

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till löne-
garantilag**

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att det stiftas en ny lönegarantilag, som skall ersätta den nuvarande lagen om lönegaranti. Syftet med den nya lagen är att skapa strukturell klarhet i bestämmelserna om lönegaranti och att se över dem språkligt. De flesta av den gällande lagens bestämmelser ingår i förslaget utan några större förändringar vad sakinhållet beträffar. De viktigaste innehållsmässiga ändringarna gäller statens ställning som part i rättegångar enligt lönegarantilagen, förhindrande av att lönegarantin missbrukas och preskription av lönegarantifordringar.

Till en rättegång som beror på att arbetsgivaren vid lönegarantiförfarandet har bestridit arbetstagarens rätt till en fordran för vilken har ansökts om betalning enligt lönegarantin och grunden för och beloppet av fordran inte har kunnat utredas, behöver staten inte längre instämmas som svarande. Staten skall dock beredas tillfälle att delta i rättegången som svarande, om den anser att dess fördel kräver det.

För att förhindra missbruk föreslås i lagen en bestämmelse enligt vilken lönegaranti-

myndigheten av grundad anledning har rätt att förvägra betalning enligt lönegarantin eller pröva lönegarantibeloppet, om en fordran för vilken har ansökts om betalning enligt lönegarantin står i ett uppenbart missförhållande till vad som kan anses vara skäligt med hänsyn till det arbete som utförts och omständigheterna i övrigt. Det föreslås att lönegarantimyndighetens rätt att få upplysningar från andra myndigheter utvidgas så att man effektivare än tidigare kan utreda fordringar för vilka har ansökts om betalning enligt lönegarantin samt förhindra missbruk av lönegarantin.

I lagen föreslås en specialbestämmelse om preskription av lönegarantifordringar. Enligt den preskriberas statens lönegarantifordran 10 år efter utgången av det kalenderår då lönegarantibeslutet fattades. Denna preskriptionstid kan inte avbrytas. Alla beslut som fattas under samma kalenderår preskriberas samtidigt.

Lagen avses träda i kraft den 1 januari 1999.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
ALLMÄN MOTIVERING	3
1. Nuläge och bedömning av nuläget	3
1.1. Lagstiftning och praxis	3
Allmänt	3
Bestämmelserna om prövningsrätt	3
Betalning enligt lönegarantin	5
Preskription	5
Andringssökande	6
1.2. Den internationella utvecklingen och lagstiftningen i utlandet	7
Rådets direktiv och Internationella arbetsorganisationens konvention	7
Sverige	8
Norge	8
Tyskland	9
2. Propositionens mål och de viktigaste förslagen	9
Lönegarantilagens uppbyggnad	9
Förhinderande av missbruk	9
Betalning enligt lönegarantin	10
Särskild preskriptionstid	10
Andringssökande	10
3. Propositionens verkningar	11
4. Beredningen av propositionen	11
DETALJMOTIVERING	12
1. Lagerförslaget	12
1 kap. Allmänna bestämmelser	12
2 kap. Villkoren för erhållande av betalning enligt lönegarantin	12
3 kap. Lönegarantiansökan och behandlingen av ansökan	16
4 kap. Lönegarantibeslut och betalning enligt lönegarantin	16
5 kap. Återbetalningsskyldighet	17
6 kap. Andringssökande	19
7 kap. Särskilda bestämmelser	20
8 kap. Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser	21
2. Ikraftträdande	21
LAGFÖRSLAGET	
Lönegarantilag	22

ALLMÄN MOTIVERING

1. Nuläge och bedömning av nuläget

1.1. Lagstiftning och praxis

Allmänt

Lönegaranti är ett genom lag ordnat förfarande, där staten garanterar betalningen av arbetstagarens fordringar på grund av dennes anställning i händelse av arbetsgivarens konkurs eller annan insolvens. Arbetstagaren har rätt att få sina på anställningen grundade fordringar betalda av statens medel genom lönegaranti, om arbetsgivaren på grund av insolvens inte kan betala dem. När staten erlägger betalning enligt lönegarantin får staten regressrätt gentemot arbetsgivaren, med stöd av vilken staten återkräver de utbetalda lönegarantibeloppen jämte ränta. Den del av lönegarantiutgifterna som inte kan indrivras hos arbetsgivarna eller deras konkursbon, debiteras årligen centralkassan för arbetslöshetskassorna. Den medel som behövs för detta ändamål insamlas hos arbetsgivarna i form av arbetslöshetsförsäkringspremier. Lönegarantin används för betalning av sådana fordringar som baserar sig på ett arbetsförhållande enligt lagen om arbetsavtal (320/1970) och som arbetsgivaren skulle ha varit skyldig att betala sina arbetstagare. Statens skyldighet att erlagga betalning enligt lönegarantin begränsas dock av bestämmelser om tidsfrister och maximibelopp samt förhindrande av missbruk.

I samband med revideringen av förmånsrättssystemet slopades alla allmänna förmånsrätter vid ingången av 1993. För lönefordringar och således även lönegarantifordringar fastställdes en övergångstid på två år, så för deras del slopades förmånsrätten först vid ingången av 1995. Slopandet av förmånsrätten betydde att ställningen för fordringar som grundar sig på en anställning försämrades i en situation där arbetsgivaren blev insolvent. För att trygga arbetstagarnas lönefordringar har lönegarantins täckning förbättrats genom att det maximala lönegarantibeloppet vid ingången av 1996 höjdes till 75 000 mk och vid ingången av juli 1998 ytterligare till 90 000 mk. Slopandet av förmånsrätten har också betytt att de lönegarantibelopp som återkrävts av arbetsgi-

varna har minskat betydligt under de senaste åren.

Under 1990-talet har de belopp som betalats enligt lönegarantin varierat betydligt från år till år. När det 1992 betalades 573 milj. mk enligt lönegarantin, betalades det 1997 endast 116 milj. mk enligt lönegarantin. Det minskade antalet konkurser och företagens förbättrade ekonomiska läge samt den välfungerande lagen om företagssanering (47/1993) är de viktigaste orsakerna till att lönegarantibeloppen har minskat avsevärt under de senaste åren. År 1997 erhöll 7751 arbetstagare betalning enligt lönegarantin och lönegarantibesluten berörde 2766 arbetsgivare. De genomsnittliga behandlingstiderna för lönegarantiansökningarna har blivit kortare under de senaste åren. År 1997 var den genomsnittliga behandlingstiden i hela landet 38 dagar, medan den 1992 fortfarande var 83 dagar. Vid konkurser har behandlingstiderna kunnat förkortas genom det s.k. påskyndade lönegarantiförfarande som togs i bruk 1993 och där arbetsgivarens konkursbo ansöker om betalning enligt lönegarantin för arbetstagarnas räkning. Då får arbetstagarna i regel de lönefordringar som betalas enligt lönegarantin på sina bankkonton när anställningen upphör.

Lagen om lönegaranti (649/1973), som trädde i kraft vid ingången av 1974, har ändrats flera gånger under årens lopp. Endast några paragrafer har kvar sin ursprungliga form.

Lagstiftningstekniskt är lagen om lönegaranti föråldrad. Den saknar kapitelindelning samt kapitel- och paragrafrubriker. Bestämmelser som hör till samma sammanhang är utspridda på olika ställen i lagen. Upprepade bearbetningar och ändringar av bestämmelserna har lett till invecklad och oklar lagstiftning.

Bestämmelserna om prövningsrätt

I lagen om lönegaranti har myndigheterna getts rätt att i vissa situationer avslå ansökan om att en fordran skall betalas enligt lönegarantin, trots att alla formella förutsättningar för betalning ser ut att föreligga. Det allmänna syftet med dessa bestämmelser är att förhindra att lönegarantin missbrukas. Be-

stämmelelserna om prövningsrätt kompletterar varandra och trots att de delvis överlappar varandra är var och en av dem tillämplig på något olika situationer.

Enligt den gällande lagen om lönegaranti har myndigheterna rätt att pröva om såsom betalning enligt lönegarantin skall utges mer än två gånger det belopp, vilket arbetsgivare, som underlåtit att betala arbetstagares fordran, under ett år före inlämnandet av ansökan om betalning enligt lönegarantin erlagt till arbetstagaren såsom betalning för en på arbetsförhållandet grundad fordran. Förvägrad lönegaranti med stöd av denna bestämmelse har i praktiken ofta kommit i fråga när det oavlönade arbetet har fortgått en längre tid eller sökanden står arbetsgivaren nära eller arbetstagaren medvetet har tagit anställning hos en insolvent arbetsgivare. Lönegarantimyndighetens prövningsrätt har begränsats genom att det har satts en gräns för det belopp som utbetalas, vilken inte kan underskridas. Enligt lönegarantin skall betalas minst två gånger det belopp som erlagts till arbetstagaren under ett år före inlämnandet av lönegarantiansökan. Ifall ingen lön över huvud betalats under denna tid, kan betalning enligt lönegarantin helt förvägras. När det belopp som arbetsgivaren betalat växer, minskar också myndigheternas prövningsrätt. I praktiken har det visat sig att bestämmelsen inte i alla situationer varit tillräckligt effektiv för att förhindra missbruk.

Enligt den gällande lagen om lönegaranti har arbetstagare inte rätt till betalning enligt lönegarantin på grundvalen av avtal eller med avtal jämförbart faktiskt arrangemang, om avtalet uppenbarligen ingåtts eller arrangemanget uppenbarligen tillkommit i det syftet att staten till arbetstagaren skall erlagga betalning enligt lönegarantin för fordran som är grundad på arbetsförhållandet. Bestämmelsen bottenar i den allmänna principen att det som två parter kommer överens om för att tillfoga tredje man skada inte skall binda tredje man. Avsikten är att bestämmelsen skall tillämpas i synnerhet i en situation där arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om löne- eller andra förmåner för arbetstagaren och varit medvetna om att arbetsgivaren på grund av insolvens inte kommer att uppfylla avtalet och i syfte att den sålunda uppkomna fordran skall betalas enligt lönegarantin. Lönegarantisystemet försöker garantera arbetstagaren den lön han

skulle få av sin arbetsgivare om denne vore solvent. Om man ansöker om betalning enligt lönegarantin för en fordran som baserar sig på ett avtal som arbetstagaren och arbetsgivaren ingått en kort tid innan ansökan inlämnades och det är uppenbart att arbetsgivaren inte skulle ha ingått avtalet om han varit solvent, kan man misstänka att avtalet ingåtts endast för att få betalning enligt lönegarantin. Ett med avtal jämförbart faktiskt arrangemang betyder att arbetsgivaren och arbetstagaren i samförstånd, dock utan att ingå något avtal om saken, försöker få till stånd att arbetstagaren betalas en ogrundad fordran enligt lönegarantin. Ett avtal eller ett arrangemang kräver minst två parter. Den praktiska tillämpningen av bestämmelsen har visat sig problematisk i situationer där arbetstagaren kan anses ha handlat svikligt utan att han skulle vara delaktig i något avtal eller något med avtal jämförbart faktiskt arrangemang. Man har trots bestämmelsens ordalydelse varit tvungen att tillämpa den också på sådana situationer där arbetstagaren ensam har gjort sig skyldig till svikligt förfarande för att få betalning enligt lönegarantin.

En arbetstagare som fått betalning enligt lönegarantin kan av särskilda skäl vägras rätt att erhålla betalning enligt lönegarantin för fordran hos samma arbetsgivare, om fordran grundar sig på arbete som utförts under tre år, räknat från det föregående beslutet om betalning enligt lönegarantin. Man har varit tvungen att tillämpa bestämmelsen i situationer där det inom en kortare tid har gjorts flera lönegarantiansökningar som avser samma arbetsgivare eller arbetsgivare som skall betraktas som samma arbetsgivare. Begreppet samma arbetsgivare utvidgades genom den ändring av lagen om lönegaranti som trädde i kraft vid ingången av 1997. Arbetstagaren har rätt att på ansökan få förhandsbesked om någon omständighet skall anses såsom ett sådant särskilt skäl att betalning enligt lönegarantin på denna grund kan förvägras. I praktiken har tidsfristen på tre år nästan helt saknat betydelse.

Om en arbetstagare har underlåtit att bevaka sin fordran i arbetsgivarens konkurs, har lönegarantimyndigheten med stöd av den gällande lagen om lönegaranti rätt att pröva om arbetstagaren helt eller delvis skall anses har förverkat sin rätt enligt lönegarantin. Bestämmelsen kompletterar de övriga bestämmelserna om prövning av lönegarantin.

Tanken bakom bestämmelsen är inte bara att fordringarna skall utredas utan framför allt att fordringar som betalats enligt lönegarantin skall återkrävas. Från en arbetsgivare som gått i konkurs kan fordringar återkrävas endast genom att man deltar i konkursförfarandet och bevakar fordringarna på inställedagen. Försummas bevakningen leder det till att fordran går förlorad. Trots att den nuvarande lagen om lönegaranti inte innehåller någon uttrycklig bestämmelse om arbetstagarens skyldighet att sköta bevakningen av sina fordringar i arbetsgivarens konkurs, kan bevakningsskyldigheten ändå härledas ur lagen. Försummas bevakningen kan det nämligen leda till att arbetstagaren förlorar sin rätt till betalning enligt lönegarantin. Konkursbevakningens betydelse för återkrav har minskat i och med slopandet av förmånsrätterna, men bevakningens betydelse för utredandet av fordringarna är oförändrad.

