Vejledning om LG´s dækning ved konkurs, ophør, død eller rekonstruktion

Denne vejledning er et opslagsværk til LG's samarbejdspartnere, der ønsker viden om LG's dækning ved en arbejdsgivers konkurs, ophør, død eller rekonstruktion.

Vejledningen besvarer de mest almindelige spørgsmål om anmeldelse af krav overfor LG ved en arbejdsgivers konkurs, ophør, død eller rekonstruktion. Den beskriver også, hvad LG dækker.

Reglerne om udbetaling af lån til løn mv. til en arbejdsgiver under rekonstruktionsbehandling beskrives i "Vejledning til arbejdsgivere under rekonstruktionsbehandling" og beskrives derfor ikke i denne vejledning.

Er du lønmodtager eller repræsentant for en lønmodtager, finder du en lang række oplysninger samt aktuelle opdateringer på www.borger.dk/lg.

Er du arbejdsgiver, kurator, en feriegarantiordning eller medarbejder hos Skatteforvaltningen, finder du disse oplysninger på www.virk.dk/lg.

Du er altid velkommen til at ringe eller skrive til os, hvis du har yderligere spørgsmål.

Lønmodtagernes Garantifond

Kongens Vænge 8

3400 Hillerød

Tlf. 70 12 80 40

Telefontid:

Mandag-torsdag 8.00-16.00

Fredag 8.00-15.30

Digital Post via: www.borger.dk/lg-kontakt

Hjemmeside: www.borger.dk/lg

Indhold

Hvad er LG? 5

Hvornår kan LG hjælpe? 5
Konkurs 5
Ophør og insolvens 6
Død 6
Rekonstruktion 7
Virksomhedsoverdragelse i særlige situationer 7
Virksomhedsoverdragelse til en offentlig erhverver eller en privat erhverver, der er sikret gennem offentlig garanti 7

Hvornår kan LG ikke hjælpe? 8
Virksomhedsoverdragelse 8
Lønmodtagere der fortsætter arbejdet 8
Lønmodtagere der er fratrådt inden overdragelsen 8
Virksomhedsoverdragelse i konkurs- eller rekonstruktionssituationer 9

Hvem er lønmodtager? 9
Tjenesteforhold 9
Direktions- og bestyrelsesmedlemmer 9
Selvstændige 10
Medejere og nærtstående til arbejdsgiveren 10

Hvad betaler LG? 10
LG betaler 10
Løn og tillæg 11
Erstatning for løn i opsigelsesperioden 11
Skifteholdstillæg og genetillæg fx skurtillæg, smudstillæg og lign. 11
Store Bededagstillæg 12
Fremmødetillæg, mødebonus og lign. 12
Begrænsning af tab 12
Regulering af opsigelsesvarsler 13
Pension 13
ATP-bidrag 14
Fratrædelsesgodtgørelse 14
Funktionærer og funktionærlignende ansættelser 14
Fratrædelsesgodtgørelser efter kollektive overenskomster 15
Fratrædelsesgodtgørelse efter individuel aftale 15
Godtgørelse for urimelig eller usaglig opsigelse 16
Løn under sygdom og barselsorlov 16
Akkordoverskud 16
Sagsomkostninger 16
Renter 17
LG betaler ikke 17

Kørselsgodtgørelse (kilometerpenge), rejsegodtgørelse, diæter, repræsentationsudgifter og andre udgifter, som arbejdsgiveren skal refundere ... 17
G-dage: godtgørelse for 1., 2. og 3. ledighedsdag ... 17
Godtgørelse for manglende ansættelsesbevis ... 18
Godtgørelse for krænkelser under ansættelsen ... 18
Konkurrenceklausuler ... 18
Krav, der er ældre end 6 måneder ... 18
Transport eller udlæg i lønmodtagerens krav ... 18

Ferie og feriefridage ... 19
Optjening af ferie ... 19
Optjening af ferie til og med den 31. august 2019 ... 19
Optjening af ferie fra den 1. september 2020 ... 19
Forældelse af krav på feriepenge ... 19
Placering af ferie i opsigelsesperioden ... 20
Hovedferien ... 21
Restferien ... 21
Ferietabserstatning ... 23
Ferie ud over 4 uger ... 23
Ferietillæg ... 24
Søgnehelligdagsbetaling ... 24
Feriefridage ... 24
Feriekort ... 24
Feriepenge i overgangsåret ... 25
Pension af feriepenge i overgangsåret ... 25

De tre ansættelsesformer ... 25
Funktionærer ... 26
Opsigelsesvarsel ... 26
Minimalerstatning ... 26
Tabserstatning ... 27
Fratrædelsesgodtgørelse ... 27
Godtgørelse for urimelig eller usaglig opsigelse ... 27
Ferie ... 28
Efterløn ... 28
Lønmodtagere ansat på funktionærlignende vilkår ... 28
Arbejdere og øvrige lønmodtagergrupper ... 29
Fratrædelsesgodtgørelse ... 29

Særligt om elever ... 30
Elever indenfor funktionærområdet ... 30
Elever udenfor funktionærområdet ... 30
Kørselsgodtgørelse ... 31
Ferie ... 31

Ansættelse hos udenlandsk arbejdsgiver ... 31
Dansk arbejdsgiver, arbejde udført i udlandet ... 32

Arbejdsgiver hjemmehørende indenfor EU og EØS 32
Arbejdsgiver hjemmehørende udenfor EU og EØS 33

Gode råd ved udfyldelse af LG´s anmeldelse 33

Fuldmagt og transport 34
Fuldmagt 34
Tilbagekaldelse af fuldmagt 34
Transport 34

Vejledning om dokumentation 35

Frister 35
Anmeldelsesfrist 35
Konkurs, ophør og insolvens eller død 35
Rekonstruktion 36
Svarfrist 36
6-månedersfrist 36
Særlig anmeldelsesfrist for feriegarantiordninger 37

Udbetaling fra LG 37

Vejledning om skat 38

Vejledning om afslag, klage og aktindsigt 39
Aktindsigt 40

Anmeldelse i arbejdsgiverens bo 40
Konkurs, ophør eller død 40
Rekonstruktion 40

Bidragsbetaling 40

Hvad er LG?

Lønmodtagernes Garantifond - i daglig tale LG - er en solidarisk forsikringsfond, som alle private arbejdsgivere betaler til.

LG sikrer, at lønmodtagere får korrekt og hurtig udbetaling af løn m.v., hvis deres arbejdsgiver går konkurs, ophører eller kommer under rekonstruktion, og lønmodtager er opsagt og fritstillet enten før eller under rekonstruktionen.

LG kan også yde lån til løn mv. til en arbejdsgiver, som er under rekonstruktion. Formålet er at sikre lønmodtagerne under en "lettere insolvens" og medvirke til at redde truede arbejdspladser. Der ydes lån til løn mv., mens virksomheden fortsat drives videre, og udbetaling sker til arbejdsgiveren, der derefter betaler løn til lønmodtagerne som normalt. Reglerne beskrives i ”Vejledning om udbetaling til arbejdsgivere under rekonstruktionsbehandling” og behandles derfor ikke i denne vejledning.

Siden 2005 har LG's dækningsområde været udvidet til også at omfatte lønmodtagere ansat i virksomheder, der er hjemmehørende i andre lande indenfor EU og EØS. Det er her en betingelse, at lønmodtageren overvejende har udført arbejde i Danmark.

LG er oprettet som en selvstændig, selvejende institution, der har ledelse og administration fælles med ATP.

Lov om Lønmodtagernes Garantifond er grundlaget for LG’s administration. Loven henviser på en række områder til konkurslovens regler om behandling af krav fra lønmodtagere. LG skal dække krav på løn, feriepenge mv., der efter konkursloven kan opnå fortrinsstilling i en arbejdsgivers konkursbo. Det betyder, at en lønmodtager ikke kan få andet og mere fra LG, end hvad arbejdsgiveren eller hans konkursbo er forpligtet til at betale.

Dækningen fra LG er dog begrænset. En lønmodtager kan højst modtage netto 160.000 kr. fra LG (efter fradrag af beregnet A-skat mv.). Dette beløb er fastsat ud fra en gennemsnitlig løn i 6 måneder for en faglært arbejder i hovedstadsområdet. Beskæftigelsesministeren kan beslutte at forhøje beløbet. For feriepenge og saldo på en fritvalgskonto gælder ingen beløbsmæssig begrænsning.

Hvornår kan LG hjælpe?

LG kan udbetale løn, feriepenge mv. til lønmodtagere, hvis deres arbejdsgiver er gået konkurs, ophørt og insolvent eller død. Det gælder både, hvor arbejdsgiver er hjemmehørende i Danmark og i andre lande indenfor EU og EØS, hvis arbejdet er udført i Danmark, se mere i afsnit 9.

LG kan også udbetale løn, feriepenge mv. til lønmodtagere, som er opsagt og fritstillet enten før eller under en arbejdsgivers rekonstruktion. LG kan dog kun foretage udbetaling, mens arbejdsgiver er under rekonstruktion, hvilket vil sige fra den dato, hvor skifteretten indleder rekonstruktion og indtil ophør af rekonstruktionen.

Konkurs

Når skifteretten har afsagt konkursdekret over en arbejdsgiver, kan LG hjælpe virksomhedens lønmodtagere. Det er ikke nok, at der er indgivet en begæring om konkurs.

Skifteretten kan oplyse, om der er afsagt konkursdekret over arbejdsgiveren, og konkurser offentliggøres på www.statstidende.dk.

Arbejdsgiverens virksomhed bliver taget under konkursbehandling, når en kreditor eller arbejdsgiveren selv sender en konkursbegæring til skifteretten, og det kan dokumenteres, at arbejdsgiveren er insolvent.

Arbejdsgiveren er insolvent, hvis han ikke kan betale sine kreditorer, og hvis der ikke er udsigt til, at den situation ændrer sig.

Den, der begærer konkursen, skal stille et beløb til sikkerhed for omkostningerne i forbindelse med konkursbehandlingen. En lønmodtager kan blive fritaget for at stille sikkerhed ved at bede om det i konkursbegæringen. I disse tilfælde betales omkostningerne af staten. Lønmodtageren skal så kun betale retsgebyret for konkursbegæringen. Afgiften, der kan oplyses af Skifteretten, er på mindst 750 kr.

Når skifteretten behandler konkursbegæringen, skal arbejdsgiveren afgive forklaring. Hvis forklaringen indeholder oplysninger, som klart viser, at arbejdsgiveren er insolvent, og at virksomheden er definitivt ophørt (se nedenfor), kan LG sommetider på baggrund af en udskrift af skifteprotokollen godkende sagen.

Godkendelsen sker så efter reglerne om ophør og insolvens og kræver ikke, at skifteretten afsiger konkursdekret. LG fastsætter datoen for ophøret.

Er der tvivl om lønmodtagernes krav, virksomhedens økonomiske situation frem til ophøret, eventuel overdragelse af virksomheden eller lignende, vil LG normalt have behov for en konkurs, hvor der udpeges en kurator, der kan undersøge disse forhold.

Ophør og insolvens

LG dækker, hvis en arbejdsgiver både er ophørt med at drive virksomhed og er insolvent.

Arbejdsgiveren skal være definitivt ophørt med at drive virksomhed. Et definitivt ophør er fx, hvis arbejdsgiveren er blevet lønmodtager, modtager dagpenge eller er gået på pension.

LG betragter normalt en virksomhed som endeligt ophørt, hvis den er afmeldt for A-skat og moms hos Skattestyrelsen.

Der skal derudover fremlægges dokumentation for, at arbejdsgiveren er insolvent. Dokumentationen kan fx være en insolvenserklæring afgivet i fogedretten.

Død

LG dækker, hvis en arbejdsgiver, der har drevet personligt ejet virksomhed, dør, og skifteretten beslutter at behandle virksomheden som insolvent, eller hvis boet sluttes ved boudlæg. Et insolvent dødsbo behandles i hovedtræk på samme måde som et konkursbo. Boudlæg betyder, at der ikke sker et egentligt skifte af boet, fordi det er meningsløst at starte en dødsbobehandling, når der er meget få værdier at skifte.

Skifteretten kan oplyse, hvordan dødsboet behandles. På www.statstidende.dk offentliggør skifteretten beslutning om insolvent behandling.

Vær opmærksom på, at LG normalt ikke kan udbetale løn for arbejde, der er udført efter, at arbejdsgiveren er død.

Rekonstruktion

Når skifteretten har indledt rekonstruktion af en arbejdsgiver, kan LG hjælpe virksomhedens lønmodtagere, som er opsagt og fritstillet enten før eller under rekonstruktionen. Det er ikke nok, at der er indgivet en begæring om rekonstruktion.

Skifteretten kan oplyse, om der er indledt rekonstruktion af arbejdsgiveren, og rekonstruktion offentliggøres på www.statstidende.dk.

Arbejdsgiverens virksomhed bliver taget under rekonstruktion, når en kreditor eller arbejdsgiveren selv sender en begæring om rekonstruktion til skifteretten, og det kan dokumenteres, at arbejdsgiveren er insolvent. Arbejdsgiveren er insolvent, hvis han ikke kan betale sine kreditorer, og hvis der ikke er udsigt til, at situationen ændrer sig.

Virksomhedsoverdragelse i særlige situationer

Virksomhedsoverdragelse til en offentlig erhverver eller en privat erhverver, der er sikret gennem offentlig garanti

Pr. 1. marts 2019 er der sket en ændring i LG-loven, vedrørende virksomhedsoverdragelse til en offentlig erhverver eller en privat erhverver, der er sikret gennem offentlig garanti. Lovændringen vedrører lønmodtageres mulighed for at overdrage krav til LG i visse situationer, hvor der er tvivl om, hvorvidt der har fundet virksomhedsoverdragelse sted forud for at en arbejdsgiver er gået konkurs, er ophørt og insolvent eller er død.

