



Työntekijän oikeudet yrityksen konkurssimenettelyssä

Diana Truong

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työntekijän oikeudet yrityksen konkurssimenettelyssä

Diana Truong
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2019

Diana Truong

Työntekijän oikeudet yrityksen konkurssimenettelyssä

Vuosi 2019 Sivumäärä 47

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työntekijäasemassa olevan henkilön oikeuksia työsuhteessa ja jälkeen, kun työnantajayritys on asettanut itsensä konkurssiin. Vuosittain keskimäärin 2 700 yritystä laittaa vireille konkurssihakemuksen ja näissä yrityksissä on yhteensä keskimäärin 13 000 työntekijää. Konkurssiin asettaminen ei kosketa ainoastaan itse velallista vaan myös yrityksen työntekijöitä, joilla menettely vaikuttaa muun muassa työsuhteeseen sekä taloudelliseen tilanteeseen.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytetään oikeusdogmaattista tutkimusmenetelmää, mikä tarkoittaa oikeuden sisällön selvittämistä voimassaolevan lainsäädännön, lain esitöiden, oikeuskirjallisen ja oikeuskäytännön avulla ja sitä kautta löytää vastaus opinnäytetyön tärkeimpään tutkimuskysymykseen: mitkä ovat työntekijän oikeudet yrityksen konkurssimenettelyssä? Tarkastelua tehdään työoikeuden ja konkurssioikeuden kautta.

Työlainsäädännön lähtökohtana on työntekijän suojelun tarve. Työsopimuslain mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus työn moitteettomaan suorittamiseen työnantajan avustuksella, tasapuoliseen kohteluun, turvalliseen työympäristöön sekä palkanmaksuun. Nämä ovat työnantajan velvollisuuksia, jotka hänen tulee tarjota työntekijälleen tämän tehdessä töitä hänen lukuunsa. Tässä opinnäytetyössä nousee tarkasteluun erityisesti työntekijän oikeudet, jota käydään läpi mm. eri työsopimusmuotojen kautta.

Insolvenssilainsäädännön keskeinen lähtökohta on maksukyvyttömyys, mikä tarkoittaa velallisen kykenemättömyyttä maksaa erääntyneitä velkojaan. Maksukyvyttömyydellä ei tarkoiteta tilapäistä velkaantumista, vaan pitkäaikaista velkaantumista, joka edellyttää oikeudellisia menettelyjä. Insolvenssilainsäädäntö pitää sisällään neljä eri maksukyvyttömyysmenettelyä, jotka ovat ulosotto, konkurssi, yrityssaneeraus sekä yksityisen henkilön velkajärjestely. Tässä opinnäytetyössä keskitytään konkurssimenettelyyn.

Opinnäytetyön yhteenvedona voidaan todeta, että vaikka työlainsäädäntö on suhteellisen kattava ja pyrkii suojelemaan työntekijää kaikissa työsuhteeseen ja -sopimukseen liittyvissä asioissa, jää työlainsäädäntö väistämättä toiseksi työnantajan konkurssin edessä. Esimerkiksi työntekijällä ei konkurssitilanteessa ole mahdollisuutta työnantajan tarjoamaan muutosturvaan, vaikka siitä olisi erikseen sovittu työsopimuksessa.

Asiasanat: työntekijän oikeudet, konkurssi, työsopimus

Diana Truong

Employee's rights when company is bankrupted

Year	2019	Pages	47
------	------	-------	----

The aim of the thesis was to study what are the rights of the employee during and after employment when an employer has gone bankrupt. Yearly, there are approximately 2 700 companies who are initiating bankruptcy petitions, and, in these companies, there are approximately 13 000 employees. Bankruptcy does not only affect a debtor but also employees of the company - their employment and financial situation.

The thesis is a legal-dogmatic one meaning that the aim of the research was to clarify the content of the law through; legislation, legal pretensions, legal literature and case law. Through these research tools, especially using employment law and bankruptcy law, the answer to the most important research question could be found: what are the rights of the employee when a company has gone bankrupt?

