Lönefordringar vid konkurs

Varför anses arbetstagares löner inte vara mer skyddsvärda?

Maja Edlund
Innehållsförteckning

Förkortningar ................................................................................................. 4

1 Inledning .................................................................................................. 5
  1.1 Bakgrund .......................................................................................... 5
  1.2 Syfte och frågeställningar ................................................................. 7
  1.3 Avgränsning och begreppsförklaring ................................................ 7
    1.3.1 Avgränsning ................................................................................ 7
    1.3.2 Begreppsförklaring ...................................................................... 8
  1.4 Metod och material .......................................................................... 8
  1.5 Arbetstagarperspektiv ..................................................................... 10

2 Gällande rätt ........................................................................................... 11
  2.1 Konkurslagen .................................................................................. 11
    2.1.1 Fordringar i samband med konkurs ............................................. 11
    2.1.2 Lönefordringar ............................................................................ 12
    2.1.3 Den allmänna skälighetsregeln .................................................. 13
  2.2 Förmånsrättslagen .......................................................................... 15
    2.2.1 Förmånsrättsordningen .............................................................. 15
    2.2.2 Löneförmånsrätten .................................................................... 17
  2.3 Lönegarantilagen ............................................................................. 19
    2.3.1 Förutsättningar för och omfattning av lönegarantin ................. 19
    2.3.2 Handläggningen och förfarandet ............................................... 20
  2.4 Sammanfattning ............................................................................... 21

3 Motiv till löneskyddets införande ......................................................... 22
  3.1 Förmånsrättslagen .......................................................................... 22
    3.1.1 Rättsläget innan förmånsrättslagen ......................................... 22
    3.1.2 Rättsläget efter förmånsrättslagen ........................................... 22
  3.2 Lönegarantin .................................................................................... 23
  3.3 Sammanfattning ............................................................................... 25

4 Motiv till löneskyddets begränsningar .................................................. 26
  4.1 Löneförmånsrätten .......................................................................... 26
    4.1.1 Tidsbegränsning ........................................................................ 26
    4.1.2 Beloppsbegränsning ................................................................. 28
  4.2 Lönegarantin ..................................................................................... 29
4.2.1 Tidsbegränsning........................................................................................................29
4.2.2 Beloppsbegränsning.................................................................................................29
4.3 Sammanfattning...........................................................................................................30

5 Revisionsfordringar .....................................................................................................31
  5.1 Revisionsfordringar och 5 kap. KonkL.......................................................................31
  5.2 Förmånsrätt revisionsfordringar ..............................................................................31
      5.2.1 Gällande rätt.......................................................................................................31
      5.2.2 Motiv till förmånsrätt och begränsningar............................................................33
  5.3 Superförmånsrätt för revisionsfordringar .................................................................33
      5.3.1 Gällande rätt.......................................................................................................33
      5.3.2 Motiv till superförmånsrätt .............................................................................34

6 Diskussion ....................................................................................................................34

Käll- och litteraturförteckning....................................................................................39
  Offentligt tryck..............................................................................................................39
    Regeringens propositioner (Prop.) ............................................................................39
    Statens offentliga utredningar (SOU) ....................................................................39
    Departementsserien (Ds) ........................................................................................39
  Offentligt tryck från EU .............................................................................................39
  Rättspraxis....................................................................................................................40
    Avgöranden från Högsta domstolen .....................................................................40
    Hovrättsavgöranden ...............................................................................................40
    Avgöranden från EU-domstolen ..........................................................................40
  Litteratur......................................................................................................................40
  Övriga källor...............................................................................................................41
Förkortningar

ABL aktiebolagslagen (2005:551)
AFL lagen (1962:381) om allmän försäkring
Ds departementsserien
EU Europeiska unionen
FAR Förenade Auktoriserade Revisorer
FRL förmånsrättslagen (1970:979)
HB handelbalken (1736:1232)
HD Högsta domstolen
HovR hovrätt
JT Juridisk Tidskrift
KonkL konkurslagen (1987:672)
LAS lagen (1982:80) om anställningsskydd
LGL lönegarantilagen (1992:497)
LO Landsorganisationen i Sverige
NJA Nytt Juridiskt Arkiv, avdelning I
prop. proposition
RH Rättsfall från hovrätterna
SCB Statistiska centralbyrån
SFB socialförsäkringsbalken (2010:110)
SFS Svensk författningssamling
SOU Statens offentliga utredningar
SvJT Svensk Juristtidning
TCO Tjänstämännens Centralorganisation
1 Inledning

1.1 Bakgrund


Anledningen till att Saabs konkursförvaltare kunde fakturera mycket höga belopp samtidigt som de anställda kanske inte ens skulle få ut hela sina löner är att förvaltarnas arvode utgör en konkurskostnad enligt 14 kap. 1 § 1 st. konkurslagen (1987:672) (KonkL) som ska betalas ur konkursboet innan andra skulder betalas. Förutom att förvaltararvoden ska betalas före andra skulder gäller ingen reell beloppsbegränsning för sådana arvoden, det enda kravet är att arvodets storlek ska vara skäligt, vilket stadgas i 14 kap. 4 § 2 st. KonkL. Eftersom skälighetsbedömningen görs med hänsyn till hur mycket arbete som lagts ner, hur stor skicklighet som krävts samt konkursboets omfattning är det inte svårt att förstå att arvodet till konkursförvaltarna kan bli mycket högt innan det kan ifrågasättas för sin skälighet. För arbetstagare finns det däremot begränsningar både vad gäller tid och belopp för deras krav på lönefordringar från ett konkursbolag. Problematiken som uppstår är att en konkursförvaltare inte bara får betalt före arbetstagarna och andra borgenärer, utan även kan få stora summor medan en arbetstagare kanske inte ens får ut den lön vilken arbetstagaren faktiskt har tjänat in.

Arbetstagare är genom sina lönefordringar borgenärer i konkursen och kan få betalt först när konkursen har avslutats och konkurskostnader samt andra skulder har betalats i enlighet med 11 kap. 1 § KonkL. Den ordning i vilken utdelningen sker av konkursboets eventuella kvarvarande pengar framgår av förmånsrättslagen (1970:979) (FRL). Arbetstagarnas lönefordringar är förenade med allmän förmånsrätt i enlighet med 12 § FRL, men denna

förmånsrätt är tidsbegränsad. Som huvudregel gäller förmånsrätten för lönefordringar som har intjänats under de tre närmaste månaderna innan konkursansökningen kom in till tingsrätten och en månad efter konkursbeslutet. Dessutom gäller enligt 12 a § FRL att arbetstagares förmånsrätt för lönefordringar är begränsad till att omfatta tio prisbasbelopp. År 2014 innebar detta att en lönefordring kunde vara förenad med förmånsrätt om maximalt 444 000 kronor. ²


Begränsningarna i FRL och LGL kan således leda till att en arbetstagare inte får full täckning för sina intjänade lönefordringar vid en konkurs. För den enskilde arbetstagaren kan uteblivna löneutbetalningar innebära stora konsekvenser, såväl ekonomiska som personliga. Lön är grundläggande för en arbetstagares försörjning och att arbetsgivaren försätts i konkurs innebär för många arbetstagare att de står utan framtida arbete och därmed också framtida försörjning. Genom att ge lönefordringar förmånsrätt och genom regleringen om den statliga lönegarantin har lagstiftaren dock låtit markera att arbetstagare är skyddsvärda vid insolvenssituationer. En annan grupp som lagstiftaren också har lyft fram som extra skyddsvärd genom att upptas i FRL är revisorer. Vissa revisionsfordringar som belöper på tiden från sex månader innan och fram till konkursansökan är enligt 10 a § FRL förenade med allmän förmånsrätt. Om det finns risk att revisionsfordringarna inte får full täckning kan de dessutom tas ut före några av de särskilda förmånsrätterna. Därmed är revisionsfordringar en av de få fordringsgrupper som åtnjuter förmånen av att vara en så kallad superförmånsrätt. Revisionsfordringar liknar lönefordringar i den bemärkelsen att de båda utgör betalning för utfört arbete och är kopplade

till människors försörjning. Vad är det som gör att revisorer anses så pass skyddsvärda att de inte bara har förmånsrätt utan även kan få superförmanårsrätt vid en konkurs? Och varför anses arbetstagare inte så pass skyddsvärda att de kan få förmånsrätt för hela sina fordringar och full täckning genom lönegarantin?

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med den här uppsatsen är att ur ett arbetstagarperspektiv utreda och analysera varför arbetstagares förmånsrätt och rätt till lönegaranti vid konkurs är tids- och beloppsbegränsad och varför de aktuella begränsningarna är utformade som de är. Syftet besvaras närmare genom följande frågeställningar:

- Vad är gällande rätt på området?
- Vilka är motiven till tids- och beloppsbegränsningar?
- Varför ser regleringen annorlunda ut för revisorer?

1.3 Avgränsning och begreppsförklaring

1.3.1 Avgränsning

Regleringen gällande lönefordringar vid konkurs är strängare för arbetstagare som är närstående till konkursgäldenären än regleringen för övriga arbetstagare. Jag har valt att utesluta närstående från min uppsats då jag inte har ansett den regleringen vara väsentlig för mitt syfte, vilket snarare ser till hela arbetstagarkollektivet än till enskilda undantag. I de lagar som är aktuella för min uppsats används begreppet arbetstagare. Vem som är arbetstagare är dock inte helt klart och begreppet saknar definition i lagtexten. Inom ramen för min uppsats kommer jag inte att utreda arbetstagarbegränsat, utan jag utgår från den begreppsförklaring som finns i doktrin.² Vad beträffar löneförmanårsrätten innehåller 12 § FRL särskilda stycken för uppsägningslön, semesterförmåner och direktpension som alla omfattas av lönebegreppet i 12 § 1 st. FRL.³ Uppsägningslön kommer i viss mån att behandlas i uppsatsen, då regleringen har nära samband till den lön som regleras i 12 § 1 st. FRL. Däremot kommer inte semesterförmåner och direktpension att beröras, då de har andra tidsbegränsningar.

