. Av hela utbetalningen av "förmåner som endast beskattas" går 87.6% till bilförmån, 11.8% till kostförmån och 0.6% till bostadsförmån.

Variabeln "**pension (ej pensionspremier)**" är det endast 18 personer som fått, varav de flesta mindre än 6000 kr.

TABELL H

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**traktamenten**". Ersättningen för endags- och flerdygnstraktamente är summerade.

Traktamenten (endags- och flerdygns-)			Procentuell fördelning
1	-	2000	43.0
2001	-	4000	17.6
4001	-	6000	9.2
6001	-	8000	6.4
8001	-	10000	4.6
10001	-	20000	15.1
20001	-	100000	3.9
1	-	100000	100.0

TABELL I

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**bilersättning**".

Bilersättning			Procentuell fördelning
1	-	2000	68.7
2001	-	4000	18.3
4001	-	6000	5.5
6001	-	8000	2.4
8001	-	100000	5.1
1	-	100000	100.0

TABELL J

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**räntor**".

Räntor			Procentuell fördelning
1	-	2000	64.0
2001	-	4000	16.0
4001	-	6000	7.5
6001	-	8000	5.0
8001	-	100000	7.5
1	-	100000	100.0

TABELL K

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**konkurskostnad**".

Konkurskostnad			Procentuell fördelning
1	-	2000	59.1
2001	-	4000	9.1
4001	-	6000	18.2
6001	-	8000	13.6
8001	-	100000	0.0
1	-	100000	100.0

Genomsnittet för de 458 arbetstagare som erhållit "**avdrag för ny anställning**" - 15227.

För "**övriga avdrag (sjukdom, vård av barn)**" är genomsnittet -3943 för de 414 som berörs.

TABELL L

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**övriga ersättningar**" (ersättning för telefon, representation, etc).

Övriga ersättningar			Procentuell fördelning
1	-	2000	82.6
2001	-	4000	8.4
4001	-	6000	4.3
6001	-	8000	1.9
8001	-	100000	2.8
1	-	100000	100.0

TABELL M

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**reseersättningar (resa, logi)**".

Reseersättningar (resa, logi)			Procentuell fördelning
1	-	2000	82.1
2001	-	4000	12.0
4001	-	6000	2.7
6001	-	8000	1.6
8001	-	100000	1.6
1	-	100000	100.0

TABELL N

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**till semeserkassa**".

Till semesterkassa			Procentuell fördelning
1	-	10000	27.4
10001	-	20000	20.6
20001	-	30000	42.2
30001	-	40000	9.3
40001	-	50000	0.5
50001	-	100000	0.0
1	-	100000	100.0

TABELL O

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall av utbetald lönegaranti för "**sjömän**".

Sjömän			Procentuell fördelning
1	-	10000	38.5
10001	-	20000	46.2
20001	-	30000	7.7
30001	-	40000	0.0
40001	-	50000	0.0
50001	-	100000	7.6
1	-	100000	100.0

Anm. Tabellen baserar sig bara på uppgifter för 26 arbetstagare. Genomsnittliga utbetalningen för dessa är 16815 kronor.

TABELL P

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**preliminärskatt**".

Preliminärskatt			Procentuell fördelning
1	-	10000	44.6
10001	-	20000	25.4
20001	-	30000	17.3
30001	-	40000	8.8
40001	-	50000	3.6
50001	-	100000	0.3
1	-	100000	100.0

TABELL Q

Andel arbetstagare (i %) i olika intervall för "**över maxbeloppet**".

Över maxbeloppet			Procentuell fördelning
1	-	10000	15.8
10001	-	20000	11.7
20001	-	30000	7.5
30001	-	40000	8.0
40001	-	50000	6.1
50001	-	60000	6.3
60001	-	70000	5.0
70001	-	80000	3.5
80001	-	90000	4.3
90001	-	100000	2.7
100001	-		29.1
1	-	100000	100.0

Anm: Ovanstående tabell avser de fordringar som ligger över 100000 kronor.

TABELL R

Genomsnittlig lönegarantiersättning (i kronor) för olika typer av fordringar samt genomsnitt av totala fordran.

Typer av utbetalningar	Genomsnitt av berörda arbetstagare
Innestående lön	14132
Innestående semester	14269
Uppsägningslön	51512
Semester uppsägningstid	4076
Till semesterkassa	18137
Pension (ej pensionspremier)	8755
Endagstraktamente	1061
Flerdygnstraktamente	5627
Reseersättningar (resa, logi)	1327
Bilersättning	2066
Förmåner som endast beskattas	2918
Övriga ersättningar	1552
Mätningsarvode	-342
Konkurskostnad	2621
Räntor	2580
Prel. skatt	-14588
Tot utbetalt brutto	47658

Det dataregistrerade marerialet innehåller också följande uppgifter:

TABELL S

Genomsnittlig lönegarantiersättning (i kronor) för olika typer av avdrag/fordringar.

Typer av avdrag/fordringar	Genomsnitt av berörda arbetstagare
Avdrag ny anställning	-15227
Övriga avdrag (sjukdom, vård av barn)	-3943
Över maxbeloppet	90290

TABELL T

Andel arbetstagare (i procent) som fått de olika ersätttningarna.

Typer av ersättningar	Procentuell andel arbetstagare som fått de olika ersättningarna
Innestående lön	47.4
Innestående semester	73.7
Uppsägningslön	75.2
Semester uppsägningstid	32.6
Till semesterkassa	11.1
Pension (ej pensionspremier)	0.2
Endagstraktamente	0.2
Flerdygnstraktamente	4.6
Reseersättningar (resa, logi)	2.2
Bilersättning	9.9
Förmåner som endast beskattas	11.3
Övriga ersättningar	16.3
Mätningsarvode	2.1
Konkurskostnad	0.3
Räntor	2.4
Prel. skatt	94.7
Tot utbetalt brutto	99.8

Det dataregistrerade marerialet innehåller också följande uppgifter:

TABELL U

Andel arbetstagare (i procent) som fått olika avdrag/fordringar.

Typer av avdrag/fordringar	Procentuell andel arbetstagare
Avdrag ny anställning	5.5
Övriga avdrag (sjukdom, vård av barn)	5.0
Över maxbeloppet	12.8

TABELL V

Procentuell fördelning av utbetald lönegaranti fördelat på de olika ersättningarna

Typer av ersättningar	Procentuell fördelning av utbetald lönegaranti
Innestående lön	14.1
Innestående semester	22.1
Uppsägningslön	81.4
Semester uppsägningstid	2.8
Pension (ej pensionspremier)	0.0
Endagstraktamente	0.0
Flerdygnstraktamente	0.5
Bilersättning	0.4
Övriga ersättningar	0.5
Reseersättningar (resa, logi)	0.1
Till semesterkassa	4.2
Räntor	0.1
Konkurskostnad	0.0
Avdrag ny anställning	-1.8
Övriga avdrag (sjukdom, vård av barn)	-0.4
Över maxbeloppet	-24.3
Tot utbetalt brutto	99.7

Anm. Länsstyrelsen menar att i stort sett hela beloppet under "över maxbeloppet" avser "uppsägningslön".

Bilaga 3

Riksskatteverkets författningssamling

ISSN 0347-3023

Riksskatteverkets föreskrifter om handläggning m.m. i ärenden om statlig lönegaranti;

SFS ~~RFSF~~ 1992:7

Utkom från trycket den 2 december 1992

beslutade den 29 oktober 1992.

Riksskatteverket föreskriver med stöd av 14 § lönegarantiförordningen (1992:501) följande.

1 § Beslut enligt 16 eller 18 § lönegarantilagen (1992:497) skall avfattas på blankett, utformad enligt formulär B1 – B3, bilaga 1 – 3[1].

2 § Underrättelse enligt 11 eller 12 § lönegarantilagen (1992:497) skall lämnas på blankett, utformad enligt formulär U1 – U3, bilaga 4 – 6[2].

3 § Avvikelse från de i 1 och 2 §§ angivna formerna för beslut och underrättelser får ske efter särskild överenskommelse med länsstyrelsen och tillsynsmyndigheten.

4 § Till beslut enligt 16 § och underrättelse enligt 11 § lönegarantilagen (1992:497) skall fogas kopia av förvaltarförordnandet.

5 § Länsstyrelsens besked om utbetalda, avdragna och innehållna garantibelopp enligt 9 § lönegarantiförordningen (1992:501) skall lämnas när myndighetens hantering av lönegarantimedel i en konkurs kan antas vara slutförd. Besked om senare verkställda betalningar lämnas särskilt.

