



FORBUNDET AF IT-PROFESSIONELLE

VSOP

Betalingsstandsning og konkurs

Denne pjece giver dig svar på nogle af de væsentlige spørgsmål, som melder sig, hvis din virksomhed går i betalingsstandsning eller konkurs.

PROSA

Forbundet af It-professionelle

prosa.dk

Telefon: 3336 4141

Fax: 3391 9044

prosa@prosa.dk

formand@prosa.dk

faglig@prosa.dk

akasse-kbh@prosa.dk

København - hovedkontor

Ahlefeldtsgade 16,

1359 København K.

Åbningstid: 9 - 15, mandag dog 10 - 15

Århus

Møllegade 9 - 13,

8000 Århus C.

Åbningstid: alle hverdage kl. 10 - 15

Odense

Overgade 54,

5000 Odense C.

Åbningstid: alle hverdage kl. 10 - 15

Ålborg

Steen Blichersgade 10,

9000 Aalborg.

Redaktion:

Mogens Sørensen

mos@prosa.dk

Mette Hjælland

mhj@PROSA.dk

Juni 2006

Teknisk produktion:

PROSA

Tryk:

Paritas Digital Service ApS

Indhold

Forord.....	5
På vej mod konkurs.....	6
Pas på med kreditkort.....	6
Andre forholdsregler.....	6
Erstatningskrav.....	7
Konkursbegæring kan være nødvendig.....	7
Betalingsstandsning.....	7
Konkurs.....	8
Fritstilling/suspension.....	9
Hvis du ikke er funktionær.....	10
Lønmodtagernes Garantifond.....	10
Formålet med Lønmodtagernes Garantifond.....	10
Hvem er omfattet.....	10
Udenlandske Arbejdsgivere.....	10
Anmeldelse af krav.....	11
Udbetaling fra.....	11
Lønmodtagernes Garantifond.....	11
Lån 11	
Afregning af løn og erstatning fra Lønmodtagernes Garantifond.....	12
Skatteberegning ved udbetaling.....	12
Begræns dit tab.....	13
Beregningseksempler.....	13
Eksempel 1:.....	13
Eksempel 2:.....	13
Eksempel 3:.....	13
Feriegodtgørelse.....	14
Virksomhedsoverdragelse.....	14
1.....	14
2.....	14
Ledighed efter udløb af en LG-periode.....	15
Krav der ikke dækkes af Lønmodtagernes Garantifond.....	15
Bekendtgørelse af lov om Lønmodtagernes Garantifond 1).....	17
Herved bekendtgøres lov om Lønmodtagernes Garantifond,.....	17
Checkliste.....	23



Betalingsstandsning og konkurs

København juni 2006

Forord

Formålet med denne pjece er at give dig svar på nogle af de væsentlige spørgsmål, som melder sig, hvis din virksomhed går i betalingsstandsning eller konkurs. Det er ofte en ubehagelig oplevelse at være medarbejder i en virksomhed, som bliver ramt af en konkurs. Udover at man mister sit job, vil man ofte heller ikke få udbetalt de tilgodehavender, man har – som f.eks. løn, kørselspenge og refusion for udlæg, man har foretaget. Langt de fleste medarbejdere ender dog med at få den løn de har til gode udbetalt fra Lønmodtagernes Garantifond – men desværre typisk med en betydelig forsinkelse.

Her kommer PROSA ind i billedet. Som din fagforening kan vi give dig gode råd og konkret hjælp til at køre de sager, som opstår i situationer med konkurs. Vi kan også yde dig et lån i den periode, hvor du venter på at få dine penge udbetalt fra Lønmodtagernes Garantifond, hvis du ønsker det.

På vej mod konkurs

Mange medlemmer henvender sig til PROSA, fordi de kan se tegn på, at deres virksomhed er på vej mod en konkurs.

Det mest iøjnefaldende tegn er, at lønnen udbetales for sent – til tider meget for sent. Andre tegn kan være, at det er vanskeligt at få udbetalt penge for udlæg og kørselsgodtgørelse. Nogle medlemmer oplever også et forøget antal rykkere fra leverandører, lukning for vareleverancer eller krav om forudbetaling.

I den situation er det vigtigt, at du sikrer dig, at du får udbetalt din løn til tiden. Chancen for at din virksomhed overlever en økonomisk krise, blot fordi du undlader at kræve din løn til tiden, er lille. Normalt betyder det kun, at en konkurs udskydes. Du risikerer derimod at miste retten til din løn. Står du i en situation, hvor du ikke har fået udbetalt din løn, kan du altid henvende dig til PROSA. Vi rejser et krav om udbetaling af lønnen overfor din arbejdsgiver – naturligvis efter aftale med dig. Hvis arbejdsgiveren ikke betaler inden for den frist, vi giver, er der tale om en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, som berettiger dig til at ophæve dit ansættelsesforhold.

Det er selvfølgelig en meget alvorlig situation – både for dig og for virksomheden. Vi vil normalt anbefale, at du ophæver dit ansættelsesforhold, men der kan selvfølgelig være tilfælde, hvor dine eller virksomhedens forhold peger i en anden retning. Du skal være opmærksom på, at arbejdsgiverne i en sådan situation ofte prøver at skabe et så positivt billede af situationen som muligt – og appellere til din følelse af loyalitet overfor virksomheden. Derfor er det vigtigt, at du selv anlægger en så realistisk vurdering af situationen som muligt – i den situation nytter det ikke at tro på rosenrøde historier.

Det er også vigtigt, at du sørger for at

have alle papirer om dit ansættelsesforhold, herunder din ansættelseskontrakt og lønsedler, liggende hjemme på din private bopæl. Vi har set mange eksempler på medlemmer, som har disse papirer liggende på arbejdspladsen. Hvis en konkurs kommer pludseligt, kan du risikere, at du ikke kan få fat i dine papirer – det kan gøre det svært for dig at dokumentere dine krav.

Du skal også være opmærksom på, at økonomiske udeståender - som f. eks. kørselsgodtgørelse og udlæg - bør bringes ud af verden hurtigst muligt. Desværre dækker Lønmodtagernes Garantifond (LG) ikke disse tilgodehavender.

Pas på med kreditkort

Mange medlemmer har et kreditkort til at dække udgifter i forbindelse med arbejdet. Hvis du har det, skal du være meget opmærksom i en situation, hvor det kniber med arbejdsgiverens betalingsevne. Selvom det er din arbejdsgiver, der hæfter for kreditkortet, skal du alligevel være opmærksom. Hvis du trækker på kortet, kan du nemlig gøres ansvarlig, hvis det er oplagt, at du vidste der ikke var dækning. Anderledes hvis det er dig selv der hæfter, som der desværre er en del PROSA-medlemmer, der gør. Medmindre der er en særlig aftale med kreditkortselskabet, er det dig, der hæfter - også i en konkurssituation. I forhold til LG er der bare tale om udlæg, som de jo altså ikke dækker for. Vi vil selvfølgelig anmelde dit tilgodehavende i konkursboet, men der er som regel ingen eller lav dækning, og det varer under alle omstændigheder meget lang tid, før der kommer en udbetaling.

