

Innehåll

1	Promemorians huvudsakliga innehåll.....	5
2	Promemorians lagförslag.....	6
2.1	Förslag till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497).....	6
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (2004:575) om europabolag	11
3	Lönegarantidirektiven	13
3.1	1980 års lönegarantidirektiv	13
3.2	Ändringsdirektivet	15
3.2.1	Ändringsdirektivets tillkomst.....	15
3.2.2	Artikel 1 ändringsdirektivet	16
3.2.3	Artikel 2–5 ändringsdirektivet	22
4	Gällande svensk rätt	23
4.1	Den svenska lönegarantin i huvuddrag.....	23
4.2	Administrationn av lönegarantin	26
5	Överväganden och förslag.....	27
5.1	Ett utvidgat insolvensbegrepp.....	27

5.2	Arbetstagare som omfattas	28
5.3	Förenklingen av artikel 3 och 4	29
5.4	Lönegaranti vid gränsöverskridande situationer	30
6	Skyddet för löneborgenärer i samband med att ett europabolag flyttar sitt säte	40
7	Ikraftträdande	45
8	Konsekvenser	46
9	Författningskommentar	48
9.1	Förslaget till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497)	48
9.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (2004:575) om europabolag	52
 Bilaga 1 Rådets direktiv av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens ...		
55		
 Bilaga 2 Akt om villkoren för Konungariket Sveriges anslutning till de fördrag som ligger till grund för Europeiska unionen och om anpassning av fördragen - Bilaga I: Förteckning enligt artikel 29 i anslutningsakten - IV. Socialpolitik - D. Arbetsrätt		
61		
 Bilaga 3 Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 80/987/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens ...		
63		

1 Promemorians huvudsakliga innehåll

Denna promemoria innehåller förslag till genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 80/987/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens. Direktivet skall vara genomfört i medlemsstaterna före den 8 oktober 2005. I promemorian föreslås nya bestämmelser i lönegarantilagen (1992:497) som tar sikte på gränsöverskridande situationer.

Promemorian innehåller också bedömningar och förslag som rör löneborgenärs skydd i samband med att ett europabolag flyttar sitt säte. I promemorian föreslås nya bestämmelser härom i lagen (2004:575) om europabolag.

2 Promemorians lagförslag

2.1 Förslag till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497)

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lönegarantilagen (1992:497)
dels att 1, 10 och 21 §§ skall ha följande lydelse,
dels att rubriken närmast före 21 § skall ha följande lydelse,
dels att det i lagen skall införas två nya bestämmelser, 2 a och 21 a §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §²

Staten svarar enligt denna lag för betalning av arbetstagares fordran (statlig lönegaranti) hos en arbetsgivare som

- | | |
|---|---|
| – har försatts i konkurs i Sverige eller i ett annat nordiskt land, <i>eller</i> | – har försatts i konkurs i Sverige eller i ett annat nordiskt land, |
| – är föremål för företagsrekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekon- | – är föremål för företagsrekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekon- |

¹ Jfr rådets direktiv av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens (EGT L 283, 28.10.1980, s. 23, Celex 31980L0987), ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 80/987/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens (EGT L 270, 08.10.2002, s. 10, Celex 32002L0074).

² Nuvarande lydelse enligt remiss överlämnad till Lagrådet genom regeringens beslut den 17 juni 2004.

struktion.

struktion, eller

– i en annan medlemsstat i Europeiska unionen än Sverige anses vara insolvent enligt artikel 2.1 rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens³, senast ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG⁴. Vad som i denna lag sägs om konkurs gäller i tillämpliga delar vid sådana insolvensförfaranden.

2 a §

Om arbetsgivaren anses vara insolvent i ett annan medlemsstat i Europeiska unionen än Sverige lämnas betalning enligt garantin endast om arbetstagaren för arbetsgivarens räkning normalt utför eller utförde arbete i Sverige.

Om arbetsgivaren har försatts i konkurs i Sverige och arbetstagaren normalt utför eller utförde arbete för arbetsgivarens räkning i en annan medlemsstat i Europeiska unionen lämnas inte betalning enligt garantin.

³ EGT L 283, 28.10.1980, s. 23 (Celex 31980L0987).

⁴ EGT L 270, 08.10.2002, s. 10 (Celex 32002L0074).

10 §⁵

Om en arbetstagare har inkomster från en annan anställning under uppsägnings-tiden och dessa avser samma tid som arbetstagarens fordran i konkursen eller mot gäldenären vid företagsrekonstruktion, skall han eller hon upplysa förvaltaren eller rekonstruktören om inkomsterna.

Om en arbetstagare har inkomster från en annan anställning under uppsägnings-tiden och dessa avser samma tid som arbetstagarens fordran i konkursen eller mot gäldenären vid företagsrekonstruktion, skall han eller hon upplysa förvaltaren eller rekonstruktören om inkomsterna. *I fall som avses i 21 § gäller upplysningsskyldigheten gentemot tillsynsmyndigheten.*

Sådan upplysning skall också lämnas om arbetstagaren får aktivitetsstöd vid deltagande i ett arbetsmarknadspolitiskt program.

Konkurs i annat nordiskt land

Lönegaranti vid gränsöverskridande situationer

21 §

Om en arbetstagare vill göra gällande att garantin skall ersätta en fordran som han har mot en arbetsgivare som har försatts i konkurs i ett annat nordiskt land, skall han ansöka om utbetalning av garantibelopp hos tillsynsmyndigheten för det län där han vistas. Ansökan prövas av tillsynsmyndigheten.

Om en arbetstagare vill göra gällande att garantin skall ersätta en fordran som han *eller hon* har mot en arbetsgivare som har försatts i konkurs i ett annat nordiskt land *eller som är insolvent i en annan medlemsstat i Europeiska unionen än Sverige*, skall han *eller hon* ansöka om utbetalning av garantibelopp hos tillsynsmyndigheten för det län

⁵ Nuvarande lydelse enligt remiss överlämnad till Lagrådet genom regeringens beslut den 17 juni 2004.

där han eller hon vistas.
Ansökan prövas av tillsynsmyndigheten.

21 a §

*Om en arbetstagare gör gällande att garantin skall ersätta en fordran som han eller hon har mot en arbetsgivare som är insolvent i en annan medlemsstat i Europeiska unionen skall tillsynsmyndigheten begära relevant information om arbetstagarens utestående fordringar hos den behöriga administrativa myndigheten/
garantiinstitutionen i den medlemsstaten.*

Om en arbetsgivare har försatts i konkurs i Sverige och har arbetstagare i en annan medlemsstat i Europeiska unionen skall tillsynsmyndigheten lämna relevant information om fordringarna vid förfrågan från behörig administrativ myndighet/garantiinstitution i den medlemsstaten.

Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer får meddela närmare föreskrifter om utbyte av relevant information mellan tillsynsmyndigheten och behörig administrativ myndighet/garantiinstitution hos andra medlemsstater.

Denna lag träder i kraft den 7 oktober 2005.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (2004:575) om europabolag

Härigenom föreskrivs att 10 och 12 §§ lagen (2004:575) om europabolag skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §

Om bolagsstämman med stöd av artikel 8 i SE-förordningen har beslutat att bolagets säte skall flyttas till en annan stat, skall bolaget skriftligen underrätta sina kända borgenärer om beslutet.

Underrättelsen skall innehålla uppgift om borgenärernas rätt att enligt artikel 8.4 i SE-förordningen ta del av förslaget om flyttning och av en sådan redogörelse som avses i artikel 8.3. Vidare skall underrättelsen innehålla uppgift om borgenärernas rätt att enligt 12 § motsätta sig flyttningen.

En underrättelse behöver inte sändas till borgenärer, vilkas anspråk avser en fordran på lön eller annan ersättning som har förmånsrätt enligt 12 § förmånsrättslagen (1970:979) eller en fordran på pension som har förmånsrätt enligt 12 eller 13 § samma lag.

12 §

Om Bolagsverket finner att det inte finns något hinder mot en ansökan enligt 11 §, skall verket kalla bolagets borgenärer. Kallelsen skall innehålla ett föreläggande för den som motsätter sig flyttningen av

Om Bolagsverket finner att det inte finns något hinder mot en ansökan enligt 11 §, skall verket kalla bolagets borgenärer. Kallelsen skall innehålla ett föreläggande för den som motsätter sig flyttningen av

säte att senast viss dag
skriftligen anmäla detta till
verket.

säte att senast viss dag
skriftligen anmäla detta till
verket. *Bolagsverket skall dock
inte kalla de borgenärer, vilkas
anspråk avser en fordran på lön
eller annan ersättning som har
förmånsrätt enligt 12 § förmåns-
rättslagen (1970:979) eller en
fordran på pension som har
förmånsrätt enligt 12 eller 13 §
samma lag.*

Kallelsen skall ske genom kungörelse i Post- och Inrikes
Tidningar. Bolagsverket skall skicka en särskild underrättelse om
kallelsen till Skatteverket och till kronofogdemyndigheten i den
region där bolaget har sitt säte.

Denna lag träder i kraft den 7 oktober 2005.

3 Lönegarantidirektiven

I detta avsnitt lämnas en redogörelse för det huvudsakliga innehållet i rådets direktiv av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens⁶ med tillhörande bilaga⁷, nedan kallat 1980 års lönegarantidirektiv, och Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 80/987/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens⁸, nedan kallat ändringsdirektivet. Vidare lämnas en kortfattad bakgrund till ändringsdirektivets tillkomst.

3.1 1980 års lönegarantidirektiv

1980 års lönegarantidirektiv är enligt artikel 1 tillämpligt på sådana fordringar som arbetstagare har på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden gentemot arbetsgivare som är att anse som insolventa. En arbetsgivare skall enligt artikel 2.1 anses vara insolvent i direktivets mening när en ansökan har inlämnats om att det i enlighet med nationell rätt skall inledas ett förfarande som innebär att arbetsgivarens tillgångar tas i anspråk för att kollektivt tillgodose borgenärernas fordringar och som gör det möjligt att ta hänsyn till sådana fordringar som avses i

⁶ Se bilaga 1 (jfr. EGT L 283, 28.10.1980, s. 23).

⁷ Lönegarantidirektivets bilaga ändrad genom 1994 års anslutningsakt, se bilaga 2 (jfr. EGT C 29.08.1994, s. 115).