Formålet med bestemmelsen er, at en lønmodtager kan overdrage sit krav til LG i de tilfælde, hvor et lønmodtagerkrav bestrides af LG, arbejdsgiver eller dennes konkursbo under henvisning til, at der har fundet en virksomhedsoverdragelse sted til en offentlig erhverver eller en privat erhverver med offentlig garanti forud for en konkurs. Når der er tvivl om, hvorvidt der er sket virksomhedsoverdragelse til en offentlig erhverver eller privat erhverver sikret gennem offentlig garanti, kan LG behandle lønmodtageres krav.

Når det er fastslået, om der er sket virksomhedsoverdragelse, er der følgende to muligheder:

- Ingen virksomhedsoverdragelse: LG dækker lønmodtagertilgodehavendet.
- Virksomhedsoverdragelse: Den offentlige erhverver eller private erhverver med offentlig garanti skal betale lønmodtagertilgodehavendet, og LG, får dækket de beløb, som LG har udbetalt til lønmodtageren, hos erhverver.

For at en lønmodtager kan opnå dækning fra LG, skal følgende betingelser, være opfyldt:

- Virksomhedsoverdragelsen skal have fundet sted før konkursen,
- LG, konkursboet eller arbejdsgiver skal have afvist at dække kravene og

- afvisningen skal være begrundet i virksomhedsoverdragelse til en offentlig erhverver eller en privat erhverver, sikret gennem offentlig garanti.

Hvis betingelserne er opfyldt, kan LG overtage de krav, som LG med sikkerhed kan få dækket ved erhververen. Det betyder, at LG behandler lønmodtageres anmeldelser af lønkrav mv. Krav som ikke med sikkerhed kan dækkes ved erhverver (erstatning i opsigelsesperiode, fratrædelsesgodtgørelser og lignende) afventer endelig afklaring af virksomhedsoverdragelse. Når det er afklaret, enten ved dom, forhandling eller andet forlig, hvorvidt der er sket virksomhedsoverdragelse, kan sagerne afsluttes med følgende muligheder:

- Virksomhedsoverdragelse: LG får dækket udbetalte beløb hos erhverver og henviser eventuelt resterende lønmodtagerkrav til erhverver.
- Ingen virksomhedsoverdragelse: LG udbetaler eventuelt resterende krav til lønmodtageren.

Hvornår kan LG ikke hjælpe?

LG kan ikke dække lønmodtagers manglende løn mv., hvis arbejdsgiveren forhandler om en tvangsakkord, eller hvis virksomheden er overdraget til en anden arbejdsgiver.

Virksomhedsoverdragelse

Reglerne om virksomhedsoverdragelse findes i § 2 i Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (Virksomhedsoverdragelsesloven).

Det kan være svært at finde ud af, om det er en virksomhed - eller blot enkeltaktiver som fx bygninger, maskiner eller lignende - der er overdraget. Virksomhedsoverdragelsesloven kan ikke anvendes, hvis det, der er overdraget, ikke kan anses som en virksomhed.

Lønmodtagere der fortsætter arbejdet

Når Virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse, medfører det, at når arbejdsgiveren overdrager sin virksomhed til en anden arbejdsgiver, får den nye arbejdsgiver ansvaret for alle forpligtelser i forhold til de lønmodtagere, der fortsætter i virksomheden. Lønmodtagere, der på overdragelsestidspunktet ikke er opsagt, fritstillet og endeligt fratrådt, anses som fortsat hos den nye ejer.

Lønmodtagere, der fortsætter i virksomheden, skal derfor henvende sig til deres nye arbejdsgiver for at få den løn mv. de har til gode, uanset om det er løn for perioden før eller efter overdragelsen. LG kan ikke hjælpe de lønmodtagere, der er fortsat i virksomheden efter overdragelsen.

Lønmodtagere der er fratrådt inden overdragelsen

De lønmodtagere, der er definitivt fratrådt inden overdragelsen, er til gengæld ikke omfattet af reglerne om virksomhedsoverdragelse. Den nye ejer af virksomheden skal ikke betale, hvis de fratrådte medarbejdere har løn mv. til gode hos den tidligere arbejdsgiver - heller ikke selvom lønmodtagerne senere bliver ansat hos den nye ejer. I denne situation kan LG betale kravene mod den tidligere arbejdsgiver.

LG vurderer bl.a. ud fra de oplysninger, lønmodtageren har modtaget fra den tidligere og den nye ejer, om ansættelsesforholdet har været definitivt afbrudt, herunder opsigelse og fritstilling.

Virksomhedsoverdragelse i konkurs- eller rekonstruktionssituationer

En særlig situation opstår, hvis der sker overdragelse fra en arbejdsgiver, der er under konkurs eller rekonstruktion. Det vil sige, at aftalen om overdragelse er forhandlet af den advokat, der er kurator for konkursboet eller rekonstruktør. I denne situation kan LG, til de lønmodtagere der er fortsat, betale krav på løn mv. for perioden indtil konkursens indtræden (dekretdagen) eller rekonstruktions indledning. LG beregner og betaler forholdsmæssig løn, feriepenge mv. optjent til og med dekretdagen eller rekonstruktionens indledning. Krav derefter skal den nye arbejdsgiver betale. Lønmodtagere, der er definitivt fratrådt inden overdragelsen kan LG betale til, både for perioden før og efter dekretdagen eller rekonstruktionens indledning.

Hvem er lønmodtager?

LG-garantien omfatter kun lønmodtagere, der har et privilegeret krav efter konkurslovens regler, jf. konkurslovens § 95. Når vi skal vurdere, hvem der er lønmodtager, ser vi på, om der har været et tjenesteforhold, og om den ansatte har været nærtstående til arbejdsgiveren.

Tjenesteforhold

En medarbejder skal løse arbejdsopgaverne personligt for at være ansat i et tjenesteforhold. Arbejdet skal også udføres efter arbejdsgiverens instruktioner og under arbejdsgiverens kontrol.

Handelsagenter disponerer normalt så frit med hensyn til deres arbejde, at de ikke kan anses som lønmodtagere. Det samme kan gælde freelance-medarbejdere.

Musikere, artister og lign., der arbejder som solister, udfører en selvstændig kunstnerisk præstation og er derfor ofte ikke lønmodtagere. Hvis de optræder regelmæssigt og har en aftale af længere varighed, kan der dog være tale om et lønmodtagerforhold, hvor LG dækker løn mv.

Elever er lønmodtagere og er derfor omfattet af LG-garantien.

Direktions- og bestyrelsesmedlemmer

Virksomhedens øverste daglige ledelse er ikke lønmodtagere. Når LG vurderer, om en medarbejder hører med til den øverste ledelse, lægger vi vægt på medarbejderens kompetencer og beføjelser. Det er ikke afgørende, om personen har titel af direktør. Det er stillingens indhold - ikke stillingsbetegnelsen - der er afgørende.

En medarbejder, der har været tilmeldt Erhvervsstyrelsen som direktør, er som udgangspunkt ikke lønmodtager.

LG vurderer konkret, om der har været et tjenesteforhold for de medarbejdere, der har været medlemmer af bestyrelsen.

Medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter er omfattet af LG. Eventuelt bestyrelseshonorar falder dog uden for LG's dækning.

Selvstændige

Selvstændigt erhvervsdrivende er ikke omfattet af LG, men der kan være nogle afgrænsningsproblemer i området mellem selvstændige og lønmodtagere, fx hvor der udføres opgaver på freelance-basis. I de tilfælde vurderer LG, om en person har været ansat i et tjenesteforhold, og vi lægger bl.a. vægt på:

- om der er betalt løn, som ikke er afhængig af virksomhedens overskud
- om der er beregnet feriepenge
- om der er betalt A-skat, AM-bidrag og ATP-bidrag (ikke B-skat eller moms)
- om der er arbejdet i arbejdsgiverens navn
- hvilke instrukser arbejdsgiver gav om arbejdets udførelse
- om der har været dagligt eller jævnligt fremmøde på virksomheden

Medejere og nærtstående til arbejdsgiveren

Arbejdsgiverens nærtstående, er personer, der har nære familiære, personlige eller økonomiske relationer til arbejdsgiveren. De falder i nogle tilfælde udenfor LG-garantien. Det gælder både, når virksomheden er drevet af en enkeltperson, og når den er drevet af et selskab.

Personer, der ejer en væsentlig del af virksomheden, og disses ægtefælle/samlever har som udgangspunkt ikke privilegium for deres krav, og kan derfor ikke få dækning fra LG. Andre nære slægtninge, som har et økonomisk interessefællesskab med arbejdsgiveren, kan efter et konkret skøn også nægtes dækning. LG lægger i den forbindelse vægt på ansættelsesvilkår, samt fx om det er aftalt at udsætte betaling af lønnen, om der er kautioneret for virksomhedens gæld eller eventuel anden økonomisk interesse i virksomhedens drift.

Lønmodtagere, der ejer medarbejderaktier, vil normalt kunne få dækning fra LG, da andelen af selskabskapitalen i disse tilfælde som regel er ubetydelig.

Hvad betaler LG?

LG betaler

LG kan betale de krav på løn mv., der har privilegium i arbejdsgiverens konkursbo. Det vil normalt være følgende typer af krav:

- Løn og tillæg
- Erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden
- Pension
- ATP-bidrag
- Feriepenge
- Ferietillæg
- Søgnehelligdagsbetaling
- Fritvalg
- Feriefridage
- Godtgørelse
- Løn under sygdom og barselsorlov

- Akkordoverskud
- Sagsomkostninger
- Renter

Løn og tillæg

LG kan for udført arbejde betale skattepligtig løn og tillæg til lønnen, fx smudstillæg, skurpenge, betaling for køretid, fast kørselstilskud og telefontilskud. Har lønmodtageren haft fri bil, fri telefon, sundhedsforsikring eller andet skattepligtigt gode, kan vi betale den skattemæssige værdi af personalegodet. LG betaler dog kun for perioden fra godet afleveres og til udløbet af en eventuel opsigelsesperiode. For sundhedsforsikring skal vi have skriftlig dokumentation fra forsikringsselskabet på, for hvilken periode arbejdsgiveren har betalt forsikringen, og hvornår dækningen ophører, så betaler vi den skattemæssige værdi derfra. For perioden indtil aflevering beskatter LG godet, som arbejdsgiver har gjort under ansættelsen.

Overarbejde eller overtid er omfattet af LG, men vi anser normalt overarbejdet for afspadseret på arbejdsfrie dage i en opsigelsesperiode efter fritstilling.

Vedrørende tillæg i opsigelsesperioden efter fritstilling - se afsnittet ”Erstatning for løn i opsigelsesperioden”. Endvidere omfatter LG-garantien provision, tantieme samt regelmæssigt udbetalt gratiale.

Erstatning for løn i opsigelsesperioden

LG dækker erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden, men der gælder forskellige regler afhængig af om lønmodtageren har været ansat som funktionær, ansat på funktionærlignende vilkår eller som arbejder. Derfor uddybes disse i afsnittet ”De tre ansættelsesformer”.

Faste tillæg til lønnen betales i opsigelsesperioden. Variable tillæg og ulempetillæg vurderes konkret, om kan betales i opsigelsesperioden.

Skifteholdstillæg og genetillæg fx skurtillæg, smudstillæg og lign.

Hvis det af ansættelsesaftalen fx fremgår, at lønmodtager er ansat til fast at have vagter, der giver ret til tillæg for fx skæve arbejdstider, vil LG anse tillægget som en del af den faste løn og derfor betale tillægget i hele opsigelsesperioden. Det gælder også tillæg for gener ved arbejdets udførelse, og hvor tillægget fremgår af ansættelsesaftale eller overenskomst.

I mangel af udtrykkelig aftale, kan det indgå i vurderingen af, om lønmodtager har ret til tillægget i en opsigelsesperiode efter fritstilling, om virksomheden har haft kutyme for at betale tillægget i lønmodtageres fritstillingsperiode. Det kan desuden indgå i vurderingen, om tillægget er ydet fast i hele ansættelsesperioden, så det har fået karakter af et fast tillæg til grundlønnen.

Når LG beregner tabserstatning, ser vi på, om lønmodtageren har lidt et tab i den samlede opsigelsesperiode. Erstatningen beregnes ved at trække evt. indtægt fra nyt arbejde fra lønnen for hele opsigelsesperioden.

Østre Landsret har i en afgørelse fastslået, at al indtægt fra nyt arbejde i opsigelsesperioden skal fratrækkes ved opgørelse af tabet, herunder også tillæg der ydes for det nye arbejde, bonus, overtidsbetaling mv.

Store Bededagstillæg

Store Bededagstillæg udbetales til fastlønnede lønmodtagere, som pga. afskaffelsen af Store Bededag som helligdag skal kompenseres.

Store Bededagstillægget er 0,45 % af lønmodtagerens årlige løn.

LG udbetaler automatisk tillægget for den periode, som LG udbetaler løn og opsigelsesperiode for. Derudover betaler LG også evt. tidligere periode, hvor arbejdsgiver ikke har betalt tillægget, men hvor lønmodtageren har været berettiget. I disse tilfælde kan LG kun udbetale tillægget, hvis lønmodtageren har forfulgt sit krav på samme måde som de øvrige lønkrav.

Fremmødetillæg, mødebonus og lign.

