

**Delegationen för konkursärenden**

**Rekommendation 4**

10.12.2024

**Frågor rörande  
anställningsförhållanden vid  
konkurs**

## Innehåll

Frågor rörande anställningsförhållanden vid konkurs .....	0
1 Allmänt .....	2
2 Uppsägning av arbetsavtal .....	2
2.1 Uppsägningsrätt vid konkurs .....	2
2.2 Verkställande av uppsägning .....	2
2.3 Arbete under uppsägningstid .....	4
2.4 Skyldigheter i anslutning till information .....	4
2.5 Vissa specialsituationer .....	5
3 Indelning av fordringar som grundar sig på ett arbetsförhållande i skulder som ska bevakas och massaskulder .....	6
4 Anmälan av löneuppgifter till inkomstregistret .....	8
5 Skötsel av lönegarantiärenden .....	9
5.1 Förteckning över fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande .....	9
5.2 Ansökan om lönegaranti av ett konkursbo .....	10
5.3 Ansökningar om lönegaranti av arbetstagare .....	11
6 Skyldighet att ge arbetsintyg .....	12
7 Överlåtelse av rörelse vid konkurs .....	12
8 Skyldighet att betala förskottsinnehållning och arbetsgivares sjukförsäkringsavgift....	14
9 Behandling av pensions-, arbetsolycksfalls- och arbetslöshetsförsäkringar .....	15
9.1 Arbetspensionsförsäkring .....	15
9.2 Arbetslöshetsförsäkring .....	17
9.3 Arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring .....	17
10 Fortsättning av affärsverksamhet .....	19

# 1 Allmänt

Vid en arbetsgivares konkurs ska boförvaltaren utan dröjsmål ta hand om frågor rörande anställningsförhållanden. Typiska sådana frågor är uppsägning av arbetsavtal, skötsel av lönegarantiärenden, utredning av frågor rörande överlåtelse av rörelse och lönefordringar samt ansvar för arbetsgivarskyldigheter.

## 2 Uppsägning av arbetsavtal

### 2.1 Uppsägningsrätt vid konkurs

Om arbetsgivaren försätts i konkurs får arbetsavtalet enligt 7 kap. 8 § i arbetsavtalslagen (55/2001) oberoende av avtalstiden sägas upp av vardera parten så att det upphör 14 dagar efter uppsägningen. Uppsägningsrätten gäller både arbetsavtal som gäller tills vidare och arbetsavtal för viss tid. Denna uppsägningstid på 14 dagar kan inte förlängas genom kollektivavtal eller arbetsavtal.

Uppsägning förutsätter inte någon särskild grund utöver konkursen, utan arbetstagarens allmänna uppsägningsskydd undanröjs.

En uppsägningsgrund som grundar sig på arbetsgivarens konkurs ska åberopas så snart som möjligt. Om uppsägningsrätten enligt 7 kap. 8 § i arbetsavtalslagen inte utövas relativt snabbt efter en konkurs (särskilt om boet fortsätter gäldenärens företagsverksamhet), återställs uppsägningstiden och uppsägningsgrunderna i enlighet med kapitel 6 och 7 i arbetsavtalslagen.

### 2.2 Verkställande av uppsägning

För att begränsa boets massaskuldsbelastning är det skäl att säga upp anställningsförhållandena genast den dag då företaget försätts i konkurs, även i det fall att det verkar finnas förutsättningar för att fortsätta affärsverksamheten. Likaså ska löner i mån av möjlighet betalas ut senast när anställningsförhållandet upphör för att undvika skyldigheten att betala lön för väntetiden enligt 2 kap. 14 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren har kunnat säga upp arbetstagarens anställningsförhållande med normala uppsägningstider före konkursen. I en sådan situation förkortas uppsägningstiden inte utan konkursförvaltningsåtgärder till 14 dagar på grund av konkursen. För att förkorta uppsägningstiden ska boförvaltaren säga upp arbetstagarens anställningsförhållande på nytt på grund av konkursen.

Konkursboet kan fortsätta gäldenärens affärsverksamhet exempelvis för att få ett bättre realiseringsresultat. Om affärsverksamheten fortsätter kan boförvaltaren vid behov ingå separata korta arbetsavtal för viss tid med arbetstagarna. Avtalen kan vid behov förlängas.

Enligt 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen ska konkursboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen. Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Det är förenligt med god boförvaltningssed att boförvaltaren så snart som möjligt ordnar ett informationsmöte för de anställda om uppsägningen och frågor i anslutning till den. Om antalet arbetstagare är stort kan boförvaltaren också kalla representanter för UF-centret och Arbetskraftsmyndigheten att berätta om de åtgärder som uppsägningen och konkursen kräver och om den sysselsättningsfrämjande service som Arbetskraftsmyndigheten erbjuder.