Employment law is based on protecting employees. According to the Contracts of Employment Act, every employee has a right to irreproachable work performance with an employer's help, equal treatment, safe work environment and salary payment. These things mentioned are the employer's responsibilities. The thesis particular focuses on employee's rights via employment contracts.

The basis of insolvency law is a debtor's incapacity to pay outstanding debts. Insolvency does not mean temporary but long-term incurring of a debt which assumes legal proceedings. There are four kinds of insolvency proceedings: execution, bankruptcy, reorganization and arrangement of debts. This thesis focuses on bankruptcy.

As a summary, even though the employment law is comprehensive and tends to protect an employee in every matter concerning employment and contracts, it can easily be lost in the event of an employer's bankruptcy. For example, an employee does not have a possibility to have the security of employment change, even if it was agreed in a contract.

Keywords: employee's rights, bankruptcy, employment contract

Lyhenteet

ELY	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
HO	Hovioikeus
JTYPL	Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (28.12.2012/916)
KKO	Korkein oikeus
KO	Käräjäoikeus
KonkL	Konkurssilaki (20.2.2004/120)
NuorL	Laki nuorista työntekijöistä (19.11.1993/998)
ORK	Oikeusrekisterikeskus
PalkkaturvL	Palkkaturvlaki (27.11.1998/866)
PH	Pesänhoitaja
TakSL	Laki takaisinsaannista konkurssipesään (26.4.1991/758)
TEhtoL	Työehtosopimuslaki (7.6.1946/436)
TES	Työehtosopimus
TT	Työtuomioistuin
TI	Tuomioistuin
TSL	Työsopimuslaki (26.1.2001/55)
TTurvL	Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738)
TyöttömyysturvL	Työttömyysturvaki (30.12.2002/1290)
VanhL	Laki velan vanhentumisesta (15.8.2003/728)
YrSanL	Laki yrityksen saneerauksesta (25.1.1993/47)
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334)

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Työoikeuden tavoitteet ja sisältö	8
2.1	Työntekijän ja työnantajan määritelmät.....	9
2.2	Työsopimus ja sen synnyttämä työsuhde	10
2.2.1	Työsopimuksen ja työehtosopimuksen ero.....	12
2.2.2	Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.....	12
2.2.3	Määräaikainen työsopimus	13
2.2.4	Osa-aikainen työsopimus	14
2.2.5	Vuokratyö	14
2.3	Työsopimuksen päättäminen	15
2.3.1	Työsopimuksen irtisanominen ja irtisanomisaika	16
2.3.2	Työsopimuksen purkaminen	18
3	Konkurssi - yksi maksukyvyttömyysmenettelyistä	19
3.1	Konkurssin tavoitteet ja periaatteet.....	19
3.1.1	Konkurssikelpoisuus	20
3.1.2	Konkurssiin asettaminen	21
3.1.3	Konkurssin esteet	22
3.2	Konkurssin vaiheet.....	22
3.2.1	Konkurssihakemuksen jättäminen käräjäoikeuteen	24
3.2.2	Hakemuksen valmisteleva käsittely.....	25
3.2.3	Hakemuksen jatkokäsittely	26
3.2.4	Tuomioistuimen ratkaisu konkurssihakemukseen	27
3.3	Tilastoja konkurssimenettelyistä	28
3.3.1	Syitä konkurssiinasettamiselle: case Anttila.....	30
3.4	Yrityssaneeraus - vaihtoehto konkurssille	31
4	Työntekijän asema yrityksen mennessä konkurssiin	32
4.1	Työntekijän oikeudet	34
4.1.1	Palkkaturva	34
4.1.2	Velan vanhentuminen	36
4.1.3	Työttömyysturva	37
4.1.4	Muutosturva.....	39
4.1.5	Yhteistoiminta.....	39
5	Yhteenveto ja johtopäätökset	40
6	Lähteet.....	43
7	Kuviot	46
8	Taulukot.....	47

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työntekijän oikeuksia työnantajayrityksen asettaessa itsensä konkurssiin - jatkuuko työsuhde työnantajaan, jääkö palkka saamatta, mikä on työntekijän asema? Työntekijän oikeuksia selvittäessä on erityisesti tarkasteltu Suomen ajantasaista lainsäädäntöä, josta esille nousee tärkeimpänä työsopimuslaki.

