

1.9.2004

ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDENA I EN KONKURS

1 ALLMÄNT

När en arbetsgivare går i konkurs, skall boförvaltaren snarast möjligt sköta de konkursangelägenheter som gäller de anställda. Till dessa hör typiskt att säga upp arbetsavtalen, sköta lönegarantifrågorna, reda ut frågor i anslutning till överlåtelsen av rörelsen och lönefordringarna samt att reglera ansvaret för arbetsgivarförpliktelserna.

2 UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL

2.1

Rätten att säga upp arbetsavtalen när arbetsgivaren försätts i konkurs

När en arbetsgivare försätts i konkurs, får enligt 7 kap. 8 § i arbetsavtalslagen arbetsavtalen sägas upp av vardera parten. Uppsägningstiden är 14 dagar. Uppsägningsrätten gäller såväl de arbetsavtal som gäller tills vidare som de arbetsavtal som har ingåtts för viss tid. Den 14 dagar långa uppsägningstiden kan inte förlängas genom arbetskollektivavtal eller arbetsavtal.

Uppsägningen får ske utan någon annan särskild grund än att arbetsgivaren har försätts i konkurs. Arbetstagarens allmänna uppsägningsskydd viker i detta fall för konkursen. Enligt 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen är konkursboet dock skyldigt att förklara för arbetstagarna på vilken grund uppsägningen sker.

Om den uppsägningsrätt som föreskrivs i 7 kap. 8 § i arbetsavtalslagen inte utnyttjas skäligen snabbt efter att arbetsgivaren har försätts i konkurs, återgår uppsägningstiden och uppsägningsskyddet till att igen vara de som annars föreskrivs i 7 kap. i arbetsavtalslagen (i synnerhet om konkursboet fortsätter gäldenärens rörelse).

2.2

Hur uppsägningen verkställs

I syfte att begränsa konkursboets ansvar för massaskulder är det skäl att boförvaltaren säger upp arbetsavtalen omedelbart, samma dag som arbetsgivaren har försätts i konkurs, även i det fall att det förefaller som om det skulle finnas förutsättningar för boet att fortsätta gäldenärens rörelse. Likaså skall i mån av möjlighet lönerna betalas antingen på förfallodagen eller senast när anställningsförhållandet upphör, så att onödig skyldighet att betala lön för väntetid undviks.

Om arbetsgivaren har sagt upp de anställda redan före konkursen, förkortas uppsägningstiden inte till 14 dagar om konkursförvaltningen inte vidtar åtgärder. I dessa fall skall boförvaltaren förkorta uppsägningstiden genom att på nytt säga upp arbetsavtalen på den grunden att arbetsgivaren har försatts i konkurs.

Om konkursboet fortsätter att driva gäldenärens rörelse, kan boförvaltaren vid behov ingå särskilda arbetsavtal med de anställda för en viss, kort tid, som vid behov kan förlängas.

Enligt 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen skall konkursboet i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen. Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt. Det hör till god boförvaltnings sed att boförvaltaren så snart som möjligt samlar arbetstagarna för att informera dem om uppsägningen och de omständigheter som hänför sig till den. Vid detta tillfälle kan även avhandlas andra frågor som gäller arbetstagarna. Om arbetstagarna är många, kan boförvaltaren även kalla in en representant för den lokala arbetskrafts- och näringscentralen eller arbetskraftsbyrån för att berätta om de åtgärder som uppsägningen och konkursen kräver samt om arbetskraftsbyråns tjänster.

Enligt 9 kap. 4 § i arbetsavtalslagen skall ett meddelande om hävandet av ett arbetsavtal i första hand tillställas arbetstagaren personligen. Någon bestämd form för meddelandet föreskrivs inte och boförvaltaren kan verkställa uppsägningen personligen t.ex. per telefon till de arbetstagare som inte är tillstädes på arbetsplatsen. Boförvaltaren har bevisbördan för att uppsägningen har skett. Därför rekommenderar delegationen att boförvaltaren ger arbetstagarna skriftliga uppsägningsbesked, som arbetstagarna får kvittera mottagna.

I andra hand kan uppsägningsmeddelandet skickas per brev eller i elektronisk form. I detta fall anses meddelandet ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades. Är arbetstagaren på semester eller ledig på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock meddelandet ha givits tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten. Ett meddelande om att ett anställningsförhållande upphör, som har tillställts arbetstagaren personligen, träder i kraft omedelbart, även om arbetstagaren har semester eller är ledig.