Enligt 9 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ska meddelande om upphävande av arbetsavtal i första hand tillställas personligen. Boförvaltaren kan göra uppsägningen personligen till exempel per telefon till de arbetstagare som inte är på arbetsplatsen. Boförvaltaren har skyldighet att bevisa att uppsägningen ägt rum. Därför rekommenderas att boförvaltaren bekräftar den muntliga uppsägningen med ett skriftligt uppsägningsmeddelande som arbetstagaren undertecknar.

Uppsägningsmeddelandet kan i andra hand skickas per brev eller elektroniskt. Arbetstagaren anses ha fått del av ett sådant meddelande senast den sjunde dagen efter att meddelandet om uppsägning skickades. Om en arbetstagare är på semester eller på utjämningsledighet, anses meddelandet om uppsägning av anställningsförhållandet dock ha delfåtts tidigast på dagen efter att semestern eller ledigheten upphört. Ett

meddelande om avslutande av ett anställningsförhållande som överlämnats personligen träder i kraft omedelbart, även om arbetstagaren är på ovan nämnda semester eller ledighet.

Boförvaltaren kan använda elektronisk kommunikation för informell information, men boförvaltaren är skyldig att bevisa att meddelandet kommit fram.

## **2.3 Arbete under uppsägningstid**

Arbetstagarna är skyldiga att arbeta under uppsägningstiden. Arbetet kan vara arbete som arbetstagarna tidigare utfört eller annat arbete som gynnar konkursboet, såsom uppgifter i anslutning till upprättande av boförteckning eller realisering av egendom som ingår i konkursboet. Boförvaltaren ger anvisningar om arbetet.

## **2.4 Skyldigheter i anslutning till information**

Enligt 9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen ska ett konkursbo utan dröjsmål meddela Arbetskraftsmyndigheten om uppsägning av arbetstagare, om minst tio antalet arbetstagare sägs upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i arbetsavtalslagen. Av meddelandet ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör.

Däremot har boförvaltaren ingen skyldighet enligt 9 kap. 3 b § 1 mom. i arbetsavtalslagen att informera arbetstagarna om utbildning inom omställningsskyddet, eftersom den uppsagda personen inte har rätt till utbildning inom omställningsskyddet när anställningsförhållandet upphör på grund av konkurs. Enligt 9 kap. 3 b § 2 mom. i arbetsavtalslagen ska boförvaltaren dock informera de uppsagda arbetstagarna om deras rätt till en sysselsättningsplan.

En arbetstagare som sagts upp på grund av konkurs har inte rätt till sysselsättningsledighet enligt 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen.

## **2.5 Vissa specialsituationer**

### **2.5.1 Arbetstagare som omfattas av särskilt uppsägningskydd**

En gravid eller familjeledig arbetstagare har inget bättre uppsägningskydd än andra arbetstagare vid en konkurs. En arbetstagare som sagts upp under en oavlönad ledighet har inte heller rätt till lön för uppsägningstiden.

Däremot ska uppsägningskyddet för en förtroendeman och ett förtroendeombud tillämpas också i samband med en konkurs, om arbetstagare fortfarande stannar kvar och arbetar i konkursboet. En förtroendeman och ett förtroendeombud (även arbetarskyddsfullmäktig) kan sägas upp i samband med en konkurs endast om hans eller hennes arbete upphör i sin helhet och konkursboet inte kan ordna arbete som motsvarar yrkesskickligheten eller annars är lämpligt.

### **2.5.2 Uppsägning av arbetstagare som fullgör värnplikt eller civiltjänst**

Boförvaltaren ska också sköta uppsägningen av arbetstagare som fullgör värnplikt eller civiltjänst. Dessa arbetstagare kan sägas upp på grund av konkurs på samma sätt som andra arbetstagare och de har inte rätt till lön för uppsägningstiden.

### **2.5.3 Uppsägning av permitterad arbetstagare**

Permitterade arbetstagare ska sägas upp på grund av konkurs på samma sätt som andra arbetstagare. En permitterad arbetstagare har med stöd av 5 kap. 7 § 2 mom. i arbetsavtalslagen rätt att få sin lön för uppsägningstiden, även om arbetsgivaren inte i övrigt är skyldig att betala lön för permitteringstiden. Från lönen för uppsägningstiden kan 14 dagars lön dras av, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av en varseltid för permittering som är längre än 14 dagar enligt lagstiftningen eller kollektiv- eller arbetsavtalet.

Vad gäller arbetstagare för vilka den iakttagna varseltiden för permittering enligt lagstiftningen eller avtalet varit över 14 dagar, återstår inte lön för uppsägningstid att betala ut efter avdraget vid en konkurssituation. Att arbetsgivaren frivilligt har iakttagit en varseltid för permittering på över 14 dagar utan att det bakom en sådan längre varseltid för permittering skulle

ha funnits en bestämmelse i lag eller avtal (i praktiken kollektivavtal), berättigar inte till att dra av 14 dagars lön från lönen för uppsägningstiden.