⁸ Se bilaga 3 (jfr. EGT L 270, 08.10.2002, s. 10).

artikel 1. Alternativt gäller att en arbetsgivare är insolvent i direktivets mening om den behöriga myndigheten i medlemsstaten har beslutat att inleda ett förfarande enligt ovan eller har fastställt att arbetsgivarens företag eller verksamhet definitivt har upphört och att befintliga tillgångar är otillräckliga för att förfarandet skall kunna inledas. I artikel 2.2 anges att direktivet inte berör medlemsstaternas nationella lagar beträffande definitionen av termerna "arbetstagare", "arbetsgivare", "lön", "omedelbar rätt till" och "framtida rätt till". Definitionerna av dessa begrepp skall således avgöras enligt nationell rätt i medlemsstaterna.

Enligt artikel 3 skall medlemsstaterna, om inte annat följer av artikel 4, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att garantiinstitutioner garanterar betalning av arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden och som gäller lön för tiden före ett visst datum, vilket medlemsstaten kan välja skall vara den dag då arbetsgivarens insolvens inträdde, den dag då arbetstagaren fick besked om uppsägning på grund av arbetsgivarens insolvens eller den dag då arbetsgivarens insolvens inträdde eller då anställningsavtalet eller anställningsförhållandet med den berörde arbetstagaren upphörde på grund av arbetsgivarens insolvens. Enligt artikel 4 får medlemsstaterna begränsa garantiinstitutionernas ansvar inom vissa ramar som anges i artikeln. Möjligheten till begränsningar rör längden av de perioder för vilka lönefordringar skall betalas av garantiinstitutionen och beror på vilket av de alternativa datum som anges i artikel 3 som medlemsstaten har valt. Medlemsstaterna får också sätta en övre beloppsmässig gräns för lönegarantin men måste till kommissionen meddela utifrån vilka metoder denna beloppsgräns har bestämts.

Enligt artikel 1.2 får medlemsstaterna undantagsvis utesluta fordringar från vissa kategorier av arbetstagare från direktivets tillämpningsområde. Detta skall grunda sig på den speciella arten av arbetstagarnas anställningsavtal eller anställningsförhållanden eller på att det finns andra former av garanti som ger arbetstagarna ett skydd motsvarande det som skall finnas enligt

direktivet. De kategorier av arbetstagare som avses anges i en särskild bilaga till direktivet.

Enligt artikel 9 skall direktivet inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar som är förmånligare för arbetstagarna.

Av artikel 10 följer att direktivet inte skall påverka möjligheten för medlemsstaterna att vidta åtgärder för att förhindra missbruk eller vägra ta på sig eller begränsa sitt betalningsansvar i vissa särskilt angivna fall.

Lönegarantidirektivet ingår i Avtalet om europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) mellan EU och medlemmarna i Europeiska Frihandelssammanslutningen (EFTA). Direktivet har således även betydelse för EES-länder.

3.2 Ändringsdirektivet

3.2.1 Ändringsdirektivets tillkomst

I sitt sociala handlingsprogram på medellång sikt (1995–1997) förklarade kommissionen att den avsåg att lägga fram en rapport om genomförandet av 1980 års lönegarantidirektiv i de då femton medlemsstaterna. Syftet med rapporten skulle vara att undersöka om det fanns behov av att se över direktivet och vilka ändringar i detta som i så fall borde vidtas. År 1997 inrättades en särskild grupp bestående av sakkunniga från myndigheter i de femton medlemsstaterna för att i samarbete med kommissionens tjänstemän undersöka de svårigheter som hade konstaterats vid den praktiska tillämpningen av direktivet. Gruppen arbetade fram till april 1999. De resultat gruppen kom fram till låg i stor utsträckning till grund för inriktningen och utformningen av det förslag till ändringar i lönegarantidirektivet som kommissionen presenterade i maj 2001.⁹

⁹ KOM (2000) 832 slutlig, EGT C 154 E, 29.5.2001, s. 109 (Celex 52000PC0832).

Kommissionen motiverade förslaget med att faktiska förändringar i arbetslivet samt omstruktureringar och omvandlingar inom företagen sedan direktivets tillkomst gjort det nödvändigt att se över direktivet på vissa punkter. De förändringar som enligt kommissionen fått luckor eller brister i direktivet att framträda tydligast hänger samman med förändringar i lagstiftningen om insolvens i medlemsstaterna, med den dynamiska inre marknaden, med strävan efter överensstämmelse med andra gemenskapsdirektiv på arbetsrättens område som antagits senare, och med den rättspraxis som nyligen etablerats av domstolen.

Följande ändringar föreslogs:

- Precisering av direktivets tillämpningsområde i artikel 1 och 2 samt upphävande av den nuvarande bilagan.
- Ny definition av begreppet "insolvent" i artikel 2, definitionen skall grundas på den som återfinns i rådets förordning om insolvensförfaranden.
- Förenkling av artikel 3 och 4.
- Ny bestämmelse, i artikel 8a, om fastställande av behörig garantiinstitution i transnationella situationer.
- Ny bestämmelse, i artikel 8b, om administrativt samarbete mellan medlemsstaterna för att underlätta tillämpningen av artikel 8a.

Europaparlamentet och rådet antog den 23 september 2002 ett direktiv om ändring av 1980 års lönegarantidirektiv som i stora delar överensstämmer med kommissionens förslag.¹⁰ Ändringsdirektivet trädde i kraft den 8 oktober 2002 och skall vara genomfört i medlemsstaterna före den 8 oktober 2005.

3.2.2 Artikel 1 ändringsdirektivet

Artikel 1 i ändringsdirektivet innehåller både nya artiklar och nya lydelse av befintliga artiklar i 1980 års lönegarantidirektiv.

¹⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG om ändring av rådets direktiv 80/987/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens, EGT L 270, 08.10.2002, s. 10 (Celex 32002L0074).

Kategorier av arbetstagare som kan undantas från lönegarantidirektivet (artikel 1 punkterna 2, 6 och 8 ändringsdirektivet)

Som framgått i avsnitt 3.1 får medlemsstaterna enligt artikel 1.2 i 1980 års lönegarantidirektiv undantagsvis utesluta vissa kategorier av arbetstagare från direktivets tillämpningsområde på grund av den speciella arten av arbetstagarnas anställningsavtal eller anställningsförhållanden eller på grund av att det finns andra former av garanti som ger arbetstagarna ett skydd motsvarande det som skall finnas enligt direktivet. I bilagan till lönegarantidirektivet finns en förteckning över de kategorier av arbetstagare som avses. Av artikel 10 har vidare följt att medlemsstaterna kan vägra ta på sig ett ansvar för lönegaranti eller begränsa ansvaret i vissa speciella fall.

I skäl 4 ändringsdirektivet anförts att det av rättssäkerhetsskäl och för ökad insyn krävs preciseringar när det gäller lönegarantidirektivets tillämpningsområde och vissa definitioner. Det anges bl.a. vara lämpligt att i direktivets artikeldel precisera de möjligheter medlemsstaterna har att utesluta vissa kategorier av arbetstagare från rätten till lönegaranti, och som en följd därav upphäva bilagan till direktivet.

Rubriken "Avsnitt I" i 1980 års lönegarantidirektiv, under vilken artiklarna 1 och 2 behandlas, har genom ändringsdirektivet fått lydelsen "Räckvidd och definitioner". Den nya rubriken är en konsekvens av att lönegarantidirektivets artiklar och den bilaga som behandlar dess tillämpningsområde setts över.

I lönegarantidirektivet i dess lydelse enligt ändringsdirektivet anges i artikel 1.3 att medlemsstaterna, förutsatt att detta redan sker i den nationella lagstiftningen, får utesluta arbetstagare i hushållet som är anställda av en fysisk person och fiskare som avlönas separat från direktivets tillämpningsområde. Vidare framgår att medlemsstaterna enligt en ny punkt c till artikel 10 kan vägra att ta på sig eller begränsa lönegarantiförpliktelser enligt direktivet i fall då arbetstagaren ensam eller tillsammans med nära anförvanter var ägare till en väsentlig del av arbetsgivarens företag eller verksamhet och hade ett betydande

inflytande över verksamheten. Denna begränsningsregel har överförts från bilagan.

Av ändringsdirektivet följer att bilagan till 1980 års lönegarantidirektiv skall utgå.

Insolvensbegreppet (artikel 1 punkterna 2 och 7 ändringsdirektivet)

I skäl 5 ändringsdirektivet anges bl.a. att medlemsstaterna för att säkerställa ett rättvist skydd för arbetstagarna bör anpassa definitionen av insolvens till utvecklingen av lagstiftningen i medlemsstaterna och med begreppet avse även andra insolvensförfaranden än förfaranden som syftar till att bolagets tillgångar likvideras.

Enligt ändringsdirektivets lydelse av artikel 2.1 i lönegarantidirektivet skall en arbetsgivare anses vara insolvent när en ansökan har inlämnats om att inleda ett kollektivt förfarande som grundas på arbetsgivarens insolvens i enlighet med respektive medlemsstats lagar och andra författningar och som innebär att arbetsgivarens tillgångar helt eller delvis tas i anspråk. Vidare krävs enligt artikeln att en förvaltare eller en person som utövar en liknande funktion utses samt att den myndighet som är behörig enligt medlemsstatens lagar och andra författningar har beslutat att inleda ett förfarande eller har fastställt att arbetsgivarens företag eller verksamheter definitivt har upphört och att befintliga tillgångar är otillräckliga för att motivera att förfarandet inleds.

Enligt ändringsdirektivets nya lydelse av artikel 2.3 lönegarantidirektivet får medlemsstaterna inte göra arbetstagarens rätt som följer av direktivet beroende av en minsta kvalifikationsperiod avseende anställningsavtal eller anställningsförhållande.

I artikel 2.4 enligt dess ändrade lydelse påpekas att medlemsstaterna inte är förhindrade att utsträcka arbetstagarnas skydd till andra insolvenssituationer som fastställs genom andra förfaranden än de som nämns i punkt 1 och som föreskrivs i nationell lagstiftning. Sådana förfaranden skall dock inte leda till

ett krav på garantier för institutioner i de övriga medlemsstaterna vid gränsöverskridande situationer.

Genom ändringsdirektivet införs en ny artikel 10a i lönegarantidirektivet. Av den nya artikeln framgår att medlemsstaterna till kommissionen och övriga medlemsstater skall anmäla de typer av nationella insolvensförfaranden som omfattas av direktivets tillämpningsområde samt alla ändringar av dessa. Kommissionen skall offentliggöra dessa anmälningar i Europeiska gemenskapernas officiella tidning (numera Europeiska unionens officiella tidning, EUT).