Enligt regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag (RP 157/2000) är ett uppsägningsmeddelande som sänds som textmeddelande till en mobiltelefon inte ett sådant meddelande i elektronisk form som avses i lagen. I en konkurs kan boförvaltaren visserligen använda textmeddelanden för att förmedla information som inte behöver ges i någon bestämd form, men boförvaltaren har bevisbördan för att meddelandet har nått fram.

Under uppsägningstiden är arbetstagarna skyldiga att utföra arbete. Arbetet kan vara detsamma som arbetstagarna tidigare har utfört eller annat arbete som gagnar konkursboet, såsom uppgifter som berör uppgörandet av boförteckningen eller realiseringen av konkursboets egendom. Boförvaltaren ger anvisningar om vilket arbete som skall utföras.

2.3

Skyldigheter i anslutning till omställningsskyddet

Lagändringar som berör arbetstagarnas omställningsskydd när en anställning upphör trädde i kraft 1.7.2005 (RP 48/2005) Bestämmelserna syftar till att effektivisera samarbetet mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheterna samt till att en arbetstagare som har varit länge i arbetslivet kan sysselsättas på nytt så snabbt som möjligt i en situation där anställningsförhållandet har upphört av orsaker som inte har att göra med arbetstagarens eget förfarande. En del av bestämmelserna om omställningsskydd medför skyldigheter även för boförvaltaren.

2.3.1

Konkursboets anmälan till Arbetskraftsbyrån

Boförvaltaren är skyldig att utan dröjsmål meddela Arbetskraftsbyrån om arbetstagare som har sagts upp till följd av konkursen. Enligt 9 kap. 3 § i Arbetsavtalslagen skall meddelande göras om arbetstagare som sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och som före uppsägningstidens utgång skulle ha en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år hos samma arbetsgivare eller olika arbetsgivare. Omställningsskyddet och anmälningskyldigheten gäller dessutom en arbetstagare till vilken arbetsgivaren har stått i anställningsförhållanden för viss tid i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna.

I den tid som anställningsförhållandet anses ha varat inräknas även den tid som anställningsförhållandet har varit i kraft, men under vilken arbetsgivaren inte har varit skyldig att betala lön, t.ex. till följd av att arbetstagaren har varit familje-, studie- eller alterneringsledig eller permitterad.

Ingenting hindrar att boförvaltaren i sitt meddelande till Arbetskraftsbyrån tar med alla uppsagda arbetstagare. I så fall skall boförvaltaren med användning av alla tillgängliga uppgifter i anmälan meddela vilka arbetstagare som omfattas av omställningsskyddet. På Arbetskraftsförvaltningens webbplats www.mol.fi finns information om omställningsskyddet samt en blankett som boförvaltaren kan använda för meddelandet om uppsagda arbetstagare.

Till sitt meddelande skall boförvaltaren även foga tillgängliga uppgifter om arbetstagarens utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet. Dessa uppgifter får boförvaltaren dock inte lämna till Arbetskraftsbyrån utan arbetstagarens samtycke. Samtycket kan boförvaltaren begära till exempel när boförvaltaren lämnar uppsägningsmeddelandet.

2.3.2

Konkursboets skyldighet att informera arbetstagarna

Boförvaltaren är skyldig att informera de arbetstagare som omfattas av omställningsskyddet om de rättigheter som skyddet ger dessa arbetstagare. Rättigheterna är rätten till en sysselsättningsplan som avses i lagen om offentlig Arbetskraftsservice (1295/2002) samt rätten till det tillägg för sysselsättningsplan som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002). Informationen kan lämnas vid det informationstillfälle som avses ovan i kapitel 2.2.

En arbetstagare som har sagts upp till följd av en konkurs har dock inte rätt till en sådan sysselsättningsledighet som avses i 7 kap. 12 § i Arbetsavtalslagen.

3

FORDRINGAR SOM ANSTÄLLDA SKALL BEVAKA I KONKURSEN OCH FORDRINGAR SOM ÄR MASSASKULDER

Lönefordringar som har uppstått innan arbetsgivaren försattes i konkurs skall bevakas i konkursen. Bevakningsskyldigheten gäller inte fordringar som finns upptagna i boförvaltarens förteckning över fordringar som grundar sig på ett arbetsförhållande (se nedan 4.1).