---

³ Danhard, 2013, s. 204.
1.3.2 Begremppförräkling

Lönebegreppet skiljer sig mellan de bestämmelser som jag har berört i min uppsats. I 5 kap. 2 § KonkL anges i lagtexten ”lön, arvode eller pension” medan 12 § 1 st. FRL innehåller skrivelsen ”lön eller annan ersättning på grund av anställningen”. Innebörden av 7 § och 7 a § LGL är densamma som skrivelsen i 12 § 1 st. FRL.5 När det gäller skälighetsseddömningen för lönefordringar enligt 5 kap. 2 § KonkL anses i doktrin lönebegreppet innebära allt som följer av att ett anställningsförhållande föreligger eller har förelegat. Därav kan även allmänt skadestånd och avgångsvederlag omfattas av bestämmelsen.6 Lönebegreppet enligt 12 § FRL omfattar alla typer av avlöningsförmåner som kan härledas till anställningen, till exempel tidlön, provision, sjuklön, övertidsersättning och semesterersättning.7 Även om lönebegreppets innebörd skiljer sig en aning mellan KonkL jämfört med FRL och LGL har jag i uppsatsen valt att enhetligt använda mig av begreppet lönefordringar. Då mitt syfte är att utreda motiven till tids- och beloppsmässiga begränsningar vid förmånsrätt och lönegananti, och inte vilken typ av lön som omfattas av begränsningarna, har jag ansett det tillräckligt att inte ytterligare utreda lönebegreppets innebörd.

1.4 Metod och material

I arbetet med min uppsats har jag använt mig av en rättsvetenskaplig metod. Metoden innebär att rättskälleläran används för att analysera rätten, men innebär också att andra metoder används för att ge en vidare syn på rätten, till exempel komparativ metod och empirisk metod. Centralt för en rättsvetenskaplig uppsats är att den innehåller argumentation.8 Rättskälleläran innebär läran om vilka källor som ska och får användas för att utreda gällande rätt och innebär vanligtvis att lag, lagförarbeten, praxis och doktrin analyseras i hierarkisk ordning. På senare år har synsätt som tillåter att fler än de traditionella rättskällorna används för att utreda gällande rätt, till exempel icke-bindande reglering.9 För mitt syfte har dock de traditionella rättskällorna varit tillräckliga för att utreda gällande rätt.

Omfattningen av antalet rättskällor har varit varierande i relation till uppsatsens olika frågeställningar. För uppsatsens deskriptiva delar som utreder gällande rätt har lagtext varit

5 Danhard, 2013, s. 204.
6 Danhard, 2013, s. 230.
7 Prop. 1970:142, s. 127-128.
8 Sandgren, 2007, s. 39.
9 Sandgren, 2007, s. 36-37.
den huvudsakliga rättskällan. Rättsområdet som jag har behandlat i min uppsats innehåller en relativt omfattande och detaljerad reglering, vilket har medfört att gällande rätt i vissa fall har kunnat utläsas direkt av paragrafernas lydelse. För att ytterligare utreda gällande rätt har jag använt mig av rättskällorna förarbeten, praxis från Högsta domstolen (HD) och doktrin. På området lönegaranti finns även ett EU-direktiv, vars reglering till största del inte är relevant för mitt syfte. En artikel ur direktivet har dock berörts i uppsatsen, och i anslutning artikeln även ett rättsfall från EU-domstolen. Ett avsnitt berör lönefordringars skäligheten enligt 5 kap. 2 § KonkL. Trots att jag har uteslutit regleringen för närstående till konkursgäldenären från mitt syfte, har jag ändå valt att beröra NJA 1991 s. 671 som behandlar bedömningen för närstående. Eftersom denna bedömning är strängare än för andra arbetstagare har jag ändå ansett att rättsfallet kan ge viss ledning. Doktrinen på området är relativt begränsad och de källor som har gett mest vägledning är Konkurs och annan insolvensrätt författad av Lars Welamson och Mikael Mellqvist och Konkursarbetsrätt skriven av Erik Danhard som är verksam advokat på området. Konkurs och annan insolvensrätt har mestadels använts till de delar som behandlar konkurs generellt medan Konkursarbetsrätt har utgjort en stor källa till avsnitten om lönefordringar vid konkurs.

En del av uppsatsens syfte innebär att utreda varför förmånsrätten för lön och lönegarantin innehåller tids- och beloppsbegränsningar. I den delen har rättskällorna uteslutande utgjorts av förarbeten. Samtliga förarbeten har föregått en ändring av någon av begränsningarna gällande antingen tid eller belopp för löneförmånsrätten respektive lönegarantin. Regleringen har ändrats åtskilliga gånger sedan de båda lagarnas införande, men mitt urval av förarbetssuttalanden begränsar sig dock till att omfatta de som berör tid eller belopp. Det här innebär att jag i vissa avsnitt har använt mig av förarbeten till lagändringar som idag är upphävda, vilket jag har ansett vara nödvändigt då varje ändring är nära sammankopplad med närmast föregående ändring.

I avsnittet som utreder varför revisorers förmånsrätt ser annorlunda ut än arbetstagares har lagtext, förarbeten och praxis utgjort det huvudsakliga materialet. Avsaknaden av doktrin som källa i denna del beror på att tillgången är begränsad. I avsnittet finns ett hovrättsavgörande behandlat, vilket jag har valt att redogöra för eftersom avgörandet jämnt ett rättsfall från HD är de enda två på området. Även om fallet inte hade blivit bedömt på samma sätt i HD anser jag det vara tillräckligt intressant att behandlas i min uppsats, då det inte finns andra rättsfall på området.
1.5 Arbetstagarperspektiv

I min uppsats har jag använt mig av ett arbetstagarperspektiv, vilket innebär att jag har sett på lagstiftningen utifrån hur den tar sig uttryck för arbetstagare. Perspektiv har i litteraturen beskrivits som en studie ur betraktarens synvinkel.\(^\text{10}\) I mitt perspektiv ligger en värdering om att arbetstagare ska behandlas så förmånligt som möjligt, vilket vid konkurssituationer innebär att arbetstagare ska få ut sin lön. Vem som är arbetstagare är som tidigare har nämnts inte definierat i lagtexten, men det finns kriterier som efter en helhetsbedömning kan påvisa att en person är arbetstagare istället för uppdragstagare. Några av de kriterier som särskilt beaktas är att det föreligger någon form av anställningsavtal, att arbetsskyldigheten är personlig, att arbetet utförs för arbetsgivarens räkning och att det förekommer ersättning i form av åtminstone en del garanterad lön samt ersättning för utlägg.\(^\text{11}\) Valet av perspektiv har känts naturligt eftersom jag vill veta varför arbetstagares löner inte anses ännu mer skyddsvärda än vad de är idag. Arbetstagare anses nämligen allmänt vara en skyddsvärd grupp i svensk lagstiftning, vilket lagstiften har klargjort genom bland annat regeln om saklig grund för uppsägning enligt lagen om anställningsskydd (1982:80) (LAS). All lagstiftning på det arbetsrättsliga området kan egentligen sägas vara en skyddslagstiftning till förmån för arbetstagaren.

Min utgångspunkt i den här uppsatsen är dock att arbetstagare borde vara mer skyddsvärda vid konkurser än vad de redan är idag. Detta baserar jag på att en utebliven betalning av en fordran borde innebära större konsekvenser för den enskilde arbetstagaren, än vad den innebär för juridiska personer så som bolag och kreditgivare. Lön är grundläggande för en arbetstagares försörjning, då lönen i de flesta fall utgör den enda inkomstkällan. Trenden bland de svenska hushållen verkar dessutom vara att belåningsgraden ökar,\(^\text{12}\) vilket borde medföra att obetalda löner medför stora konsekvenser för arbetstagares privatekonomi. Större företag och banker är däremot sällan beroende av en enda aktör, och har dessutom möjlighet att kräva säkerhet för sina fordringar. Jag är medveten om att detta förhållningssätt förmodligen inte är applicerbart på mindre företag som i större utsträckning borde förlita sig på att få betalt för till exempel sina leverantörsfordringar och således kan påverkas mycket

\(^{10}\) Olsen, 2004, s. 108-109.
\(^{11}\) Adlercreutz & Mulder, 2013, s. 66-67.
negativt vid en konkurs. Då jag valt att utreda lagstiftningen utifrån ett arbetstagarperspektiv har jag dock bortsett från andra grupper som eventuellt kan lida förluster vid konkurser.

2 Gällande rätt

2.1 Konkurslagen

2.1.1 Fordringar i samband med konkurs

Vid en konkurs är det viktigt att skilja mellan de olika typerna av fordringar, då de medför olika förutsättningar för att få betalt i konkursen. 13 Allra först har konkurskostnadsfordringarna rätt till betalning, vilket följer av 14 kap. 2 § KonkL. Konkurskostnadsfordringar utgörs av bland annat arvode till konkursförvaltaren och kostnader vid domstolen i samband med kungörande av beslut eller åtgärder i konkursen. Uppräkningen av konkurskostnader finns i 14 kap. 1 § 1 st. och är uttömmande. 14 Om det inte finns täckning för konkurskostnadsfordringarna i konkursboet ska de betalas av staten enligt 14 kap. 2 § KonkL. Enligt ett undantag i 14 kap. 3 § KonkL kan dock borgenärer bli skyldiga att solidariskt svara för konkurskostnaderna upp till ett belopp motsvarande en tiondel av prisbasbeloppet, det vill säga 4 400 kronor år 2014. Det framgår av paragrafen att detta blir aktuellt i de fall då andra borgenärer än staten har ansökt om konkursen och konkursen avskrivs på grund av otillräckliga tillgångar.

Efter konkurskostnadsfordringar har massafordringar rätt till betalning vilket följer av 11 kap. 1 § 1 st. och 14 kap. 2 § 1 st. KonkL. 15 Vad som utgör en massafordran finns inte definierat i lagtexten men karaktäristiskt för en massafordran är att den riktar sig direkt mot konkursboet. Det är med andra ord konkursboet som står som gäldenär till en massafordran. 16 Ett exempel på massafordringar är löner till arbetstagare som fortsätter att arbeta efter konkursbeslutet. Lönefordringar som belöper på tiden en månad efter konkursbeslutet utgör massafordringar, vilket följer av 5 kap. 18 § KonkL. Innehavaren av en massafordran får i de flesta fall betalt vid en konkurs. 17

---

13 Welamson & Mellqvist, 2013, s. 83.
14 Prop. 1986/87:90, s. 373.
15 Prop. 1986/87:90, s. 375.
16 Welamson & Mellqvist, 2013, s. 266-267.
17 Welamson & Mellqvist, 2013, s. 84.

