

Delegationen för konkursärenden

Rekommendation 4

12.6.2023

Frågor rörande anställningsförhållanden i konkurs

Innehåll

Frågor rörande anställningsförhållanden vid en konkurs	0
1 Allmänt.....	2
2 Uppsägning av arbetsavtal.....	2
2.1 Uppsägningsrätt vid konkurs.....	2
2.2 Verkställande av uppsägning	2
2.3 Skyldigheter som gäller omställningsskydd.....	4
2.4 Vissa specialsituationer	4
3 Indelningen av fordringar som grundar sig på ett anställningsförhållande i skulder som ska bevakas och massaskulder.....	5
4 Anmälning av löneuppgifter till inkomstregistret	6
5 Skötsel av lönegarantiärenden.....	7
5.1 Förteckningen över fordringar som grundar sig på anställningsförhållande.....	7
5.2 Ansökan om lönegaranti av ett konkursbo	8
5.3 Ansökningar om lönegaranti av arbetstagare.....	9
6 Skyldigheten att ge ett arbetsintyg	10
7 Överlåtelse av rörelse vid konkurs	10
8 Skyldigheten att betala förskottsinnehållning och arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift.....	11
9 Behandlingen av pensions-, arbetsolycksfalls- och arbetslöshetsförsäkringar.....	12
9.1 Arbetspensionsförsäkring	12
9.2 Arbetslöshetsförsäkring	14
9.3 Arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring	14
10 Fortsättning av affärsverksamhet.....	16

1 Allmänt

Vid en arbetsgivarkonkurs ska boförvaltaren utan dröjsmål sköta ärenden som gäller anställningsförhållanden. Sådana ärenden är i typfallet uppsägning av arbetsavtal, skötsel av lönegarantiärenden, utredning av frågor som gäller överlåtelse av rörelse och lönegaranti och ansvar för arbetsgivarskyldigheter.

2 Uppsägning av arbetsavtal

2.1 Uppsägningsrätt vid konkurs

Enligt 7 kap. 8 § i arbetsavtalslagen (AAL) kan ett arbetsavtal sägas upp att upphöra inom 14 dagar från uppsägningen av vardera parten, om arbetsgivaren försätts i konkurs. Uppsägningsrätten gäller såväl arbetsavtal som gäller tillsvidare som arbetsavtal för viss tid. Denna uppsägningstid på 14 dagar kan inte förlängas med ett kollektivavtal eller ett arbetsavtal.

Uppsägning förutsätter inte någon särskild grund utöver konkursen, utan arbetstagarens allmänna uppsägningsskydd undanröjs. AAL 9 kap. 3 § medför dock en skyldighet för konkursboet att utreda grunden för uppsägningen för arbetstagarna.

Om uppsägningsrätten enligt AAL 7 kap. 8 § inte utövas relativt snabbt efter en konkurs (i synnerhet om boet fortsätter gäldenärens företagsverksamhet), återställs uppsägningstiden och -grunderna enligt AAL 6 och 7 kap.

2.2 Verkställande av uppsägning

För att begränsa boets massaskuldsbelastning finns det skäl att säga upp anställningsförhållanden direkt på den dag då ett företag försätts i konkurs, också i det fallet att det ser ut som om förutsättningar föreligger för att fortsätta affärsverksamheten. Likaså ska löner i mån av möjlighet betalas ut senast då anställningsförhållandet upphör för att undvika skyldighet att betala ut lön för väntetid. Att lönebetalningen försenas från den normala lönedagen medan anställningsförhållandet pågår berättigar inte till lön för väntetid.

Om arbetsgivaren verkställt uppsägningen före konkursen, förkortas inte uppsägningstiden till 14 dagar på grund av konkursen utan

åtgärder av konkursförvaltningen. I så fall ska boförvaltaren säga upp anställningsförhållande på nytt utifrån konkursen för att förkorta uppsägningstiden.

Om affärsverksamheten fortsätts, kan boförvaltaren vid behov ingå separata tidsbundna arbetsavtal med arbetstagarna, vilka efter behov kan fortsättas.

Enligt AAL 9 kap. 3 § ska ett konkursbo uppvisa en utredning över grunden för uppsägningen till arbetstagarna så fort som möjligt. Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan utredningen ges till företrädaren för arbetstagarna, eller om en sådan inte valts, till arbetstagarna gemensamt.

