

Konkurssiasiain neuvottelukunta

Suositus 4

10.12.2024

Työsuhteisiin liittyvät kysymykset konkurssissa

Sisällys

Työsuhteisiin liittyvät kysymykset konkurssissa	0
1 Yleistä	2
2 Työsopimusten irtisanominen.....	2
2.1 Irtisanomisoikeus konkurssissa	2
2.2 Irtisanomisen toimittaminen	2
2.3 Työnteko irtisanomisaikana	4
2.4 Tiedottamiseen liittyvät velvollisuudet.....	4
2.5 Eräät erityistilanteet	4
3 Työsuhdesaatavien jakaantuminen valvottaviin velkoihin ja massavelkoihin	6
4 Palkkatietojen ilmoittaminen tulorekisteriin.....	7
5 Palkkaturva-asioiden hoitaminen.....	9
5.1 Työsuhdesaatavaluettelo.....	9
5.2 Konkurssipesän palkkaturvahakemus	9
5.3 Työntekijöiden palkkaturvahakemukset.....	11
6 Velvollisuus antaa työtodistus	11
7 Liikkeen luovutus konkurssissa	12
8 Ennakkopidätyksen ja työnantajan sairausvakuutusmaksun maksuvelvollisuus.....	13
9 Eläke-, työtapaturma- ja työttömyysvakuutusten käsittely	14
9.1 Työeläkevakuutus.....	14
9.2 Työttömyysvakuutus	16
9.3 Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus.....	16
10 Liiketoiminnan jatkaminen	18

1 Yleistä

Työnantajan konkurssissa pesänhoitajan on ensi tilassa hoidettava työsuhteisiin liittyvät asiat. Tällaisia ovat tyypillisesti työsopimusten irtisanominen, palkkaturva-asioiden hoitaminen, liikkeen luovutus- ja palkkasaatavakysymysten selvittäminen ja vastuu työnantajavelvoitteista.

2 Työsopimusten irtisanominen

2.1 Irtisanomisoikeus konkurssissa

Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 8 §:n mukaan, kun työnantaja asetetaan konkurssiin, saadaan työsopimus sen kestosta riippumatta molemmin puolin irtisanoa päättymään 14 päivän kuluttua irtisanomisesta. Irtisanomisoikeus koskee sekä toistaiseksi voimassa olevia että määräaikaista työsopimuksia. Tätä 14 päivän irtisanomisaikaa ei voida pidentää työehtosopimuksella tai työsopimuksella.

Irtisanomisen toimittaminen ei edellytä mitään erityistä perustetta konkurssin lisäksi, vaan työntekijän yleinen irtisanomissuoja väistyy.

Työnantajan konkurssiin perustuvaan irtisanomisperusteeseen tulee vedota mahdollisimman pian. Jos työsopimuslain 7 luvun 8 §:n mukaista irtisanomisoikeutta ei käytetä kohtuullisen nopeasti konkurssin alettua (etenkin jos pesä jatkaa velallisen yritystoimintaa), irtisanomisaika ja -perusteet palautuvat työsopimuslain 6 ja 7 luvun mukaisiksi.

2.2 Irtisanomisen toimittaminen

Työsuhteiden irtisanominen on pesän massavelkarasituksen rajoittamiseksi syytä toimittaa heti konkurssiin asettamispäivänä, myös siinä tapauksessa, että edellytyksiä liiketoiminnan jatkamiseen näyttäisi olevan. Samoin on mahdollisuuksien mukaan maksettava palkat viimeistään työsuhteen päättyessä, jotta voitaisiin välttää työsopimuslain 2 luvun 14 §:n mukainen odotusajan palkan maksuvelvollisuus.

Työnantaja on voinut irtisanoa työntekijän työsuhteen normaalein irtisanomisajoin ennen konkurssia. Tällaisessa tilanteessa irtisanomisaika ei lyhene 14 päivään konkurssin perusteella ilman konkurssihallinnon

toimenpiteitä. Lyhentääkseen irtisanomisaikaa pesänhoitajan tulee irtisanoa työntekijän työsuhde uudelleen konkurssin perusteella.

Konkurssipesä voi jatkaa velallisen liiketoimintaa esim. saadakseen paremman realisaatiotuloksen. Mikäli liiketoimintaa jatketaan, pesänhoitaja voi tarvittaessa tehdä työntekijöiden kanssa erilliset lyhyet määräaikaiset työsopimukset, joita voidaan tarpeen mukaan jatkaa.

Työsopimuslain 9 luvun 3 §:n mukaan konkurssipesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Hyvän pesänhoitotavan mukaista on, että pesänhoitaja järjestää työntekijöille mahdollisimman pian irtisanomista ja siihen liittyviä asioita koskevan tiedotustilaisuuden. Jos työntekijöiden lukumäärä on suuri, voi pesänhoitaja kutsua tilaisuuteen myös KEHA-keskuksen ja työvoimaviranomaisen edustajat kertomaan irtisanomisen ja konkurssin vaatimista toimenpiteistä ja työvoimaviranomaisen tarjoamista työllistymistä edistävästä palveluista.