Det bör konstateras att en permitterad arbetstagare har rätt till lön för uppsägningstiden även om konkursboets boförvaltare inte skulle ha erbjudit arbetstagaren arbete för uppsägningstiden.

### **3 Indelning av fordringar som grundar sig på ett arbetsförhållande i skulder som ska bevakas och massaskulder**

En lönefordran som ska bevakas är fordringar som uppkommit innan företaget försattes i konkurs. Bevakningsskyldighet föreligger inte om fordran ingår i den förteckning över fordringar som grundar sig på ett anställningsförhållande, vilken boförvaltaren upprättat (se punkt 5.1).

Lönen för den dag då företaget försattes i konkurs delas av praktiska orsaker inte in i två delar enligt klockslaget för försättandet i konkurs och antalet arbetstimmar, utan i konkurspraxis anses lönen för den dag då företaget försattes i konkurs höra till en konkursfordran som ska bevakas.

Enligt lönegarantimyndighetens anvisningar betalas semesterersättning även för den sista anställningsmånaden som en fordran som ska bevakas, även om rätten till semester delvis har tjänats in efter att företaget försattes i konkurs. Detta beror på att en uppsägningstid på två veckor inte ensam kan intjäna semester med stöd av semesterlagen (162/2005), men i kombination med andra arbetsdagar under den månad då konkursen försatts i konkurs kan semester intjänas. Ett undantag från denna huvudregel är procentbaserad semesterersättning, som kan beräknas separat för de lönefordringar som övervakas och separat för lönen från uppsägningstiden som utgör massaskuld.

Arbetslöner jämte procentbaserad semesterersättning och andra tillägg från konkurs tiden är massaskulder för konkursboet. De ska alltså betalas som konkursboets egna skulder ur boet utan konkursbevakning.

Enligt 2 kap. 14 § 1 mom. i arbetsavtalslagen avslutas även lönebetalningsperioden när anställningsförhållandet upphör. Om betalningen av en fordran som härrör från anställningsförhållandet fördröjs, har arbetstagaren rätt att utöver dröjsmålsränta enligt 4 § i räntelagen

(633/1982) få full lön för väntedagarna, dock för högst sex kalenderdagar. Lön för väntetid hänför sig således alltid till anställningsförhållandets upphörande, så om lönebetalningen försenas från den normala lönedagen medan anställningsförhållandet pågår har arbetstagaren inte rätt till lön för väntetid.

Lön för väntetid som orsakas av ett dröjsmål av en massaskuldslönefordran ses som en massaskuld. Däremot är lön för väntetid som grundar sig på arbetslönefordringar som inte betalats innan konkursen börjat och som ska bevakas inte massaskuld för konkursboet (HD 1993:100).

Löner från uppsägningstiden som utgör massaskuld ska betalas till arbetstagaren redan på den grunden att denne står till konkursboets förfogande, även om arbetet de facto inte längre erbjuds efter att konkursen inletts.

Arbetstagaren har också rätt att använda de naturaförmåner som hör till anställningsförhållandet under uppsägningstiden. Om konkursboet inte kan erbjuda sådana, ska det ersätta det penningvärde som använts vid beskattningen av naturaförmånen. Se Skatteförvaltningens anvisning:

[https://www.vero.fi/sv/Detaljerade skatteanvisningar/anvisningar/47886/naturaformaner-i-beskattningen14/#1.9-naturaf%C3%B6rm%C3%A5n-som-utnyttjas-i-mindre-%C3%A4n-en-m%C3%A5nad](https://www.vero.fi/sv/Detaljerade_skatteanvisningar/anvisningar/47886/naturaformaner-i-beskattningen14/#1.9-naturaf%C3%B6rm%C3%A5n-som-utnyttjas-i-mindre-%C3%A4n-en-m%C3%A5nad)

Bestämmelser om bostadsförmån som ingår i ett anställningsförhållande som löneförmån finns i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen, enligt vilken arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör har rätt att använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenheter (481/1995). Konkursboet har dock rätt att ta ut ett vederlag för användningen av lägenheten för tiden efter det att anställningsförhållandet upphörde.

Konkursboet ska betala massaskuldslöner ur sina tillgångar. Om konkursboets kontanta medel inte räcker är det möjligt att ansöka om lön från lönegarantin på det sätt som anges i punkt 5.



## 4 Anmälan av löneuppgifter till inkomstregistret

När lönegarantimyndigheten betalar lönegaranti på basis av arbetstagarens egen ansökan eller på basis av ett fackförbunds ansökan, ska lönegarantimyndigheten lämna in anmälan från en ställföreträdande betalare till inkomstregistret. I den ställföreträdande betalarens anmälan meddelar lönegarantimyndigheten i fråga om arbetstagarens fordringar inkomstslaget och dess intjäningsperiod, förskottsinnehållningen, arbetstagarens arbetspensionsförsäkringsavgift samt arbetstagarens arbetslöshetsförsäkringspremie. Även om lönegarantimyndigheten som ställföreträdande betalare gör inkomstregisteranmälningar, måste konkursboet dessutom lämna in vissa inkomstregisteranmälningar.