Det är förenligt med god boförvaltningssed att boförvaltaren så fort som möjligt ordnar ett informationsmöte om uppsägningen och anknutna ärenden till arbetstagarna. Vid informationsmötet är det också möjligt att behandla omställningsskyddet (se punkt 2.3) och andra ärenden som gäller arbetstagarna. Om antalet arbetstagare är stort, kan boförvaltaren till evenemanget bjuda in också en företrädare för NTM-centralen och arbets- och näringsbyrån för att berätta om de åtgärder som uppsägningen och konkursen kräver, om omställningsskyddet och om de tjänster som arbets- och näringsbyrån tillhandahåller.

Enligt AAL 9 kap. 4 § ska ett meddelande om upphävande av arbetsavtal i första hand överlämnas personligen. Det finns ingen bestämd form och boförvaltaren kan göra uppsägningen personligen till exempel per telefon vad gäller de arbetstagare som inte finns på arbetsplatsen. Boförvaltaren har skyldighet att bevisa att uppsägningen ägt rum. Därför rekommenderas ett skriftligt uppsägningsmeddelande som arbetstagaren kvittar efter mottagning.

Uppsägningsmeddelandet kan i andra hand överlämnas per brev eller elektroniskt. Ett sådant meddelande betraktas ha kommit till arbetstagarens kännedom senast på den sjunde dagen efter sändningen. Om arbetstagaren är på semester eller utjämningsledighet, betraktas meddelandet ha delfåtts på dagen efter semesterns eller ledighetens slut. Ett meddelande om avslutande av anställningsförhållande som getts personligen träder i kraft omedelbart, även om arbetstagaren är på ovan nämnda semester eller ledighet.

Boförvaltaren kan använda elektronisk kommunikation för fritt formulerad information, men skyldigheten att bevisa att meddelandet nått fram ligger hos boförvaltaren.

Arbetstagarna är skyldiga att arbeta under uppsägningstiden. Arbetet kan utgöras av arbetstagarnas tidigare arbete eller arbete som gagnar konkursboet, såsom uppgifter i anknytning till upprättande av boförteckningen eller realisering av egendom som hör till konkursboet. Boförvaltaren ger instruktioner om det arbete som ska utföras.

2.3 Skyldigheter i anknytning till informationen

Enligt AAL 9 kap. 3 a § ska ett konkursbo utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i arbetsavtalslagen. Meddelandet ska redogöra för antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter och de tidpunkter då anställningsförhållandena upphör.

Däremot har boförvaltaren inte någon skyldighet enligt AAL 9 kap. 3 b § 1 mom. att informera arbetstagarna om omställningsskydd, eftersom en uppsagd person inte har rätt till omställningsskyddsutbildning då ett anställningsförhållande upphör utifrån en konkurs. Enligt AAL 9 kap. 3 b § 2 mom. ska boförvaltaren dock informera uppsagda arbetstagare om deras rätt till en sysselsättningsplan.

Utifrån en konkurs har en uppsagd arbetstagare inte rätt att använda sysselssättningsledighet enligt AAL 7 kap. 12 §.

2.4 Vissa specialsituationer

2.4.1 Arbetstagare som omfattas av särskilt uppsägningsskydd

Arbetstagare som är gravida eller som är på familjeledighet har inte i en konkurssituation bättre uppsägningsskydd än andra arbetstagare. Under oavlönad ledighet betalas inte heller lön för uppsägningstid till en uppsagd arbetstagare.

Däremot ska uppsägningsskyddet för en förtroendemans eller ett förtroendeombuds tillämpas också i samband med en konkurs, om arbetstagare fortfarande stannar kvar och arbetar i konkursboet. En förtroendemans och ett förtroendeombuds (också

arbetarskyddsombud) kan sägas upp i samband med en konkurs enbart om hens arbete upphör i sin helhet, och konkursboet inte kan anordna arbete som överensstämmer med yrkesskickligheten eller som i övrigt är lämpligt.

2.4.2 Uppsägning av en 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 en konkurs på samma sätt som andra arbetstagare.

2.4.3 Uppsägning av en permitterad arbetstagare

Permitterade arbetstagare kan sägas upp utifrån en konkurs i normal ordning. En permitterad arbetstagare har med stöd av AAL 5 kap. 7 § 2 mom. rätt att i så fall få lön för uppsägningstid, trots att arbetsgivaren inte övrigt är skyldig att betala ut lön för permitteringstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av ett meddelande om permittering som är längre än 14 dagar enligt lagstiftningen eller kollektiv- eller arbetsavtalet.