Lönen för konkursdagen delas av praktiska skäl inte upp enligt klockslaget när arbetsgivaren försattes i konkurs och det antal timmar som den anställda har varit på arbete den dagen, utan i konkurspraxis anses lönen för konkursdagen vara en konkursfordran som skall bevakas.

Arbetslönerna jämte semesterersättning och bikostnader är massaskulder för konkursboet till den del som de hänför sig till konkurstiden. Dessa belopp skall alltså betalas som konkursboets egna skulder, innan boets medel utdelas och utan bevakning. Om utbetalningen av lönen fördröjs när arbetsförhållandet avslutas, har arbetstagarna enligt 2 kap. 14 § i Arbetsavtalslagen rätt att få högst sex dagars lön som lön för väntedagarna. Lön för väntetid som betalas för att utbetalningen av en lönefordran som är massaskuld för boet har fördröjts, är även den massaskuld för boet. Massaskuld för boet är däremot inte sådan lön för väntetid som grundar sig på lönefordringar som hänför sig till tiden före konkursens början och som skall bevakas i konkursen (HFD 1993:100).

Lön för uppsägningstid som är massaskuld för boet skall betalas till arbetstagarna bara därför att de står till förfogande, även om det i praktiken inte finns något arbete att utföra sedan konkursen har börjat.

Under uppsägningstiden har en arbetstagare även rätt att utnyttja de naturaförmåner som hör till arbetsförhållandet. Om konkursboet inte kan tillhandahålla dessa förmåner, bör det ersätta arbetstagaren för detta med ett penningbelopp som motsvarar naturaförmånens penningvärde i beskattningen. En bostad som är löneförmån omfattas av bestämmelsen i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt bestämmelsen har en arbetstagare vars arbetsförhållande upphör rätt att använda en lägenhet som är löneförmån under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1992). För användning av lägenheten efter att arbetsförhållandet har upphört har konkursboet dock rätt till vederlag.

Löner som är massaskuld för konkursboet skall boet betala av sina egna medel. Förslår konkursboets kontanta medel inte till detta, kan lönegarantin tas till hjälp, så som närmare beskrivs nedan i 4 kap.

4 SKYLDIGHET ATT GÖRA ÅRSANMÄLAN

I sin årsanmälan till skatteförvaltningen meddelar arbetsgivaren vilka löner och andra belopp som har betalats till löntagarna så, att uppgifterna specificeras för varje löntagare. Löntagarens beskattning verkställs i stor utsträckning på basis av denna årsanmälan från arbetsgivaren. Årsanmälan lämnas i allmänhet senast vid utgången av den januari månad som närmast följer på löneutbetalningsåret. I 3 kap. i lagen om beskattningsförfarande bestäms om utomståendes, även arbetsgivarnas, skyldighet att lämna uppgifterna och vilka påföljder som en försummelse medför.

I en konkurs skall boförvaltaren förvissa sig om att arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifterna fullgörs på behörigt sätt. Vid behov skall boförvaltaren lämna en årsanmälan. Uppgifterna skall vara korrekta, lämnas vid rätt tidpunkt och på rätt sätt. Skattestyrelsen har givit anvisningar om årsanmälan (se www.vero.fi).

Enligt 3 kap. 22 a § i lagen om beskattningsförfarande kan en försummelseavgift påföras om en årsanmälan till skatteförvaltningen eller någon annan informationsskyldighet försummas. Försummelseavgiften bestäms i hela hundra euro och storleken (högst 15 000 euro) är beroende av hur allvarlig försummelsen har varit.

Kan en årsanmälan inte alls lämnas t.ex. för att konkursföretagets lönebokföring har varit bristfällig, skall boförvaltaren för

undvikande av försummelseavgift underrätta skatteförvaltningen om saken. Om det inte är möjligt att lämna anmälan inom utsatt tid, kan även uppskov sökas. En ansökan om förlängning av tiden skall göras till skatteverket innan den tid som vanligen gäller för anmälan går ut.

5

SKYLDIGHET ATT GE ARBETSINTYG]

När ett anställningsförhållande upphör, har arbetstagaren enligt 6 kap. 7 § i arbetsavtalslagen rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. På arbetstagarens uttryckliga begäran skall i intyget dessutom nämnas orsaken till att anställningsförhållandet har upphört samt ingå en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande.

