

9.12.2004

TYÖSUHTEISIIN LIITTYVÄT KYSYMYKSET KONKURSSISSA 4/2004

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 työnantaja-velvoitteista.

2

TYÖSOPIMUSTEN IRTISANOMINEN

2.1

Irtisanomisoikeus konkurssissa

Työsopimuslain (TSL) 7:8 §:n mukaan työnantajan joutuessa konkurssitilaan työsopimus saadaan molemmin puolin irtisanoa päättymään 14 päivän kuluttua irtisanomisesta. Irtisanomisoikeus koskee sekä toistaiseksi voimassaolevia että määräaikaisia työsopimuksia. Tätä 14 päivän irtisanomisaikaa ei voida työehtosopimuksella tai työsopimuksella pidentää.

Irtisanomisen toimittaminen ei edellytä mitään erityistä perustetta konkurssin lisäksi vaan työntekijän yleinen irtisanomissuoja väistyy. TSL 9:3 § tosin asettaa konkurssipesälle velvollisuuden selvittää työntekijöille irtisanomisen peruste.

Jos TSL 7:8 §:n mukaista irtisanomisoikeutta ei konkurssin jälkeen kohtuullisen nopeasti käytetä (etenkin jos pesä jatkaa velallisen yritystoimintaa), irtisanomisaika ja -perusteet palautuvat TSL:n 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 joko eräpäivinä tai viimeistään työsuhteen päättyessä turhien odotusajan palkkavelvoitteiden välttämiseksi.

Jos työnantaja on suorittanut irtisanomisen ennen konkurssia, ei irtisanomisaika ilman konkurssihallinnon toimenpiteitä lyhene konkurssin johdosta 14 päivään. Tällöin pesänhoitajan tulee lyhentää irtisanomisaikaa suorittamalla uusi irtisanominen konkurssin johdosta.

Jos liiketoimintaa jatketaan, pesänhoitaja voi tarvittaessa tehdä työntekijöiden kanssa erilliset työsopimukset lyhyeksi määräajaksi, jota aikaa voidaan sitten tarpeen mukaan pidentää.

TSL 9:3 §: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. Tiedotustilaisuudessa voidaan käsitellä myös muutosturvaa (ks. kohta 2.3) ja työntekijöitä koskevia muita asioita. Jos työntekijöiden lukumäärä on suuri, voi pesänhoitaja kutsua tilaisuuteen myös paikallisen TE-keskuksen tai työvoimatoimiston edustajan osaltaan kertomaan irtisanomisen ja konkurssin vaatimista toimenpiteistä, muutosturvasta ja työvoimatoimiston tarjoamista muista palveluista.

Työsopimuksen päättämisilmoitus on TSL 9:4 §:n mukaan toimitettava ensisijaisesti henkilökohtaisesti. Määrämuotoa ei ole ja pesänhoitaja voi toimittaa irtisanomisen henkilökohtaisesti esim. puhelimitse niille työntekijöille, jotka eivät ole työpaikalla. Näyttövelvollisuus irtisanomisen tapahtumisesta on pesänhoitajalla. Sen vuoksi kirjallinen irtisanomisilmoitus, jonka työntekijä kuittaa vastaanotetuksi, on suositeltava.

Irtisanomisilmoitus voidaan toissijaisesti toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen työntekijän tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä lähettämisen jälkeen. Jos työntekijä on vuosilomalla tai työajan tasoittumisvapaalla, ilmoituksen katsotaan tulleen tietoon loman tai vapaan päättymisen jälkeisenä päivänä. Henkilökohtaisesti toimitettu työsuhteen päättämisilmoitus tulee voimaan välittömästi, vaikka työntekijä olisikin edellä mainitulla vuosilomalla tai vapaalla.