Andre forholdsregler

Vi anbefaler, at du forsøger at undgå overarbejde, hvis du frygter, at virksomheden, du arbejder i, er på vej mod en konkurs. Hvis

du har mulighed for det, skal du også sørge for at afvikle din opsparede afspadsering. Det er nemlig sådan, at Lønmodtagernes Garantifond kun udbetaler erstatning for overarbejdstimer, hvis det kan dokumenteres, at du normalt får udbetalt løn for overarbejde. Og så skal det desuden klart kunne dokumenteres, hvor mange overarbejdstimer du har til gode.

Erstatningskrav

Hvis du vælger at ophæve ansættelsesforholdet, har du krav på erstatning fra din arbejdsgiver. Erstatningen svarer til den løn, du ville have været berettiget til, hvis du var blevet opsagt af din arbejdsgiver. Vi hjælper dig naturligvis med ophævelsesprocessen.

Når ansættelsesforholdet er ophævet, skal du straks henvende dig på Arbejdsformidlingen og melde, at du står til rådighed for arbejdsmarkedet. Læs i øvrigt også afsnittet: Fritstilling/suspension, da der her gælder de samme regler som ved fritstilling.

Konkursbegæring kan være nødvendig

Bemærk at Lønmodtagernes Garantifond først begynder sagsbehandlingen af krav om erstatninger, når virksomheden er gået konkurs. (medmindre betingelserne for dækning under betalingsstandsning finder anvendelse. Se afsnittet vedrørende betalingsstandsning). Det kan være problematisk for dig, hvis du har pengeudståender

med din arbejdsgiver. For at få arbejdsgiveren til at udbetale det, du har til gode, kan vi i PROSA være nødt til at true med at sende en konkursbegæring. Hvis det ikke hjælper, kan vi være nødt til rent faktisk at fremsende en konkursbegæring – det er den eneste måde, vi kan fremskynde processen med at få Lønmodtagernes Garantifond til at behandle din sag på.

For at hjælpe dig i denne vanskelige situation, yder vi normalt et lån, indtil pengene fra Lønmodtagernes Garantifond bliver udbetalt. Hvis du har behov for et sådant lån, skal du ansøge PROSA om det. For at vi kan vurdere sagen, skal du udfylde anmeldelsesblanketten, som senere skal sendes til Lønmodtagernes Garantifond og her skrive under på, at PROSA kan disponere for dig over for Lønmodtagernes Garantifond, dvs. at PROSA herefter modtager alle papirer og udbetalinger fra LG og videresender disse til dig. Du skal kunne dokumentere, de pengekrav, du søger dækket, og du skal underskrive en såkaldt transporterklæring. Denne erklæring betyder, at din arbejdsgiver, hvis virksomheden kommer ud af betalingsstandsningen, skal udbetale din tilgodehavende løn og erstatning til PROSA. Det betyder samtidig, at PROSA kan modregne det lån, vi har givet dig, før vi udbetaler et eventuelt overskydende beløb til dig.

Betalingsstandsning

Går virksomheden, hvor du arbejder i betalingsstandsning, er det en meddelelse til omverdenen om, at virksomheden i en periode ikke kan betale sine kreditorer. Virksomheden vil i denne periode undersøge, om der er mulighed for at drive virksomheden videre, at sælge virksomheden, eller om virksomheden må tages under

konkursbehandling. En betalingsstandsning kan vare mange måneder, i værste fald op til et år.

Fra d. 7. oktober 2005 har det været muligt at opnå udbetaling fra Lønmodtagernes Garantifond ved anmeldte betalingsstandsninger. Der er mulighed for, at du som lønmodtager kan få dækket op til 55.000

kr. netto, dog må beløbet ikke udgøre løn for mere end 3 måneder. Udover dette beløb dækker Lønmodtagernes Garantifond op til 110.000 kr. netto, hvis virksomheden senere går konkurs. Det kan du læse nærmere om under afsnittet konkurs.

Modsat ved konkurs, er det ikke dig selv, der skal søge om dækning af din løn under betalingsstandsning. Det er i stedet din arbejdsgiver eller det tilsyn, der er beskikket af retten ved betalingsstandsning. I det øjeblik Lønmodtagernes Garantifond modtager en ansøgning om dækning af din løn fra din arbejdsgiver, vil du som lønmodtager modtage en kvittering fra LG om, at de har modtaget ansøgningen. På den måde er du sikker på, at din arbejdsgiver rent faktisk har søgt om dækning af din løn hos Lønmodtagernes Garantifond.

Meningen med dækning fra Lønmodtagernes Garantifond under betalingsstandsning er, at arbejdsgiveren skal udbetale din løn til tiden, så der ikke foreligger misligholdelse af dit ansættelsesforhold. Virksomheden kan altså i god tid inden lønudbetalingen søge Lønmodtagernes Garantifond om dækning af den del af din løn, der forfalder under betalingsstands-

ning. Modtager du ikke din løn på den sædvanlige lønudbetalingsdag, behøver du ikke vente på, at din arbejdsgiver søger om penge til dækning af din løn hos Lønmodtagernes Garantifond. Der er tale om en misligholdelse af dit ansættelsesforhold, og du er derfor berettiget til at kræve, at din arbejdsgiver betaler din løn med det samme og herefter ophæve ansættelsesforholdet, hvis det ikke sker.

Lønmodtagernes Garantifond dækker den løn, der forfalder under betalingsstandsningen. Det betyder, at hvis du er bagudlønnet, vil lønnen for det arbejde, du allerede har udført, kunne dækkes, så længe datoen for den planmæssige lønudbetaling ligger efter datoen for betalingsstandsningen.

I nogle situationer vil det også være fornuftigt at kræve sikkerhedsstillelse for din løn for arbejde du har udført under betalingsstandsningen. Denne sikkerhed skal stilles hurtigst muligt og inden 14 dage efter, at der er stillet krav herom.

Hvis virksomheden, hvor du arbejder går i betalingsstandsning, bør du kontakte PROSA og rådføre dig med os mht., hvordan det er bedst at forholde sig i netop din situation.

Konkurs

Når en virksomhed erklæres konkurs, vil skifteretten udpege en kurator som bestyrer af virksomheden (boet).

En konkurs kan enten komme som resultat af en betalingsstandsning eller som resultat af en vanskelig periode for virksomheden (se afsnittet: På vej mod konkurs.)

Vi anbefaler dig straks at kontakte PROSA, hvis din arbejdsplads går konkurs.

Den udpegede kurator skal inden 14 dage, fra det såkaldte konkursdekret er afsagt, dvs. det tidspunkt, hvor skifteretten erklæ-

rer virksomheden konkurs, afgøre, om boet vil indtræde i arbejdsaftalen - det betyder konkret, at kurator skal meddele dig, om du stadig har dit job i virksomheden.

I perioden indtil kurator afgør, om boet vil indtræde i arbejdsaftalen, bør du ikke arbejde for virksomheden. Du kan i stedet betragte dig som suspenderet. Læs mere om det i afsnittet: Fritstilling/suspension.

Hvis du arbejder for et konkursbo, får du kun løn, hvis der er midler i boet. Du får ikke dækket din løn af Lønmodtagernes Garantifond, for den periode, der ligger

efter konkursen. Så hvis du arbejder for et konkursbo, vil vi i PROSA straks henvende os til kurator og kræve, at følgende betingelser opfyldes:

- der stilles sikkerhed for din løn og
- boet erklærer at ville indtræde i ansættelsesaftalen dvs. at du formelt overgår til at være ansat i konkursboet

Opfyldes betingelserne, har du pligt til at arbejde for konkursboet. Du er til gengæld også sikret din løn. Når boet indtræder i ansættelsesaftalen, får din løn allerhøjeste prioritet – dvs. at den er prioriteret før de tilgodehavender, som Lønmodtagernes Garantifond andre kreditorer har i boet.