När lönegarantin betalas i ett påskyndat förfarande gör konkursboet alla anmälningar till inkomstregistret. Konkursboet ska efter att ha betalat lön anmäla beloppet på lönegarantin till arbetstagaren som förskottsinnehållningspliktig lön till inkomstregistret, från vilken ingen förskottsinnehållning verkställts och inte heller arbetspensionsförsäkringspremier för arbetstagare och arbetslöshetsförsäkringspremier för löntagare dragits av. Dessutom ska konkursboet anmäla de arbetspensionsförsäkringspremier för arbetstagare och arbetslöshetsförsäkringspremier för löntagare som dragits av från lönegarantin till inkomstregistret. Konkursboet ger den egentliga arbetsgivarens anmälningar med konkursgäldenärens identifierare när det är fråga om en lönefordran som ska bevakas och med konkursboets identifierare när det är fråga om en lönefordran som utgör masskuld.

Se punkt 2.4 i den bifogade anvisningen:

<https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/65138/#2.4-palkkaturva-ja-konkurssitilanteet>

Konkursboet anmäler uppgifter om betalda förvärvsinkomster till inkomstregistret inom fem dagar från betalningsdagen. Uppgifter som ska anmälas till inkomstregistret är löner, naturaförmåner, arvoden, arbetsersättningar och andra förvärvsinkomster som betalats för utfört arbete. Även skattefria och skattepliktiga kostnadsersättningar ska anmälas.

Det enklaste är att anmäla uppgifterna via ett tekniskt gränssnitt, varvid uppgifterna överförs till inkomstregistret direkt från ekonomiförvaltningssystemet. Det är möjligt att använda ett tekniskt gränssnitt om ett tekniskt gränssnitt har skapats från det löne- eller reseräkningssystem som används, alltså en elektronisk förbindelse till inkomstregistret.

Om det inte är möjligt att använda ett tekniskt gränssnitt kan uppgifterna också anmälas i inkomstregistrets e-tjänst, dit man loggar in från sidan inkomstregistret.fi.

I inkomstregistrets e-tjänst finns två olika sätt att anmäla inkomstuppgifter:

1. en laddningstjänst där uppgifterna kan laddas ner till inkomstregistret
2. en webblankett, med vilken uppgifterna i en enskild anmälan matas in manuellt i inkomstregistret

Närmare information om anmälan finns under länken nedan:

<https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/65138/>

Uppgifterna kan anmälas till inkomstregistret på en pappersblankett endast av särskilda skäl. Ett särskilt skäl kan vara till exempel om det på grund av ett tekniskt hinder är omöjligt att göra en elektronisk anmälan.

## **5 Skötsel av lönegarantiärenden**

Delegationen rekommenderar att boförvaltaren vid en arbetsgivarkonkurs utan dröjsmål sköter lönegarantirelaterade ärenden och som lönegaranti ansöker om de obetalda fordringar som grundar sig på arbetsförhållandet för arbetstagarnas räkning.

### **5.1 Förteckning över fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande**

Boförvaltaren ska utan dröjsmål efter det att konkursen har inletts göra upp en förteckning enligt 13 § i lönegarantilagen (866/98) över obetalda fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande. Denna förteckning över fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande

upprättas för boförteckningen och skötseln av lönegarantiärenden. Förteckningen fogas till boförteckningen.

Boförvaltaren ska tillsammans med UF-centret reda ut vilka av fordringarna som antecknats i förteckningen över fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande som kan betalas enligt lönegarantin. Det är möjligt att alla lönefordringar som antecknats i förteckningen över fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande inte kan betalas enligt lönegarantin till exempel på grund av att den ansökningstid på tre månader som föreskrivs i lönegarantilagen har löpt ut. Boförvaltaren ska ge arbetstagarna eller deras företrädare tillfälle att uttala sig om de fordringar som antecknats i förteckningen.

Enligt 12 kap. 8 § 2 mom. i konkurslagen (120/2004) ska en fordran som antecknats i förteckningen över fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande anses vara bevakad.

## **5.2 Ansökan om lönegaranti av ett konkursbo**

Konkursboet kan för arbetstagarnas räkning ansöka om att det enligt lönegarantin ska betalas sådana fordringar som enligt boförvaltarens och lönegarantimyndighetens utredningar kan betalas enligt lönegarantin. Enligt 5 § i förordningen om lönegaranti (1276/2009) krävs UF-centrets samtycke för att konkursboet ska kunna ansöka om lönegaranti för arbetstagarnas räkning. Det är viktigt att boförvaltaren genast när konkursen inleds kontaktar UF-centret om konkursgäldenären fortfarande har anställda. På så sätt kan man i samarbete med företagets löneräkning och UF-centret betala ut lönerna i rätt tid och undvika att betala löner och dröjsmålsräntor för väntetiden.