Irtisanomisilmoituksen toimittaminen matkapuhelimen tekstiviestinä ei ole TSL:ia koskevan hallituksen esityksen (HE 157/2000) perustelujen mukaan lain tarkoittama sähköinen toimittamistapa. Konkurssi-tilanteessa pesänhoitaja voi kylläkin käyttää tekstiviestejä vapaamuotoiseen tiedottamiseen, mutta näyttövelvollisuus viestin perillemenosta on pesänhoitajalla.

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.

2.3

Muutosturvaan liittyvät velvollisuudet

Työntekijöiden työsuhteiden päättymiseen liittyvät muutosturvaa koskevat lainmuutokset tulivat voimaan 1.7.2005 (HE 48/2005). Säännösten tarkoituksena on työnantajan, työntekijöiden ja työvoima-viranomaisten välisen yhteistyön tehostaminen ja pitkään työelämässä olleen työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen uudelleen tilanteissa, joissa työsuhteen päättymisen ei ole johtunut työntekijän omasta menettelystä. Osa muutosturvaa koskevista säännöksistä tuo velvollisuuksia myös pesänhoitajalle.

2.3.1

Konkurssipesän ilmoitus työvoimatoimistolle

Pesänhoitajan on ilmoitettava viipymättä työvoimatoimistolle konkurssin perusteella irtisanotuista työntekijöistä. Ilmoitus on TSL 9:3a §:n nojalla tehtävä niistä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanotuista työntekijöistä, joille ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman työnantajan tai eri työnantajien työssä. Muutosturva ja siten myös ilmoittamisvelvollisuus koskee myös sellaista määräaikaista työntekijää, joka on ollut saman työnantajan palveluksessa yhdessä tai useammassa määräaikaisessa työsuhteessa vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Työsuhteen kestoaikaan luetaan mukaan myös sellainen aika, jolloin työsuhde on voimassa, mutta työnantajalla ei ole ollut palkanmaksuvelvollisuutta, esimerkiksi perhe-, opinto- tai vuorotteluvapaan taikka lomautuksen takia.

Ei ole mitään estettä sille, että pesänhoitaja tekee työvoimatoimistolle ilmoituksen kaikista irtisanotuista työntekijöistä. Tällöin pesänhoitajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella tehtävä ilmoitukseen merkintä niistä työntekijöistä, jotka kuuluvat muutosturvan piiriin. Työvoimahallinnon www.mol.fi -sivuilla on tietoa muutosturvasta sekä lomake, jota pesänhoitaja voi käyttää hyväkseen ilmoittaessaan työvoimatoimistolle irtisanomistaan työntekijöistä.

Pesänhoitajan on liitettävä työvoimatoimistolle tehtävään ilmoitukseen myös käytettävissään olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta. Näiden tietojen luovutukseen pesänhoitajan on kuitenkin hankittava työntekijän suostumus. Pesänhoitaja voi pyytää suostumuksen esimerkiksi irtisanomisilmoituksen toimittamisen yhteydessä.

2.3.2

Konkurssipesän tiedottamisvelvollisuus työntekijälle

Pesänhoitajan on tiedotettava muutosturvan piiriin kuuluville työntekijöille näiden muutosturvaa koskevista oikeuksista. Näitä ovat oikeus julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuun työllistymisohjelmaan sekä oikeus työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettuun työllistymisohjelmallisään. Tiedottaminen voidaan hoitaa kohdassa 2.2 tarkoitetussa tiedotustilaisuudessa.

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

2.4

Eräät erityistilanteet

2.4.1

Erityisen irtisanomissuojan piirissä olevat

Raskaana tai perhevapaalla olevalla työntekijällä ei ole konkurssitilanteessa muita työntekijöitä parempaa irtisanomissuojaa. Palkattoman vapaan aikana irtisanotulle työntekijälle ei myöskään makseta irtisanomisajan palkkaa.

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.

2.4.2

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.

