

VAD HÄNDER MED LÖNEN VID KONKURS?

Vem beslutar om lönegaranti?

Konkursförvaltaren utreder dina ersättningskrav och fattar beslut om kraven skall ersättas av den statliga lönegarantin eller inte. Som arbetstagare i konkursen får du en kopia på varje bifall respektive avslag. Där finns även information hur du skall gå till väga om du vill överklaga beslutet.

Arbetsgivarintyg och kontrolluppgift för tiden före konkursen, **tillhandahålles ej** av konkursförvaltaren.

Vad omfattas av lönegaranti?

Maximibeloppet som betalas ut per person och konkurs av lönegarantimedel är fyra prisbasbelopp enligt 1:6 lagen (1962:381) om allmän försäkring i den lydelse som gäller vid tiden för konkursbeslutet (2017: 179 200 kr).

Lönegaranti utgår för arbetstagarens fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen. Lönegarantin omfattar intjänade men ej utbetalda fordringar som belöper på tiden tre månader före konkursansökan inkom till tingsrätten samt uppsägningslön motsvarande uppsägningstid i LAS, semesterersättning för vad som står inne för det löpande och det närmaste föregående intjänandeåret vid ansökan om konkurs. I beloppet ingår även alla typer av skattefria ersättningar. Fordringar utöver maximibeloppet kvarstår som en fordran på konkursbolaget.

Vem utbetalar lönegaranti?

Besluten tillställs länsstyrelsen som är utbetalade myndighet. Länsstyrelsen ombesörjer beskattning av medlen innan utbetalning.

Länsstyrelsen skall sända uppgift om förvaltarens underrättelse, eller beslut om lönegaranti för uppsägningslön till den allmänna försäkringskassan.

Arbetstagarens skyldigheter

Det är viktigt att konkursförvaltaren får fullständig och korrekt information om alla krav som finns såsom inestående lön, semesterlön, reseutlägg, uppsägningslön, förmåner, t.ex. bil, rikskuponger, pensionsförsäkring m.m. Har du som ovan nämnt fordringar mot konkursbolaget för tiden före konkursen kan du alltså få ersättning för dessa genom lönegarantin, beroende på tidpunkten för fordringens intjänande/uppkomst. Om reseersättning och egna utlägg finns, skall tydliga sammanställningar och originalkvitton vara attesterade av ansvarig i konkursbolaget.

Du har som anställd tjänstgöringsplikt så länge lönegarantimedel utgår och konkursförvaltaren behöver dig. Man har dock under tiden rätt till ledighet för att söka ny anställning.

Om du **inte** utför arbete för konkursgäldenären under uppsägningstiden, eller någon annan och inte heller driver egen rörelse, får garantibelopp för fordran på

uppsägningslön betalas ut **endast** om du kan visa att du för den tid fordran avser **har varit anmäld som arbetssökande hos offentlig arbetsförmedling**. Intyget skall skickas till konkursförvaltaren omgående. Åsidosätts anmälningsskyldigheten eller sker denna vid ett senare tillfälle än dag från vilken uppsägningstid skall räknas, **avräknas uppsägningslön** i motsvarande del.

Före utbetalning av uppsägningslön, skickar Länsstyrelsen ut en **försäkran**, där du skall **intyga** att du under perioden som utbetalningen avser, inte har haft någon annan inkomst, oaktat utbetalningsdag från annan arbetsgivare. Observera att det är intjänandeperioden som beaktas vid eventuell avräkning annars löper du risken att bli återbetalningsskyldig. Har du fått en ny anställning, arbetat tillfälligt, eller arbetat i mindre omfattning än tidigare, skall fullständig information även lämnas om det. Eventuell mellanskillnad kan betalas ut, om inkomsten understiger vad du hade innan konkursen. Skicka gärna in lönespecifikation till länsstyrelsen för att underlätta handläggningen. Även sjukdom och ersättning från försäkringskassan skall meddelas, liksom ersättning från arbetslöshetskassa. Denna försäkran måste länsstyrelsen få tillbaka, innan någon utbetalning av uppsägningslön kan göras. Det är viktigt att fylla i formuläret omgående och skicka det till Länsstyrelsen. Utbetalning sker till det i beslutet angivna bankkontot eller via Plusgiroavi. Om Du har frågor om utbetalningsrutiner, beskattning etc. går det bra att ringa enheten för lönegaranti på **Länsstyrelsen i Stockholms län, 08-785 40 00**.

UPPSÄGNINGSTIDER ENLIGT 11 § LAS

För anställningar som **påbörjats efter 1 januari 1997** gäller följande uppsägningstider:

För arbetsgivare och arbetstagare gäller minsta uppsägningstid om **en månad**. Arbetstagaren har därutöver rätt till en uppsägningstid om

- **två månader**, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- **tre månader**, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- **fyra månader**, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- **fem månader**, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- **sex månader**, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Har anställningstiden påbörjats **före den 1 januari 1997** gäller "gamla LAS" med följande uppsägningstider:

För både arbetsgivaren och arbetstagare gäller minst **en månad**.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren 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,
- **sex månader** vid fyllda 45 år.

För provanställningar gäller enligt 31 § LAS att arbetsgivaren skall underrätta arbetstagaren att provanställningen skall upphöra, **minst två veckor i förväg**. I praktiken två veckors "uppsägningstid".