6 § Länsstyrelsens förordnande enligt 10 § lönegarantiförordningen (1992:501) bör avse samtliga lönegarantifordringar i en eller flera konkurser, om inte särskilda skäl föranleder annat.

7 § Länsstyrelsen skall underrätta konkursförvaltaren om till vilket konto utdelning enligt 28 § lönegarantilagen (1992:497) skall betalas.

8 § Länsstyrelsen skall efter varje kvartal underrätta Riksskatteverket om antalet arbetstagare som erhållit garantibelopp.

Dessa föreskrifter träder i kraft två veckor efter det att föreskrifterna enligt uppgift på dem kom ut från trycket.

RIKSSKATTEVERKET

LENNART GRUFBERG

Sten Johansson
(Exekutionsavdelningen)

[1] Bilagorna här uteslutna.
[2] Bilagorna här uteslutna.

gotab 96568, Stockholm 1992

Beslut enligt 16 § lönegarantilagen

B1

Datum

.....

Uppgifter om konkurs

Konkursgäldenärens namn	Person-/Organisationsnummer
Adress	
Konkursförvaltarens namn	Telefonnummer
Adress	Postgiro
Kontaktpersons namn	Telefonnummer
Tingsrätt (namn, adress)	Konkursdag

Uppgifter om arbetstagare

Arbetstagarens namn				Personnummer
Adress				Telefonnummer
Skattetabell	Jämkning	Kvarskatt	Beslut finns om införsel ☐ Ja ☐ Nej	Beslut finns om utmätning av lön ☐ Ja ☐ Nej

Utbetalande länsstyrelse

Länsstyrelsen i

A Belopp som skall betalas ut av lönegarantin

Innestående lön	Avser tiden			Kr
Semester-ersättning	Semesterersättning från		till uppsägning	Kr
Uppsägnings-lön	Kr per månad/14 dagar/timme	förfallodag	avser tiden att betala ut summa	Kr
Mätnings-arvode/ fackavgift	Av uppsägningslönen betalas ..... Kr/% som mätningsarvode/fackavgift. Mätningsarvode/fackavgift som innehållits (men inte levererats) före konkursen Fackliga organisationens namn Adress Postgironummer			Kr
Semester-ersättning	Semesterersättning på uppsägningslön			Kr

Anm. Uppsägningslön och semesterersättning därpå kan komma att ändras, med hänsyn till sjukdagar,övertidsersättning och liknande. Detta kommer då att anmälas till länsstyrelsen och tillsynsmyndigheten.

Semester-kassa	Namn, adress, postgironummer Semesterersättning til kassan			Kr
Sjuklön	Avser tiden			Kr
Förmåner m m	Billförmån, ersättning för försäkringspremie och liknande			Kr
Pension	Pension/månad	Avser tiden		Kr
Traktamente	Tjänsteresa i Sverige, schablonbelopp, kr		Över schablonbelopp, kr	Kr
	Tjänsteresa utomlands, schablonbelopp, kr		Över schablonbelopp, kr	Kr
Bilersättning	Antal mil á kr	Schablonbelopp, kr	Över schablonbelopp, kr	Kr
Ränta	% på kr		Fr o m	Kr
Övrigt	Konkurskostnad			Kr
			Summa att betala ut av lönegarantin	

Maximibelopp

Arbetstagarens hela fordran mot konkursgäldenären anges vara Kr .....

Enligt 9 § lönegarantilagen kan, med vissa undantag, högst 100 000 kr betalas ut till en arbetstagare. Om arbetstagarens fordran är högre har det belopp som han skall erhålla av lönegarantin fastställts med hänsyn till bestämmelsen om maximibeloppet.

Förmån

Förmån som kvarstår under uppsägningstiden	Förmånens värde

Arbete under uppsägningstiden

Arbetstagare skall utföra arbete för konkursgäldenären under uppsägningstiden

☐ Nej ☐ Ja, t v ☐ Ja, under tiden

Anmärkning

T ex skälen till beslut, särskilt om utbetalning

B Belopp som inte kommer att betalas ut

Arbetstagaren har yrkat betalning enligt lönegarantilagen för följande fordran/fordringar (i förekommande fall utöver belopp som har beviljats, se rubriken Belopp att betala ut av lönegarantin)

Fordringens art	Kr

Avser tiden

Beslut: Yrkandet lämnas utan bifall.

Skälen för beslutet

(Konkursförvaltarens underskrift)

Delgivning

Jag har i dag mottagit en kopia av detta beslut

Datum Underskrift

Upplysningar

Om en arbetstagare har **inkomster från en annan anställning** under uppsägningstiden och dessa avser samma tid som hans fordran i konkursen skall han upplysa förvaltaren om inkomsterna. Sådan upplysning skall också lämnas om arbetstagaren tar emot **utbildningsbidrag** som betalas av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning.

Om **konkursbeslutet upphävs** skall utbetalt lönegarantibelopp betalas tillbaka. Detta skall också ske om någon genom **oriktiga uppgifter** eller på annat sätt orsakat att garantibelopp betalats ut obehörigt eller med ett för högt belopp. Sådan återbetalning skall ske också om någon i annat fall har tagit emot **garantibelopp obehörigt** eller med ett för högt belopp och skäligen bort inse detta.

Överprövning

Om en **arbetstagare** eller den som en fordran har överlåtits till är missnöjd med konkursförvaltarens beslut får han väcka talan mot staten inom tre veckor från det att han fick del av beslutet. Talan väcks vid den tingsrätt som handlägger konkursärendet (se sidan 1 Uppgifter om konkurs).

Finner **tillsynsmyndigheten** att beslutet är oriktigt får den väcka talan mot arbetstagaren inom tre veckor från det att myndigheten fick del av beslutet.

Beslut
enligt 16 § lönegarantilagen

B2

Datum

.....

Uppgifter om konkurs

Konkursgäldenärens namn	Person-/Organisationsnummer
Adress	
Konkursförvaltarens namn	Telefonnummer
Adress	Postgiro
Kontaktpersons namn	Telefonnummer
Tingsrätt (namn, adress)	Konkursdag

Utbetalande länsstyrelse

Länsstyrelsen i

Beslut

Beslutet avser ..... arbetstagare. Arbetstagarnas lönebesked avseende tiden ..... bifogas.

Varje arbetstagare är berättigad till lönegaranti med det belopp som framgår av hans lönebesked.

Skatteavdrag samt avdrag för införsel och löneutmätning skall verkställas i enlighet med de uppgifter som anges i lönebeskeden.

När lönebeskedet visar att avdrag skall ske för mätningsarvode/fackföreningsavgift skall beloppet sändas till

Adress

Postgironummer

.....

När lönebeskedet visar att betalning skall ske till semesterkassa skall beloppet sändas till

Adress

Postgironummer

.....

Arbetstagarna utför arbete för konkursgäldenären under uppsägningstiden.
Detta gäller dock inte följande arbetstagare:

.....

.....

.....

.....

.....

Övrigt

T ex särskilt om utbetalning

(Konkursförvaltarens underskrift)

Delgivning

Jag har i dag mottagit en kopia av detta beslut

Datum Underskrift

Upplysningar

Om en arbetstagare har **inkomster från en annan anställning** under uppsägningstiden och dessa avser samma tid som hans fordran i konkursen skall han upplysa förvaltaren om inkomsterna. Sådan upplysning skall också lämnas om arbetstagaren tar emot **utbildningsbidrag** som betalas av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning.

Om **konkursbeslutet upphävs** skall utbetalt lönegarantibelopp betalas tillbaka. Detta skall också ske om någon genom **oriktiga uppgifter** eller på annat sätt orsakat att garantibelopp betalats ut obehörigt eller med ett för högt belopp. Sådan återbetalning skall ske också om någon i annat fall har tagit emot **garantibelopp obehörigt** eller med ett för högt belopp och skäligen bort inse detta.

Överprövning

Om en **arbetstagare** eller den som en fordran har överlåtits till är missnöjd med konkursförvaltarens beslut får han väcka talan mot staten inom tre veckor från det att han fick del av beslutet. Talan väcks vid den tingsrätt som handlägger konkursärendet (se sidan 1 Uppgifter om konkurs).

Finner **tillsynsmyndigheten** att beslutet är oriktigt får den väcka talan mot arbetstagaren inom tre veckor från det att myndigheten fick del av beslutet.