2.4.3

Lomautetun työntekijän irtisanominen

Lomautetut työntekijät voidaan irtisanoa konkurssin perusteella normaaliin tapaan. Lomautetulla työntekijällä on TSL 5:7,2 §:n perusteella oikeus saada tällöin irtisanomisajan palkka, vaikka työnantaja ei muutoin lomautusajalta ole palkanmaksuvelvollinen. Irtisanomisajan palkasta voi vähentää 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Konkurssipesä on siis velvollinen maksamaan täyden irtisanomisajan palkan niille työntekijöille, joiden lomautusilmoitusaika on ollut 14 päivää tai tätä lyhyempi. Niille työntekijöille, joiden kohdalla noudatettu lain tai sopimuksen mukainen lomautusilmoitusaika on yli 14 päivää, ei irtisanomisajan palkkaa konkurssitilanteessa vähennyksen jälkeen jää maksettavaksi.

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 4.1).

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

Työpalkat lomakorvaus- ja muine liitännäisineen konkurssin ajalta ovat konkurssipesän massavelkaa. Ne on siis maksettava konkurssipesän omina velkoina pesästä päältäpäin ilman konkurssivalvontaa. Jos palkanmaksu työsuhteen päättyessä viivästyy on työntekijöillä TSL 2:16 §:n mukaan oikeus saada odotusajan palkkana enintään kuuden päivän palkka. Myös tämä 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 massavelkaiset palkat on työntekijälle maksettava jo pelkästä käytettävissä olosta, 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. Työsuhteeseen palkkaetuna kuuluvaa asuntoetua koskee TSL 13:5 §, 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 omista varoistaan. Jos konkurssipesän käteisvarat eivät riitä, voidaan palkkoja hakea palkkaturvasta kohdassa 5 kerrotulla tavalla.

4

VELVOLLISUUS ANTAA VUOSI-ILMOITUS

Verohallinnolle annettavalla vuosi-ilmoituksella työnantaja ilmoittaa palkansaajittain maksamansa palkat ja muut suoritukset. Palkansaajan verotus toimitetaan pitkälti työnantajan vuosi-ilmoituksen perusteella. Vuosi-ilmoitus annetaan yleensä viimeistään palkanmaksuvuotta seuraavan tammikuun lopussa. Verotusmenettelylain 3 luvussa säädetään sivullisten, joihin kuuluvat työnantajat, tiedonantovelvollisuudesta ja sen laiminlyömissä seuraamuksista.

Konkurssitilanteessa pesähoitajan on varmistuttava siitä, että työnantajan tiedonantovelvollisuus hoidetaan asianmukaisesti. Tarvittaessa pesähoitajan on annettava vuosi-ilmoitus. Vuosi-ilmoituksen tiedot on annettava oikein, oikea-aikaisesti ja oikealla tavalla. Verohallitus on antanut vuosi-ilmoitusta koskevat ohjeet (ks. www.vero.fi).

Verotusmenettelylain 3:22a §:n (24.6.2004/565) mukaan verohallinnolle annettavan vuosi-ilmoituksen ja muun tiedonantovelvollisuuden laiminlyönnistä voidaan määrätä laiminlyöntimaksu. Laiminlyöntimaksu määrätään täysin sadoin euroin ja sen suuruus (enintään 15.000 euroa) määräytyy laiminlyönnin vakavuuden mukaan.

Jos vuosi-ilmoituksen antaminen ei ole lainkaan mahdollista, esimerkiksi konkurssiin menneen yrityksen palkkakirjanpidon puutteellisuuden vuoksi, pesähoitajan on laiminlyöntimaksun välttämiseksi ilmoitettava esteestä verohallinnolle. Vuosi-ilmoituksen antamiselle on myös mahdollista hakea lykkäystä, jos ilmoitusta ei ole mahdollista antaa säädettyinä aikana. Hakemus vuosi-ilmoituksen antamisajan pidentämiseen on tehtävä verovirastolle ennen säännönmukaisen antamisajan päättymistä.