Du er naturligvis berettiget til at opsige din stilling med de normale frister.

Hvis betingelserne ikke opfyldes, må du betragte dig som fritstillet – se afsnittet om Fritstilling/suspension.

Når dit ansættelsesforhold er ophævet, har du mulighed for at få erstatning. Erstatningen dækker det løntab, som du har lidt og den løn, du ville have været berettiget til i opsigelsesperioden, hvis du var blevet opsagt af arbejdsgiveren. Se mere om dette i afsnittet Lønmodtagernes Garantifond.

Du skal straks henvende dig på Arbejdsformidlingen og melde, at du står til rådighed for arbejdsmarkedet. Læs i øvrigt også afsnittet: Fritstilling/suspension, da der gælder de samme regler som ved fritstilling.

Fritstilling/suspension

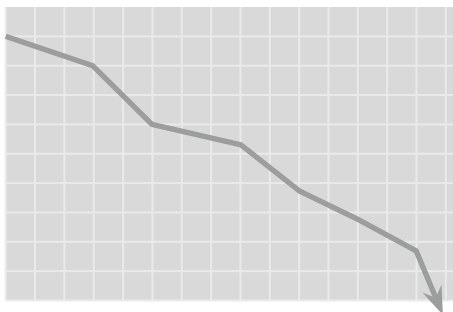
Det sker ofte både under betalingsstandsning og konkurs, at virksomheden ikke ønsker, at du skal møde på arbejde. Du skal med det samme bede om at få denne ordre skriftligt og derefter møde på arbejdsformidlingen, senest dagen efter fritstillingen.

Du har herefter mulighed for at tage et andet arbejde, samtidig med at du får erstatning fra Lønmodtagernes Garantifond i de første 3 måneder af opsigelsesperioden. Du skal dog være opmærksom på a-kassereglerne, hvis du bliver ledig igen inden for de første 3 måneder efter udløbet af din erstatnings-/ opsigelsesperiode. Se herom under afsnittet: Ledighed efter udløb af en LG-periode.

Fritstilling betyder, at du som lønmodtager ikke skal møde på arbejde mere. Du modtager i princippet sædvanlig løn i hele din opsigelsesperiode.

Hvis du har feriedage til gode, anses de for afholdt i denne periode. Se nærmere herom i afsnittet: Feriegodtgørelse.

Ved suspension skal du indtil videre ikke møde på arbejde, men du skal dog fortsat stå til rådighed for arbejdsgiveren. Derfor kan du ikke afholde ferie i en periode, hvor du er suspenderet. Hvis der skal lægges ferie i denne periode, skal det specifikt aftales mellem jer, eller det skal varsles for dig med de i ferieloven angivne varsler, hvilke dage der skal afholdes som ferie. Varslingsreglerne i ferieloven angiver af hovedferie (de 3 ugers sommerferie) kan varsles afholdt med 3 måneders varsel og øvrig ferie kan varsles afholdt med 1 måneders varsel.



Hvis du ikke er funktionær

Hele denne pjece tager udgangspunkt i, at du er funktionær. Det er langt de fleste af PROSA's medlemmer nemlig. Men vi har også nogle medlemmer, som fungerer som undervisere og visse typer af hardware-teknikere, som ikke er funktionærer. Den vigtigste forskel er, at du som ikke-funktionær typisk har et kortere opsigelsesvarsel, og at Lønmodtagerens Garantifond kan modregne i erstatningen for din løn, hvis du påbegynder nyt arbejde – også for de første 3 måneder. En evt. aftale med din

arbejdsgiver om, at du skal have rettigheder som funktionær, gælder ikke i fuldt omfang hos Lønmodtagerens Garantifond. LG vil godt anerkende det længere opsigelsesvarsel, men der udbetales ikke erstatning, hvis du får anden beskæftigelse - medmindre du har et faktisk tab, som hvis du f.eks. får en lavere løn i et nye job i forhold til lønnen du modtog hos arbejdsgiveren, der er gået konkurs. Samtidig stilles der større krav til, at du forsøger at begrænse dit tab gennem jobsøgning.

Lønmodtagerens Garantifond

Formålet med Lønmodtagerens Garantifond

Formålet med Lønmodtagerens Garantifond er at sikre lønmodtageres krav på løn m.v. i forbindelse med en arbejdsgivers konkurs samt ved arbejdsgiverens død og virksomhedens ophør, hvis der ikke er midler til at betale lønkrav.

Hvem er omfattet

Som udgangspunkt er alle lønmodtagere dækket. Der er dog undtagelser. Virksomhedens øverste ledelse er ikke omfattet af garantien. Det samme kan være tilfældet, hvis du eller din nærmeste familie ejer en væsentlig del af virksomheden, eller hvis du er bestyrelsesmedlem eller på anden måde har et tilsvarende økonomisk interessefællesskab med arbejdsgiveren. Hvis du har medarbejderaktier betyder det normalt ikke noget, da andelen af selskabskapitalen som regel er uvæsentlig. Medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter er omfattet af garantien. Arbejder du som freelancer, befinder du dig i en gråzone i forhold til at opnå dækning hos Lønmodtagerens Garan-

tifond. Det afgørende er, om du anses for at være lønmodtager eller selvstændig. Er du selvstændig, er det ikke muligt at opnå dækning hos Lønmodtagerens Garantifond, mens det modsatte er tilfældet, hvis du anses for at være lønmodtager.

Udenlandske Arbejdsgivere

Siden 7. oktober 2005 har det været muligt at opnå dækning hos Lønmodtagerens Garantifond for arbejde udført for en arbejdsgiver fra et andet EØS land¹.

Lønmodtagerens Garantifonds betingelser skal være opfyldt, før et krav kan anmeldes:

Din arbejdsgiver skal være hjemmehørende i et land inden for EU eller EØS.

Din arbejdsgiver skal have aktiviteter i mindst to lande inden for EU og EØS.

Din arbejdsgiver skal være under en form for insolvensbehandling.

Dagen for konkurs eller betalingsstandsning (fristdag) skal være den 7. oktober 2005 eller senere.

Du skal sædvanligvis have udført arbejde i Danmark.

Anmeldelse af krav

Kravet skal anmeldes til Lønmodtagernes Garantifond inden 4 uger efter konkursdekretets afgivelse – sker det ikke kan Lønmodtagernes Garantifond afvise at honorere kravet. Dog skal man, hvis der kun er tale om feriepengekrav, blot overholde ferielovens frister². Fonden udbetaler med få undtagelser ikke så længe, der kun er tale om en betalingsstandsning - der skal være et konkursdekret.

Du kan få tilsendt anmeldelsesblanketten til Lønmodtagernes Garantifond ved at henvende dig til PROSA eller hente den på hjemmesiden www.lg.dk. Du skal sende anmeldelsesblanketten til PROSA og vedlægge den relevante dokumentation for dit ansættelsesforhold (ansættelseskontrakt, lønsedler og andre dokumenter, der er udstedt under ansættelsesforholdet). Vi tjekker så, at anmeldelsen er korrekt udfyldt, og at der er vedlagt den dokumentation, som kræves.