Definition av arbetstagare som omfattas av lönegarantidirektivet (artikel 1 punkt 2 ändringsdirektivet)

I artikel 2.2 i 1980 års lönegarantidirektiv hänvisas i fråga om definitionen av begreppet "arbetstagare" till medlemsstaternas nationella lagstiftning. Det faktum att regeln grundas på ett nationellt begrepp i stället för på ett begrepp som fastställts på gemenskapsnivå befarades kunna leda till att tillämpningsområdet för det skydd som följer av direktivet begränsas. Till artikel 2.2 i direktivet har därför genom ändringsdirektivet tillfogats ett nytt andra stycke enligt vilket medlemsstaterna inte får utesluta deltidsarbetande enligt direktiv 97/81/EG, visstidsanställda enligt direktiv 99/70/EG eller tillfälligt anställda enligt direktiv 91/383/EEG från direktivets tillämpningsområde.

Utestående lönefordringar och tidsperioder enligt lönegarantidirektivet (artikel 1 punkt 3 ändringsdirektivet)

Genom ändringsdirektivet har artikel 3 och 4 i 1980 års lönegarantidirektiv ändrats. Av den nya lydelsen i artikel 3 framgår att medlemsstaterna, om inte annat följer av artikel 4, skall vidta nödvändiga åtgärder för att tillförsäkra att garantiinstitutioner säkerställer betalning av arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställnings-

förhållanden, inbegripet avgångsvederlag, förutsatt att nationell lagstiftning föreskriver det, när anställningsförhållandet upphör. De utestående lönefordringar som garantiinstitutionen övertar avser en period före och/eller, i förekommande fall, efter ett datum som fastställts av medlemsstaterna.

Enligt den nya lydelsen av artikel 4 får medlemsstaterna alltså välja att begränsa garantiinstitutionernas ansvar enligt artikel 3. Om medlemsstaterna utnyttjar denna valmöjlighet skall de fastställa en period för vilken garantiinstitutionen skall betala utestående fordringar. Denna period får dock inte vara kortare än en period som omfattar lönen för de tre senaste månaderna av anställningsförhållandet före och/eller efter det datum som avses i artikel 3. Medlemsstaterna får bestämma att denna minimiperiod på tre månader skall infalla under en referensperiod som inte får vara kortare än sex månader. De medlemsstater som föreskriver en referensperiod på minst arton månader får begränsa den period för vilken garantiinstitutionen skall betala de utestående fordringarna till åtta veckor. I sådana fall skall de för arbetstagarna mest fördelaktiga perioderna användas vid beräkningen av minimiperioden.

Liksom tidigare är det möjligt för medlemsstaterna att sätta en övre gräns för garantiinstitutionernas utbetalningar. Denna gräns får, enligt den nya lydelsen, emellertid inte vara lägre än en tröskel som är förenlig med lönegarantidirektivets sociala målsättning.

Lönegarantin i gränsöverskridande situationer (artikel 1 punkt 4 ändringsdirektivet)

I skäl 7 ändringsdirektivet anges att det, för att tillgodose arbetstagarnas rättssäkerhet när företag som bedriver verksamhet i flera medlemsstater blir insolventa och för att trygga arbetstagarnas rättigheter i enlighet med domstolens rättspraxis, är nödvändigt att införa bestämmelser som uttryckligen fastställer vilken institution som är behörig att betala de utestående fordringarna till arbetstagarna i dessa fall och som

fastställer målet för samarbetet mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter att snarast möjligt reglera arbetstagarnas utestående fordringar. Det sägs vidare att det är nödvändigt att föreskriva ett samarbete mellan behöriga administrativa myndigheter i medlemsstaterna för att se till att bestämmelserna på detta område tillämpas på rätt sätt.

En reglering rörande gränsöverskridande situationer har genom ändringsdirektivet införts i 1980 års lönegarantidirektiv. Gränsöverskridande situationer behandlas i ett nytt avsnitt III a ”Bestämmelser om gränsöverskridande situationer”. I avsnittet återfinns de nya artiklarna 8a och 8b.

Enligt artikel 8a.1 gäller följande. När ett företag som är verksamt på minst två medlemsstaters territorium är insolvent i den mening som avses i artikel 2.1 är institutionen i den medlemsstat på vilkens territorium arbetstagarna normalt utför eller utförde sitt arbete behörig institution för betalningen av utestående fordringar till arbetstagarna. Av artikel 8a.2 framgår att omfattningen av arbetstagarnas rättigheter fastställs i den lagstiftning som gäller för den behöriga garantiinstitutionen. Medlemsstaterna skall enligt artikel 8a.3 vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de beslut som fattas inom ramen för ett insolvensförfarande enligt artikel 2.1 som inletts i en annan medlemsstat beaktas för att fastställa arbetsgivarens insolvens i den mening som avses i direktivet.

I artikel 8b.1 föreskrivs att medlemsstaterna för att genomföra artikel 8a skall föreskriva om utbyte av relevant information mellan de behöriga administrativa myndigheterna och/eller mellan de garantiinstitutioner som omnämns i artikel 3, vilket bland annat gör det möjligt att upplysa den behöriga garantiinstitutionen om arbetstagarnas utestående fordringar. Enligt artikel 8b.2 skall medlemsstaterna till kommissionen och till övriga medlemsstater lämna uppgifter om adress och telefon till sina behöriga administrativa myndigheter och/eller garantiinstitutioner. Kommissionen skall göra dessa upplysningar tillgängliga för allmänheten.

3.2.3 Artikel 2–5 ändringsdirektivet

Av ändringsdirektivets artikel 2.1 följer bl.a. att medlemsstaterna skall ha genomfört nödvändiga ändringar i den nationella lagstiftningen före den 8 oktober 2005. Vidare framgår av artikel 2.2 att medlemsstaterna skall överlämna texten till de bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av direktivet till kommissionen.

Enligt ändringsdirektivets artikel 3 träder direktivet i kraft samma dag som det offentliggjorts i Europeiska gemenskapens officiella tidning.

Av ändringsdirektivets artikel 4 följer att kommissionen senast den 8 oktober 2010 skall lägga fram en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet och tillämpningen av direktivet i medlemsstaterna.

Enligt ändringsdirektivets artikel 5 riktar sig direktivet till medlemsstaterna.

4 Gällande svensk rätt

4.1 Den svenska lönegarantin i huvuddrag

Lönegaranti vid konkurs

Enligt 1 § lönegarantilagen (1992:497) svarar staten för betalning av arbetstagares fordringar hos arbetsgivare som har försatts i konkurs i Sverige eller i ett annat nordiskt land, s.k. statlig lönegaranti. För att försättas i konkurs måste arbetsgivaren vara insolvent.

Enligt 1 kap. 2 § konkurslagen (1987:672) avses med begreppet insolvens att gäldenären inte rätteligen kan betala sina skulder och att denna oförmåga inte är endast tillfällig. En insolvent gäldenär skall på egen eller en borgenärs ansökan försättas i konkurs om inte annat är föreskrivet. Genom konkurs tar en gäldenärs samtliga borgenärer tvångsvis i ett sammanhang gäldenärens samlade tillgångar i anspråk för betalning av sina fordringar, 1 kap. 1 § konkurslagen. Under konkursen omhändertas tillgångarna för borgenärernas räkning av konkursboet.

Betalning enligt garantin lämnas till att börja med för arbetstagares fordringar som är förenade med löneförmånsrätt enligt 12 § förmånsrättslagen (1970:979). Förmånsrätten omfattar, som huvudregel, lönefordringar vilka har intjänats tre månader före det att konkursansökningen kom in till rätten och en månad efter konkursbeslutet. I de fall en lönefordran skall bestämmas enligt särskild beräkningsgrund är fordringen förmånsberättigad om den förfallit till betalning inom tre månader innan konkursansökningen gjordes till tingsrätten.

Härutöver finns ytterligare undantag från att lönefordringar skall vara intjänade tre månader före det att konkursansökningen kom in till rätten, t.ex. om arbetstagaren inte har kunnat nå arbetsgivaren med en uppmaning enligt 2 kap. 9 § konkurslagen då i stället den längre tid som bedöms skälig gäller, eller när lönefordringarna före en konkurs varit föremål för tvist.

Det nu sagda innebär att lönegarantin, som huvudregel, omfattar fordringar som har intjänats tre månader före det att konkursansökningen kom in till tingsrätten och en månad efter konkursbeslutet, 7 § första stycket lönegarantilagen.

För tiden därefter föreligger ingen förmånsrätt. Lönegaranti lämnas dock enligt 7 § andra stycket lönegarantilagen för uppsägningslön även för tid efter en månad från konkursbeslutet under förutsättning att arbetstagaren inte längre utför arbete åt konkursgäldenären eller konkursboet samt att arbetstagaren står till arbetsmarknadens förfogande genom att vara inskriven vid den offentliga arbetsförmedlingen. Om arbetstagaren uppbär lön från annat håll eller skulle kunna uppbära sådan lön så skall detta beaktas vid bestämmandet av lönegarantiersättningen, 7 § tredje stycket lönegarantilagen.

Om arbetstagaren emellertid fortsätter att utföra arbete en månad efter beslutet om konkurs genom att konkursboet inträder i anställningsavtalet eller nyttjar arbetskraften under arbetstagarens uppsägningstid skall lön för detta arbete betalas av konkursboet, 5 kap. 18 § konkurslagen. Ersättning enligt garantin lämnas alltså inte.

Semesterlön och semesterersättning som är intjänad före konkursansökningen omfattas av förmånsrätt för vad som står inne för det löpande och det närmast föregående intjänandeåret.

Om konkursgäldenären är näringsidkare skall en arbetstagare som själv eller tillsammans med nära anförvanter senare än sex månader före konkursansökningen har ägt en väsentlig andel av företaget och som haft ett betydande inflytande över dess verksamhet inte ha förmånsrätt för lön eller pension enligt 12 § sjätte stycket förmånsrättslagen. Av 7 § andra stycket lönegarantilagen framgår att samma begränsning gäller för den

del av en arbetstagares fordran som endast omfattas av lönegaranti, d.v.s. för tiden en månad efter ett konkursbeslut. Av 8 § lönegarantilagen följer bl.a. att även arbetstagares kostnader för att försätta arbetsgivaren i konkurs omfattas av garantin. I 9 § lönegarantilagen framgår att betalning enligt garantin är begränsad. Ersättning till en arbetstagare kan lämnas med maximalt ett belopp som motsvarar fyra gånger det vid tiden för konkursbeslutet gällande prisbasbeloppet enligt 1 kap. 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring f.n. 157 200 kr. För fordran på lön eller annan ersättning gäller garantin för en sammanlagd anställningstid om högst åtta månader.