5

PALKKATURVA-ASIOIDEN HOITAMINEN

5.1

Työsuhdesaatavaluettelo

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

Pesähoitajan on yhdessä TE-keskuksen kanssa selvitettävä, mitkä työsuhdesaatavaluetteloon merkityistä saatavista voidaan maksaa palkkaturvana. Pesähoitajan on varattava työntekijöille tai näiden edustajille tilaisuus lausua käsityksensä luetteloon merkityistä saatavista.

Konkurssilain 12 luvun 8 §:n 2 momentin mukaan työsuhtesaatavaluetteloon otettu saatava katsotaan valvotuksi.

5.2

Työntekijöiden palkkaturvahakemukset

Palkkaturvan hakijana voi palkkaturvalain 10.2 §:n mukaan olla työntekijä itse tai työntekijäjärjestö, jolle työntekijä on siirtänyt saatavansa perittäväksi. Hakemus voi pohjautua pesänhoitajan laatimaan työsuhtesaatavaluetteloon.

Pesänhoitajan tulee perehtyä palkkaturvahakemuksiin ja antaa niistä perusteltu lausunto pyydytyssä ajassa TE-keskukselle. Pesänhoitajan tulee riitauttaa aiheettomiksi katsomansa saatavat. TE-keskus ohjaa antamassaan päätöksessä hakijan, jonka saatava on riitautettu, valvomaan sen konkurssissa.

5.3

Konkurssipesän palkkaturvahakemus

Konkurssipesä voi myös hakea palkkaturvaa työntekijöiden puolesta. Palkkaturva-asetuksen 7 §:n mukaan konkurssipesän toimiminen palkkaturvan hakijana työntekijöiden lukuun edellyttää TE-keskuksen suostumusta. Tärkeätä on, että pesänhoitaja heti konkurssin alkaessa ottaa yhteyttä TE-keskukseen silloin, kun konkurssivelallisen palveluksessa edelleen on työntekijöitä. Näin voidaan yhteistyössä yrityksen palkanlaskennan ja TE-keskuksen kanssa päästä oikea-aikaiseen palkanmaksuun ja välttää odotusajan palkkojen ja viivästyskorkojen maksaminen.

Konkurssipesän tulee hakea vain selviä ja riidattomia palkkasaatavia. Pesänhoitajan on ilmoitettava työntekijöille, mitä saatavia heille on palkkaturvana haettu.

Palkkaturvalain (938/2004) 4 § 2 momentin mukaan konkurssipesä hakee palkkaturvana bruttomääräisiä palkkasaatavia työntekijäin eläkemaksulla ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksulla vähennettynä ja TE-keskus maksaa ne bruttomääräisinä pesän tilille näillä maksuilla vähennettynä. Näitä maksuja ei konkurssipesä siis tilitä palkkaturvana haettuja palkkoja maksaessaan.

Konkurssipesän on toimitettava ennakonpidätys ja tehtävä muut mahdolliset pidätykset (ay-jäsenmaksu, ulosotto) palkkaturvana haettuja palkkoja työntekijöille maksettaessa. Pidätetyt määrät on välittömästi tilitettävä niiden saajille.

Konkurssipesän on palkkaturvalain 15 §:n 2 momentin mukaisesti palkkaturvaa maksettuaan ilmoitettava Eläketurvakeskukselle työntekijän eläkepalkkana ja verohallinnolle ennakonpidätyksen alaisena palkkana työntekijän palkkaturvan määrä, josta ei ole toimitettu ennakonpidätystä eikä vähennetty työntekijäin eläkemaksua

ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksua. Lisäksi konkurssipesän on ilmoitettava verohallinnolle palkkaturvasta vähennetyt työntekijäin eläkemaksut ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksut.

Jos työntekijä katsoo, että konkurssipesä ei ole ottanut kaikkia hänen mielestään oikeutettuja työsuhdesaatavia palkkaturvahakemuksensa, hän voi tehdä näistä saatavista oman hakemuksen TE-keskukseen tai pyytää työntekijäjärjestöä tekemään hakemuksen puolestaan. Myös tämä hakemus on tehtävä kolmen kuukauden kuluessa saatavan erääntymisestä.