Työsopimuslain 9 luvun 4 §:n mukaan työsopimuksen päättämislmoitus on toimitettava ensisijaisesti henkilökohtaisesti. Pesänhoitaja voi toimittaa irtisanomisen henkilökohtaisesti esim. puhelimitse niille työntekijöille, jotka eivät ole työpaikalla. Näyttövelvollisuus irtisanomisen tapahtumisesta on pesänhoitajalla. Tämän vuoksi on suositeltavaa, että pesänhoitaja varmentaa suullisesti tapahtuneen irtisanomisen kirjallisella irtisanomisilmoituksella, jonka työntekijä allekirjoittaa.

Irtisanomisilmoitus voidaan toissijaisesti toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen työntekijän tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä irtisanomisilmoituksen lähettämisestä. Jos työntekijä on vuosilomalla tai työajan tasoittumisvapaalla, ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen katsotaan toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä. Henkilökohtaisesti toimitettu työsuhteen päättämislmoitus tulee voimaan välittömästi, vaikka työntekijä olisikin edellä mainitulla vuosilomalla tai vapaalla.

Pesänhoitaja voi käyttää sähköistä viestintää vapaamuotoiseen tiedottamiseen, mutta näyttövelvollisuus viestin perillemenosta on pesänhoitajalla.

2.3 Työnteko irtisanomisaikana

Työntekijät ovat velvollisia tekemään työtä irtisanomisajalla. Työ voi olla työntekijöiden entistä tai muuta konkurssipesää hyödyttävää työtä, kuten pesäluettelon laadintaan tai konkurssipesään kuuluvan omaisuuden realisointiin liittyviä tehtäviä. Pesänhoitaja antaa tehtävästä työstä ohjeet.

2.4 Tiedottamiseen liittyvät velvollisuudet

Työsopimuslain 9 luvun 3 a §:n mukaan konkurssipesän on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä työvoimaviranomaiselle, jos työsopimuksissa tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen. Ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.

Sen sijaan pesänhoitajalla ei ole työsopimuslain 9 luvun 3 b §:n 1 momentin mukaista velvollisuutta tiedottaa työntekijöille muutosturvakoulutuksesta, koska irtisanotulla henkilöllä ei ole oikeutta muutosturvakoulutukseen silloin, kun työsuhde päättyy konkurssin perusteella. Työsopimuslain 9 luvun 3 b §:n 2 momentin mukaan pesänhoitajan tulee kuitenkin tiedottaa irtisanotuille työntekijöille näiden oikeudesta työllistymissuunnitelmaan.

Konkurssin perusteella irtisanotulla työntekijällä ei ole oikeutta käyttää työsopimuslain 7 luvun 12 §:n mukaista työllistymisvapaata.

2.5 Eräät erityistilanteet

2.5.1 Erityisen irtisanomissuojan piirissä olevat

Raskaana tai perhevapaalla olevalla työntekijällä ei ole konkurssitilanteessa muita työntekijöitä parempaa irtisanomissuojaa. Palkattoman vapaan aikana irtisanotulla työntekijällä ei ole myöskään oikeutta irtisanomisajan palkkaan.

Sen sijaan luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojaa on sovellettava myös konkurssin yhteydessä, jos konkurssipesän töihin jää edelleen työntekijöitä. Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu (myös työsuojeluvaltuutettu) voidaan irtisanoa konkurssin yhteydessä vain, jos hänen työnsä kokonaan päättyy eikä konkurssipesä voi järjestää ammattitaitoa vastaavaa tai muutoin sopivaa työtä.

2.5.2 Asevelvollisuutta tai siviilipalvelusta suorittavan työntekijän irtisanominen

Pesänhoitajan tulee huolehtia myös asevelvollisuutta tai siviilipalvelusta suorittamassa olevien työntekijöiden irtisanomisesta. Nämä työntekijät voidaan irtisanoa konkurssin perusteella kuten muutkin työntekijät eikä heillä ole oikeutta irtisanomisajan palkkaan.

2.5.3 Lomautetun työntekijän irtisanominen

Lomautetut työntekijät tulee irtisanoa konkurssin perusteella kuten muutkin työntekijät. Lomautetulla työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin perusteella oikeus saada tällöin irtisanomisajan palkkansa, vaikka työnantaja ei muutoin lomautusajalta ole palkanmaksuvelvollinen. Irtisanomisajan palkasta voidaan vähentää 14 päivän palkka, jos työntekijä on lomautettu lain tai työehto- tai työsopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Niille työntekijöille, joiden kohdalla noudatettu lain tai sopimuksen mukainen lomautusilmoitusaika on ollut yli 14 päivää, ei irtisanomisajan palkkaa konkurssitilanteessa vähennyksen jälkeen jää maksettavaksi. Se, että työnantaja on omaehtoisesti noudattanut yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa ilman, että tällaisen pidemmän lomautusilmoitusajan taustalla olisi ollut lain tai sopimuksen (käytännössä työehtosopimuksen) säännös, ei oikeuta vähentämään irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkkaa.

Todettakoon, että lomautetulla työntekijällä on oikeus irtisanomisajan palkkaan, vaikka konkurssipesän pesänhoitajalla ei olisikaan tarjota työntekijälle irtisanomisajaksi työtä.

