

”Lagen om lönegaranti har försämrats”

Lagens förbättring är skenbar för arbetstagare som inte får ut sin lön och därför söker sin arbetsgivare i konkurs, skriver advokat Hans Elliot från advokatfirman Glimstedt.

Nya regler om förmånsrätt och lönegaranti trädde i kraft den 1 januari 2004. Gränsen för lönegaranti har höjts från 100 000 kronor till vad som svarar mot fyra prisbas-belopp, det vill säga 157 200 kronor för 2004. Lagstiftaren har också förbättrat för den som söker sin arbetsgivare i konkurs av skäl att han inte får ut sin lön. Denna förbättring är däremot delvis skenbar.

Nya lydelsen av 12 § 1 st förmånsrättslagen, som gäller i konkurser med ansökan från och med inträdet av 2004, avser förmånsrätt och i princip lönegaranti för sådana fordringar på lön eller annan ersättning på grund av anställningen som inte intjänas tidigare än tre månader innan konkursansökningen gjordes. Man har gått över från förfallotid enligt äldre lagstiftning till intjänandetid.

Det finns ett undantag för lön som skall bestämmas efter så kallad särskild beräkningsgrund, varvid förfallotid istället gäller.

Det andra undantaget har tagits fram av ömmande skäl. Den som inte kunnat nå sin arbetsgivare med delgivning av en betalningsupplmaning enligt 2 kap 9 § konkurslagen, kommer istället i åtnjutande av den längre tid bakåt som bedöms skälig. Detta för att vederbörande inte på grund av delgivningssvårigheter skall riskera att komma i sämre ställning på grund av preskription av förmånsrätt och lönegaranti.

Utän uttalanden i lagstiftningsärendet har lydelsen av 9 § lönegarantilagen ändrats per den 1 januari 2004.

Tidigare innehöll 9 § en begränsning på så sätt att endast fordringar med förmånsrätt enligt 12 § förmånsrättslagen omfattades av begränsningen för hur mycket som kunde ersättas av lönegarantin, 100.000 kronor.

Kostnaderna för att söka sin arbetsgivare i konkurs samt den kostnad som följer för den konkurssökande for-

dringsägaren om konkursen skrivs av enligt 10 kap 1 § konkurslagen, nämligen skyldighet att bidra till statens konkurskostnader med ett belopp begränsat till en tiondel av det prisbasbelopp som gällde vid konkursbeslutet ersattes då utöver 100 000 kronor.

Innebörden av denna oförsiktiga redigering av lagtexten blir då att nämnda ansökningskostnader tar på utrymmet för lönegaranti.

Enkelt kan sägas att om en arbetsstyrka har anledning att söka sin arbetsgivare i konkurs bör man se till att den som gör ansökan är den på företaget lägst betalde, som förhoppningsvis inte har lönekrav som tillsammans med konkurskostnader och konkursansökningskostnader kommer upp över fyra basbelopp.

Jag föreslog för länge sedan att man skulle ta bort betalningsskyldigheten för sökande fordringsägare, i första hand då den som annars skulle ha ersättning från lönegarantin. Staten var då inte villig att avstå från inkomsten eftersom lönegarantimedlen då togs från en särskild fond. Numera utgår även lönegarantin från statsbudgeten.

Mitt förslag var att man skulle ta bort regeln för alla konkurssökande fordringsägare eftersom ordningen medför kostnader för administration som inte svarar mot intäkterna. Jag tillät mig föreslå att man som compensation skulle höja konkursansökningsavgiften från 350 kronor till något högre belopp. Höjning skedde ganska omgående till 500 kronor, dock utan att man tog bort den irriterande regeln i 14 kap 3 § konkurslagen.

Det är alltså viktigt att man tillser att hänvisningen till 12 § förmånsrättslagen omgående återställs till 9 § lönegarantilagen och att man tar till sig det sedan länge framförda synpunkterna om att ta bort, eller i vart fall ändra, regeln i 14 kap 3 § konkurslagen om betalningsskyldighet för konkurskostnader. □