Hakemuslomakkeita voi tulostaa osoitteesta www.lomake.fi. TE-keskus antaa tarkempia palkkasaatavien laskentaohjeita.

6

VELVOLLISUUS ANTAA TYÖTODISTUS

TSL 6:7 §: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 olevia työntekijöitä.

7

LIIKKEEN LUOVUTUS KONKURSSISSA

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

TSL 1:10 §:n pääsäännön mukaan työnantajan liikettä luovutettaessa luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. TSL 1:10.3 §:n säännöksellä on pyritty helpottamaan liikkeen luovutuksia konkurssitilanteessa. Sen mukaan luovutuksensaaja ei vastaa ennen

luovutusta erääntyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, jos luovuttajana on konkurssipesä.

KonkL:n 3:9 §:n mukaan konkurssisaatavat katsotaan konkurssissa erääntyneiksi, mikä koskee myös työntekijän palkka- tai muuta työsuhteesta johtuvaa saatavaa. Tämä merkitsee, että konkurssipesän liikkeen luovutuksessa luovutuksensaajalle ei siirry vastuuta ennen konkurssiin asettamista kertyneistä työsuhdesaatavista.

Edellisestä poiketen luovutuksensaaja on kuitenkin 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 tärkeitä paitsi konkurssipesän myös palkkaturvavastuun ja palkkaturvasta maksamatta jääneiden saatavien kannalta. Sen vuoksi pesänhoitajan on syytä ajoissa antaa tietoja liikkeen luovutuksesta tai sen valmistelemisesta palkkaturvaviranomaiselle.

8

ENNAKONPIDÄTYKSEN JA TYÖNANTAJAN SOSIAALITURVAMAKSUN MAKSUVELVOLLISUUS

Ennakkoperintälain (20.12.1996/1118) 9 §:n mukaan konkurssipesän on maksaessaan palkkasaatavat toimitettava niistä ennakonpidätys ja tilitettävä se asianomaiselle verovirastolle. Tämä koskee sekä massavelkaisia että jako-osuuksina maksettavia palkkasaatavia.

Työnantajan sosiaaliturvamaksusta annetun lain 4 §:n (22.12.2005/1114) mukaan työnantaja suorittaa työnantajan sosiaaliturvamaksun työntekijöille maksettavien palkkojen yhteismäärän perusteella. Sosiaaliturvamaksu kuten ennakonpidätyskin on tilitettävä veroviraston tilille viimeistään palkanmaksukuukautta seuraavan kalenterikuukauden 10. päivänä (5 §).

TSL 7:8 §:n mukaan palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä. Konkurssin ajalta maksettujen palkkojen perusteella tilittämättä jätetyt sosiaaliturvamaksut veronlisäyksineen sekä korotuksineen pannaan maksuun konkurssipesälle.

Konkurssipesä on velvollinen maksamaan sosiaaliturvamaksut massavelkana itse maksamistaan palkoista ja maksaessaan palkkaturvan maksamat massavelkaiset palkat takaisin palkkaturvaviranomaiselle. Sitä vastoin konkurssipesän maksaessa palkkasaatavia jako-osuuksina sosiaaliturvamaksun maksuvelvollisuutta ei nykyisen käytännön mukaan synny silloin, kun jako-osuutena maksetuille palkoille ei kerry täyttä jako-osuutta.

9

ELÄKE- (TEL, LEL JA TAEL), TYÖTAPATURMA- JA TYÖTTÖMYYSVAKUUTUSTEN KÄSITTELY

Työsuhteeseen perustuvat työeläkevakuutukset jatkuvat konkurssissa ennallaan työn päättymiseen asti. Vakuutuksesta johtuvat velvoitteet siirtyvät konkurssipesälle konkurssin alkamisesta lukien. Eläkevakuutusmaksu on sen vuoksi joko valvottavaa velkaa tai massavelkaa sen mukaan mihin aikaan eläkkeen perusteena oleva ansio perustuu.