Hvis du har behov for det, hjælper vi med råd og vejledning om, hvordan du udfylder anmeldelsen til Lønmodtagernes Garantifond. Vi har oplevet, at nogle kuratorer anbefaler, at man sender anmeldelsesblanketten til dem. Det fraråder vi, da kurator jo først og fremmest repræsenterer konkursboet og har til opgave at begrænse udgifterne for boet mest muligt. Du skal vide, at Lønmodtagernes Garantifond kan have meget lang behandlingstid - særligt hvis sagen skal behandles i en periode, hvor der er mange konkurser.

Lån

Erstatning fra Lønmodtagernes Garantifond, må du forvente kan være lang tid undervejs. Der er nemlig en betydelig sagsbehandlingstid i Lønmodtagernes Garantifond.

Udbetaling fra

Lønmodtagernes Garantifond

Via Lønmodtagernes Garantifond er du som lønmodtager sikret din løn både forud for konkursen og i opsigelsesperioden. Garantifonden udbetaler dog højst et net-tobeløb på kr. 110.000. Det vil sige, at den samlede udbetaling af løn, pension, erstatning for opsigelsesperioden m.v. efter skat højst kan udgøre 110.000 kr.

Herudover dækkes feriegodtgørelse, for den ferie du ikke har kunnet afholde i erstatningsperioden, samt den ferie du har op tjent i indeværende år.

Lønkrav som ikke dækkes af Lønmodtagernes Garantifond, kan anmeldes til konkursboet via kurator sammen med andre krav.

Lønmodtagernes Garantifond udbetaler erstatning for de beløb, som de definerer som lønandele. Det er udover løn og feriegodtgørelse blandt andet også pensionsbidrag og fratrædelsesgodtgørelse. Det samme gælder også for den skattemæssige værdi af fri bil, fri telefon og fri internetforbindelse.

Andre typer af tilgodehavender end løn som for eksempel rejsediæter og skattefri kørselsgodtgørelse bliver ikke dækket af Lønmodtagernes Garantifond: Disse beløb betragtes som et almindeligt tilgodehavende mellem arbejdsgiver og lønmodtager. For yderligere information om hvilke områder Lønmodtagernes Garantifond dækker, kan du gå ind på www.lg.dk.

Hvis du er medlem af PROSA, yder vi dig normalt et rentefrit lån, som svarer til den forventede månedlige lønudbetaling fra Lønmodtagernes Garantifond. En forudsætning for at modtage et sådant rentefrit

lån er, at du udfylder en låneerklæring, og at PROSA får fuldmagt til at varetage sagsbehandlingen overfor Lønmodtagernes Garantifond og til at modregne lånet i det beløb, du får udbetalt fra Lønmodtagernes Garantifond.

Lånet udbetales i månedlige rater, indtil

du modtager din afregning fra Lønmodtagernes Garantifond eller din erstatnings-/opsigelsesperiode er udløbet. Du skal dog være opmærksom på, at den udbetalte erstatning vil være lavere end din normale løn. Se herom i afsnittet: Skatteberegning ved udbetaling.

Afregning af løn og erstatning fra Lønmodtagernes Garantifond

Reglerne for udbetaling af erstatning er afhængige af hvilket opsigelsesvarsel, du har. Men du har altid krav på erstatning for løn, som du allerede har optjent hos din arbejdsgiver. Og du har også krav på en erstatning, der svarer til din løn i opsigelsesperioden, hvis dit opsigelsesvarsel er mindre eller lig med 3 måneder. Denne regel gælder, uanset om du tiltræder et nyt job straks efter arbejdsophøret i den konkursramte virksomhed. Læs dog afsnittet: ”Ledighed efter udløb af en LG-periode”.

For månederne ud over de første 3 måneder af opsigelsesperioden får du kun udbetalt erstatning, hvis du har lidt et økonomisk tab i den samlede opsigelsesperiode. Det afgøres om du har lidt et tab ved at se på, om du samlet har fået udbetalt et beløb, der er mindre end dit oprindelige lønkrav. Ved denne beregning bliver både beløb udbetalt af din(e) nye arbejdsgiver(e) og beløb udbetalt af Lønmodtagernes Garantifond taget i betragtning. Beregningen foretages først ved udløbet af opsigelsesperioden. Har

du ikke lidt noget tab, vil Lønmodtagernes Garantifond ikke skulle udbetale yderligere erstatning. Se mere præcist hvordan denne beregning foretages i afsnittet: Beregnings-eksempler.

Det kan være økonomisk fordelagtigt at komme i arbejde inden for de første 3 måneder. Se beregningseksempel 3 for illustration af dette. For at kunne begynde på et nyt arbejde og samtidigt bevare retten til erstatning kræver det, at du får en skriftlig bekræftelse fra konkursboet på, at du er fritstillet i opsigelsesperioden. Du skal dog være opmærksom på a-kassereglerne, hvis du bliver ledig igen inden for de første 3 måneder efter udløbet af din erstatnings-/opsigelsesperiode. Se herom under afsnittet: Ledighed.

Du kan ikke optjene dobbelte feriepenge. Det betyder, at hvis du får nyt arbejde, optjener du ikke længere feriepenge hos din tidligere arbejdsgiver/Lønmodtagernes Garantifond. Dog vil du optjene differencen, hvis du får lavere løn i dit nye job.

Skatteberegning ved udbetaling

Når du får udbetalt erstatningsbeløbet fra Lønmodtagernes Garantifond, skal du være

opmærksom på, at der ikke indregnes noget skattefradrag for den periode, hvor du har

været fritstillet. Der indregnes altså kun skattefradrag for den periode, hvor du rent faktisk har arbejdet på virksomheden. For perioder, hvor du er fritstillet benyttes kun din trækprocent – ikke noget skattefradrag. Det betyder, at du vil få udbetalt et lavere beløb i erstatning, end det beløb, du har været vant til at få udbetalt som løn. Det

vil blive reguleret i forbindelse med dine årsopgørelse(r) fra skattevæsenet – så der kan blive tale om, at du skal lægge ret betydelige beløb ud indtil da. Men du har dog normalt også mulighed for at få udstedt et nyt skattekort fra skatteforvaltningen i din kommune, hvor det mistede fradrag indregnes i årets sidste måneder.

Begræns dit tab

Du har pligt til at forsøge at begrænse dit tab i den periode, hvor du søger om erstatning fra Lønmodtagernes Garantifond. Det gør du ved at søge andet arbejde og tilmelde dig AF. Du skal konkret kunne dokumentere, at du har søgt arbejde – f.eks. ved at gemme kopier af de ansøgninger, du har sendt af sted. Der er ikke helt klare regler for, hvor mange stillinger, du har pligt til at søge i opsigelsesperioden. LG vil lave en konkret

vurdering, hvor de tager hensyn til jobmulighederne i it-branchen. Vi råder dig til, gennem hele opsigelsesperioden, at søge så mange stillinger som muligt.

Hvis Lønmodtagernes Garantifond vurderer, at du ikke har været aktiv nok med at søge job, kan konsekvensen i værste fald være, at du mister retten til udbetaling af erstatning fra fonden.