I det fallet att konkursen har inträffat i ett annat nordiskt land lämnas enligt 2 § lönegarantilagen endast ersättning för sådan fordran som avser anställning med övervägande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden.

Lönegaranti vid företagsrekonstruktion

Lönegarantilagen är inte tillämplig när arbetsgivaren genomgår en rekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion. För att en arbetsgivare skall kunna komma i fråga för företagsrekonstruktion krävs att det kan antas att denne inte kan betala sina förfallna skulder eller att en sådan oförmåga inträder inom kort (illikviditet). Regeringen beslutade den 17 juni 2004 att överlämna en remiss till Lagrådet där ändringar av lönegarantilagen föreslås med innebörden att ersättning enligt garantin skall lämnas även vid företagsrekonstruktioner. Förslagen innebär att ersättning enligt lönegarantin skall kunna lämnas vid en företagsrekonstruktion i samma omfattning som vid en konkurs. Ändringarna i lönegarantilagen har föreslagits träda i kraft den 1 juni 2005.

4.2 Administrationen av lönegarantin

När det gäller handläggningen av ärenden om lönegaranti måste man skilja mellan två typfall, nämligen konkurs som sker med respektive utan bevakningsförfarande.

Sker konkursförfarandet utan bevakning är det enligt 16 § lönegarantilagen konkursförvaltaren som prövar och beslutar om en lönefordran omfattas av lönegarantin. För det fall förvaltaren finner att så är fallet skall denne enligt 17 § lönegarantilagen samma dag som han meddelar beslutet underrätta länsstyrelsen i det län dit den tingsrätt som handlägger konkursärendet hör. Det är sedan länsstyrelsen som enligt 22 § lönegarantilagen skall betala ut garantibeloppet till arbetstagaren.

Sker konkursförfarandet med bevakning skall konkursförvaltaren enligt 11 § lönegarantilagen snarast underrätta länsstyrelsen om sådana fordringar som omfattas av garantin och som enligt förvaltarens bedömning är klara. Underrättelse om övriga fordringar som omfattas av garantin skall lämnas utan dröjsmål sedan fordringarna blivit utdelningsgilla. Förvaltaren skall enligt 15 § lönegarantilagen bevaka klara fordringar för arbetstagarens räkning. Även i det fall konkursen sker med bevakningsförfarande är det länsstyrelsen som har att betala ut lönegarantibeloppet till arbetstagaren.

Kronofogdemyndigheten är tillsynsmyndighet vid konkurs och däri innefattas även förvaltarens arbete med lönegaranti. Vid kronofogdemyndigheterna finns särskilda enheter för tillsyn i konkurser. Kronofogdemyndigheter finns i tio regioner runt om i landet och ansvarar var och en för ett eller flera län. Kronofogdemyndighetens uppgift som tillsynsmyndighet är bl.a. att föra statens talan i mål angående överprövning av konkursförvaltares beslut rörande lönegaranti.

Om en arbetsgivare har försatts i konkurs i ett annat nordiskt land får arbetstagaren enligt 21 § lönegarantilagen ansöka om utbetalning av garantibelopp hos tillsynsmyndigheten som svarar för det län där arbetstagaren vistas. Ansökan prövas härafter av tillsynsmyndigheten, dvs. den aktuella kronofogdemyndigheten. Även i dessa fall betalas garantibeloppet ut av länsstyrelsen.

5 Överväganden och förslag

5.1 Ett utvidgat insolvensbegrepp

Bedömning: Ingen lagändring är nödvändig i anledning av den nya lydelsen av artikel 2.1.

Som framgått i avsnitt 3.1 definieras begreppet ”insolvent” i 1980 års lönegarantidirektiv bl.a. genom hänvisningar till de förfaranden som följer av lagar och andra författningar i den berörda medlemsstaten och som innebär att arbetsgivarens tillgångar tas i anspråk och som syftar till att kollektivt tillgodose borgenärernas fordringar.

I skäl 5 ändringsdirektivet anförts att definitionen av insolvens bör anpassas till den nya utvecklingen av lagstiftningen i medlemsstaterna på detta område och genom detta begrepp även avse andra insolvensförfaranden än likvidationsförfaranden.

Lönegarantidirektivets artikel 2.1 hänvisar även i dess ändrade lydelse till det nationella insolvensbegreppet. Den skärpning som skett genom ändringsdirektivet medför att även i en medlemsstat förekommande andra kollektiva förfaranden än likvidationsförfaranden kan komma att omfattas av direktivet. För Sveriges vidkommande har detta emellertid ingen betydelse eftersom rätten till lönegaranti föreligger vid det i Sverige enda förekommande förfarande som bygger på insolvensbegreppet, nämligen konkurs. Någon ändring av lönegarantilagen med anledning av hur insolvensbegreppet i lönegarantidirektivet nu definieras är därför inte nödvändig. Regeringen har dock som framgått ovan utarbetat ett förslag om ändring av

lönegarantilagen med innebörd att även ett förfarande enligt företagsrekonstruktionslagen skall omfattas av lönegarantilagen. En företagsrekonstruktion enligt den lagen är emellertid inte ett sådant insolvensförfarande som täcks av den nya lydelsen i artikel 2.1 lönegarantidirektivet.

5.2 Arbetstagare som omfattas

Bedömning: Ingen lagändring är nödvändig i anledning av de nya lydelseerna av artiklarna 1, 2.2–4, och 10 c) samt att bilagan utgår.

Inledningsvis kan konstateras att artikel 1.1 genom ändringsdirektivet har ändrats i språkligt hänseende. Av dess innehåll framgår att lönegarantidirektivet skall tillämpas på fordringar som arbetstagare på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållande har gentemot en arbetsgivare som är att anses som insolvent enligt artikel 2.1. Bestämmelsen har inte ändrats i sak och föranleder således ingen ändring av svensk lagstiftning.

När det gäller vilka arbetstagare som enligt direktivet skall ha rätt till lönegaranti har genom ändringsdirektivet till 1980 års lönegarantidirektiv förändringar skett i två hänseenden.

Den ena förändringen är att bilagan till lönegarantidirektivet som innehåller nationella undantag från direktivets tillämpningsområde helt utgått. Möjligheten att utesluta vissa kategorier av arbetstagare från rätten till lönegaranti i den nationella lagstiftningen regleras nu istället direkt i direktivet. Detta följer av artikel 1.2 och 1.3 a–b. Som nämnts i avsnitt 3.1 undantas enligt svensk rätt från förmånsrätt för lön och lönegaranti fordringar avseende en arbetstagare som själv eller tillsammans med nära anförvanter senare än sex månader före konkursansökningen har ägt en väsentlig andel av företaget och som haft ett betydande inflytande över dess verksamhet. Undantaget har haft sin motsvarighet i avsnitt I punkt G i den nu upphävda

bilagan till lönegarantidirektivet. I samband med att bilagan slopades har en ny bestämmelse införts i artikel 10 c lönegarantidirektivet. Av bestämmelsen framgår att medlemsstaterna ges rätt att helt vägra eller begränsa rätten till lönegaranti i de fall då arbetstagaren ensam eller tillsammans med nära anförvanter var ägare till en väsentlig del av arbetsgivarens företag eller verksamhet och hade ett betydande inflytande över verksamheten. Denna lydelse av artikeln överensstämmer i allt väsentligt med undantagen som följer av förmånsrättslagen och lönegarantilagen. Den numera upphävda bilagan och regleringen direkt i direktivet av möjliga undantag från tillämpningsområdet såvitt gäller vissa kategorier av arbetstagare föranleder således inte någon ändring av svensk lagstiftning.

Den andra förändringen är att det uttryckligen i artikel 2.2 a–c anges att medlemsstaterna inte från lönegarantidirektivets tillämpningsområde får utesluta deltidsarbetande enligt direktiv 97/81/EG, visstidsanställda enligt direktiv 99/70/EG eller tillfälligt anställda enligt direktiv 91/383/EEG från direktivets tillämpningsområde. Den svenska lagstiftningen innehåller inga begränsningar av detta slag och står således väl i överensstämmelse med EG-rätten.

5.3 Förenklingen av artikel 3 och 4

Bedömning: Ingen lagändring är nödvändig med anledning av den nya lydelsen av artikel 3 och 4.

Metoden i artikel 3 och 4 lönegarantidirektivet, enligt dess lydelse före ändringsdirektivet, att föreslå tre olika datum för att sedan bestämma en referensperiod inom vilken minimiperioden för garanterad lön skall återfinnas har av bl.a. kommissionen uppfattats som onödigt komplicerad. Samma skydd för arbetstagarna har ansetts kunna uppnås med en enklare lydelse. I ändringsdirektivet har i artikel 4 lönegarantidirektivet därför en förenkling införts på gemenskapsnivå genom att fastställa en

minimigaranti och låta medlemsstaterna fritt bestämma datum och referensperiod. En sådan förenkling av lönegarantidirektivet innebär att det står i bättre överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen. Den nya lydelsen innebär vidare att man löser ett problem som inte tidigare har tagits upp i lönegarantidirektivet. I dess ursprungliga lydelse behandlas endast fordringar motsvarande löner före ett referensdatum. I medlemsstaterna har det dock i praktiken visat sig att garantin i vissa situationer bör kunna tillämpas på fordringar som uppkommit efter detta datum.

Förändringarna av artikel 3 och 4 i lönegarantidirektivet har i allt väsentligt karaktären av förenklingar och någon utökad skyldighet för medlemsstaterna att utge lönegaranti har inte åsyftats. Den svenska lönegarantimodellen, med en maximal ersättning för lön motsvarande åtta månaders anställning, men med ett krav på att lönefordringarna som ligger i tiden före en konkursansökan vanligtvis måste ha intjänats tre månader före ansökan för att berättiga till betalning enligt garantin är alltså förenliga med de minimikrav som uppställs i lönegarantidirektivet.

Någon lagändring är därför inte erforderlig heller på grund av ändringarna i artikel 3 och 4 i direktivet.