Betalning enligt lönegarantin

På den lön som betalas till en arbetstagare har sedan 1993 innehållits arbetstagares pensionsavgift och löntagares arbetslöshetsförsäkringsavgift. Social- och hälsovårdsministeriet har rätt att meddela närmare föreskrifter om tillämpningen av de lagar som gäller ovan nämnda avgifter. Ministeriet har i sina beslut gällande lagarnas tillämpning bestämt att avgifterna inte skall innehållas på löner som betalas enligt lagen om lönegaranti. Detta har i fråga om arbetstagares pensionsavgift baserat sig på i huvudsak praktiska skäl. Det skulle vara arbetsamt och ibland t.o.m. omöjligt för lönegarantimyndigheten att utreda till vilken pensionsanstalt avgiften skall betalas. Den gällande lagen om lönegaranti innehåller å andra sidan inte heller någon bestämmelse som skulle ge rätt att innehålla avgifter på en fordran som betalas enligt lönegarantin. En arbetstagare vars lön betalas enligt lönegarantin får behålla en större andel av lönen än vad han skulle ha fått om arbetsgivaren hade betalat den. Löner som betalas enligt lönegarantin beaktas dock när beloppet av pension och inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning uträknas.

Den gällande lagen om lönegaranti innehåller ingen bestämmelse som skulle berättiga arbetskrafts- och näringscentralen att kvitta en fordran som betalas till arbetstagaren enligt lönegarantin. Behovet av kvittning

uppstår när en arbetstagare som erhåller betalning enligt lönegarantin tidigare har varit arbetsgivare eller bolagsman i ett sådant bolag vars arbetstagare har erhållit betalning enligt lönegarantin. Högsta förvaltningsdomstolen har i ett avgörande som den fattat 1984 (HFD 1984-A-II-133) ansett att kvittning av en fordran som betalas enligt lönegarantin inte är möjlig utan en uttrycklig bestämmelse som berättigar därtill. Enligt lagen om arbetsavtal kan arbetsgivaren å andra sidan använda en del av den lön som betalas till arbetsgivaren för att kvitta sin motfordran. Arbetsgivarens kvittningsrätt är begränsad så att den gäller den del av lönen som enligt lag skulle kunna utmätas. En fordran som betalas till arbetstagaren enligt lönegarantin kan utmätas på samma sätt som lön. Detta leder till att arbetstagarens andra utmätningsborgenärer har möjlighet att få prestation ur det belopp som betalas enligt lönegarantin, trots att lönegarantimyndigheten samtidigt skulle ha en fordran enligt lagen om lönegaranti på arbetstagaren. Situationen kan inte anses vara tillfredsställande.

Preskription

Lönegarantifordringar preskriberas i enlighet med förordningen om preskription i fordringsmål och om offentlig stämning på borgenärer (32/1868) 10 år efter att fordran uppkommit. Preskriptionen kan dock avbrytas, varvid en ny 10-årig preskriptionstid börjar löpa från och med avbrottet. Trots att preskriptionen kan avbrytas även på frivillig väg, avbryts den dock av praktiska skäl genom myndigheternas åtgärder, i allmänhet genom en utsködningsansökan. Detta beror på att borgenären vid behov skall kunna bevisa att han avbrutit preskriptionen av skulden.

Arbetsgivaren är skyldig att till staten återbetala det belopp som betalats till arbetstagarna enligt lönegarantin jämte ränta. Arbetskrafts- och näringscentralens åtgärder för att driva in fordran är beroende av om det är fråga om betalning enligt lönegarantin på grund av arbetsgivarens konkurs eller annan insolvens. När det är fråga om konkurs bevakar arbetskrafts- och näringscentralen sin fordran i konkursen och den prestation som erhålls för fordran beror på vilka medel som influerats till konkursboet. I andra insolvenssituationer eller när konkursen förfallit på grund av brist på medel indrivs fordran i utsködningsväg. När förmånsrättssystemet

reviderades slopades alla allmänna förmånsrätter, inklusive förmånsrätten för lönefordringar. Fordringar utan förmånsrätt, till vilka även lönegarantifordringarna numera hör, erhåller i praktiken just ingen utdelning i konkurser. Däremot lyckas man i allmänhet indriva lönerna för två veckors uppsägnings-tid, eftersom de tillhör massaskulden, utom när konkursen förfaller i brist på tillgångar.

Indrivningen av fordringar i utsökningssväg hos en arbetsgivare som vid lönegarantiförfarandet konstaterats vara insolvent ger oftast inget resultat. Dessutom måste man betala utsökningssavgift för alla lönegarantibeslut som sänts till utsökning. Om betalning enligt lönegarantin i undantagsfall erläggs till arbetstagarna i ett företag som fortsätter med sin verksamhet, försöker dessa företag i allmänhet komma överens om återbetalning av skulden med lönegarantimyndigheten. Aktiebolag som avslutat sin verksamhet utan konkurs är i regel medellösa och indrivningsåtgärder som riktas till dem i allmänhet resultatlösa. Fordringar på enskilda näringsidkare samt ansvariga bolagsmän i öppna bolag och kommanditbolag kan indrivnas tills personen i fråga dör. Denna möjlighet har avsevärt försämrats genom lagen om skuldsanering för privatpersoner (57/1993), som trädde i kraft i början av 1993 och med stöd av vilken en insolvent fysisk person kan befrias från alla eller största delen av sina skulder. Mycket ofta går det så att en enskild gäldenär svarar på lönegarantimyndighetens utsökningssökning genom att ansöka om skuldsanering. Av ovan nämnda skäl står intäkterna av indrivningen av i synnerhet gamla fordringar oftast inte i något rimligt förhållande till kostnaderna och arbetsbördan.

Ändringssökande

Det system för sökande av ändring som ansluter sig till lönegarantisystemet avviker från det allmänna förvaltningsrättsliga rättskyddssystemet. Arbetstagaren har två olika möjligheter att söka ändring beroende på varför ansökan avslagits. Det kan vara fråga om antingen talan i underrätt eller förvaltningsbesvär till arbetslöshetsnämnden. Arbetsgivaren kan söka ändring genom återvinnings-talan i allmän underrätt. Tvister gällande fordran och betalningsskyldigheten kan även avgöras i samband med arbetsgivarens konkurs.

Arbetstagaren skall anvisas att väcka talan i underrätten mot arbetsgivaren och staten, om lönegarantiansökan avslås till följd av att fordran inte har kunnat utredas och arbetsgivaren har bestridit fordran. Bestämmelsen om att även staten skall instämmas som svarande i en rättegång mellan arbetstagaren och arbetsgivaren motiverades i tiden med att det skulle förhindra missbruk. Förlikning är tillåten i en rättegång som gäller lönefordringar. I synnerhet i situationer där inget personligt ansvar uppkommer, är en insolvent arbetsgivare sällan intresserad av huruvida de krav som arbetstagaren framför i rättegången är riktiga. Statens deltagande i rättegången och uttryckligen som svarande ansågs vara nödvändigt, för annars kunde även en ogrundad fordran för vilken ansökts om betalning enligt lönegarantin på grund av arbetsgivarens passivitet eller t.o.m. medgivande bli fastställd genom dom. Med stöd av domen blir staten skyldig att betala fordringarna enligt lönegarantin, om övriga förutsättningar för beviljande av betalning enligt lönegarantin föreligger.

Vid rättegångarna har den arbetskrafts- och näringscentral som företräder staten en helt annan ställning som svarande än arbetsgivaren som svarande. Arbetskrafts- och näringscentralen har inte varit part i anställningsförhållandet och kan sålunda inte veta vad som har överenskommit eller inträffat under anställningen. Arbetskrafts- och näringscentralen har i regel inga förutsättningar att i rättegången ta ställning till tvistefrågornas faktasida. Sålunda är de egentliga parterna i rättegången arbetsgivaren och arbetstagaren, och trots sin formella ställning som svarande i dessa rättegångar kan arbetskrafts- och näringscentralen i första hand endast bli hörd. I praktiken deltar inte heller arbetskrafts- och näringscentralerna aktivt i dessa rättegångar. Det finns emellertid situationer där lönegarantimyndigheten har ett genuint intresse av att gå med i en rättegång mellan arbetsgivare och arbetstagare och där uttryckligen utöva svarandes rätt till talan. En sådan situation uppstår t.ex. när det finns skäl att misstänka missbruk eller när arbetstagaren antingen medvetet eller omedvetet ansöker om betalning för klart ogrundade fordringar. Det är också viktigt att lönegarantimyndigheten deltar i rättegången när arbetsgivaren trots att han bestridit fordran försummar att delta i rättegången, varvid även helt ogrundade fordringar kan bli fast-

ställda genom tredskodom.

Om ansökan avslås av orsaker som har att göra med formella förutsättningar för erhållande av betalning enligt lönegarantin eller med bestämmelserna om prövning, kan arbetsgivaren anföra besvär över lönegarantibeslutet hos arbetslöshetsnämnden och vidare över dess beslut hos högsta förvaltningsdomstolen. Besvär kan således anföras t.ex. över beslut genom vilka ansökan har avslagits därför att det inte har kunnat konstateras att arbetsgivaren är insolvent, ansökan inte har gjorts inom utsatt tid, fordran inte grundar sig på en anställning eller det är fråga om försök till missbruk av lönegarantin.

För att betalning enligt lönegarantin skall kunna erläggas förutsätts att arbetsgivaren gått i konkurs eller att hans insolvens konstaterats på något annat sätt. För att betalning enligt lönegarantin skall kunna erläggas förutsätts dessutom att grunden för och beloppet av de fordringar för vilka ansökts om betalning enligt lönegarantin kan utredas vid lönegarantiförfarandet. Om arbetskrafts- och näringscentralen inte har kunnat konstatera att arbetsgivaren är insolvent, skall ansökan avslås. Arbetstagaren kan anföra besvär över ett avslag hos arbetslöshetsnämnden. Om arbetsgivaren har bestridit arbetstagarens rätt till fordringar för vilka har ansökts om betalning enligt lönegarantin och grunden för och beloppet av fordringarna inte har kunnat utredas, skall ansökan också avslås. Då skall arbetstagaren anvisas att väcka talan i under rätt mot arbetsgivaren och staten. I praktiken kan båda ovan nämnda orsaker till avslag föreligga samtidigt. När arbetsministeriet en gång i tiden behandlade besvär som anförts över lönegarantibeslut, ansåg ministeriet i dylika fall att avslag inte fick basera sig enbart på att det inte hade kunnat konstateras att arbetsgivaren var insolvent, om inte arbetsgivarens solvens var alldeles uppenbar. I första hand skulle arbetstagaren anvisas att väcka talan mot arbetsgivaren och staten för att leda sina fordringar i bevis. På dessa sätt garanterades arbetstagaren möjlighet att efter rättegången få betalning för sin fordran enligt lönegarantin, om arbetsgivaren i detta skede visade sig vara insolvent. Till skillnad från arbetsministeriets tidigare linje har högsta förvaltningsdomstolen i sin avgörandepraxis på senaste tid (HFD liggare nr 5509/95 och HFD liggare nr 737/96) ansett att i en dylik situation skall ansökan avslås enbart av den orsaken att det inte har kunnat

konstateras att arbetsgivaren är insolvent. Att utreda grunden för och beloppet av fordringarna i domstol kan ta flera år i anspråk, och den arbetsgivare som är ansvarig för att de betalas kan under denna tid bli insolvent. I praktiken betyder den avgörandepraxis som högsta förvaltningsdomstolen gått in för att fordringarna i en sådan situation inte kan betalas till arbetstagaren enligt lönegarantin. Även lönegarantipraxisen är till denna del oenhetlig eftersom en del av arbetskrafts- och näringscentralerna iakttar den linje som arbetsministeriet i tiden omfattande och en del följer högsta förvaltningsdomstolens nya avgörandepraxis. Situationen kan inte betraktas som tillfredsställande för arbetstagarna.

1.2. Den internationella utvecklingen och lagstiftningen i utlandet

Rådets direktiv och Internationella arbetsorganisationens konvention

Europeiska gemenskapernas råd utfärdade den 20 oktober 1980 ett direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens (80/987/EEG), nedan direktivet. Syftet med direktivet är att förenhetliga olika medlemsstaternas minimivillkor för tryggnad av arbetstagares fordringar på grund av anställningsförhållanden när arbetsgivaren är insolvent.

Internationella arbetsorganisationen (ILO) antog vid sin konferens 1992 konvention nr 173, som gäller skydd för arbetstagares fordran i händelse av arbetsgivarens insolvens. Samtidigt godkändes även rekommendation nr 180, som kompletterar konventionen. Finland har 1994 ratificerat den del av konventionen som gäller lönegarantisystemet. I samband med ratificeringen har Finland meddelat att man kommer att beakta bestämmelserna i den rekommendation som kompletterar konventionen i det framtida lagstiftningsarbetet, i den mån det är ändamålsenligt och möjligt.

Direktivets och ILO-konventionens bestämmelser gäller alla arbetstagare i alla olika branscher. Med stöd av både direktivets och konventionens bestämmelser är det emellertid möjligt att utesluta vissa kategorier av arbetstagare från bestämmelsernas tillämpningsområde. Villkoret för en uteslutning är att den baserar sig på anställnings-

förhållandets speciella art eller att arbetstagnas fordringar är skyddade på något annat sätt.

Enligt direktivets bestämmelser skall en arbetsgivare anses vara insolvent när en ansökan har inlämnats om att det i enlighet med respektive medlemsstats lagar och andra författningar 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 fordringar på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden. Dessutom förutsätts att den behöriga myndigheten antingen har beslutat att inleda förfarandet eller har fastställt att arbetsgivarens företag eller verksamhet definitivt har upphört och att befintliga tillgångar är otillräckliga för att förfarandet skall kunna inledas. Arbetsgivaren skall anses vara insolvent i den mening som ILO-konventionen förutsätter i situationer där, enligt nationell lagstiftning och praxis, ett förfarande har inletts angående en arbetsgivares tillgångar i syfte att kollektivt ersätta dennes borgenärer.