Beregningseksempler

Reglerne for udbetaling af erstatning ved opsigelsesperioder på mere end 3 måneder kan virke komplicerede. Vi giver derfor her nogle eksempler på, hvordan erstatningen beregnes.

Husk dog at det maksimale netto erstatningsbeløb fra Lønmodtagernes Garantifond er 110.000 kr.

Der er i disse eksempler ikke foretaget beregning af feriepenge. Se herom i afsnittet: Feriegøtgørelse.

Eksempel 1:

En funktionær har et opsigelsesvarsel på 4 måneder og får ikke nyt job i opsigelsesperioden. Der beregnes fuld erstatning svarende til 4 måneders løn fra Lønmodtagernes Garantifond.

Eksempel 2:

En funktionær har et opsigelsesvarsel på 6 måneder. Fra starten af den 4. måned i opsigelsesperioden tiltræder funktionæren et nyt job, dog til en lavere løn. For de første 3 måneder beregnes en erstatning svarende til 3 måneders løn. For måned 4 til 6 i opsigelsesperioden beregnes erstatningen svarende til differencen mellem den nye løn og den gamle løn, idet funktionæren ellers vil lide et tab.

Eksempel 3:

En funktionær med et opsigelsesvarsel på 6 måneder fritstilles med det samme og får nyt job fra den første dag af frittillingsperioden. Lønnen i det nye job er 25.000 kr. pr. måned mod 30.000 kr. i det tidligere job.

Funktionæren vil herefter fra Lønmodtagernes Garantifond modtage erstatning for de første 3 måneder, svarende til 3 måneders løn i sit gamle job (90.000). For den samlede opsigelsesperiode beregnes den samlede lønindtægt til 6x25.000,- kr. = 150.000,- kr. plus de ovennævnte 90.000,- kr., det vil sige

i alt 240.000,- kr. Da lønnen for 6 måneders arbejde i det gamle job kun ville have været 6x30.000,- kr. = 180.000,- kr., konkluderes det, at funktionæren ikke har lidt noget tab. Der udbetales derfor ikke nogen erstatning for 4-6 opsigelsesmåneder.

Feriegodtgørelse

Hvis du bliver fritstillet, antages det, at du holder din ferie i videst mulige omfang. I ferieloven er der normalvis nogle varslingsregler, der skal overholdes. Hovedferien (de 3 ugers sommerferie) skal varsles med 3 måneder, og øvrig ferie skal varsles med 1 måned. Lønmodtagernes Garantifond har pr. 1. oktober 2005 besluttet at ændre deres praksis således, at de ikke længere vil respektere varslingsreglerne i ferieloven. I forhold til LG anses du derfor at afvikle ferie fra første fritstillingsdag. Hvorvidt det er i overensstemmelse med ferieloven vil blive

prøvet ved domstolene. Indtil der foreligger en dom på området, opfordres de lønmodtagere, der bliver ramt af Lønmodtagernes Garantifonds nye praksis til at henvende sig til fonden og blive optaget på en liste. Hvis Lønmodtagernes Garantifond taber sagen ved domstolene vedrørende den nye praksis, vil de så godtgøre de lønmodtagere, der er optaget på listen. Bliver du ramt af Lønmodtagernes Garantifonds praksisændring, vil PROSA selvfølgelig sørge for, at du kommer med på den omtalte liste.

Virksomhedsoverdragelse

Der gælder nogle særlige regler i tilfælde af virksomhedsoverdragelse. Hvis en anden virksomhed overtager den virksomhed, du har været beskæftiget i, indtræder den nye virksomhed i de rettigheder og forpligtelser, der tidligere bestod på overtagelsestidspunktet, - herunder aftaler om løn- og ansættelsesvilkår. Ved en virksomhedsoverdragelse sker der et egentligt skyldnerskifte. Det betyder, at krav til arbejdsgiveren kun kan gøres gældende overfor den nye ejer af virksomheden – og altså ikke den tidligere ejer af virksomheden eller Lønmodtagernes Garantifond.

Hvis en anden virksomhed overtager den allerede konkursramte virksomhed,

og dit ansættelsesforhold fortsætter hos den nye virksomhed, indtræder én af to situationer:

1.

Du har nu ikke noget krav at gøre gældende hos Lønmodtagernes Garantifond. Alle forpligtelser hviler på den nye ejer af virksomheden - også tilgodehavende feriegodtgørelse og løn fra før overtagelsen.

2.

Lønmodtagernes Garantifond udbetaler alle krav på løn og feriepenge frem til konkursdagen. Herefter ligger alle forpligtelser hos den nye virksomhed.

Det er ikke i disse tilfælde muligt at modtage dobbelt løn.

PAS PÅ: Hvis du bliver tilbudt at fortsætte arbejdet hos en ny virksomhed efter en konkurs, anbefaler vi dig straks at kontakte PROSA. Problemet er, at du kan risikere,

at Lønmodtagernes Garantifond afviser udbetaling, fordi de mener, der er tale om en virksomhedsoverdragelse, mens den nye virksomhed også afviser at betale, fordi den mener noget andet. Vi kan vejlede dig, så du undgår at komme ud i det problem.

Ledighed efter udløb af en LG-periode

I dette afsnit taler vi om LG-perioder, der er den periode, hvor du kan få udbetalt erstatning fra Lønmodtagernes Garantifond.

Hvis du søger om dagpenge i a-kassen efter, at din LG-periode er slut, er der nogle regler, som det er vigtigt at være opmærksom på. A-kassen er forpligtet til at undersøge, om du i de sidste 13 uger af "LG-perioden" har haft et job, hvor du har arbejdet mere end dit fags normale arbejdstid. Hvis det er tilfældet skal a-kassen nemlig overføre alle overskydende timer til den efterfølgende periode.

Hvis du har modtaget erstatning fra Løn-

modtagernes Garantifond og samtidig har modtaget løn fra en ny arbejdsgiver, vil a-kassen beregne overskydende timer. Du skal afvikle de overskydende timer, før du bliver berettiget til at modtage dagpenge. Overskydende timer beregnes normalt i forhold til en arbejdsuge på 37 timer. Det betyder, at hvis du har haft midlertidigt fuldtidsarbejde f.eks. de sidste 3 uger af LG-perioden, er du ikke berettiget til dagpenge de første 3 uger af din ledighedsperiode,.

Du kan få yderligere oplysninger om dette emne ved at henvende dig til a-kassen på 33 36 41 41.

Krav der ikke dækkes af Lønmodtagernes Garantifond

Det er tidligere nævnt, at kørselsgodtgørelse og udlæg for arbejdsgiveren ikke dækkes af Lønmodtagernes Garantifond. Som tidligere nævnt dækkes højst netto 110.000 kr. udover feriepenge.

Alle de krav, som ikke dækkes af Lønmodtagernes Garantifond, kan anmeldes i boet. Her indgår de på lige fod med andre simple (upriviligerede) krav. I de fleste tilfælde opnår simple krav ingen eller kun ringe dækning. Og eventuel udbetaling vil først ske, når boet er gjort endeligt op – det kan trække ud i årevis.

Herudover kan nævnes, at Lønmodta-

gernes Garantifond ikke dækker aftaler om forlænget opsigelsesvarsel. I ganske få tilfælde kan de anerkendes som simple krav overfor konkursboet, men i de fleste tilfælde kan kravet slet ikke dækkes.