Beslut
enligt 18 § lönegarantilagen **B3**

Datum

.....

Uppgifter om konkurs m m

Konkursgäldenärens namn och person-/organisationsnummer
Arbetstagarens namn och personnummer
Tingsrättens namn och adress

Beslut

Beslut daterat ..... avseende arbetstagaren har tidigare sänts till länsstyrelsen.

Beslutet ändras enligt följande:

.....

.....

.....

.....

.....

.....
(Konkursförvaltarens underskrift)

Upplysningar

Om en arbetstagare har **inkomster från en annan anställning** under uppsägningstiden och dessa avser samma tid som hans fordran i konkursen skall han upplysa förvaltaren om inkomsterna. Sådan upplysning skall också lämnas om arbetstagaren tar emot **utbildningsbidrag** som betalas av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning.

Om **konkursbeslutet upphävs** skall utbetalt lönegarantibelopp betalas tillbaka. Detta skall också ske om någon genom **oriktiga uppgifter** eller på annat sätt orsakat att garantibelopp betalats ut obehörigt eller med ett för högt belopp. Sådan återbetalning skall ske också om någon i annat fall har tagit emot **garantibelopp obehörigt** eller med ett för högt belopp och skäligen bort inse detta.

Överprövning

Om en **arbetstagare** eller den som en fordran har överlåtits till är **missnöjd** med konkursförvaltarens beslut får han väcka talan mot staten inom tre veckor från det att han fick del av beslutet. Talan väcks vid den tingsrätt som handlägger konkursärendet (se ovan Uppgifter om konkurs).

Finner **tillsynsmyndigheten** att beslutet är oriktigt får den väcka talan mot arbetstagaren inom tre veckor från det att myndigheten fick del av beslutet.

UNDERRÄTTELSE
enligt 11 § lönegarantilagen

U1

Datum

.....

Länsstyrelsen

Uppgifter om konkurs

Konkursgäldenärens namn		Person-/Organisationsnummer
Adress		
Konkursförvaltarens namn		Telefonnummer
Adress		Postgiro
Kontaktpersons namn		Telefonnummer
Tingsrätt (namn, adress)	Konkursdag	Dag för bevakningsbeslut

Uppgifter om arbetstagare

Arbetstagarens namn				Personnummer
Adress				Telefonnummer
Skattetabell	Jämkning	Kvarskatt	Beslut finns om införsel ☐ Ja ☐ Nej	Beslut finns om utmätning av lön ☐ Ja ☐ Nej

Belopp som skall betalas ut av lönegarantin

Innestående lön	Avser tiden			Kr
Semesterersättning	Semesterersättning från	till uppsägning		Kr
Uppsägningslön	Kr per månad/14 dagar/timme	förfallodag	avser tiden	Kr
	att betala ut summa			
Mätningsarvode/fackavgift	Av uppsägningslönen betalas ..... Kr/% som mätningsarvode/fackavgift.			Kr
	Mätningsarvode/fackavgift som innehållits (men inte levererats) före konkursen			
	Fackliga organisationens namn			
	Adress			
	Postgironummer			
Semesterersättning	Semesterersättning på uppsägningslön			Kr

Anm. Uppsägningslön och semesterersättning därpå kan komma att ändras, med hänsyn till sjukdagar, övertidsersättning och liknande. Detta kommer då att anmälas till länsstyrelsen och tillsynsmyndigheten.

Semester-kassa	Namn, adress, postgironummer Semesterersättning till kassan			Kr
Sjuklön	Avser tiden			Kr
Förmåner m m	Bilförmån, ersättning för försäkringspremie och liknande			Kr
Pension	Pension/månad	Avser tiden		Kr
Traktamente	Tjänsteresa i Sverige, schablonbelopp, kr		Över schablonbelopp, kr	Kr
	Tjänsteresa utomlands, schablonbelopp, kr		Över schablonbelopp, kr	Kr
Bilersättning	Antal mil á kr	Schablonbelopp, kr	Över schablonbelopp, kr	Kr
Ränta	% på kr		Fr o m	Kr
Övrigt	Konkurskostnad			Kr
			Summa att betala ut av lönegarantin	

Maximibelopp

Arbetstagarens hela fordran mot konkursgäldenären anges vara Kr .....

Enligt 9 § lönegarantilagen kan, med vissa undantag, högst 100 000 kr betalas ut till en arbetstagare. Om arbetstagarens fordran är högre har det belopp som han skall erhålla av lönegarantin fastställts med hänsyn till bestämmelsen om maximibeloppet.

Förmån

Förmån som kvarstår under uppsägningstiden	Förmånens värde

Arbete under uppsägningstiden

Arbetstagare skall utföra arbete för konkursgäldenären under uppsägningstiden

☐ Nej ☐ Ja, t v ☐ Ja, under tiden

Anmärkning

T ex särskilt om utbetalning

.....

(Konkursförvaltarens underskrift)

Upplysningar

Om en arbetstagare har **inkomster från en annan anställning** under uppsägningstiden och dessa avser samma tid som hans fordran i konkursen skall han upplysa förvaltaren om inkomsterna. Sådan upplysning skall också lämnas om arbetstagaren tar emot **utbildningsbidrag** som betalas av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning.

Om **konkursbeslutet upphävs** skall utbetalt lönegarantibelopp betalas tillbaka. Detta skall också ske om någon genom **oriktiga uppgifter** eller på annat sätt orsakat att garantibelopp betalats ut obehörigt eller med ett för högt belopp. Sådan återbetalning skall ske också om någon i annat fall har tagit emot **garantibelopp obehörigt** eller med för högt belopp och skäligen bort inse detta.

Om en arbetstagare eller den som en fordran har överlåtits till är **missnöjd** med konkursförvaltarens ställningstaganden får han fråga konkursförvaltaren om hur han kan bevaka sina anspråk i konkursen.

Underrättelse enligt 11 § lönegarantilagen

U2

Datum

.....

Länsstyrelsen

Uppgifter om konkurs

Konkursgäldenärens namn		Person-/Organisationsnummer
Adress		
Konkursförvaltarens namn		Telefonnummer
Adress		Postgiro
Kontaktpersons namn		Telefonnummer
Tingsrätt (namn, adress)	Konkursdag	Dag för bevakningsbeslut

Beslut

Beslutet avser ..... arbetstagare. Arbetstagarnas lönebesked avseende tiden ..... bifogas.

Varje arbetstagare är berättigad till lönegaranti med det belopp som framgår av hans lönebesked.

Skatteavdrag samt avdrag för införsel och löneutmätning skall verkställas i enlighet med de uppgifter som anges i lönebeskeden.

När lönebeskedet visar att avdrag skall ske för mätningsarvode/fackföreningsavgift skall beloppet sändas till

Adress Postgironummer

.....

När lönebeskedet visar att betalning skall ske till semesterkassa skall beloppet sändas till

Adress Postgironummer

.....

Arbetstagarna utför arbete för konkursgäldenären under uppsägningstiden.
Detta gäller dock inte följande arbetstagare:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Övrigt

T ex särskilt om utbetalning

(Konkursförvaltarens underskrift)

Upplysningar

Om en arbestagare har **inkomster från en annan anställning** under uppsägningstiden och dessa avser samma tid som hans fordran i konkursen skall han upplysa förvaltaren om inkomsterna. Sådan upplysning skall också lämnas om arbetstagaren tar emot **utbildningsbidrag** som betalas av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning.

Om **konkursbeslutet upphävs** skall utbetalt lönegarantibelopp betalas tillbaka. Detta skall också ske om någon genom **oriktiga uppgifter** eller på annat sätt orsakat att garantibelopp betalats ut obehörigt eller med ett för högt belopp. Sådan återbetalning skall ske också om någon i annat fall har tagit emot **garantibelopp obehörigt** eller med för högt belopp och skäligen bort inse detta.

Om en arbetstagare eller den som en fordran har överlåtits till är **missnöjd** med konkursförvaltarens ställningstaganden får han fråga konkursförvaltaren om hur han kan bevaka sina anspråk i konkursen.

Underrättelse
enligt 12 § lönegarantilagen

U3

Datum

.....