Med stöd av direktivbestämmelserna har en medlemsstat möjlighet att välja mellan flera olika datum som gräns för den tid till vilken de obetalda fordringar hänförs sig vilkas betalning garanteras av en lönegarantiinstitution. Dessutom har medlemsstaterna om de vill möjlighet att begränsa lönegarantins tidsmässiga utsträckning, som kortast kan den vara åtta veckor. Enligt ILO-konventionen skall en stat som antagit den skydda arbetstagnas fordran på lön för åtta veckor och fordran på semesterersättning för ett halvt år samt fordran som grundar sig på annan typ av betald frånvaro för åtta veckor före tidpunkten för insolvensen eller före anställningens upphörande. På grund av både direktivets och ILO-konventionens bestämmelser är det möjligt att begränsa maximalbeloppet av lönegarantin och vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra missbruk.

Direktivet innehåller bestämmelser om garantiinstitutionernas organisation, finansiering och verksamhet. Institutionernas tillgångar skall vara fristående från arbetsgivarens driftskapital och skall inte vara tillgängliga vid ett insolvensförfarande. Arbetsgivarna skall bidra till institutionernas finansiering om den inte fullgörs helt av offentliga myndigheter. Institutionernas ansvar skall bestå oberoende av om förpliktelsen att bidra till finansieringen har uppfyllts eller inte.

ILO-konventionen har inga motsvarande bestämmelser.

Sverige

Den nuvarande svenska lönegarantilagen trädde i kraft 1992 och den ersatte de ursprungliga lönegarantireglerna från 1971. Sveriges lönegarantilag skyddar en arbetstagnas fordran som avser dennes anställning hos en arbetsgivare som har försatts i konkurs samt betalningen av vissa pensioner. För att löne- och andra fordringar som grundar sig på en anställning skall betalas enligt lönegarantin förutsätts att de har förmånsrätt som lönefordran i arbetsgivarens konkurs.

Det maximala lönegarantibeloppet är 100 000 kronor. Om arbetsgivaren har försatts i konkurs på grund av en fordran som omfattas av lönegarantin, lämnas betalningen även för kostnaden för detta. Denna kostnad beaktas inte när det maximala lönegarantibeloppet uträknas.

I Sverige sköter konkursförvaltningen största delen av de uppgifter som ansluter sig till lönegarantifrågor. Länsstyrelsen sköter utbetalningen av garantibelopp. Besvär angående lönegarantiärenden handläggs i tingsrätten. Medel för lönegarantisystemet insamlas genom avgifter som uppbärs hos arbetsgivarna.

Norge

Bestämmelser om det norska lönegarantisystemet ingår i en lag från 1973. Lönegarantin skyddar betalningen av arbetstagnas fordringar som grundar sig på anställning i händelse av arbetsgivarens insolvens. En arbetsgivare skall betraktas som insolvent i lagens mening när han har försatts i konkurs eller när arbetsgivarens verksamhet har upphört och tillgångarna inte räcker till för att betala lönefordringarna eller när det har konstaterats att arbetsgivarens dödsbo är medellöst.

Lönegarantin täcker lönefordringarna för sex månader förutsatt att de inte har förfallit till betalning tidigare än tre månader före en viss dag. Denna är i allmänhet dagen för inlämnande av konkursansökan till domstolen. Dessutom förutsätts att fordringarna har förmånsrätt i arbetsgivarens konkurs. Det maximala lönegarantibeloppet är 123 000 kronor. Betalning enligt lönegarantin söks hos den norska arbetarskyddsstyrelsen.

Tyskland

Det tyska lönegarantisystemet från 1974 skyddar betalningen av arbetstagarnas löner för de tre sista anställningsmånaderna i händelse av arbetsgivarens insolvens. Arbetsgivaren skall betraktas som insolvent när denne har varit tvungen att gå i konkurs eller när konkursansökan har avslagits på grund av brist på tillgångar eller när arbetsgivarens affärsverksamhet har upphört och konkursförfarande inte är möjligt på grund av brist på tillgångar. Betalning enligt lönegarantin erläggs för de obetalda nettoinkomsterna från de tre sista månaderna av anställningen. Ingen övre gräns har satts för det belopp som kan betalas.

Beslut om betalning enligt lönegarantin fattas av den lokala arbetskraftsbyrån på ansökan. Ansökan skall göras inom två månader efter att det har konstaterats att arbetsgivaren är insolvent. Medlen för lönegarantin och de administrativa utgifterna insamlas hos arbetsgivarna.

2. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Lönegarantilagens uppbyggnad

Syftet med den nya lönegarantilagen är i synnerhet att skapa strukturell och språklig klarhet i bestämmelserna om lönegaranti. Den föreslagna nya lönegarantilagen innehåller fortfarande många bestämmelser som har överförts från den nuvarande lagen om lönegaranti som sådana eller med små ändringar. Lagförslaget är indelat i åtta kapitel. Kapitlen och paragraferna har fått rubriker. I början av lagen ingår allmänna bestämmelser, bestämmelser om villkoren för erhållande av lönegaranti, lönegarantiansökan och behandlingen av ansökan. De följs av bestämmelser om lönegarantibeslut, betalning enligt lönegarantin, återbetalningsskyldighet och ändringssökande. I slutet av lagen ingår särskilda bestämmelser. Den gällande lagens bestämmelser ingår i lagförslaget utan några större förändringar vad sakinnehållet beträffar, men de flesta är omskrivna och har fått en språklig översyn. Bestämmelser som gäller samma sakkomplex och som är utspridda i den nuvarande lagen har sammanförts.

Förhindrande av missbruk

Att utreda huruvida en fordran för vilken ansökts om betalning enligt lönegarantin är riktig är ofta invecklat och arbetsamt. Att lönegarantibeslutet är korrekt säkerställs av att arbetsgivaren alltid skall beredas tillfälle att uttala sin åsikt om lönegarantiansökan. Att felaktiga eller ogrundade yrkanden rättas ligger i arbetsgivarens intresse, eftersom en fordran som betalats enligt lönegarantin överförs på staten och staten återkräver fordran i fråga av arbetsgivaren. Att avslöja försök till missbruk är svårt när arbetstagarerna och arbetsgivaren samarbetar eller när arbetsgivaren förblir passiv under lönegarantiförfarandet. I en sådan situation blir lönegarantimyndigheten tvungen att basera sitt beslut på uppgifter som erhållits från andra än arbetstagarerna eller arbetsgivaren. Lönegarantimyndighetens rätt till upplysningar föreslås bli utvidgad jämfört med nuläget, för att man effektivare än tidigare skall kunna förhindra missbruk av lönegarantin samt bekämpa den ekonomiska gråzonen.

Praktiska erfarenheter har visat att oomtygterat stora löneutfästelser är ett sätt att flytta företagets tillgångar utom räckhåll för borgenärerna. För detta ändamål kan användas även andra personer än gäldenärens familjemedlemmar och andra närstående. Det är inte heller sällsynt att den inkomst som erhållits av företagsverksamheten av skattemässiga eller andra skäl fördelas inom företagarfamiljen så att den lön som betalas familjemedlemmarna inte står i någon slags proportion till deras arbetsinsats i företaget. I lagen föreslås också en ny bestämmelse enligt vilken lönegarantimyndigheten skall ha rätt att förvägra betalning enligt lönegarantin eller pröva lönegarantibeloppet, om en fordran för vilken har ansökts om betalning enligt lönegarantin står i ett uppenbart missförhållande till vad som kan anses vara skäligt med hänsyn till det arbete som utförts och omständigheterna i övrigt. De överenskomna lönerna behöver inte betalas enligt lönegarantin till den del som de överstiger det lönebelopp som skall betraktas som skäligt. Ofta kan det vara svårt att bedöma hur väl arbetsinsatsen och det överenskomna vederlaget motsvarar varandra. När missförhållandet bedöms måste man beakta flera olika faktorer, t.ex. uppgiftens speciella karaktär eller företagets ekonomiska situation. Avsikten är att den föreslagna bestämmelsen

skall tillämpas endast när missförhållandet mellan arbetsinsatsen och det överenskomna vederlaget är uppenbart.

De övriga bestämmelserna i den nuvarande lagen om lönegaranti som är avsedda att förhindra missbruk föreslås kvarstå i huvudsak oförändrade.

Betalning enligt lönegarantin

I den nya lönegarantilagen föreslås en bestämmelse som gör det möjligt att från det lönegarantibelopp som betalas göra alla de avdrag som arbetsgivaren är skyldig att göra från den lön han betalar till arbetstagaren. På detta sätt kan de löner som betalas enligt lönegarantin försättas i samma ställning som de löner som arbetsgivaren betalar. Att den bestämmelse som här föreslås tas in i lönegarantilagen gör det ännu inte möjligt att dra av arbetstagares pensionsavgift och löntagares arbetslöshetsförsäkringsavgift från en fordran som betalas enligt lönegarantin, utan det förutsätter att social- och hälsovårdsministeriets beslut gällande avgifterna ändras till den del de gäller lönegaranti. Skall avgifterna dras av och eventuellt redovisas vidare förutsätter det också att de praktiska problemen i anslutning till dem löses. Detta får dock inte orsaka oskäligt extra arbete eller fördröja behandlingen av lönegarantiansökningarna.

I den nya lönegarantilagen föreslås en uttrycklig bestämmelse om kvittningsrätt. Arbetskrafts- och näringscentralen skall ha rätt att kvitta en fordran som betalas till arbetstagaren enligt lönegarantin med en motfordran enligt lönegarantilagen till den del som lönen skulle kunna utmätas enligt lag. För kvittningen skall även kunna användas en fordran enligt lönegarantilagen som en annan arbetskrafts- och näringscentral har än den som betalar lönegarantin.

Särskild preskriptionstid

I den nya lönegarantilagen föreslås en bestämmelse om särskild preskriptionstid. Enligt den skall statens lönegarantifordran preskriberas 10 år efter utgången av det kalenderår då lönegarantibeslutet har meddelats. Denna preskriptionstid kan inte avbrytas. Motsvarande särskilda preskriptionstid föreligger i fråga om statens skattefordringar och efter ingången av 1999 också i fråga om regressfordringar som baserar sig på av

kommunen utbetalt underhållsstöd. Den nuvarande preskriptionstiden, som kan avbrytas, har inte haft någon stor betydelse för återkrav av lönegaranti. Indrivningen när det gäller beslut som är äldre än 10 år medför mera arbete och kostnader för staten än vad staten får in. Livslång skyldighet att betala tillbaka lönegaranti jämte upplupen dröjsmålsränta kan leda till att gäldenären blir utslagen eller försvinner i den ekonomiska gråzonen, i synnerhet i situationer där skulden är oskäligt stor i förhållande till gäldenärens betalningsförmåga. För att effektivera återkraven vore det skäl att flytta tyngdpunkten i indrivningen närmare tidpunkten för lönegarantibeslutet. Kunskapen om att skulden preskriberas skulle tvinga myndigheterna att effektivisera sina indrivningsåtgärder.

Ändringssökande

I propositionen föreslås att statens ställning förändras i rättegångar som beror på att arbetsgivaren vid lönegarantiförfarandet bestrider att en arbetstagare som ansökt om betalning enligt lönegarantin har rätt till fordringarna, så att saken inte kan avgöras utan rättegång. Enligt förslaget skall talan väckas endast mot arbetsgivaren, men staten kan om den vill delta i rättegången som svarande. Att staten deltar i rättegången är nödvändigt i synnerhet när det finns skäl att misstänka missbruk eller när det annars finns risk för att staten efter rättegången blir tvungen att betala ogrundade fordringar enligt lönegarantin. Syftet med ändringen är att lönegarantimyndigheten endast vid behov skall delta i en rättegång mellan arbetstagare och arbetsgivare. Lagen medför inte längre skyldighet att delta i sådana rättegångar där det är fråga om en ren tvist mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och där staten inte har något att säga.

För att minska antalet rättegångar borde behandlingen av lönegarantiansökningar utvecklas så att grunden för och beloppet av fordringar för vilka ansöks om betalning enligt lönegarantin oftare än förr skulle kunna utredas redan vid lönegarantiförfarandet utan rättegång. Detta kunde t.ex. gå till så att den jurist som sköter lönegarantiärenden kallar sökanden och arbetsgivaren till en gemensam överläggning, där man försöker reda ut vilka fordringar som sökanden har rätt till. Till en sådan överläggning kan vid

behov kallas även någon från den fackförening som företräder arbetstagaren och som känner till branschens kollektivavtal och hur det tillämpas. I de flesta fall skulle det emellertid räcka om parterna hörs antingen skriftligt eller muntligt. Ju flera tvistemål gällande lönefordringar som man lyckas reda ut vid lönegarantiförfarandet, desto lägre blir kostnaderna för parterna och samhället. Att reda ut stridiga fordringar utan rättegång blir nödvändigt också av den anledningen att arbetstagaren i framtiden inte längre har möjlighet att få ersättning från staten för sina rättegångskostnader utom i de rättegångar där staten är svarande.

I den nya lönegarantilagen föreslås en uttrycklig bestämmelse med tanke på sådana situationer där en arbetsgivare, som man inte har kunnat konstatera att är insolvent, har bestridit de fordringar för vilka har ansökts om betalning enligt lönegarantin. I en sådan situation skall lönegarantiansökan avslås först och främst på den grunden att de fordringar för vilka ansökts om betalning enligt lönegarantin är stridiga samt anvisning ges om väckande av talan i underrätten för att reda ut fordringarna. Att det inte har kunnat konstateras att arbetsgivaren är insolvent saknar betydelse i detta skede. På detta sätt säkerställs att arbetstagarens fordringar kan betalas enligt lönegarantin, om den arbetsgivare som är ansvarig för betalningen av fordringarna eventuellt visar sig vara insolvent när rättegången efter kanske flera år slutförts.