Det samme gælder for aftalte fratrædelsesordninger. Overenskomstmæssige aftaler om godtgørelse til afskedigede tillidsrepræsentanter anerkendes kun, hvis opsigelsen er sket inden konkursen.

Noter:

Note 1: EØS-landene er EU-medlemslande, samt Norge, Island og Liechtenstein

Note 2: Efter ferielovens § 35 forældes krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg d. 30. september efter ferieårets udløb.

Bilag:

Lov om Lønmodtagernes Garantifond

Arbejdsministeriets bekendtgørelse om Lønmodtagernes Garantifond

Bekendtgørelse af lov om Lønmodtagernes Garantifond ¹

Herved bekendtgøres lov om Lønmodtagernes Garantifond, jf. lovbekendtgørelse nr. 994 af 7. oktober 2004 med de ændringer, der følger af lov nr. 322 af 18. maj 2005, § 5 i lov nr. 430 af 6. juni 2005 og § 5 i lov nr. 431 af 6. juni 2005.

§ 1.

Lønmodtagernes Garantifond oprettes til sikring af lønmodtageres krav på løn m.v. i følgende tilfælde:

- 1) Ved arbejdsgiverens konkurs,
- 2) ved arbejdsgiverens død, såfremt der træffes afgørelse om insolvensbehandling eller boet sluttet ved boudlæg uden skiftebehandling,
- 3) ved virksomhedens ophør, såfremt det godtgøres, at arbejdsgiveren er ude af stand til at betale kravet, eller
- 4) under arbejdsgiverens anmeldte betalingsstandsning.

Stk. 2. Garantifonden skal endvidere sikre lønmodtageres krav på løn m.v. i forhold til virksomheder, der virker i flere medlemsstater inden for EU og EØS. Dette gælder dog kun, hvis

- 1) lønmodtageren sædvanligvis udfører eller udførte sit arbejde i Danmark og
- 2) virksomheden kan anses for insolvent.

Stk. 3. En virksomhed anses efter stk. 2, nr. 2, for insolvent, når der med hjemmel i de administrative eller ved lov fastsatte bestemmelser i en medlemsstat er indgivet begæring om indledning af kollektiv bobehandling som følge af arbejdsgiverens insolvens, som medfører, at arbejdsgiveren helt eller delvis mister rådgigheden over sine aktiver, at der udpeges en kurator eller en person med en lignende funktion, og at den myndighed, som har kompetence i henhold til nævnte bestemmelser,

- 1) enten har truffet afgørelse om indledning af bobehandlingen

- 2) eller har konstateret, at arbejdsgiverens virksomhed eller bedrift er lukket endeligt, og at de foreliggende aktiver ikke er tilstrækkelige til at berettige indledning af bobehandlingen.

§ 2.

Garantien omfatter krav på løn og andet vederlag, erstatning for afbrydelse af arbejdsforholdet, godtgørelse i forbindelse med opsigelse eller afbrydelse af arbejdsforholdet samt feriegodtgørelse. Garantien omfatter dog ikke den del af kravet, som arbejdsgiveren skulle have indeholdt i kildeskat.

Stk. 2. I de i § 1, stk. 1, nr. 1-3, nævnte tilfælde forudsætter garantien, at kravene er eller i tilfælde af konkurs ville være omfattet af konkurslovens § 63, stk. 2, 1. pkt., eller § 95, stk. 1, nr. 1-5, jf. stk. 2. Garantien omfatter i disse tilfælde tillige tilsvarende krav, der kan støttes på konkurslovens § 94, nr. 2, såfremt den skifteret, der behandler konkursboet eller dødsboet, attesterer, at boet ikke for tiden er i stand til at opfylde kravene.

Stk. 3. I de i § 1, stk. 1, nr. 3, nævnte tilfælde afgør fonden, hvilket tidspunkt der træder i stedet for fristdagen, om kravet kan tillægges fortrinsret efter konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 5, og om udbetaling skal nægtes i medfør af konkurslovens § 95, stk. 2. Har virksomheden anmeldt betalingsstandsning, er dagen for anmeldelsen fristdag, hvis virksomhedens ophør på grund af insolvens sker inden 3 uger efter, at virkningerne af betalingsstandsningen er ophørt efter konkurslovens §§ 16 d og 16 e.

Stk. 4. I tilfælde af anmeldt betalingsstandsning, jf. § 1, stk. 1, nr. 4, omfatter garantien krav på løn m.v., der forfalder under betalingsstandsningen. Garantien omfatter krav, der i tilfælde af konkurs ville være omfattet af konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 1-3. Fonden kan nægte nærtstående udbetaling svarende til konkurslovens § 95, stk. 2. Fonden betaler ikke feriegodtgørelse af sine udbetalinger. Afholder lønmodtageren ferie under betalingsstandsningen, kan fonden udbetale løn under ferie til brug herfor. Hvis lønmodtageren holder ferie med feriegodtgørelse, udbetaler fonden alene feriegodtgørelse, hvis der ikke er indbetalt det nødvendige beløb til Feriekonto. Udbetaling fra fonden kan kun ske, hvis det beskikkede tilsyn giver samtykke hertil, jf. konkurslovens § 15, stk.1.

Stk. 5. I situationer som nævnt i § 1, stk. 2, og hvor virksomheden er ophørt, kan fonden dække krav i samme omfang som nævnt i stk. 1-3.

Stk. 6. I situationer som nævnt i § 1, stk. 2, og hvor virksomheden ikke er ophørt, kan fonden dække krav i samme omfang som nævnt i stk. 1 og 4.

§ 3.

I situationer som nævnt i § 1, stk. 1, nr. 1-3, kan fonden i det enkelte tilfælde i alt højst udbetale 110.000 kr. til hver lønmodtager for krav nævnt i konkurslovens § 94, nr. 2, og § 95, stk. 1, nr. 1-3 og 5.

Stk. 2. I situationer som nævnt i § 1, stk. 1, nr. 4, kan fonden inden for en periode af 18 måneder udbetale op til 3 måneders løn og andet vederlag, jf. § 2, stk. 1 og 4, til hver lønmodtager, dog i alt højst 55.000 kr. Når fonden har påbegyndt en betalingsperiode, kan der i referenceperioden på 18 måneder ikke udbetales ud over de fastsatte begrænsninger efter 1. pkt. i forhold til samme arbejdsgiver. Referenceperioden regnes fra anmeldelsen af den betalingsstandsning, som først har medført udbetaling fra fonden.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan ændre beløbene i stk. 1 og 2 under hensyn til lønudviklingen.

Stk. 4. I situationer som nævnt i § 1, stk. 2, og hvor virksomheden er ophørt, kan fonden udbetale i samme omfang som efter stk. 1, jf. stk. 3.

Stk. 5. I situationer som nævnt i § 1, stk. 2, og hvor virksomheden ikke er ophørt, kan fonden udbetale i samme omfang som efter stk. 2, jf. stk. 3.

§ 4.

Fonden foretager udbetaling, når kravet er anmeldt og dokumenteret over for fonden. Fonden kan foretage delvis udbetaling.

Stk. 2. Udbetaling kan kun finde sted, såfremt kravet er forfaldet.

§ 5.