Länsstyrelsen

Uppgifter om konkurs m m

Konkursgäldenärens namn och person-/organisationsnummer
Arbetstagarens namn och personnummer
Tingsrättens namn och adress

Underrättelse

Underrättelse daterat ..... **avseende arbetstagaren har tidigare sänts till länsstyrelsen.**

Underrättelsen ändras enligt följande:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(Konkursförvaltarens underskrift)

Upplysningar

Om en arbetstagare har **inkomster från en annan anställning** under uppsägningstiden och dessa avser samma tid som hans fordran i konkursen skall han upplysa förvaltaren om inkomsterna. Sådan upplysning skall också lämnas om arbetstagaren tar emot **utbildningsbidrag** som betalas av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning.

Om **konkursbeslutet upphävs** skall utbetalt lönegarantibelopp betalas tillbaka. Detta skall också ske om någon genom **oriktiga uppgifter** eller på annat sätt orsakat att garantibelopp betalats ut obehörigt eller med ett för högt belopp. Sådan återbetalning skall ske också om någon i annat fall har tagit emot **garantibelopp obehörigt** eller med för högt belopp och skäligen bort inse detta.

Om en arbetstagare eller den som en fordran har överlåtits till är **missnöjd** med konkursförvaltarens ställningstaganden får han fråga konkursförvaltaren om hur han kan bevaka sina anspråk i konkursen.

RÅDETS DIREKTIV

av den 20 oktober 1980

om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens

(80/987/EEG)

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen, särskilt artikel 100 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag[1],

med beaktande av Europaparlamentets yttrande[2],

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande[3], och

med beaktande av följande:

Det är nödvändigt att skydd upprättas för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens, särskilt för att garantera betalning av deras utestående fordringar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen.

Det finns fortfarande skillnader mellan medlemsstaterna beträffande omfattningen av skyddet för arbetstagarna i detta avseende och ansträngningar bör göras för att minska dessa skillnader som kan ha direkt kan betydelse för den gemensamma marknadens funktion.

Tillnärmningen av lagstiftningen på detta område bör därför främjas samtidigt som det sker en fortlöpande förbättring i enlighet med artikel 117 i fördraget.

På grund av det geografiska läget och näringsverksamhetens struktur i området avviker arbetsmarknaden på Grönland fundamentalt från övriga områden inom gemenskapen.

När Grekland den 1 januari 1981 blir medlem av den Europeiska ekonomiska gemenskapen i enlighet med akten om anslutningsvillkoren för Grekland och anpassningen till fördragen, är det lämpligt att i bilagan till detta direktiv under rubriken *Grekland* uppta de kategorier av arbetstagare vars krav får uteslutas i enlighet med artikel 1.2 i detta direktiv.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVSNITT I

Räckvidd och definitioner

Artikel 1

1. Detta direktiv skall tillämpas på arbetstagares fordringar på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden gentemot arbetsgivare som är att anse som insolventa enligt artikel 2.1.

2. Medlemsstaterna får undantagsvis utesluta fordringar från vissa kategorier av arbetstagare från tillämpningsområdet för detta direktiv på grund av den speciella arten av arbetstagarnas anställningsavtal eller anställningsförhållanden, eller på grund av att det finns andra former av garanti som ger arbetstagarna ett skydd motsvarande det som skall finnas enligt detta direktiv.

De kategorier av arbetstagare som avses i föregående stycke är upptagna i bilagan.

3. Detta direktiv skall inte gälla för Grönland. Detta undantag skall omprövas, om arbetsmarknadsstrukturen i området utvecklas.

Artikel 2

1. Såvitt gäller detta direktiv skall en arbetsgivare anses vara insolvent

a) när en ansökan har inlämnats om att det i enlighet med respektive medlemsstats lagar och andra författningar skall inledas ett förfarande som innebär att arbetsgivarens tillgångar tas i anspråk för att kollektivt tillgodose borgenärernas fordringar och som gör det möjligt att ta hänsyn till fordringarna enligt artikel 1,

b) när den enligt dessa lagar och andra författningar behöriga myndigheten
   - antingen har beslutat att inleda förfarandet,
   - eller har fastställt att arbetsgivarens företag eller verksamhet definitivt har upphört och att befintliga tillgångar är otillräckliga för att förfarandet skall kunna inledas.

---

[1] EGT nr C 135, 9.6.1978, s. 2.
[2] EGT nr C 39, 12.2.1979, s. 26.
[3] EGT nr C 105, 26.4.1979, s. 15.

2. Detta direktiv berör inte medlemsstaternas nationella lagar beträffande definitionen av termerna "arbetstagare", "arbetsgivare", "lön", "omedelbar rätt till", och "framtida rätt till".

AVSNITT II

Bestämmelser om garantiinstitutioner

Artikel 3

1. Medlemsstaterna skall, om inte annat följer av artikel 4, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att garantiinstitutioner garanterar betalning av arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden och som gäller lön för tiden före ett visst datum.

2. Efter medlemsstaternas val skall detta datum vara

— antingen den dag då arbetsgivarens insolvens inträdde,

— eller den dag då arbetstagaren fick besked om uppsägning på grund av arbetsgivarens insolvens,

— eller den dag då arbetsgivarens insolvens inträdde eller då anställningsavtalet eller anställningsförhållandet med den berörde arbetstagaren upphörde på grund av arbetsgivarens insolvens.

Artikel 4

1. Medlemsstaterna får välja att begränsa garantiinstitutionernas ansvar enligt artikel 3.

2. Om medlemsstaterna utnyttjar valmöjligheten enligt punkt 1 skall de

— i det fall som avses i artikel 3.2, första strecksatsen, säkerställa att betalning sker av utestående fordringar som gäller lön för de sista tre månaderna av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som har pågått inom en tidsperiod av sex månader före den dag då arbetsgivarens insolvens inträdde,

— i det fall som avses i artikel 3.2, andra strecksatsen, säkerställa att betalning sker av utestående fordringar som gäller lön för de sista tre månaderna av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande före den dag då arbetstagaren fick besked om uppsägning på grund av arbetsgivarens insolvens,

— i det fall som avses i artikel 3.2, tredje strecksatsen, säkerställa att betalning sker av utestående fordringar som gäller lön för de sista 18 månaderna av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande före den dag då arbetsgivarens insolvens inträdde eller då anställningsavtalet eller anställningsförhållandet med arbetstagaren upphörde på grund av arbetsgivarens insolvens. I detta fall får medlemsstaterna begränsa betalningsansvaret till lön motsvarande en tidsperiod om åtta veckor eller flera kortare perioder om sammanlagt åtta veckor.

3. För att undvika utbetalning av belopp som går utöver de sociala målen för detta direktiv får medlemsstaterna dock sätta en övre gräns för betalningsansvaret på grund av arbetstagarnas utestående fordringar.

Om medlemsstaterna utnyttjar den sistnämnda valmöjligheten skall de till kommissionen meddela vilka metoder de valt för att fastställa denna gräns.

Artikel 5

Medlemsstaterna skall införa detaljerade bestämmelser för garantiinstitutionernas organisation, finansiering och verksamhet, i överensstämmelse med framför allt följande principer:

a) Institutionernas tillgångar skall vara fristående från arbetsgivarnas driftskapital och skall inte vara tillgängliga vid ett insolvensförfarande.

b) Arbetsgivarna skall bidra till institutionernas finansiering om den inte fullgörs helt av offentliga myndigheter.

c) Institutionernas ansvar skall bestå oberoende av om förpliktelserna att bidra till finansieringen har uppfyllts eller inte.

AVSNITT III

Bestämmelser om social trygghet

Artikel 6

Medlemsstaterna får föreskriva att artikel 3-5 inte skall gälla för bidrag enligt nationella författningsreglerade socialförsäkringssystem eller enligt kompletterande pensionssystem utanför de nationella författningsreglerade socialförsäkringssystemen för ett eller flera företag.

Artikel 7

Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att underlåtenhet från arbetsgivarens sida, före inträdet av hans insolvens, att inbetala påhonom ankommande obligatoriska bidrag till försäkringsinstitutionerna i enlighet med de nationella författningsreglerade socialförsäkringssystemen inte inverkar menligt på arbetstagarnas rätt till förmåner enligt dessa försäkringar, i den mån avdrag för arbetstagarens del av bidraget har gjorts vid utbetalning av arbetstagarnas löner.

Artikel 8

edlemsstaterna skall säkerställa att nödvändiga åtgärder dtas för att skydda arbetstagarnas intressen och de personers tressen som vid inträdet av arbetsgivarens insolvens redan r lämnat arbetsgivarens företag eller verksamhet, vad gäller ttigheter som tillförsäkrar dem omedelbara eller framtida derspensionsförmåner inklusive efterlevandeförmåner enligt mpletterande pensionssystem utanför de nationella förttningsreglerade socialförsäkringssystemen för ett eller flera retag.

