Nullstill

Nullstill skjemaet før du lukkar det

Søknad om lønnsgarantidekning – melding av lønnskrav o.a. til konkursbuet

A

Den statlege lønnsgarantiordninga

Blanketten skal fyllast ut av arbeidstakaren og sendast til bustyraren.
Før du fyller ut blanketten, ber vi deg lese rettleiinga. Du har sjølv ansvaret for å setje deg inn i reglane som gjeld for lønnsgarantien. Ord som er merkte med ***NB)***, er forklarte i rettleiinga.

Namnet på bedrifta

1. Person-opplysningar

1.1 Etternamn, fornamn

Telefon dagtid / mobil

1.2 Fødselsnummer (11 siffer)

1.3 Adresse, postnr. poststad

1.4 Kontonummer

1.5 Skattekommune

1.6 Pliktig trekk utanom skatt (oppgi type og beløp)

1.7 Skattetabell/trekkprosent

1.8 E-postadresse

2. Opplysningar om arbeids-forhold

2.1 Stilling i verksemda

2.2 Tilsetjingsdato

2.3 Oppseiing motteken (dato)

2.4 Oppseiingsfrist

2.5 Har du ein tariffavtale om oppseiingsfrist?
☐ Ja ☐ Nei

2.6 Avlønningsform
Kr ☐ Per time ☐ Per veke ☐ Per md. ☐ Akkord ☐ Provisjon eller bonus

2.7 Vanleg lønningsdato

2.8 Lønn motteken fram til (dato)

2.9 a) Har lønns- eller arbeidsvilkåra dine blitt endra i tida før konkursopninga?
☐ Ja ☐ Nei

b) Viss ja: Gjer greie for tidspunktet for og innhaldet i den siste endringa under punkt 11.

3. Feriepengar og ferieavvikling

3.1 a) Har du avvikla eller kjem du til å avvikle ferie i det tidsrommet du søkjer dekt lønn?
☐ Ja ☐ Nei

b) Viss ja: Oppgi tidsrom for ferien.

3.2 a) Har du høgare prosentsats enn det som følgjer av ferielova § 10?
☐ Ja ☐ Nei

b) Viss ja: Oppgi prosent.

3.3 Talet på arbeidsdagar ferie avvikla i år

4. Eigardelar

4.1 a) Har du hatt eigardelar i verksemda i søknadsperioden ***NB)***?
☐ Ja ☐ Nei

b) Viss ja: Oppgi storleiken på eigardelen.

4.2 a) Har du eller nokon som står deg nær, ***NB)*** hatt eigardelar i verksemda i søknadsperioden ***NB)***?
☐ Ja ☐ Nei

b) Viss ja: Gjer greie for familie-/slektskapsforhold og oppgi kor stor eigardelen er, under punkt 11.

5. Lønnsgaranti-lova § 7

5.1a) Har du eller nokon som står deg nær, hatt ei leiande stilling i søknadsperioden ***NB)***?
☐ Ja ☐ Nei

b) Viss ja: Kva stilling hadde du eller den/dei som står deg nær ***NB)***? Gjer greie for familie-/slektskapsforhold og stillinga under punkt 11.

5.2 a) Har du vore styremedlem i søknadsperioden ***NB)***?
☐ Ja ☐ Nei

b) Viss ja: Var du arbeidstakarane sin valde representant?
☐ Ja ☐ Nei

5.3 a) Har nokon du har eit nært forhold/tilknytingsforhold til, eigardelar, ei leiande stilling i eller styremedlemskap i verksemda?
☐ Ja ☐ Nei

b) Viss ja: Gjer nærmare greie for forholda som er nemnde i a, under punkt 11.

6. Overdraging av krav

6.1 a) Er kravet ditt heilt eller delvis overdrege eller på annan måte gått over til andre, t.d. ein bank?
☐ Ja ☐ Nei

b) Viss ja: Oppgi på kva tidspunkt det skjedde, og kven kravet blei overdrege til.

7. Arbeidstakarar som ikkje er i arbeid, eller som er sjukmelde i søknads-perioden

7.1 Har du meldt deg for NAV som arbeidssøkjande?
☐ Ja (Oppgi dato i feltet til høgre og legg ved stadfesting frå NAV.) ☐ Nei (Gjer greie for grunnen i punkt 11.)

b) Dato for meldt NAV

Ein arbeidstakar som ikkje er i arbeid etter konkursopninga, må vere arbeidssøkjar og stå tilmeld hos NAV.