5.4 Lönegaranti vid gränsöverskridande situationer

Förslag: Staten skall svara för betalning av arbetstagares fordran hos en arbetsgivare i en annan medlemsstat i Europeiska unionen än Sverige, som anses vara insolvent enligt artikel 2.1 lönegarantidirektivet. Vad som sägs om konkurs i lönegarantilagen skall i tillämpliga delar gälla vid sådana insolvensförfaranden.

Betalning enligt garantin lämnas endast om arbetstagaren för arbetsgivarens räkning normalt utför eller utförde arbete i Sverige.

Om arbetsgivaren har försatts i konkurs i Sverige och arbetstagaren normalt utför eller utförde arbete för arbetsgivarens räkning i en annan medlemsstat i Europeiska unionen lämnas inte betalning enligt garantin.

Vid gränsöverskridande situationer har arbetstagare i Sverige samma upplysningskyldighet om sina inkomster från en annan anställning under uppsägningstiden som vid en svensk konkurs.

Ansökan om utbetalning av garantibelopp skall prövas av tillsynsmyndigheten i konkurs, dvs. kronofogdemyndigheten, i det län där arbetstagaren vistas.

Vid gränsöverskridande situationer skall tillsynsmyndigheten begära relevant information som rör arbetstagares utestående fordran från behörig administrativ myndighet/garantiinstitution i en annan medlemsstat i Europeiska unionen. Tillsynsmyndigheten skall även, i det fallet att konkurs inträffat i Sverige, lämna sådan information till behörig administrativ myndighet/garantiinstitution i en annan medlemsstat.

Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer får meddela närmare föreskrifter om utbyte av relevant information mellan tillsynsmyndigheten och behörig administrativ myndighet/garantiinstitution hos andra medlemsstater.

Behovet av lagstiftning

Det faktum att företag har driftställen i flera medlemsstater får följder för de anställda i dessa företag även om de inte reser till en annan medlemsstat för att arbeta där. Dessa följder kan vara särskilt besvärliga när ett insolvensförfarande mot arbetsgivaren har inletts i en annan medlemsstat, t.ex. där företagets huvudkontor ligger, och när garantiinstitutionen i det land där arbetstagaren normalt arbetar vägrar betala lönefordringarna trots att institutionen mottagit motsvarande avgifter som finansierar garantin.

Avsaknaden av en bestämmelse som fastställer behörig garantiinstitution för betalning av lönefordringar när det gäller

insolventa företag med driftställen i de olika medlemsstaterna har framstått som en källa till rättsosäkerhet och har lett till tvister i de nationella domstolarna. Antalet fall med en EU-dimension ökar hela tiden i och med den fortsatta utvecklingen av den inre marknaden. Vidare är det ett faktum att företagens verksamhet blir mer och mer transnationell.

EG-domstolen hade i mål C-198/98¹¹ att ta ställning till frågan om vilken garantiinstitution som skulle betala ut lönefordringar enligt lönegarantidirektivet i en situation där ett insolvent företag hade driftställen i olika medlemsstater. Domstolen erinrade i sin dom inledningsvis om att behörig garantiinstitution för utbetalning av arbetstagarnas utestående fordringar enligt lönegarantidirektivet är institutionen i den medlemsstat i vilken företaget är etablerat. Om arbetsgivaren, som var fallet i målet, hade driftställen i olika medlemsstater ansåg domstolen det dock lämpligt att för att fastställa behörig garantiinstitution som ytterligare ett kriterium med hänsyn till direktivets socialpolitiska syfte åberopa arbetstagarnas verksamhetsort. Således var det i detta fall den medlemsstat där arbetstagarna utfört sitt arbete som enligt domstolen hade en skyldighet att garantera utbetalningen av arbetstagarnas innestående lönefordringar gentemot ett företag som hade sitt säte och vars insolvensförfarande hanterades i en annan medlemsstat.

Garantiinstitutionen i det land där arbetstagaren normalt utför sitt arbete är vanligen den som bär upp eller bör bära upp de avgifter som skall finansiera lönegarantin. Den står dessutom, vilket underströks av domstolen, närmare arbetstagaren. Arbetstagaren kan göra sina rättigheter gällande i det land där han eller hon normalt arbetar utan att få problem med språk eller avstånd. Arbetstagaren blir inte tvungen att ta kontakt med ett organ som ligger i en annan medlemsstat till vilken han inte har någon anknytning och där han inte känner till gällande förfaranden. En lösning där garantiinstitutionen i det land där

¹¹ Mål C-198/98, G.Everson, T.J. Barrass mot Secretary of State for Trade and Industry, Bell Lines Ltd (REG 1999 s. I-08903).

arbetstagaren normalt utför sitt arbete utpekas som behörig skulle även göra det möjligt att tillämpa principen om likabehandling i den mening att alla som arbetar i ett och samma land skall ha ett likvärdigt skydd.

I den nya artikel 8a i lönegarantidirektivet behandlas gränsöverskridande situationer. Enligt bestämmelsen är det, när ett företag som är verksamt på minst två medlemsstaters territorium och som är insolvent i den mening som avses i artikel 2.1, garantinstitutionen i den medlemsstat på vilkens territorium arbetstagarna normalt utför eller utförde sitt arbete som är behörig institution för betalningen av utestående fordringar till arbetstagarna. Vid en och samma insolvenssituation är minst två garantiinstitutioner i minst två medlemsstater berörda.

Detta medför ett krav på medlemsstaterna att ha ett fungerande system som möjliggör för en arbetstagare som arbetar vid t.ex. en filial till ett företag att kunna begära lönegaranti hos den medlemsstatens garantiinstitution där arbetet utförs när företaget är insolvent i en annan medlemsstat. Av 1 § lönegarantilagen följer att det svenska lönegarantisystemet i dag omfattar konkurser i Sverige eller i ett annat nordiskt land.¹² I det fall konkursen sker i Sverige är det konkursförvaltaren som i första instans prövar frågan om lönegaranti för konkursgäldenärens arbetstagare och länsstyrelsen som sköter själva utbetalningen. Inträffar t.ex. en konkurs i ett annat land finns av naturliga skäl ingen svensk konkursförvaltare i konkursärendet. Även om den svenska garantiinstitutionen enligt lönegarantidirektivet utpekas som den behöriga finns det sannolikt inte någon möjlighet för konkursgäldenärens arbetstagare här i landet att få ersättning från den svenska lönegarantin i sådana situationer, såvida inte konkursen skett i ett annat nordiskt land och arbetstagarens anknytning till svenska förhållanden är tillräckligt stark, se 2 § lönegarantilagen. Svensk lagstiftning behöver ändras så att den är förenlig med lönegarantidirektivet i dess nya lydelse.

¹² Av remiss överlämnad till Lagrådet genom regeringens beslut den 17 juni 2004 framgår att betalning enligt garantin även skall vara möjligt om arbetsgivaren är föremål för företags rekonstruktion.

Utvidgning av svensk lönegaranti vid gränsöverskridande situationer i Europeiska unionen

I det fallet att konkursen sker i ett annat *nordiskt* land, vilket alltså redan idag enligt 1 § lönegarantilagen kan medföra att svensk lönegaranti aktualiseras, finns inte någon svensk konkursförvaltare i ärendet som prövar frågan om lönegaranti skall betalas ut. Lagstiftaren har löst detta genom att föreskriva att arbetstagarna i dessa fall själva får ansöka om utbetalning av garantibelopp hos tillsynsmyndigheten i det län där arbetstagaren vistas, d.v.s. tillsynsmyndigheten i konkurs vid kronofogdemyndigheten. Tillsynsmyndigheten har sedan att pröva ansökan varpå det är länsstyrelsen som har att betala ut eventuell ersättning.

En reglering rörande lönegaranti i det fall en konkurs sker i ett annat nordiskt land skedde i samband med att den nu gällande lönegarantilagen infördes år 1992. I lagstiftningsärendet diskuterades i vilka s.k. internationella fall svensk lönegaranti skulle kunna aktualiseras.¹³ Bedömningen gjordes att det utöver en konkurs i Sverige krävdes att konkursen skulle ha inträffat i ett annat nordiskt land. Att svensk lönegaranti skulle kunna utgå vid nordiska konkurser motiverades med att den nordiska konkurskonventionen av den 7 november 1933 (SÖ 1934:8) medför att en konkursgäldenärs egendom i samtliga nordiska länder i princip omfattas av en konkurs i ett av dem.¹⁴ Den integrerade arbetsmarknaden i Norden har också ansetts göra det naturligt att utsträcka det sociala skyddet till att gälla även utanför det egna landets gränser.¹⁵

För att ersättning enligt lönegarantin skall lämnas på grund av en konkurs i ett annat nordiskt land krävs enligt 2 § lönegarantilagen att lönefordran avser anställning med övervägande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden. Detta anknytningskrav ansågs enligt motiven i de flesta fall vara uppfyllt om arbetstagaren har sysselsatts här i landet. Vidare kan

¹³ Se prop. 1991/92:139 s. 23 ff.

¹⁴ Se prop. 1991/92:139 s. 24.

¹⁵ Prop. 1996/97:102 s. 24.

vid bedömningen beaktas om arbetsgivaren varit skyldig att betala lönegarantiavgift för arbetstagaren samt om arbetstagaren varit skattskyldig i Sverige.¹⁶

Genom anknytningskravet har Sveriges åtagande i lönegaranti-hänseende i förhållande till övriga nordiska länder ansetts begränsas avsevärt och omfatta ytterst få, om något, fall per år.¹⁷

Det finns således redan en reglering i lönegarantilagen som tar sikte på gränsöverskridande situationer, låt vara med begränsning till att gälla lönegaranti vid *konkurser* i annat *nordiskt land*. Skäl talar för att denna modell bör tas som utgångspunkt också när det gäller lönegarantiärenden i fall där ett insolvensförfarande som omfattas av lönegarantidirektivet hanteras i ett annat EU-land eller EES-land. Genom att utvidga 1 § lönegarantilagen till att omfatta sådana situationer där en arbetsgivare är insolvent enligt artikel 2.1 lönegarantidirektivet i ett annat EU-land än Sverige uppnås det skydd för arbetstagarna i gränsöverskridande situationer som lönegarantidirektivet enligt dess nya lydelse kräver. 1 § lönegarantilagen bör ändras så att nu nämnda gränsöverskridande situationer kommer att omfattas av lönegarantilagen.