Efter fritstilling skal lønmodtager ikke møde på arbejde. Det vil afhænge af den konkrete aftale om virksomhedens betaling af fremmødetillæg, mødebonus mv., om en lønmodtager i en opsigelsesperiode efter fritstilling fortsat er berettiget til at modtage tillægget.

Som hovedreglen vil LG betale tillægget i hele opsigelsesperioden ud fra en betragtning om, at tillægget kun kan varsles bort med et varsel af samme længde som opsigelsesvarslet.

Er der undtagelsesvist i fx lokalaftale eller overenskomst indgået en udtrykkelig aftale om, at sådanne tillæg kan varsles bort med et kortere varsel, vil LG vurdere hensigten med den aftalte varslingsmulighed og rimeligheden af at anvende den ved fritstilling i en konkurssituation.

Hvis det dokumenteres, at virksomheden har haft kutyme for at betale tillægget i tidligere ansattes fritstillingsperiode, indgår det i vores vurdering.

Begrænsning af tab

For en lønmodtager, der er blevet arbejdsløs pga. en arbejdsgivers konkurs, insolvens, død eller rekonstruktion, er det en betingelse for at kunne modtage erstatning for løn i opsigelsesperioden, at lønmodtager har begrænset sit tab i opsigelsesperioden ved aktivt at søge nyt arbejde i hele denne periode.

For at opfylde betingelserne om begrænsning af tab, skal der søges mindst 3-4 job pr. måned. Det er en god idé at lægge et CV på internettets jobbørser, men man skal også aktivt søge arbejde på anden vis. Ved længere opsigelsesperioder kan det være nødvendigt at lade den aktive jobsøgning omfatte stillinger udenfor ens tidligere fag eller lokalområde.

Hvis lønmodtageren ikke opfylder sin pligt til at begrænse sit tab af løn mv., kan LG reducere i udbetalingen af erstatning, eller retten til erstatning kan helt bortfalde.

Pligten til aktivt at søge nyt arbejde gælder for alle typer af lønmodtagere uanset alder og fx også for personer i flexjob.

Hvis lønmodtageren i dele af sin opsigelsesperiode ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet, fx fordi han starter selvstændig virksomhed, begynder at studere eller går på pension, bortfalder retten til erstatning for den del af opsigelsesperioden. Det betyder, at LG ikke kan betale hverken erstatning for løn eller feriepenge fra datoen for start af selvstændig virksomhed, studie eller pension.

Lønmodtageren skal dokumentere, at han/hun opfylder kravet om at søge arbejde ved at give oplysninger om, hvilke jobs han/hun har søgt via LG's selvbetjening. Oplysningerne skal gives, inden LG kan udbetale eventuel erstatning for løn i opsigelsesperioden samt feriepenge for opsigelsesperioden.

Regulering af opsigelsesvarsler

Et af konkurslovens hovedprincipper er, at kreditorerne som udgangspunkt skal stilles lige. Derfor giver loven konkursboet mulighed for at opsige aftaler, hvor enkelte lønmodtagere har et længere opsigelsesvarsel end "sædvanligt eller rimeligt". Den regel gælder også i forhold til LG.

En lønmodtager, der har en aftale om et særligt langt opsigelsesvarsel eller uopsigelighed, må derfor regne med, at varslet bliver forkortet. LG betaler kun for en opsigelsesperiode, der svarer til, hvad der er sædvanligt eller rimeligt for tilsvarende ansættelsesforhold. Det er ofte et varsel som efter funktionærloven eller overenskomsten for området. Er hverken funktionærloven eller en overenskomst gældende for ansættelsesforholdet, vurderer LG med inspiration fra retspraksis mv., hvad der kan anses for et rimeligt varsel.

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter har oftest et særligt langt opsigelsesvarsel, der skal yde beskyttelse i forhold til det hverv, de varetager. Skyldes opsigelsen arbejdsmangel, nedsættes det forlængede varsel imidlertid til et for branchen sædvanligt varsel. Konkurs og ophør anses fx for at være situationer med arbejdsmangel, og LG betaler derfor ikke det forlængede varsel, når opsigelsen er sket i forbindelse med fx konkurs eller ophør.

Pension

LG kan normalt betale både arbejdsgiverens og lønmodtagerens andel af pensionsbidrag. Det gælder for lønperioder, hvor arbejdsgiveren har betalt lønnen, og uanset om arbejdsgiveren har trukket lønmodtagerens egen pensionsandel fra i den udbetalte løn. LG trækker desuden lønmodtagers egen betaling til pension i den løn og de lønperioder, vi betaler. LG indbetaler både lønmodtagers egen andel og arbejdsgiverens pensionsandel til pensionsselskabet.

Som hovedregel kan LG kun betale manglende pensionsbidrag for de sidste 6 måneder før fristdagen/ ophørsdagen.

LG dækker kun ældre pensionskrav, hvis lønmodtageren kan dokumentere, at betingelserne i konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 5, er opfyldt, dvs. at (kravet er rejst og forfulgt uden ugrundet ophold fra det forfaldt til betaling. Læs mere herom i afsnittet "Frister".

På grund af reglen om, at pensionskrav skal forfølges i forhold til arbejdsgiveren, tilråder vi, at en lønmodtager løbende kontrollerer, at arbejdsgiveren beregner pension ved lønudbetaling, og at pensionen også indbetales til pensionsselskabet.

Kun arbejdsgivertegnet pensionsordning

En pensionsordning kan være enten arbejdsgiveradministreret, dvs. oprettet så det er en arbejdsgiver, der indbetaler til pensionen, eller privattegnet, hvor det er lønmodtager selv, der foretager indbetaling.

LG kan kun foretage indbetaling til en pensionsordning, der er oprettet til arbejdsgivers indbetaling. Hertil foretages indbetaling af ikke-beskattede beløb, og lønmodtager får derved fradrag i sin skattepligtige indtægt.

Indbetaling til en privattegnet pension sker med beskattede beløb (altså løn eller anden indtægt lønmodtager har betalt skat af). Efter pensionsselskabets/pengeinstituttets indberetning til Skattestyrelsen tildeles lønmodtager et fradrag ved beregningen af hans årsopgørelse. En indbetaling fra LG med ikke beskattede beløb til en privattegnet ordning, vil derfor give lønmodtager dobbelt fradrag. Derfor må LG ikke foretage indbetaling til en privattegnet ordning.

Har lønmodtager kun en privattegnet pension, fx fordi arbejdsgiver aldrig har fået oprettet den arbejdsgiveradministrerede, kan LG derfor ikke foretage indbetaling af pension for lønmodtager. Vi må i den situation udbetale pensionsbeløbet som løn med normalt træk af am-bidrag og A-skat. Lønmodtager kan derefter selv foretage indbetaling til den privattegnede pension og derved få fradrag for indbetalingen på sin årsopgørelse fra Skattestyrelsen.

Hvis lønmodtager ved anmeldelse af krav på pension oplyser en pensionsordning, der kan være privattegnet, skal vi have kopi af pensionsaftalen/-policen, så vi kan afgøre, hvilken type ordning der er tale om.

ATP-bidrag

LG beregner lønmodtagers eget bidrag til ATP for de perioder, hvor LG betaler løn for udført arbejde eller erstatning for løn i opsigelsesperioden. Bidraget trækkes fra i løn/erstatning til udbetaling og indbetales til ATP. ATP godskriver automatisk arbejdsgiverandelen af ATP-bidraget, når LG foretager indbetaling.

Lønmodtager skal derfor ikke længere rette henvendelse til ATP for at blive godskrevet ATP for perioder, hvor LG har udbetalt.

Fratrædelsesgodtgørelse

LG kan betale diverse typer godtgørelser, der knytter sig til afbrydelsen af et ansættelsesforhold.

Alle godtgørelser beregnes og udbetales efter udløbet af opsigelsesperioden i forbindelse med den afsluttende afregning af sagen i LG.

Funktionærer og funktionærlignende ansættelser

Ifølge funktionærlovens § 2 a har funktionærer krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvis de har været ansat uafbrudt i samme virksomhed i mindst 12 år eller mindst 17 år på fratrædelsestidspunktet. Retten til denne godtgørelse kan følge af, at lønmodtager udfører arbejde omfattet af funktionærlovens § 1, eller at lønmodtager har aftalt sig til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler. Ved aftalt funktionær- status skal det enten tydeligt fremgå af aftalen, at den

omfatter ret til fratrædelsesgodtgørelse, eller at alle funktionærlovens regler finder anvendelse for ansættelsesforholdet. Se afsnittet "Funktionærer".

For personer med aftalt funktionærstatus anerkendes i praksis ret til tabsuafhængig fratrædelsesgodtgørelse i overensstemmelse med funktionærlovens regler. Krav på aftalt fratrædelsesgodtgørelse af en størrelse udover de i funktionærloven hjemlede, eller at retten til fratrædelsesgodtgørelse indtræder på et tidligere tidspunkt end efter funktionærlovens § 2a, anerkendes imidlertid ikke som et privilegeret krav. Det skyldes at funktionærlovens opsigelsesvarsler er lovens længste, og at aftalt godtgørelse derudover eller på lempeligere vilkår anses for at have virkning som et aftalt forlænget opsigelsesvarslet, der bortfalder ved konkurs, jf. konkurslovens § 61.

Fratrædelsesgodtgørelser efter kollektive overenskomster

Der er i en række landsdækkende kollektive overenskomster indført en særlig fratrædelsesgodtgørelse til lønmodtagere, der kan udløses efter mindst 3, 6 eller 8 års uafbrudt ansættelse. Fratrædelsesgodtgørelserne kombineres normalt med kortere opsigelsesvarsler, så den samlede betaling ikke overskrider niveauet for varsel og fratrædelsesgodtgørelse i funktionærloven.

Det har været omtvistet, om disse overenskomstaftalte fratrædelsesgodtgørelser kan anerkendes som et privilegeret krav i et konkursbo jf. konkurslovens § 95 - og dermed om fratrædelsesgodtgørelserne er en del af LG-garantien. LG har tidligere vurderet, at en fratrædelsesgodtgørelse, der er aftalt i kollektiv overenskomst, er et privilegeret krav og dermed også omfattet af LG-garantien. Vi udbetaler derfor fratrædelsesgodtgørelsen, hvis overenskomstens betingelser er opfyldt.

Da det imidlertid ikke er muligt at aftale sig til udbetaling af en tabsuafhængig ydelse ved arbejdsgiverens konkurs, jf. de konkursretlige principper fx i konkurslovens § 59 og § 98, anerkendes fratrædelsesgodtgørelsen dog ikke som en tabsuafhængig godtgørelse, men som en tabsafhængig ydelse. Både ved beregning af erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden og fratrædelsesgodtgørelse fratrækkes derfor indtægt fra nyt arbejde mv.

Der findes også aftaler om fratrædelsesgodtgørelser i andre og mindre udbredte kollektive overenskomster. LG anerkender, at også disse fratrædelsesgodtgørelser er omfattet LG-garantien, men at fratrædelsesgodtgørelsen skal beregnes som en tabsafhængig ydelse. Ved beregning af erstatning for manglende løn for opsigelsesperioden og fratrædelsesgodtgørelse fratrækkes derfor indtægt fra nyt arbejde mv.

Da den aftalte fratrædelsesgodtgørelse kan have samme effekt som en forlængelse af opsigelsesvarslet, vil den - hvis den samlede længde af opsigelsesvarslet ikke kan anses for rimelig eller sædvanlig for ansættelsesforholdet - kunne konkursreguleres efter reglerne i konkurslovens § 61. Fratrædelsesgodtgørelsen vil dermed kunne nedsættes eller helt bortfalde jf. konkurslovens § 61.

Fratrædelsesgodtgørelse efter individuel aftale

En individuelt aftalt tabsuafhængig fratrædelsesgodtgørelse er som udgangspunkt ikke som omfattet af konkurslovens § 95, men henføres til konkurslovens § 98 som et efterstillet krav, eller bortfalder efter reglerne i konkurslovens § 61. En aftalt tabsuafhængig fratrædelsesgodtgørelse er dermed ikke et privilegeret krav i arbejdsgiverens konkursbo, og kan ikke dækkes under LG-garantien.

Godtgørelse for urimelig eller usaglig opsigelse

En funktionær over 18 år kan have ret til godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, hvis funktionæren har været ansat uafbrudt hos arbejdsgiveren i mindst et år før opsigelsen. Betingelsen er, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller arbejdsgiverens forhold.

Det er normalt domstolene, der tager stilling til, om afskedigelsen er rimelig, og om lønmodtageren har krav på godtgørelse. LG dækker derfor normalt kun godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, hvis en domstol har taget stilling til kravet.

Det gælder også for godtgørelse for usaglig afskedigelse, når kravet på godtgørelse støttes på fx hovedaftalen mellem DA og LO, foreningsfrihedsloven, ligebehandlingsloven eller ligelønsloven.

Godtgørelser for krænkelser under ansættelsen kan ikke dækkes under LG-garantien, da de ikke er udløst af fratrædelsen, og dermed ikke er et privilegeret krav iht. konkurslovens § 95.

Løn under sygdom og barselsorlov

Hvis en lønmodtager efter lov, overenskomst eller ansættelsesaftale har krav på løn under sygdom eller barselsorlov, kan LG betale denne løn. Hvis lønmodtageren har modtaget dagpenge, fratrækkes dette beløb i LG's udbetaling af løn og tabserstatning.

Akkordoverskud

Lønmodtagere, der arbejder på akkord, får mens de arbejder ofte løbende udbetalt løn efter antal arbejdstimer. Det kaldes akkordforskud. Når arbejdet er afsluttet, og der foreligger et akkordregnskab, opgøres det, om der yderligere skal udbetales et akkordoverskud. LG kan betale akkordoverskud, der er beregnet i et akkordregnskab.