Den fjärde och sista gruppen av fordringar utgörs av gäldenärsfordringar. De riktar sig direkt mot konkursgäldenären och kan vara fordringar som har uppkommit efter konkursbeslutet eller har anknytning till gäldenären som person. Sådana fordringar kan varken göras gällande i konkursen eller mot konkursboet och blir därav tämligen värdelösa för innehavaren av dem. Eftersom juridiska personer upphör att gälla i och med en konkurs kommer en gäldenärsfordran med stor sannolikhet inte att generera någon betalning.20

**2.1.2 Lönefordringar**

Under vissa förutsättningar kan lönefordringar utgöra massafordringar. Enligt 5 kap. 18 § KonkL ansvarar konkursboet för lönefordringar som belöper på tid efter en månad från konkursbeslutet, i de fall arbetstagaren fortsätter att fullgöra sina åtaganden enligt anställningsavtalet. Arbetstagarens lönefordran blir då på grund av konkursboets ansvar en massafordran. Konkursbeslutet innebär inte att anställningsförhållandet upphör men vanligtvis säger konkursförvaltaren upp de anställda i samband med konkursbeslutet. En arbetstagare kan emellertid bli omedd att fortsätta arbeta under uppsägningstiden. Då varken förmånsrätten eller lönegarantin omfattar de lönefordringar som belöper på tiden efter en månad från konkursbeslutet har lagstiftaren lätit konkursboet ansvara för arbetstagarnas

18 Prop. 1986/87:90, s. 324.
19 Welamson & Mellqvist, 2013, s. 188-189.
20 Welamson & Mellqvist, 2013, s. 84.
lönefordringar. En arbetstagare kan också anställas direkt av konkursboet och lönefordran utgör då på en gång en massafordran. Tidsgränsen om en månad efter konkursbeslutet blir alltså utan verkan.21

Lönefordringar utgör annars i de flesta fall en typ av konflikter. Om lönefordringar i enlighet med fordringsrättsliga principer skulle uppkomma i och med anställningsavtalets undertecknande skulle effekten bli att flera lönefordringar skulle vara flera år gamla vid en konkurs. Därför anser man istället lönefordringar kunna uppkomma kontinuerligt eller successivt i takt med att arbete utförs.22

2.1.3 Den allmänna skälighetsregeln

Rätten för arbetstagare att göra gällande en lönefordran vid konkurs är begränsad av den allmänna skälighetsregeln i 5 kap. 2 § 1 st. KonkL. Bestämmelsen stadgar att fordringar på lön, arvode eller pension inte får göras gällande i den mån de uppenbart överstiger ett belopp som kan anses skäligt. Uppenbart oskälige lönefordringar får helt enkelt inte göras gällande i konkursen. Bedömningen görs enbart till skälighet och saknar uttryckliga tids- och beloppsmässiga begränsningar. Huruvida en lönefordring är skälig eller inte görs enligt paragrafens lydelse med hänsyn till gjord arbetsinsats, verksamhetens lönsamhet och omständigheterna i övrigt. Avgörandet om en lönefordran är skälig eller inte ska grundas på en helhetsbedömning av omständigheterna.23 Någon ytterligare förklaring till hur bedömningen ska ske ges inte i förarbetena men i praxis och doktrin har det uttalats att det som bedöms i huvudsak är arbetsinsatsens nytta för konkursgäldenären.24

Bestämmelsen i 5 kap. 2 § KonkL speglar bestämmelsen om återvinnning i 4 kap. 8 § KonkL som innehåller samma skrivelse om gjord arbetsinsats, verksamhetens lönsamhet och omständigheterna i övrigt. I förarbetena till återvinningsbestämmelsen har det uttalats att kvalificerad arbetskraft i vissa fall kan motivera en särskilt hög lön. Som exempel angavs situationer när en särskilt skicklig arbetstagare rekryteras för att rädda ett sviktande företag eller att en arbetstagare bidrar med särskilt stora kvalifikationer till en vinstgivande verksamhetsgren i ett annars förlustbringande företag.25

21 Prop. 2002/03:49, s. 83-84 och s. 155-156.
22 Welamson & Mellqvist, 2013, s. 192.
23 Prop. 1986/87:90, s. 228.
24 Se s. 445 i NJA 2010 s. 434; Danhard, 2013, s. 231.
25 Prop. 1975:6, s. 217.
Det är konkursförvaltarens uppgift att visa att lönefordran är uppenbart oskälig. Bakgrunden till bestämmelsens uppenbarhetskrav är att konkursförvaltaren ska besparas arbetet att granska samtliga lönefordringar i konkursen och endast ägna tid åt de mer uppeseendeväckande fordringarna. Bestämmelsen infördes med syftet att minska arbetstagares möjligheter att göra gällande så kallade svarta förmåner, alltså förmåner som tidigare varken redovisats eller beskattats, vid konkurser. Även minskade möjligheter att missbruka lönegaranti ansågs vara en välkomnad effekt av bestämmelsen.


Medan insyn i arbetsgivarens ekonomi inte påverkar skälighetsbedömningen gör däremot arbetsgivarens rätt att säga upp anställningsavtalet vid dålig lönsamhet det. I NJA 1993 s. 22 ansågs en arbetstagares anspråk vara oskäligt enligt 5 kap. 2 § 1 st. KonkL. Arbetstagaren hade själv sagt upp sig när arbetsgivaren hade underlåtit att betala ut lön. Arbetstagaren hade vid sin uppsägning endast arbetat två månader och yrkade ekonomiskt skadestånd motsvarande uppsägningslön och semesterersättningslön för sex månader efter uppsägningen. HD ansåg att arbetstagarens anspråk var att likställa med lön, men att det däremot var oskäligt i enlighet med 5 kap. 2 § 1 st. KonkL. Detta på grund av att arbetsgivaren till följd av sin dåliga lönsamhet hade haft saklig grund för att säga upp arbetstagaren, och arbetstagarens uppsägningstid hade med beaktande av dennes korta anställningstid enligt 11 § LAS endast varit en månad. HD menade att det därför var skäligt att arbetstagaren beviljades ersättning.

---

26 Prop. 1986/87:90, s. 228.
27 Prop. 1986/87:90, s. 228.
28 Prop. 1986/87:90, s. 135.
29 Se s. 14 i NJA 1986 s. 10.
för uppsägningslön och semesterersättning för en månad istället för sex månader som arbetstagaren hade yrkat.


2.2 Förmånsrättslagen

2.2.1 Förmånsrättsordningen

Borgenärens inbördes rätt till betalning vid konkurs regleras enligt FRL. Förmånsrättsordningen utgår från principen om pari passu – alla fordringar i en konkurs ska behandlas lika. Lika rätt till betalning innebär att en borgenär får betalt i förhållande till fordrans storlek och stadgas redan i 1 § 1 st. FRL. Om utdelning utgår med 50 procent kommer en fordran om 1 000 kronor att få 500 kronor i utdelning medan en fordran om 5 000 kronor kommer att få 2 500 kronor i utdelning. Tidpunkten för fordrans uppkomst påverkar inte rätten till lika betalning enligt FRL. Förmånsrättsordningen utgör dock i sig ett undantag från likabehandlingsprincipen, där de fordringsgrupper som har upptägits i FRL har förmånsrätt till betalning.

Förmånsrätterna är vidare uppdelade i särskilda respektive allmänna förmånsrätter och särskild förmånsrätt har som huvudregel företräde framför allmän förmånsrätt i enlighet med 15 § FRL. Genom årens lopp har fordringsgrupper såväl plockats bort som tillkommit till FRL. Olika skäl har talat för att olika typer av fordringar ska förenas med förmånsrätt. Ett

---

30 Prop. 1970:142, s. 1; Welamson & Mellqvist, 2013, s. 195.
31 Prop. 1970:142, s. 111; Walin & Gregow, 2004, s. 28.
32 Prop. 1970:142, s. 1; Welamson & Mellqvist, 2013, s. 195.
vanligt använt skäl är att stimulera kreditgivningen, vilket främst aktualiseras vid de särskilda förmånsrätterna panträtt och företagshypotek. De särskilda förmånsrätterna skiljer sig från de allmänna genom att de alla har en borgenär som på ett eller annat sätt har varit aktiv. De allmänna förmånsrätterna kan istället sägas vara rättspolitiskt bestämda då de ofta har sociala skyddsintressen. Trenden för förmånsrätter idag är att de ska begränsas till antalet och att omfattningen av de förmånsrätter som finns ska vara så liten som möjligt. Detta motverkar även att värdet av befintliga förmånsrätter försvagas.\textsuperscript{33} Enligt 2 § FRL gäller särskild förmånsrätt i viss av gäldenärens egendom medan allmän förmånsrätt kan medföra utdelning från all gäldenärens egendom som ingår i konkursboet. Tuordningen i vilken fordringar får betalt är samma som paragrafnummerordningen, vilket följer av 1 och 9 §§ FRL. Bland de särskilda förmånsrätterna finns panträätter (4 §), fordringar med säkerhet i form av företagshypotek (5 §) och utmätning i egendom (8 §). De allmänna förmånsrätterna i 10 § FRL är kostnaden för borgenären att försätta gäldenären i konkurs, arvode och kostnadsersättning till rekonstruktör, vissa särskilda kostnader samt fordran som grundar sig på ett avtal som gäldenären med rekonskrutörens samtycke träffat under en företagrekstruktur. Resterande allmänna förmånsrätter utgörs av revisionsfordringar (10 a §) och lönefordringar samt löneliknande fordringar (12 och 13 §§). Under vissa förutsättningar kan en allmän förmånsrätt enligt 10 och 10 a §§ FRL få företräde framför fordringar med särskild förmånsrätt enligt 5 eller 8 §§ FRL, vilket utgör en så kallad superförmånsrätt. Detta kommer att behandlas under avsnitt 5.3. I 14 § FRL stadgas att fordringar som har allmän förmånsrätt enligt samma paragraf har inbördes lika rätt.