Suomessa asetetaan vuosittain keskimäärin 3 000 yritystä konkurssiin ja yritysten henkilökunnan määrä on noin 13 000. Tämä tarkoittaa sitä, että vuosittain liki 13 000 työntekijää koskettaa työnantajayrityksen konkurssi eivätkä läheskään kaikki tiedä, miten se vaikuttaa omaan asemaan työntekijänä. Opinnäytetyön tavoitteena on tarjota työntekijälle tietoa omista oikeuksistaan, kun työnantaja menee konkurssiin sekä miten työnantajan konkurssi vaikuttaa henkilön työsuhteeseen.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytetään oikeusdogmaattista tutkimusmenetelmää, mikä tarkoittaa voimassa olevan oikeuden sisällön selvittämistä muun muassa lainsäädännön ja oikeuskirjallisuuden avulla.¹ Tässä opinnäytetyössä on vahvasti käytetty Suomen ajantasaista lainsäädäntöä, kuten konkurssilakia ja työsopimuslakia. Lainsäädännön lisäksi opinnäytetyössä on hyödynnetty oikeuskirjallisuutta sekä muita virallislähteitä ja tilastoja.

Opinnäytetyö etenee rakenteellisesti siten, että toisessa luvussa selvitetään työoikeuden määritelmän jälkeen, mitkä ovat työntekijän sekä työnantajan asemat - kuka on työntekijä, mikä määrittää työntekijän, mitkä ovat työntekijän velvollisuudet työnantajaa kohtaan. Alaluvuissa käydään läpi erilaisia työsopimuksia, jotka sopimusmuodostaan riippuen sitovat työnantajaa ja työntekijää eri tavoin sekä miten näitä työsopimuksia päätetään. Päättämistavoista nousevat esille sopimuksen irtisanominen ja purku.

Kolmannesta luvusta lähtien käsitellään konkurssia eli maksukyvyttömyysmenetelmää. Alaluvuissa tarkastellaan ensin konkurssia ylipäätään: kuka on konkurssikelpoinen, miten konkurssiin asetetaan ja mitkä ovat esteitä konkurssille. Tämän jälkeen opinnäytetyössä käsitellään konkurssin vaiheita sekä velkojan että velallisen asemaa, kun yritys asetetaan konkurssiin. Lisäksi opinnäytetyössä käydään lyhyesti läpi yrityssaneerausta, joka on yritykselle toinen mahdollinen vaihtoehto konkurssin lisäksi.

¹ Husa 2008, s. 19-20.

Neljäs luku kiteyttää, miten yrityksen konkurssi vaikuttaa työntekijän asemaan ja olosuhteisiin yrityksessä. Alaluvuissa käsitellään konkurssitilastoja 2010-luvulta sekä mitkä lait ovat olennaisia työntekijän suhteen konkurssimenettelyssä. Erityiseen tarkasteluun nousevat muun muassa palkkaturvalaki sekä työttömyysturvalaki. Lisäksi tässä luvussa käydään läpi asiaan kuuluvia oikeustapauksia, jotka tuovat konkreettisuutta opinnäytetyöhön.

Viidennessä luvussa on opinnäytetyön yhteenveto sekä johtopäätökset, jotka pitävät sisällään opinnäytetyön kirjoittajan mietteitä ja ajatuksia, mitä työn kirjoittamisen varrella on tullut sekä mitä mahdollisia kehityksiä voisi olla työntekijän asemaan ja konkurssiin liittyen.