Hvis virksomheden lukker, inden akkorden er afsluttet, kan vi betale erstatning for brudt akkord i forhold til det tab, der er lidt. Vær opmærksom på, at der også ved brudt akkord, skal ske tabsbegrænsning. Læs mere om betingelserne for tabsbegrænsning i afsnittet "Begrænsning af tab".

Er den resterende akkordperiode på mere end 1 måned, afkorter LG akkordperioden ved at foretage en konkursregulering. LG har besluttet efter rimelighedsbetragtninger at betale en akkordperiode på 30 kalenderdage og et tilsvarende reduceret beløb.

Er lønmodtager ren akkordlønnet og har et opsigelsesvarsel, der er længere end 30 kalenderdage, vil LG efter en konkret vurdering afgøre, om der kan betales akkordløn i en længere periode.

Ville akkorden have været afsluttet inden de 30 dage, betaler LG ikke for en periode, der er længere end den aftalte akkordperiode.

Sagsomkostninger

LG kan dække en lønmodtagers rimelige omkostninger til advokat, når lønmodtageren inden arbejdsgivers konkurs mv. med advokatens hjælp har forsøgt at få udbetalt løn mv.

Lønmodtagerens omkostninger ved at indgive en konkursbegæring mod arbejdsgiveren, er et § 93-krav i konkursboet, dvs. de dækkes forud for andre krav. Disse sagsomkostninger kan derfor ikke dækkes under LG- garantien, men skal anmeldes i konkursboet.

LG dækker ikke sagsomkostninger, som lønmodtager har haft i forbindelse med anmeldelse over for LG, fx til advokat eller fremskaffelse af dokumentation for krav.

Renter

LG kan dække et anmeldt krav på renter fra et kravs forfaldsdato til arbejdsgiverens konkurs mv. efter rentelovens regler. Kravet på renter forudsætter, at kravet havde en forud fastsat forfaldsdato, eller at der før konkursen mv. overfor arbejdsgiveren er fremsat krav om betaling (rentepåkrav). LG kan kun betale renter af beløb, der kommer til udbetaling under LG-garantien. Vi beregner selv rentens størrelse.

Har lønmodtager anlagt retssag mod den tidligere arbejdsgiver, og afsiges der en dom, der giver lønmodtager helt eller delvist medhold, herunder ret til renter af et tilkendt beløb, kan LG betale disse procesrenter. LG betaler dog kun renter af de kravstyper og beløb, der kommer til udbetaling under LG-garantien. Er der tilkendt renter af sagsomkostninger vil LG også kunne betale disse renter.

LG kan ikke betale renter for tiden efter konkursen mv.

LG betaler ikke

- Kørselsgodtgørelse (kilometerpenge)
- Rejsegodtgørelse
- Diæter
- Repræsentationsudgifter
- Andre udgifter, som arbejdsgiveren skal refundere
- G-dage: godtgørelse for 1., 2. og 3. ledighedsdag
- Godtgørelse for manglende ansættelsesbevis
- Godtgørelse for krænkelser under ansættelsen
- Konkurrenceklausuler
- Krav, der skulle have været betalt mere end 6 måneder før konkursen mv. (LG betaler kun undtagelsesvist efter en konkret vurdering af, hvad der er gjort for at få beløbet udbetalt).

Kørselsgodtgørelse (kilometerpenge), rejsegodtgørelse, diæter, repræsentationsudgifter og andre udgifter, som arbejdsgiveren skal refundere

Disse krav er som hovedregel ikke omfattet af garantien. Beløbene er ikke en del af lønnen, men en dækning af udgifter, som arbejdsgiveren normalt skulle betale, og som lønmodtageren har udlagt på arbejdsgiverens vegne.

G-dage: godtgørelse for 1., 2. og 3. ledighedsdag

Efter arbejdsløshedsforsikringsloven skal arbejdsgiveren betale et beløb til lønmodtageren som kompensation for 1., 2. og 3. ledighedsdag. Beløbet svarer til dagpengesatsen.

Krav på godtgørelse for 1., 2. og 3. ledighedsdag kan ikke betales af LG, da arbejdsgiverens forpligtelse til at betale bortfalder ved konkurs og ophør.

Godtgørelse for manglende ansættelsesbevis

En lønmodtager, der ikke har fået et ansættelsesbevis af arbejdsgiveren, eller har fået et mangelfuldt ansættelsesbevis, kan have krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren. Denne godtgørelse dækker LG ikke. Det skyldes, at godtgørelsen ikke udløses af arbejdsforholdets afbrydelse, og dermed ikke er et privilegeret krav, der er omfattet af konkurslovens § 95.

Godtgørelse for krænkelser under ansættelsen

En lønmodtager, der under ansættelsen har været udsat for krænkelser, kan have krav på en godtgørelse fra arbejdsgiveren fx efter reglerne i ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven mv. Denne godtgørelse dækker LG ikke. Det skyldes, at godtgørelsen ikke har direkte forbindelse til arbejdsforholdets afbrydelse, og dermed ikke er et privilegeret krav, der er omfattet af konkurslovens § 95.

Konkurrenceklausuler

En lønmodtager kan i sin ansættelsesaftale have aftalt en konkurrenceklausul, hvorefter han i et nærmere fastsat tidsrum efter fratrædelse ikke må tage arbejde af en nærmere beskrevet karakter eller tage ansættelse i en virksomhed inden for samme branche. Overtrædelse heraf medfører, at lønmodtageren skal betale en nærmere fastsat bod.

Da en sådan klausul er byrdefuld for lønmodtageren, yder arbejdsgiveren et honorar herfor, enten i form af et fast beløb, der udbetales under ansættelsen, eller ved udbetalinger efter fratrædelsen.

Er der aftalt et honorar, som udbetales løbende sammen med lønnen, kan dette sidestilles med løn, og LG kan dække dette krav både i løn og erstatningsperioder.

Honorar for konkurrenceklausuler, der betales som et engangsbeløb ved fratrædelse, er ikke et privilegeret krav og kan ikke dækkes af LG.

Krav, der er ældre end 6 måneder

Ifølge konkurslovens § 95, stk. 1, kan krav på løn mv., der er forfaldet tidligere end seks måneder før fristdagen i arbejdsgiverens konkurs, ikke opnå dækning med fortrinsstilling i en arbejdsgivers konkursbo. Derfor dækker LG som udgangspunkt heller ikke krav, der er ældre end seks måneder.

LG dækker undtagelsesvist lønmodtageres krav, der er ældre end seks måneder, hvis lønmodtageren straks fra forfaldsdatoen har krævet sin ubetalte løn mv. overfor arbejdsgiveren og derefter uden ophold fortsat inddrivelsen heraf jf. konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 5.

De nærmere betingelser for at få dækket løn mv., der er ældre end seks måneder, kan læses i afsnittet om ”Frister”.

Transport eller udlæg i lønmodtagerens krav

Udbetaling fra LG er en personlig ret. Det betyder, at en lønmodtagers krav fra LG er beskyttet mod lønmodtagerens kreditorer.

En lønmodtager kan dog vælge at overdrage eller transportere sit krav mod LG til fx en fagforening, til arbejdsgiverens feriegarantiordning eller til en A-kasse.

Hvis en lønmodtager frivillig eller tvungent (udlæg) overdrager sit krav mod LG til andre fx et pengeinstitut, kommunen, kreditorer eller lignende, mister lønmodtageren muligheden for at få betaling fra LG, som vil give afslag på udbetaling.

LG kan genoptage behandlingen af sagen, hvis overdragelsen eller transporten kaldes tilbage.

Ferie og feriefridage

LG følger ferielovens regler om betaling af feriepenge. Det betyder, at LG dækker feriepenge af ferieberettigede løn for det løbende optjeningsår og tidligere optjeningsår. LG betaler også feriepenge af en eventuel erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden, dog fratrækker LG løn for nyt arbejde i beregningsgrundlaget.

LG betaler feriepenge af den ferieberettigede løn, mens der ikke beregnes feriepenge af løn under ferie, ferietillæg, feriepenge og søgnehelligdagsbetaling.

Optjening af ferie

Den 1. september 2020 trådte en ny ferielov i kraft, hvor principperne for optjening af ferie ændres i forhold til ferieloven gældende til og med den 31. august 2020. Dog optjener lønmodtager fortsat 2,08 feriedage pr. måned.

Optjening af ferie til og med den 31. august 2019

Til og med 2018 optjener lønmodtager feriepenge af den ferieberettigede løn for hele kalenderåret. Lønmodtager optjener 25 feriedage pr. kalenderår.

I 2019 optjener lønmodtager feriepenge af den ferieberettigede løn for perioden fra den 1. januar 2019 til og med den 31. august 2019. Lønmodtager optjener 16,64 feriedage for denne periode.

Optjening af ferie fra den 1. september 2020

Fra den 1. september 2020, optjener lønmodtager løbende feriepenge af den ferieberettiget løn for perioden den 1. september til og med den 31. august året efter.

Forældelse af krav på feriepenge

LG kan kun dække krav på feriepenge, hvis følgende to betingelser begge er opfyldt:

1. Feriepengene er ikke forældet efter ferielovens regler
2. Anmeldelsesfristen til LG er overholdt

Ad 1) Feriepengene er ikke forældet efter ferielovens regler

Efter denne bestemmelse skal krav på feriepenge gøres gældende overfor arbejdsgiveren inden en bestemt tidsfrist. Hvis arbejdsgiveren ikke betaler feriepengene, skal lønmodtageren inden en yderligere frist kontakte STAR eller udtage stævning mod arbejdsgiveren.

Ferieloven gældende til og med den 31. august 2020

Lønmodtager skal inden den 30. april 3 år efter ferieårets udløb have gjort krav på betaling og indledt "retslig inddrivelse", det vil sige gjort ét af følgende for at have ret til pengene:

- indledt en retssag
- indledt en fagretslig behandling
- politianmeldt arbejdsgiveren
- indgivet konkursbegæring

Fx er feriepengene for optjeningsåret 2014 forældet, hvis lønmodtageren ikke inden den 30. april 2019 har gjort krav på betaling og indledt retslig inddrivelse.

Ferieloven gældende fra den 1. september 2020

Lønmodtager skal inden den 31. december 5 år efter ferieafholdelsesårets udløb have gjort krav på betaling og indledt ”retslig inddrivelse” på samme måde som beskrevet ovenfor om 3 års forældelse af kravet på feriepenge.

Fx er feriepenge for optjeningsåret den 1. september 2020 til og med den 31. august 2021 forældet, hvis lønmodtageren ikke inden den 31. december 2026 har gjort krav på betaling og indledt retslig inddrivelse.

Ad 2) Anmeldelsesfristen til LG er overholdt

Anmeldelsesfristen til LG på senest 4 måneder efter konkursdekret skal være overholdt for, at LG kan dække et krav på feriepenge.

En undtagelse hertil er, hvis lønmodtager ikke længere var ansat hos arbejdsgiver på tidspunktet for konkursdekret. I sådanne tilfælde skal lønmodtager snarest efter, denne bliver bekendt med konkursdekretet, anmelde kravet på feriepenge til LG.

Placering af ferie i opsigelsesperioden

LG’s placering af ferie følger ferielovens regler om placering af ferie. Den 1. september 2020 trådte en ny ferielov i kraft, hvor principperne for optjening og afholdelse af ferie ændres i forhold til ferieloven gældende til og med den 31. august 2020. Principperne for placering af ferie i opsigelsesperioden er derfor beskrevet særskilt afhængig af, hvornår ferien er optjent.

Ferie optjent til og med den 31. december 2018

Efter ferielovens §§ 15 og 16 kan hele eller en del af de feriedage, der er optjent i det foregående kalenderår, anses for afholdt i lønmodtagerens opsigelsesperiode.

Som hovedregel kan ferie kun anses for afholdt i opsigelsesperioden, hvis lønmodtageren har stået uden nyt arbejde, men for LG gælder der en særregel. Ferie kan anses for afholdt, uanset om der er nyt arbejde i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesperioden udløber, efter arbejdsgiveren er erklæret konkurs, ophørt og insolvent eller død og insolvent.

LG har følgende praksis med hensyn til placering af ferie i opsigelsesperioden:

Hovedferien

De første 15 optjente feriedage - anses for afholdt i opsigelsesperioden, hvis:

- opsigelsesperioden rækker ind i ferieåret (1. maj - 30. april) med lige så mange dage, som hovedferien udgør, og
- der fra tidspunktet for varsling/fratrædelsen (fritstillingen) og frem til udløbet af opsigelsesperioden er plads til 3 måneders varsel plus antallet af hovedferiedage.

Hovedferiedage placeres i sammenhæng. Det vil sige, at hovedferie ikke deles op, medmindre lønmodtager selv har valgt det.

Restferien

De feriedage, der er optjent efter de første 15 feriedage, anses for afholdt i opsigelsesperioden, hvis:

- opsigelsen rækker ind i ferieåret med antallet af restferiedage, og
- der fra tidspunktet for varsling/fratrædelsen (fritstillingen) og frem til udløbet af opsigelsesperioden er plads til én måneds varsel plus antallet af restferiedage.

Restferiedage kan anses for afholdt som enkeltdage. Hvis kun en del af de optjente restferiedage kan placeres i opsigelsesperioden, udbetaler LG de resterende restferiedage. Ikke-afholdte feriedage, der ved skriftlig aftale med arbejdsgiver er overført til næste ferieår, behandles som restferiedage.