Konkurssin alettua pesähoitajan tulee ilmoittaa eläkevakuutusyhtiöille tiedot työsuhteista ja palkanmaksusta. Tällaisia tietoja ovat mm. työntekijäkohtaiset vuosiansiot (maksetut palkat) konkurssin asettamispäivään asti, irtisanomisajan (14 vrk) palkat asettamispäivästä lukien sekä konkurssipesän palveluksessa jatkaneiden työntekijöiden palkat. Samoin tulee ilmoittaa työsuhdekohtaisesti päättymispäivät sekä mahdolliset lomautusajat ja muut poissaoloajat. Pesähoitajan tulee ilmoittaa myös konkurssissa valvotut ja tuomitut palkkasaatavat, jotka ovat TEL-palkkaa, vaikka ne olisi maksettu jako-osuutena vain osittain tai vaikka niitä ei olisi maksettu lainkaan. Jos pesähoitajan tietoon tulee työntekijöitä, joiden työsuhdetta ei ole ilmoitettu, tulee heidän tietonsa ilmoittaa. Mikäli palkkoja on maksettu palkkaturvan kautta, tulee palkat sekä niihin liittyvät hakemukset ilmoittaa työntekijäkohtaisesti TEL:n osalta työeläkevakuutusyhtiöille. LEL:n ja TaEL:n osalta ilmoitusta Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Eteralle ei tarvitse tehdä, jos palkat maksetaan palkkaturvan kautta.

Konkurssissa valvotuista työntekijälle tuomituista palkoista ei pidätetä työntekijäin eläkemaksua. Massavelkaisten palkkojen osalta konkurssipesä on itse palkat maksaessaan oikeutettu pidättämään työntekijältä työntekijäin eläkemaksun.

Jos konkurssipesä jatkaa liiketoimintaa yli 14 vrk:n irtisanomisajan, konkurssipesä voi halutessaan tehdä uuden TEL-vakuutuksen. Mikäli uutta vakuutusta ei tehdä, aikaisempi vakuutus pysyy voimassa. Jos työntekijät kuuluvat LEL- tai TaEL-järjestelmään, ei niiden osalta tehdä erillistä eläkejärjestelyä, vaan näistä palkoista konkurssipesä maksaa maksut lain nojalla. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Eteran yhteyspäälliköt tekevät tarvittaessa myös tarkastuksia vakuutusmaksun määräämiseksi.

Konkurssiin menneen yrityksen palkkakirjanpito on usein hoidettu puutteellisesti. Pesähoitajaa ei voida velvoittaa antamaan puutteellisesta tai kadonneesta palkkakirjanpidosta vakuutusyhtiön tarvitsemia täsmällisiä tietoja.

Mikäli konkurssiin menneellä yrityksellä on ns. jatkuva vakuutus, voi eläkevakuutusyhtiö pesähoitajan ilmoituksen perusteella pyytää Eläketurvakeskusta (ETK) tarkastamaan yrityksen palkkakirjanpidon ja työsuhdetiedot. Jos vakuutus on lakannut tai vakuutusta ei ole otettu, voi ETK tehdä tarkastuksen suoraan pesähoitajan pyynnöstä.

Jos tapaturmavakuutuslain mukaisen vakuutuksen ottanut työnantaja asetetaan konkurssiin, siirtyvät tapaturmavakuutukseen perustuvat velvollisuudet konkurssin alkamisesta lukien konkurssipesälle. Vakuutusmaksut konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä (TapVakL 32.6 §). Vakuutussuhde jatkuu konkurssista huolimatta ennallaan työn päättymiseen saakka.

Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu peritään tapaturmavakuutuksen yhteydessä. Se lasketaan samasta palkkasummasta, joka koostuu työntekijöiden palkoista ja luontaiseduista lisättynä työsuhteen päättyessä maksettavalla lomakorvauksella. Työntekijän työttömyysvakuutusmaksun konkurssipesä pidättää itse maksamistaan palkoista.