AVSNITT IV

Allmänna bestämmelser och slutbestämmelser

Artikel 9

tta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att lämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är nnsammare för arbetstagarna.

Artikel 10

tta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas möjligheter

vidta åtgärder för att förhindra missbruk,

vägra att ta på sig eller begränsa det ansvar som avses i artikel 3, eller den garanterade förpliktelsen som avses i artikel 7, om det visar sig att uppfyllandet av förpliktelsen är orimligt på grund av förekomsten av särskilda förbindelser mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och gemensamma intressen som resulterat i hemliga överenskommelser mellan dem.

Artikel 11

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv inom 36 månader efter dagen för anmälan och skall genast underrätta kommissionen om detta.

2. Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till de lagar och andra författningar som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 12

Medlemsstaterna skall inom 18 månader från utgången av den period om 36 månader som fastställts i artikel 11.1 överlämna all relevant information till kommissionen för att den skall kunna avge en rapport till rådet om tillämpningen av detta direktiv.

Artikel 13

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 20 oktober 1980.

På rådets vägnar

J. SANTER

Ordförande

BILAGA

Kategorier av arbetstagare vars fordringar kan undantas från detta direktivs räckvidd i överensstämmelse med artikel 1.2

I. Arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande av speciell art

A. GREKLAND

Befälhavaren och besättningen på ett fiskefartyg i den mån de är avlönade genom andel i vinsten eller bruttointäkten av fartyget.

B. IRLAND

1. Hemarbetare (d.v.s. personer som arbetar på ackord i hemmet) såvida de inte har ett skriftligt anställningsavtal.

2. Nära anhöriga till arbetsgivaren utan något skriftligt anställningsavtal vars arbete kan hänföras till en privatbostad eller ett lantbruk där arbetsgivaren och de nära anhöriga bor.

3. Personer som normalt arbetar mindre än 18 timmar i veckan för en eller flera arbetsgivare och som inte betalar sina grundläggande levnadskostnader med lönen från detta arbete.

4. Personer som är sysselsatta med fiske på säsongbasis, tillfälligt eller på deltid, och vars lön består i del av fångsten.

5. Arbetsgivarens maka/make.

C. NEDERLÄNDERNA

Arbetstagare i hushållet som är anställda av en fysisk person och som arbetar mindre än tre dagar i veckan för personen i fråga.

D. STORBRITANNIEN

1. Befälhavaren och besättningen på ett fiskefartyg vars lön består i andel i vinsten eller bruttointäkten av fartyget.

2. Arbetsgivarens maka/make.

II. Arbetstagare som omfattas av andra garantiformer

A. GREKLAND

Besättningen på sjögående fartyg.

B. IRLAND

1. Fast anställda och pensionsberättigade arbetstagare vid lokala eller andra offentliga myndigheter eller i offentligt transportväsende.

2. Pensionsberättigade lärare som är anställda vid statliga skolor, gymnasier, grundskolor och lärarhögskolor.

3. Fast anställda och pensionsberättigade arbetstagare vid något av de privata sjukhus som finansieras av finansministeriet.

C. ITALIEN

1. Arbetstagare som omfattas av lagstadgade förmåner som garanterar att deras löner kommer att utbetalas även om företaget skulle drabbas av ekonomisk kris.

2. Besättningen på sjögående fartyg.

D. STORBRITANNIEN

1. Registrerade hamnarbetare som inte är helt eller huvudsakligen sysselsatta med annat arbete än hamnarbete.

2. Besättningen på sjögående fartyg.

II

(Beslut, lagar m.m. som inte behöver offentliggöras)

RÅDET

RÅDETS DIREKTIV
av den 2 mars 1987
om ändring, på grund av Spaniens anslutning, av direktiv 80/987/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning rörande skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens

(87/164/EEG)

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen,

med beaktande av anslutningsfördraget för Spanien och Portugal, särskilt artikel 2.3 i detta, samt av anslutningsakten som är bifogad till det, och särskilt artikel 396 i denna,

med beaktande av kommissionens förslag, och

med beaktande av följande:

Artikel 1.2 i direktiv 80/987/EEG (1) föreskriver att medlemsstaterna undantagsvis får utesluta fordringar från vissa kategorier av arbetstagare från direktivets tillämpningsområde på grund av den speciella arten av arbetstagarnas anställningsavtal eller anställningsförhållanden.

(1) EGT nr L 283, 28.10.1980, s. 23.

Spanien har i enlighet med nämnda bestämmelse ansökt om att få utesluta arbetstagare i hushållet som är anställda av en fysisk person från nämnda direktivs tillämpningsområde på grund av den speciella arten av deras anställningsförhållande.

Det är därför nödvändigt att ändra bilagan till direktiv 80/987/EEG i enlighet med de riktlinjer /sp/ som fastställts i bilaga 2, kapitel 5, punkt 4 i anslutningsakten.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Med giltighet fr.o.m. den 1 januari 1986 ändras avsnitt 1 i bilagan till direktiv 80/987/EEG på följande sätt:

a) Efter "A. GREKLAND" infogas följande:

"B. SPANIEN

Arbetstagare i hushållet som är anställda av en fysisk person."

b) Punkterna B, C och D blir således C, D och E.

Artikel 2

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 2 mars 1987.

På rådets vägnar

P. DE KEERSMAEKER

Ordförande

Bilaga 5

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

CONVENTION 173

CONVENTION CONCERNING THE PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS IN THE EVENT OF THE INSOLVENCY OF THEIR EMPLOYER, ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-NINTH SESSION, GENEVA, 23 JUNE 1992

CONVENTION 173

CONVENTION CONCERNANT LA PROTECTION DES CRÉANCES DES TRAVAILLEURS EN CAS D'INSOLVABILITÉ DE LEUR EMPLOYEUR, ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-NEUVIÈME SESSION, GENÈVE, 23 JUIN 1992

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

CONVENTION CONCERNING THE PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS IN THE EVENT OF THE INSOLVENCY OF THEIR EMPLOYER

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 79th Session on 3 June 1992, and

Stressing the importance of the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer and recalling the provisions on this subject in Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949, and Article 11 of the Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925, and

Noting that, since the adoption of the Protection of Wages Convention, 1949, greater value has been placed on the rehabilitation of insolvent enterprises and that, because of the social and economic consequences of insolvency, efforts should be made where possible to rehabilitate enterprises and safeguard employment, and

Noting that since the adoption of the aforementioned standards, significant developments have taken place in the law and practice of many Members which have improved the protection of workers' claims in the event of insolvency of their employer, and considering that it would be timely for the Conference to adopt new standards on the subject of workers' claims, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-two the following Convention, which may be cited as the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992.

PART I. GENERAL PROVISIONS

Article 1

1. For the purposes of this Convention, the term "insolvency" refers to situations in which, in accordance with national law and practice, proceedings have been opened relating to an employer's assets with a view to the collective reimbursement of its creditors.

2. For the purposes of this Convention, a Member may extend the term "insolvency" to other situations in which workers' claims cannot be paid by reason of the financial situation of the employer, for example where the amount of the employer's assets is recognised as being insufficient to justify the opening of insolvency proceedings.

3. The extent to which an employer's assets are subject to the proceedings referred to in paragraph 1 above shall be determined by national laws, regulations or practice.

Article 2

The provisions of this Convention shall be applied by means of laws or regulations or by any other means consistent with national practice.

Article 3

1. A Member which ratifies this Convention shall accept either the obligations of Part II, providing for the protection of workers' claims by means of a privilege, or the obligations of Part III, providing for the protection of workers' claims by a

guarantee institution, or the obligations of both Parts. This choice shall be indicated in a declaration accompanying its ratification.

2. A Member which has initially accepted only Part II or only Part III of this Convention may thereafter, by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office, extend its acceptance to the other Part.

3. A Member which accepts the obligations of both Parts of this Convention may, after consulting the most representative organisations of employers and workers, limit the application of Part III to certain categories of workers and to certain branches of economic activity. Such limitations shall be specified in the declaration of acceptance.

4. A Member which has limited its acceptance of the obligations of Part III in accordance with paragraph 3 above shall, in its first report under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, give the reasons for limiting its acceptance. In subsequent reports it shall provide information on any extension of the protection under Part III of this Convention to other categories of workers or other branches of economic activity.