Vad gäller arbetstagare för vilka den iakttagna meddelandetiden för permittering enligt lagstiftningen eller avtalet varit över 14 dagar, återstår inte lön för uppsägningstid att betala ut efter avdraget vid en konkurssituation.

3 Indelningen av fordringar som grundar sig på ett anställningsförhållande i skulder som ska bevakas och massaskulder

Lönefordringar som ska bevakas utgörs av fordringar som uppkommit innan försättandet i konkurs. Ingen bevakningsskyldighet föreligger, om fordran ingår i den förteckning över fordringar som grundar sig på anställningsförhållande, vilken boförvaltaren upprättat (se punkt 5.1).

Lön som betalas ut för den dag då ett företag försatts i konkurs delas av praktiska orsaker inte in i två delar enligt klockslaget för fortsättandet i konkurs och arbetstimmarna, utan i konkurspraxis betraktas lönen för dagen för försättande i konkurs höra till en konkursfordran som ska bevakas.

Arbetslöner jämte semesterersättning och andra tillägg från konkurstiden utgör massaskuld för konkursboet. De ska med andra ord betalas som egna skulder överst ur boet utan konkursbevakning. Om

löneutbetalningen vid slutet av anställningsförhållandet drar ut på tiden, har arbetstagarna enligt AAL 2 kap. 14 § rätt att få högst sex dagars lön som lön för väntetid. Också lön för väntetid som orsakas av ett dröjsmål av en massaskuldlönefordran ses som en massaskuld. Lön för väntetid som grundar sig på arbetslönefordringar som inte betalats innan konkursen börjat och som ska bevakas är däremot massaskuld för dödsboet (HD 1993:100). Enligt lönegarantimyndighetens anvisningar ska semesterersättningen även betalas för den sista månaden som en fordran som ska bevakas, även om rätten till semester delvis tjänats in efter att gäldenären försatts i konkurs. Undantaget till detta är en procentbaserad semesterersättning.

Massaskuldlöner från uppsägningstiden ska betalas till arbetstagaren redan utifrån tillgänglighet, även om arbete de facto inte erbjuds efter att konkursen börjat.

En arbetstagare har rätt att använda också naturaförmåner som hör till ett anställningsförhållande under uppsägningstiden. Om ett konkursbo inte kan tillhandahålla sådana, ska det ersätta det penningvärde som använts för naturaförmånen i beskattningen. En bostadsförmån som ingår i ett anställningsförhållande i form av löneförmån omfattas av AAL 13 kap. 5 §, enligt vilken en arbetstagare har rätt att använda en bostadslägenhet då ett anställningsförhållande upphör under den tid som föreskrivits om uppsägningstid för hyresvärden 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Ett konkursbo har dock rätt att ta ut ett vederlag för användning av en lägenhet för tiden efter att ett anställningsförhållande upphört.

Konkursboet ska betala löner som utgör massaskuld ur sina medel. Om konkursboets kontanta medel inte räcker, kan löner ansökas från lönegarantin på det sätt som redogjorts i punkt 5.

4 Anmälning av löneuppgifter till inkomstregistret

Konkursbona anmäler uppgifter om utbetalda förvärvsinkomster till inkomstregistret inom fem dagar från utbetalningsdagen. De uppgifter som ska anmälas till inkomstregistret utgörs av de löner som betalats för arbete, naturaförmåner, arvoden, arbetsersättningar och andra förvärvsinkomster. Också skattefria och skattepliktiga kostnadsersättningar ska anmälas.

Det enklaste är att anmäla uppgifterna via det tekniska gränssnittet, varvid uppgifterna överförs direkt till inkomstregistret från ekonomiförvaltningens system. Det är möjligt att använda det tekniska gränssnittet, om det från det använda löne- eller

reseräkningssystemet byggts ett tekniskt gränssnitt, det vill säga en elektronisk förbindelse till inkomstregistret.

Om det inte är möjligt att använda det tekniska gränssnittet, kan uppgifterna anmälas också i inkomstregistrets e-tjänst, till vilken man loggar in via sidan inkomstregistret.fi.