Konkursboet ska endast ansöka om tydliga och ostridiga lönefordringar. Boförvaltaren ska höra arbetstagarna eller deras företrädare om de fordringar som söks enligt lönegarantin. Hörandet ska genomföras innan lönegarantiansökan lämnas in.

Om UF-centret inte ger tillstånd till konkursboets lönegarantiansökan eller om boets ansökan inte innehåller arbetstagarens alla yrkanden, ska boförvaltaren informera arbetstagarna om att de ska göra sina egna lönegarantiansökningar. För att undvika rättsförluster är det bra om

boförvaltaren informerar arbetstagarna om att lönegaranti enligt 5 § i lönegarantilagen ska sökas inom tre månader från förfallodagen för varje fordran. Ansökningstiden för lönegarantin är ovillkorlig och det är inte möjligt att avvika från den. Fordringar som inte har förfallit till betalning tidigare förfaller med stöd av 3 kap. 9 § i konkurslagen den dag då gäldenären försätts i konkurs (t.ex. semesterersättning).

Konkursboet ansöker om lönefordringar till bruttobelopp som lönegaranti, med avdrag för arbetstagarens pensionsavgifter och löntagarens arbetslöshetsförsäkringspremier. UF-centret betalar lönesumman enligt lönegarantiansökan till konkursboets konto. Konkursboet ska verkställa förskottsinnehållning och även verkställa eventuella andra innehållningar (fackföreningsavgift, utsökning) vid utbetalning av lön som ansökts enligt lönegarantin till arbetstagarna. De belopp som innehållits på lönerna ska omedelbart redovisas till mottagarna.

Konkursboet kan ansöka om lönegaranti via e-tjänsten. För att uträtta ärenden krävs stark autentisering (till exempel bankkoder eller mobilcertifikat). Det rekommenderas att konkursboets boförvaltare inleder ärendet, varefter denna vid behov kan kalla andra ombud, såsom löneräknare, bokförare, kontorspersonal att fortsätta fylla i ansökan. Ansökan kan vid behov också postas eller skickas som ett krypterat meddelande.

UF-centret ger närmare anvisningar för beräkning av lönefordringar.

### **5.3 Ansökningar om lönegaranti av arbetstagare**

Enligt 10 § 2 mom. i lönegarantilagen kan ansökan om betalning enligt lönegarantin göras förutom av konkursboet även av arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation på vilken arbetstagaren har överfört sin fordran för indrivning. Om arbetstagaren eller dennes fackförbund har gjort en lönegarantiansökan före konkursen och ansökan inte har hunnit avgöras innan konkursen började, ger lönegarantimyndigheten i allmänhet boförvaltaren tillfälle att bli hörd om lönegarantiansökan.

Boförvaltaren ska sätta sig in i lönegarantiansökningarna och ge ett motiverat utlåtande om dem till UF-centret inom den tid som reserverats för utlåtandet. Boförvaltaren ska i sitt utlåtande bestrida fordringar som den

anser vara obefogade. UF-centret anvisar i sitt beslut den sökande vars fordringar har bestridits att bevaka sina fordringar i konkursen. Därefter ska boförvaltaren bestrida en bevakad fordran som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande om boförvaltaren fortfarande anser att fordran är obefogad.

## **6 Skyldighet att ge arbetsintyg**

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

I en konkurssituation är boförvaltaren skyldig att ge arbetstagaren ett arbetsintyg av vilket framgår anställningsförhållandets längd, arbetsuppgifternas art och orsaken till att anställningsförhållandet upphör. Arbetsgivaren ska bedöma arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande.

Boförvaltaren kan dessutom vara skyldig att separat ge arbetstagaren ett arbetsintyg över arbete som utförts för konkursboets räkning.

Det är förenligt med god boförvaltningssed att boförvaltaren utan särskild begäran strävar efter att ge alla arbetstagare ett arbetsintyg. Här lönar det sig för boförvaltaren att anlita arbetstagare som arbetar i konkursboets tjänst under uppsägningstiden.

## **7 Överlåtelse av rörelse vid konkurs**

Den överlåtelse av affärsverksamhet som konkursboet utfört kan utgöra en arbetsrättslig överlåtelse av rörelse på samma sätt som en överlåtelse som gjorts av ett företag i drift. Boförvaltaren ska alltid utreda om kriteriet för arbetsrättslig överlåtelse av rörelse uppfylls, vilket ska avgöras enligt de allmänna arbetsrättsliga normerna och rättspraxis.

Enligt huvudregeln i 1 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de

anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen på rörelsens nya ägare eller innehavare. Överlåtaren och förvärvaren ansvarar dock solidariskt för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, om den har förfallit till betalning före överlåtelsen.