I en konkurssituation är boförvaltaren skyldig att ge arbetstagaren ett arbetsintyg, av vilket skall framgå anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art samt orsaken till att arbetsförhållandet har upphört. Däremot är det arbetsgivaren som skall ge en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande.

Boförvaltaren kan dessutom vara skyldig att ge arbetstagaren ett separat intyg om arbete som arbetstagaren har utfört för konkursboets räkning.

Det hör till god boförvaltningssed att boförvaltaren utan någon särskild begäran försöker ge varje arbetstagare ett arbetsintyg. I denna uppgift kan det löna sig för boförvaltaren att anlita de arbetstagare som under uppsägningstiden arbetar för konkursboet.

6

ÖVERLÅTELSE AV KONKURSGÄLDENÄRENS RÖRELSE UNDER KONKURSEN

6.1

Allmänt

Enligt huvudregeln i 1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen övergår vid överlåtelse av arbetsgivarens rörelse på rörelsens nya ägare eller innehavare de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de anställningsförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen. Inte heller enligt 6 § i semesterlagen anses anställningsförhållandet ha avbrutits därför att ägaren eller innehavaren har bytts ut och semesterersättningar förfaller därför inte heller då till betalning.

Överlåtaren och förvärvaren ansvarar solidariskt för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, om den har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är ansvarig gentemot förvärvaren, om inte något annat har avtalats.

Ett konkursbos överlåtelse av en rörelse kan även den vara en arbetsrättslig överlåtelse av en rörelse, lika väl som en överlåtelse som görs av ett verksamt företag kan vara en sådan överlåtelse. Boförvaltaren bör alltid reda ut om det arbetsrättsliga kriteriet för överlåtelse av rörelse har uppfyllts, vilket avgörs enligt allmänna arbetsrättsliga normer samt rättspraxis.

6.2

Begränsningar i konkursboets ansvar

Om överlåtaren är ett konkursbo, svarar konkursboet enligt 1 kap. 10 § 3 mom. inte för arbetstagares lönefordringar eller fordringar av annat slag som har förfallit till betalning före överlåtelsen. Enligt 6 a § i semesterlagen skall den semesterlön eller semesterersättning som arbetstagaren har tjänat in före den dag då arbetsgivaren försätts i konkurs betalas senast nämnda dag. När konkursboet överlåter gäldenärens rörelse, övergår därför inte heller ansvaret för fordringar som hänför sig till arbetstagarnas semester på förvärvaren.

Såväl arbetsavtalslagen som semesterlagen gör dock ett undantag för det fall att det bestämmande inflytandet i den förvärvande rörelsen utövas av samma personer som i det företag som har försatts i konkurs, eller av dem närstående personer. I dessa fall blir förvärvaren ansvarig även för förfallna fordringar.

Att ansvar som hänför sig till överlåtelsen av en rörelse klarläggs är viktigt inte bara för konkursboet, utan även med tanke på lönegarantiansvaret. Därför är det skäl för boförvaltaren att i tid informera lönegarantimyndigheten om överlåtelsen av rörelsen eller om att en överlåtelse förbereds.

7

SKYLDIGHETEN ATT BETALA FÖRSKOTTSINNEHÅLLNING OCH SOCIALSKYDDSAVGIFT

Enligt 9 § i lagen om förskottsuppbörd (20.12.1996/1118) skall ett konkursbo som betalar lönefordringar verkställa förskottsinnehållning på betalningen och betala in det innehållna beloppet till respektive skatteverk. Detta gäller både de lönefordringar som är massaskulder som de som betalas som utdelning i konkurs.

Enligt 1 § i lagen om arbetsgivares socialskyddsavgift (4.7.1963/366) är en arbetsgivare skyldig att betala en socialskyddsavgift på beloppet av de löner som arbetsgivaren har betalt ut under en kalendermånad. Såväl socialskyddsavgiften som det belopp som har innehållits som förskott skall betalas in på respektive skatteverks konto senast den tionde dagen efter löneutbetalningsmånadens utgång (5 §).

Enligt 7 kap. 8 § i arbetsavtalslagen betalar konkursboet lönen för den tid som konkursen pågår. Konkursboet debiteras på obetalda socialskyddsavgifter för löner som betalats för den tid som konkursen har pågått, jämte skattetillägg och förhöjningar.