Förutom de förmånsberättigade fordringarna finns också efterställda och oprioriterade fordringar. Efterställda fordringar har inte rätt till betalning förrän alla andra fordringar i konkursen har fått fullt betalt, vilket i praktiken aldrig genererar betalning.\textsuperscript{34} Böter är exempel på en efterställd fordran vilket stadgas i 19 § FRL. Konkursfordringar som saknar förmånsrätt och inte heller är efterställda utgör oprioriterade fordringar. Enligt 18 § FRL har oprioriterade fordringar inbördes lika rätt, de får alltså samma procentuella betalning, men det är vanligt att konkursgäldenärens tillgångar inte räcker för utdelning till de oprioriterade borgenärerna. Om så ändå sker är utdelningen i de flesta fall mindre än tio procent i förhållande till den ursprungliga fordran. Övrig del av fordran kvarstår enligt restskuldpincipen, vilket innebär att den kan göras gällande mot konkursgäldenären i framtiden. I praktiken är det dock svårt att

\textsuperscript{33} Welamson & Mellqvist, 2013, s. 195-196.
\textsuperscript{34} Welamson & Mellqvist, 2013, s. 205.
göra gällande kvarstående fordringar mot konkursgäldenärer som varit aktiebolag, då juridiska personer upphör i och med en konkurs. Följden blir att oprioriterade fordringar som inte får utdelning i konkursen blir tämligen värdelösa.\textsuperscript{35} Arbetstagare är många gånger anställda av juridiska personer och till följd av begränsningarna för löneförmånsrätten kan delar av arbetstagarnas lönefordringar bli oprioriterad i konkursen och därav riskera att bli värdelösa.

\subsection*{2.2.2 Löneförmånsrätten}

Lönefordringar tillhör de allmänna förmånsrätterna i enlighet med 12 § FRL. Den allmänna regeln för löneförmånsrätten finns i 12 § 1 st. FRL och bestämmelser för särskilda slag av lönefordringar, däribland semesterförmåner och pension, finns i resterande stycken. Enligt den allmänna regeln omfattar förmånsrätten lönefordringar som har intjänats under de tre senaste månaderna innan konkursansökningen kom in till tingsrätten. För lönefordringar som har beräknats enligt särskild beräkningsgrund gäller istället att de ska ha förfallit till betalning under de tre senaste månaderna innan konkursansökningen kom in till tingsrätten. Av bestämmelsen följer att även lönefordringar som har intjänats under tiden mellan konkursansökningen och konkursbeslutet omfattas av förmånsrätt. Hur lång tid det tar mellan en konkursansökning och ett konkursbeslut kan variera. Som huvudregel enligt 2 kap. 14 § 1 st. KonkL ska en gäldenärs konkursansökning prövas genast. En borgenärs konkursansökande ska däremot enligt 2 kap. 16 § 1-2 st. KonkL som huvudregel prövas inom två veckor från det att konkursansökningen kom in till tingsrätten och vid särskilda skäl kan tiden istället utsträckas till sex veckor. Förmånsrätten gäller därefter fram till en månad efter konkursbeslutet.

Den allmänna regeln baseras på en intjänandeprincip som innebär att en arbetstagare tjänar in sin lön för varje arbetad dag. För intjänandeprincipen är det oväsentligt när lönen har förfallit till betalning.\textsuperscript{36} För lönefordringar som bestäms enligt särskild beräkningsgrund är det däremot förfallodagen som är avgörande för om lönefordran omfattas av förmånsrätt. Med särskild beräkningsgrund avses ackord, tantiem och provision samt även under vissa förutsättningar övertidsersättning och inarbetsrätt till betald ledighet.\textsuperscript{37} Undantaget motiveras av att det för de lönefordringar som avses i bestämmelsen ofta förflyter längre tid än tre månader mellan intjänandet och förfallodagen, och utan avsteg från huvudregeln skulle

\begin{itemize}
\item[\textsuperscript{35}] Welamson & Mellqvist, 2013, s. 205.
\item[\textsuperscript{36}] Danhard, 2013, s. 248.
\item[\textsuperscript{37}] Prop. 2002/03:49, s. 150.
\end{itemize}
dessa fordringar ofta stå helt utan löneskydd.\textsuperscript{38} Avgörande vid bedömningen av när en lönefordran har förfallit till betalning är vad parterna har avtalat.\textsuperscript{39} HD har genom NJA 2007 s. 792 förtydligat att lönefordringar som har grundats på inarbetad tid i en arbetstidsbank, och enbart beräknats genom momentet tid, inte kan anses bestämda enligt särskild beräkningsgrund. Domstolen framhöll att det krävs att andra moment än endast tid, till exempel vinst eller försäljning, ligger till grund för fordringens beräkning för att undantagsregeln med förfalloprincipen ska kunna tillämpas. Att den inarbetade tiden kan omvandlas till ledig tid eller kontant ersättning är enligt HD inte tillräckligt för att göra avsteg från huvudregeln.

Forförmånsrätten för lön och andra ersättningar som följer av anställningen är enligt 12 a § FRL begränsad till ett belopp motsvarade tio prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken (2010:110) (SFB) vid tiden för konkursbeslutet. Dagen för konkursbeslutet avgör alltså vilket prisbasbelopp som ska gälla vid beräkningen. År 2014 var prisbasbeloppet fastställt till 44 400 kronor, vilket innebar att största möjliga belopp som kunde förenas med förmånsrätt i en konkurs var 444 000 kronor.\textsuperscript{40} Avdrag ska dock ske med det belopp som har betalas ut som lönegaranti i enlighet med 7 § LGL. För en arbetstagare som har fått ersättning med till exempel fyra prisbasbelopp enligt lönegarantin (som också är den högsta möjliga ersättningen), kan endast sex prisbasbelopp av arbetstagarens resterande fordran förenas med förmånsrätt. Resten av fordran blir därför en oprioriterad fordran i konkursen.

Att observera är att löneförmånsrätten är den enda förmånsrätten som innehåller en klar och tydlig beloppsbegränsning. Av övriga förmånsrätter är det endast de poster som uppräknas i 10 § 1 st. 1-3 FRL, däribland en borgenärs kostnad för att försätta gäldenären i konkurs och arvode till rekonstruktör, som har beloppsbegränsats genom att förmånsrätt endast gäller i den mån beloppet med hänsyn till omständigheterna kan anses skäligt. Till skillnad från löneförmånsrätten är beloppsbegränsningen alltså inte klar och tydlig då den istället görs efter en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet.

\textsuperscript{38} Prop. 2002/03:49, s. 81.
\textsuperscript{39} Danhard, 2013, s. 249.
\textsuperscript{40} Beloppet avser mest troligen bruttolön utan beaktande av sociala avgifter, då det är i den bemärkelsen lön vanligtvis omnämns, jfr Danhard, 2013, s. 318.
2.3 Lönegarantilagen

2.3.1 Förutsättningar för och omfattning av lönegaranti

Staten svarar enligt 1 § LGL genom lönegaranti för betalning av arbetstagares fordran då en arbetsgivare har föratts i konkurs i Sverige. I enlighet med 7 § 1 st. LGL lämnas lönegaranti för fordringar som har erhållit förmånsrätt enligt 12 § FRL. Utöver förmånsberättigade fordringar lämnas i enlighet med 7 a § LGL även lönegaranti för fordringar på uppsägningslön som belöper på tiden en månad efter konkursbeslutet, då dessa fordringar är inte är förenade med förmånsrätt. Lönegaranti för uppsägningslön lämnas som längst för uppsägningstid som gäller enligt 11 § LAS, det vill säga maximalt för sex månader.

Det finns en uttrycklig koppling till KonkL i 7 b § LGL, vari det stadgas att lönegaranti inte lämnas för den del av fordringen som efter skälighetsbedömningen enligt 5 kap. 2 § KonkL inte får göras gällande i en konkurs. Trots denna explicita erinran är det inte helt klart att en generell skälighetsbedömning får göras vid prövning av en arbetstagares rätt till lönegaranti, då det strider mot lönegarantidirektivet.\(^{41}\) HD har genom NJA 2010 s. 434 tolkat svensk rätt i överensstämmelse med lönegarantidirektivet. I domen framhålls att medlemsstaterna inte får begränsa rätten till lönegaranti utöver de sätt som framgår av direktivet. Direktivet medger till exempel rätt för medlemsstaterna att begränsa garantibeloppet enligt artikel 4.3, genom att medlemsstaterna tillåts att sätta övre gränser för lönegarantiturbetalningarna. Enligt artikel 12 är begränsningar som syftar till att förhindra missbruk av lönegarantin alltid tillåtna begränsningar. HD uttalade att bestämmelsen i 5 kap. 2 § KonkL ska ges en fördragskonform tolkning i de fall då den begränsar arbetstagares rätt till lönegaranti. Utfallet var därför att det inte finns en generell möjlighet att göra en skälighetsbedömning enligt 5 kap. 2 § KonkL vid prövning av en arbetstagares rätt till lönegaranti. Skälighetsbedömningen kan istället endast ske när det rör sig om missbruk av lönegarantin.\(^{42}\) EU-domstolen har definierat missbruk som ”sådant otillbörligt handlande som skadar garantiinstitutionerna och som består i att på konstgjord väg skapa en lönefordran för att på så sätt rättsstridigt utlösa dessa institutioners betalningsskyldighet”.\(^{43}\)

Helt klart är däremot att lönegarantin är begränsad både till tid och till belopp. I 9 § LGL återfinns både den beloppsmässiga och den tidsmässiga begränsningen. Första stycket stadgar

\(^{41}\) Europaparlamentets och Rådets direktiv 2008/94/EG.
\(^{42}\) Se vidare Danhard, 2013, s. 59-60.
\(^{43}\) Mål C-201/01, Walcher, REG 2003, I-8827, p. 39; se även Danhard, 2013, s. 239.
att lönegarantin för fordringar som är förenade med förmånsrätt enligt 12 § FRL och fordringar på uppsägningslön enligt 7 a § LGL är begränsad till ett belopp motsvarande fyra gånger det vid tiden för konkursbeslutet gällande prisbasbeloppet enligt 2 kap. 6 och 7 §§ SFB. År 2014 innebar det ett maxbelopp om 177 600 kronor. Beloppet gäller för bruttolön, alltså före avdrag för skatt men däremot ska inte sociala avgifter beaktas. Den tidsmässiga begränsningen finns i andra stycket och stadgar att lönegarantin gäller för en sammanlagd anställningstid om åtta månader. För många arbetstagare är tidsbegränsningen utan större verkan, då beloppsbegränsningen slår in tidigare. Alla arbetstagare som har en månadslön som är större än 22 200 kronor når maxbeloppet 177 600 kronor innan de når maxtidsgränsen om åtta månader.