Som tidigare konstaterats anses konkursfordringar enligt 3 kap. 9 § i konkurslagen ha förfallit till betalning i konkursen, vilket också gäller arbetstagarens lönefordran eller annan fordran som grundar sig på ett anställningsförhållande. Att fordringar som beror på konkursen förfaller och å andra sidan det eventuella ansvaret för fordringar som grundar sig på ett anställningsförhållande enligt arbetsavtalslagen i samband med överlåtelsen av rörelsen skulle försvåra konkursboets möjligheter att realisera boets förmögenhet. Därför finns det i 1 kap. 10 § 3 mom. i arbetsavtalslagen en bestämmelse genom vilken man har strävat efter att underlätta överlåtelsen av rörelsen i en konkurssituation. Enligt nämnda bestämmelse ansvarar inte förvärvaren, med avvikelse från huvudregeln, för en arbetstagares lönefordran och andra fordringar som förfallit till betalning före överlåtelsen, om överlåtaren är ett konkursbo.

Undantagsbestämmelsen om överlåtelse av rörelse i anslutning till konkurser gäller dock inte i de fall då överlåtelsen av rörelsen sker till en s.k. närliggande aktör. Således är förvärvaren ansvarig för fordringar som förfallit till betalning före överlåtelsen, om bestämmanderätt i den rörelse som försatts i konkurs och den rörelse som tas emot i överlåtelsen utövas eller har utövats av samma personer på basis av innehav, avtal eller något annat arrangemang.

Det är viktigt att utreda de ansvar som anknyter till överlåtelse av en rörelse inte bara med tanke på konkursboet utan också med tanke på återbetalningsskyldigheten för lönegarantiskulden och de fordringar som inte betalats enligt lönegarantin. Boförvaltaren ska därför informera lönegarantimyndigheten om överlåtelsen av rörelsen eller beredningen av den.

## **8 Skyldighet att betala förskottsinnehållning och arbetsgivares sjukförsäkringsavgift**

Enligt 9 § i lagen om förskottsuppbörd (1118/1996) ska konkursboet när det betalar lönetillgodohavanden verkställa förskottsinnehållning på dem.

Enligt 5 § i lagen om arbetsgivares sjukförsäkringsavgift (771/2016) ska arbetsgivaren betala arbetsgivares sjukförsäkringsavgift på grundval av det sammanlagda beloppet av de löner som betalas till arbetstagarna. Sjukförsäkringsavgiften liksom förskottsinnehållningen ska betalas till Skatteförvaltningen senast den kalendermånad som följer på verkställandet av innehållningen vid den tidpunkt som föreskrivs i lagen om beskattningsförfarandet beträffande skatter som betalas på eget initiativ (768/2016).

Enligt 7 kap. 8 § i arbetsavtalslagen betalas lönen för den tid konkursen pågår ur konkursboet. Sjukförsäkringsavgifter som inte redovisats för löner som betalats för konkurstiden, inklusive förhöjningar, debiteras konkursboet.

Konkursboet är skyldigt att betala sjukförsäkringsavgifterna för de löner som det själv har betalat och som utgör massaskuld och när det till lönegarantimyndigheten betalar tillbaka de löner som utgör massaskuld och som betalats enligt lönegarantin.

Däremot uppstår enligt nuvarande praxis ingen skyldighet att betala sjukförsäkringsavgift när konkursboet betalar arbetstagarna lönefordringar som ska bevakas för tiden före konkursens början, om full utdelning inte bildas för de löner som betalats som utdelning. Om full utdelning bildas för lönefordringarna, ska konkursboet betala sjukförsäkringsavgifterna med konkursgäldenärens FO-nummer före de fordringar som föreskrivits som efterställda fordringar i 6 § i lagen om den ordning i vilken borgenärer skall få betalning (1578/1992).

## 9 Behandling av pensions-, arbetsolycksfalls- och arbetslöshetsförsäkringar

### 9.1 Arbetspensionsförsäkring

Enligt 157 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) övergår arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter som grundar sig på en försäkring enligt nämnda lag på konkursboet från den dag då konkursen började. Arbetspensionsförsäkringsavgiften är därför antingen en skuld som ska bevakas eller en massaskuld beroende på vilken tid inkomsten som ligger till grund för pensionen grundar sig på.

Ett konkursbo ansvarar för försäkringspremier som fastställs utifrån utbetalning av lön och som hänför sig till en tid efter att konkursen börjat i form av massaskuld. Efter att en konkurs inletts ska boförvaltaren anmäla uppgifter om löneutbetalningen gällande inkomstagarna till inkomstregistret. När boförvaltaren gör anmälan ska han eller hon specificera de lönefordringar som ska bevakas och de lönefordringar som utgör massaskulder. Löner som ska bevakas och löner som utgör massaskulder kan inte uppges på samma anmälan. För pensionsbolaget ska den egentliga arbetsgivaren alltid göra en anmälan till inkomstregistret om alla inkomster som ska försäkras, och samma anmälan får inte innehålla några uppgifter om den ställföreträdande betalaren.