3. Propositionens verkningar

Propositionens ekonomiska verkningar uppskattas bli små. Den föreslagna bestämmelse enligt vilken en lönegarantiansökan inte får avslås på grund av att förutsättningar för insolvens inte föreligger i sådana fall där de fordringar för vilka ansökts om betalning enligt lönegarantin också är stridiga, kommer i någon mån att öka det belopp som betalas enligt lönegarantin. Den bestämmelse om särskild preskriptionstid som föreslås i den nya lagen kommer att effektivisera

indrivningen av lönegarantifordringar så pass mycket att nyttan därav är större än förlusterna till följd av preskriberade fordringar. Den föreslagna ändring enligt vilken staten deltar i en rättegång mellan arbetstagare och arbetsgivare endast när den anser det vara nödvändigt, minskar beloppet av de rättegångskostnader som staten döms att betala samt det arbete som deltagandet i rättegångarna förorsakar. Å andra sidan har det satts som mål att stridiga fordringar skall utredas grundligare redan vid lönegarantiförfarandet och det kommer i någon mån att öka arbetsbördan för de personer som sköter lönegarantiärenden vid arbeidskrafts- och näringscentralerna.

Propositionen har inga verkningar i fråga om organisation eller personal. Propositionen bedöms inte heller ha några miljökonsekvenser eller verkningar i fråga om sysselsättning.

4. Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts som tjänsteuppdrag vid arbetsministeriet. Propositionen har behandlats i delegationen för lönegarantiärenden, där förutom arbetsministeriet de viktigaste arbetsmarknadsorganisationerna är företrädna. På grund av propositionen ordnades också ett diskussionsmöte, till vilket inbjöds förutom justitieministeriet och social- och hälsovårdsministeriet samt ovan nämnda arbetsmarknadsorganisationer också representanter för de fackförbund som har den största mängden lönegarantiärenden att sköta.

Vid arbetsministeriet bereddes ursprungligen en regeringsproposition med förslag till ny lönegarantilag där den nuvarande lagen om lönegaranti och lagen om lönegaranti för sjömän (927/1979) hade sammanslagits. Man blev tvungen att avstå från att avlåta den propositionen till riksdagen när löntagarsidan, i synnerhet sjöfartsbranschens arbetstagarorganisationer, kraftigt motsatte sig en sammanslagning av lagarna. I detta sammanhang har propositionen även behandlats i delegationen för sjömansärenden.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslaget

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 §. *Lagens syfte.* Som 1 § föreslås en paragraf som reglerar lagens syfte, något som fattas i den nuvarande lagen om lönegaranti. Syftet med lagen är att på samma sätt som för närvarande i händelse av arbetsgivarens konkurs eller annan insolvens trygga betalningen av arbetstagarnas fordringar som grundar sig på arbetsförhållandet.

2 §. *Lagens tillämpningsområde.* Bestämmelserna om tillämpningsområde, som är utspridda i den nuvarande lagen, föreslås bli samlade i 2 §. Utgångspunkten för vårt lönegarantisystem har i enlighet med territorialprincipen varit att skydda fordringar som grundar sig på arbete som utförts i Finland. En bestämmelse om detta, något som fattas i den nuvarande lagen om lönegaranti, föreslås i 1 mom. 1 punkten. På samma sätt som för närvarande skall arbete som utförts i Finland dock inte berättiga till lönegaranti, när arbetet har utförts av en arbetstagare som varit anställd hos en utländsk arbetsgivare och som sänts hit för tillfälligt arbete. En bestämmelse om detta ingår i 2 mom. När denna undantagsbestämmelse i fråga om territorialprincipen på sin tid togs in i lagen om lönegaranti ansågs i regeringens proposition om saken (RP 213/1990 rd) att arbete skall betraktas som tillfälligt när det antas pågå högst ett år. Även enligt den nya lagen är det fråga om tillfälligt arbete när arbetet pågår eller är avsett att pågå kortare tid än ett år. Även en arbetstagare som arbetat kortare tid än ett år i Finland omfattas alltså av lönegarantin från början av sin vistelse, om arbetet är avsett att pågå minst ett år. Fördelen med ettårsgränsen för tillfälligt arbete är att arbetsgivaravgifterna, med vilka lönegarantin finansieras även i Finland, i regel betalas till samma land som är skyldigt att ordna lönegarantin.

Lagen skall, liksom den nuvarande lagen om lönegaranti, tillämpas även på arbete som utförts utomlands, om arbetet har utförts i tjänst hos en finsk arbetsgivare och arbetstagaren har hemort i Finland. Ett vill-

kor är emellertid att arbetstagaren inte är berättigad till lönegaranti eller motsvarande förmån på grundval av tjänstgöringslandets eller något annat lands lagstiftning. Bestämmelser om detta ingår i 1 mom. 2 punkten och 3 mom. Målet för 3 mom. är att förhindra överlappande betalningar enligt lönegarantin samt att arbetstagaren skall kunna välja det för honom förmånligaste alternativet t.ex. i en situation där den finländska lönegarantin är mera omfattande än tjänstgöringslandets lönegaranti. Betalning enligt lönegarantin erläggs på grundval av arbete som utförts utomlands endast när det utförda arbetet inte omfattas av tjänstgöringslandets eller något annat lands lönegarantisystem eller någon motsvarande förmån. Det är inte fråga om en förmån som motsvarar lönegarantisystemet, om arbetstagarens fordringar med anledning av anställningen i landet i fråga är skyddad endast genom god förmånsrättsställning när arbetsgivaren blir insolvent.

3 §. *Myndigheter.* Paragrafen innehåller bestämmelser om uppgiftsfördelningen mellan myndigheterna. Vederbörande ministerium skulle styra verkställandet av lagen och svara för utvecklandet av lönegarantisystemet. Enligt reglementet för statsrådet (1522/1995) hör lönegarantiärendena till arbetsministeriets kompetensområde. Arbetsministeriet skall liksom för närvarande, sköta utvecklingen av lönegarantisystemet, lagstiftningsuppgifter, uppgifter i anslutning till budgeten samt handledningen och styrningen av arbetskrafts- och näringscentralerna i lönegarantiärenden. Arbetskrafts- och näringscentralerna ansvarar för behandlingen av lönegarantiansökningar, fattandet av beslut och återkrav samt för andra uppgifter i anslutning till verkställigheten av lagen. Bestämmelser om den regionala befogenhetsfördelningen mellan centralerna ingår i 11 §.

2 kap. Villkoren för erhållande av betalning enligt lönegarantin

4 §. *Villkor gällande fordran.* Paragrafens innehåll motsvarar bestämmelserna i den nuvarande lagens 1 § 1 mom. om fordringar

som betalas enligt lönegarantin. Enligt lönegarantin betalas endast fordringar som grundar sig på ett arbetsförhållande. Begreppet arbetsförhållande definieras i 1 § lagen om arbetsavtal. Utöver fordringar som grundar sig på anställningen kan arbetstagaren ha andra fordringar på sin arbetsgivare. I frågan gällande vilka slags fordringar som skall betraktas som fordringar som grundar sig på anställningen finns det en omfattande rättspraxis. Denna skall även styra tillämpningen av den nya lönegarantilagen. Även när lönesystemen förändras i framtiden avgör rättspraxisen i sista hand vilka slags fordringar som skall betraktas som fordringar som grundar sig på anställningen.

5 §. *Tidsfrist för ansökan.* Enligt 2 § 1 mom. i den gällande lagen om lönegaranti utgår betalning enligt lönegarantin för de på arbetsförhållandet grundade löne- och andra fordringar som förfallit inom tre månader före lönegarantiansökans inlämnande. I sin nuvarande form är bestämmelsen svårförståelig. Enligt den räknas tidsfristen på tre månader bakåt från dagen för inlämnandet av ansökan. Lönegarantiansökan skall även i fortsättningen göras inom tre månader. Det föreslås emellertid att sättet att räkna tidsfristen ändras så att tidsfristen räknas framåt från det att fordran förfallit. Ansökan skall tillställas Arbetskraftsmyndigheterna inom tre månader efter det att fordran förfallit. Då kan ansökan lämnas även följande vardag, om den sista inlämningsdagen är en helgfri lördag eller en helgdag. När den som ansöker om betalning enligt lönegarantin ges råd angående ansökan, sägs det nästan utan undantag att ansökan skall lämnas in inom tre månader efter att fordran förfallit. Även detta talar för att paragrafen bör ändras på föreslaget sätt.

Paragrafens senare mening motsvarar i sak bestämmelsen i den nuvarande lagens 2 § 1 mom. om den tid inom vilken betalning av en skadestånd- eller gottgörelsefordran skall sökas enligt lönegarantin. Bestämmelsen i den nuvarande lagens 2 § 2 mom., enligt vilken betalning enligt lönegarantin av särskilda skäl kan erläggas för sådana fordringar som grundar sig på arbete i utlandet och som har förfallit till betalning inom en tid som är längre än tre men dock högst sex månader innan lönegarantiansökan lämnades in, föreslås inte ingå i den nya lagen. I praktiken har man just aldrig behövt tillämpa bestämmelsen på grund av de förbättrade

datakommunikationerna och även därför att tillämpningen av bestämmelsen kräver särskilda skäl.

6 §. *Arbetsgivarens insolvens.* I den nya lagen föreslås inga ändringar i begreppet arbetsgivarens insolvens. Begreppet föreslås bli varken utvidgat eller inskränkt. Förutsättningen för betalning enligt lönegarantin skall på samma sätt som för närvarande vara arbetsgivarens konkurs eller annan insolvens. Arbetsgivarens insolvens undersöks alltid på tjänstens vägnar. Enbart arbetstagarens eller arbetsgivarens meddelande om insolvens räcker inte. Arbetsgivaren kan inte heller enbart genom att bestrida sin insolvens hindra att betalning enligt lönegarantin beviljas. Paragrafens innehåll motsvarar i sak bestämmelserna i den gällande lagens 1 § 1 och 2 mom. om arbetsgivarens insolvens. Det föreslås dock att den nuvarande lagens 1 § 2 mom. 1 punkten slopas såsom onödig, eftersom den insolvenssituation som regleras där ingår i 4 punkten i den föreslagna paragrafen. Det föreslås att ordalydelsen i de övriga punkterna ses över.

Enligt 1 punkten skall arbetsgivarens konkurs vara en grund för insolvens. Bestämmelsen i 1 § 2 mom. 3 punkten i den gällande lagen om lönegaranti, enligt vilken arbetsgivaren bör anses betalningsoförmögen, om det vid utsökning konstaterats, att arbetsgivaren saknar ostridiga medel för erläggande av erforderligt belopp, har oklar ordalydelse och det föreslås att den ändras i den nya lagen. Enligt 2 punkten skall en arbetsgivare som har konstaterats vara oförmögen att betala sina skulder som är under utsökning betraktas som insolvent. Härmed avses inte bara arbetsgivarens vid utsökning konstaterade medellöshet, utan även en situation där beloppet av arbetsgivarens skulder som är under utsökning är så stort i förhållande till de utmättningsbara tillgångarna att skulderna inte kan betalas ur arbetsgivarens medel. Med stöd av 3 punkten skall arbetsgivaren vara insolvent när denne har försummat att betala arbetsgivaravgifter eller redovisa förskotts innehållningar i tid. Det skall emellertid inte vara fråga om insolvens, om försummelsen är ringa. I 4 punkten har samlats de situationer som regleras i 1 § 2 mom. 2 och 4 punkten i den gällande lagen. Paragrafens 5 punkt motsvarar åter 1 § 2 mom. 6 punkten i den nuvarande lagen. Lönegaranti-myndigheten kan klart konstatera att arbetsgivaren är insolvent t.ex. när arbetsgivaren

omfattas av saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering eller skuldsanering enligt lagen om skuldsanering för privatpersoner. På grundval av företagssanering skall arbetsgivaren betraktas som insolvent i fråga om de fordringar som har uppkommit innan betalningsprogrammet fastställdes.

7 §. *Bevakningsskyldighet.* Den nuvarande lagen om lönegaranti innehåller ingen uttrycklig bestämmelse om arbetstagarens skyldighet att sköta bevakningen av sina fordringar i arbetsgivarens konkurs. Arbetstagaren kan emellertid förlora sina rätt till lönegaranti om bevakningen försummas. I 1 mom. föreslås en bestämmelse om arbetstagarens skyldighet att bevaka sina fordringar i en konkurs. Konkursbevakningens betydelse för återkrav har minskat i och med att förmånsrätterna slopades, men dess betydelse för utredningen av fordringarna är oförändrad. Någon bevakningsskyldighet skall emellertid inte föreligga, om fordringarna ingår i den förteckning över fordringar grundade på arbetsförhållanden som boförvaltaren gjort upp eller om fordringarna redan har betalats enligt lönegarantin. Om fordran görs stridig i konkursen vad beloppet eller grunden beträffar, omfattar bevakningsskyldigheten även att rättegången gällande detta sköts i behörig ordning.

Enligt 2 mom. kan en arbetstagare som försummar sin skyldighet att bevaka sin fordran i arbetsgivarens konkurs antingen helt eller delvis förvägras betalning enligt lönegarantin av denna orsak. Bestämmelsen motsvarar 4 § 3 mom. i den nuvarande lagen om lönegaranti. Försummad bevakning betyder inte nödvändigtvis att rätten till betalning enligt lönegarantin skulle ha förverkats. Om fordran är klar och ostridig, skall den trots att bevakningen försummats i regel betalas enligt lönegarantin. Att fordran ogillas på grund av försummad bevakning kommer i första hand i fråga när det gäller skadestånd och gottgörelser enligt 5 §.