3 Työsuhdesaatavien jakaantuminen valvottaviin velkoihin ja massavelkoihin

Valvottavaa palkkasaatavaa ovat ennen konkurssiin asettamista syntyneet saatavat. Valvontavelvollisuutta ei ole, jos saatava sisältyy pesänhoitajan laatimaan työsuhdesaatavaluetteloon (ks. kohta 5.1).

Konkurssiin asettamispäivältä tulevaa palkkaa ei käytännön syistä jaeta asettamishetken kellonlyömän ja työssäolotuntien jakautumisen mukaan kahtia, vaan konkurssikäytännössä asettamispäivän palkka katsotaan valvottavaan konkurssisaamiseen kuuluvaksi.

Palkkaturvaviranomaisen ohjeistuksen mukaan lomakorvaus maksetaan myös viimeisen työsuhdekuukauden osalta valvottavana saatavana, vaikka lomaoikeus olisikin osittain kertynyt konkurssiin asettamisen jälkeen. Tämä johtuu siitä, että kahden viikon irtisanomisaika ei yksinään voi kerryttää vuosilomalain (162/2005) perusteella vuosilomaa, mutta yhdistettynä muihin konkurssiin asettamiskuukauden työpäiviin, lomaa voikin kertyä. Poikkeuksena tästä pääsäännöstä on prosenttiperusteinen lomakorvaus, joka voidaan laskea erikseen valvottavista palkkasaatavista ja erikseen massavelkaisesta irtisanomisajan palkasta.

Työpalkat prosenttiperusteisine lomakorvaus- ja muine liitännäisineen konkurssin ajalta ovat konkurssipesän massavelkaa. Ne on siis maksettava konkurssipesän omina velkoina pesästä päältäpäin ilman konkurssivalvontaa.

Työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 momentin mukaan työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä. Odotusajan palkka liittyy siten aina työsuhteen päättymiseen, joten jos palkanmaksu viivästyy kesken työsuhteen normaalista palkkapäivästä, työntekijällä ei ole oikeutta odotusajan palkkaan.

Massavelkaisen palkkasaatavan viivästymisestä aiheutuva odotusajan palkka katsotaan massavelaksi. Sitä vastoin ennen konkurssin alkamista maksamatta jääneisiin ja konkurssissa valvottaviin työpalkkasaataviin

perustuvat odotusajan palkat eivät ole konkurssipesän massavelkaa (KKO 1993:100).

Irtisanomisajan massavelkainen palkka on maksettava työntekijälle jo pelkästään sillä perusteella, että tämä on konkurssipesän käytettävissä, vaikka työtä ei tosiasiallisesti olisi enää konkurssin alettua tarjolla.

Työntekijällä on oikeus käyttää myös työsuhteeseen kuuluvia luontaisetuja irtisanomisaikana. Jos konkurssipesä ei voi niitä tarjota, tulee sen korvata luontaisedun verotuksessa käytetty raha-arvo. Ks. Verohallinnon ohje:

<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47886/#1.9-alle-kuukauden-ajan-k%C3%A4yt%C3%B6ss%C3%A4-oleva-luontoisetu>

Työsuhteeseen palkkaetuna kuuluvasta asuntoedusta säädetään työsopimuslain 13 luvun 5 §:ssä, jonka mukaan työntekijällä on oikeus käyttää asuinhuoneistoa työsuhteen päättyessä asuinhuoneistojen vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Konkurssipesällä on kuitenkin oikeus periä huoneiston käytöstä vastiketta työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta.

Konkurssipesän tulee maksaa massavelkaiset palkat varoistaan. Jos konkurssipesän käteisvarat eivät riitä, voidaan palkkoja hakea palkkaturvasta kohdassa 5 kerrotulla tavalla.

4 Palkkatietojen ilmoittaminen tulorekisteriin

Silloin, kun palkkaturvaviranomainen maksaa palkkaturvaa työntekijän oman hakemuksen tai ammattiliiton hakemuksen perusteella, palkkaturvaviranomainen antaa tulorekisteriin sijaismaksajan ilmoituksen. Sijaismaksajan ilmoituksessa palkkaturvaviranomainen ilmoittaa työntekijän saatavien osalta tulolajin ja sen ansaintakauden, ennakonpidätyksen, työntekijän työeläkevakuutusmaksun sekä työntekijän työttömyysvakuutusmaksun. Vaikka palkkaturvaviranomainen tekee sijaismaksajana tulorekisteriin ilmoitukset, konkurssipesä joutuu lisäksi antamaan erinäisiä tulorekisteriin ilmoituksia.

Silloin, kun palkkaturvaa maksetaan nopeutetussa menettelyssä, konkurssipesä tekee tulorekisteriin kaikki ilmoitukset. Konkurssipesän on palkkaa maksettuaan ilmoitettava tulorekisteriin ennakonpidätyksen

alaisena palkkana työntekijän palkkaturvan määrä, josta ei ole toimitettu ennakonpidätystä eikä vähennetty työntekijän työeläkevakuutusmaksua ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksua. Lisäksi konkurssipesän on ilmoitettava tulorekisteriin palkkaturvasta vähennetyt työntekijän työeläkevakuutusmaksut ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksut. Konkurssipesä antaa varsinaisen työnantajan ilmoitukset konkurssivelallisen tunnisteella silloin, kun kyse on valvottavasta palkkasaatavasta, ja konkurssipesän tunnisteella silloin, kun kyse on massavelkaisesta palkkasaatavasta.