10

LIKETOIMINNAN JATKAMINEN

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

Pakollisia työnantajavelvoitteita ovat ainakin seuraavat:

- 1 Työnantajan sosiaaliturvamaksut ja työntekijöiden palkoista pidätettävät ennakonpidätykset

Nämä maksetaan verovirastolle viimeistään palkanmaksukuukautta seuraavan kuukauden 10. päivänä. Yksityisen työnantajan sosiaaliturvamaksut on jaettu kolmeen maksuluokkaan. Konkurssipesä on velvollinen maksamaan sosiaaliturvamaksun I maksuluokan mukaan. Sosiaaliturvamaksujen määrä vahvistetaan vuosittain. Vuoden 2006 maksu I maksuluokassa on 2,958 % palkoista.

- 2 Työeläkevakuutusmaksut

Työeläkevakuutusmaksut koostuvat työnantajan ja työntekijän osuuksista. Työnantaja pidättää työntekijän eläkevakuutusmaksun palkanmaksun yhteydessä. Sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa vuosittain maksujen määrän. Vuonna 2006 työntekijän eläkevakuutusmaksun osuus on 4,3 % ja 53 vuotta täyttäneiden osuus 5,4 % palkasta. Työnantajan eläkevakuutusmaksut ja työeläkevakuutusmaksujen yhteismäärät ovat eläkejärjestelmästä riippuen seuraavat:

		yhteensä
TEL (alle 50 työntekijää)	17,2 (53 v. 16,1)	21,5
TaEL	16,0 (53 v. 14,9)	20,3
LEL	18,2 (53 v. 17,1)	22,5

- 3 Lakisääteinen työtapaturmavakuutus

Lakisääteinen tapaturmavakuutusmaksu vaihtelee työn vaarallisuuden mukaan ja maksu riippuu tapaturmakehityksestä. Vakuutuskauden

alussa peritään ennakkomaksu, joka perustuu työnantajan ilmoittamiin arvioituihin palkkasummiin. Lopullinen vakuutusmaksu lasketaan vuodenvaihteen jälkeen vakuutuskauden palkkatietojen perusteella.

4 Työttömyysvakuutusmaksu

Työttömyysvakuutusmaksu jakautuu työnantajan ja työntekijän osuuteen. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu lasketaan samasta palkkasummasta kuin tapaturmavakuutusmaksu eli pakollisesti vakuutettavien henkilöiden palkkasummasta. Työntekijöiden osuus pidätetään palkasta jokaisen palkanmaksun yhteydessä.

Sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa vuosittain maksujen määrät. Vuonna 2006 työntekijän vakuutusmaksun osuus on 0,58 % ja työnantajan osuus 0,75 % palkoista.

5 Työntekijän ryhmähenkivakuutus

Useimmilla aloilla voimassaolevat työehtosopimukset velvoittavat vakuuttamaan työntekijät työntekijän ryhmähenkivakuutuksella. Ryhmähenkivakuutuksen maksu peritään lakisääteisen tapaturmavakuutuksen yhteydessä. Vuoden 2006 keskimääräinen ryhmähenkivakuutusmaksu on 0,082 % palkoista.

Pesähoitajan tulee aina tarkistaa työnantajavelvoitteisiin mahdollisesti tehdyt muutokset ja maksujen määrät. Vuosittain vahvistettavien työnantajavelvoitteiden määrät samoin kuin muuta yksityiskohtaisempaa tietoa pesähoitaja saa vakuutusyhtiöiden tai verohallinnon (www.vero.fi) internet-sivuilta.

Helsingissä 9. päivänä joulukuuta 2004

KARI HARJU
Kari Harju
puheenjohtaja

ANTTI KURIKKA
Antti Kurikka
sihteeri

Muutokset hyväksytty Helsingissä 16. päivänä maaliskuuta 2006

Kari Harju
puheenjohtaja

Antti Kurikka
sihteeri