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

1. laddningstjänsten, där uppgifter kan laddas upp till inkomstregistret
2. webblanketten, med vilken uppgifter om en enskild anmälan matas in manuellt i inkomstregistret

Närmare uppgifter om anmäling fås via länken nedan:

<https://www.vero.fi/sv/inkomstregistret/f%C3%B6retag-och-organisationer/detaljerade-anvisningar/65138/anm%C3%A4lan-av-information-till-inkomstregistret-prestationer-som-betalas-av-en-st%C3%A4llf%C3%B6retag-dande-betalare7/>

Uppgifterna kan anmälas till inkomstregistret på en pappersblankett enbart utifrån en särskild orsak. En särskild orsak kan vara till exempel att elektronisk anmäling är omöjlig på grund av ett tekniskt hinder.

5 Skötsel av lönegarantiärenden

Delegationen rekommenderar att boförvaltaren i arbetsgivarkonkurser i första hand sköter ärenden som gäller lönegaranti och för arbetstagarnas räkning ansöker om obetalda fordringar som beror på anställningsförhållandet som lönegaranti.

5.1 Förteckning över fordringar som grundar sig på anställningsförhållande

Boförvaltaren ska omedelbart efter att konkursen börja upprätta en förteckning över obetalda fordringar som grundar sig på anställningsförhållande enligt 13 § i lönegarantilagen (866/98). Denna förteckning över fordringar som grundar sig på anställningsförhållande upprättas för boförteckningen och skötseln av lönegarantiärenden och den fogas till boförteckningen.

Boförvaltaren ska tillsammans med NTM-centralen utreda de i förteckningen över fordringar som grundar sig på anställningsförhållande antecknade fordringarna vilka kan betalas

som lönegaranti. Boförvaltaren ska ge arbetstagarna eller företrädarna för dessa tillfälle att meddela sin uppfattning om de fordringar som antecknats i förteckningen.

Enligt 12 kap. 8 § 2 mom. i konkurslagen betraktas en fordran som upptagits i förteckningen över fordringar som grundar sig på anställningsförhållande vara bevakad.

5.2 Ansökan om lönegaranti av ett konkursbo

Ett konkursbo kan som lönegaranti för arbetstagarnas räkning ansöka om fordringar, som enligt en gemensam utredning av boförvaltaren och lönegarantimyndigheten kan betalas som lönegaranti. Enligt 5 § i förordningen om lönegaranti (1276/2009) är ett samtycke av NTM-centralen en förutsättning för att ett konkursbo för arbetstagarnas räkning kan förfara som ansökare av lönegaranti. Det är viktigt att boförvaltaren direkt då konkursen börjar kontakter NTM-centralen, om arbetstagare fortfarande tjänstgör för en konkursgäldenär. På så sätt är det möjligt att i samarbete med företagets löneberäkning och NTM-centralen sköta löneutbetalningen i rätt tid och undvika utbetalning av löner för väntetid och dröjsmålsräntor.

Konkursboet ska ansöka om enbart tydliga och otvistiga lönefordringar. Boförvaltaren ska höra arbetstagarna och deras företrädare om fordringar som ansöks som lönegaranti. Hörandet ska göras innan ansökan om lönegaranti lämnas in. Om NTM-centralen inte beviljar konkursboet tillstånd till lönegarantiansökan eller boets ansökan inte innehåller arbetstagarens samtliga yrkanden, ska boförvaltaren informera arbetstagarna om att de ska göra sina egna lönegarantiansökningar och meddela tidsfristen enligt lönegarantilagen. Fordringar som inte tidigare förfallit, har förfallit på dagen för försättande i konkurs (till exempel semesterersättning). Ansökan ska göras inom tre månader från det att fordran förfallit.

Konkursboet gör en lönegarantiansökan som gäller lönefordringar till bruttobelopp, med avdrag för arbetstagarens pensionsavgifter och löntagarens arbetslöshetsförsäkringspremier, och NTM-centralen betalar lönerna till boets konto.

Ett konkursbo ska verkställa förskottsinnehållning och göra eventuella andra innehållningar (fackavgifter, betalningsförbud som meddelats av utsökningen) vid utbetalning av löner som ansökts som lönegaranti till arbetstagarna. De innehållna beloppen ska omedelbart redovisas till mottagarna.