Ks. oheisen ohjeen kohta 2.4:

<https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/65138/#2.4-palkkaturva-ja-konkurssitilanteet>

Konkurssipesät ilmoittavat tiedot maksamistaan ansiotuloista tulorekisteriin viiden päivän kuluessa maksupäivästä. Tulorekisteriin ilmoitettavia tietoja ovat tehdystä työstä maksetut palkat, luontoisedut, palkkiot, työkorvaukset sekä muut ansiotulot. Myös verovapaat ja veronalaiset kustannusten korvaukset on ilmoitettava.

Yksinkertaisinta on ilmoittaa tiedot teknisen rajapinnan kautta, jolloin tiedot siirtyvät tulorekisteriin suoraan taloushallinnon järjestelmästä. Teknisen rajapinnan käyttö on mahdollista, jos käytössä olevasta palkka- tai matkalaskujärjestelmästä on rakennettu tekninen rajapinta, eli sähköinen yhteys tulorekisteriin.

Jos teknistä rajapintaa ei ole mahdollista käyttää, tiedot voi ilmoittaa myös tulorekisterin sähköisessä asiointipalvelussa, jonne kirjaututaan sivulta tulorekisteri.fi.

Tulorekisterin sähköisessä asiointipalvelussa on kaksi eri tapaa tulotietojen ilmoittamiseen:

1. latauspalvelu, jossa tiedot voidaan ladata tulorekisteriin
2. verkkolomake, jolla yksittäisen ilmoituksen tiedot syötetään manuaalisesti tulorekisteriin

Tarkemmat tiedot ilmoittamisesta alla olevasta linkistä:

<https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/65138/>

Tiedot voi ilmoittaa tulorekisteriin paperilomakkeella vain erityisestä syystä. Erityinen syy voi olla esimerkiksi silloin, jos sähköinen ilmoittaminen on teknisen esteen vuoksi mahdotonta.

5 Palkkaturva-asioiden hoitaminen

Neuvottelukunta suosittelee, että työnantajan konkurssissa pesänhoitaja ensi tilassa hoitaa palkkaturvaan liittyvät asiat ja hakee palkkaturvana työntekijöiden lukuun näiden maksamatta olevat työsuhteesta johtuvat saatavat.

5.1 Työsuhdesaatavaluettelo

Pesänhoitajan on viipymättä konkurssin alettua laadittava palkkaturvalain (866/98) 13 §:n mukainen luettelo maksamatta olevista työsuhteesta johtuvista saatavista. Tämä työsuhdesaatavaluettelo laaditaan pesäluetteloa ja palkkaturva-asioiden hoitamista varten. Työsuhdesaatavaluettelo liitetään pesäluetteloon.

Pesänhoitajan on yhdessä KEHA-keskuksen kanssa selvitettävä, mitkä työsuhdesaatavaluetteloön merkityistä saatavista voidaan maksaa palkkaturvana. On mahdollista, että kaikkia työsuhdesaatavaluetteloön merkittyjä palkkasaatavia ei voida maksaa palkkaturvana esim. palkkaturvalaissa säädetyn kolmen kuukauden hakuajan umpeutumisen vuoksi. Pesänhoitajan on varattava työntekijöille tai näiden edustajille tilaisuus lausua käsityksensä luetteloön merkityistä saatavista.

Konkurssilain (120/2004) 12 luvun 8 §:n 2 momentin mukaan työsuhdesaatavaluetteloön otettu saatava katsotaan valvotuksi.

5.2 Konkurssipesän palkkaturvahakemus

Konkurssipesä voi hakea palkkaturvana työntekijöiden lukuun saatavia, joiden osalta pesänhoitaja yhdessä palkkaturvaviranomaisen kanssa on selvittänyt, että ne voidaan maksaa palkkaturvana. Palkkaturva-asetuksen (1276/2009) 5 §:n mukaan konkurssipesän toimiminen palkkaturvan hakijana työntekijöiden lukuun edellyttää KEHA-keskuksen suostumusta.

Tärkeää on, että pesänhoitaja heti konkurssin alkaessa ottaa yhteyttä KEHA-keskukseen, jos konkurssivelallisen palveluksessa edelleen on työntekijöitä. Näin voidaan yhteistyössä yrityksen palkanlaskennan ja KEHA-keskuksen kanssa päästä oikea-aikaiseen palkanmaksuun ja välttää odotusajan palkkojen ja viivästyskorkojen maksaminen.

Konkurssipesän tulee hakea vain selviä ja riidattomia palkkasaatavia. Pesänhoitajan on kuultava työntekijöitä tai heidän edustajaansa palkkaturvana haettavista saatavista. Kuuleminen tulee suorittaa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä.