7.2 Eg har fått / reknar med å få arbeid frå dato

Firma

7.3 Eg er eller har vore sjukmeld delar av søknadsperioden.
☐ Ja ☐ Nei

Viss ja, oppgi heile sjukmeldingsperioden _____

Eg er kjend med at eg pliktar å underrette bustyraren dersom eg i søknadsperioden har inntekt som nemnt under punkt 10, eller dersom eg blir sjukmeld i oppseiingstida.
☐ Ja

Etternamn, fornamn

A

	Kravart	Tidsrom	Bruttobeløp	For bustyrar
8. Lønnskrav, feriepengar o.a. Krav med fortrinnsrett (sjå rettleiinga)	8.1 Fast bruttolønn			
	8.2 Anna arbeidsvederlag (sjå rettleiinga)			
	8.3 Feriepengar			
	8.4 Andre krav (t.d. inndrivingskostnader)			
	Sum		0,00	
9. Massekrav	9.1 Utgifter ved å fremje konkurskrav			
	Inntektsart	Tidsrom	Bruttobeløp	
10. Andre inntekter i søknads-perioden	10.1 Lønn og anna arbeidsvederlag hos ny arbeidsgivar			
	10.2 Inntekt av sjølvstendig næring			
	10.3 Dagpengar under arbeidsløyse			
	10.4 Sjukepengar frå folketrygda			
	10.5 Annan stønad frå folketrygda (oppgi type)			
	Sum		0,00	
11. Merknader frå arbeids-takaren, bruk ev. eige ark.				

Eg forsikrar at opplysningane er gitt etter beste skjønn og overtyding og så fullstendig som mogleg, og at det etter det eg veit, ikkje finst noko urett i dei. Eg er kjend med at eg pliktar å halde bustyraren orientert om endringar i opplysningane eg har gitt i denne blanketten. Eg er kjend med at eg kan komme i straffeansvar dersom eg gir urette opplysningar. Eg er òg kjend med at feil og forsømmingar når det gjeld opplysningar, kan gi grunnlag for tilbakebetalingsplikt. Eg aksepterer at for mykje utbetalt over lønnsgarantien kan trekkjast frå i seinare krav.

Stad og dato	Underskrifta til søkjaren

Søkjaren skal rive rettleiinga frå søknadsblanketten og behalde henne.

RETTLEIING

Generelt om lønnsgarantiordninga

Den statlege lønnsgarantiordninga skal sikre at du får utbetalt lønn, feriepengar o.a. som du beviseleg har til gode, når arbeidsgivaren ikkje er i stand til å betale på grunn av konkurs. I ein konkurs har krava som blir melde i konkursbuet, forskjellig prioritet. Prioriteten seier i kva rekkjefølgje krava skal dekkjast dersom det er pengar til fordeling i buet. I utgangspunktet dekkjer lønnsgarantiordninga krav som har status som prioriterte krav av første klasse, i tillegg blir krav frå dagleg leiar og styremedlemmer dekte. Som hovudregel har arbeidstakarar sitt krav på lønn og feriepengar fortrinnsrett av første klasse og har derfor òg dekningsrett over garantiordninga. Det er likevel fleire unntak, som hovudregel for personar med 20 prosent eigardel eller meir og for enkelte typar krav. Det er òg avgrensingar når det gjeld oppteningstid og forfallstida til krava. Utbetaling frå garantiordninga har dessutan ei beløpsavgrensing. Denne avgrensinga inneber at krava som blir dekte for den enkelte arbeidstakaren, ikkje er over to gonger grunnbeløpet til folketrygda på fristdagen. Alle typar krav som garantien dekkjer, er omfatta av denne avgrensinga, bortsett frå kostnader knytte til konkurskravet.

Krav som ikkje har fortrinnsrett, og som ikkje blir dekte av lønnsgarantien, skal førast opp på eige ark og leggjast ved søknaden. Dersom det er nok midlar i konkursbuet, kan du frå buet få dekt krav utan fortrinnsrett på linje med andre kreditorar.