Krav på arbete i Sverige

Den nu föreslagna ordningen innebär att en konkurs eller ett annat insolvensförfarande som omfattas av lönegarantidirektivet i ett annat EU-land i princip medför att svensk lönegaranti kan komma ifråga. Av artikel 8a.1 lönegarantidirektivet följer att t.ex. Sveriges garantiinstitution pekas ut som den behöriga endast om arbetstagaren normalt utför eller utförde sitt arbete i landet. Detta är möjligen ett något starkare krav på anknytning än det som idag anges i 2 § lönegarantilagen för konkurser i nordiska länder. Den svenska regleringen bör lämpligen ändras på så sätt att det för betalning enligt garantin krävs att arbetstagaren

¹⁶ Prop. 1991/92:139 s. 45.

¹⁷ Prop. 1996/97:102 s. 26.

normalt utför eller utförde arbete i Sverige. Genom en sådan reglering avgränsas också på ett i förhållande till regleringen i lönegarantidirektivet naturligt sätt Sveriges ansvar vid konkurser här i landet där konkursgäldenären har arbetstagare som normalt utför eller utförde sitt arbete i ett annat EU-land.

Vilken grad av arbete som skall krävas för att kravet på anknytning skall vara uppfyllt får naturligtvis avgöras från fall till fall. Helt oproblematiskt är det fallet att arbetstagaren uteslutande eller näst intill uteslutande arbetar i ett enda EU-land. Oavsett i vilken medlemsstat insolvensförfarandet inleds är det i dessa fall helt klart garantiinstitutionen i det landet som är den behöriga när det gäller att utbetala lönegaranti. Svårare att bedöma är det fallet att en arbetstagare för en och samma arbetsgivare arbetar ungefär i samma omfattning i två eller flera olika EU-länder. I ett sådant fall kan andra faktorer möjligen beaktas, såsom i vilket land arbetstagaren är bosatt och har erlagt inkomstskatt och var arbetsgivaren är etablerad och har erlagt sociala avgifter för arbetstagaren. Kan man i bedömningen konstatera att arbetstagaren utför arbete i betydligt högre utsträckning i ett av länderna torde man dock inte kunna peka ut ett annat lands garantiinstitution som den behöriga med anförande av andra faktorer. Under alla förhållanden bör med hänsyn till det starka skyddsintresse som ligger bakom direktivet bedömningen ske med hänsyn till att arbetstagaren inte riskerar att hamna i en situation där han eller hon skickas mellan olika länders garantiinstitutioner.

Mot denna bakgrund föreslås att det i lönegarantilagen införs särskilda bestämmelser som reglerar kravet på anknytning vid gränsöverskridande situationer inom EU. När en arbetsgivare anses vara insolvent i ett annat EU-land lämnas svensk betalning enligt garantin endast om arbetstagaren för arbetsgivarens räkning normalt utför eller utförde arbete i Sverige. Sveriges åtagande skall begränsas i den omvända situationen, dvs. om arbetsgivaren har försatts i konkurs i Sverige och arbetstagaren normalt utför eller utförde arbete för arbetsgivarens räkning i ett

annat EU-land. I sistnämnda situation lämnas således inte svensk betalning enligt garantin.

Lönegarantidirektivet har betydelse även för EES-länderna. Det kan därför övervägas om även de nordiska konkursfallen kan omfattas av en reglering som avser gränsöverskridande insolvenssituationer inom EU och att den nuvarande bestämmelsen i 2 § lönegarantilagen kan slopas. Det är emellertid osäkert om det anknytningskrav som i dag uppställs vid de nordiska konkurserna överensstämmer med de krav som följer av artikel 8a.1 lönegarantidirektivet. Anknytningskravet i 2 § lönegarantilagen innebär möjligen ett något svagare krav på anknytning till Sverige för att betalning enligt garantin skall ske. Även om det i normalfallet torde vara så att en nordisk arbetstagare som normalt utför arbetet i Sverige erhåller betalning enligt garantin så är det inte uteslutet att anknytningen till Sverige i något fall kan vara svagare än så. Den nordiska regleringen i lönegarantilagen bör därför kvarstå.

Frågor rörande handläggningen m.m.

Den arbetstagare i Sverige som drabbats vid arbetsgivarens insolvens i ett annat EU-land bör kunna ansöka om lönegaranti hos en institution som ligger så nära honom eller henne som möjligt. Idealiskt vore härvid om ansökan kunde göras hos den länsstyrelse som skulle ha haft att utbetala lönegaranti-ersättningen om det rörde sig om en konkurs i Sverige med arbetstagare här i landet. Som nämnts ovan gör dock länsstyrelserna inte någon egentlig prövning av fordringarna i ett lönegarantiärende. Denna prövning görs i första instans av konkursförvaltaren varpå det ligger på länsstyrelsen att betala ut ersättningen. I fall av nordiska konkurser är det tillsynsmyndigheten i det län där arbetstagaren vistas som i första instans gör en materiell prövning av arbetstagarens begäran om lönegaranti, se 21 § lönegarantilagen. Länsstyrelsen verkställer därefter själva utbetalningen. Denna ordning bör gälla även i fall av insolvens i andra EU-länder när en arbetstagare ansöker om

ersättning från lönegarantin här i landet. Likaså bör samma möjlighet och ordning för att överklaga tillsynsmyndighetens beslut som idag gäller i de nordiska fallen lämpligen gälla för lönegarantiärenden vid fall av arbetsgivarens insolvens i ett annat EU-land. Om arbetstagaren är missnöjd med tillsynsmyndighetens beslut får han eller hon därför enligt 32 § andra stycket lönegarantilagen väcka talan mot staten vid den tingsrätt där han eller hon skall svara i tvistemål i allmänhet. Mot bakgrund härav bör 21 § lönegarantilagen anpassas så att bestämmelsen även omfattar gränsöverskridande situationer i EU.

Precis som vid konkurser i Sverige bör vid gränsöverskridande situationer där svensk betalning enligt garantin skall utgå på grund av att arbetsgivaren är insolvent i ett annat EU-land arbetstagaren ha en upplysningsskyldighet om inkomster från andra anställningar. Uppgiftsskyldigheten bör vid sådana situationer gälla mot tillsynsmyndigheten i det län där arbetstagaren vistas. 10 § lönegarantilagen bör ändras i enlighet härmed.

Utbyte av information

Enligt nya artikel 8b i lönegarantidirektivet skall medlemsstaterna föreskriva om utbyte av relevant information mellan de behöriga administrativa myndigheterna och/eller mellan garantiinstitutionerna, vilket bl.a. skall göra det möjligt att upplysa den behöriga garantiinstitutionen om arbetstagarnas utestående fordringar. Från varje medlemsstats utgångspunkter bör det regleras på vilken myndighet ansvaret för informationsutbytet skall ligga i det fallet att en arbetstagare i ett EU-land ansöker om lönegaranti till följd av att arbetsgivaren är insolvent i ett annat EU-land. Den typ av information som kan behöva utbytas är huvudsakligen sådan som rör förhållanden i svenska konkursförfaranden, om något insolvensförfarande i lönegarantidirektivets mening överhuvudtaget pågår, vilka fordringar en viss arbetstagare har mot en arbetsgivare samt kanske även om

arbetstagaren redan ansökt om och blivit beviljad ersättning från lönegarantin till följd av arbetsgivarens insolvens.

Den myndighet som får anses vara bäst lämpad att lämna efterfrågad relevant information vid gränsöverskridande situationer är tillsynsmyndigheten i det aktuella konkursförfarandet när det är frågan om en konkurs i Sverige. När det omvända förhållandet föreligger, dvs. betalning enligt garantin skall ske i Sverige med anledning av att arbetsgivaren är insolvent i ett annat EU-land, är det tillsynsmyndigheten i det län där arbetstagaren vistas som är bäst lämpad att inhämta relevant information. Vidare bör regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer få meddela närmare föreskrifter om utbytet av relevant information mellan tillsynsmyndigheten och behörig administrativ myndighet/garantinstitution. En ny bestämmelse som behandlar utbyte av relevant information mellan medlemsstaterna i Europeiska unionen vid gränsöverskridande situationer bör införas i lönegarantilagen.

6 Skyddet för löneborgenärer i samband med att ett europabolag flyttar sitt säte

Förslag: Löneborgenärer och pensionsborgenärer med förmånsrätt enligt 12 eller 13 § förmånsrättslagen (1970:979) undantas från rätten att motsätta sig att ett europabolag flyttar sitt säte.

Bakgrund: Europabolaget är en europeisk associationsform för gränsöverskridande samverkan i aktiebolagsform. De grundläggande reglerna för bolagsformen finns i en EG-förordning om europabolag¹⁸ (SE-förordningen). SE-förordningen hänvisar i sin tur i flera avseenden till gällande nationella regler för aktiebolag. Det innebär att aktiebolagslagens (1975:1385) bestämmelser i stor utsträckning kommer att tillämpas på europabolagen. I några frågor anger SE-förordningen dessutom att den nationella lagstiftaren får eller, i vissa fall, skall utfärda kompletterande bestämmelser som skall gälla för europabolag som har sitt säte i den medlemsstaten.

SE-förordningen, vars bestämmelser är direkt tillämpliga här i landet, träder i kraft den 8 oktober 2004. Kompletterande svenska bestämmelser om europabolag har tagits in i en ny lag (2004:575) om europabolag. Lagen om europabolag träder i kraft samma dag som SE-förordningen.

Utmärkande för europabolag är bl.a. att de skall kunna flytta sitt säte från en av EU:s medlemsstater till en annan. En flyttning av europabolagets säte medför inte att bolaget

¹⁸ Rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag (EGT L 294, 10.11.2001, s.1).

avvecklas eller att en ny juridisk person bildas. I artikel 8 i SE-förordningen finns bestämmelser om förfarandet vid flyttning av säte. Där stadgas bl.a. att europabolagets lednings- eller förvaltningsorgan skall upprätta ett förslag om flyttning, att förslaget skall offentliggöras på visst sätt och att beslut om flyttningen skall fattas av bolagsstämman.

Skälen för förslaget: En av de frågor som den svenska lagstiftaren haft anledning att ta ställning till vid tillkomsten av lagen om europabolag är den om skyddet för europabolagets borgenärer i samband med att europabolaget flyttar sitt säte. Som ett sista led i förfarandet om flyttning skall en domstol, notarie eller annan behörig myndighet i den medlemsstat där europabolaget har sitt säte utfärda ett intyg som slutgiltigt bekräftar att vad som krävs i fråga om handlingar och formaliteter före flyttningen har fullgjorts (artikel 8.8 i SE-förordningen). Innan ett sådant intyg utfärdas, skall europabolaget visa att borgenärer och andra rättighetsinnehavare är skyddade på ett betryggande sätt när det gäller sådana skulder som bolaget har ådragit sig före tidpunkten för offentliggörandet av förslaget till flyttning (artikel 8.7 andra stycket). Medlemsstaterna skall fastställa vilka närmare krav som skall gälla i fråga om borgenärernas och andra rättighetshavares skydd.