Mikäli KEHA-keskus ei anna lupaa konkurssipesän palkkaturvahakemukselle tai pesän hakemus ei sisällä kaikkia työntekijän vaatimuksia, tulee pesänhoitajan informoida työntekijöitä tekemään omat palkkaturvahakemuksensa. Oikeudenmenetysten välttämiseksi pesänhoitajan olisi hyvä kertoa työntekijöille, että palkkaturvalain 5 §:n mukaan palkkaturvaa tulee hakea kolmen kuukauden kuluessa kunkin saatavan eräpäivästä lukien. Palkkaturvan hakuaika on ehdoton eikä siitä voida poiketa. Ne saatavat, jotka eivät ole erääntyneet maksettavaksi aikaisemmin, erääntyvät konkurssilain 3 luvun 9 §:n perusteella konkurssiin asettamispäivänä (esim. lomakorvaus).

Konkurssipesä hakee palkkaturvana bruttomääräisiä palkkasaatavia työntekijän eläkemaxsulla ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksulla vähennettynä. KEHA-keskus maksaa palkkaturvahakemuksen mukaisen palkkasumman konkurssipesän tilille. Konkurssipesän on toimitettava ennakonpidätys ja tehtävä mahdolliset muutkin pidätykset (ay-jäsenmaksu, ulosotto) maksaessaan palkkaturvana haettuja palkkoja työntekijöille. Palkoista pidätetyt erät on välittömästi tilitettävä niiden saajille.

Konkurssipesä voi hakea palkkaturvaa sähköisen asiointin kautta. Asiointi vaatii vahvan tunnistautumisen (esimerkiksi pankkitunnukset tai mobiilivarmenteen). Suositeltavaa on, että konkurssipesän pesänhoitaja aloittaa asiointin, minkä jälkeen hän voi tarvittaessa kutsua muita asioijia, kuten palkanlaskijat, kirjanpitäjät, toimiston henkilökunta jatkamaan hakemuksen täyttämistä. Hakemuksen voi tarvittaessa myös postittaa tai lähettää turvaviestinä.

KEHA-keskus antaa tarkempia palkkasaatavien laskentaohjeita.

5.3 Työntekijöiden palkkaturvahakemukset

Palkkaturvan hakijana voi palkkaturvalain 10 §:n 2 momentin mukaan olla paitsi konkurssipesä, myös työntekijä itse tai työntekijäjärjestö, jolle työntekijä on siirtänyt saatavansa perittäväksi. Jos työntekijä tai tämän ammattiliitto on tehnyt palkkaturvahakemuksen ennen konkurssia eikä hakemusta ole ennätetty ratkaista ennen konkurssin alkamista, palkkaturvaviranomainen yleensä varaa pesänhoitajalle tilaisuuden tulla kuulluksi palkkaturvahakemuksesta.

Pesänhoitajan tulee perehtyä palkkaturvahakemuksiin ja antaa niistä perusteltu lausuntonsa KEHA-keskukselle lausumalle varatussa määräajassa. Pesänhoitajan tulee lausunnossaan kiistää aiheettomiksi katsomansa saatavat. KEHA-keskus ohjaa antamassaan päätöksessä hakijan, jonka saatavat on kiistetty, valvomaan saatavansa konkurssissa. Tämän jälkeen pesänhoitajan tulisi riitauttaa valvottu työsuhdesaatava, mikäli hän on yhä sitä mieltä, että saatava on aiheeton.

6 Velvollisuus antaa työtodistus

Työsopimuslain 6 luvun 7 §:n mukaan työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä.

Konkurssitilanteessa pesänhoitajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, josta ilmenevät työsuhteen kesto, työtehtävien laatu ja työsuhteen päättymisen syy. Arvion antaminen työntekijän työtaidosta ja käytöksestä kuuluu työnantajalle.

Pesänhoitaja saattaa lisäksi olla velvollinen antamaan vielä erikseen työntekijälle työtodistuksen konkurssipesän lukuun tehdystä työstä.

Hyvän pesänhoitotavan mukaista on, että pesänhoitaja ilman eri pyyntöä pyrkii antamaan kaikille työntekijöille työtodistuksen. Tässä pesänhoitajan kannattaa käyttää apunaan konkurssipesän palveluksessa irtisanomisajan työskenteleviä työntekijöitä.

7 Liikkeen luovutus konkurssissa

Konkurssipesän suorittama liiketoiminnan luovutus voi muodostaa työoikeudellisen liikkeen luovutuksen samalla tavoin kuin toiminnassa olevan yrityksenkin tekemä. Pesänhoitajan tulee aina selvittää työoikeudellisen liikkeen luovutus – kriteerin täytyminen, joka tulee ratkaistavaksi yleisten työoikeudellisten normien ja oikeuskäytännön mukaisesti.

Työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 2 momentin pääsäännön mukaan työnantajan liikettä luovutettaessa luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti.