5. A Member which has accepted the obligations of Parts II and III of this Convention may, after consulting the most representative organisations of employers and workers, exclude from the application of Part II those claims which are protected pursuant to Part III.

6. Acceptance by a Member of the obligations of Part II of this Convention shall *ipso jure* involve the termination of its obligations under Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949.

7. A Member which has accepted only the obligations of Part III of this Convention may, by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office, terminate its obligations under Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949, in respect of those claims which are protected pursuant to Part III.

Article 4

1. Subject to the exceptions provided for in paragraph 2 below, and to any limitations specified in accordance with Article 3, paragraph 3, this Convention shall apply to all employees and to all branches of economic activity.

2. The competent authority, after consulting the most representative organisations of employers and workers, may exclude from Part II, Part III or both Parts of this Convention specific categories of workers, in particular public employees, by reason of the particular nature of their employment relationship, or if there are other types of guarantee affording them protection equivalent to that provided by the Convention.

3. A Member availing itself of the exceptions provided for in paragraph 2 above shall, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, provide information on such exceptions, giving the reasons therefor.

PART II. PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS BY MEANS OF A PRIVILEGE

PROTECTED CLAIMS

Article 5

In the event of an employer's insolvency, workers' claims arising out of their employment shall be protected by a privilege so that they are paid out of the assets of the insolvent employer before non-privileged creditors can be paid their share.

Article 6

The privilege shall cover at least:

(a) the workers' claims for wages relating to a prescribed period, which shall not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(b) the workers' claims for holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of the employment occurred, and in the preceding year;

(c) the workers' claims for amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which shall not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment; and

(d) severance pay due to workers upon termination of their employment.

LIMITATIONS

Article 7

1. National laws or regulations may limit the protection by privilege of workers' claims to a prescribed amount, which shall not be below a socially acceptable level.

2. Where the privilege afforded to workers' claims is so limited, the prescribed amount shall be adjusted as necessary so as to maintain its value.

RANK OF PRIVILEGE

Article 8

1. National laws or regulations shall give workers' claims a higher rank of privilege than most other privileged claims, and in particular those of the State and the social security system.

2. However, where workers' claims are protected by a guarantee institution in accordance with Part III of this Convention, the claims so protected may be given a lower rank of privilege than those of the State and the social security system.

PART III. PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS BY A GUARANTEE INSTITUTION

GENERAL PRINCIPLES

Article 9

The payment of workers' claims against their employer arising out of their employment shall be guaranteed through a guarantee institution when payment cannot be made by the employer because of insolvency.

Article 10

In giving effect to this Part of the Convention, a Member may, after consulting the most representative organisations of employers and workers, adopt appropriate measures for the purpose of preventing possible abuse.

Article 11

1. The organisation, management, operation and financing of wage guarantee institutions shall be determined pursuant to Article 2.

2. The preceding paragraph shall not prevent a Member, in accordance with its particular characteristics and needs, from allowing insurance companies to provide the protection referred to in Article 9, as long as they offer sufficient guarantees.

CLAIMS PROTECTED BY A GUARANTEE INSTITUTION

Article 12

The workers' claims protected pursuant to this Part of the Convention shall include at least:

(a) the workers' claims for wages relating to a prescribed period, which shall not be less than eight weeks, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(b) the workers' claims for holiday pay due as a result of work performed during a prescribed period, which shall not be less than six months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(c) the workers' claims for amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which shall not be less than eight weeks, prior to the insolvency or prior to the termination of employment; and

(d) severance pay due to workers upon termination of their employment.

Article 13

1. Claims protected pursuant to this Part of the Convention may be limited to a prescribed amount, which shall not be below a socially acceptable level.

2. Where the claims protected are so limited, the prescribed amount shall be adjusted as necessary so as to maintain its value.

FINAL PROVISIONS

Article 14

This Convention revises the Protection of Wages Convention, 1949, to the extent provided for in Article 3, paragraphs 6 and 7 above, but does not close that Convention to further ratifications.

Article 15

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 16

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 17

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 18

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 19

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 20

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 21

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides–

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 22

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Seventy-ninth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-third day of June 1992.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-fifth day of June 1992.

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Bilaga 6

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 180

RECOMMENDATION CONCERNING THE PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS IN THE EVENT OF THE INSOLVENCY OF THEIR EMPLOYER, ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-NINTH SESSION, GENEVA, 23 JUNE 1992

RECOMMANDATION 180

RECOMMANDATION CONCERNANT LA PROTECTION DES CRÉANCES DES TRAVAILLEURS EN CAS D'INSOLVABILITÉ DE LEUR EMPLOYEUR, ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-NEUVIÈME SESSION, GENÈVE, 23 JUIN 1992

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Recommendation 180

RECOMMENDATION CONCERNING THE PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS IN THE EVENT OF THE INSOLVENCY OF THEIR EMPLOYER

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 79th Session on 3 June 1992, and

Stressing the importance of the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer and recalling the provisions on this subject in Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949, and Article 11 of the Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925, and

Noting that, since the adoption of the Protection of Wages Convention, 1949, greater value has been given to the rehabilitation of insolvent enterprises and that, because of the social and economic consequences of insolvency, efforts should be made where possible to rehabilitate enterprises and safeguard employment, and

Noting that since the adoption of the aforementioned standards, significant developments have taken place in the law and practice of many Members which have improved the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer, and considering that it would be timely for the Conference to adopt new standards on the subject of workers' claims, and

Recognising that guarantee institutions, if properly designed, afford greater protection of workers' claims, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992;

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-two the following Recommendation, which may be cited as the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992.

I. Definitions and methods of application

1. (1) For the purposes of this Recommendation, the term "insolvency" refers to situations in which, in accordance with national law and practice, proceedings have been opened relating to an employer's assets with a view to the collective reimbursement of its creditors.

(2) For the purposes of this Recommendation, Members may extend the term "insolvency" to other situations in which workers' claims cannot be paid by reason of the financial situation of the employer, and in particular to the following:

(a) where the enterprise has closed down or ceased its activities or is voluntarily wound up;

(b) where the amount of the employer's assets is insufficient to justify the opening of insolvency proceedings;

(c) where, in the course of proceedings to recover a worker's claim arising out of employment, it is found that the employer has no assets or that these are insufficient to pay the debt in question;

(d) where the employer has died and his or her assets have been placed in the hands of an administrator and the amounts due cannot be paid out of the estate.

(3) The extent to which an employer's assets are subject to the proceedings referred to in subparagraph (1) should be determined by national laws, regulations or practice.

2. The provisions of this Recommendation may be applied by means of laws or regulations or by any other means consistent with national practice.

II. Protection of workers' claims by means of a privilege

PROTECTED CLAIMS

3. (1) The protection afforded by a privilege should cover the following claims:

(a) wages, overtime pay, commissions and other forms of remuneration relating to work performed during a prescribed period prior to the insolvency or prior to termination of the employment. This period should be fixed by national laws or regulations and should not be less than 12 months;

(b) holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of the employment occurred, and in the preceding year;

(c) amounts due in respect of other types of paid absence, end-of-year and other bonuses provided for by national laws or regulations, collective agreements or individual contracts of employment, relating to a prescribed period, which should not be less than 12 months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(d) payments due in lieu of notice of termination of employment;

(e) severance pay, compensation for unfair dismissal and other payments due to workers upon termination of their employment;

(f) compensation payable directly by the employer in respect of occupational accidents and diseases.

(2) The protection afforded by a privilege might cover the following claims:

(a) contributions due in respect of national statutory social security schemes, where failure to pay adversely affects workers' entitlements;

(b) contributions due in respect of private, occupational, inter-occupational or enterprise social protection schemes independent of national statutory social security schemes, where failure to pay adversely affects workers' entitlements;

(c) benefits to which the workers were entitled prior to the insolvency by virtue of their participation in enterprise social protection schemes and which are payable by the employer.

(3) Claims enumerated in subparagraphs (1) and (2) that have been awarded to a worker through an adjudication or arbitration within 12 months prior to the insolvency should be covered by the privilege regardless of the time-limits specified in those subparagraphs.

LIMITATIONS

4. Where the amount of the claim protected by a privilege is limited by national laws or regulations, in order that this amount should not fall below a socially acceptable level it should take into account variables such as the minimum wage, the part of the wage which is unattachable, the wage on which social security contributions are based or the average wage in industry.