2 Työoikeuden tavoitteet ja sisältö

Työoikeus on syntynyt ja kehittynyt yhteiskunnan teollistumiseen liittyvän palkkatyön laajenemisen myötä. Se, miksi työoikeus on nykypäivänä sitä mitä se on, perustuu työsopimukseen ja sen kautta syntyneeseen työsuhteeseen ja niiden muodostamiin normeihin². Työlainsäädännön lähtökohtana on työntekijän suojelun tarve, jota kutsutaan työntekijän suojeluperiaatteeksi. Tämä näkyy esimerkiksi laissa ja säännöksissä, joissa on rajoitettu sopimusvapautta siten, ettei se voi koitua työntekijän vahingoksi³.

Lainsäädännökset, jotka koskevat sopimuksia, jaetaan joko pakottaviin tai tahdonvaltaisiin. Pakottavuudella tarkoitetaan sitä, että sopimuksesta lain nojalla ei voida sopia tai päättää siten, että se heikentää työntekijän suoja: työlait ovatkin pääosin vähimmäisehtoja. Tahdonvaltaisuudella taas tarkoitetaan sitä, että säännöstä sovelletaan, *ellei toisin sovita* - tämä on tärkeä kohta laissa. Lähtökohtaisesti tahdonvaltaisia eli dispositiivisia säännöksiä on vähän.⁴

Työoikeus voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: kollektiiviseen työoikeuteen, individuaaliseen työoikeuteen sekä sosiaaliturvaoikeuteen. Kollektiivista työoikeutta ovat muun muassa työehtosopimuslaki ja työriitojen sovittelulaki, joissa työntekijä- ja -antaja käsitetään kollektiiveina (esim. työmarkkinajärjestöt). Sosiaaliturvaoikeudella taas tarkoitetaan niitä oikeusnormeja, joilla ylläpidetään yhteiskunnan sosiaaliturvaa ja sen järjestämistä. Individuaalista työoikeutta ovat esimerkiksi työsopimuslaki, jossa on kyse yksittäisen työntekijän suhteesta työnantajaansa, kuten työsuhteen kesto ja vuosilomat.⁵

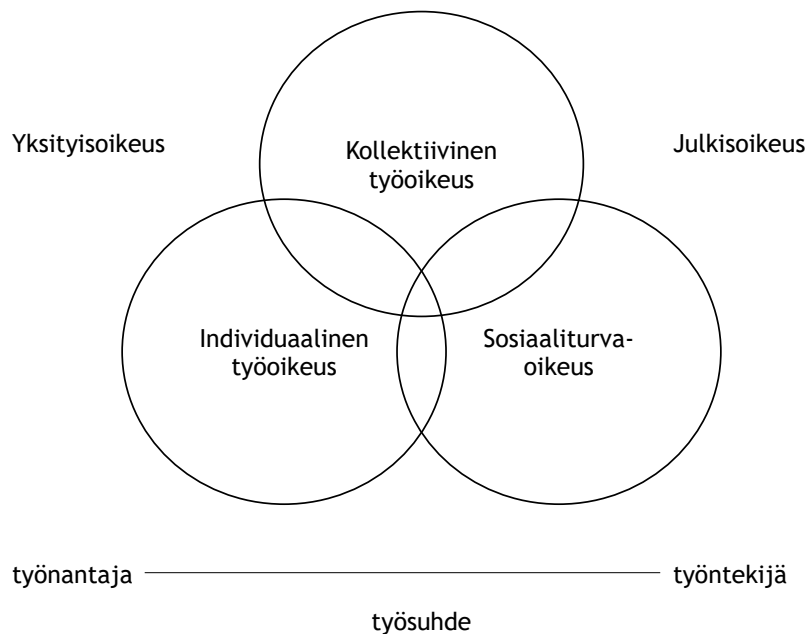
² Koskinen ym. 2018, s. 37.

³ Koskinen ym. 2018, s. 41.

⁴ Paanetoja 2014, s. 12.

⁵ Koskinen ym. 2018, s. 38.