2.3.2 Handläggnings och förfarandet


I bevakningskonkurser skiljer sig regleringen något genom att det endast är de fordringar som har bevakats i konkursen och vilka enligt konkursförvaltarens bedömning är klara som ersätts enligt lönegaratin. Konkursförvaltaren ska enligt 11 § LGL underrätta länsstyrelsen om klara fordringar. Till skillnad från bevakningsfria konkurser är det inte konkursförvaltaren som fattar det formella beslutet om lönegaranti, utan det sker av länsstyrelsen, i praktiken genom att en utbetalning sker till arbetstagaren.

44 Danhard, 2013, s. 318.
45 Prop. 1986/87:90, s. 140.
46 Danhard, 2013, s. 336.
47 Prop. 1991/92:139, s. 48.
48 Danhard, 2013, s. 339.
49 Danhard, 2013, s. 339.
Länsstyrelsen ansvarar i samtliga fall enligt 22 § LGL för utbetalning av lönegarantin. Handläggningen av lönegarantitärenden är idag fördelad mellan sju av landets länsstyrelser, se 6 b § lönegarantiförordningen (1992:501). Utbetalning får dock inte ske innan arbetstagarens fordran har förfallit till betalning, vilket stadgas i 23 § LGL. I förarbetena framhölls att handläggningen av lönegarantitärenden ske skyndsamt med hänsyn till LGL:s sociala syfte.\textsuperscript{50} Handläggningstiden för en utbetalning av länsstyrelsen i Stockholms län varierar till exempel mellan en till två veckor.\textsuperscript{51}

Även om reglerna för lönegarantin innehåller klara begränsningar finns det en viktig möjlighet för arbetstagare att påverka det slutliga beloppet som blir ersatt vid en konkurs. Detta aktualiseras uteslutande för arbetstagare med höga fordringsanspråk som inte till fullo täcks av lönegarantins maximibelopp. Om det vid konkursen finns möjlighet till utdelning för fordringar med förmånsrätt kan det vara strategiskt av arbetstagaren att välja att få den oprioriterade fordran på uppsägningslön ersatt genom lönegarantin.\textsuperscript{52} En arbetstagare som är missnöjd med konkursförvaltarens beslut om lönegaranti har möjlighet att väcka talan enligt 29 § LGL. Talan ska väckas inom tre veckor från det att arbetstagaren fick del av beslutet och den väcks mot staten.

### 2.4 Sammanfattning

För att en lönefordran ska få göras gällande vid konkurs krävs först och främst att den är skälig i enlighet med 5 kap. 2 § 1 st. KonkL. Skälighetsbedömningen innehåller ingen tids- eller beloppsbegränsning, utan görs till omständigheterna i det enskilda fallet.

Löneförmånsrätten är tidsbegränsad och gäller för lönefordringar som har intjänats, alternativ förfallit till betalning enligt undantaget om särskild beräkningsgrund, tre månader innan konkursansökan kommer in till tingsrätten och en månad efter konkursbeslutet. Detta innebär att förmånsrätten för lön som minst sträcker sig över en tid av fyra månader, samt den tid som förflyter mellan att konkursansökan inkommer till tingsrätten och att konkursbeslutet fattas. För närvarande är löneförmånsrätten begränsad till att gälla för tio prisbasbelopp, vilket år 2014 motsvarade 444 400 kronor.

\textsuperscript{50} Prop. 1991/92:139, s. 31.  
\textsuperscript{52} Danhard, 2013, s. 178-179.

3 Motiv till löneskyddets införande

3.1 Förmånsrättsslagen

3.1.1 Rättsläget innan förmånsrättsslagen

Redan genom 1734 års lag hade lönefordringar en förmånlig ställning vid konkurser. Regler om arbetstagares förmånsrätt till lön vid konkurs upptogs senare i 17 kap. handelsbalken (1736:1232) (HB). Den 1 januari 1972 ersattes de då föråldrade reglerna om förmånsrätt av FRL.\textsuperscript{53} En viktig skillnad i FRL jämfört med HB var att förmånsrätten för arbetstagare gjordes allmän, det vill säga gällde alla arbetstagare, istället för att som tidigare delas upp mellan ”betjänster och tjänstehjones” och ”annan arbetare”. Den förstnämnda kategorin hade innefattat tjänstemän och dessa hade förmånsrätt för lön hela det sista året. Sistnämnda kategori hade förmånsrätt för lön som inte hade stått inne längre än sex månader efter förfallodagen.\textsuperscript{54}

3.1.2 Rättsläget efter förmånsrättsslagen

Vid införandet av FRL framhölls att en fordran på lön och pension var den ”utan tvekan viktigaste” av de allmänna förmånsrätterna. Någon vidare förklaring till detta uttalande gavs inte, förutom att löneprivilegiet som det på den tiden kallades hade ”starka sociala skäl”.\textsuperscript{55} Lönefordringar tillhörde vid införandet av FRL de fordringar som vid behov kunde tas ut före vissa fordringar med särskild förmånsrätt, däribland fordringar på grund av inteckning i fast egendom, som senare har benämnts som den så kallade superförmånsrätten.\textsuperscript{56} Vid tiden för författandet av propositionen hade inrikesdepartementet påbörjat utformandet av den statliga lönegarantin, och i väntan på en lag fick löneförmånsrätten behålla sin betydande ställning.\textsuperscript{57}

\textsuperscript{53} Danhard, JT, s. 668; Walin, Rydin & T Kihlgren, 1995, s. 15.
\textsuperscript{54} Prop. 1970:142, s. 86.
\textsuperscript{55} Prop. 1970:142, s. 1 och s. 84.
\textsuperscript{56} Prop. 1970:142, s. 6.
\textsuperscript{57} Prop. 1970:142, s. 1-2.
Lagberedningen\textsuperscript{58} ifrågasatte att löneprivilegiet därmed kunde få förtur framför panträtt i fast egendom eftersom panträten ansågs ”utgöra grundval för realkredit”, \textsuperscript{59} men departementschefen ansåg det vara befogat så länge reglerna om lönegaranti inte hade trätt i kraft.\textsuperscript{60}

Löneförmånsrätten utformades så att den omfattade fordan på lön eller annan ersättning som följe av anställningen och som inte hade förfallit till betalning tidigare än ett år innan konkursansökan gjordes, samt lön för skälig uppsägningstid om maximalt sex månader.\textsuperscript{61} Den ursprungliga utformningen av löneförmånsrätten var alltså betydligt mer vidsträckt över tid än vad den är idag och dessutom innehöll den ingen beloppsbegränsning. Eftersom lönefordringarna hade möjlighet att få betalt före vissa särskilda förmånsrätter var dessutom chanserna till betalning stora. Lagberedningen hade föreslagit att tiden för förmånsrätt innan konkursansökan endast skulle vara sex månader.\textsuperscript{62} De fackliga organisationerna hade emellertid som remissinstanser anfört att en sexmånadersfrist skulle drabba arbetstagare med provisionsbaserad lön negativt, då sådan lön ofta stod inne hos arbetsgivaren för längre tid tillbaka än sex månader. Departementschefen ansåg vid en avvägning att en ettårsfrist var att föredra.\textsuperscript{63}

Förmånsrätten omfattade förutom lön även skälig uppsägningstid om högst sex månader. Som motiv för detta anförde lagberedningen att arbetstagare som inte blev anställda av konkursboet kunde ha svårigheter med att hitta liknande anställningar, och därför borde förmånsrätten även omfatta lön för uppsägningstiden.\textsuperscript{64} Departementschefen ansåg att en maxgräns om sex månader stämde överens med gällande praxis angående uppsägningstid. Längre tid än sex månader ansågs vidare inte vara motiverat ur en social synpunkt.\textsuperscript{65}

\subsection*{3.2 Lönegarantin}

FRL kompletterades strax efter sitt ikraftträdande av lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs. Det huvudsakliga motivet för införandet av lönegarantin var att arbetstagare var

\begin{itemize}
  \item Delegation under Justitiedepartementet som utarbetade lagförslag.
  \item Prop. 1970:142, s. 42-43.
  \item Prop. 1970:142, s. 91-92.
  \item Prop. 1970:142, s. 5.
  \item Prop. 1970:142, s. 35.
  \item Prop. 1970:142, s. 88-90.
  \item Prop. 1970:142, s. 35.
  \item Prop. 1970:142, s. 90-91.
\end{itemize}
beroende av sin lön och att det därför fanns stora sociala skäl för att trygga arbetstagares löner efter att en arbetsgivare gått i konkurs.\textsuperscript{66} Lagen innehöll vid sitt införande inte någon egen tidsbegränsning, utan lönegaranti lämnades för lönefordringar som var förenade med förmånsrätt enligt FRL.\textsuperscript{67} Efter iakttagande av remissinstansernas synpunkter sattes garantibeloppet till maximalt tre basbelopp\textsuperscript{68} enligt då gällande 1 kap. 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Vid propositionens författande var basbeloppet 6 400 kronor, vilket är 2014 motsvarade ett maxbelopp om cirka 142 700 kronor.\textsuperscript{69} Garantibeloppet skulle motsvara en till två månaders lön före konkursbeslutet, lön för skälig uppsägningstid samt fordringar på ackordsersättning och provision. Tre basbelopp ansågs vid tiden för införandet av statlig lönegaranti vara tillräckligt för att täcka nämnda ersättningsposter för det stora flertalet arbetstagare. Redan vid garantins införande fanns en uttrycklig ståndpunkt från lagstiftarens sida att staten inte skulle ersätta lönefordringar i obegränsad utsträckning. Anledningen var kostnadsskäl samt att de sociala skäl som motiverade lönegarantin ansågs uppfyllda trots en beloppsbegränsning.\textsuperscript{70}