CLAIMS WHICH FALL DUE AFTER THE INSOLVENCY PROCEEDINGS HAVE BEEN OPENED

5. Where, in accordance with national laws and regulations, an enterprise in respect of which insolvency proceedings have been opened is authorised to continue its activities, workers' claims arising out of work performed as from the date when the continuation was authorised should not be subject to the proceedings and should be paid, out of the funds available, as and when they fall due.

ACCELERATED PAYMENT PROCEDURES

6. (1) Where the insolvency proceedings cannot ensure rapid payment of workers' privileged claims, there should be a procedure for accelerated payment to ensure that the claims are paid, without awaiting the end of the proceedings, out of available funds or as soon as funds become available, unless the rapid payment of workers' claims is ensured by a guarantee institution.

(2) Accelerated payment of workers' claims may be ensured as follows:

(a) the person or institution responsible for administering the employer's assets should pay such claims as soon as it has been determined that they are genuine and payable;
(b) if the claim is contested, the worker should be able to have its validity determined by a court or any other body with jurisdiction over the matter, so as to have it paid in accordance with clause (a).

(3) The accelerated payment procedure should cover the totality of the claim protected by a privilege, or at least a part of it to be fixed by national laws or regulations.

III. PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS BY A GUARANTEE INSTITUTION

SCOPE

7. The protection of workers' claims by a guarantee institution should have as wide a coverage as possible.

OPERATING PRINCIPLES

8. Guarantee institutions might operate according to the following principles:

(a) they should be administratively, financially and legally independent of the employer;
(b) employers should contribute to financing these institutions, unless this is fully covered by the public authorities;
(c) they should assume their obligations vis-à-vis protected workers irrespective of whether any obligation the employer may have of contributing to their financing has been met;
(d) they should assume a subsidiary responsibility for the liabilities of insolvent employers in respect of claims protected by the guarantee and should, by way of subrogation, be able to act in place of the workers to whom they have made payments;
(e) the funds managed by guarantee institutions, other than those from general revenues, may only be used for the purpose for which they were collected.

CLAIMS PROTECTED BY THE GUARANTEE

9. (1) The guarantee should cover the following claims:

(a) wages, overtime pay, commissions and other forms of remuneration relating to work performed during a prescribed period, which should not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(b) holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of the employment occurred, and in the preceding year;

(c) end-of-year and other bonuses provided for by national laws or regulations, collective agreements or individual contracts of employment, relating to a prescribed period, which should not be less than 12 months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(d) amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which should not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;

(e) payments due in lieu of notice of termination of employment;

(f) severance pay, compensation for unfair dismissal and other payments due to workers upon termination of their employment;

(g) compensation payable directly by the employer in respect of occupational accidents and diseases.

(2) The guarantee might cover the following claims:

(a) contributions due in respect of national statutory social security schemes, where failure to pay adversely affects workers' entitlements;

(b) contributions due in respect of private, occupational, inter-occupational, or enterprise social protection schemes independent of national statutory social security schemes, where failure to pay adversely affects workers' entitlements;

(c) benefits to which the workers were entitled prior to the insolvency by virtue of their participation in enterprise social protection schemes and which are payable by the employer;

(d) wages or any other form of remuneration consistent with this Paragraph, awarded to a worker through adjudication or arbitration within three months prior to the insolvency.

LIMITATIONS

10. Where the amount of the claim protected by means of a guarantee institution is limited, in order that this amount should not fall below a socially acceptable level, it should take into account variables such as the minimum wage, the part of the wage which is unattachable, the wage on which social security contributions are based or the average wage in industry.

IV. Provision common to parts II and III

11. Workers or their representatives should receive timely information and be consulted with regard to insolvency proceedings which have been opened and to which the workers' claims pertain.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Seventy-ninth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-third day of June 1992.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-fifth day of June 1992.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-dix-neuvième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 23 juin 1992.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1992:

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,

H. NASCIMENTO RODRIGUES

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,

M. HANSENNE

The text of the Recommendation as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la recommandation présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète,

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Statens offentliga utredningar 1993

Kronologisk förteckning

1. Styrnings- och samarbetsformer i biståndet. UD
2. Kursplaner för grundskolan. U.
3. Ersättning för kvalitet och effektivitet.
   - Utformning av ett nytt resurstilldelningssystem för grundläggande högskoleutbildning. U.
4. Statligt stöd till rehabilitering av tortyrskadade flyktingar m. fl. S.
5. Bensodiazepiner - beroendeframkallande psykofarmaka. S.
6. Livsmedelshygien och småskalig livsmedelsproduktion. Jo.
7. Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män på arbetsmarknaden. Ku.
8. Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män på arbetsmarknaden. Bilagedel. Ku.
9. Postlag. K.
10. En ny datalag. Ju.
11. Socialförsäkringsregister. S.
12. Vårdhögskolor
    - kvalitet - utveckling - huvudmannaskap. U.
13. Ökad konkurrens på järnvägen. K.
14. EG och våra grundlagar. Ju.
15. Svenska regler för internationell omfördelning av olja vid en oljekris. N.
16. Nya villkor för ekonomi och politik - ekonomikommissionens förslag. Fi.
16. Nya villkor för ekonomi och politik - ekonomikommissionens förslag. Bilagor. Fi.
17. Ägandet av radio och television i allmänhetens tjänst. Ku.
18. Acceptans Tolerans Delaktighet. M.
19. Kommunerna och miljöarbetet. M.
20. Riksbanken och prisstabiliteten. Fi.
21. Ökat personval. Ju.
22. Vad är ett statsråds arbete värt? Fi.
23. Kunskapens krona. U.
24. Utlänningslagen - en partiell översyn. Ku.
25. Sociala åtgärder för jordbrukare. Jo.
26. Handläggningen av vissa säkerhetsfrågor. Ju.
27. Miljöbalk. Del 1 och 2. M.
28. Bankstödsnämnden. Fi.
29. Fortsatt reformering av företagsbeskattningen. Del 2. Fi.
30. Rätten till bistånd inom socialtjänsten. S.
31. Kommunernas roll på alkoholområdet och inom missbrukarvården. S.
32. Ny anställningsskyddslag. A.
33. Åtgärder för att förbereda Sveriges jordbruk och livsmedelsindustri för EG. Jo.
34. Förarprövare. K.
35. Reaktion mot ungdomsbrott. Del A och B. Ju.
36. Lag om totalförsvarsplikt. Fö.
37. Justitiekanslern. En översyn av JK:s arbetsuppgifter m.m. Ju.
38. Hälso- och sjukvården i framtiden - tre modeller. S.
39. En gräns för filmcensuren. Ku.
40. Fri- och rättighetsfrågor. Del A och B. Ju.
41. Folk- och bostadsräkning år 1990 och i framtiden. Fi.
42. Försvarets högskolor. Fö.
43. Politik mot arbetslöshet. A.
44. Översyn av tjänsteinkomstbeskattningen. Fi.
45. Trosa bryter sig loss. Bytänkande eller demokratins räddning. C.
46. Vissa kyrkofrågor. C.
47. Konsekvenser av valmöjligheter inom skola, barnomsorg, äldreomsorg och primärvård. C.
48. Kommunala verksamheter i egen förvaltning och i kommunala aktiebilag. En jämförande studie. C.
49. Ett år med betalningsansvar. S.
50. Serveringsbestämmelser. S.
51. Naturupplevelser utan buller - en kvalitet att värna. M.
52. Ersättning vid arbetslöshet. A.
53. Kostnadsutjämning mellan kommuner. Fi.
54. Utvisning på grund av brott. Ku.
55. Det allmännas skadeståndsansvar. Ju.
56. Kontrollen över export av strategiskt känsliga varor. UD.
57. Beskattning av fastigheter, del I
    - Schablonintäkt eller fastighetsskatt? Fi.
58. Effektivare ledning i statliga myndigheter. Fi.
59. Ny marknadsföringslag. C.
60. Polisens rättsliga befogenheter. Ju.
61. Överföring av HIV-smitta genom läkemedlet Preconativ. S.
62. Rättssäkerheten vid beskattningen. Fi.
63. Person och parti - Studier i anslutning till Personvalskommitténs betänkande Ökat personval (SOU 1993:21). Ju.
64. Frågor för folkbildningen. U.
65. Handlingsplan mot buller. Handlingsplan mot buller. Bilagedel. M.
66. Lag om införande av miljöbalken. M.
67. Slutförvaring av använt kärnbränsle - KASAMs yttrande över SKBs FUD-program 92. M.
68. Elkonkurrens med nätmonopol. N.