Tässä opinnäytetyössä käsitellään työoikeuden lakeja ja säädöksiä lähtökohtaisesti individuaalisen työoikeuden näkökulmasta.



Kuvio 1 Työoikeuden jäsentelyä (Työoikeus 2018)⁶

2.1 Työntekijän ja työnantajan määritelmät

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 1 luvun 1 §:ssä määritellään työntekijäksi henkilö, joka sitoutuu tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alla tämän lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työntekijän yleisenä velvollisuutena on tehdä työnsä huolellisesti työnantajan antamia määräyksiä huomioiden ja vältettävä asioita, jotka ovat ristiriidassa hänen asemaansa nähden (TSL 26.1.2001/55, 3:1).

Työntekijää sitoo työntöön lisäksi työturvallisuuden noudattaminen, kilpailukiello sekä liikesalaisuusvelvollisuus. Näiden ohella työntekijä ei myöskään saa harjoittaa kilpailevaa toimintaa eli tehdä työtä toiselle yritykselle, joka voisi vahingoittaa työnantajaansa. Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan työntekijän velvollisuutta olla harjoittamatta omaan lukuunsa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa (TSL 26.1.2001/55, 3).

⁶ Koskinen ym. 2018, s. 39.

Työnantaja on joko luonnollinen tai juridinen henkilö, joka johtaa ja valvoo työntekijää sekä tämän työtään ja antaa tälle työstään palkkiota tai muuta sovittua vastiketta. Juridisella henkilöllä tarkoitetaan esimerkiksi valtiota tai kuntaa sekä erilaisia yhtiöitä ja säätiöitä⁷. Työnantajan yleisvelvoitteena on huolehtia, että työntekijä kykenee suoriutumaan työstään, vaikka yrityksen toimintaa, työtä tai työmenetelmiä kehitettäisiin tai muutettaisiin. Lisäksi työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan kehittää työntekijää, jotta tämä voi edetä työurallaan (TSL 26.1.2001/55, 2:1).

Yleisvelvoitteen lisäksi työnantajalla on lukuisia muita velvollisuuksia. Työsopimuslain 2 luvun mukaan työnantajan tulee muun muassa kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti, huolehtia työturvallisuudesta, esittää keskeiset ehdot työnteosta ja maksaa palkkaa myös työntekijän sairausajalta. Edellä mainittujen lisäksi työnantajalla on velvollisuuksia, jotka koskevat osa-aika- tai vuokratyöntekijää.

2.2 Työsopimus ja sen synnyttämä työsuhde

Työsopimus on sopimus, jossa työntekijä on sitoutunut henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Tähän sovelletaan työsopimuslakia, jota sovelletaan myös silloin, kun vastikkeesta ei ole sovittu, mutta on selvää, että työtä ei ole tarkoitus tehdä ilman vastiketta (TSL 26.1.2001/55, 1:1). Sopimus sitoo ainoastaan osapuolia, jotka ovat sopineet sopimuksesta.⁸

Nuorten työntekijöiden laissa määritellään, että työsopimuksen voi solmia lähtökohtaisesti vähintään 15 vuotta täyttänyt työntekijä, joskin alle 15-vuotiaat voivat solmia tietyin edellytyksin. Kuitenkin 15-17-vuotiaan työsopimuksen voi purkaa tämän huoltaja, mikäli hän kokee työn vaikuttavan nuoren työntekijän kasvatukseen, kehitykseen tai terveyteen (NuorL 19.11.1993/998, 1:3).

Vapaamuotoinen työsopimus voidaan laatia joko suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti joskin suullisesti laadittu työsopimus on aina riski - tilanteessa on vain oma sana toisen sanaa vastaan (TSL 26.1.2001/55, 3:1). Työsopimuksen tulee olla toistaiseksi voimassa oleva, ellei sitä ole perusteltua tehdä määräaikaisena, esimerkiksi kun on kyse äitiys- tai vanhempainvapaan sijaisuudesta (TSL 26.1.2001/55, 3:2). Kirjallisesti tehdyssä sopimuksessa tulee ilmetä työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan ainakin seuraavat asiat:

⁷ Paanetoja 2014, s. 38.