Konkursboet kan ansöka om lönegaranti via e-tjänsten. För att uträtta ärenden krävs start autentisering (till exempel bankkoder eller ett mobilcertifikat). Det rekommenderas att konkursboets boförvaltare börjar sköta ärendet, varefter hen vid behov kan bjuda in andra personer med rätt att uträtta ärenden, såsom löneräknare, bokförare eller kontorspersonal, för att fortsätta att fylla i ansökan. Ansökan kan vid behov postas eller sändas som ett skyddat meddelande. Ansökningsblanketter kan skrivas ut från adressen https://sa01elysuomifilomakkeet.blob.core.windows.net/blobsuomifilomakkeet/ELY/tem847_fi_palkkaturvahakemus_c.pdf.

NTM-centralen ger närmare anvisningar om beräkning av lönefordringar.

Efter att ha betalat ut lönegaranti, ska konkursboet till inkomstregistret som lön som är underkastad förskottsinnehållning anmäla beloppet på lönegarantin för en arbetstagare från vilken förskottsinnehållning inte verkställts och arbetspensionsförsäkringspremier för arbetstagare och arbetslöshetsförsäkringspremier för löntagare inte dragits av. Därtill ska konkursboet till inkomstregistret anmäla arbetspensionsförsäkringspremier för arbetstagare och arbetslöshetsförsäkringspremier för löntagare vilka dragits av från lönegarantin. Konkursboet ger egentliga arbetsgivaranmälningar med konkursgäldenärens beteckning, då det handlar om en lönefordran som ska bevakas och med konkursboets beteckning, då det handlar om en lönefordran som utgör massaskuld.

5.3 Ansökningar om lönegaranti av arbetstagare

Enligt 10 § 2 mom. i lönegarantilagen kan en arbetstagare själv eller den arbetstagarorganisation till vilken en arbetsgivare överfört sin fordran för indrivning ansöka om lönegaranti. Om en lönegarantiansökan inte avgjorts innan konkursen börjat, hör lönegarantimyndigheten i allmänhet boförvaltaren med anledning av lönegarantiansökan. Efter att konkursen börjat kan ansökan grunda sig på den förteckning över fordringar som grundar sig på anställningsförhållande som boförvaltaren upprättat.

Boförvaltaren ska sätta sig in i ansökningar om löneskydd och ge ett motiverat utlåtande över dessa till NTM-centralen inom den begärda tiden. Boförvaltaren ska i sitt utlåtande bestrida fordringar som hen anser vara obefogade. I sitt beslut ger NTM-centralen instruktioner till en sökande vars fordran bestridits att bevaka den i konkursen.

6 Skyldigheten att ge ett arbetsintyg

Enligt AAL 6 kap. 7 § har en arbetstagare, om ett anställningsförhållande upphör, rätt att på begäran av arbetsgivaren få ett skriftligt bevis på anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. På uttrycklig begäran av en arbetstagare ska man därtill i intyget nämna orsaken till att anställningsförhållandet upphörde och en bedömning av arbetstagarens arbetsfärdigheter och uppträdande.

I en konkurssituation har boförvaltaren en skyldighet att till arbetstagaren ge ett arbetsintyg, som redogör för anställningsförhållandets längd, arbetsuppgifternas art och orsaken till att anställningsförhållandet upphört. Det ankommer på arbetsgivaren att ge en bedömning av arbetstagarens arbetskunskande och uppförande.

Boförvaltaren kan därtill vara skyldig att ännu separat ge en arbetstagare ett arbetsintyg över arbete som utförts för konkursboets räkning.

Det är förenligt med god boförvaltningssed att boförvaltaren utan separat begäran strävar efter att ge alla arbetstagare ett arbetsintyg. Vad gäller detta lönar det sig för boförvaltaren att till hjälp använda arbetstagare som tjänstgör för konkursboet under uppsägningstiden.

7 Överlåtelse av rörelse vid konkurs

Överlåtelse av affärsverksamhet av ett konkursbo kan utgöra en arbetsrättslig överlåtelse av rörelse på samma sätt som en överlåtelse som gjorts av ett verksamt företag. Boförvaltaren ska alltid utreda om kriteriet för arbetsrättslig överlåtelse av rörelse är uppfyllt, vilket ska avgöras enligt de allmänna arbetsrättsliga normerna och rättspraxis.