Kuten aiemmin on todettu, konkurssilain 3 luvun 9 §:n mukaan konkurssisaatavat katsotaan konkurssissa erääntyneiksi, mikä koskee myös työntekijän palkka- tai muuta työsuhteesta johtuvaa saatavaa. Konkurssista aiheutuva saatavien erääntyminen ja toisaalta työsopimuslain mukainen mahdollinen vastuu työsuhdesaatavista liikkeen luovutuksen yhteydessä vaikeuttaisivat konkurssipesän mahdollisuuksia realisoida pesän varallisuutta. Tästä syystä työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 3 momentissa on säännös, jolla on pyritty helpottamaan liikkeen luovutusta konkurssitilanteessa. Mainitun säännöksen mukaan luovutuksensaaja ei, pääsäännöstä poiketen, vastaa ennen luovutusta erääntyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, jos luovuttajana on konkurssipesä.

Konkursseihin liittyvä liikkeen luovutusta koskeva poikkeussäännös ei kuitenkaan päde niissä tapauksissa, joissa liikkeen luovutus tapahtuu ns. lähitaholle. Näin ollen luovutuksensaaja on vastuussa ennen luovutusta erääntyneistä saatavista, jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

Liikkeen luovutukseen liittyvien vastuiden selvittäminen on tärkeää paitsi konkurssipesän myös palkkaturvavelan takaisinmaksuvelvollisuuden ja

palkkaturvasta maksamatta jääneiden saatavien kannalta. Sen vuoksi pesänhoitajan on informoitava palkkaturvaviranomaista liikkeen luovutuksesta tai sen valmistelemisesta.

8 Ennakkopidätyksen ja työnantajan sairausvakuutusmaksun maksuvelvollisuus

Ennakkoperintälain (1118/1996) 9 §:n mukaan konkurssipesän on maksaessaan palkkasaatavat toimitettava niistä ennakonpidätys.

Työnantajan sairausvakuutusmaksusta annetun lain (771/2016) 5 §:n mukaan työnantaja suorittaa työnantajan sairausvakuutusmaksun työntekijöille maksettavien palkkojen yhteismäärän perusteella. Sairausvakuutusmaksu kuten ennakonpidätyskin on maksettava Verohallinnolle viimeistään pidätyksen toimittamista seuraavana kalenterikuukautena oma-aloitteisten verojen verotusmenettelystä annetussa laissa (768/2016) säädettyä ajankohtana.

Työsopimuslain 7 luvun 8 §:n mukaan palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä. Konkurssin ajalta maksettujen palkkojen perusteella tilittämättä jätetyt sairausvakuutusmaksut korotuksineen pannaan maksuun konkurssipesälle.

Konkurssipesä on velvollinen maksamaan sairausvakuutusmaksut massavelkana itse maksamistaan palkoista ja maksaessaan palkkaturvan maksamat massavelkaiset palkat takaisin palkkaturvaviranomaiselle.

Sitä vastoin silloin, kun konkurssipesä maksaa työntekijöille konkurssin alkamista edeltävältä ajalta olevia valvottavia palkkasaatavia jako-osuuksina, sairausvakuutusmaksun maksuvelvollisuutta ei nykykäytännön mukaan synny, mikäli jako-osuutena maksetuille palkoille ei kerry täyttä jako-osuutta. Jos palkkasaataville kertyy täysi jako-osuus, konkurssipesän on maksettava sairausvakuutusmaksut konkurssivelallisen y-tunnuksella ennen velkojien maksunsaantijärjestyksestä annetun lain (1578/1992) 6 §:ssä viimesijaisiksi säädettyjä saatavia.

9 Eläke-, työtapaturma- ja työttömyysvakuutusten käsittely

9.1 Työeläkevakuutus

Työntekijän eläkelain (395/2006) mukaiseen vakuutukseen perustuvat työnantajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät em. lain 157 §:n mukaan konkurssin alkamisesta lukien konkurssipesälle. Työeläkevakuutusmaksu on sen vuoksi joko valvottavaa velkaa tai massavelkaa sen mukaan, mihin aikaan eläkkeen perusteena oleva ansio perustuu.

Konkurssipesä vastaa massavelkana konkurssin alkamisen jälkeiseen aikaan kohdistuvan palkanmaksun perusteella määräytyvistä vakuutusmaksuista. Konkurssin alettua pesänhoitajan tulee ilmoittaa tulorekisteriin tulonsaajia koskevat tiedot palkanmaksusta. Tehdessään ilmoitusta pesänhoitajan tulee eritellä valvottavat palkkasaatavat ja massavelkaiset palkkasaatavat. Samalla ilmoituksella ei voi ilmoittaa valvottavia ja massavelkaisia palkkoja. Eläkeyhtiötä varten pitää tulorekisteriin aina tehdä varsinaisen työnantajan ilmoitus kaikista työeläkevakuutettavista ansioista, eikä samalla ilmoituksella saa olla mitään tietoja sijaismaksajasta.

Konkurssipesän tulee ottaa uusi TyEL-vakuutus niiden palkkojen osalta, joista pesä on massavelkaisessa vastuussa. Tämä koskee sekä pelkästään irtisanomisajan palkkoja että myös tilanteita, joissa pesä jatkaa liiketoimintaa yli irtisanomisajan. Eläkeyhtiölle tehtävässä ilmoituksessa tulee olla valvottavien velkojen osalta maksajan y-tunnuksena konkurssiin menneen työnantajan y-tunnus ja siihen liittyvä vakuutusnumero sekä massavelkojen osalta konkurssipesän y-tunnus ja pesän ottaman vakuutuksen vakuutusnumero.