Konkursboet ska teckna en ny ArPL-försäkring för de löner för vilka boet har ett massaskuldsansvar. Detta gäller både löner för uppsägningstiden och situationer där boet fortsätter att bedriva affärsverksamhet över uppsägningstiden. I anmälan till pensionsbolaget ska, i fråga om skulder som ska bevakas, betalarens FO-nummer vara FO-numret för den arbetsgivare som försatts i konkurs och tillhörande försäkringsnummer samt i fråga om massaskulder konkursboets FO-nummer och försäkringsnummer för den försäkring som boet tecknat.

Om arbetstagarna när konkursen börjar är helt permitterade och konkursboet säger upp de permitterade arbetstagarnas anställningsförhållanden så att de upphör efter utgången av den särskilda uppsägningstid som föreskrivs för konkurssituationer och permitteringen fortsätter som tidigare fram till utgången av den särskilda uppsägningstiden,



utgör lönen för den särskilda uppsägningstiden på två veckor som konkursboet betalar till arbetstagarna inte vederlag för arbetet och den räknas inte med i ArPL-inkomsten.

Om arbetstagarna är s.k. delvis permitterade när konkursen börjar och den partiella permitteringen fortsätter fram till att anställningsförhållandet upphör, utgör den lön för uppsägningstiden som konkursboet betalar till de delvis permitterade arbetstagarna vederlag för arbetet och den räknas med i ArPL-inkomsten.

Pensionsskyddscentralens tjänst för arbetspensionslagar innehåller rekommendationer om tillämpningsanvisningar för vilka arbetsinkomster som räknas till pensionsgrunden:

<https://www.telp.fi/sv/instruktioner/forsakring/forsakring-av-arbetstagare/pensionsgrundande-arbetsinkomster/>

Boförvaltaren kan vid behov utreda närmare hos pensionsanstalten vilka ersättningar som betalats till arbetstagaren som är sådana att arbetspensionsförsäkringsavgift tas ut på basis av dem.

Boförvaltaren ska också anmäla lönefordringar som bevakats i konkursen och som fastställts att betalas i den fastställda utdelningsförteckningen och som utgör ArPL-inkomst, även om ingen utdelning ska betalas för dem.

Om boförvaltaren får kännedom om arbetstagare vilkas anställningsförhållande inte har anmälts till pensionsanstalten, ska deras uppgifter anmälas till inkomstregistret, om arbetsgivaren har en försäkring.

Om arbetsgivaren inte har någon pensionsförsäkring alls, ska boförvaltaren underrätta Pensionsskyddscentralen om de oförsäkrade arbetstagarna. Anmälningarna kan göras till adressen Bevakningsavdelningen, 00065 Pensionsskyddscentralen eller per e-post [tyelvalvonta@etk.fi](mailto:tyelvalvonta@etk.fi).

Arbetstagarens arbetspensionsförsäkringsavgift innehålls inte på löner som bevakats vid konkursen och som fastställts att betalas till arbetstagaren. När löner som utgör massaskulder betalas ut innehålls arbetstagarens arbetspensionsförsäkringsavgifter på lönerna.

Lönebokföringen för ett företag som gått i konkurs har ofta skötts bristfälligt. Boförvaltaren kan inte åläggas att lämna de exakta uppgifter som

pensionsanstalten behöver utifrån en bristfällig eller försvunnen lönebokföring. Om ett företag som gått i konkurs har en försäkring, kan pensionsanstalten på basis av boförvaltarens anmälan och de uppgifter som boförvaltaren lämnat begära att Pensionsskyddscentralen granskar företagets lönebokföring och uppgifter om anställningsförhållanden. Om försäkringen har upphört eller ingen försäkring har tecknats, kan boförvaltaren begära att Pensionsskyddscentralen gör en granskning.

Närmare information om ArPL-försäkringen finns på Pensionsskyddscentralens webbplats ([www.etk.fi](http://www.etk.fi)) genom att välja eTjänster/Arbetspensionslagstiftningen/Försäkring.

## 9.2 Arbetslöshetsförsäkring

Enligt 21 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) är det Sysselsättningsfonden som fastställer och tar ut arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie och löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie hos arbetsgivaren. Enligt 19 och 19 a § i nämnda lag beräknas arbetslöshetsförsäkringspremien på ett lönebelopp som består av arbetstagarnas löner och naturaförmåner ökat med den lön och semesterersättning för uppsägningstiden som betalas när anställningsförhållandet upphör.

Konkursboet ansvarar som massaskuld för arbetsgivarens och löntagarens arbetslöshetsförsäkringspremier som bestäms på basis av löneutbetalning som hänför sig till tiden efter konkursen. När konkursboet däremot betalar lönefordringar som utdelning uppkommer enligt nuvarande praxis ingen betalningsskyldighet, om full utdelning inte bildas för de löner som betalats som utdelning. Om full utdelning bildas för lönefordringarna ska konkursboet betala arbetslöshetsförsäkringspremier.