Enligt huvudregeln i AAL 1 kap. 10 § övergår de rättigheter och skyldigheter samt till dem anslutna anställningsförmåner, som arbetsgivaren har med anledning av de anställningsförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen på rörelsens nya ägare eller innehavare. Med bestämmelsen i AAL 1 kap. 10 § 3 mom. har man försökt underlätta överlåtelser av rörelser i en konkurrenssituation. Enligt denna ansvarar inte överlåtelsetagaren för löne- och andra fordringar som beror på anställningsförhållandet och som förfallit till betalning innan överlåtelsen, om överlåtarens är ett konkursbo.

Enligt KonKL 3 kap. 9 § anses konkursfordringar ha förfallit i en konkurs, vilket också gäller en fordran som beror på arbetstagarens löne- eller annat anställningsförhållande. Detta innebär att ansvar för fordringar som hänför sig till anställningsförhållandet och kumulerats innan försättandet i konkurs inte överförs till överlåtelsemottagaren vid överlåtelse av en rörelse som hör till ett konkursbo.

I avvikelse till det ovan nämnda är överlåtelsemottagaren dock ansvarig för fordringar som förfallit till betalning innan konkursen, om bestämmanderätt i den rörelse som försatts i konkurs eller som är mottagande part i överlåtelsen utövas eller utövats av samma personer, utifrån innehav, ett avtal eller ett annat arrangemang.

Utredning av de ansvar som anknyter till överlåtelse av rörelse är viktigt för konkursboet, men också med tanke på skyldigheten att återbetala lönegarantiskuld och fordringar som inte betalats ur lönegarantin. Därför ska en boförvaltare informera lönegarantimyndigheten om överlåtelse av rörelse eller förberedelse av sådan.

8 Skyldighet att betala förskottsinnehållning och arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift

Enligt 9 § i lagen om förskottsuppbörd (20.12.1996/1118) ska konkursboet verkställa förskottsinnehållning vid betalning av lönefordringar och enligt lagen om beskattningsförfarandet beträffande skatter som betalas på eget initiativ (9.9.2016/768) och betala in det innehållna beloppet till Skatteförvaltningen (16 och 32 §) på konkursboets konto för skatter som betalas på eget initiativ. Detta gäller såväl lönefordringar som utgör massaskuld som lönefordringar som ska betalas ut som utdelning.

Enligt 5 § i lagen om arbetsgivares sjukförsäkringsavgift (9.9.2016/ 771) ska arbetsgivaren betala arbetsgivares sjukförsäkringsavgift på grundval av det sammanlagda beloppet av de löner som betalas till arbetstagarna. Sjukförsäkringsavgiften ska i likhet med förskottsinnehållningen betalas till Skatteförvaltningen senast i den kalendermånad som följer på innehållandet, vid den tidpunkt som bestäms i lagen om beskattningsförfarandet beträffande skatter som betalas på eget initiativ (2, 16 och 32 §).

Enligt AAL 7 kap. 8 § betalar konkursboet lönen för den tid då konkursen pågår. Sjukförsäkringsavgifter som inte redovisats för löner som utbetalas då konkursen pågår,

inklusive höjningar, debiteras av konkursboet.

Konkursboet är skyldigt att betala sjukförsäkringsavgifterna för de löner som det betalat och som utgör massaskuld samt då det till lönegarantimyndigheten återbetalar löner som utgör massaskuld, vilka betalats enligt lönegarantin. Enligt gällande praxis uppkommer däremot inte skyldighet att betala sjukförsäkringsavgiften när ett konkursbo betalar lönefordringar som utdelning, om full utdelning inte bildas för de löner som betalas som utdelning. Om full utdelning bildas för lönefordringarna, ska konkursboet betala sjukförsäkringsavgifterna med konkursgäldenärens FO-nummer. De betalas innan de fordringar som föreskrivits som efterställda fordringar i 6 § i lagen om den ordning i vilken borgenärer skall få betalning (30.12.1992/1578).

9 Behandlingen av pensions-, arbetsolycksfalls- och arbetslöshetsförsäkringar

9.1 Arbetspensionsförsäkring

Arbetspensionsförsäkringspremier som grundar sig på ett anställningsförhållande fortsätter oförändrade fram till det att arbetet upphör vid en konkurs. Arbetsgivarrättigheter och -skyldigheter som grundar sig på en försäkring enligt lagen om pension för arbetstagare (19.5.2006/395) överförs från och med det att konkursen börjat till konkursboet (ArPL 157 §). Arbetspensionsförsäkringspremier är därför antingen en skuld som ska bevakas eller en massaskuld, beroende på vilken tid det förvärv som ligger till grund för pensionen grundar sig.