Garantibeloppet höjdes redan ett år efter lönegarantins införande.\textsuperscript{71} Höjningen berodde på att den nya lagen om anställningsskydd för vissa äldre arbetstagare, den så kallade äldrelagen, innebar att äldre arbetstagare fick upp till sex månaders uppsägningstid, i motsats till skälig uppsägningstid. Maxbeloppet för lönegarantin höjdes därför till fyra basbelopp med syftet att bestämmelserna skulle samspela bättre. Eftersom den statliga lönegarantin vid dess införande var avsedd att täcka innestående lön och semesterersättning samt lön under uppsägningstid ansågs det vara påkallat att maximibeloppet höjdes för att även kunna omfatta upp till sex månaders uppsägningstid.\textsuperscript{72}

Nästa höjning av garantibeloppet skedde i samband med en ändring i förmånsrättsordningen, som hade diskuterats redan vid FRL:s införande.\textsuperscript{73} Ändringen innebar att lönefordringar inte längre kunde tas ut före fordringar på grund av inteckning i fast egendom så som tidigare hade varit möjligt. För att kompensa lönefordringarnas försämrade ställning i förmånsrättsordningen höjdes maxbeloppet från fyra till fem basbelopp. Departementschefen

---

\textsuperscript{66} Se prop. 1970:201, s. 23.
\textsuperscript{67} 2 § dåvarande lydelse av lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs.
\textsuperscript{68} Prisbasbeloppet kallades tidigare basbeloppet.
\textsuperscript{70} Prop. 1970:201, s. 64-65.
\textsuperscript{71} SFS 1971:201.
\textsuperscript{72} Prop. 1971:107, s. 61.
\textsuperscript{73} SFS 1971:1046.
uttalade dock att det var ovanligt att lönekrv vid konkurser övertyg steg fyra basbelopp och att ökningen av maxbeloppet till fem basbelopp därför endast skulle medföra en ringa ökning av kostnaderna för lönegaranntystemet.\textsuperscript{74}

Den tredje höjningen av maximibeloppet till tolv basbelopp skedde år 1975 och innebar det hittills största garantibeloppet.\textsuperscript{75} Ändringen gjordes för att kompensera att fordringar på grund av företagsinteckning fick företräde framför lönefordringar vid konkurs. Den 1 juli 1971 hade den äldre lydelsen av LAS (SFS 1974:12) trätt i kraft och medfört att alla arbetstagare hade tillförsäkrats en uppsägningstid om minst en månad och som längst sex månader. Kreditväsendet menade att de nya uppsägningstiderna hade försämrat företagsinteckningens kreditsäkerhet eftersom lönefordringar i många fall hade förmånsrätt till betalning framför fordringar på grund av företagsinteckning.\textsuperscript{76} Efter iakttagande av en undersökning av vissa löntagarorganisationers bevakningar av löne- och pensionsfordringar efter år 1971 ansåg departementschefen att lönegarantiavgiften, som finansierade lönegarantin, inte skulle påverkas om garantibeloppet sattes till tolv basbelopp. Detta då undersökningen visade att av totalt 4 523 bevakningar avsåg 128 bevakningar belopp över fem basbelopp och av dessa var det endast två bevakningar som avsåg belopp över tolv basbelopp. För att lagändringen inte skulle innebära en försämring för arbetstagarna, som tidigare hade tillgodosetts genom löneprivilegiets förmånliga ställning, sattes garantibeloppet till tolv basbelopp. Detta belopp hade även den fackliga organisationen Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) förespråkat.\textsuperscript{77}

### 3.3 Sammanfattning

Trenden sedan lönegarantins införande på 1970-talet har varit att lönegarantibeloppet har ökats i takt med att löneförmånsrättens ställning har försämrats.\textsuperscript{78} Fram till början av 1990-talet omfattade löneförmånsrätten lönefordringar som förfallit till betalning det sista året innan konkursansökan samt lönefordringar för skälig uppsägningstid om maximalt sex månader. Någon beloppsbegränsning fanns inte för lönefordringars förmånsrätt men däremot var lönegarantin beloppsbegränsad. Maxbeloppet var tre basbelopp vid införandet och ökades...

\textsuperscript{74} Prop. 1971:178, s. 28-29.
\textsuperscript{75} SFS 1975:1250.
\textsuperscript{76} Prop. 1975/76:12, s. 24-25.
\textsuperscript{77} Prop. 1975/76:12, s. 27-28 och s. 84.
\textsuperscript{78} SOU 1999:1, s. 200.
sedan till fyra, till fem och sist till tolv basbelopp. Lönegarantin var endast tidsbegränsad genom att garantin gällde för fordringar som omfattades av förmånsrätten.

4 Motiv till löneskyddets begränsningar

4.1 Löneförmånsrätten

4.1.1 Tidsbegränsning

I samband med ändringar av maximibeloppet för lönegarantin hade en ytterligare begränsning av förmånsrätten för lönefordringar diskuterats men avfärdats.\(^79\) Bara två år innan löneförmånsrätten tidsbegränsades ytterligare sedan FRL:s införande avfärdades en sådan begränsning. Avfärdandet motiverades av att en tidbegränsning endast innebar en liten besparing av lönegarantifonden, då endast lönefordringar som omfattades av förmånsrätt hade rätt till lönegaranti. Det framhölls också att arbetstagare vid små företag, där dålig facklig bevakning och svårigheter med att få till stånd förhandlingar var vanligt, skulle bli lidande vid en ytterligare tidsbegränsning eftersom fristider skulle förkortas.\(^80\)

Trots tidigare förhållningssätt genomfördes en tidsbegränsning av löneförmånsrätten år 1994.\(^81\) Fram till dess hade löneförmånsrätten omfattat lön som inte förfallit till betalning tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes samt lön under skälig uppsägningstid, vilket i praktiken medförde att upp till 18 månaders lön hade förmånsrätt till utdelning vid en konkurs. För att det skulle bli verklighet förutsattes dock att det fanns pengar kvar i konkursboet att dela ut, efter att konkurskostnader och massafodringar betalats. Lönegarantibeloppet var vid den tiden begränsat till 100 000 kronor och så länge det inte fanns pengar kvar till utdelning var det långt ifrån 18 månadslöner som fick full täckning. Genom lagändringen begränsades löneförmånsrätten till att omfatta lön som hade förfallit till betalning under de sista sex månaderna av arbetstagarens anställningstid hos konkursgäldenären och inte förfallit tidigare än tre månader innan konkursansökningen kom in till tingsrätten.\(^82\)

\(^79\) Se till exempel prop. 1975/76:12, s. 27-28.
\(^80\) Prop. 1991/92:139, s. 23.
\(^81\) SFS 1994:639.
\(^82\) Prop. 1993/94:208, s. 6.
Lagändringen genomfördes som en del i en reform som syftade till att minska lönegarantifondens utgifter. Ändringen motiverades av att förkortningen av tiden för lönefordringars förmånsrätt ansågs stämma överens med hur krav på lönefordringar framställdes i realiteten. Enligt statistik från Statistiska centralbyrån (SCB) avsåg 90 procent av fordringskraven lönefordringar som hade förfallit till betalning inom tre månader före konkursansökningen. En förkortning av tiden för löneförmånsrätt ansågs ha flera positiva effekter, däribland att konkurrenserna mellan företag skulle förbättras genom att det blev svårare att fortsätta driva konkurshotade företag, som tidigare hade kunnat förlita sig på att lönegarantin skulle täcka de anställdas löner. Ändringen antogs även underlätta för utredningsarbetet i samband med lönegarantiärenden, då äldre fordringar hådanefter skulle uteslutas. Genom att begränsa tiden, och därmed minska utdelningen, för arbetstagares förmånsrätt antogs chanserna till utdelning för konkursföretags oprioriterade borgenärer förbättras. Som exempel nämndes att små leverantörsföretag är beroende av betalningar för sin överlevnad.

Tiden för förmånsrätt under uppsägningstid ändrades från att omfatta skäligen uppsägningstid, dock maximalt sex månader, till uppsägningstid enligt 11 § LAS. Det får sägas vara oklart vilken skillnad detta gjorde bortsett från att avvikande uppsägningstid enligt kollektivavtal med den nya regleringen inte godtogs.


---

83 Prop. 1993/94:208, s. 14-16.
84 Prop. 1993/94:208, s. 24.
86 Prop. 1993/94:208, s. 28-29.
87 SFS 2003:535.
omtänksamma arbetsgivare att påbörja ett insolvensförfarande i tid för att undgå löneförluster för arbetstagarna.  

Departementschefen instämde i utredningens motivering till en tidsbegränsning. Samtidigt framhölls att löneskyddets sociala skäl var särskilt betydande för lön som hade intjänats före konkursansökan då en arbetstagare i hög utsträckning var beroende av den lönen för sitt uppehälle. Däremot ansågs det inte vara speciellt vanligt att en arbetstagare som stod utan löneutbetalning från konkurshotade företag ändå fortsatte att arbeta, och därför ansågs det omotiverat att alltför gamla lönekvot skulle förenas med löneförmånsrätt och därmed kunna täckas av lönegarantin. Förutom att främja inledandet av företagsrekonstruktioner bedömdes även missbruk av lönegarantin kunna begränsas genom den kortare garantitiden.

De fackliga organisationerna var kritiska till förslaget då intjänandeprincipen som huvudregel medförde en risk för att lönen som hade intjänats genom flexibel arbetstid och sparats i arbetstidssparar föll utanför den nya garantiperioden. Departementschefen besvarade de fackliga organisationernas farhågor genom att medge att tillämpningen av reglerna inte gick att exakt förutspå. Vidare anfördes att lönen i sådana situationer ofta borde anses bestämd enligt särskild beräkningsgrund och därmed fortsättningsvis omfattas av förfalloprincipen.

Se dock ovan under avsnittet 2.2.2 där HD genom NJA 2007 s. 792 har uttalat vissa kriterier när det gäller särskild beräkningsgrund.