8 §. *Förhindrande av missbruk.* Syftet med paragrafen är att förhindra missbruk av lönegarantisystemet. Lönegarantimyndigheten skall i vissa situationer ha rätt att förvägra betalning enligt lönegarantin eller att begränsa lönegarantibeloppet. Att använda sig av prövningrätt skall vara möjligt endast av grundad anledning.

Enligt 2 a § i den gällande lagen om lönegaranti har arbetstagare inte rätt till betalning enligt lönegarantin på grundvalen av

avtal eller med avtal jämförbart faktiskt arrangemang, om avtalet uppenbarligen ingåtts eller arrangemanget uppenbarligen tillkommit i det syftet att staten till arbetstagaren skall erlägga betalning enligt lönegarantin för fordran som är grundad på arbetsförhållandet. I lönegarantipraxisen, som har stadfästs genom rättspraxis, har man ansett att även arbetstagaren ensam kan vidta ett arrangemang enligt 2 a § lagen om lönegaranti. I 1 mom. 1 punkten föreslås också en bestämmelse som motsvarar 2 a § lagen om lönegaranti med en sådan ändring att arrangemanget inte längre behöver vara jämförbart med ett avtal. Till den del fordran baserar sig på ett avtal eller ett arrangemang kan den inte betalas enligt lönegarantin. Det är fråga om ett sådant avtal som avses i bestämmelsen när det finns skäl att misstänka att arbetsgivaren inte skulle ha ingått avtalet om denne varit solvent, utan att det har ingåtts endast i det syftet att staten skall betala fordran enligt lönegarantin. Avtalet, som även kan ingås efter att arbetsförhållandet har upphört, kan gälla förutom grunden för och beloppet av fordran även t.ex. dess förfallodag. Det behöver inte vara fråga om en uttrycklig överenskommelse, utan det räcker om det uppstår tillräckligt samförstånd om saken mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Även förlikning i en rättegång kan vara ett i bestämmelsen avsett avtal för erhållande av betalning enligt lönegarantin. Det är fråga om ett arrangemang när arbetsgivaren och arbetstagaren inte har kommit överens om saken och det inte ens råder samförstånd mellan dem om saken, men arbetsgivaren genom sin egen passivitet eller annat handlande får till stånd att en ogrundad fordran måste betalas enligt lönegarantin. Ett sådant arrangemang kan åstadkommas t.ex. genom en tredsdom gällande skadestånd i en situation där kravet framställs först sedan arbetsgivaren blivit insolvent och en längre tid efter att ersättningsgrunden uppkommit, om man inte kan anföra sakliga grunder för att yrkandet framställs först i detta skede. Det kan vara fråga om ett avtal eller ett arrangemang t.ex. i fråga om sådana spelarkontrakt där man har kommit överens om större arvoden som innefattar bl.a. semesterförmåner. Spelaren har medvetet avstått från sin fordran enligt tvingande lagstiftning och han har inte heller haft för avsikt att kräva att den skall betalas under kontraktets giltighetstid, utan först när anställningen upphört

och då enligt lönegarantin.

Enligt 26 § konkursstadgan (31/1868) kan en fordran på lön, arvode eller någon annan därmed jämförlig förmån inte fastställas till betalning ur konkursboets egendom till den del fordringen står i ett uppenbart missförhållande till vad som kan anses skäligt med hänsyn till det arbete som har utförts och omständigheterna i övrigt. Enligt 7 § lagen om återvinning till konkursbo (758/1991) kan lön, arvode eller annan därmed jämförlig förmån gå åter. Det är motiverat att en sådan oskälig förmån inte heller skall behöva betalas enligt lönegarantin. I 1 mom. 2 punkten föreslås en ny bestämmelse enligt vilken lönegarantimyndigheten skall ha rätt att förvägra betalning enligt lönegarantin till den del som den fordran för vilken ansökts om betalning enligt lönegarantin står i ett uppenbart missförhållande till vad som kan anses vara skäligt med hänsyn till det arbete som har utförts och omständigheterna i övrigt. Det kan vara fråga om en sådan situation t.ex. när gäldenärsföretaget har varit medellöst och företagets anställda, i synnerhet familjemedlemmar eller andra närstående till de personer som utövar bestämmanderätten i företaget, försöker tillskansa sig ekonomiska förmåner genom att kräva att oskäligt stora lönefordringar skall betalas enligt lönegarantin. En missförhållandet bedöms skall man beakta den lön som tidigare betalats till personen i fråga, anställningens längd, arbetets svårighetsgrad och den lön som i allmänhet betalas för samma arbete på orten. Däremot kan t.ex. inte skadestånd som dömts ut för olaglig uppsägning av anställningshållandet och som inte baserar sig på utfört arbete, avslås på grundval av detta lagrum.

Enligt 12 § 1 mom. i den gällande lagen om lönegaranti kan ansökan om lönegaranti som riktar sig till samma arbetsgivare eller till arbetsgivare som skall betraktas som samma arbetsgivare av särskilda skäl avslås, om det arbete som ligger till grund för fordran har utförts under tre år, räknat från det föregående beslutet om betalning enligt lönegarantin. I den nya lagen föreslås att bestämmelsens ordalydelse utvidgas samt att den tidsmässiga begränsningen på tre år slopas. Enligt 3 punkten skall lönegarantimyndigheten ha rätt att förvägra betalning enligt lönegarantin eller att pröva lönegarantibeloppet, om arbetstagaren upprepade gånger anser om betalning enligt lönegarantin för

fordringar hos samma arbetsgivare eller hos arbetsgivare som skall betraktas som samma arbetsgivare. I praktiken har tidsgränsen på tre år nästan helt saknat betydelse. Man har varit tvungen att tillämpa bestämmelsen i situationer där flera lönegarantiansökningar har gjorts inom en kortare tid. Trots att det föreslås att tidsgränsen skall slopas, bör ansökan ändå inte avslås, om det har gått längre än tre år sedan föregående ansökan om lönegaranti. I regel är det inte fråga om upprepade ansökningar om lönegaranti ännu vid den andra ansökan. När bestämmelsen tillämpas bör man emellertid beakta för hur lång tid betalning enligt lönegarantin redan har erlagts och för hur lång tid betalning enligt lönegarantin ännu söks. Till tillämpningen av denna bestämmelse ansluter sig 3 och 4 mom., som till sitt innehåll motsvarar bestämmelserna i den gällande lagens 12 § om arbetsgivare som skall betraktas som samma arbetsgivare och om arbetstagarens möjlighet att få förhandsbesked om rätten till betalning enligt lönegarantin kommer att begränsas eller helt förvägras på grundval av 1 mom. 3 punkten.

Innehållet i 2 mom. motsvarar i huvudsak 2 § 4 mom. i den nuvarande lagen om lönegaranti. Den prövningsrätt som i den gällande lagen tilldelats lönegarantimyndigheten har begränsats genom att det satts en gräns för det belopp som betalas, vilken inte får underskridas. Enligt lönegarantin skall betalas minst två gånger det belopp som under ett år före inlämnandet av ansökan om betalning enligt lönegarantin erlagts till arbetstagaren. Bestämmelsen har tillämpats endast när lönegarantin missbrukats. Om det inte finns några omständigheter som tyder på missbruk, skall ansökan godkännas trots att arbetsgivaren när betalning enligt lönegarantin söks ännu inte skulle ha betalat arbetstagaren några som helst fordringar med anledning av anställningen. Erfarenheterna har visat att i denna form har bestämmelsen inte alltid varit tillräckligt effektiv för att förhindra missbruk. I vissa situationer har det visat sig att beloppet är oskäligt stort, om enligt lönegarantin skall betalas två gånger det belopp som arbetsgivaren har betalat till arbetstagaren under ett år före inlämnandet av lönegarantiansökan. Enligt förslaget skall enligt lönegarantin betalas minst det belopp som arbetsgivaren har betalat till arbetstagaren under ett år före inlämnandet av lönegarantiansökan. Om arbetsgi-

varen har betalat arbetstagaren fordringar som baserar sig på anställning på grundval av flera olika anställningar, borde alla belopp som betalats under året beaktas. När bestämmelsen tillämpas kan mera betalas enligt lönegarantin än det minimibelopp som avses i bestämmelsen.

9 §. *Maximalt lönegarantibelopp.* Paragrafens 1 mom. motsvarar 2 § 6 mom. i den gällande lagen om lönegaranti, medan 2 mom. motsvarar 2 § 5 mom.

3 kap. Lönegarantiansökan och behandlingen av ansökan

10 §. *Ansökan och sökande.* Paragrafen innehåller bestämmelser om vart lönegarantiansökan skall sändas och vem som kan ansöka om betalning enligt lönegarantin. Enligt 1 mom. kan ansökan lämnas till Arbetskraftsbyrån eller till Arbetskrafts- och näringscentralen. Ansökan gällande arbete utomlands kan också lämnas till en finsk legation, ett finskt konsulat eller någon annan finsk beskickning utomlands.

Enligt 2 mom. kan betalning enligt lönegarantin sökas av en arbetstagare eller en arbetstagarorganisation till vilken arbetstagaren har överfört sin fordran för indrivning. Den gällande lagen om lönegaranti innehåller ingen uttrycklig bestämmelse om vem som kan ansöka om betalning enligt lönegarantin. Förslaget om att en arbetstagarorganisation skall kunna ansöka om betalning enligt lönegarantin motsvarar den lönegarantipraxis som etablerats under årens lopp. När arbetsgivaren gått i konkurs skall på samma sätt som för närvarande också konkursboet kunna ansöka om betalning enligt lönegarantin för arbetstagarnas räkning under de förutsättningar som närmare bestäms genom förordning. Till denna del motsvarar bestämmelsen 3 a § 2 mom. i den gällande lagen om lönegaranti. Bestämmelsen i 3 mom. om rätt till betalning enligt lönegarantin för en arbetstagarorganisation som är förvärvare motsvarar 13 § i den nuvarande lagen om lönegaranti, dock så att omnämmandet av ett sådant samfund eller en sådan fond i vars förvaltning arbetstagarorganisationen deltar har slopats såsom onödigt.

11 §. *Behörig myndighet.* Paragrafens innehåll motsvarar 1 § 3 och 4 mom. i den gällande lagen om lönegaranti.

12 §. *Hörande.* I 1 mom. har samlats de bestämmelser om hörande av arbetsgivare

och arbetstagare samt bolagsmän i öppna bolag och ansvariga bolagsmän i kommanditbolag som finns utspridda i den nuvarande lagen. Ibland kan även någon annan än den arbetsgivare som ingått arbetsavtalet vara ansvarig för betalningen av fordringar som grundar sig på en anställning. Så är ofta fallet vid överlåtelse av rörelse, då på mottagaren överförs bl.a. arbetsgivarens ansvar enligt semesterlagen (272/1973) och lagen om arbetsavtal. Enligt förslaget skall även en sådan betalningsskyldig beredas tillfälle att bli hörd med anledning av ansökan. I lönegarantibeslutet kan ingen förordnas att bli återbetalningsskyldig som inte har beretts tillfälle att uttala sig om ansökan och fordringarnas riktighet. Arbetstagaren skall beredas tillfälle att avge motförklaring med anledning av ett utlåtande om hans ansökan, om utlåtandet innehåller en sådan utredning som kan påverka avgörandet av ärendet.

Man får avstå från att höra en part endast när hörande skall betraktas som uppenbart onödigt. Det är fråga om en sådan situation t.ex. när lönegarantiansökan oberoende av arbetsgivarens utlåtande i varje fall skulle avslås.

13 §. *Boförvaltarens förteckning över fordringar grundade på ett arbetsförhållande.* Innehållet i paragrafen motsvarar 3 a § 1 mom. i den nuvarande lagen om lönegaranti.

4 kap. Lönegarantibeslut och betalning enligt lönegarantin

14 §. *Lönegarantibeslut och delgivning av beslutet.* Enligt 1 mom. skall det alltid ges ett skriftligt beslut med anledning av en lönegarantiansökan. Beslutet skall motiveras genom att det uppges vilka huvudsakliga fakta samt bestämmelser som det grundar sig på. Betydelsen av motiveringen för beslutet accentueras när fordran avslås eller när den betalas enligt lönegarantin trots att arbetsgivaren bestrider saken. Motiveringen skall vara sådan att parten i fråga på grundval av den kan bedöma huruvida det är skäl att söka ändring. När fordringar ogillas med stöd av de bestämmelser i lönegarantilagen som är avsedda att förhindra missbruk, är det särskilt viktigt med tanke på sökandens rättssäkerhet att föra fram de omständigheter som beslutet baserar sig på. Enligt 5 § i den nuvarande lagen om lönegaranti skall ett lönegarantibeslut omedelbart delges alla parter. Enligt förslaget till bestämmelse räcker

det om beslutet sänds till parterna. I praktiken postas beslutet till partens kända adress.

På nuvarande sätt skall i lönegarantibeslutet fastställas den skyldighet som tillkommer arbetsgivaren, en bolagsman i ett öppet bolag och en ansvarig bolagsman i ett kommanditbolag att återbetala det belopp till staten som betalats enligt lönegarantin. Om någon annan utöver de ovan nämnda ansvarar för betalningen av arbetstagarens fordringar, skall även denna betalningsskyldighet fastställas i lönegarantibeslutet. En bestämmelse om vem som är återbetalningsskyldig föreslås i 2 mom. Det förekommer fall där utredningen av vilka som är återbetalningsskyldiga avsevärt fördröjer fattandet av lönegarantibeslutet och betalningen av fordringarna enligt lönegarantin. Man är inte oense om grunden för och beloppet av fordran, men det är oklart vem eller vilka som är skyldiga att betala den. Denna situation förekommer ofta i samband med överlåtelse av rörelse. Av denna anledning föreslås i lagen en bestämmelse med stöd av vilken frågan om återbetalningsskyldighet i undantagsfall kunde utredas och avgöras först efter att beslutet om betalning enligt lönegarantin redan har fattats. Beslutet skall emellertid fattas omedelbart efter att återbetalningsskyldigheten har kunnat utredas.