⁸ Koskinen ym. 2018, s. 79.

- 1) työnantajan ja työntekijän kotipaikka;
- 2) työn alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisissa työsopimuksessa sopimuksen (arvioitu) päättymisaika sekä peruste määräaikaisuudelle;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole ns. tukikohtaa työskentelylleen, selvitys siitä, missä kohteissa työntekijä työskentelee;
- 6) pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan (tai muun vastikkeen) määräytymisen perusteet ja palkanmaksukausi;
- 9) noudatettava työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika ja sen määräytymisen peruste.

Työnantaja on velvollinen toimittamaan työntekijälle ylläolevista asioista selvitys kirjallisena, jos sopimus on tehty suullisesti. Selvitys tulee myös antaa kirjallisesti, mikäli työsopimuksessa ei muutoin ole jo mainittuja ehtoja. Ehtojen muuttuessa työnantajan tulee viipymättä ilmoittaa työntekijälle viimeistään ennen seuraavan palkanmaksukauden päättymistä, mikä on seurannut muutoksesta. Kuitenkin jos muutos on seurausta laista tai työehtosopimuksesta, ei siitä tarvitse ilmoittaa.⁹

⁹ Paanetoja 2014, s. 39.

2.2.1 Työsopimuksen ja työehtosopimuksen ero

Työehtosopimuslain (7.6.1946/436) 1 luku määrittelee työehtosopimuksen *sopimukseksi, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajan yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijän yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava*. Työnantajan yhdistyksellä tarkoitetaan yhdistystä, jonka päätehtävänä on työnantajan etujen valvominen työsuhteissa ja päinvastoin työntekijän yhdistyksellä päätehtävänä on työntekijän etujen valvominen.

Työehtosopimusta voidaan kutsua yleissopimukseksi vähimmäisehdoista, joiden tulee toteutua työsuhteessa ja joka asettaa rajat työsopimukselle, kun taas työsopimus on yksilöllinen sopimus työnantajan ja työntekijän välillä¹⁰. Työehtosopimukset pitävät sisällään keskeiset työsuhteen, kuten palkkojen ja työaikojen, normit ja funktiona ajavat erityisesti niiden etuja, jotka eivät pystyisi yksilöinä pitämään omia puoliaan, kun on kyse tulonjaosta¹¹.

Kuten työsopimuskin, työehtosopimus sitoo kaikkia kirjallisesti laaditun työehtosopimuksen allekirjoittaneita osapuolia. Mikäli sopimusta rikkoo, on sopimuksenrikkooja tuomittava hyvityssakkoon, joka on työnantajan osalta enintään 23 500 euroa ja työntekijällä 230 euroa. Kuitenkin jos määräyksiä on rikottu olennaisesti, ettei muilta sopimuksen osapuolilta voida vaatia sopimussuhteen jatkamista, voidaan työehtosopimus julistaa purkautuneeksi heti (TEhtol 7.6.1946/436, 7 §; 11 §).

2.2.2 Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

Toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella tarkoitetaan niin sanotusti ”vakituista työsopimusta” - sen kesto ei ole määritelty eikä ole minkäänlaista perustetta asettaa työsopimukselle määräaikaa. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan irtisanoa tai purkaa joko työnantajan tai työntekijän johdosta, josta sopimuksen irtisanominen on yleinen ja normaali sopimuksen päättämistapa. Irtisanomisessa noudatetaan irtisanomisaikaa, joka riippuu työsuhteen kestosta.¹²

¹⁰ Paanetoja 2014, s. 122.

¹¹ Koskinen ym. 2018, s. 49-50.

¹² Paanetoja 2014, s. 45.