Med hänsyn till att en flytt av säte kan antas påverka såväl borgenärens rättsliga ställning som dennes praktiska möjligheter att driva in sin fordran, har den svenske lagstiftaren ansett det motiverat att införa särskilda skyddsregler för europabolagets borgenärer (se prop. 2003/04:112 s. 57 f.). Bestämmelserna har utformats med reglerna i 14 kap. 13–18 §§ aktiebolagslagen om det svenska fusionsförfarandet som förebild. Det innebär bl.a. att ett europabolag som har fattat beslut om att bolaget skall flytta sitt säte är skyldigt att underrätta sina kända borgenärer om beslutet. En sådan underrättelse skall innehålla uppgift om borgenärernas rätt att ta del av förslaget om flyttning. I underrättelsen skall det också finnas en upplysning om borgenärernas rätt att motsätta sig flyttning. Vidare skall bolaget ansöka om tillstånd att få verkställa beslutet. Tas en sådan ansökan upp till prövning av Bolagsverket, skall verket kalla

bolagets borgenärer att inom viss tid anmäla om de motsätter sig flyttningen av säte. Om någon borgenär har motsatt sig flyttningen skall ärendet överlämnas till rätten. För att rätten skall bifalla ansökan skall det krävas att bolaget visar att de borgenärer som har motsatt sig ansökan har fått full betalning eller betryggande säkerhet för sina fordringar. Om någon anmälan om motsättande inte inkommer, skall verket bifalla ansökan och utfärda ett sådant intyg som anges i artikel 8.8.

I de svenska fusionsreglerna görs vissa undantag från skyldigheten att underrätta bolagets borgenärer (se 14 kap. 13 § andra stycket aktiebolagslagen). Sålunda krävs inte någon underrättelse till bl.a. borgenärer vilkas anspråk avser en fordran på lön eller annan ersättning som har förmånsrätt enligt 12 § förmånsrättslagen (1970:979) eller en fordran på pension som har förmånsrätt enligt 12 eller 13 § samma lag. Dessa fordringar omfattas enligt lönegarantilagen (1992:497) av statlig lönegaranti. Att dessa borgenärer också saknar rätt att motsätta sig att fusionsplanen verkställs framgår av 14 kap. 16 § första stycket aktiebolagslagen.

Vid tillkomsten av borgenärsskyddsreglerna i lagen om europabolag övervägde lagstiftaren om det nu nämnda undantaget för löne- och pensionsborgenärer i aktiebolagslagens fusionsregler borde gälla också när ett europabolag med säte i Sverige flyttar sitt säte till en annan medlemsstat. I förarbetena uttalades bl.a. följande (prop. 2003/04:112 s. 59 f.):

”Det undantag som enligt aktiebolagslagens fusionsbestämmelser gäller för borgenärer med fordringar som omfattas av lönegarantilagen har sin grund i att sådana borgenärer anses ha betryggande säkerhet för sina fordringar redan genom lönegarantibestämmelserna (se prop. 1993/94: 196 s. 101). Frågan är om det finns anledning att bedöma saken annorlunda när det gäller den situationen att ett europabolag flyttar sitt säte från Sverige till ett annat land.

I promemorian föreslogs att löneborgenärer skulle likställas med andra borgenärer och alltså ha rätt att motsätta sig flyttning

av säte. Det kan konstateras att en sådan ordning, såsom Sveriges advokatsamfund har varit inne på, skulle kunna leda till olägenheter för europabolag som önskar flytta sitt säte från Sverige till ett annat land. Handläggningen vid Bolagsverket och domstol skulle riskera att bli praktiskt svårhanterlig särskilt för företag med många anställda. Vidare skulle krav på betalning eller säkerhet kunna leda till likviditetsproblem för vissa företag. Till saken hör också att någon motsvarande möjlighet för löntagarna inte kommer att finnas i den snarlika situation som uppkommer då ett svenskt aktiebolag deltar i bildandet av ett "utländskt" europabolag genom fusion. I dessa fall hänvisar nämligen SE-förordningen direkt till nationella fusionsbestämmelser.

Det huvudsakliga skälet för att det i promemorian ändå föreslogs att löntagare skulle omfattas av borgenärsskyddsreglerna var den osäkerhet som ansågs råda kring lönegaranti-reglernas tillämpning i transnationella situationer. Med dagens regler skulle det vara osäkert om de som arbetar i Sverige för ett europabolag med säte i en annan medlemsstat har en ovillkorlig rätt till ersättning ur den svenska lönegarantin. Det EG-direktiv som reglerar lönegaranti (Rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens) är ett minimidirektiv.

De risker för arbetstagarna som framhölls i promemorian är emellertid övergående. År 2002 beslutades om ändringar i lönegarantidirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 80/987/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens) av innebörd att arbetstagarna fr.o.m. den 8 oktober 2005 skall ha rätt att kräva ut sin lönegaranti i det land där arbetet utförs. De skäl som åberopades i promemorian för att ge löntagarna en rätt att motsätta sig flyttning av säte kommer således inom en snar framtid inte att göra sig gällande längre. Det är därför enligt vår mening rimligt att det införs ett undantag för löneborgenärerna av det slag som i dag gäller vid

nationella fusioner. Med hänsyn till frågans nära koppling till lönegarantireglerna bör emellertid införandet av ett sådant undantag anstå till dess att de nämnda ändringarna i lönegarantidirektivet skall genomföras i svensk rätt. Vi föreslår därför inte något sådant undantag i denna proposition, men avser att återkomma i frågan.”

Något undantag för löne- eller pensionsborgenärer infördes alltså inte i lagen om europabolag. Det innebär att också sådana borgenärer för närvarande har en rätt att motsätta sig flyttning av europabolagets säte.

Som har redovisats ovan talar starka skäl för att löne- eller pensionsborgenärer skall undantas från rätten att motsätta sig en flyttning av europabolagets säte. Det huvudsakliga skälet för att ändå ge dessa borgenärer samma rätt som andra borgenärer har varit att det fram till nu har rått osäkerhet om lönegarantins räckvidd för en arbetstagare i ett europabolag med säte utanför Sverige. De nu aktuella ändringarna i lönegarantidirektivet innebär att en arbetstagare får rätt att kräva ut sin lönegaranti enligt lönegarantireglerna i det land där arbetet utförs. Genomförandet av direktivändringarna medför således att en arbetstagare som utför arbetet i Sverige, men som är anställd i ett europabolag med säte i en annan stat, kommer att åtnjuta samma skydd för uppkomna löne- och pensionsfordringar som en arbetstagare i ett svenskt aktiebolag. Något särskilt skyddsbehov för löne- och pensionsborgenärer i europabolag finns därför inte längre. Mot denna bakgrund bör det nu införas en regel som undantar borgenärer med löne- och pensionsfordringar från såväl kravet på underrättelse som rätten att motsätta sig en flyttning. Reglerna bör motsvara undantagsbestämmelserna i aktiebolagslagens fusionsregler (se 14 kap. aktiebolagslagen).

7 Ikraftträdande

Enligt ändringsdirektivet till 1980 års lönegarantidirektiv skall medlemsstaterna sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet före den 8 oktober 2005. De nu föreslagna ändringarna i lönegarantilagen bör därför träda i kraft den 7 oktober 2005. De förslag till ändringar i lagen om europabolag som behandlas i avsnitt 6 är en följd av de föreslagna ändringarna i lönegarantilagen och bör träda i kraft vid samma tidpunkt.

8 Konsekvenser

Ändringarna i lönegarantilagen av det slag förslaget i denna promemoria innehåller måste till följd av ändringarna i lönegarantidirektivet i princip genomföras oavsett vilka statsfinansiella och andra konsekvenser ändringarna medför. Lönegarantidirektivet är ett minimidirektiv och det är således inte möjligt att ge arbetstagare ett lägre skydd i de situationer som behandlas i direktivet än detta föreskriver.

De statsfinansiella konsekvenserna av förslaget är svåra att uppskatta. Klart är att Sveriges åtaganden i lönegarantihänseende ökar genom förslaget eftersom även insolvensförfaranden i andra länder än de nordiska kan medföra krav från arbetstagare att få ersättning från den svenska lönegarantin. Å andra sidan kommer som en konsekvens av ändringsdirektivet ersättning enligt lönegarantisystemen i andra EU-länder att lämnas för insolvensförfaranden som sker i Sverige, vilket istället medför en lättnad i lönegarantihänseende som åtminstone teoretiskt får antas väga upp de ökade kostnaderna för ersättning i fall av insolvensförfaranden i andra länder. Även i fråga om administrationskostnader m.m. är det svårt att med någon säkerhet ange vilka de finansiella konsekvenserna blir, men att det blir fråga om en ökad hantering av lönegarantiärenden för kronofogdemyndigheterna står klart. Hur stor ökningen av antalet gränsöverskridande fall av lönegarantiärenden blir är dock svårt att uttala sig om i detta skede.

Förslagen i lönegarantilagen medför i övrigt enbart konsekvenser för de arbetstagare som drabbas av att en arbetsgivare blir insolvent i en annan medlemsstat än i vilken

arbetstagaren huvudsakligen utför sitt arbete. Några konsekvenser för exempelvis småföretag har förslagen inte.

Förslagen är könsneutrala och förväntas inte medföra konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män.

9 Författningskommentar

9.1 Förslaget till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497)

1 § Staten svarar enligt denna lag för betalning av arbetstagares fordran (statlig lönegaranti) hos en arbetsgivare som

- har försatts i konkurs i Sverige eller i ett annat nordiskt land,
- är föremål för företagsrekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion, eller
- i en annan medlemsstat i Europeiska unionen än Sverige anses vara insolvent enligt artikel 2.1 rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens, senast ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG. Vad som i denna lag sägs om konkurs gäller i tillämpliga delar vid sådana insolvensförfaranden.