Hvis lønmodtager afholder ferie i opsigelsesperioden, anses feriedagene naturligvis for afholdt, der hvor de faktisk er afholdt. Afholdes de placerede feriedage ikke eller kun en del af dem, placeres de ikke-afholdte dage sidst i opsigelsesperioden.

<u>Ferie optjent i perioden den 1. januar 2019 til og med den 31. august 2019</u>

Ferie optjent i perioden den 1. januar 2019 til og med den 31. august 2019 kan anses for afholdt i perioden den 1. maj 2020 til og med den 30. september 2020 (herefter det korte ferieår).

Placeringen af ferie i det korte ferieår sker på samme måde som ferie optjent til og med kalenderåret 2018. Se afsnittet ovenfor.

Der vil i det korte ferieår være 15 hovedferiedage og 1,64 restferiedage til afholdelse, såfremt lønmodtager har været ansat hos arbejdsgiver i hele perioden fra den 1. januar 2019 til og med den 31. august 2019.

Ferie, som lønmodtager ikke har afholdt senest den 31. august 2020, eller som er varslet af arbejdsgiver til afholdelse senest den 30. september 2020, videreføres automatisk til afholdelse efter reglerne i den nye ferielov. Det betyder, at de videreførte feriedage kan afholdes indtil den 31. december 2021.

De videreførte feriedage beholder den status, som de havde i det korte ferieår. Det vil sige, at hovedferiedage forbliver hovedferiedage og restferiedage forbliver restferiedage, når feriedagene videreføres til afholdelse efter den nye ferielov.

Ferie optjent fra den 1. september 2020

Den 1. september 2020 træder den nye ferielov i kraft, som gør det muligt at holde ferie allerede måned efter, at ferien er optjent.

I overgangen fra overgangsåret (1. september 2019 - 31. august 2020) til den nye ferielov (den 1. september 2020 og frem), vil feriedage optjent i en forskudt lønperiode, som strækker sig over den 1. september 2020, og hvor slutdatoen for lønperioden ligger efter den 1. september 2020, indgå som feriedage efter reglerne i den nye ferielov.

Der optjenes 2,08 feriedag pr. kalendermåned. Hvis lønmodtager ikke er ansat i en hel kalendermåned, optjenes der 0,07 feriedag pr. dag i ansættelsen. Der optjenes 0,07 feriedage på alle dage i perioden inklusive weekend, helligdage mv., og uanset om der er 28, 30 eller 31 dage i kalendermåneden, dog kan der maksimalt optjenes 2,08 dage pr. måned.

Fra den 1. september 2020 optjener lønmodtager som udgangspunkt ferie på følgende måde:

- De første 10 dage anses for restferiedage
- De øvrige dage herefter anses som hovedferiedage.

Dette udgangspunkt er under forudsætning af, at lønmodtager var ansat hos arbejdsgiver ved optjeningsårets start den 1. september.

Dette udgangspunkt gælder således ikke, hvis lønmodtager bliver ansat på et senere tidspunkt hos arbejdsgiver, og hvor lønmodtager ved opsigelsesperiodens udløb udelukkende har optjent 15 feriedage eller mindre, og opsigelsesperioden ligger i hovedferieperioden (1. maj - 30. september). I sådanne tilfælde, vil de 15 feriedag eller mindre alle anses for hovedferiedage, som skal varsles til afholdelse med 3 måneder.

Den ferie, lønmodtager har optjent fra den 1. september 2020, kan anses for afholdt måned for måned i opsigelsesperioden under hensyntagen til reglerne om varsling af ferie. Optjente feriedage i en kalendermåned kan således varsles til afholdelse fra starten af den efterfølgende kalendermåned.

Eksempel 1:

Der er opgjort 2,08 feriedage for oktober måned. Lønmodtagers opsigelsesperiode udløber den 31. oktober. Der er tale om restferiedage, som skal varsles til afholdelse med en måneds varsel. Da der ikke er plads til at placere ferien, når der er taget hensyn til varslet på én måned, kan de 2,08 feriedage ikke anses for afholdt i opsigelsesperioden. LG udbetaler derfor de 2,08 feriedage.

Eksempel 2:

Der er opgjort 2,08 feriedage for oktober måned. Lønmodtagers opsigelsesperiode udløber den 4. november. Der er tale om restferiedage, som skal varsles til afholdelse med en måneds varsel. Da der er plads til at placere ferien i begyndelsen af november måned, når der er taget hensyn til varslet på en måned, kan de 2,08 feriedage for oktober anses for afholdt i opsigelsesperioden.

De 0,28 feriedage (0,07 feriedage i 4 dage), der er optjent i perioden den 1. november til og med den 4. november kan ikke varsles til afholdelse, jf. varslingsreglerne for restferiedage. LG udbetaler derfor de 0,28 feriedage.

Ferietabserstatning

For funktionærer og funktionærlignende, der har ferie med løn, kan placering af ferie i opsigelsesperioden i visse tilfælde – særligt hvor det er hovedferien der anses for afholdt – medføre, at funktionæren/den funktionærlignende lider et tab i feriemæssig henseende. Det er tilfældet, når funktionæren/den funktionærlignende får andet arbejde i opsigelsesperioden og derfor ikke får tabserstatning, og hvor placeringen af ferien i opsigelsesperioden samtidig medfører, at der heller ikke udbetales feriepenge.

I disse situationer kan LG beregne om lønmodtageren har krav på ferietabserstatning. LG foretager dog ikke automatisk beregning af ferietabserstatning, men kan foretage beregning, hvis så lønmodtager selv gør opmærksom på, at der er lidt et ferietab.

Bemærk, at det ikke er et spørgsmål om ferien kan placeres eller ej eller om hovedferie gives i sammenhæng. Ferien anses for placeret i opsigelsesperioden, hvis der er plads til varsel og feriedage - uanset om der er nyt arbejde eller ej (se afsnit om placering af ferie i opsigelsesperioden). Det er kun antallet af dage, der ikke kan afholdes på arbejdsfrie dage, der regnes ferietab på, dvs. det kan fx være en del af hovedferiedagene, der regnes på.

Ferie ud over 4 uger

Under visse betingelser kan der indgås aftale om overførsel af feriedagene, ferielovens § 21. Det kræver, at der er en skriftlig aftale med arbejdsgiveren. LG kan betale overførte feriedage, hvis de ikke kan anses for afviklet i opsigelsesperioden efter reglerne for øvrig ferie.

Efter ferieafholdelsesperiodens udløb kan LG udbetale optjent ferie ud over 4 uger, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Ferietillæg

Lønmodtagere med løn under ferie, får udbetalt et årligt ferietillæg på mindst 1 %. Ferietillægget kan aftales til at være højere. LG dækker ferietillæg til afholdte feriedage eller feriedage, der anses for afholdt i opsigelsesperioden, hvis ferietillægget ikke allerede er udbetalt af arbejdsgiver. Til øvrige feriedage betales feriepenge med 12,5 %.

Søgnehelligdagsbetaling

LG dækker krav på søgnehelligdagsbetaling (betaling for helligdage, der falder på en hverdag), hvis overenskomst, lønaftale eller kutyme giver lønmodtageren krav herpå.

Søgnehelligdagsbetaling - også kaldet SH-betaling - beregnes som en procent af den ferieberettigede løn. Procenten kan variere, og det samme kan udbetalingstidspunkterne. LG skal derfor have dokumentation for både aftalen om søgnehelligdagsbetaling, og hvad der tidligere er udbetalt.

Feriefridage

Der er ikke ensartede regler for optjening og afholdelse af feriefridage. LG kan betale, hvis lønmodtageren dokumenterer at dagene er optjent, men ikke afholdt under ansættelsen og at der er regler for kontant udbetaling.

Feriefridage kan dog ligesom feriedage anses for afholdt i opsigelsesperioden. Er der ikke aftalt et varsel for at pålægge feriefridage afholdt, kan de anses for afholdt uden at være varslet. I nogle overenskomster er regler om varsling fx med henvisning til reglerne om restferie. Aftaler om, at feriefridage ikke kan anses for afholdt i en opsigelsesperiode, anser LG for at være en aftalt forlængelse af opsigelsesvarslet. Hvis lønmodtager har et opsigelsesvarsel efter funktionærloven, der er lovens længste varsel, konkursreguleres aftalen om forbud mod placering af feriefridage derfor, så feriefridagene lægges i opsigelsesperioden iht. de regler, der har været gældende under ansættelsen.

Feriekort

Lønmodtagere, der har feriekort, skal henvende sig til arbejdsgiverens feriegarantiordning for at få udbetalt deres feriepenge. Garantiordningens navn og adresse står på feriekortet. Fra 2015 kan lønmodtagere digitalt søge om udbetaling af feriepenge på Borger.dk (FeriepengeInfo.dk).

Feriegarantiordninger sikrer, at lønmodtagerne får feriepenge, søgnehelligdagsbetaling, feriefridagsbetaling og Fritvalg selv om en arbejdsgiver ikke kan betale. Der er forskel på hvilke typer af krav de enkelte feriegarantiordninger dækker.

Feriegarantiordninger, der ønsker at få refunderet udbetalte beløb fra LG, skal indsende en ansøgning. LG kan refundere feriepenge mv. der ikke er forældede. Ansøgningen skal være modtaget i LG inden en vis frist, inden 30. juni året efter ferieafholdelsesåret udløb.

Feriepenge i overgangsåret

Den 1. september 2020 trådte en ny ferielov i kraft. Formålet med loven er, at lønmodtagere fremover kan afholde ferie i takt med, at de optjener den.

Før den nye ferielov trådte i kraft, var der et overgangsår, der løber fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020.

De feriepenge, som en lønmodtager optjener i overgangsåret, får lønmodtager ikke udbetalt, da disse feriepenge skal opspares i fonden Lønmodtagernes Feriemidler, indtil lønmodtager forlader arbejdsmarkedet. Det er LG, der indberetter og/eller indbetaler feriepengene til Lønmodtagernes Feriemidler. Hvis arbejdsgiver er under rekonstruktion, afventer LG's beregning og indberetning af feriepenge for overgangsåret rekonstruktionens ophør.

Feriepengene for overgangsåret skal beregnes af den løn, som lønmodtager optjener i overgangsåret. Det afgørende for om lønnen er optjent i overgangsåret er, hvornår lønmodtagers lønperiode slutter. Til lønperioder regnes også lønmodtagers opsigelsesperiode.

For lønmodtagere, som har kalendermåneden som lønperiode, vil lønperioderne september 2019 til og med august 2020 være omfattet af overgangsåret.

For lønmodtagere, der har en skæv lønperiode, vil lønperioden, der starter i august 2019 og slutter i september 2019 (fx lønperioder, der går fra den 20.-19.) være omfattet af overgangsåret. Lønperioden, der starter i august 2020 og slutter i september 2020, er således ikke omfattet af overgangsåret.

Det er maksimalt værdien af 25 feriedage, som skal opspares i Lønmodtagernes Feriemidler. Det betyder, at hvis lønmodtager i henhold til overenskomst, lokalaftale, kontrakt mv. har ret til mere end 25 feriedage, behandler LG feriedage ud over 25 feriedage i henhold til lønmodtagers overenskomst mv.

Pension af feriepenge i overgangsåret

Hvis en lønmodtager har ret til pension af feriepenge ved fratrædelse, skal pension af feriepenge for overgangsåret i visse tilfælde behandles på samme måde som feriepengene for overgangsåret.

Det gælder hvis:

- Lønmodtager har ferie med løn
- Retten til pension af feriepenge følger af kollektiv overenskomst

Pension af feriepenge for overgangsåret skal i disse tilfælde ikke indbetales til pensionsselskabet, men skal derimod indberettes og eventuelt indbetales til Lønmodtagernes Feriemidler. Pensionen af feriepengene bliver altså ikke til et pensionsbeløb men til en del af de feriepenge, som skal opspares i Lønmodtagernes Feriemidler.

De tre ansættelsesformer

Der findes tre hovedtyper af ansættelsesformer:

- Funktionæransættelse, hvor der udføres arbejde som beskrevet i funktionærloven
- Ansættelse på funktionærlignende vilkår, hvor arbejdet ikke er egentligt funktionærarbejde, men man har aftalt at anvende funktionærlovens regler
- Andre ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af de to forrige grupper, men hvor vilkårene følger af individuel aftale eller overenskomst (arbejdere)

Funktionærer

Funktionærlovens § 1 definerer, hvem der er funktionær. Det er kun lønmodtagere, der har udført arbejde som nævnt i funktionærloven, der er funktionærer i lovens forstand. Typisk funktionærarbejde kan være arbejde inden for handel og kontor samt teknisk eller klinisk bistandsydelse, der ikke er af håndværks- eller fabriksmæssig art. Funktionærloven omfatter også personer, som hovedsageligt leder eller fører tilsyn med andres arbejde (arbejdsledelse).

Hvis et arbejde ikke helt klart er omfattet af funktionærloven, bør lønmodtageren indsende en stillingsbeskrivelse sammen med anmeldelsen over for LG. Stillingsbeskrivelsen skal angive tidsforbruget på de enkelte arbejdsopgaver. LG vurderer om ansættelsen er omfattet af funktionærloven.

Nogle lønmodtagere er ikke direkte omfattet af funktionærloven. De har i stedet en ansættelsesaftale, hvor der fx står, at de er ansat på samme vilkår som en funktionær. Deres forhold er beskrevet i "særligt om lønmodtagere ansat på funktionærlignende vilkår".

Opsigelsesvarsel

Funktionærer har lovens længste opsigelsesvarsler

Varsel	Opsigelse senest
1 måned	Inden udløbet af 5. ansættelsesmåned
3 måneder	Inden udløbet af 2 år og 9 måneders ansættelse
4 måneder	Inden udløbet af 5 år og 8 måneders ansættelse
5 måneder	Inden udløbet af 8 år og 7 måneders ansættelse
6 måneder	Efter 8 år og 7 måneders ansættelse

Har funktionæren en aftale om at være ansat på prøve, og sker opsigelsen inden to måneder og 14 dage, er opsigelsesvarslet 14 dage.

Minimalerstatning

Funktionærer har som noget særligt ret til at få dækket op til tre måneders erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden, uden at andre indtægter trækkes fra (minimalerstatning). Minimalerstatningsperioden regnes fra fratrædelsestidspunktet.

Tabserstatning

Når LG beregner erstatning for længere opsigelsesvarsler end minimalerstatningsperioden, ser vi på, om lønmodtageren har lidt et tab i den samlede opsigelsesperiode (tabserstatning).

LG beregner tabserstatning ved at trække minimalerstatning og evt. indtægt fra nyt arbejde fra lønnen for hele opsigelsesperioden.

Fratrædelsesgodtgørelse

Ifølge funktionærlovens § 2a har funktionærer krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvis de har været ansat uafbrudt i samme virksomhed i mindst 12 år på fratrædelsestidspunktet.

Ved opsigelse til og med 31. januar 2015 udgør godtgørelsesbeløbet en, to eller tre måneders løn efter henholdsvis 12, 15 og 18 års beskæftigelse i virksomheden.

Funktionæren har efter denne lovgivning ikke krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvis han ved sin fratrædelse kan hæve en alderspension som arbejdsgiveren har bidraget til, og hvis funktionæren er indtrådt i den pågældende pensionsordning, før han er fyldt 50 år. Der verserer sager om denne regels overensstemmelse med EU-regler, og LG har derfor på nuværende tidspunkt valgt at udbetale 2a-godtgørelse, hvis funktionæren ikke hæver pensionen og faktisk forbliver på arbejdsmarkedet. Det skal dokumenteres ved i opsigelsesperioden at tage nyt arbejde eller aktivt søge nyt arbejde. Det vurderes konkret om godtgørelsen kan udbetales.

Funktionæren har desuden ikke ret til fratrædelsesgodtgørelsen, hvis han inden opsigelsesperiodens udløb eller straks derefter går på folkepension.

Hvis funktionæren går på efterløn eller førtidspension, bortfalder kravet på fratrædelsesgodtgørelse ikke.

Ved opsigelse 1. februar 2015 eller senere udgør godtgørelsesbeløbet en måneds løn efter 12 års beskæftigelse i virksomheden og stiger efter 17 års beskæftigelse til tre måneders løn.

Efter de nye regler gælder der ikke særregler for funktionærer, der har mulighed for eller vælger at gå på pension.

LG beregner og udbetaler godtgørelsen i forbindelse med den afsluttende beregning af løn og feriepenge efter udløbet af opsigelsesperioden.

Godtgørelse for urimelig eller usaglig opsigelse

En funktionær over 18 år kan have ret til godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, hvis funktionæren har været ansat uafbrudt hos arbejdsgiveren i mindst et år før opsigelsen. Betingelsen er, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller arbejdsgiverens forhold.

Det er normalt domstolene, der tager stilling til, om afskedigelsen er rimelig, og om lønmodtageren har krav på godtgørelsen. LG dækker derfor normalt kun godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, hvis en domstol har taget stilling til kravet.

Ferie

Funktionærer har oftest ret til ferie med løn. Ferie med løn behandles i konkursloven som løn, og er et privilegeret krav.

Lønmodtagere, der har løn under ferie, får udbetalt et årligt ferietillæg, der mindst er på 1 %.

LG kan betale både ferie med løn og ferietillæg, som lønmodtager ved fratrædelsen har krav på.

Når en funktionær afholder ferie eller LG har placeret ferie i opsigelsesperioden, dækkes feriedagene af den erstatning, der betales for opsigelsesperioden. LG udbetaler kun feriepenge til feriedage, der ikke kan placeres eller faktisk afholdes i opsigelsesperioden. Er ferietillæg ikke allerede udbetalt, betaler LG ferietillæg til de dage, der anses for afholdt i opsigelsesperioden.

Se om placering af ferie i opsigelsesperioden ovenfor i afsnittet ”Ferie og feriefridage”.

Har funktionæren aftalt at have ferie med feriepenge, kan LG betale feriepenge til afholdte og placerede dage. Har funktionæren feriepenge i FerieKonto til feriedage, der placeres eller afholdes i opsigelsesperioden, er disse feriepenge en del af den minimalerstatning, lønmodtager har krav på. Derfor trækkes værdien af feriedagene fra den minimalerstatning, LG udbetaler.

Placering af ferie i opsigelsesperioden kan i visse tilfælde medføre, at funktionæren lider et tab i feriemæssig henseende. Det kan være tilfældet, når funktionæren får andet arbejde i opsigelsesperioden og på grund af det nye arbejde ikke kan afholde feriedage. I disse situationer kan LG - hvis der særskilt anmeldes krav herpå - beregne om lønmodtager er berettiget til en særlig ferietabserstatning. Se nærmere om beregningen heraf i afsnittet ”Ferie og feriefridage”.

Efterløn

Hvis en lønmodtager dør i ansættelsestiden, dækker LG efterløn ifølge funktionærlovens § 8. Bestemmelsen giver lønmodtagerens ægtefælle eller børn under 18 år, ret til at få udbetalt 1 - 3 måneders løn.

Lønmodtagere ansat på funktionærlignende vilkår

En lønmodtager med individuel ansættelsesaftale har ret til samme opsigelsesvarsel som en funktionær, hvis han har lavet en aftale med arbejdsgiveren om at være ansat efter funktionærlovens regler, eller bare med opsigelsesvarsel efter funktionærloven. Det samme kan gælde, hvis ansættelsesforholdet er omfattet af en overenskomst, hvor der er aftalt opsigelsesvarsler efter funktionærlovens regler.

Aftalen om ansættelse på funktionærlignende vilkår giver dog ikke ret til minimalerstatning.

LG kan først opgøre erstatningen for manglende løn i opsigelsesperioden, når opsigelsesperioden er udløbet.

LG betaler fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i funktionærlovens § 2a, hvis lønmodtageren har været ansat på funktionærlignende vilkår uafbrudt hos samme arbejdsgiver i mindst 12 år. Det skal også fremgå af ansættelsesaftalen, at den i hele perioden har omfattet retten til fratrædelsesgodtgørelse.

LG beregner lønmodtagerens anciennitet fra det tidspunkt, hvor aftalen om ansættelse på funktionærlignende vilkår er indgået.

LG anerkender ikke en aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår, der er indgået med tilbagevirkende kraft.

Arbejdere og øvrige lønmodtagergrupper

Lønmodtagere, som ikke er omfattet af funktionærloven og som ikke har aftalt sig til funktionærlignende vilkår, kaldes i daglig tale for arbejdere.

Arbejdere kan være ansat med en individuel ansættelsesaftale eller omfattet af en overenskomst. LG kan dække krav på løn mv. og et opsigelsesvarsel, der fremgår af aftale eller overenskomst.

Nogle lønmodtagere har ingen skriftlig ansættelsesaftale og er ikke omfattet af en overenskomst. Disse lønmodtagere har som udgangspunkt ikke krav på et opsigelsesvarsel. LG kan dog sommetider udbetale et varsel, der findes rimeligt, når der tages hensyn til retspraksis samt ansættelsesforholdets længde og de varsler, der gælder på lignende ansættelsesområder. En lønmodtager uden aftale er dog ikke berettiget til vilkår efter overenskomst, herunder opsigelsesvarsel.

LG erstatter den løn, som en lønmodtager mister ved ikke at være beskæftiget i opsigelsesperioden. Hvis lønmodtageren får et nyt job i opsigelsesperioden, skal den nye indtægt trækkes fra LG's erstatning.

LG kan først opgøre erstatningen for manglende løn i opsigelsesperioden, når opsigelsesperioden er udløbet.

Hvis en lønmodtager kan afvikle sin ferie i opsigelsesperioden, placeres ferien i slutningen af opsigelsesperioden. Betingelserne for at kunne anse ferien for afholdt i opsigelsesperioden er nævnt i afsnittet "Ferie og feriefridage". De feriedage, der afholdes i opsigelsesperioden, anses naturligvis for afholdt, der hvor de faktisk er afholdt.

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter har oftest et særligt langt opsigelsesvarsel, der skal yde beskyttelse i forhold til det hverv de varetager. Skyldes opsigelsen arbejdsmangel, nedsættes det forlængede varsel imidlertid til et for branchen sædvanligt varsel. Konkurs og ophør anses for at være situationer med arbejdsmangel, og LG betaler derfor ikke det forlængede varsel, når opsigelsen er sket i forbindelse med konkurs eller ophør.

Fratrædelsesgodtgørelse

Arbejdere kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse iht. individuel aftale eller overenskomst. Se herom i afsnittet "LG betaler / Godtgørelse".

Særligt om elever

LG dækker krav på godtgørelse t efter erhvervsuddannelsesloven. For elever indenfor funktionærområdet, kan der udover godtgørelse betales minimalerstatning efter funktionærlovens regler.

LG's dækning af godtgørelse sker med baggrund i to domme fra henholdsvis Østre Landsret af den 18. november 2014 og Højesteret af den 6. marts 2014.

Elever, der opsiges i prøveperioden efter erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, dvs. i de første 3 måneder af praktikperioden hos arbejdsgiver, er ikke berettiget til hverken godtgørelse eller minimalerstatning. Det skyldes, at praktikvirksomheden har ret til at afbryde uddannelsesforholdet uden varsel i prøvetiden, og de retningslinjer følger LG.

Elever indenfor funktionærområdet

Elever omfattet af funktionærloven er berettiget til minimalerstatning efter funktionærlovens § 3, når ophævelse af uddannelsesaftalen sker efter prøvetidens udløb og på grund af forhold, der ikke kan tilregnes eleven.

LG kan i overensstemmelse med Højesterets dom af 6. marts 2014 til elever indenfor funktionærområdet betale minimalerstatning for en opsigelsesperiode og en godtgørelse på 15.000 kr. For voksenelever er godtgørelsen på 25.000 kr. Hvis det af sagen tydeligt fremgår, at opsigelsen ikke skyldes elevens forhold, vil LG ikke stille krav om, at Tvistighedsnævnet skal have taget stilling i den konkrete sag.

Satserne for elevgodtgørelse er ved aftale mellem DA og FH forhøjet, således at LG fra og med 18. december 2018 (opsigelsesdatoen) betaler en godtgørelse på 20.000 kr. For voksenelever er godtgørelse 26.500 kr.

Elever udenfor funktionærområdet

LG havde tidligere praksis for at betale erstatning for løn i en opsigelsesperiode på 3 måneder efter opsigelse eller uddannelsesstedets konkurs/ophør. Det var begrundet i Tvistighedsnævnets praksis med at tilkende en godtgørelse, og det var opfattelsen, at godtgørelsen i realiteten var identisk med 3 måneders erstatning. På baggrund af Østre Landsrets dom kan LG ikke fastholde, at godtgørelsen er identisk med et opsigelsesvarsel på 3 måneder. LG betaler derfor nu ikke længere erstatning for løn i en opsigelsesperiode på 3 måneder.

LG betaler derimod godtgørelse til eleven, når uddannelsesaftalen ensidigt ophæves af arbejdsgiver efter prøveperiodens udløb og som følge af forhold, der ikke kan tilregnes eleven.

LG vil normalt betale 30.000 kr., men til voksenelever dog 50.000 kr. svarende til Tvistighedsnævnets praksis for tilkendelse af godtgørelser. Hvis det af sagen tydeligt fremgår, at opsigelsen ikke skyldes elevens forhold, vil LG ikke stille krav om, at Tvistighedsnævnet skal have taget stilling i den konkrete sag.

Satserne for elevgodtgørelse er ved aftale mellem DA og FH forhøjet, således at LG fra og med 18. december 2018 (opsigelsesdatoen) betaler en godtgørelse på 40.000 kr. For voksenelever er godtgørelse 53.000 kr.

Kørselsgodtgørelse

LG betaler ikke kørselsgodtgørelse, men elever har mulighed for at få kørselsgodtgørelse dækket hos AUB – Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

Ferie

Elever har ferie med løn og er omfattet af ferielovens regler. Der gælder dog særlige regler for elever efter ferielovens § 42. Reglerne er komplicerede, men elever kan få hjælp ved at henvende sig til skolen eller fagforeningen.

Elevens antal af feriedage i det første ansættelsesår afhænger af, om eleven er ansat før eller efter den 1. juli.

Eleven har ret til 25 dages betalt ferie i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode efter ansættelsen er begyndt. Arbejdsgiveren betaler eleven ferie med løn for de dage, der mangler, hvis eleven ikke har optjent feriepenge til alle dagene, fx fra et tidligere arbejde.

Er elevens ansættelsesforhold begyndt i perioden den 2. september - 31. oktober, altså inden for de to første måneder af ferieårets start, har eleven også ret til 25 dages betalt ferie i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret. Se ferielovens § 42, stk. 2.

Er elevens ansættelsesforhold begyndt i perioden fra den 1. november - 30. juni har eleven ret til 15 dages betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden (1. oktober – 30. april). Se ferielovens § 42, stk. 3.

Hvis eleven bliver ansat i perioden fra og med den 1. juli til og med den 31. august, gælder der ikke særlige regler for eleven med hensyn til ferie. Eleven vil for denne periode være omfattet af de almindelige regler om optjening af ferie. Eleven vil dog fra den 1. september komme ind i den første hele ferieafholdelsesperiode, hvor eleven opnår ret til 25 dages betalt ferie.

Hvis en elev bliver ramt af sin arbejdsgivers konkurs, ophør, død eller rekonstruktion, betaler LG de feriepenge, som arbejdsgiveren ville have været forpligtet til at betale.

For elever indenfor funktionærområdet kan feriedage anses for afholdt i opsigelsesperioden efter de almindelige regler. Se ovenfor afsnittet ”Ferie og feriefridage”. Ferie kan dog ikke anses for afviklet under skoleophold i opsigelsesperioden.

Som følge af at elever udenfor funktionærområdet ikke har krav på en opsigelsesperiode, vil ikke-afholdte feriedage og feriefridage blive udbetalt, og kan ikke anses for afholdt i opsigelsesperioden.

Ansættelse hos udenlandsk arbejdsgiver

Dansk arbejdsgiver, arbejde udført i udlandet

LG-garantien omfatter lønmodtagere, der har arbejdet for en dansk arbejdsgiver, også selvom arbejdet er udført i et land udenfor EU/EØS. Er arbejdsgiveren dansk, men arbejdet udført i et land indenfor EU/EØS, dækkes lønmodtageren af garantiordningen i det land, hvor arbejdet sædvanligvis er udført.

Arbejdsgiver hjemmehørende indenfor EU og EØS

De nedenfor beskrevne regler gælder alene, når arbejdsgiveren er hjemmehørende indenfor EU og EØS. De lande der er medlem af EU og EØS kan ses Borger.dk.

LG kan betale, når den udenlandske arbejdsgiver i sit hjemland er taget under en insolvensbehandling, der svarer til dansk konkurs. Derudover en det en betingelse, at arbejdsgiveren har haft aktiviteter i mindst to lande indenfor EU og EØS.

Det er en betingelse for at LG kan dække, at lønmodtageren i overvejende grad har udført sit arbejde i Danmark. Tilsvarende skal en lønmodtager, der sædvanligvis har udført sit arbejde i et andet EU- eller EØS- land, have dækning fra dette lands garantiordning, selvom arbejdsgiveren er dansk.

Afgørelsen af, om en lønmodtager kan anses for sædvanligvis at have udført sit arbejde i Danmark, vil være en konkret vurdering. Vurderingen vil bl.a. blive foretaget på grundlag af ansættelsesaftale. lønmodtagerens egne oplysninger om beskæftigelsessted siden ansættelsesforholdets start, om lønmodtageren har eller har haft opholds- og arbejdstilladelse i Danmark, og om der betales dansk løn og diverse sociale ydelser i Danmark mm.

LG dækker ikke lønmodtagere, der er udstationerede i Danmark. Det skyldes, at disse lønmodtagere sædvanligvis udfører arbejde i et andet land end Danmark og kun midlertidigt udfører arbejde her i landet. Disse lønmodtageres lønkrav mv. skal dækkes via garantiordningen i arbejdsgiverens hjemland. LG kan heller ikke dække, hvis lønmodtagerne opholder sig ulovligt i landet, fx på grund af manglende arbejds- eller opholdstilladelse.

Er arbejdet sædvanligvis udført i Danmark, tager LG kontakt til garantiordningen i arbejdsgiverens hjemland og får derfra få oplyst, om arbejdsgiveren er under en insolvensbehandling, der kan medføre udbetaling fra LG. LG vil kun kunne tage sagen under behandling, hvis den udenlandske garantiordning bekræfter dette.

Hvis arbejdsgiveren ikke er under en insolvensbehandling, som er omfattet af LG-loven, må LG afvise sagen og henvise lønmodtageren til selv at forfølge sit krav.

Behovet for kontakt med et andet lands garantiordning kan medføre, at behandlingstiden for disse sager bliver længere end for LG's normale sager.

LG dækker efter de danske regler, dvs. LG kan betale til samme personkreds, samme typer af krav, og med samme beløbsmæssige begrænsning, som i de situationer, hvor arbejdsgiveren er dansk. Se herom bl.a. afsnit 1 - 8.

Lønmodtageren skal, som alle andre lønmodtagere ved anmeldelse af krav overfor LG, dokumentere sit krav, dvs. ansættelsesforholdet og ansættelsesbetingelserne, der evt. ikke baserer sig på danske

regler eller overenskomster, selvom det kan være forbundet med særlige vanskeligheder, fordi arbejdsgiverens hjemland ikke er i Danmark.

Der kan være forskelle mellem landenes dækning, men lønmodtageren kan ikke vælge, om det er LG eller garantiordningen i arbejdsgiverens hjemland, der skal dække. Er lønmodtageren dækket af den danske garanti, kan krav, der ikke betales af LG, ikke efterfølgende rettes mod en anden garantiordning, men lønmodtageren må selv prøve at få dette krav betalt fra arbejdsgiveren. Tilsvarende kan LG ikke dække, hvis lønmodtageren allerede har fået delvis dækning fra en anden garantiordning.

Hvis LG vurderer, at lønmodtageren ikke har haft sit sædvanlige arbejdssted i Danmark, henvises lønmodtageren til selv at rette sit krav mod en anden garantiordning.

Arbejdsgiver hjemmehørende udenfor EU og EØS

Lønmodtagere, der har arbejdet for en arbejdsgiver, der er hjemmehørende i et land udenfor EU eller EØS, er ikke dækket af LG-garantien, uanset hvor arbejdet er udført.

Gode råd ved udfyldelse af LG´s anmeldelse

LG har en digital anmeldelse på www.borger.dk/lg, som tilgås med elektronisk ID (eID). Her findes også en vejledning til anmeldelsen. Den digitale anmeldelse skal bruges, uanset om lønmodtager har været ansat hos en arbejdsgiver, der er hjemmehørende i Danmark eller i et EU- eller EØS-land.

For lønmodtagere, der ikke er dansktalende, findes en blanket på engelsk på www.lifeIndenmark.dk/lg Gå til – Living In Denmark / Work / If your employer is bankrupt.

LG kan i særlige tilfælde dispensere fra kravet om, at anmeldelse skal ske digitalt. Dispensation kan gives for lønmodtagere, der

- Er under 15 år og ikke har NemID
- Er bosat i Grønland eller
- Er udenlandsk statsborger uden dansk CPR-nr.

Ved henvendelse til LG, kan disse lønmodtagere få tilsendt en anmeldelse til udfyldelse på papir.

LG's anmeldelse indeholder desuden vejledning om, hvordan anmeldelsen udfyldes korrekt. Her følger nogle gode råd:

- Vedhæft den nødvendige dokumentation, så kan LG udbetale hurtigere. Se nærmere om dokumentation i anmeldelsen.
- Hvis lønmodtageren har været ansat hos en arbejdsgiver, der er/var hjemmehørende i et andet EU-eller EØS-land, kan det fremme sagsbehandlingen i LG, hvis der yderligere vedhæftes:
- dokumentation for arbejdsgiverens identitet og hvilket land virksomheden er hjemmehørende i
- Lønmodtagerens evt. opholdstilladelse i Danmark
- Lønmodtagerens evt. arbejdstilladelse i Danmark
- Lønmodtagerens evt. udstationeringsaftale

- Redegørelse for hvilke perioder lønmodtageren har arbejdet i Danmark
- Oplys altid, om der er opnået nyt arbejde - også efter at anmeldelsen er indsendt til LG.
- Vedhæft dokumentation for ledighed og lønsedler for eventuelt nyt arbejde, hvis opsigelsesperioden er udløbet, når anmeldelsen bliver sendt.
- Indsend en eventuel transporterklæring sammen med anmeldelsen, hvis kravet mod LG overdrages eller transporteres til en A-kasse.

Når LG har modtaget anmeldelsen, sendes en kvittering til lønmodtager eller fuldmagtshaver. Vær derfor opmærksom på, om I modtager denne kvittering, da anmeldelsen ellers kan være bortkommet, inden den er nået til LG.

Fuldmagt og transport

Fuldmagt

Ved anmeldelsen til LG er det muligt for lønmodtager at give fuldmagt til en professionel rådgiver som fx fagforening, advokat eller a-kasse. Der kan også gives fuldmagt til privatpersoner.

Når der er giver fuldmagt sender LG alle breve vedrørende lønmodtagerens sag i LG til fuldmagtshaveren. Det er fuldmagtshavers ansvar at formidle oplysninger fra LG til lønmodtageren.

Dette gælder indtil sagen er helt færdigbehandlet i LG.

Fuldmagten omfatter også pligten til på lønmodtagerens vegne at modtage betalinger fra LG. Vi vil derfor overføre de beløb, der ellers ville være udbetalt direkte til lønmodtageren til fuldmagtshavers konto. Se dog nedenfor om transport.

Tilbagekaldelse af fuldmagt

Lønmodtager kan ikke ensidigt tilbagekalde en fuldmagt.

Ønsker lønmodtager at tilbagekalde en fuldmagt, der er givet i anmeldelsen til LG, skal det ske i samarbejde med fuldmagtshaveren. Indtil LG har modtaget en skriftlig bekræftelse fra både lønmodtager og fuldmagtshaver på, at tidligere fuldmagt bortfalder, vil LG derfor behandle sagen i overensstemmelse med fuldmagt. Se dog nedenfor om transport.

Transport

Selvom lønmodtageren i anmeldelsen har givet fuldmagt til fx en fagforening eller advokat, kan lønmodtagerens A-kasse – hvis de indsender en transporterklæring, som lønmodtageren har underskrevet - kræve at modtage udbetalingen fra LG.

LG registrerer transporten, når vi modtager en transporterklæring, der er underskrevet af lønmodtageren. Når transporten er registreret i LG, vil udbetaling fra LG herefter ske til A-kassen.

LG opfordrer til, at fagforeninger og a-kasse internt afklarer spørgsmålet om, hvem der skal modtage udbetalinger fra LG, inden der ydes lån mv. til lønmodtageren.

Vejledning om dokumentation

LG kan kun betale krav, som lønmodtageren dokumenterer. Al dokumentation skal være i tydelige kopier og vedhæftet den digitale anmeldelse eller indsendes efterfølgende.

Når al dokumentation er indsendt med anmeldelsen fra start, kan LG hurtigere udbetale, da det letter vores behandling af sagen.

Hvis lønmodtageren mangler dokumentation, kan der i stedet vedhæftes eller skrives en forklaring på, hvorfor dokumentationen mangler. Forklaringen indgår i vores vurdering.

Frister

I forbindelse med anmeldelse af krav overfor LG er der flere frister, som du skal være opmærksom på:

- Anmeldelsesfristen
- Svarfristen
- 6-månedersfristen
- Særlig anmeldelsesfrist for feriegarantiordninger

Anmeldelsesfrist

Anmeldelsesfristen sikrer, at LG kan hente de udbetalte lønkrav mv. hos arbejdsgiveren, fx når vi anmelder de udbetalte beløb i konkursboer, for at opnå hel eller delvis betaling fra boet.

Anmeldelsesfristen har også betydning for LG's administration. Når lønmodtageren overholder fristen, kan vi hurtigere gå i gang med at behandle sagen og nå frem til evt. Udbetaling.

Konkurs, ophør og insolvens eller død

LG skal have anmeldelsen inden 4 måneder efter datoen for arbejdsgiverens konkurs, ophør og insolvens eller død.

Anmeldelsesfristen løber fra:

- ved konkurs: Fra den dag arbejdsgiveren går konkurs (datoen for afsigelsen af konkursdekret).
- ved arbejdsgiverens død: Fra den dag, hvor skifteretten træffer afgørelse om insolvensbehandling eller, hvor boet sluttes ved boudlæg.
- ved arbejdsgiverens ophør som insolvent: Fra den dato, hvor arbejdsgiveren var definitivt ophørt med at drive virksomhed. Det er LG, der fastsætter tidspunktet. Ved ophør dispenserer LG normalt for anmeldelsesfristen, hvis anmeldelse modtages inden 6 måneder efter ophørsdatoen.

LG har kun mulighed for at give dispensation fra fristen på de 4 (6) måneder, hvis forsinkelsen skyldes særlige omstændigheder.

Feriepenge

Fristen for at anmelde krav på feriepenge er lidt mere lempelig. Det er her af afgørende betydning, hvornår lønmodtageren fik kendskab til konkurs, ophør eller død. Feriepenge skal anmeldes snarest efter, at lønmodtageren fik at vide, at virksomheden var gået konkurs mv. Kravet på feriepenge må dog ikke være forældet, se ovenfor afsnittet ”Ferie og feriefridage”.

Rekonstruktion

Er arbejdsgiver under rekonstruktion, kan lønmodtagere, der før eller under arbejdsgivers rekonstruktion er opsagt og fritstillet, anmelde krav på løn mv. fra den dag, hvor skifteretten indleder rekonstruktion af arbejdsgiver, og indtil rekonstruktions ophører.

LG kan således ikke behandle krav på løn mv. efter ophør af arbejdsgivers rekonstruktion, medmindre rekonstruktionen er endt med, at arbejdsgiver er gået konkurs, ophørt og insolvent eller død.

Hvis LG modtager nye anmeldelser efter ophør af arbejdsgivers rekonstruktion eller har ikke afsluttede sager, vil vi henvise lønmodtager til at tage kontakt til arbejdsgiver om den manglende løn mv.

Svarfrist

Hvis LG skal bruge yderligere dokumentation, giver vi normalt en ny frist på fire måneder til at indsende oplysningerne. Modtager vi ikke dokumentationen inden denne frist, kan vi vælge ikke at genbehandle sagen.