Offentlige myndigheder, arbejdsgivere og faglige organisationer skal efter anmodning give fonden oplysninger, der har betydning for afgørelser om udbetaling fra fonden.

§ 5 a.

Fonden skal udveksle oplysninger med offentlige myndigheder og domstole i andre medlemsstater af EU og EØS samt disse staters garantiinstitutioner, når oplysningerne har betydning for afgørelser om udbetaling og inddrivelse.

§ 6.

Bestrides kravet af arbejdsgiveren eller hans bo, eller finder fonden, at kravet er utilstrækkeligt dokumenteret, kan fonden henvise lønmodtageren til at søge kravet fastslået ved domstolene.

§ 7.

Fonden indtræder i lønmodtagerens krav mod arbejdsgiveren.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om fremgangsmåden og vilkårene for tilbagebetaling af garantimidler, gebyr for mangelfuld betaling, omkostninger forbundet med inddrivelse og mulighederne for henstand og eftergivelse af sådanne krav mod arbejdsgiveren og dennes bo.

Stk. 3. Ved tilbagebetaling, der fastsættes med hjemmel i stk. 2, fastsættes en årlig rente, der svarer til den fastsatte referencesats med tillæg på 5,75 pct. Som referencesats anvendes den officielle udlånsrente, som Nationalbanken har fastsat henholdsvis pr. 1. januar og 1. juli det pågældende år. Renten beregnes fra udbetalingsstidspunktet, til tilbagebetaling er sket. Den maksimale løbetid for en afdragsordning, der fastsættes med hjemmel i stk. 2, er 3 år.

Stk. 4. Der er udpantningsret for tilgodehavender efter stk. 1, herunder for renter, gebyrer og omkostninger, der pålægges efter loven eller efter regler udstedt i medfør af loven.

Stk. 5. Ubetalte arbejdsgiverbidrag efter de indtil 1. januar 1988 gældende regler kan med tillæg af renter og omkostninger inddrives ved udpantning.

§ 8.

Overdrager lønmodtageren de i § 2 nævnte krav, bortfalder adgangen til at opnå betaling fra fonden, medmindre overdragelsen sker til vedkommende lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation eller til vedkommende statsanerkendte arbejdsløshedskasse.

§ 9.

Private arbejdsgivere, der er registreret efter merværdiafgiftsloven (momsloven) eller lov om afgift af lønsum m.v., skal betale bidrag til dækning af fondens udgifter. Kravet om registrering gælder ikke for udenlandske virksomheder og virksomheder på Færøerne og i Grønland.

Stk. 2. Finansieringsbidraget skal indbetales til Arbejdsmarkedets Tillægspension, som forestår opkrævning og inddrivelse af finansieringsbidrag fra arbejdsgiverne.

Stk. 3. Finansieringsbidraget kan opkræves sammen med andre finansieringsbidrag, der af Arbejdsmarkedets Tillægspension opkræves fra arbejdsgiverne.

Stk. 4. Finansieringsbidrag, der skal opkræves efter stk. 2, og som er under 100 kr. i en betalingsperiode, bortfalder. Opkræves finansieringsbidrag sammen med andre finansieringsbidrag fra arbejdsgivere, jf. stk. 3, udgør bidraget i 1. pkt. summen af de samlede finansieringsbidrag.

Stk. 5. Lønmodtagernes Garantifond fastsætter størrelsen af finansieringsbidraget til finansiering af fondens udgifter. I finansieringsbidraget indgår administrationsomkostninger, herunder administrationsomkostninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 6. Finansieringsbidraget beregnes af Arbejdsmarkedets Tillægspension på grundlag af de samlede bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension har modtaget fra arbejdsgiveren i en forudgående periode, hvis længde svarer til den periode, som betaling af finansieringsbidrag vedrører. Bidraget udgør årligt det af fonden fastsatte finansieringsbidrag, for hver gang arbejdsgiveren indbetaler et beløb, der svarer til årsbidraget efter § 15, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 7. Arbejdsmarkedets Tillægspension kan indhente de oplysninger hos skattemyndigheder og andre offentlige myndigheder om den pågældende arbejdsgiver, som er nødvendige for at varetage opkrævningen og inddrivelsen af skyldige finansieringsbidrag, renter og eksportationsgebyr, herunder oplysninger om indkomst- og formueforhold. Til brug ved beregning, opkræv-

ning og behandling af finansieringsbidrag er der i nødvendigt omfang adgang til oplysninger i Arbejdsmarkedets Tillægspensions registre.

Stk. 8. Sker indbetaling af finansieringsbidrag ikke rettidigt, skal arbejdsgiveren betale renter af finansieringsbidraget med 1½ pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdagen.

Stk. 9. Arbejdsmarkedets Tillægspension har udpantringsret for finansieringsbidrag, renter og ekspeditionsgebyr.

Stk. 10. Krav på finansieringsbidrag forældes efter reglerne i lov nr. 274 af 22. december 1908 om forældelse af visse fordringer.

Stk. 11. Afgørelser om finansieringsbidragspligt og finansieringsbidrag, herunder beregning og opkrævning, kan inden for en frist af 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, indbringes for Ankenævnet for Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 12. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med Lønmodtagernes Garantifond og Arbejdsmarkedets Tillægspension nærmere regler om beregningsperioder og indbetaling af finansieringsbidrag m.v., herunder om forfaldstid og frist for arbejdsgiverens indbetaling. Det kan ved disse regler bestemmes, at Arbejdsmarkedets Tillægspension kan give henstand med indbetaling, opkræve et ekspeditionsgebyr ved påkrav på grund af manglende betaling samt eftergive finansieringsbidrag, renter og eventuelle ekspeditionsgebyrer.

§ 10.

Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om

- 1) anmeldelse af krav over for fonden, herunder frist for indgivelse af anmeldelse,
- 2) hvilken dokumentation der skal medfølge anmeldelsen,

3) fondens behandling af krav og

4) udbetaling fra fonden.

§ 11.

Fonden administreres af Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. kapitel VII i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

§ 12.

Har en lønmodtager givet fonden urigtige oplysninger eller fortiet omstændigheder, der er af betydning for udbetaling fra fonden, kan beløb, som er modtaget med urette, kræves tilbagebetalt af lønmodtageren.

§ 12 a.

Ubetalte arbejdsgiverbidrag efter de indtil 1. januar 1988 gældende regler kan med tillæg af renter og omkostninger inddrives af restanceinddrivelsesmyndigheden. Restanceinddrivelsesmyndigheden kan inddrive skyldige beløb ved indeholdelse i løn m.v. hos den pågældende efter reglerne om inddrivelse af personlige skatter i kildeskatteloven.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan i samråd med skatteministeren fastsætte nærmere regler om fremgangsmåden i forbindelse med lønindeholdelsen, herunder om straf af bøde for overtrædelse af reglerne.

§ 12 b.

Restanceinddrivelsesmyndigheden kan eftergive krav efter § 12 a efter reglerne i opkrævningsloven.

§ 13.

Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der undlader at efterkomme en anmodning fra fonden om oplysninger eller afgiver urigtige eller vildledende oplysninger, jf. § 5.

Stk. 2. Er overtrædelsen begået af et aktieselskab, andelsselskab eller lignende, kan der

pålægges selskabet som sådan bødeansvar.

§ 14.