15 §. *Betalning enligt lönegarantin.* Det föreslås att bestämmelsen i 7 § förordningen om lönegaranti (883/1973) om den tid på en vecka som för närvarande ges för betalning enligt lönegarantin flyttas till 15 § 1 mom. i lagen. I samma moment föreslås bestämmelser om verkställande av förskottsinnehållning, utmätning av lön och lönebetalningsförbud, frågor som nu regleras i 10 och 11 § lagen om lönegaranti. Däremot slopas de omnämmanden av pension och pensionsrater som finns i den nuvarande lagen om lönegaranti såsom onödiga. Sådana kapitaliserade pensioner som kunde betalas enligt lönegarantin finns inte längre sedan försörjningspensionssystemet slopades. Med andra avgifter som dras av från arbetstagarens lön avses i lagen t.ex. återkrav av utkomststöd enligt 38 § socialvårdslagen (710/1982). I den föreslagna formen gör bestämmelsen i 1 mom det också möjligt att dra av arbetstagares pensionsavgift och löntagares arbetslöshetsförsäkringsavgift från de belopp som betalas enligt lönegarantin, om inte något annat bestäms någon annanstans.

I 2 mom. föreslås en bestämmelse enligt

vilken arbetskrafts- och näringscentralen skall ha rätt att använda ett belopp som betalas enligt lönegarantin för att kvitta en motfordran enligt lönegarantilagen som centralen har. Kvittningsrätten begränsas dock till det belopp som kan utmätas av arbetstagarens lön. Enligt 4 kap. 6 § 1 mom. utskönningslagen (37/1895) skall av en gäldenärs lön från utmätning undantas två tredjedelar av vad som av lönen hänförs sig till tiden mellan utmätningen och följande lönebetalningsdag. Som en sådan motfordran som berättigar till kvittning kommer i fråga endast statens fordran som baserar sig på betalning enligt lönegarantin. Motfordran kan också grunda sig på betalning enligt lönegarantin som tidigare erlagts av en annan arbetskrafts- och näringscentral. För kvittning kunde också en sådan motfordran användas som uppkommit innan denna lag trätt i kraft.

5 kap. Återbetalningsskyldighet

16 §. *Fordringarnas övergång till staten.* Innehållet i paragrafen motsvarar bestämmelsen i 5 § 1 mom. i den nuvarande lagen om lönegaranti om när arbetstagarens fordran och de rättigheter som baserar sig därpå övergår till staten.

17 §. *Återbetalningsskyldighet.* Arbetsgivaren, en ansvarig bolagsman i ett kommanditbolag, en bolagsman i ett öppet bolag samt någon annan som eventuellt är ansvarig för betalningen av arbetstagarens fordringar är skyldiga att till staten återbetala det belopp som betalats enligt lönegarantin jämte räntor enligt 4 § 3 mom. räntelagen (633/1982). Ränta skall betalas räknat från den dagen då beslutet om återbetalningsskyldighet har meddelats.

Paragrafens omnämmande av någon annan som är ansvarig för betalningen av arbetstagarens fordringar är inte avsett att utvidga kretsen av dem som är återbetalningsskyldiga enligt lönegarantilagen, utan det är fråga om betalningsskyldighet som bestäms enligt annan lagstiftning eller om i rättspraxis godkänd identifikation när det gäller ansvar. Ansvarig för betalningen av arbetstagarens fordringar med anledning av anställningen kan förutom arbetsgivaren även någon annan instans vara. En sådan situation kan uppstå t.ex. i samband med överlåtelse av rörelse, där mottagaren med stöd av bestämmelserna i lagen om arbetsavtal och semesterlagen

blir ansvarig för betalningen av arbetstagarens löne- och andra fordringar med anledning av anställningen, även om den rättsliga grunden för fordringarna skulle ha uppkommit innan rörelsen överläts. Även den som handlat på ett oregistrerat aktiebolags vägnar kan med stöd av bestämmelserna i lagen om aktiebolag (734/1978) bli ansvarig för betalningen av arbetstagarens lönefordringar.

I rättspraxis (bl.a. Abo hovrätt 8.12.1989 nr 1121 och Abo hovrätt 21.4.1989 nr 326, där högsta domstolen inte beviljade besvärstillstånd) har man ansett att två eller flera bolag trots sin formella självständighet kan utgöra en sådan ekonomisk och funktionell helhet där ansvaret för fordringar som betalts enligt lönegarantin är gemensamt. Identifikationen när det gäller ansvar har motive-rats bl.a. med att det inte rått ett faktiskt affärsförhållande mellan bolagen, samma personer hade hört till bolagens ledande organ, arbetstagare hade flyttats från ett bolag till ett annat, och det hade inte varit klart för vilket bolag arbetet hade utförts. Även i de högsta domstolarnas utslag kan man hitta drag av identifikation när det gäller ansvar. I avgörandet HFD 1996:2 var det fråga om företagsarrangemang med vilkas hjälp avsikten var att fortsätta ett i konkurs försatt kommanditbolags affärsverksamhet genom ett aktiebolag där de ansvariga bolagsmännen i själva verket hade bestämmanderätten. Syftet med arrangemanget var att arbetstagarernas löner skulle betalas enligt lönegarantin. Gentemot staten var aktiebolaget ansvarigt för de fordringar som betalts enligt lönegarantin tillsammans med kommanditbolaget, och i fråga om massafordringarna tillsammans med dess konkursbo. Även högsta förvaltningsdomstolen har i sitt avgörande HFD 2.12.1991 liggare 4477 godkänt identifikation när det gäller arbetsgivaransvaret. En arbetstagare som samtidigt hade varit anställd hos tre olika aktiebolag och som hade lönefordringar på alla dessa, hade rätt att enligt lönegarantin få sammanlagt endast maximibeloppet enligt förordningen om lönegaranti och inte maximibeloppet separat i fråga om varje arbetsgivarbolag.

18 §. *Lönegarantibeslutets verkställbarhet.* Innehållet i paragrafen motsvarar bestämmelserna i 6 § 2 mom. i den gällande lagen om lönegarantibeslutets verkställbarhet.

19 §. *Betalningslätnader.* Paragrafens 1 mom. motsvarar i huvudsak 6 § 3 mom. i lagen om lönegaranti. Enligt den gällande

lagen och förordningen om lönegaranti av-görs ärenden som gäller betalningslätnader av statsrådet, om kapitalbeloppet av statens fordran är minst en miljon mark. Statsrådets beslutsordning har ändrats från ingången av 1994 så att statsrådets allmänna sammanträde avgör de ärenden i vilka beslut enligt lag eller förordning uttryckligen skall fattas av allmänna sammanträdet. Övriga ärenden som ankommer på statsrådet avgörs av vederbörande ministerium. Eftersom betalningslätnadsärenden enligt lagen om lönegaranti efter 1994 inte längre har hört till de ärenden som avgörs av statsrådets allmänna sammanträde, föreslås att omnämmandet av statsrådets befogenheter slopas såsom onödigt.

I 2 mom. förbjuds sökande av ändring i ministeriets och arbetskrafts- och näringscentralens beslut som gäller betalningslätnad eller -befrielse. Besvärsförbudet i fråga om arbetskrafts- och näringscentralens beslut om betalningslätnad kan härledas ur 8 § i den gällande lagen om lönegaranti. Något motsvarande besvärsförbud i fråga om arbetsministeriets beslut om betalningslätnad finns inte i den nuvarande lagen.

20 §. *Särskild preskriptionstid.* Den föreslagna nya paragrafen innehåller bestämmelser om preskription av lönegarantifordringar. Fordrans preskriptionstid skall enligt förslaget vara 10 år. Preskriptionen börjar till skillnad från nuläget först från utgången av det år då lönegarantibeslutet har meddelats. Detta betyder att alla fordringar som baserar sig på lönegarantibeslut som fattats under samma kalenderår preskriberas vid samma tidpunkt. En enskild lönegarantiskulds preskriptionstid kan alltså vara högst 11 år med avseende på den betalningsskyldige. Om fordran inte har kunnat indrivnas inom denna tid preskriberas den slutgiltigt. Det är fråga om en specialbestämmelse om preskription, som åsidosätter den allmänna preskriptionstiden på 10 år som kan avbrytas.

Tidsgränsen hindrar dock inte att betalning kan fås ur utmäta tillgångar, tillgångar som avträtts till konkurs eller tillgångar som är föremål för någon annan offentlig stämning, om utmätning har verkställts för indrivning av fordran eller fordran har bevakats i konkurs eller med stöd av någon annan offentlig stämning inom ovan nämnda tid. På motsvarande sätt kan fordran indrivnas ur prestationer som inflyter med stöd av ett betalningsprogram i företagssanering eller skuld-sanering för privatpersoner även efter 10 år,

om domstolen har beslutat att förtagssanering eller skuldsanering skall påbörjas innan fordran preskriberas.

6 kap. Ändringssökande

21 §. *Talan mot arbetsgivaren.* Enligt 7 § 1 mom. 1 punkten i den gällande lagen om lönegaranti skall arbetstagaren väcka talan mot arbetsgivaren och mot staten, om fordran ogillas till följd av att grunden för eller beloppet av fordran inte har kunnat utredas och arbetsgivaren har bestridit fordran. Enligt 1 mom. i den föreslagna paragrafen skall staten inte längre instämmas till rättegången som svarande, utan för att behålla sin rätt till betalning enligt lönegarantin skall arbetstagaren väcka talan endast mot arbetsgivaren. I stämningsansökan skall uppges att det är fråga om en talan enligt 21 § 1 mom. lönegarantilagen.

Enligt 2 mom. i den föreslagna paragrafen skall staten ha rätt att inom en av domstolen utsatt tidsfrist anmäla sig som svarande i rättegången, om den anser att dess fördel kräver det. I detta syfte skall domstolen delge staten stämningen, stämningsansökan och de därtill hörande handlingarna samt de beaktanden som avgetts med anledning av stämningen.

Enligt 3 mom. skall domstolen gentemot staten fastställa (fastställersedom) högst de fordringar som den arbetsgivare som är svarande i domen åläggs (fullgörelsedom) att betala till arbetstagaren. I övrigt avviker inte statens ställning när den anmält sig som svarande i rättegången från arbetsgivarens ställning som svarande. I rättegången kan mindre fordringar fastställas gentemot staten än vad arbetsgivaren åläggs att betala. En sådan situation kan uppstå t.ex. när staten aktivt deltar i rättegången, men arbetsgivaren trots att han vid lönegarantiförfarandet bestridit det inträffade i rättegången medger att fordringarna är riktiga eller inte alls deltar i rättegången. Gentemot staten kan inte fastställas andra eller större fordringar än vad arbetsgivaren åläggs att betala arbetstagaren. Domen är bindande för staten vad beträffar grunden för och beloppet av fordringarna, medan övriga villkor i anslutning till lönegarantin, t.ex. arbetsgivarens insolvens och tidsfristerna, undersöks i samband med den nya lönegarantiansökan.

I 4 mom. regleras en situation då en arbetsgivare, som man inte vid lönegarantiför-

farandet har kunnat konstatera att är insolvent, har bestridit riktigheten av de fordringar för vilka ansökts om betalning enligt lönegarantin och grunden för och beloppet av fordringarna inte har kunnat utredas. Då skall ansökan avslås såsom stridig på grund av att arbetsgivaren bestrider fordringarna, och arbetstagaren skall anvisas att väcka talan i underrätt mot arbetsgivaren för att fordringarnas riktighet skall kunna redas ut. I en sådan situation får lönegarantiansökan inte avslås därför att det inte har kunnat konstateras att arbetsgivaren är insolvent. Arbetstagaren behåller sin rätt till betalning enligt lönegarantin, om han vinner rättegången och arbetsgivaren i det skedet visar sig vara insolvent.

22 §. *Talan mot staten.* Paragrafen motsvarar bestämmelsen i den nuvarande lagens 7 § 1 mom. 2 punkt, som gäller väckande av talan mot staten när lönegarantiansökan avslås därför att beloppet av och grunden för fordran inte anses ha utretts och arbetsgivaren inte har bestridit fordran. För tydlighetens skull föreslås det att det till paragrafen fogas ett omnämnande av att det är fråga om en fastställsetalan på grund av vilken domstolen gentemot staten endast kan fastställa grunden för och beloppet av fordran. Det föreslagna tillägget motsvarar nuvarande rättspraxis.

23 §. *Väckande av talan och forum.* Den tid inom vilken talan skall väckas föreslås förbli oförändrad. Om tidsfristen försummas leder det till att fordran inte kan betalas enligt lönegarantin. Den gällande lagens möjlighet att efter behovsprövning betala fordran enligt lönegarantin trots att den tidsfrist som reserverats för väckande av talan har negligerats skall inte längre finnas. Den tid på sex månader som reserverats för väckande av talan måste anses vara tillräcklig, när man beaktar att talan väcks redan genom att stämningsansökan tillställs tingsrätten. Till övriga delar motsvarar den föreslagna paragrafen 7 § 2 mom. i den gällande lagen om lönegaranti.

24 §. *Utredning av fordran i arbetsgivarens konkurs.* Paragrafens 1 mom. motsvarar med vissa ändringar 7 § 3 mom. i den nuvarande lagen om utredning av fordringar i samband med arbetsgivarens konkurs. För tydlighetens skull föreslås i paragrafen ett uttryckligt omnämnande av att särskild talan enligt 21 och 22 § inte kan väckas när arbetsgivaren är försatt i konkurs. Då skall

fordringarna bevakas och, om bevakningen görs stridig, skall riktigheten av arbetstagarens fordringar avgöras i en särskild rättegång. Annars räcker det att det i konkursdomen bestäms att fordringarna skall betalas ur de tillgångar som avträtts till konkursen.