Generelt om saksgangen

Den statlege lønnsgarantiordninga er administrert av NAV Lønnsgaranti i samarbeid med bustyraren til konkursbuet og tingretten. Når du har fylt ut blankett A, sender du han til bustyraren, som etter å ha kontrollert krava fremjar dei for NAV Lønnsgaranti for deg. Dersom bustyraren ikkje tilrår at heile eller delar av kravet ditt skal dekkjast, kan du likevel krevje at søknaden blir send til NAV Lønnsgaranti.

NAV Lønnsgaranti vurderer saka på grunnlag av kontrollarbeidet til bustyraren og overfører det godkjende beløpet til bustyraren. Bustyraren betaler ut nettobeløp til arbeidstakarane etter at skatt og liknande er trekt, og sender så melding til dei respektive kemnerkontora.

NAV Lønnsgaranti sender ikkje ut lønns- og trekkoppgåver ved årsskiftet. Du må derfor ta vare på utbetalingsbreva.

Opplysningar om kven som er bustyrar, får du ved å kontakte tingretten. Bustyraren pliktar å orientere nærmare om lønnsgarantiordninga, også om kva krav som har fortrinnsrett. Bustyraren pliktar òg å rettleie ved utfylling av søknadsblankettar.

Definisjonar og rettleiing til enkelte punkt på søknadsblanketten

"Fristdagen"
Fristdagen ved konkurs er dagen då tingretten fekk konkurskravet som førte til at det blei opna konkurs. I nokre tilfelle kan fristdagen likevel vere ein annan dag. Bustyraren og tingretten kan informere om kva dato som er fristdagen.

1.6 Trekk utanom skatt
Her skal ein oppgi alle lovbestemte og avtalte trekk som arbeidsgivaren ville ha gjort, til dømes fagforeiningskontingent og underhaldsbidrag (bidrag til barn eller ektefelle).

2.4 Lengda på oppseiingsfristen
Som hovudregel er fortrinnsretten og lønnsgarantidekninga for lønn o.a. avgrensa til den oppseiingsfristen som er fastsett i arbeidsmiljølova § 15-3. Det gjeld sjølv om du har ein individuelt avtalt oppseiingsfrist som er lengre enn fristane som følgjer av arbeidsmiljølova § 15-3. Fristane varierer frå éin til seks månader etter alderen og tilsetjingstida til arbeidstakaren.

2.5 Tariffavtalt oppseiingsfrist
Dersom du har ein tariffavtale som er inngått meir enn seks månader før fristdagen, vil oppseiingsfristen som er avtalt i tariffavtalen, bli lagd til grunn.

2.6 Avlønningsform
Kryss av for rett avlønningsform. Gjeld søknaden heilt eller delvis akkordlønn eller provisjonslønn/bonuslønn, må du under punkt 11 gjere nærmare greie for korleis avlønninga har vore avtalt, og korleis ho har vore berekna. Legg ved dokumentasjon dersom du har det.

2.8 Motteken lønn
Dersom du aldri har fått lønn i verksemda, skal du opplyse om det òg.

3.2 Har du høgare prosentsats enn det som følgjer av ferielova § 10?
Har du feriepengekrav som er berekna med ein høgare prosentsats enn det som følgjer av ferielova § 10, skal du opplyse om det. Dersom det er avtalt ein høgare sats i samsvar med ferielova § 10, må du oppgi det.

3.3 Talet på arbeidsdagar ferie avvikla i inneverande år
Med arbeidsdag meiner ein som hovudregel dagane frå og med måndag til og med laurdag. Ei veke samanhengande ferie blir rekna som seks arbeidsdagar, to veker som tolv arbeidsdagar osv.

4.1 og 4.2 Eigar
Dersom du har hatt eigardelar i verksemda på minst 20 prosent, har ikkje kravet ditt på lønn o.a. fortrinnsrett i buet. Krav på lønn o.a. blir då ikkje dekt av lønnsgarantien. Kravet kan likevel ha dekningsrett dersom du grunngir at du ikkje har hatt vesentleg innverknad på drifta i verksemda.