Loven finder anvendelse i tilfælde, hvor behandlingen af arbejdsgiverens bo anses som begyndt, eller hvor virksomheden ophører den 1. april 1972 eller senere.

Stk. 2 og 3. (Overgangsbestemmelser udeladt).

§ 15.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, men kan ved kgl. anordning sættes i kraft for Grønland med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.²

Lov nr. 880 af 23. december 1987, der ændrer § 9 og § 13, stk. 1, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 1988.

Stk. 2 og 3. (Overgangsbestemmelser er udeladt).

Lov nr. 380 af 6. juni 1991, der tilføjer § 7, stk. 2 og § 12 a, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 33

Loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende og finder også anvendelse på fordringer forfaldne før lovens ikrafttræden.

Lov nr. 385 af 22. maj 1996, der ændrer § 1, nr. 2, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 15

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 1997.

Stk. 2. Er dødsfaldet indtrådt inden lovens ikrafttræden, eller indgives begæring om skifte af uskiftet bo før lovens ikrafttræden, anvendes de hidtil gældende regler.

Lov nr. 1080 af 29. december 1999, der ændrer § 9, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2000.

Stk. 2. I 2000 sker modregning af bidrag til Lønmodtagernes Garantifond efter § 9, stk. 1, første gang ved modregning i compensationen i henhold til § 17 a i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension på grundlag af indbetalte ATP-bidrag i perioden 23. februar-22. maj 2000.

Stk. 3. De midler, som fonden råder over ved lovens ikrafttræden, tilfalder fonden.

Lov nr. 249 af 8. maj 2002, som ændrer lovens § 9, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 6

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.³

Stk. 2. Loven har virkning fra den 1. januar 2002 og gælder første gang for de finansieringsbidrag, der opkræves på grundlag af ATP-bidrag, der modtages efter den 22. februar 2002.

Lov nr. 1032 af 17. december 2002, som ændrer lovens § 9, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 7

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2003 og har virkning første gang for de kompensationsbeløb, der skulle have været udbetalt på grundlag af ATP-bidrag, der er modtaget i perioden 23. februar – 22. maj 2003.

Stk. 2. ATP's Ankenævn kan efter de hidtidige regler behandle sager om beregning og udbetaling af kompensationsbeløb efter § 17 a.

Lov nr. 322 af 18. maj 2005, som ændrer lovens § 1, 2, 3 og 7, indsætter § 5 a samt fodnote til lovens titel, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 7. oktober 2005 og har virkning for tilfælde, hvor fristdagen eller det tidspunkt, der efter fondens bestemmelse træder i stedet for fristdagen, indtræder efter lovens ikrafttrædelse.

Lov nr. 430 af 6. juni 2005, som ændrer lovens § 12 a, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 70

Stk. 1. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.⁴

Stk. 2. Loven har virkning fra den 1. november 2005, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Afgørelser om inddrivelse, der inden den 1. oktober 2005 er påklaget til de hidtidige administrative klageinstanser, overgår til behandling i Landsskatteretten den 1. januar 2006, hvis de hidtidige klageinstanser ikke har færdigbehandlet klagen inden denne dato.

Lov nr. 431 af 6. juni 2005, som indsætter lovens § 12 b, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:
§ 85

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. november 2005.

Beskæftigelsesministeriet, den 28. oktober 2005
Claus Hjort Frederiksen
/E. Edelberg

Officielle noter

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/74/EF af 23. september 2002 om ændring af Rådets direktiv 80/987/EØF om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens (EF-Tidende 2002 nr. L 270, s. 10).

2) Anordning nr. 321 af 3. juli 1980 om ikrafttræden for Grønland af lov om Lønmodtagernes Garantifond m.v.

3) Loven blev bekendtgjort i Lovtidende 10. maj 2002.

4) Loven blev bekendtgjort i Lovtidende 7. juni 2005.

Links til EF direktiver, jf. note 1
Direktiv 2002/74/EF Celex no. 32002L0074

Checkliste

På vej mod konkurs:

- Du bør sikre dig, at du får din løn til tiden og ellers kontakte PROSA.
- Sørg for at få kørselsgodtgørelse, udlæg, tilgodehavende overarbejdsbetaling og andre udeståender ud af verden hurtigst muligt og undgå at lægge penge ud for din arbejdsgiver.
- Sørg for at tage din ansættelseskontrakt, lønsedler, aftaler med arbejdsgiveren o.l. med hjem.
- Sørg for at fjerne alle dine private ejendele fra arbejdspladsen.
- Husk at gå på Arbejdsformidlingen, hvis ansættelsesforholdet ophæves.

Betalingsstandsning:

- Henvend dig til PROSA, så vi kan finde ud af, om vi i din situation skal kræve sikkerhedsstillelse for din løn, eller om du kan få dækning hos Lønmodtagernes Garantifond.
- Sørg for at tage din ansættelseskontrakt, lønsedler, aftaler med arbejdsgiveren o.l. med hjem.
- Husk at gå på Arbejdsformidlingen, hvis ansættelsesforholdet ophæves, eller du ikke skal møde på arbejde længere, fordi du er fritstillet

Konkurs:

- Henvend dig i PROSA og få kravet anmeldt hos Lønmodtagernes Garantifond.
- Hvis du kan nå det, så sørg for at tage din ansættelseskontrakt, lønsedler, aftaler med arbejdsgiveren o.l. med hjem.
- Husk at gå på Arbejdsformidlingen med det samme, hvis du bliver fritstillet - og ellers efter at opsigelsesperioden er slut.

Papirer, du skal bruge:

- Ansættelsesaftalen.
- Opsigelsen.
- Lønsedler for indeværende år samt for det foregående år eller oplysningsseddel til skattevæsenet.
- Dokumentation for tillægsaftaler, f.eks. nye lønstigninger, fri telefon o.l.

Andre oplysninger:

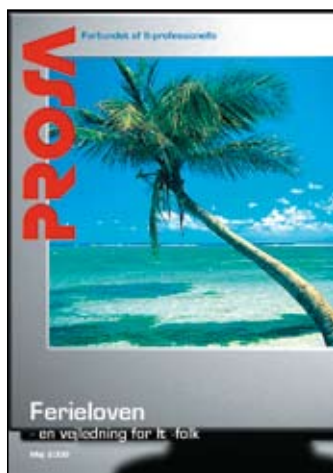
- Kurators navn og adresse.

Læs også

Funktionærloven

En gennemgang af hvilke rettigheder og pligter man har, hvis man er omfattet af funktionærloven. Eksempelvis gennemgås reglerne om hvem, der er omfattet af loven, opsigelsesregler, forhold ved sygdom og barsel, organisations- og forhandlingsret m.m

Du kan få pjecen ved at henvende dig til PROSA på tlf.: 3336 4141 eller du kan hente den på vores hjemmeside www.prosa.dk/publikationer.



Ferieloven

Formålet med pjecen er at give PROSA's medlemmer et generelt indblik i de ferieregler som er gældende på arbejdsmarkedet. Pjecen er opbygget på den måde, at efter hvert kapitel følger de kommentarer, som er relevante i forhold paragrafferne.

Du kan få pjecen ved at henvende dig til PROSA på tlf.: 3336 4141 eller du kan hente den på vores hjemmeside www.prosa.dk/publikationer.