I paragrafen, som anger lagens tillämpningsområde, har en ny tredje strecksats införts. Bestämmelsen innebär att betalning av arbetstagares fordran kan bli aktuell även när en arbetsgivare i den mening som avses i artikel 2.1 lönegarantidirektivet anses vara insolvent i en annan medlemsstat i Europeiska unionen än Sverige. Vilka insolvensförfaranden i de olika medlemsstaterna som omfattas av direktivet kommer att offentliggöras i Europeiska unionens officiella tidning. Även sådana insolvensförfaranden enligt lönegarantidirektivet som äger rum i ett EES-land kommer att omfattas av bestämmelsen eftersom

direktivet är tillämpligt även i förhållande till EES. Om arbetstagaren har rätt till betalning enligt garantin på grund av att arbetsgivaren är insolvent i en annan medlemsstat i Europeiska unionen än Sverige skall staten svara för betalning av arbetstagares fordran enligt lönegarantilagen under samma villkor och förutsättningar som om det rörde sig om en konkurs i Sverige. Vad som i lönegarantilagen sägs i fråga om konkurs och konkursbeslut skall därför gälla även vid betalning enligt garantin när förutsättningarna i den tredje strecksatsen är uppfyllda. Detta kommer till uttryck i strecksatsens sista mening. Bestämmelsen behandlas i avsnitt 4.4.

2 a § Om arbetsgivaren anses vara insolvent i ett annan medlemsstat i Europeiska unionen än Sverige lämnas betalning enligt garantin endast om arbetstagaren för arbetsgivarens räkning normalt utför eller utförde arbete i Sverige.

Om arbetsgivaren har försatts i konkurs i Sverige och arbetstagaren normalt utför eller utförde arbete för arbetsgivarens räkning i en annan medlemsstat i Europeiska unionen lämnas inte betalning enligt garantin.

Paragrafen är ny och behandlar lönegaranti vid gränsöverskridande situationer i Europeiska unionen.

I *första stycket* behandlas vad som krävs för att en arbetstagare i Sverige skall ha rätt till svensk lönegaranti när arbetsgivaren är insolvent i en annan medlemsstat i Europeiska unionen. Betalning enligt garantin lämnas när arbetstagaren för arbetsgivarens räkning normalt utför eller utförde arbete i Sverige. Kravet på att arbete skall utföras eller ha utförts i Sverige motsvarar vad som följer av artikel 8a.1 lönegarantidirektivet.

I *andra stycket* behandlas den omvända situationen att arbetsgivaren har försatts i konkurs i Sverige. En arbetstagare som normalt utför eller utförde arbetet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen har inte rätt till betalning enligt den svenska garantin.

Bestämmelsen behandlas närmare i avsnitt 4.4.

10 § Om en arbetstagare har inkomster från en annan anställning under uppsägningstiden och dessa avser samma tid som arbetstagarens fordran i konkursen eller mot gäldenären vid företagsrekonstruktion, skall han eller hon upplysa förvaltaren eller rekonstruktören om inkomsterna. *I fall som avses i 21 § gäller upplysningskyldigheten gentemot tillsynsmyndigheten.*

Sådan upplysning skall också lämnas om arbetstagaren får aktivitetsstöd vid deltagande i ett arbetsmarknadspolitiskt program.

Paragrafen behandlar arbetstagarens upplysningsskyldighet.

I *första stycket* har en ny sista mening införts som behandlar upplysningsskyldighet vid gränsöverskridande situationer som avses i 21 §. Arbetstagaren har samma upplysningsskyldighet gentemot tillsynsmyndigheten i fråga om inkomster som han eller hon skulle ha haft gentemot en konkursförvaltare om det rört sig om lönegaranti till följd av en konkurs i Sverige. Bestämmelsen behandlas under avsnitt 4.4.

21 § Om en arbetstagare vill göra gällande att garantin skall ersätta en fordran som han *eller hon* har mot en arbetsgivare som har försatts i konkurs i ett annat nordiskt land *eller som är insolvent i en annan medlemsstat i Europeiska unionen än Sverige*, skall han *eller hon* ansöka om utbetalning av garantibelopp hos tillsynsmyndigheten för det län där han *eller hon* vistas. Ansökan prövas av tillsynsmyndigheten.

Paragrafen behandlar lönegaranti vid konkurser i ett annat nordiskt land. Paragrafen har ändrats och enligt dess nya lydelse behandlas även gränsöverskridande situationer inom Europeiska unionen. Om en arbetstagare gör gällande att garantin skall ersätta en fordran vid arbetsgivarens insolvens som äger rum i en annan medlemsstat i Europeiska unionen än Sverige skall en ansökan om betalning av garantibelopp ske hos tillsynsmyndigheten på samma sätt som idag gäller vid konkurser

i annat nordiskt land. Därutöver har vissa redaktionella ändringar gjorts. Bestämmelsen behandlas i avsnitt 4.4.

21 a § Om en arbetstagare gör gällande att garantin skall ersätta en fordran som han eller hon har mot en arbetsgivare som är insolvent i en annan medlemsstat i Europeiska unionen skall tillsynsmyndigheten begära relevant information om arbetstagarens utestående fordringar hos den behöriga administrativa myndigheten/garantiinstitutionen i den medlemsstaten.

Om en arbetsgivare har försatts i konkurs i Sverige och har arbetstagare i en annan medlemsstat i Europeiska unionen skall tillsynsmyndigheten lämna relevant information om fordringarna vid förfrågan från behörig administrativ myndighet/garantiinstitution i den medlemsstaten.

Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer får meddela närmare föreskrifter om utbyte av relevant information mellan tillsynsmyndigheten och behörig administrativ myndighet/garantiinstitution hos andra medlemsstater.

Paragrafen som är ny behandlar utbyte av information mellan administrativa myndigheter och/eller garantiinstitutioner som finns hos medlemsstaterna i Europeiska unionen.

I *första stycket* behandlas gränsöverskridande situationer när betalning enligt garantin skall ske i Sverige då arbetsgivaren är insolvent i en annan medlemsstat i Europeiska unionen. Tillsynsmyndigheten skall inhämta relevant information om arbetstagares utestående fordringar hos den behöriga administrativa myndigheten/garantiinstitutionen i den medlemsstaten. Det kan t.ex. vara fråga om uppgifter som rör insolvensförfarandet, uppgifter om vilka fordringar en viss arbetstagare har mot en arbetsgivare i den andra medlemsstaten samt uppgifter om arbetstagaren redan ansökt om och blivit beviljad lönegaranti.

I *andra stycket* behandlas gränsöverskridande situationer när arbetsgivaren har försatts i konkurs i Sverige och förfrågan har gjorts om relevant information från behörig administrativ myndighet/garantiinstitution i en annan medlemsstat. Tillsyns-

myndigheten skall på förfrågan lämna relevant information som rör arbetstagarens utestående fordringar och konkursen.

Av *tredje stycket* framgår att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela närmare föreskrifter om utbyte av relevant information mellan tillsynsmyndigheten och behörig administrativ myndighet/garantiinstitution hos andra medlemsstater. Bestämmelsen behandlas i avsnitt 4.4.

9.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (2004:575) om europabolag

10 § Om bolagsstämman med stöd av artikel 8 i SE-förordningen har beslutat att bolagets säte skall flyttas till en annan stat, skall bolaget skriftligen underrätta sina kända borgenärer om beslutet.

Underrättelsen skall innehålla uppgift om borgenärernas rätt att enligt artikel 8.4 i SE-förordningen ta del av förslaget om flyttning och av en sådan redogörelse som avses i artikel 8.3. Vidare skall underrättelsen innehålla uppgift om borgenärernas rätt att enligt 12 § motsätta sig flyttningen.

En underrättelse behöver inte sändas till borgenärer, vilkas anspråk avser en fordran på lön eller annan ersättning som har förmånsrätt enligt 12 § förmånsrättslagen (1970:979) eller en fordran på pension som har förmånsrätt enligt 12 eller 13 § samma lag.

Det nya *tredje stycket*, som delvis motsvarar vad som föreskrivs i 14 kap. 13 § andra stycket aktiebolagslagen, innebär att det inte är nödvändigt att underrätta löne- eller pensionsborgenärer med förmånsrätt enligt 12 eller 13 § förmånsrättslagen (1970:979) om europabolagets beslut att flytta sitt säte till en annan stat. Av vad som sägs i 12 och 13 §§ följer att sådana borgenärer inte heller har rätt att motsätta sig flyttningen av säte.

12 § Om Bolagsverket finner att det inte finns något hinder mot en ansökan enligt 11 §, skall verket kalla bolagets borgenärer. Kallelsen skall innehålla ett föreläggande för den som motsätter sig flyttningen av säte att senast viss dag skriftligen anmäla detta till

verket. *Bolagsverket skall dock inte kalla de borgenärer, vilkas anspråk avser en fordran på lön eller annan ersättning som har förmånsrätt enligt 12 § förmånsrättslagen (1970:979) eller en fordran på pension som har förmånsrätt enligt 12 eller 13 § samma lag.*

Kallelsen skall ske genom kungörelse i Post- och Inrikes Tidningar. Bolagsverket skall skicka en särskild underrättelse om kallelsen till Skatteverket och till kronofogdemyndigheten i den region där bolaget har sitt säte.

Ändringen i *andra stycket*, som delvis motsvarar vad som föreskrivs i 14 kap. 16 § första stycket aktiebolagslagen, innebär att Bolagsverket inte skall kalla löne- eller pensionsborgenärer med förmånsrätt enligt 12 eller 13 § förmånsrättslagen (1970:979) när verket handlägger ett tillståndsärendet enligt 11 §. Av 13 § framgår att Bolagsverket skall överlämna ett ärende enligt 11 § till allmän domstol, om någon borgenär har motsatt sig flyttningen. Detta gäller dock endast de borgenärer som Bolagsverket har kallat. Av detta följer att de nu nämnda löne- eller pensionsborgenärerna är undantagna från rätten att motsätta sig flyttning av europabolagets säte. Bestämmelsen behandlas i avsnitt 6.

Bilaga 1 Rådets direktiv av den
20 oktober 1980 om tillnärmning av
medlemsstaternas lagstiftning om
skydd för arbetstagarna vid
arbetsgivarens insolvens

Bilaga 2 Akt om villkoren för
Konungariket Sveriges anslutning
till de fördrag som ligger till grund
för Europeiska unionen och om
anpassning av fördragen - Bilaga I:
Förteckning enligt artikel 29 i
anslutningsakten - IV. Socialpolitik -
D. Arbetsrätt

Bilaga 3 Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 80/987/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens