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 börjat, ska boförvaltaren anmäla uppgifter om löneutbetalningen gällande inkomsttagarna till inkomstregistret. När boförvaltaren gör anmälan, ska lönefordringar som ska bevakas och lönefordringar som utgör massaskulder skiljas åt. Lönefordringar som ska bevakas och lönefordringar som utgör massaskulder kan inte uppges på samma anmälan. För pensionsbolaget ska den egentliga arbetsgivarens anmälan alltid göras till inkomstregistret om alla inkomster som ska arbetspensionsförsäkras, och inga uppgifter om ställföreträdande betalare får finnas på samma anmälan. Mer information finns i anvisningarna av Skatteförvaltningens Inkomstregisterenhet (2.4 Lönegaranti och konkurssituationer).

Konkursboet ska teckna en ny ArPL-försäkring för de löner för vilka boet har ett masskuldansvar. Detta gäller såväl enbart lön för uppsägningstid som också situationer där boet fortsätter affärsverksamheten över uppsägningstiden. I anmälan som görs till pensionsbolagen ska man i fråga om skulder som ska bevakas som betalarens FO-nummer ange FO-numret för arbetsgivaren som försatts i konkurs och tillhörande försäkringsnummer och i fråga om massaskulder konkursboets FO-nummer och försäkringsnummer för försäkringen som boet tecknat.

Om arbetstagarna då konkursen börjar är permitterade och konkursboet säger upp anställningsförhållandena för de arbetstagare som är permitterade så att de upphör efter den särskilda uppsägningstid som föreskrivits för konkurssituationer och permitteringen fortsätter oförändrad fram till att den särskilda uppsägningstiden upphör, är inte lönen för den särskilda uppsägningstiden på två veckor vilken konkursboet betalat ut till arbetstagarna vederlag för arbetet, och den räknas inte in i ArPL-förvärvet. Enbart löner som betalats till arbetstagare som är partiellt permitterade räknas in i deras ArPL-inkomster.

Boförvaltaren kan vid behov utreda närmare hos pensionsanstalten de ersättningar som betalats ut till arbetstagaren, vilka är av sådan karaktär att en arbetspensionsförsäkringspremie tas ut på grund av dessa.

Boförvaltaren ska även meddela de i konkursen bevakade lönefordringar som fastställts att betalas i förteckningen över utdelning, vilka utgör ArPL-inkomst, även om utdelning inte ska betalas på dessa.

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

Om arbetstagaren inte alls har någon pensionsförsäkring, ska boförvaltaren anmäla oförsäkrade arbetstagare till Pensionsskyddscentralen. Anmälningar kan göras till adressen Bevakningsavdelningen , 00065 Pensionsskyddscentralen eller per e-post till tyelvalvonta@etk.fi.

Arbetspensionsförsäkringspremien för arbetstagare tas inte ut för bevakade och bekräftade löner som ska betalas ut till arbetstagare vid en konkurs. Arbetspensionsförsäkringspremier för arbetstagare innehålls från lönerna, då löner som utgör masskuld betalas ut.

Ofta har lönebokföringen i företag som gått i konkurs skötts bristfälligt. En boförvaltare kan inte åläggas att ge exakta uppgifter som pensionsanstalten behöver ur en bristfällig eller borttappad lönebokföring. Om ett företag som gått i konkurs har en försäkring, kan pensionsanstalten utifrån boförvaltarens anmälan eller de uppgifter som förvaltaren överlämnat be Pensionsskyddscentralen att granska företagets lönebokföring och anställningsuppgifter. Om försäkringen upphört eller om ingen försäkring tecknats, kan boförvaltaren begära att Pensionsskyddscentralen gör en granskning.

Närmare information om ArPL-försäkring finns på Pensionsskyddscentralens webbplats (www.etk.fi), via sökvägen eTjänster/Arbetspensionslagstiftningen/Försäkring.

9.2 Arbetslöshetsförsäkring

Arbetslöshetsförsäkringsfonden fastställer och uppbär arbetsgivares arbetslöshetsförsäkringspremie och löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie hos arbetsgivaren (21 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner). Arbetslöshetsförsäkringspremien beräknas utifrån det lönebelopp som bildas av arbetstagarnas löner och naturaförmåner utökat med lönen för uppsägningstid och semesterersättning när anställningsförhållandet upphör på det sätt som föreskrivs i 19 och 19 a § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner).

Konkursboet ansvarar som massaskuld för arbetsgivarens och löntagarens arbetslöshetsförsäkringspremier, som bestäms utifrån löneutbetalningen under tiden efter konkursen. Enligt gällande praxis uppkommer däremot inte en skyldighet att betala när konkursboet betalar lönefordringar som utdelning, om full utdelning inte bildas för de löner som betalas ut som utdelning. Om full utdelning bildas för lönefordringarna, ska konkursboet betala arbetslöshetsförsäkringspremier.

Sysselsättningsfonden får de löneuppgifter som den behöver från inkomstregistret.

9.3 Arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring

När den som tecknat en olycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring försätts i konkurs, upphör försäkringen enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) från och med den dag då försäkringstagaren försätts i konkurs (163 §).

Om arbetet fortsätter för konkursboets räkning, ska konkursboet teckna en ny försäkring från och med det att konkursen börjat (164 §). Försäkringsskyldighet uppkommer alltid då konkursboet som arbetsgivare under kalenderåret låter utföra arbete inom ramen för ett anställningsförhållande, för vilket lönen överstiger 1 300 euro (i 2020 års nivå). Gränsen för försäkringsskyldighet är med andra ord arbetsgivar- och kalenderårsspecifik, och till exempel antalet arbetstagare är inte av betydelse. En försäkring ska alltid tecknas på så sätt att den gäller då arbetet börjar utföras. En försäkring kan inte tecknas retroaktivt.

Det avgörande är om arbetet fortsätts för konkursboets räkning. Ett konkursbo ska teckna en arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring också då arbetet fortsätts enbart under uppsägningstiden. En försäkring ska också tecknas då konkursboet anställer nya arbetstagare.

Konkursboet kan teckna en försäkring från ett önskat olycksfallsförsäkringsbolag, och boet ansvarar för betalningen av försäkringspremien som en masskuld.

Om arbetet fortsätter för konkursboets räkning och en försäkring inte tecknas, handlar det om försummelse av försäkringsskyldigheten. I detta fall uppbärs en avgift som motsvarar försäkringspremien och en försummelseavgift av konkursboet (183 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar). Också dessa utgör massaskuld för konkursboet.

Arbetstagare i konkursboet har arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsskydd, även om konkursboet skulle ha försummat att teckna försäkring. Ersättningsärendet behandlas och ersättningen utbetalas i detta fall av Olycksfallsförsäkringscentralen.

Olycksfallsförsäkringscentralen uppbär av konkursboet en självriskandel av de betalda ersättningarna. År 2020 uppbärs självrisk högst upp till 5 360 euro per olycksfall. (184 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar).

Till försäkringen för ett företag som försatts i konkurs anmäls löner som hänför sig till det arbete som utförts fram till den dag då företaget försatts i konkurs. Även löner för uppsägningstiden för de arbetstagare som inte fortsätter arbeta för konkursboets räkning ska anmälas i försäkringen för ett företag som försatts i konkurs.

Till konkursboets försäkring anmäls lönerna för dem som arbetar för konkursboets räkning från och med konkursdagen. Även lönen för uppsägningstid för dessa arbetstagare meddelas till konkursboets försäkring. I alla fall hämtas löneuppgifter från inkomstregistret.

När en försäkringstagare gått i konkurs bevakar olycksfallsförsäkringsbolaget premierna för en arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring från och med den dag då försäkringstagaren försatts i konkurs.

10 Fortsättning av affärsverksamhet

Om ett konkursbo fortsätter affärsverksamheten för en gäldenär, har konkursboet normala arbetsgivarskyldigheter.

De obligatoriska arbetsgivarskyldigheterna omfattar åtminstone socialskyddsavgifterna för arbetsgivare och försäkringsinnehållningar som ska verkställas på arbetstagarnas löner, arbetspensionsförsäkringspremier, lagstadgade arbetsolycksfallsförsäkringspremier, arbetslöshetsförsäkringspremier och grupplivförsäkringspremier för arbetstagare.

Länken nedan innehåller närmare information om arbetsgivarskyldigheter de premier som fastställs årligen.

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

Boförvaltaren ska alltid granska eventuella ändringar i arbetsgivarskyldigheterna och beloppen på premierna.

Helsingfors den 11 juni 2023

Kari Jaatinen

Jouni Pakarinen

ordförande

sekreterare