Konkursboet är skyldigt att betala socialskyddsavgifter på löner som boet har betalt som massaskulder. Detsamma gäller när boet till lönegarantimyndigheten återbetalar löner som är massaskuld för boet, men som har betalats ut med stöd av lönegarantin. När ett konkursbo betalar lönefordringar så, att betalningen är utdelning ur boet, uppstår enligt nuvarande praxis däremot ingen skyldighet att betala socialskyddsavgift om lönefordringarna inte får full utdelning ur boet.

8

BEHANDLING AV PENSIONS-(APL, KAPL OCH KoPL), ARBETSOLYCKSFALLS- OCH ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRINGAR]

Arbetspensionsförsäkringar som grundar sig på ett arbetsförhållande fortsätter att gälla oförändrade i en konkurs tills arbetet upphör. De skyldigheter som är förknippade med försäkringarna övergår på konkursboet från tidpunkten när konkursen börjar. Arbetspensionspremien är därför antingen skuld som skall bevakas eller massaskuld, beroende på till vilken tid den pensionsgrundande förvärvsinkomsten hänför sig.

När konkursen har börjat, skall boförvaltaren underrätta pensionsförsäkringsbolaget om gäldenärens arbetsförhållanden och löneutbetalningar. Till dessa uppgifter hör bl.a. de enskilda arbetstagarnas årsförtjänster (utbetalda löner) räknade fram till konkursdagen, lönerna för uppsägningstiden (14 dgr), räknade från konkursdagen, samt lönerna för de arbetstagare som fortsätter som anställda hos konkursboet. Dessutom skall boförvaltaren meddela de dagar när varje enskilt arbetsförhållande upphör samt eventuella permitteringstider och annan frånvaro. Boförvaltaren bör också meddela de lönefordringar som har bevakats och dömts ut att betalas i konkursen vilka är APL-löner, även om de endast delvis skulle ha betalats som utdelning ur boet, eller inte alls har betalats. För boförvaltaren kännedom om att det finns arbetstagare vilkas arbetsförhållanden pensionsförsäkringsbolaget inte har informerats om, skall uppgifterna om dessa arbetstagare meddelas till pensionsförsäkringsbolaget. Om löner har betalats med stöd av lönegaranti, skall lönerna samt med dem förknippade ansökningar särskilt för varje arbetstagare meddelas till arbetspensionsbolaget, om det är frågan om APL. När det är frågan om KAPL eller KoPL, behöver inget meddelande göras till pensionsförsäkringsbolaget, om lönerna betalas med lönegaranti.

Av löner som har bevakats i konkurs och som har dömts ut att betalas till arbetstagare innehålls ingen arbetstagares pensionsavgift. Av löner som är massaskuld har konkursboet däremot vid utbetalningen av lönerna rätt att av arbetstagaren innehålla arbetstagarnas pensionsavgift.

Ett konkursbo som fortsätter sin rörelse längre än den 14 dagar långa uppsägningstiden kan, om det så önskar, teckna en ny APL-försäkring. Tecknas ingen ny försäkring, förblir den tidigare i kraft. Om

arbetstagarna hör till KAPL- eller KoPL-systemet, vidtas inga särskilda pensionsarrangemang för dem, utan konkursboet betalar med stöd av lag de avgifter som är förknippade med dessa löner. Vid behov företar pensionsförsäkringsbolagets kontaktchefer även inspektioner för påförande av försäkringspremier.

Ett företag som försätts i konkurs har ofta skött sin lönebokföring på ett bristfälligt sätt, Boförvaltaren kan inte förpliktas att ge ett försäkringsbolag de exakta uppgifter som detta behöver ur en lönebokföring som är bristfällig eller försvunnen.

Har konkursföretaget haft en s.k. fortlöpande försäkring, kan pensionsförsäkringsbolaget på boförvaltarens anmälan begära att Pensionsskyddscentralen skall kontrollera företagets lönebokföring och uppgifterna om de arbetsförhållanden som gäller företaget. Har försäkringen upphört eller har ingen sådan tecknats, kan Pensionsskyddscentralen utföra inspektionen direkt på begäran av boförvaltaren.

Försätts en arbetsgivare som har tecknat en försäkring som avses i lagen om olycksfall i arbete i konkurs, övergår de skyldigheter som är förknippade med olycksfallsförsäkringen på konkursboet från tidpunkten när konkursen börjar. Konkursboet betalar försäkringspremierna för den tid som konkursen pågår (32 § 6 mom. i lagen om olycksfall i arbete). Försäkringsförhållandet fortsätter oberoende av konkursen oförändrat tills arbetet avslutas.

Arbetsgivarens arbetslöshetsförsäkringspremie uppbärs i samband med olycksfallsförsäkringspremien. Den beräknas på samma lönesumma, som bildas av arbetstagarnas löner och naturaförmåner ökade med den semesterersättning som skall betalas när arbetsförhållandet avslutas. Löntagarens arbetslöshetsförsäkringspremie innehåller konkursboet av de löner som boet betalar.

9

NÄR KONKURSBOET FORTSÄTTER GÄLDENÄRENS RÖRELSE

Ett konkursbo som fortsätter gäldenärens rörelse har normala arbetsgivarförpliktelser.

Obligatoriska arbetsgivarförpliktelser är åtminstone följande:

1

Arbetsgivares socialskyddsavgift och förskottsinnehållning av skatt på arbetstagarnas löner

Socialskyddsavgifterna och de innehållna beloppen skall betalas in till respektive skatteverk senast den tionde dagen i månaden närmast efter löneutbetalningsmånaden. Det finns tre avgiftsklasser för privata arbetsgivares socialskyddsavgifter. Ett konkursbo betalar socialskyddsavgift enligt den första avgiftsklassen. De belopp som skall

betalas i de olika klasserna fastställs årligen. Under 2004 är avgiften i den första avgiftsklassen 2,964 procent av lönerna.

2

Arbetsgivarens arbetspensionsförsäkringspremier och arbetstagarnas pensionsavgifter

Arbetspensionspremierna och -avgifterna består av arbetsgivarens och arbetstagarnas andelar. Arbetsgivaren innehåller arbetstagarens pensionsavgift i samband med löneutbetalningen. Social- och hälsovårdsministeriet fastställer årligen avgiftens belopp. Under 2004 är arbetstagarens pensionsavgift 4,6 % av lönen. Arbetsgivarens pensionsförsäkringspremie och de sammanlagda pensionspremierna och pensionsavgifterna räknas med tillämpning av följande procenttal, som är beroende av vilket pensionssystem det är frågan om:

		sammanlagd
APL (färre än 50 arbetstagare)	17,2 (53 å 16,1)	21,5
KoPL	16,0 (53 å 20,3)	20,3
KAPL	18,2 (53 å 17,1)	22,5

3

Lagstadgad arbetsolycksfallsförsäkring

Den lagstadgade olycksfallsförsäkringspremien varierar enligt hur farligt arbetet är och den är beroende av hur olycksfallsstatistiken utvecklas. I början av försäkringsperioden uppbärs en förskottsavgift, som baserar sig på det lönebelopp som arbetsgivaren uppskattas betala. Den slutliga försäkringspremien bestäms efter årsskiftet, på basis av försäkringsperiodens löneuppgifter.

4

Arbetslöshetsförsäkringspremie

Arbetslöshetsförsäkringspremien delas upp i arbetsgivarens och löntagarens andel. Arbetsgivarens arbetslöshetsförsäkringspremie beräknas på samma lönebelopp som olycksfallsförsäkringspremien, dvs. lönebeloppet för de personer som omfattas av arbetsgivarens obligatoriska försäkringsskyldighet. Löntagarens andel innehålls av lönen i samband med varje löneutbetalning.

Social- och hälsovårdsministeriet fastställer årligen premiens storlek. Under 2004 utgör löntagarens arbetslöshetsförsäkringspremie 0,25 % och arbetsgivarens 0,6 % av lönerna.

5

Grupplivförsäkring för arbetstagare

I de flesta branscher förpliktar arbetskollektivavtalen arbetsgivarna att ta en grupplivförsäkring för sina anställda. Grupplivförsäkringspremien bärs upp i anslutning till den lagstadgade olycksfallsförsäkrings-

premien. Den genomsnittliga grupplivförsäkringspremien för 2004 utgör 0,081 % av lönebeloppet.

Boförvaltaren skall alltid kontrollera om arbetsgivarförpliktelseerna har förändrats samt premiernas och avgifternas rätta belopp. Uppgifter om storleken av de arbetsgivarförpliktelser som fastställs årligen samt annan mera detaljerad information finns på försäkringsbolagens eller skatteförvaltningens (<http://www.vero.fi>) webbplatser.

Helsingfors, den 9 december 2004

Kari Harju
ordförande

Antti Kurikka
sekreterare

Förändringarna godkända i Helsingfors den 16 mars 2006