5. Lønnsgarantilova § 7 – andre avslagsgrunnar
Dersom du står i eit slikt forhold til arbeidsgivaren at det blir rekna som urimeleg at kravet blir dekt, kan du bli nekta dekning. Døme på det kan vere at du på grunn av den nære relasjonen med arbeidsgivaren har hatt ein spesielt gunstig arbeidsavtale samanlikna med dei andre tilsette, eller at du har ein nær relasjon til arbeidsgivaren og har avtale om utsetjing av lønnsutbetalingane.
Som innbyrdes nærståande reknar ein ektefellar, ugifte sambuande, trulova, slektningar i opp- og nedstigande linje (besteforeldre, foreldre, barn) og sysken. Også ektefellane til dei nemnde personane, det vil seie svigerfamilie, blir rekna som nærståande. Det same gjeld andre som står kvarandre personleg særleg nær (personleg nærståande), til dømes kjærastar.

6. Overdraging av krava
Dersom du før konkursopninga har overdrege forfalne krav på lønn og feriepengar til ein tredjemann, eller på annan måte har stilt krava som garanti før konkursopning, fell lønnsgarantien bort.

Det same gjeld dersom tredjemann før konkursopninga på annan måte har tredd inn i krav mot arbeidsgivaren etter å ha løyst inn eller dekt kravet ditt. Retten til lønnsgarantidekning fell likevel ikkje bort dersom offentleg myndigheit, til dømes eit sosialkontor, overtek krava. Retten til lønnsgarantidekning fell heller ikkje bort dersom andre overtek eller trer inn i krava og det er openbert at det ikkje er skjedd som ledd i ein skjult driftskreditt til arbeidsgivar eller anna misbruk av lønnsgarantiordninga.

7.1 Arbeidstakar som ikkje er i arbeid etter konkursopning
Dersom du ikkje er i arbeid etter konkursopninga, er det i utgangspunktet eit vilkår for lønnsgarantidekning at du innan 14 dagar har meldt deg hos NAV som arbeidssøkjar. Fristen går frå ulike tidspunkt avhengig av korleis arbeidsforholdet blei avslutta. Bustyraren gir nærmare informasjon, eller du kan sjå i lønnsgarantiforskrifta § 3-3. Du har òg plikt til å ta passande tilbydd arbeid. Dersom du har meldt deg seinare enn 14 dagar etter at fristen er gått ut, skal du oppgi når du melde deg som arbeidssøkjande. Du må stå tilmeld NAV i heile søknadsperioden.

Dersom du ikkje har meldt deg hos NAV, må du oppgi grunnen under punkt 11, slik at NAV Lønnsgaranti kan vurdere om det er mogleg å gjere unntak.

7.3 Arbeidstakar som er sjuk
Ved sjukdom dekkjer lønnsgarantien arbeidsgivarperioden. Etterpå overtek trygda. Dersom du har ein arbeidsavtale som gir rett til sjukelønn frå arbeidsgivar også etter arbeidsgivarperioden, må du dokumentere det. Oppgi første fråværsdagen og sjukeperioden.

8.1 Fast bruttolønn
Her oppgir du krav med fortrinnsrett på vanleg fast lønn, utan frådrag for skattetrekk o.a. Oppgi oppteningstida frå dato til dato.

Fortrinnsretten og dermed lønnsgarantidekninga omfattar ikkje krav på lønn som er forfalle til betaling tidlegare enn fire månader før fristdagen (tidsavgrensing). Fortrinnsretten/lønns-garantidekninga er òg avgrensa til lønn i seks månader (oppteningsavgrensing).
NB! Nye reglar frå 01.01.2013. Les meir på www.nav.no!

I visse tilfelle kan òg krav som er forfalle tidlegare enn dei nemnde fire månadene, dekkjast, mellom anna dersom du har prøvd å drive inn kravet. Du må ha gjort alvorlege forsøk på å få utbetaling, til dømes ved hjelp av forliksklage og stemning. Å ha kontakta advokat er i seg sjølv ikkje nok. Eldre krav kan dessutan bli dekte dersom du har teke skritt etter konkurslova § 63 for å få opna konkurs hos arbeidsgivaren. I begge tilfella må du ha handla utan ugrunna opphald.

8.2 Anna arbeidsvederlag
Anna arbeidsvederlag med dekningsrett er mellom anna OTP akkordoppgjer, provisjon, overtidsgodtgjersle, heilagdags-godtgjersle, trekt, men ikkje vidarebetalt fagforeinings-kontingent og reise- og gangtidsgodtgjersle i byggjebransjen. Også for slike krav gjeld tids- og oppteningsavgrensinga under 8.1. Du må oppgi oppteningstida frå dato til dato.