Statens offentliga utredningar 1993

Kronologisk förteckning

69. Revisorerna och EG. N.
70. Strategi för småföretagsutveckling. N.
71. Organisationernas bidrag. C.
72. Att inhämta synpunkter från medborgarna - Det kommunala omröstningsinstitutet i tillämpning. C.
73. Radikala organisationsförändringar i kommuner och landsting. C.
74. Kvalitetsmätning i kommunal verksamhet. C.
75. Vissa mervärdeskattefrågor II, - offentlig verksamhet m.m. Fi.
76. Verkställighet av fängelsestraff. Ju.
77. Kommunal tjänsteexport och internationellt bistånd.C.
78. Miljöskadeförsäkringen i framtiden. M.
79. Handel och miljö - mot en hållbar spelplan. M.
80. Statsförvaltningen och EG. Ju.
81. Översyn av arbetsmiljölagen. A.
82. Frivilligt socialt arbete. Kartläggning och kunskapsöversikt. S.
83. Statistik och integritet, del 1 - Skydd för uppgifter till den statliga statistiken m.m. Fi.
84. Innovationer för Sverige. N.
85. Ursprung och utbildning - social snedrekrytering till högre studier. U.
86. Amningsvänliga sjukhus - för att skydda, stödja och främja amning. S.
87. Beredskapslagring av olja. N.
88. Produktsäkerhetslagen och EG. C.
89. Massflykt till Sverige av asyl- och hjälpsökande. Fö.
90. Lokal demokrati i utveckling. C.
91. Socialtjänstens roll i samhällsplanering och samhällsarbete. - En kunskapsöversikt och ett diskussionsunderlag. S.
92. Den centrala polisorganisationen. Ju.
93. Vårdens svåra val. S.
94. Anpassad kontroll av byggandet. M.
95. Ansvars- och uppgiftsfördelning inom det civila försvaret. Fö.
96. Förändringar i lönegarantisystemet. A.

Statens offentliga utredningar 1993

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

En ny datalag. [10]
EG och våra grundlagar. [14]
Ökat personval. [21]
Handläggningen av vissa säkerhetsfrågor. [26]
Reaktion mot ungdomsbrott. Del A och B. [35]
Justitiekanslern. En översyn av JK:s arbetsuppgifter m.m. [37]
Fri- och rättighetsfrågor. Del A och B. [40]
Det allmännas skadeståndsansvar. [55]
Polisens rättsliga befogenheter. [60]
Person och parti - Studier i anslutning till Personvalskommitténs betänkande
Ökat personval (SOU 1993:21). [63]
Verkställighet av fängelsestraff. [76]
Statsförvaltningen och EG. [80]
Den centrala polisorganisationen. [92]

Utrikesdepartementet

Styrnings- och samarbetsformer i biståndet. [1]
Kontrollen över export av strategiskt känsliga varor. [56]

Försvarsdepartementet

Lag om totalförsvarsplikt. [36]
Försvarets högskolor. [42]
Massflykt till Sverige av asyl- och hjälpsökande. [89]
Ansvars- och uppgiftsfördelning inom det civila försvaret. [95]

Socialdepartementet

Statligt stöd till rehabilitering av tortyrskadade flyktingar m. fl. [4]
Bensodiazepiner - beroendeframkallande psykofarmaka. [5]
Socialförsäkringsregister. [11]
Rätten till bistånd inom socialtjänsten. [30]
Kommunernas roll på alkoholområdet och inom missbrukarvården. [31]
Hälso- och sjukvården i framtiden - tre modeller. [38]
Ett år med betalningsansvar. [49]
Serveringsbestämmelser. [50]
Överföring av HIV-smitta genom läkemedlet Preconativ. [61]
Frivilligt socialt arbete. Kartläggning och kunskapsöversikt. [82]
Amningsvänliga sjukhus - för att skydda, stödja och främja amning. [86]
Socialtjänstens roll i samhällsplanering och samhällsarbete. - En kunskapsöversikt och ett diskussionsunderlag. [91]
Vårdens svåra val. [93]

Kommunikationsdepartementet

Postlag. [9]
Ökad konkurrens på järnvägen. [13]
Förarprövare. [34]

Finansdepartementet

Nya villkor för ekonomi och politik - ekonomikommisionens förslag. [16]
Nya villkor för ekonomi och politik - ekonomikommisionens förslag. Bilagor. [16]
Riksbanken och prisstabiliteten. [20]
Vad är ett statsråds arbete värt? [22]
Bankstödsnämnden. [28]
Fortsatt reformering av företagsbeskattningen. Del 2. [29]
Folk- och bostadsräkning år 1990 och i framtiden. [41]
Översyn av tjänsteinkomstbeskattningen. [44]
Kostnadsutjämning mellan kommuner. [53]
Beskattning av fastigheter, del I
- Schablonintäkt eller fastighetsskatt? [57]
Effektivare ledning i statliga myndigheter. [58]
Rättssäkerheten vid beskattningen. [62]
Vissa mervärdeskattefrågor II, - offentlig verksamhet m.m. [75]
Statistik och integritet, del 1 - Skydd för uppgifter till den statliga statistiken m.m. [83]

Utbildningsdepartementet

Kursplaner för grundskolan. [2]
Ersättning för kvalitet och effektivitet.
- Utformning av ett nytt resurstilldelningssystem för grundläggande högskoleutbildning. [3]
Vårdhögskolor
- kvalitet - utveckling - huvudmannaskap. [12]
Kunskapens krona. [23]
Frågor för folkbildningen. [64]
Ursprung och utbildning - social snedrekrytering till högre studier. [85]

Jordbruksdepartementet

Livsmedelshygien och småskalig livsmedelsproduktion. [6]
Sociala åtgärder för jordbrukare. [25]
Åtgärder för att förbereda Sveriges jordbruk och livsmedelsindustri för EG. [33]

Statens offentliga utredningar 1993

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Ny anställningsskyddslag. [32]
Politik mot arbetslöshet. [43]
Ersättning vid arbetslöshet. [53]
Översyn av arbetsmiljölagen. [81]
Förändringar i lönegarantisystemet. [96]

Kulturdepartementet

Löneskillnader och lönediskriminering.
Om kvinnor och män på arbetsmarknaden. [7]
Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män på arbetsmarknaden. Bilagedel. [8]
Ägandet av radio och television i allmänhetens tjänst. [17]
Utlänningslagen - en partiell översyn. [24]
En gräns för filmcensuren. [39]
Utvisning på grund av brott. [54]

Näringsdepartementet

Svenska regler för internationell omfördelning av olja vid en oljekris. [15]
Elkonkurrens med nätmonopol. [68]
Revisorerna och EG. [69]
Strategi för småföretagsutveckling. [70]
Innovationer för Sverige. [84]
Beredskapslagring av olja. [87]

Civildepartementet

Trosa bryter sig loss. Bytänkande eller demokratins räddning. [45]
Vissa kyrkofrågor. [46]
Konsekvenser av valmöjligheter inom skola, barnomsorg, äldreomsorg och primärvård. [47]
Kommunala verksamheter i egen förvaltning och i kommunala aktiebilag. En jämförande studie. [48]
Ny marknadsföringslag. [59]
Organisationernas bidrag. [71]
Att inhämta synpunkter från medborgarna - Det kommunala omröstningsinstitutet i tillämpning. [72]
Radikala organisationsförändringar i kommuner och landsting. [73]
Kvalitetsmätning i kommunal verksamhet. [74]
Kommunal tjänsteexport och internationellt bistånd.[77]
Produktsäkerhetslagen och EG. [88]
Lokal demokrati i utveckling. [90]

Miljö- och naturresursdepartementet

Acceptans Tolerans Delaktighet. [18]
Kommunerna och miljöarbetet. [19]
Miljöbalk. Del 1 och 2. [27]
Naturupplevelser utan buller - en kvalitet att värna. [51]
Handlingsplan mot buller.
Handlingsplan mot buller. Bilagedel. [65]
Lag om införande av miljöbalken. [66]
Slutförvaring av använt kärnbränsle - KASAMs yttrande över SKBs FUD-program 92. [67]
Miljöskadeförsäkringen i framtiden. [78]
Handel och miljö - mot en hållbar spelplan. [79]
Anpassad kontroll av byggandet. [94]