### 4.1.2 Beloppsbegränsning


---

88 SOU 1999:1, s. 235-236.
89 Prop. 2002/03:49, s. 79-81.
90 Prop. 2002/03:49, s. 79-81.
91 SFS 2003:535.
begränsningen inte motverka att löneskyddets sociala skyddssyfte tillgodosågs. Därtill lades det faktum att de arbetstagare som riskerade att drabbas av begränsningen också kunde antas inneha en sådan position i företaget att de tidigare än andra fick vetskap om risker med att arbeta och samtidigt inte ta ut sin lön.\textsuperscript{92} Båda de fackliga organisationerna Landsorganisationen i Sverige (LO) och TCO reserverade sig emot en beloppsbegränsning av förmånsrätten för lönefordringar.\textsuperscript{93}

### 4.2 Lönegarantin

#### 4.2.1 Tidsbegränsning

Tidsbegränsningen för lönegarantin är den begränsning som förmodligen påverkar löneskyddet minst, då maximibeloppet för lönegarantin ofta nås tidigare. Tidigare var tidsgränsen för lönegarantin endast kopplad till tidsgränsen för löneförmånsrätten som då var sex månader. För att förbättra löneskyddet för deltidsarbetande med små inkomster förlängdes tidsgränsen från sex till åtta månader i samband med andra ändringar av löneskyddet år 2003.\textsuperscript{94} Arbetstagare med små inkomster antogs nämligen förlora sin rätt till löne garanti på grund av sexmånadersregeln innan de nådde taket för garantibeloppet.\textsuperscript{95}

#### 4.2.2 Beloppsbegränsning

Från tiden för lönegarantins införande och fram till år 1992 hade garantibeloppet endast ökats. Genom införandet av den nuvarande lönegarantilagen sänktes maximibeloppet för lönegarantin från tolv basbelopp till 100 000 kronor, och kopplingen till basbeloppet enligt 1 kap. 6 § AFL togs alltså bort.\textsuperscript{96} De huvudsakliga skälen för införandet av en ny och lägre beloppsgräns var att minska utgifterna från lönegarantifonden och att samtidigt motverka missbruk av lönegarantin.\textsuperscript{97} Under 80-talet hade utbetalningarna från lönegarantifonden varit 500-600 miljoner kronor per budgetår och budgetåret 1991/92 hade utbetalningarna ökat till 1,8 miljarder kronor.\textsuperscript{98}

\textsuperscript{92} Prop. 2002/03:49, s. 88.
\textsuperscript{93} Prop. 2002/03:49, s. 86.
\textsuperscript{94} SFS 2003:544.
\textsuperscript{95} Prop. 2002/03:49, s. 87.
\textsuperscript{96} SFS 1992:497.
\textsuperscript{97} Prop. 1991/92:139, s. 12-13.
\textsuperscript{98} Prop. 1991/92:139, s. 10.
Den stora sänkningen från 404 400 kronor, vilket motsvarade tolv basbelopp år 1992, till 100 000 kronor legitimerades av att höjningen till tolv basbelopp varit omotiverat hög från början. Enligt en tio år gammal undersökning hade 99 procent av arbetstagarna haft krav på ersättning enligt lönegarantin som understeg 100 000 kronor samtidigt som maxbeloppet vid tiden för undersökningen var 213 600 kronor. Med hänsyn till undersökningen och senare statistik ansågs de sociala skälen bakom lönegarantin tillgododises genom en beloppsbegränsning om 100 000 kronor. Det betonades samtidigt att statens syfte med lönegarantin inte var att ersätta löneaspråk ”utöver det rimligas gränns”.99

Lagstiftaren hade dock en annan inställning när maximibeloppet för lönegarantin åter gjordes värdbeständigt år 2003.100 Taket för garantibeloppet bestämdes till fyra prisbasbelopp som då motsvarade 154 400 kronor. Skälen för höjningen var att det tidigare maximibeloppet om 100 000 kronor i de flesta fall inte var tillräckligt för att täcka en medelinkomsttagares bruttolön tre månader före konkursansökningen, viss övergångstid, lön under uppsägningstiden enligt LAS samt ett års semesterersättning.101 Enligt utredningen skulle ett maximibelopp om 200 000 kronor ge optimalt löneskydd för arbetstagarna, men statsfinansiella skäl talade emot en sådan höjning.102 Departementschefen anförde att den tidigare för låga beloppsbegränsningen i många fall hade bidragit till att urholka löneskyddet men att fyra prisbasbelopp däremot innebar en ”lämplig avvägning” mellan löneskyddets två motstående intressen. Lönegarantin ansågs nämligen uppfylla sin funktion att skydda arbetstagare från förluster vid konkurs samtidigt som utgifterna för lönegarrantifonden inte blev för höga.103

4.3 Sammanfattning

Begränsningarna av löneförmånsrätten och lönegarantin har genom årens lopp genomförts med något olika motiv. Vid tidsbegränsningar av förmånsrätten har de huvudsakliga motiven varit att minska lönegarrantifondens utgifter, gynna antalet företagsrekonstruktioner och minska missbruk av lönegarantin. Beloppsbegränsningen av lönegarantin har haft liknande motiv, då de huvudsakliga motiven varit minska lönegrantins utgifter och att minska

99 Prop. 1991/92:139, s. 21-23; Ds A 1983:15, s. 38.
100 SFS 2003:544.
101 Prop. 2002/03:49, s. 86.
102 SOU 1999:1, s. 245.
103 Prop. 2002/03:49, s. 87.
missbruk av garantis. Vid begränsningar av lönegarantin har det samtidigt gjorts en avvägning till garantins sociala skyddssyfte.

Motivet för beloppsbegränsningen av förmånsrätten anknyter till löneskydds sociala skäl då det avgörande motivet var att syftet trots beloppsbegränsning skulle uppfyllas i de allra flesta fall. Eftersom tidsbegränsningen av lönegarantin fram till år 2003 var direktt sammanlänkad med tidsbegränsningen av förmånsrätten saknas därför motiv gällande den begränsningen. Ändringen år 2003 gjordes med motivet att förbättra för arbetstagare med små inkomster, och kan därför kopplas till lönegarantins skyddssyfte.

5 Revisionsfordringar

5.1 Revisionsfordringar och 5 kap. KonkL

Till skillnad från lönefordringar saknar revisionsfordringar speciella regler i 5 kap. KonkL. Revisionsfordringar måste alltså inte likt lönefordringar vara skäliga för att få göras gällande vid en konkurs, utan det räcker med att en fordran har uppkommit innan konkursbeslutet i enlighet med 5 kap. 1 § KonkL.

5.2 Förmånsrätt revisionsfordringar

5.2.1 Gällande rätt

Revisionsfordringar har precis som lönefordringar genom FRL fått en särställning vid insolvenssituationer. Sedan den 1 januari 1988 finns en bestämmelse i 10 a § FRL om att allmän förmånsrätt följer med fordran på ersättning för uppdrag att fullgöra lagstadgad skyldighet till revision samt på uppdrag som avser upprättande av räkenskapsmaterial för fullgörande av bokföringsskyldighet.\(^\text{104}\) Den lagstadgade revisionsskyldigheten återfinns bland annat i 9 kap. aktiebolagslagen (2005:551) (ABL), 4 kap. stiftelselagen (1994:1220) och 8 kap. lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar. Enligt 9 kap. 3 § ABL ska en revisor granska bolagets årsredovisning och bokföringen samt styrelsens och den verkställande direktörens förvaltning. All granskning ska ske i enlighet med god revisionssed.\(^\text{105}\) Förutom arvode för upprättande av revision omfattas även arvode för arbete som går att härleda till revisionen, till exempel en revisors skyldighet att medverka på bolagsstämma enligt ABL.

---
\(^{104}\) SFS 1987:694.
\(^{105}\) Motsvarande bestämmelser finns i 8 kap. 10 § lagen om ekonomiska föreningar och 4 kap. 9 § stiftelselagen.
Däremot utesluts revisors arvode för att upprätta prognoser, kalkyler eller annan rådgivning till konkursgäldenären.106

I rättspraxis har frågan om omfattningen av revisors förmånsrätt prövats i RH 2001:46 och NJA 2011 s. 621. I RH 2001:46 var frågan om det arbete som en revisor utfört för ett aktiebolag var av sådan art att det omfattades av förmånsrätt enligt 10 a § FRL. En revisor krävde ersättning för sitt arbete i samband med ett revisionsuppdrag men konkursförvaltaren menade att revisorn endast hade fungerat som en rådgivare inför upprättande av bokslut. Hovrätten (HovR) ansåg däremot att revisorns arbete var sådant som revisorn på grund av ABL:s regler i kombination med Förenade Auktoriserade Revisorers (FAR) rekommendationer om god revisionssed var skyldig att utföra. HovR hänvisade till ett förarbetssuttalande vari det hade uttalats att omfattningen och innebörden av god revisionssed kunde variera på grund av olika företagsförhållanden, och därför måste anpassas efter teori- och praxisutvecklingen på området. Domstolen tolkade uttalandet som att FAR:s rekommendationer var av betydelse vid tolkningen av god revisionssed och revisorns fordran tillerkändes förmånsrätt.

I NJA 2011 s. 621 var frågan om en revisors arvode på grund av granskning av kontrollbalansräkning var förenad med förmånsrätt. HD tog fasta vid att det fanns en lagstadgad skyldighet för revisorn att granska den av styrelsen upprättade kontrollbalansräkningen i enlighet med 25 kap. 13 § ABL. De faktumen att det endast var revisorn som fick utföra granskningen och att revisorn dessutom var skyldig att göra så på grund av sin ställning medförde att fordringen omfattades av förmånsrätten enligt 10 a § FRL.

Förmånsrätten för revisionsfordringar är enligt 10 a § FRL tidsbegränsad och omfattar ersättning för arbete som utförts under de senaste sex månaderna innan konkursansökningen kom in till tingsrätten. Paragrafens lydelse innebär därför att en revisionsfordrans förfallodatum inte är avgörande för förmånsrätten och att revisorer inte har förmånsrätt för tiden mellan konkursansökan och konkursbeslutet. Till skillnad från vad som gäller för lönefordringar gäller däremot ingen beloppsbegränsning för revisionsfordringar.