8.3 Feriepengar
Her oppgir du samla krav på opptente, ikkje utbetalte feriepengar. Du må oppgi oppteningstida frå dato til dato. Feriepengar blir som hovudregel berekna av alt arbeidsvederlag i oppteningsåret bortsett frå feriepengar. Lønnsgarantien dekkjer feriepengar for inntil 30 månader, men med den tidsavgrensinga at feriepengar som er opptente meir enn 24 månader før fristdagen, ikkje blir dekte. 24-månadersavgrensinga gjeld likevel ikkje dersom forfallstidspunktet ikkje ligg lenger tilbake enn fire månader før fristdagen. Forfallstidspunktet for feriepengar er normalt ved ferieavvikling, eventuelt ved avgang. I visse tilfelle kan feriepengar som er opptente meir enn 24 månader før fristdagen, og der forfallstidspunktet ligg lenger tilbake enn fire månader før fristdagen, likevel bli dekte. Sjå vilkåra for dette ovanfor i punkt 8.1 tredje avsnittet.

8.4 Andre krav
Her kan du føre opp nødvendige inndrivingskostnader du eventuelt har hatt før konkursopninga som følgje av at du har prøvd å drive inn kravet hos arbeidsgivaren. Du kan òg føre opp tillagde renter av utestående lønnskrav o.a. fram til fristdagen. Du må oppgi berekningsperioden for rentekravet nøyaktig. Alle krav under dette punktet må spesifiserast under punkt 11.

9. Utgifter ved konkurskrav
Dersom du har krav som har dekningsrett i konkursbuet, kan du få dekt rimelege kostnader som du har hatt i samband med konkurskravet. Du må dokumentere kostnadene, til dømes salærkrav frå advokat og gebyr ved forkynning.

10. Inntekter til frådrag
Her oppgir du andre bruttoinntekter som er komne i staden for inntekt hos konkursskyldnaren (det vil seie arbeidsgivaren) i søknadsperioden. Det er i denne samanhengen ikkje avgjerande kva tidspunkt pengane er blitt utbetalte, men om inntekta er opptent i søknadsperioden. Du må oppgi oppteningstida frå dato til dato. Faste biinntekter som du hadde før konkursopninga òg, skal ikkje førast opp. Forskotterte dagpengar etter konkursopning blir ikkje rekna til frådrag i anna inntekt.

10.5 Annan stønad frå folketrygda
Det kan vere alders- og uførepensjon, tilleggsstønader og andre regelmessige kontantytingar som er komne i staden for inntekt hos konkursskyldnaren (altså arbeidsgivaren) i søknadsperioden.

* *

Du / den som søkjer, må datere og skrive under på søknadsblanketten.

* *

Dei viktigaste føresegnene som regulerer rettane dine etter lønnsgarantiordninga, finn du i lønnsgarantilova (14. desember 1973 nr. 61), lønnsgarantiforskrifta (28. oktober 1998 nr. 999), dekningslova (8. juni 1984 nr. 59 – spesielt kapittel 1 og 9), konkurslova (8. juni 1984 nr. 58 – spesielt kapittel VIII), ferielova (29. april 1988 nr. 21 – spesielt kapittel III) og arbeidsmiljølova (17. juni 2005 nr. 62). Men vanlegvis er det ikkje nødvendig å setje seg inn i alt dette.

Det er absolutte fristar for å sende inn krav om lønnsgarantidekning, sjå lønnsgarantiforskrifta § 3-4. I utgangspunktet skal søknaden leverast til bustyraren innanfor den fristen tingretten har sett for å melde fordringar, men søknaden kan leverast til bustyraren før bubehandlinga er avslutta. Dersom bubehandlinga er avslutta, skal bustyraren eller NAV Lønnsgaranti ha motteke søknaden innan seks månader frå konkursopninga. Dersom ein ikkje held fristane, fell retten til lønnsgarantidekning bort.

Meir rettleiing kan du få hos NAV Lønnsgaranti, tlf. 78 38 90 40. NAVs (Arbeids- og velferdsetatens) nettsider, www.nav.no, har informasjon retta mot arbeidstakarar (arbeidssøkjarar), arbeidsgivarar og bustyrarar/domstolar. Sjå òg under www.nav.no/lonnsgaranti med tilhøyrande lenkjer.