6-månedersfrist

Ifølge konkurslovens § 95, stk. 1, kan lønkrav mv., der er ældre end 6 måneder ikke opnå dækning med fortrinsstilling i arbejdsgivers konkursbo. Disse krav falder derfor udenfor LG’s dækning.

Feriepenge forældes efter ferielovens regler, og er ikke omfattet af 6-månedersreglen i konkursloven.

<u>6-månedersfristen regnes:</u>

- ved konkurs: Fra den fristdag, der er fastsat af skifteretten efter reglerne i konkursloven. Fristdagen er som oftest datoen for skifterettens modtagelse af konkursbegæringen. Hvis arbejdsgiveren har været i rekonstruktionsbehandling inden konkursen, er fristdagen normalt den dato, hvor rekonstruktionsbehandlingen blev anmeldt
- ved arbejdsgiverens død: Fra datoen for dødsfaldet
- ved arbejdsgiverens ophør som insolvent: Fra den dato, hvor arbejdsgiveren var definitivt ophørt med at drive virksomhed. Det er LG, der fastsætter tidspunktet.

Hvis lønmodtageren overfor arbejdsgiveren har forfulgt sit krav om løn, kan LG undtagelsesvist dække krav, der er ældre end 6 måneder, konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 5.

Undtagelsen kræver, at lønmodtageren har rejst kravet over for arbejdsgiveren, umiddelbart efter at beløbet skulle have været betalt, og hvis arbejdsgiveren ikke har betalt, at lønmodtageren kort efter er gået videre med sagen til domstolene og fogedretten.

Hvis en lønmodtager har søgt om fri proces til anlæggelse af sag mod arbejdsgiveren, kan LG efter en konkret vurdering se bort fra den periode, hvor ansøgningen om fri proces er blevet behandlet, når vi vurderer, om kravet er forfulgt "uden ugrundet ophold". Dette forudsætter dog, at ansøgning om fri proces er fremmet med tilstrækkelig hurtighed.

Sagen skal som udgangspunkt indbringes for domstolene senest to-tre måneder efter fremsendelsen af påkrav.

LG stiller samme krav til sagsbehandlingstiden, hvis kravet forfølges i det fagretslige system.

Særlig anmeldelsesfrist for feriegarantiordninger

Feriegarantiordninger der ønsker udbetaling fra LG, skal sende os en ansøgning. LG kan refundere feriepenge, søgnehelligdagsbetaling, feriefridagsbetaling og fritvalg som feriegarantiordningen har udbetalt, hvis kravene ikke er forældede.

Anmodningen om udbetaling skal sendes til LG inden den 30. juni året efter ferieafholdelsesåret udløber den 31. december.

Udbetaling fra LG

Ved LG's første behandling af sagen udbetales alt, hvad der er dokumenteret og kan opgøres. Det er normalt løn for perioden frem til ophøret, konkursen, eller rekonstruktionen og eventuel minimalerstatning. Erstatning i øvrigt (tabserstatning), feriepenge og godtgørelser udbetales som udgangspunkt først, når opsigelsesperioden er udløbet, og LG har fået oplysning om lønmodtageren evt. har fået nyt arbejde. I nogle tilfælde kan lønmodtageren få udbetalt dele af sin løn for opsigelsesperioden undervejs i opsigelsesperioden. Læs mere i afsnittet ’Delvis udbetaling af løn i opsigelsesperioden’.

Hvis lønmodtagerens udbetaling overstiger LG’s maksimum på 160.000 kr. efter fradrag af skat mv. (feriepenge og saldo på fritvalgskonto ikke medregnet), beregnes en dato hvortil LG kan dække lønmodtagerens krav.

LG udbetaler løn-, erstatnings- og godtgørelseskrav til lønmodtagerens NemKonto. Har lønmodtageren givet fuldmagt til en fagforening, transport til en A-kasse eller har en advokat til at behandle sagen, kan LG også udbetale til dem. Se om udbetaling ved fuldmagt og transport i afsnittet herom.

Feriepenge overføres til FerieKonto.

Lønmodtager får brev om LG’s afgørelse i sagen. Er der givet fuldmagt er det fuldmagtshaver, der modtager brev om afgørelsen og skal orientere lønmodtager. Udbetalingsoplysninger kan ses på LG’s selvbetjening via www.borger.dk.

Oplysninger om udbetalte beløb og beregnet skat indberettes til eIndkomst.

Delvis udbetaling af løn i opsigelsesperioden

I nogle tilfælde kan lønmodtagerne få mulighed for at få udbetalt op til 80 pct. af sin løn undervejs i opsigelsesperioden. LG kan først tage stilling til udbetaling af den resterende del af lønnen, feriepenge og øvrige krav for opsigelsesperioden, når opsigelsesperioden er gået, og der er indsendt oplysninger for hele perioden.

LG sender et brev, hvis lønmodtageren har mulighed for at søge om en delvis udbetaling på borger.dk. Det kræver, at følgende betingelser er opfyldt:

- Arbejdsgiver er konkurs, ophørt eller død.
- Lønmodtageren har anmeldt manglende løn i opsigelsesperioden.
- Lønmodtageren har anmeldt inden for 2 måneder fra sin fritstillingsdato.
- Opsigelsesperioden er længere end 2 måneder, hvis lønmodtageren er funktionærlignende eller arbejder.
- Opsigelsesperioden er længere end 5 måneder, hvis lønmodtageren er funktionær.
- Lønmodtageren har en månedsløn mellem 1.000 kr. og 50.000 kr.
- Lønmodtageren har ikke fået nyt arbejde.
- Lønmodtageren er ikke virksomhedsoverdraget.
- Lønmodtageren har ingen anden indtægt, fx SU eller pension.
- Arbejdsgiver har indberettet løn for lønmodtageren til Skattestyrelsen, inden for de sidste 6 måneder.
- Lønmodtageren er ansat som lønmodtager.
- Lønmodtageren er bosat i Danmark.
- Lønmodtageren har kun udført arbejde i Danmark. Den anmeldte løn stemmer overens med den løn arbejdsgiver har indberettet til Skattestyrelsen.

Delvis udbetaling sker automatisk. Hvis betingelserne er opfyldt, bruger LG lønmodtagerens lønoplysninger, og beregner automatisk hvad 80 pct. af lønmodtagerens løn svarer til pr. måned.

LG kan højest udbetale 130.000 kr. under lønmodtagerens opsigelsesperiode. I de 130.000 kr. indgår også øvrig løn og andre krav, som LG dækker.

Lønmodtageren skal fortsat begrænse sit tab i hele perioden, hvis lønmodtageren modtager delvis udbetaling af sin løn i opsigelsesperioden. Læs mere i afsnittet ‘Begrænsning af tab’.

LG kan ikke udbetale delvis udbetaling, hvis:

- Lønmodtageren har fået nyt job.
- Lønmodtageren har ikke søgt 3-4 jobs pr. måned.
- Lønmodtageren har haft en anden indtægt.
- Lønmodtageren er startet selvstændig.

I ovenstående situationer eller hvis lønmodtagerne ikke søger om udbetaling, så kan LG først tage stilling til, hvad lønmodtageren kan få udbetalt, når opsigelsesperioden er gået, og der er indsendt oplysninger om perioden.

Vejledning om skat

LG indbetaler ikke den del af lønmodtagerens krav, som arbejdsgiveren skulle have indeholdt i A-skat og AM- bidrag, men vi beregner skatten mv. og indberetter den til eIndkomst. Oplysninger om de beløb LG har indberettet vises i lønmodtagerens skattemappe. Normalt godskriver Skattestyrelsen derefter skattebeløbet, som var det indbetalt af arbejdsgiveren.

Til brug for beregning af skat, henter vi oplysninger om trækprocent og fradrag, frikort og evt. skattefritagelse via eIndkomst. Ved udbetaling anvendes de nyeste skatteoplysninger modtaget fra skat.

Skattefradrag må kun anvendes i forbindelse med udbetaling af forfalden løn og ved betaling af feriepenge til timelønnede. Kun hvis en lønmodtager har overdraget kravet til en A-kasse, har LG tilladelse til at anvende fradrag ved beregning af skat af erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden.

Der gælder særlige regler for beregning af skat af fratrædelsesgodtgørelse m.m.

På Borger.dk findes en skematisk oversigt over beskatningen af de enkelte typer af udbetalinger: www.borger.dk/lg-skat.

LG kan ikke påtage sig at regulere de beregnede skattebeløb. Lønmodtagere kan i stedet gå ind i sin skattemappe på Skattestyrelsens hjemmeside og skrive til Skattestyrelsen derfra. Nøgleordet i beskeden skal være ”LG”, da beskeden så videresendes til de skattemedarbejdere, der har med LG’s udbetalinger at gøre.

Vejledning om afslag, klage og aktindsigt

LG afgør lønmodtagernes krav ud fra de oplysninger, vi modtager med anmeldelsen, og det er lønmodtagers pligt at oplyse sagen overfor LG og indsende den nødvendige dokumentation. Herudover kan LG sommetider få oplysninger fra kurator, Skattestyrelsen, Det Centrale Personregister (CPR), kommuner, A-kasser mfl.

Hvis vi giver afslag på udbetaling, kan det skyldes, at vi mangler vigtige oplysninger. LG er derfor altid villig til at behandle en anmeldelse igen, hvis der kommer nye oplysninger, som kan have betydning for vores afgørelse.

Fastholder vi afslaget, kan vores afgørelse indbringes for domstolene. LG har hjemting ved Retten i Hillerød, hvortil stævning kan indleveres.

LG kan henvise lønmodtageren til at anmelde sit krav over for konkursboet, hvis kravet er bestridt af arbejdsgiveren eller utilstrækkeligt dokumenteret. Hvis kurator anerkender kravet, kan lønmodtageren henvende sig til LG igen. Hvis kurator ikke anerkender kravet, kan lønmodtageren indgive stævning til skifteretten. LG følger normalt afgørelser fra konkursboet/skifteretten, medmindre afgørelsen direkte strider mod gældende retspraksis.

LG’s lovgivning hører under Beskæftigelsesministeriet, men ministeriet behandler ikke klager over LG’s afgørelser, og der er heller ikke noget ankenævn.

Folketingets Ombudsmand har i enkelte tilfælde behandlet klager over LG’s sagsbehandling.

Aktindsigt

LG er omfattet af lov om offentlighed i forvaltningen, og en lønmodtager kan derfor få aktindsigt i sin sag hos LG.

Anmodning om aktindsigt skal ske skriftligt til LG.

Anmeldelse i arbejdsgiverens bo

Konkurs, ophør eller død

Lønmodtagere, der har penge til gode hos en arbejdsgiver, der er gået konkurs, bør altid anmelde deres krav i arbejdsgiverens konkursbo. For det første kan konkursboet i visse tilfælde betale privilegerede krav, der overstiger det beløb, som LG kan udbetale. For det andet kan konkursboet nogle gange betale de krav, der falder uden for LG's dækningsområde fx kørselsgodtgørelse.

Det er især vigtigt, at lønmodtagere anmelder deres krav i dødsboer. Hvis en arbejdsgiver dør, og hvis dødsboet bliver behandlet som et insolvent bo, fastsætter skifteretten en frist for anmeldelse på otte uger (præklusivt proklama). Inden fristen udløber skal eventuelle kreditorer (herunder lønmodtagere) anmelde deres krav i dødsboet. Hvis kravene ikke er anmeldt indenfor fristen, bortfalder kravene og kan ikke længere gøres gældende hverken mod arbejdsgiverens bo eller LG.

LG indtræder i lønmodtagerens ret mod arbejdsgiveren for de beløb LG udbetaler. LG anmelder derfor i arbejdsgiverens konkursbo/dødsbo og gør krav på betaling af de udbetalte beløb overfor en arbejdsgiver, der har drevet virksomhed i personligt regi.

Kurator eller bobehandler er forpligtet til at søge information om LG's krav ved opslag på vores selvbetjening på www.virk.dk/lg

Rekonstruktion

LG indtræder i lønmodtagerens ret mod arbejdsgiveren for de beløb, LG udbetaler.

Ved arbejdsgivers ophør af rekonstruktion gør LG derfor krav på betaling af de beløb, som LG har udbetalt under rekonstruktionen overfor en arbejdsgiver.

Rekonstruktør er forpligtet til at søge information om LG's krav under arbejdsgivers rekonstruktion ved opslag på vores selvbetjening på www.virk.dk/lg.

Bidragsbetaling

LG finansieres gennem bidrag fra alle private arbejdsgivere. LG-bidraget opkræves sammen med en række andre arbejdsgiverbidrag, og det samlede bidrag kaldes "Finansieringsbidrag" og opkræves af ATP. Alle private arbejdsgivere, der er registreret efter momsloven eller lov om afgift af lønsum, skal betale finansieringsbidrag.

Udenlandske arbejdsgivere eller arbejdsgivere på Færøerne og i Grønland, som betaler ATP-bidrag for deres ansatte, skal også betale finansieringsbidrag. Også selvom de ikke er registreret efter momsloven eller lov om afgift af lønsum.

Offentlige arbejdsgivere skal ikke betale finansieringsbidrag.

Finansieringsbidraget er et samlet bidrag, der foruden udgifterne til LG også skal dække udgifter til ATP- indbetalinger ved arbejdsløshed, sygdom og barsel. Bidragene er slået sammen for at lette arbejdsgivernes administration. Satserne for hele Finansieringsbidraget kan ses på www.virk.dk/finansieringsbidrag.

Der betales for et antal fuldtidsansatte lønmodtagere, der beregnes ud fra det beløb, virksomheden har indbetalt til ATP i en forudgående tremåneders beregningsperiode.

Bidraget opkræves fire gange årligt. ATP sender en opkrævning på det samlede finansieringsbidrag.