Paragrafens 2 mom. motsvarar 7 a § i den gällande lagen om lönegaranti, dock så att arbetskrafts- och näringscentralens rätt att anmärka mot en i konkurs bevakad fordran inte längre skall vara bunden till att det tidigare har ansökts om betalning för fordran enligt lönegarantin. Anmärkning kan också göras mot en sådan fordran för vilken det inte har ansökts om betalning enligt lönegarantin, men som kunde betalas enligt lönegarantin. En sådan fordran som kan komma i fråga då är t.ex. arbetstagarens ersättnings- eller gottgörelsefordran, för vilken kan ansökas om betalning enligt lönegarantin inom tre månader efter att ärendet har avgjorts och avgörandet vunnit laga kraft.

25 §. *Ny lönegarantiansökan.* Paragrafen motsvarar 7 § 4 mom. i den nuvarande lagen om lönegaranti, men tiden för inlämnande av lönegarantiansökan efter rättegången förkortas från sex till tre månader. För tydlighetens skulle föreslås i paragrafen ett omnämnande av att även en fordran som baserar sig på dom kan betalas enligt lönegarantin endast om de allmänna villkoren för erhållande av betalning enligt lönegarantin uppfylls när den nya ansökan behandlas.

26 §. *Förvaltningsbesvär.* Paragrafen motsvarar 8 och 8 a § i den gällande lagen om lönegaranti.

27 §. *Arbetsgivarens återvinningstalan.* Innehållet i paragrafen motsvarar 9 § 1, 3 och 4 mom. i den gällande lagen om lönegaranti.

7 kap. Särskilda bestämmelser

28 §. *Upplýsingar och handräckning.* Paragrafen innehåller bestämmelser om lönegarantimyndighetens rätt till upplýsingar. Arbetsgivaren skall vara skyldig att ge lönegarantimyndigheten alla de uppgifter som behövs för verkställigheten av lönegarantilagen. Vid behov skall lönegarantimyndigheten kunna kontrollera att uppgifterna är riktiga i arbetsgivarens bokföring. Polismyndigheten är skyldig att ge handräckning för att uppgifterna skall kunna erhållas. Paragrafens 1 mom. motsvarar vad sakinnehållet beträffar 17 § 1 och 2 mom. i den gällande lagen

om lönegaranti.

Med stöd av 17 § 3 mom. i den nuvarande lagen om lönegaranti har lönegarantimyndigheten rätt att av skattemyndigheterna för behandlingen av ansökan om betalning enligt lönegarantin få erforderliga uppgifter ur de handlingar som gäller arbetstagarens beskattning. I 5 och 6 § förordningen om lönegaranti bestäms dessutom om skyldighet att lämna uppgifter för utmätningsmannen, konkursförvaltningen eller ett annat organ som utreder arbetsgivarens bo samt skattemyndigheterna. Det föreslås att dessa bestämmelser, som är utspridda i den gällande lagstiftningen, samlas i samma lagrum. Dessutom föreslås att lönegarantimyndighetens rätt till upplýsingar utvidgas till vissa delar. Enligt 2 mom. skall lönegarantimyndigheten ha rätt att få uppgifter från utmätnings- och skattemyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheterna, Folkpensionsanstalten, arbetslöshetskassorna och arbetskraftsbyråerna. Det är nödvändigt att rättigheterna att erhålla upplýsingar utvidgas till ovan nämnda instanser för att man effektivare än tidigare skall kunna förhindra missbruk av lönegarantisystemet samt även i övrigt bekämpa den ekonomiska gråzonen. Lönegarantimyndighetens rätt till upplýsingar skall dock vara begränsad enbart till uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiansökan. Sådan information är t.ex. upplýsingar och utredningar som gäller arbetsgivarens insolvens och riktigheten av arbetstagarens fordringar.

29 §. *Ogrundad lönegarantiförmån.* Paragrafen motsvarar i övrigt 14 § i den nuvarande lagen om lönegaranti, men enligt förslaget skall ränta betalas när en lönegarantiförmån som beviljats utan grund betalas tillbaka. Ränta enligt räntelagen skall betalas från den dag då förmånen beviljades. Om en ogrundad betalning enligt lönegarantin inte baserar sig på uppsåt eller oaktsamhet, utan t.ex. på ett misstag i fråga om bankkontonummer, skall förmånstagaren i enlighet med de allmänna principerna gällande återbetalning av en ogrundad förmån vara skyldig att återställa eller ersätta en ogrundad betalning, men utan den räntebetalningsskyldighet som anges i denna paragraf.

30 §. *Straffbestämmelser.* Paragrafen motsvarar 15 § i den gällande lagen om lönegaranti.

31 §. *Finansiering.* Enligt 16 § i den gällande lagen om lönegaranti skall centralkas-

san för arbetslöshetskassorna, vars namn genom en lag om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998), som givits den 24 juli 1998 och som träder i kraft den 1 september 1998, har ändrats till arbetslöshetsförsäkringsfonden, årligen i efterskott ersätta staten för skillnaden mellan de belopp som har betalats till arbetsgivarna enligt lönegarantin och de hos arbetsgivarna uppburna kapitalbeloppen. Från denna skillnad skall likväl dras av vad som enligt lönegarantin har betalats trots försummelse av konkursbevakning samt det som arbetsgivaren har beviljats befrielse från av orsaker som är viktiga med tanke på tryggheten av sysselsättningen eller av därmed jämförbara skäl eller om indrivningen är oskäligen med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska ställning. Från skillnaden skall även dras av de belopp som konstateras ha blivit betalda utan grund. De belopp som dragits av från räkningen har med undantag för betalningsbefrielse varit små och deras betydelse för räkningen liten. Av denna anledning föreslås att andra avdrag utom betalningsbefrielse skall slopas.

32 §. *Närmare bestämmelser.* Närmare bestämmelser om verkställigheten av lagen utfärdas genom förordning.

8 kap. **Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser**

33 §. *Ikraftträdande.* Avsikten är att lagen skall träda i kraft vid ingången av 1999. Genom denna lag upphävs den nuvarande lagen om lönegaranti.

34 §. *Övergångsbestämmelser.* Enligt 1 mom. skall lagen tillämpas på lönegarantiansökningar som gjorts efter att den trätt i kraft. På detta sätt säkerställs att den tillämpliga lagen inte blir beroende av myndighetens åtgärder utan av huruvida sökanden har lämnat in sin ansökan under den nya eller gamla lagens giltighetstid. På ansökningar som är anhängiga när lagen träder i kraft tillämpas emellertid bestämmelserna om ändringssökande i 6 kap. i den nya lagen, men i övrigt den tidigare lagen.

Enligt 2 mom. tillämpas den tidigare lagens bestämmelser också på nya lönegarantiansökningar enligt 25 § i den nya lagen, om inte något annat följer av övergångsbestämmelsen om ändringssökande i 6 kap. i den nya lagen. På detta sätt säkerställs att en arbetstagare som har väckt talan i enlighet med den tidigare lagen och den handledning han fått inte förlorar sin rätt till betalning enligt lönegarantin till följd av de ändrade lagbestämmelserna.

Enligt 3 mom. tillämpas den tidigare lagens bestämmelser på räkningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden för 1998. Enligt 4 mom. preskriberas statens fordringar som baserar sig på lönegarantibeslut som fattats före ikraftträdandet senast vid utgången av 2008.

2. **Ikraftträdande**

Lagen jämte vissa övergångsbestämmelser föreslås kraft vid ingången av 1999.

Med stöd av vad som anförts ovan förelägs Riksdagen följande lagförslag:

Lönegarantilag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Syftet med lönegarantilagen är att i händelse av arbetsgivarens insolvens trygga betalningen av arbetstagarnas fordringar som på grundar sig på arbetsförhållandet.

2 §

Lagens tillämpningsområde

En arbetstagare har rätt till betalning enligt lönegarantin, om

- 1) arbetet har utförts i Finland, eller
- 2) arbetet har utförts i en finsk arbetsgivares tjänst utomlands och arbetstagaren har hemort i Finland.

Arbete som utförts i Finland berättigar dock inte till betalning enligt lönegarantin, om arbetet har utförts av en arbetstagare som varit anställd hos en utländsk arbetsgivare och som kommit från utlandet till Finland för tillfälligt arbete.

Arbete utomlands enligt 1 mom. 2 punkten berättigar inte till betalning enligt lönegarantin, om arbetstagarens arbete omfattas av ett lönegarantisystem eller en motsvarande förmån i tjänstgöringslandet eller i något annat land.

3 §

Myndigheter

Vederbörande ministerium styr verkställigheten av lagen samt ansvarar för lönegarantisystemets utveckling. Arbetskrafts- och näringscentralen fattar beslut i lönegarantiärenden samt sköter andra uppgifter i anslutning till verkställigheten av lagen.

2 kap.

Villkoren för erhållande av betalning enligt lönegarantin

4 §

Villkor gällande fordran

Betalning enligt lönegarantin erläggs för fordringar som grundar sig på en i lagen om arbetsavtal (320/1970) avsedd arbetstagares arbetsförhållande och vilkas grund och belopp har kunnat utredas.

5 §

Tidsfrist för ansökan

Ansökan om att en fordran skall betalas enligt lönegarantin skall göras inom tre månader efter att fordran förfallit. Ansökan om att skadestånd eller gottgörelse, som baserar sig på lag eller avtal och som saknar särskild förfallodag, skall betalas enligt lönegarantin skall göras inom tre månader efter att domen vunnit laga kraft eller efter att avtalet ingåtts med iakttagande av etablerad arbetsmarknadspraxis.

6 §

Arbetsgivarens insolvens

Ett villkor för att betalning enligt lönegarantin skall erhållas är att arbetsgivaren är insolvent. Arbetsgivaren skall betraktas som insolvent, om

- 1) arbetsgivaren har försatts i konkurs,
- 2) arbetsgivaren har konstaterats vara oförmögen att betala sina skulder som är under utsköning,
- 3) arbetsgivaren har försummat att i tid redovisa föreskrivna förskottsinnehållningar eller betala arbetsgivarprestationer,
- 4) arbetsgivaren inte är anträffbar eller har

upphört med sin verksamhet och fordran inte kan betalas ur arbetsgivarens tillgångar, eller

5) arbetsgivarens insolvens i andra fall som kan jämföras med de ovan nämnda klart kan konstateras av lönegarantimyndigheten.

7 §

Bevakningsskyldighet

Om arbetsgivaren har försatts i konkurs, skall arbetstagaren för att behålla sin rätt till betalning enligt lönegarantin anmäla sin fordran i arbetsgivarens konkurs på det sätt som bestäms i 19 § konkursstadgan (31/1868). Anmälningsskyldighet föreligger dock inte, om fordran ingår i en av boförvaltaren gjord förteckning enligt 13 § över fordringar grundade på ett arbetsförhållande.

Om arbetstagaren försummar sin bevakningsskyldighet enligt 1 mom., kan betalning enligt lönegarantin av denna anledning förvägras antingen helt eller delvis.

8 §

Förhindrande av missbruk

Lönegarantimyndigheten har rätt att av grundad anledning förvägra betalning enligt lönegarantin eller pröva lönegarantibeloppet i följande situationer:

1) arbetstagarens fordran baserar sig på ett avtal eller arrangemang som uppenbart har ingåtts eller vidtagits i syfte att få betalning enligt lönegarantin,

2) den fordran för vilken det har ansökts om betalning enligt lönegarantin står i ett uppenbart missförhållande till vad som kan anses vara skäligen med hänsyn till det arbete som utförts och omständigheterna i övrigt,

3) arbetstagaren ansöker upprepade gånger om betalning enligt lönegarantin för fordringar hos samma arbetsgivare.

Det belopp som skall betalas enligt lönegarantin kan av grundad anledning också begränsas till det belopp som arbetsgivaren under ett år före inlämnandet av lönegarantiansökan har erlagt till arbetstagaren såsom betalning för fordringar som grundar sig på arbetsförhållandet.

Såsom i 1 mom. 3 punkten avsedd samma arbetsgivare anses även ett företag där be-

stämmanderätten på basis av ägande, avtal eller något annat arrangemang innehas

1) av den tidigare arbetsgivaren,

2) av den eller de som står i ett sådant nära förhållande till den tidigare arbetsgivaren som avses i 3 § lagen om återvinning till konkursbo (758/1991), eller

3) gemensamt av dem som avses i 1 och 2 punkten.

En arbetstagare som tidigare har erhållit betalning enligt lönegarantin har rätt att på ansökan på förhand få veta huruvida betalningen enligt lönegarantin kommer att begränsas eller förvägras av den orsak som nämns i 1 mom. 3 punkten.

9 §

Maximalt lönegarantibelopp

Det maximala lönegarantibeloppet bestäms genom förordning.

Av den lön för väntetiden som avses i 22 § 5 mom. lagen om arbetsavtal betalas högst det belopp som enligt lönegarantin betalas för andra fordringar som grundar sig på arbetsförhållandet.

3 kap.

Lönegarantiansökan och behandlingen av ansökan

10 §

Ansökan och sökande

Ansökan skall tillställas Arbetskraftsbyrån eller Arbetskrafts- och Näringscentralen. Lönegarantiansökan gällande arbete utomlands kan också lämnas till en finsk legation, ett finskt konsulat eller någon annan finsk beskickning utomlands.