106 Prop. 1986/87:90, s. 433.
107 SOU 1971:15, s. 266.
Förmånsrätten omfattar samtliga revisorer och inte enbart auktoriserade och godkända revisorer.108

5.2.2 Motiv till förmånsrätt och begränsningar


5.3 Superförmånsrätt för revisionsfordringar

5.3.1 Gällande rätt

År 1996 förstärktes revisionsfordringars förmånsrätt genom att de förenades med så kallad superförmånsrätt i enlighet med 15 § FRL.110 I bestämmelsen stadgas att en fordran enligt 10 a § FRL kan tas ut före fordringar med särskild förmånsrätt enligt 5 eller 8 §§ FRL om det behövs. Paragrafen aktualiseras när fordringar som inte är förenade med särskild förmånsrätt inte räcker för att ge full täckning åt revisionsfordringar. Fordringar med särskild förmånsrätt på grund av företagshypotek (5 §) eller utmätning (8 §) kan alltså få ge vika för att

---

108 Prop. 1986/87:90, s. 433.
109 Prop. 1986/87:90, s. 173-175.
110 SFS 1996:769.

5.3.2 Motiv till superförmånsrätt


6 Diskussion

I uppsatsens inledande skäldde jag frågan varför arbetstagares förmånsrätt till lön och rätt till lönegaranti är begränsade samtidigt som revisorer har fått en privilegierad

111 Walin & Gregow, 2004, s. 122.
112 SOU 1992:113, s. 403-404.
113 Prop. 1995/96:5, s. 137-139.
skyddsställning genom FRL. Svaret är inte självklart, men genom att studera motiven till respektive lag och dess ändringar har jag kunnat utläsa vilka skäl som ligger bakom regleringen av arbetstagares förmånsrätt och rätt till lönegaranti samt vilka skäl som ligger bakom revisorers förmånsrätt. Ett skäl som är gemensamt för arbetstagare och revisorer är lagstiftarens ambition att gynna antalet företagsrekonstruktioner, men i övrigt skiljer sig motiven.

Redan vid lönegarantins införande var lagstiftarens hållning att avsikten med garantin inte var att ersätta exakt alla lönefordringar, utan snarare fungera som en slags social fallskärm för de arbetstagare som drabbades ekonomiskt av en arbetsgivares konkurs. Förmånsrätten för löner har genomgått en förändring, från att ha omnämnts som ”den utan tvekan viktigaste” av de allmänna förmånsrätterna vid FRL:s införande, har löneförmånsrätten idag inte alls samma betydelse för en arbetstagare vid konkurs. Detta beror framför allt på att förmånsätten för löner kompletteras av lönegarantin. Jag vill dock framhålla att det är intressant hur arbetstagare från att ha haft en betydande ställning i förmånsrättssorden istället har garanterats ”kompensation” genom lönegarantin. Detta fungerar så länge maximibeloppet är högt, men urholkas när garantibeloppet sänks och arbetstagaren fortfarande har samma ställning i förmånsrättsordningen. Ett skydd enligt förmånsrättssordningen är dock helt beroende av att det finns medel kvar att utdela i konkursboet medan lönegarantin utgår i alla fall. Jag anser att förskjutningen av arbetstagaren, från privilegierad borgenär till inte fullt så privilegierad borgenär med lönegaranti, säger någonting om lagstiftarens syn på arbetstagarens ställning vid konkurser.

De begränsningar av löneskyddet som för tillfället har störst påverkan för det belopp en arbetstagare kan få ersättning med vid arbetsgivarens konkurs är enligt min mening tidsbegränsningen av förmånsrätten och maximibeloppet för lönegaranti. Motiven för tidsbegränsningen av förmånsrätten har varit starkt kopplade till lönegarantifondens utgifter, samma sak gäller motiven för beloppsbegränsningen av lönegarantin. Att spara på lönegarantifondens utgifter förefaller mig också vara det största enskilda motivet av alla motiv. Eftersom lagstiftningen tillkommit för att skydda arbetstagarna har ändringarna många gånger handlat om att hitta en lämplig avvägning mellan intresset av arbetstagarnas skyddsvärldhet och intresset av att kostnaderna för denna inte ska bli för stora. Genom årens lopp har maximibeloppet för lönegarantin genomgått stora svängningar, vilket jag anser kan tyda på att det är svårt att göra en avvägning av de motstående intressena. Den mest drastiska
begränsningen måste sägas vara när taket för garantibeloppet år 1992 sattes till 100 000 kronor, och jag förmodar att ambitionerna att spara på lönegarantifondens utgifter hade en klar koppling till finanskrisen på 1990-talet. Precis som andra välfärdssystem påverkas lönegarantin utan tvivel av konjunkturläget i Sverige. Men som alltid med finansieringen av ett välfärdssystem är det en fråga om prioriteringar.


Hur lagstiftningen är uppbyggd visar vilka intressen och skyddsgrupper som anses mer privilegierade än andra. Vid FRL:s införande krävdes ”verkligt starka skäl” för att göra avsteg från likabehandlingsprincipen. Motiven till införandet av såväl förmånsrätt som superförmånsrätt för revisionsfordringar anser jag vara något knapphändiga, och heller inte ifrågasatta. Sedan den 1 november 2010 är revisionsplikten i 9 kap. 1 § 3 st. ABL avskaffad för mindre bolag.114 Vid införandet av förmånsrätt för revisionsfordringar angavs just de

---

114 SFS 2010:834.
skärpta kraven på revision för mindre bolag som ett skäl jämte ökad kontrollskyldighet för revisorer. Jag har inte kunnat utläsa några andra motiv och ställer mig därför frågan hur en lagstiftning kan vara fortsatt motiverad när grunden för lagstiftningen inte längre är aktuell. Givetvis kanske revisorer, trots mindre kontakt med småföretag, riskerar förluster, men är deras skyddsintresse fortfarande lika starkt?

Trenden för förmånsrätter har sagts vara att de ska begränsas, både till antalet och till omfattning. Denna syn stämmer överrens med begränsningen av löneförmånsrätten. Från att ha saknat beloppsbegränsning är förmånsrätten för löner idag begränsad till tolv prisbasbelopp. Vid begränsningen anfördes att de flesta arbetstagare inte skulle påverkas av den, eftersom begränsningen endast skulle drabba ett fåtal välavlönade arbetstagare. Jag håller med om att beloppsbegränsningen för många arbetstagare är utan verkan, men det är ändå en markering från lagstiftnings sida hur man ser på löneförmånsrätten. Vid beaktande av att ingen av de andra förmånsrätterna har en uttryckt beloppsbegränsning blir det enligt min mening tydligt att arbetstagare inte är en lika välprivilegierad grupp av borgenärer som de var vid införandet av FRL.

Revisionsfordringar är förvisso tidsbegränsade till att omfatta sex månader innan konkursansökan, och passar därför väl in på påståendet att förmånsrätter ska begränsas. Men i och med att 10 a § FRL inte innehåller en exemplifiering av bestämmelser utan hänvisar till ”lag eller annan författning” menar jag att paragrafen har fått ett vidsträckt, och kanske till och med överblickbart, tillämpningsområde. Genom hänvisningen omfattas nämligen även revisionsfordringar som kan härledas till lagstadgade krav på god revisionssed, och omfattningen ökas ytterligare då FAR ger rekommendationer på till exempel hur omfattande en granskning enligt ABL ska vara.\(^\text{115}\) Anmärkningsvärt är vidare att bestämmelserna i 10 a § och 15 § omfattar samtliga revisorer medan de lagstadgade kraven på revision som uppställs i ABL ska utföras av en revisor som enligt 9 kap. 12 § är auktoriserad eller godkänd.\(^\text{116}\) I samband med lagändringen som tillförsäkrade revisionsfordringar superförmånsrätt framhölls att omfattningen av fordringarna inte var så stor att det skulle påverka andra borgenärer. Jag anser det vara intressant hur motsatt synsätt istället har använts vid löneskyddets begränsningar, då en begränsning av löneförmånsrätten har ansetts gynna andra borgenärer.

\(^{115}\) Se SOU 1971:15, s. 266.
\(^{116}\) Motsvarande bestämmelse finns även i 8 kap. 5 § lagen om ekonomiska föreningar och 4 kap. 4 § stiftelselagen.
Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Regeringens propositioner (Prop.)

Prop. 1970:142 till riksdagen med förslag till förmånsrättslag m.m.
Prop. 1970:201 Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om statlig lönegaranti vid konkurs, m.m.
Prop. 1971:107 förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare m.m.
Prop. 1971:178 med förslag till ändring i förmånsrättslagen.
Prop. 1975:6 om ändring i konkurslagen (1921:225) m.m.
Prop. 1975/76:12 med förslag till lag om ändring i förmånsrättslagen (1970:979) m.m.
Prop. 1986/87:90 om ny konkurslag.
Prop. 1993/94:208 Förändringar i lönegarantisystemet.
Prop. 2002/03:49 Nya förmånsrättsregler.

Statens offentliga utredningar (SOU)

SOU 1971:15 Förslag till aktiebolagsslag m.m.
SOU 1991:1 Nya förmånsrättsregler.

Departementsserien (Ds)

Ds A 1983:15 Ändringar i lönegarantisystemet.

Offentligt tryck från EU

Rättspraxis

Avgöranden från Högsta domstolen

NJA 1986 s. 10.
NJA 1991 s. 671.
NJA 1993 s. 22.
NJA 1996 s. 732.
NJA 2007 s. 792.
NJA 2010 s. 434.
NJA 2011 s. 621.

Hovrättssavgöranden

RH 2001:46.

Avgöranden från EU-domstolen

Mål C-201/01, Maria Walcher mot Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Steiermark, REG 2003, I-8827.

Litteratur

Danhard, Erik, Konkursarbetsrätt, Femte upplagan, Jure Förlag, 2013.
Danhard, Erik, Förmånsrätt för lön, i Juridisk Tidskrift, nr 3 2007/08, s. 668-680.
Källström, Kent, Malmberg, Jonas, Anställningsförhållandet, Tredje upplagan, Iustus Förlag, 2013.
Olsen, Lena, Rättsvetenskapliga perspektiv, i Svensk Juristtidning, 2004, s. 105-145.
Walin, Gösta, Gregow, Torkel, Förmånsrättslagen, lönegarantilagen m.m., Femte upplagan, Norstedts Juridik, 2004.
Walin, Gösta, Rydin, Bengt, T Kihlgren, Tuula, Förmånsrättslag, lönegaranti, kvitning mot lön m.m., Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, 1995.

**Övriga källor**