Sysselsättningsfonden får de löneuppgifter som behövs från inkomstregistret.

## 9.3 Arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring

Enligt 163 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) anses en försäkring ha upphört att gälla från och med den dag då försäkringstagaren av en arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring försätts i konkurs.

Enligt 164 § i ovan nämnda lag ska konkursboet teckna en ny försäkring som gäller från den tidpunkt när konkursen började, om arbetet fortsätter för konkursboets räkning. Försäkringsskyldighet uppstår alltid när konkursboet som arbetsgivare under ett kalenderår låter utföra arbete i ett anställningsförhållande för vilket lönen överstiger 1 500 euro (nivån 2024).

Gränsen för försäkringsskyldigheten är arbetsgivar- och kalenderårsspecifik. Försäkringen kan inte tecknas retroaktivt, utan den ska tas för konkursboets räkning innan arbetet inleds. Konkursboet ska teckna en arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring även när arbetet fortsätter endast under uppsägningstiden. Konkursboet kan teckna försäkring hos önskat olycksfallsförsäkringsbolag och boet svarar för att försäkringspremien betalas som massaskuld.

Om arbetet fortsätter för konkursboets räkning och ingen försäkring tecknas, är det fråga om försummelse av försäkringsskyldigheten. Då uppstår en avgift av konkursboet som motsvarar försäkringspremien och en försummelseavgift enligt 183 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. Även dessa avgifter är massaskuld för konkursboet.

Konkursboets arbetstagare har arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsskydd även om konkursboet skulle ha försummat att teckna försäkring. Ersättningsärendet behandlas och ersättningarna utbetalas då av Olycksfallsförsäkringscentralen. Vid försummelse tar Olycksfallsförsäkringscentralen ut en självriskandel av de utbetalda ersättningarna av konkursboet. År 2024 uppstår självriskan högst upp till 6 060 euro per olycksfall.

När konkursboet betalar lönefordringar som ska bevakas, ger konkursboet anmälningarna till inkomstregistret med sitt eget FO-nummer som ställföreträdande betalare. Konkursboet ger också den egentliga arbetsgivarens anmälningar. På den egentliga arbetsgivarens anmälan anges som betalare identifieraren för den egentliga arbetsgivaren som gått i konkurs. Dessa löneuppgifter förmedlas till försäkringen för det företag som gått i konkurs.

Konkursboet lämnar in en anmälan om löneuppgifter om löner som utgör massaskuld till inkomstregistret med sitt eget FO-nummer. Konkursboet är också skyldigt att teckna en arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring

om arbetstagaren fortsätter att arbeta för boets räkning, även om det endast är för uppsägningstiden. Dessa löneuppgifter förmedlas till konkursboets försäkring.

Om konkursboet inte alls låter den uppsagda arbetstagaren arbeta under uppsägningstiden, lämnar konkursboet två anmälningar om löner som utgör massaskuld till inkomstregistret för att uppgifterna ska förmedlas korrekt till olika användare av uppgiften. Konkursboet ger med sin egen kundidentifierare en anmälan om löneuppgifter där skyldigheten att teckna en olycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring utesluts.

Dessutom ger konkursboet med konkursgäldenärens kundidentifierare en annan anmälan om löneuppgifter där samma lön anmäls för inkomstslaget *Lön som ställföreträdande betalare betalat och för vilken arbetsgivaren betalar arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkringsavgift (324)*. Från denna anmälan förmedlas informationen till försäkringen för det företag som gått i konkurs.

Löneuppgifterna anmäls och hämtas från inkomstregistret i alla olika situationer. Läs mer i inkomstregistrets anvisning:

<https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/65138/>

## 10 Fortsättning av affärsverksamhet

Om konkursboet fortsätter gäldenärens affärsverksamhet har konkursboet normala arbetsgivarskyldigheter.

Obligatoriska arbetsgivarskyldigheter är åtminstone arbetsgivares socialskyddsavgifter och förskottsinnehållningar, arbetspensionsförsäkringspremier, lagstadgade arbetsolycksfallsförsäkringspremier, arbetslöshetsförsäkringspremier och grupplivförsäkringspremier för arbetstagare, vilka innehålls från arbetstagarnas löner.

Länken nedan innehåller närmare information om arbetsgivarskyldigheter och avgifter som fastställs årligen.

<https://www.palkka.fi/Koti/Tiedote/PalkanlaskennanParametritiedot>

Boförvaltaren ska alltid granska eventuella ändringar i arbetsgivarskyldigheterna och avgiftsbeloppen.

Helsingfors den 10 december 2024

Kari Jaatinen  
ordförande

Mari Hankaankorpi  
sekreterare