Ansökan om betalning enligt lönegarantin kan göras av arbetstagaren eller en arbetstagarorganisation på vilken arbetstagaren har överfört sin fordran för indrivning. När arbetsgivaren är försatt i konkurs kan ansökan om betalning enligt lönegarantin, under de förutsättningar som anges i förordning, också sökas av konkursboet för arbetstagaransökan.

Om arbetstagaren överför sin på arbetsförhållandet grundade fordran, äger förvärvaren

rätt till betalning enligt lönegarantin endast då förvärvaren är en arbetstagarorganisation.

11 §

Behörig myndighet

Lönegarantiansökan behandlas och beslut i saken fattas av arbetskrafts- och näringscentralen på arbetsgivarens hemort, om inte något annat har bestämts med stöd av 2 § 3 mom. lagen om arbetskrafts- och näringscentraler (23/1997). Om det råder oklarhet i fråga om hemorten, behandlas saken av den arbetskrafts- och näringscentral inom vars område det arbete som avses i ansökan huvudsakligen har utförts. När arbetsgivaren är försatt i konkurs fattas beslutet av den arbetskrafts- och näringscentral inom vars område den domstol finns som med stöd av 1 a § konkursstadgan behandlar arbetsgivarens konkursärende.

Vederbörande ministerium kan i enskilda fall överföra behandlingen av en lönegarantiansökan från den behöriga arbetskrafts- och näringscentralen till en annan central.

12 §

Hörande

Innan ett ärende avgörs skall arbetsgivaren och arbetstagaren beredas tillfälle att bli hörda på det sätt som bestäms i 15 § lagen om förvaltningsförfarande (598/1982). För att en bolagsman i ett öppet bolag, en ansvarig bolagsman i ett kommanditbolag samt någon annan som är ansvarig för betalningen av fordringarna skall bli återbetalningsskyldig på det sätt som avses i 17 § förutsätts att även denne har beretts tillfälle att bli hörd med anledning av ansökan.

13 §

Boförvaltarens förteckning över fordringar grundade på ett arbetsförhållande

Konkursboets förvaltare skall utan dröjsmål efter att konkursen har inletts göra upp en förteckning över obetalda fordringar som grundar sig på ett arbetsförhållande. Boförvaltaren skall i samarbete med arbetskrafts- och näringscentralen utreda vilka av for-

dringarna som kan betalas enligt lönegarantin. Boförvaltaren skall bereda arbetstagarna eller deras företrädare tillfälle att uttala sin åsikt om de fordringar som upptagits i förteckningen.

4 kap.

Lönegarantibeslut och betalning enligt lönegarantin

14 §

Lönegarantibeslut och delgivning av beslutet

Med anledning av en lönegarantiansökan skall ges ett skriftligt beslut. Beslutet skall motiveras på det sätt som 24 § lagen om förvaltningsförfarande förutsätter. Beslutet skall omedelbart sändas till parterna.

I lönegarantibeslutet skall bestämmas om återbetalningsskyldighet enligt 17 §. Om frågan om återbetalningsskyldighet inte kan avgöras utan att beviljandet av betalning enligt lönegarantin avsevärt fördröjs, kan beslutet om återbetalningsskyldighet fattas separat. Beslutet skall fattas utan dröjsmål efter att återbetalningsskyldigheten har kunnat utredas.

15 §

Betalning enligt lönegarantin

Betalning enligt lönegarantin erläggs inom en vecka efter lönegarantibeslutet. På lönegarantibeloppet verkställs förskottsinnehållning enligt lagen om förskottsuppbörd (1118/1996) och innehålls andra avgifter som enligt lag skall avdras från arbetstagares lön, om inte något annat bestäms någon annanstans. Utmätning av lön och lönebetalningsförbud gäller även vid betalning enligt lönegarantin.

Av den betalning enligt lönegarantin som erläggs till arbetstagaren får arbetskrafts- och näringscentralen för kvittning av statens motfordran som avses i denna lag använda högst den del som enligt lag får utmätas av arbetstagarens lön.

5 kap.

Återbetalningsskyldighet

16 §

Fordringarnas övergång till staten

Fordringar som betalas enligt lönegarantin jämte samtliga rättigheter övergår till staten den dag beslutet meddelas.

17 §

Återbetalningsskyldighet

Arbetsgivaren, en ansvarig bolagsman i ett kommanditbolag och en bolagsman i ett öppet bolag samt någon annan som är ansvarig för betalningen av arbetstagarens fordringar är skyldig att till staten återbetala de belopp som betalats enligt lönegarantin jämte räntor enligt 4 § 3 mom. räntelagen (633/1982) räknat från den dag beslutet meddelades.

18 §

Lönegarantibeslutets verkställbarhet

Ett lönegarantibeslut är omedelbart verkställbart på samma sätt som en lagakraftvunnen dom, om inte domstolen vid behandlingen av en tvist angående lönegarantin bestämmer att beslutet tills vidare inte skall verkställas eller verkställigheten fortsättas.

19 §

Betalningslättnader

Vederbörande ministerium och, upp till ett belopp som bestäms i förordning, arbetskrafts- och näringscentralen kan av orsaker som är viktiga med tanke på tryggheten av sysselsättningen eller av därmed jämförbara skäl, eller om indrivningen är oskäligen beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska ställning, bevilja anstånd med betalningen eller helt eller delvis befria arbetsgivaren eller någon annan betalningsskyldig från hans eller hennes betalningsskyldighet.

Andring i vederbörande ministeriums och

arbetskrafts- och näringscentralens beslut i ett ärende som gäller betalningslättnad från inte sökas genom besvär.

20 §

Särskild preskriptionstid

En betalning enligt lönegarantin skall återkrävas till staten inom 10 år från utgången av det år då lönegarantibeslutet har meddelats. Därefter är rätten till betalning förverkad.

Tidsgränsen hindrar inte att betalning fås ur utmäta tillgångar, tillgångar som avträtts till konkurs eller tillgångar som är föremål för någon annan offentlig stämning, om utmätning har verkställts för indrivning av fordran eller fordran har bevakats i konkurs eller på grundval av någon annan offentlig stämning inom ovan nämnda tid. Tidsgränsen hindrar inte heller att betalning erhålls ur tillgångar som influtit på grundval av ett betalningsprogram enligt lagen om företagsrestrukturering (47/1993) eller lagen om skuldsanering för privatpersoner (57/1993), om företagsrestruktureringen eller skuldsaneringen har börjat inom denna tid.

6 kap.

Ändringssökande

21 §

Talan mot arbetsgivaren

Om ansökan om betalning enligt lönegarantin för en fordran har avslagits därför att arbetsgivaren har gjort fordran stridig och grunden för och beloppet av fordran inte har kunnat utredas vid lönegarantiförfarandet, skall arbetstagaren för att behålla sin rätt till betalning enligt lönegarantin väcka talan mot arbetsgivaren i tingsrätten. I stämningssökan skall uppges att det är fråga om en talan enligt detta moment.

Domstolen skall delge staten stämningen, stämningssökan och de därtill anslutna handlingarna samt de bemötanden som avgetts med anledning av stämningen. Staten har, om den anser att dess intresse kräver det, rätt att inom den tid som domstolen ut-

sätter anmäla sig som svarande i rättegången.

I de situationer som avses i 1 och 2 mom. fastställer domstolen gentemot staten högst de fordringar som arbetsgivaren åläggs att betala arbetstagaren.

Om arbetsgivaren har bestridit en fordran för vilken ansökts om betalning enligt lönegarantin och det inte har kunnat konstateras att arbetsgivaren är insolvent, skall fordran ogillas såsom stridig och arbetstagaren skall anvisas att väcka talan enligt 1 mom.

22 §

Talan mot staten

Om en fordran för vilken ansökts om betalning enligt lönegarantin och som arbetsgivaren inte har bestridit har ogillats såsom outhärdad eller ogrundad, skall arbetstagaren för att behålla sin rätt till betalning enligt lönegarantin väcka fastställsetalan i tingsrätten mot staten angående grunden för och beloppet av fordran.

23 §

Väckande av talan och forum

Tidsfristen för väckande av talan är sex månader. Tiden räknas från delfäendet av beslutet. Talan skall väckas i den domstol där arbetsgivaren skulle svara i ett mål som gäller lönetillgodohavande.

24 §

Utredning av fordran i arbetsgivarens konkurs

Om arbetsgivaren är försatt i konkurs eller försätts i konkurs under tiden för väckande av talan, kan talan inte väckas, utan tvister gällande fordran avgörs vid konkursförfarandet. Om en sådan konkurs inställs eller förfaller, räknas tiden för väckande av talan från konkursens slut.

Arbetskrafts- och näringscentralen har rätt att framställa anmärkning mot en sådan i en konkurs bevakad fordran som kan betalas enligt lönegarantin.

25 §

Ny lönegarantiansökan

En fordran som grundar sig på dom kan betalas enligt lönegarantin, om en ny ansökan görs inom tre månader efter att domen vunnit laga kraft, förutsatt att de allmänna villkoren för erhållande av betalning enligt lönegarantin uppfylls.

26 §

Förvaltningsbesvär

I ett lönegarantibeslut genom vilket en fordran har ogillats på andra grunder än de som nämns i 21 och 22 § får arbetstagaren söka ändring hos arbetslöshetsnämnden genom skriftliga besvär. Besvären skall tillställas arbetskrafts- och näringscentralen inom 30 dagar efter delfäendet av beslutet. Ändringssökanden anses har fått del av beslutet den sjunde dagen efter att beslutet postades till den adress som ändringssökanden uppgett, om inte något annat visas i samband med besvären. Arbetskrafts- och näringscentralen skall utan dröjsmål sända besvärsskriften, sitt utlåtande och de uppkomna handlingarna till arbetslöshetsnämnden.

Den som är missnöjd med arbetslöshetsnämndens beslut får söka ändring hos högsta domstolen inom den tid som anges i 1 mom. från delfäendet av arbetslöshetsnämndens beslut.

27 §

Arbetsgivarens återvinningstalan

Arbetsgivaren eller någon annan betalningsskyldig får söka återvinning i ett lönegarantibeslut vid den domstol där arbetsgivaren skulle svara i ett mål som gäller lönetillgodohavande. Återvinningstalan skall väckas inom 60 dagar från delfäendet av lönegarantibeslutet.

Om arbetsgivaren eller någon annan betalningsskyldig är försatt i konkurs eller försätts i konkurs inom tiden för väckande av återvinningstalan, kan tvister som gäller betalningsskyldigheten avgöras vid konkursförfarandet.

7 kap.

Särskilda bestämmelser

28 §

Upplysningar och handräckning

Arbetsgivaren är skyldig att lämna de uppgifter som behövs för verkställigheten av lagen till Arbetskrafts- och näringscentralen, som har rätt att kontrollera uppgifterna i arbetsgivarens bokföring. Polismyndigheten är skyldig att ge nödvändig handräckning för inhämtande av uppgifterna.

Arbetskrafts- och näringscentralen har rätt att få de uppgifter som behövs för behandlingen av lönegarantiansökan av skattemyndigheterna, utmättningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheterna, Folkpensionsanstalten, arbetslöshetskassorna och Arbetskraftsbyråerna.

29 §

Ogrundad lönegarantiförmån

Den som uppsåtligt eller av oaktsamhet har fått till stånd att betalning enligt lönegarantin har erlagts eller någon annan förmån enligt denna lag har beviljats utan grund, är skyldig att återställa den ogrundade betalningen eller ersätta förmånens värde jämte ränta enligt 4 § 3 mom. räntelagen från den dag då förmånen beviljades.

30 §

Straffbestämmelser

Straff för bedrägligt utverkande av betalning enligt lönegarantin eller försök därtill döms ut enligt 36 kap. 1—3 § strafflagen (39/1889).

Straff för subventionsbedrägeri, som hänför sig till en lättnad eller befrielse enligt denna lag, döms ut enligt 29 kap. 5, 6 eller 8 § strafflagen.

31 §

Finansiering

Den i lagen om finansiering av arbets-

löshetsförmåner (555/1998) nämnda arbetslöshetsförsäkringsfonden skall årligen i efterskott betala staten skillnaden mellan de belopp som har betalats till arbetstagarna enligt lönegarantin och de hos arbetsgivarna uppburna kapitalbeloppen i enlighet med den räkning som vederbörande ministerium skickar ut. Från denna skillnad skall likväldras av de belopp som med stöd av 19 § inte har uppburits hos arbetsgivarna eller andra betalningsskyldiga. Försenas ersättningen, skall en dröjsmålsränta på 16 procent betalas.

32 §

Närmare bestämmelser

Närmare bestämmelser om verkställigheten av denna lag utfärdas genom förordning.

8 kap.

Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

33 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 199 .

Genom denna lag upphävs lagen den 10 augusti 1973 om lönegaranti (649/1973) jämte ändringar.

34 §

Övergångsbestämmelser

Denna lag tillämpas på de lönegarantiansökningar som har lämnats till Arbetskraftsmyndigheterna efter att lagen trätt i kraft. Bestämmelserna om ändringssökande i 6 kap. i denna lag tillämpas även på ansökningar som är anhängiga vid ikraftträdandet.

På nya lönegarantiansökningar enligt 25 § tillämpas bestämmelser som gäller när denna lag träder i kraft, om ansökan om betalning enligt lönegarantin för en på dom grundad fordran första gången har gjorts innan denna lag träder i kraft och inget annat följer av den i 1 mom. nämnda tillämpningen av bestämmelserna om ändringssökande.

Bestämmelser som gäller när denna lag träder i kraft tillämpas den räkning till ar-

betslöshetsförsäkringsfonden som hänför sig till år 1998. Statens fordringar som grundar sig på lö-

negarantibeslut som fattats innan denna lag träder i kraft preskriberas senast vid utgången av 2008.

Helsingfors den 28 augusti 1998

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Arbetsminister *Liisa Jaakonsaari*