

VIKTIG INFORMATION TILL ARBETSTAGARE VID KONKURS 2026

Inlämning av uppgifter

- Om personalavdelning finns kommer denna att lämna uppgifter om de anställda till konkursförvaltningen. Om detta blir aktuellt kommer du att informeras om det.
- Om konkursförvaltningen begär ska följande lämnas till konkursförvaltaren:
 - blanketten "Uppgifter anställd",
 - kopia av ditt anställningsavtal, och
 - kopia av din senaste lönespecifikation

Uppsägning

Anställda som har pågående anställningsavtal kommer att sägas upp av konkursförvaltningen. Konkurs medför arbetsbrist och därmed sakliga skäl för uppsägning.

Uppsägningstid

Uppsägningstidens längd följer av anställningsavtal jämte eventuellt kollektivavtalsregler och är lägst vad som följer av lagen om anställningsskydd (LAS) och omfattar i regel minst en månad. Arbetstagaren har enligt LAS rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 1997 gäller följande uppsägningstider, om du varit anställd de senaste sex månaderna före uppsägningen eller 12 månader de senaste två åren.

- två månader om Du är fyllda 25 år
- tre månader om Du är fyllda 30 år

- fyra månader om Du är fyllda 35 år
- fem månader om Du är fyllda 40 år
- sex månader om Du är fyllda 45 år

Förtursregler

Om konkursbolagets verksamhet överläts gäller följande regler beträffande förtur.

En förutsättning för företrädesrätt är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren.¹ När det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, skall en anställd varit anställd sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren. När det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare gäller sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätten gäller normalt från den tidpunkt då uppsägning skedde och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Om arbetstagaren anställts vid konkursbolaget före den 1 januari 1997 gäller istället att företrädesrätten gäller ett år.

Lönegaranti

Lönegarantiersättningen är begränsad till maximalt fyra prisbasbelopp (2026 = 236 800 kr) samt till högst åtta månader.

Förutom lön kan du få ersättning för semesterersättning, uteblivna löneförmåner, pension och utlägg.

Lönegarantin omfattar fordringar som belöper på tiden tre månader före konkursansökningen. Exempel: Företaget försätts i konkurs den 1 januari 2026. Lönegarantin ger ersättning för intjänad och ej utbetald lön från den 1 oktober 2025.

Semesterlön och semesterersättning som är intjänad före konkursen ersätts för det löpande och det närmast föregående intjänandeåret, samt begränsad ersättning vad gäller sparade dagar.

Fordran på uppsägningslön beräknas enligt LAS.

Om arbete utförs åt konkursförvaltningen för tid efter en månad från konkursbeslutet utgår inte lönegarantiersättning under den tid som arbetet utförs, utan du erhåller lön från konkursboet, s.k. massalön. När detta arbete upphör utgår lönegarantiersättning igen.

¹ Med sammanlagd arbetstid menas anställningstid i konkursbolaget och anställningstid i bolag som övertagits av konkursbolaget.

Den som själv eller tillsammans med närstående senare än sex månader före konkursansökningen har ägt en väsentlig andel av företaget och som har haft ett betydande inflytande över dess verksamhet har inte rätt till lönegarantiersättning.

Arbetsfri uppsägningstid

Om du inte utför arbete åt konkursförvaltningen under din uppsägningstid måste du stå till arbetsmarknadens förfogande för att vara berättigad till lönegarantiersättning. Det enklaste sättet att visa detta är att anmäla dig som arbetssökande hos arbetsförmedlingen, och skaffa bevis om din anmälan, så snart du blivit arbetsbefriad av konkursförvaltningen. Beviset ska du själv behålla.

Innan uppsägningslönen betalas ut kan Skatteverket komma att begära in beviset om anmälan hos arbetsförmedling tillsammans med en försäkran om att du inte har fått ny anställning. Särskild information om detta finns på Skatteverkets hemsida.

Intyg, kontrolluppgifter m.m.

Arbetsgivaren är skyldig att utfärda bl.a.

- arbetsgivarintyg fram till konkursbeslutet
- betyg över anställning
- kontrolluppgift för lön eller annan ersättning som betalats före konkursbeslutet
- löneuppgifter m.m. för anställda till FORA Försäkringscentral för avtalspension och avgångsvederlag

I dessa och liknande frågor skall du alltså vända dig till din **arbetsgivare** och dennes företrädare och inte till konkursförvaltaren.

Det är viktigt att du tar tillvara din rätt i nämnda avseenden så fort som möjligt eftersom det senare kan vara svårt att få kontakt med någon ansvarig.

Kontaktuppgifter till konkursförvaltningen

Trägårdh Advokatbyrå
Box 345
201 23 Malmö
Tel. 040-665 56 00

Frågor som rör anställning, lönegaranti m.m. emotses per e-mail till adressen nedan

E-mail: info@tragardh.se

Vänligen ange vilket konkursbolag frågan rör samt ditt telefonnummer.