Jos työntekijät ovat konkurssin alkaessa kokonaan lomautettuina ja konkurssipesä irtisanoo lomautettuina olevien työntekijöiden työsuhteet päättymään konkurssitilanteita varten säädetyn erityisen irtisanomisajan kuluttua ja lomautus jatkuu ennallaan erityisen irtisanomisajan päättymiseen saakka, konkurssipesän työntekijöille maksama kahden viikon erityinen irtisanomisajan palkka ei ole vastiketta työstä, eikä sitä lueta mukaan TyEL-ansioon.

Mikäli konkurssin alkaessa työntekijät ovat ns. osittain lomautettuina ja osalomautus jatkuu työsuhteen päättymiseen saakka, konkurssipesän osittain lomautetuille työntekijöille maksama irtisanomisajan palkka on vastiketta työstä ja se luetaan mukaan TyEL-ansioon.

Eläketurvakeskuksen työeläkelakipalvelussa on soveltamisohjesuosituksia siitä, mitkä työansiot luetaan eläkkeen perusteeseen:

https://www.telp.fi/ohjeet/vakuuttaminen/tyontekijan-vakuuttaminen/elakkeen-perusteena-olevat-tyoansiot/?version_date=2020-05-19

Pesänhoitaja voi tarvittaessa selvittää tarkemmin eläkelaitoksesta, mitkä työntekijälle maksetut korvaukset ovat sellaisia, että niiden perusteella peritään työeläkevakuutusmaksua.

Pesänhoitajan tulee ilmoittaa myös konkurssissa valvotut ja vahvistetussa jakoluettelossa maksettavaksi vahvistetut palkkasaatavat, jotka ovat TyEL-ansiota, vaikka niille ei tulisi maksettavaksi jako-osuutta.

Jos pesänhoitajan tietoon tulee työntekijöitä, joiden työsuhdetta ei ole ilmoitettu eläkelaitokselle, tulee heidän tietonsa ilmoittaa tulorekisteriin, jos työnantajalla on vakuutus.

Jos työnantajalla ei ole lainkaan eläkevakuutusta, tulee pesänhoitajan ilmoittaa vakuuttamatta jääneet työntekijät Eläketurvakeskukselle. Ilmoitukset voi tehdä osoitteella Valvontaosasto, 00065 Eläketurvakeskus tai sähköpostitse tyelvalvonta@etk.fi.

Konkurssissa valvotuista ja työntekijälle maksettavaksi vahvistetuista palkoista ei pidätetä työntekijän työeläkevakuutusmaksua. Massavelkaisia palkkoja maksettaessa palkoista pidätetään työntekijän työeläkevakuutusmaksut.

Konkurssiin menneen yrityksen palkkakirjanpito on usein hoidettu puutteellisesti. Pesänhoitajaa ei voida velvoittaa antamaan puutteellisesta tai kadonneesta palkkakirjanpidosta eläkelaitoksen tarvitsemia täsmällisiä tietoja. Mikäli konkurssiin menneellä yrityksellä on vakuutus, eläkelaitos voi pesänhoitajan ilmoituksen ja toimittamien tietojen perusteella pyytää Eläketurvakeskusta tarkastamaan yrityksen palkkakirjanpidon ja

työsuhtetiedot. Jos vakuutus on lakannut tai vakuutusta ei ole otettu, pesänhoitaja voi pyytää Eläketurvakeskusta tekemään tarkastuksen.

Tarkempaa tietoa TyEL-vakuuttamisesta on saatavissa Eläketurvakeskuksen internetsivuilta (www.etk.fi) valitsemalla ePalvelut/Työeläkelakipalvelu/Vakuuttaminen.

9.2 Työttömyysvakuutus

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 21 §:n mukaan Työllisyysrahasto määrää ja perii työnantajalta työnantajan työttömyysvakuutusmaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun. Mainitun lain 19 ja 19 a §:n mukaan työttömyysvakuutusmaksu lasketaan palkkasummasta, joka muodostuu työntekijöiden palkoista ja luontaiseduista lisättyinä työsuhteen päättyessä maksettavalla irtisanomisajan palkalla ja lomakorvauksella.

Konkurssipesä vastaa massavelkana konkurssin jälkeiseen aikaan kohdistuvan palkanmaksun perusteella määräytyvistä työnantajan ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksuista. Sitä vastoin konkurssipesän maksaessa palkkasaatavia jako-osuuksina maksuvelvollisuutta ei nykyisen käytännön mukaan synny silloin, kun jako-osuutena maksetuille palkoille ei kerry täyttä jako-osuutta. Jos palkkasaataville kertyy täysi jako-osuus, konkurssipesän on maksettava työttömyysvakuutusmaksut.

Työllisyysrahasto saa tarvitsemansa palkkatiedot tulorekisteristä.

9.3 Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus

Työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 163 §:n mukaan, kun työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen vakuutuksenottaja asetetaan konkurssiin, vakuutus katsotaan päättyneeksi konkurssiin asettamispäivästä alkaen.

Em. lain 164 §:n mukaan, jos työnteko jatkuu konkurssipesän lukuun, konkurssipesän on otettava uusi vakuutus konkurssin alkamisesta lukien. Vakuuttamisvelvollisuus syntyy aina, kun konkurssipesä työnantajana teettää kalenterivuoden aikana työsuhteessa työtä, josta maksettava palkka on yli 1 500 euroa (vuoden 2024 taso).

Vakuuttamisvelvollisuuden raja on työnantaja- ja kalenterivuosi-kohtainen. Vakuutusta ei voi ottaa takautuvasti, vaan vakuutus on otettava ennen työnteon aloittamista konkurssipesän lukuun. Konkurssipesän on otettava työtapaturma- ja ammattitautivakuutus silloinkin, kun työnteoa jatketaan vain irtisanomisajan. Konkurssipesä voi ottaa vakuutuksen haluamastaan tapaturmavakuutusyhtiöstä ja pesä vastaa vakuutusmaksun maksamisesta massavelkana.

Jos työt jatkuvat konkurssipesän lukuun eikä vakuutusta oteta, kyseessä on vakuuttamisvelvollisuuden laiminlyönti. Tällöin konkurssipesältä peritään työtapaturma- ja ammattitautilain 183 §:n mukaan vakuutusmaksua vastaava maksu ja laiminlyöntimaksu. Myös nämä maksut ovat konkurssipesän massavelkaa.

Konkurssipesän työntekijöillä on työtapaturma- ja ammattitautiturva, vaikka konkurssipesä olisi laiminlyönyt vakuutuksen ottamisen. Korvausasian käsittelee ja korvaukset maksaa tällöin Tapaturmavakuutuskeskus. Tapaturmavakuutuskeskus perii laiminlyöntitilanteissa konkurssipesältä omavastuusuuden maksetuista korvauksista. Vuonna 2024 omavastuu peritään enintään 6.060 euroon saakka vahinkotapahtumaa kohden.

Kun konkurssipesä maksaa valvottavia palkkasaatavia, konkurssipesä antaa ilmoitukset tulorekisteriin sijaismaksajana omalla y-tunnuksellaan. Konkurssipesä antaa myös varsinaisen työnantajan ilmoitukset. Varsinaisen työnantajan ilmoituksella maksajana ilmoitetaan konkurssiin menneen varsinaisen työnantajan tunniste. Nämä palkkatiedot välittyvät konkurssiin menneen yrityksen vakuutukseen.

Konkurssipesä antaa massavelkaisista palkoista palkkatietoilmoituksen tulorekisteriin omalla y-tunnuksellaan. Konkurssipesä on myös velvollinen ottamaan työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen, jos työntekijä jatkaa työskentelyä pesän lukuun, vaikka vain irtisanomisajan. Nämä palkkatiedot välittyvät konkurssipesän vakuutukseen.

Jos konkurssipesä ei teetä irtisanomisaikana lainkaan töitä irtisanotulla työntekijällä, antaa konkurssipesän tulorekisteriin massavelkaisista palkoista kaksi palkkatietoilmoitusta, jotta tiedot välittyvät oikein eri tiedon käyttäjille. Konkurssipesä antaa omalla asiakastunnisteellaan

palkkatietoilmoituksen, jossa suljetaan pois työtaturma- ja ammattitautivakuutusvelvollisuus.

Lisäksi konkurssipesä antaa konkurssivelallisen asiakastunnisteella toisen palkkatietoilmoituksen, jossa ilmoitetaan sama palkka tulolajilla *Sijaismaksajan maksama palkka, josta työnantaja maksaa työtaturma- ja ammattitautivakuutusmaksun (324)*. Tältä ilmoitukselta tieto välittyy konkurssiin menneen yrityksen vakuutukseen.

Palkkatiedot ilmoitetaan ja haetaan kaikissa eri tilanteissa tulorekisteristä. Ks. tarkemmin tulorekisterin ohje:

<https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/65138/>

10 Liiketoiminnan jatkaminen

Jos konkurssipesä jatkaa velallisen liiketoimintaa, konkurssipesällä on normaalit työnantajan velvollisuudet.

Pakollisia työnantajavelvoitteita ovat ainakin työnantajan sosiaaliturvamaksut ja työntekijöiden palkoista pidettävät ennakonpidätykset, työeläkevakuutusmaksut, lakisääteiset työtaturmavakuutusmaksut, työttömyysvakuutusmaksut ja työntekijän ryhmähenkivakuutusmaksut.

Oheisessa linkissä on tarkempaa tietoa työnantajavelvoitteista ja vuosittain vahvistettavista maksuista.

<https://www.palkka.fi/Koti/Tiedote/PalkanlaskennanParametritiedot>

Pesänhoitajan tulee aina tarkistaa työnantajavelvoitteisiin mahdollisesti tehdyt muutokset ja maksujen määrät.

Helsingissä 10. päivänä joulukuuta 2024

Kari Jaatinen
puheenjohtaja

Mari Hankaankorpi
sihteeri