Mikäli työsopimuksessa ei ole sovittu erityisesti sopimuksen muodosta, voidaan olettaa, että työsopimus on tehty toistaiseksi voimassa olevaksi. Myös peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset voivat johtaa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, mikäli määräaikaisuudelle ei ole mitään perustetta.¹³

2.2.3 Määräaikainen työsopimus

Määräaikainen työsopimus on sopimus työsuhteesta, joka päättyy tiettyinä ajankohtana tiettyin perustelluin syin. Toisin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, määräaikaisella sopimuksella ei ole irtisanomisehtoa eikä näin ollen irtisanomisaikaa ole kummankaan osapuolen toimesta, ellei toisin ole sovittu.¹⁴

Määräaikaiselle sopimukselle on oltava perusteltu syy, kuten äitiysloman sijaisuus, mikä tarkoittaa sitä, että kyseisessä työssä on työntekijä, mutta hänen tilalleen tarvitaan hänen poissa ollessa tuuraaja, väliaikainen työntekijä. Mikäli perusteltua syytä ei määräaikaiselle sopimukselle ole, pidetään sitä toistaiseksi voimassaolevana, vaikka työnantaja olisikin laatinut sopimuksen määräaikaiseksi¹⁵. Jos sopimus laaditaan työntekijän osalta määräaikaiseksi, perusteltua syytä ei tarvita¹⁶.

Määräaikaista sopimusta tulee myös pitää toistaiseksi voimassaolevana, mikäli määräaikaisia sopimuksia on tehty työnantajan toimesta monta peräkkäin ilman perusteltua syytä. Perusteltuna syynä voidaan pitää esimerkiksi työnantajan taloudelliset ja tuotannolliset syyt¹⁷. Laki ei kuitenkaan aseta minkäänlaista ylärajaa peräkkäisten määräaikaisten sopimusten teolle, vaan edellyttää sitä, että jokaiselle laaditulle työsopimukselle on perusteltu syy¹⁸. Kuitenkin työsopimuslain mukaan ei ole sallittavaa laatia toistuvia määräaikaisia sopimuksia, mikäli niiden lukumäärä, yhteenlaskettu aika tai sopimuksista muodostuva kokonaisuus osoittaa, että työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve (TSL 26.1.2001/55, 1:3).

¹³ Koskinen ym. 2018, s. 154.

¹⁴ Koskinen ym. 2018, s. 154.

¹⁵ Paanetoja 2014, s. 42-43.

¹⁶ Moilanen 2013, s. 41.

¹⁷ TT:2014-9.

¹⁸ Paanetoja 2014, s. 43.

2.2.4 Osa-aikainen työsopimus

Osa-aikatyöllä tarkoitetaan työajan vähentymistä joko päivittäisellä, viikoittaisella, kuukausittaisella tai jopa vuositasolla verrattain kokoaikaisen työntekijän säännölliseen työaikaan. Osa-aikainen työntekijä työskentelee esimerkiksi kolme päivää viikosta viiden päivän sijasta. Lähtökohtaisesti osa-aikainen työsopimus sovitaan joko työntekijän tahdosta tai työnantajan toimesta, kun tällä on tarjolla vain osa-aikaista työtä¹⁹. Työnantaja on velvollinen tarjoamaan lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle, mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä tehtäviin, jotka soveltuvat osa-aikaiselle, myös silloin, kun työnteko edellyttää osa-aikatyöntekijän kouluttamista ja on kohtuullista tämän soveltuvuuteen nähden²⁰.

Työnantajalla on oikeus muuttaa kokoaikainen työsuhde yksipuolisesti osa-aikaiseksi, mikäli perusteena on taloudellinen ja tuotannollinen syy. Työntekijän ei kuitenkaan ole pakko tähän suostua, vaan hän voi työttömyysturvalain perusteella saada soviteltua työttömyysetuutta sopimuksen muutoksesta.²¹

Osa-aikaisuus voi perustua myös lakiin, mikä tarkoittaa sitä, että kyseessä on työntekijän hoitovapaa tai äitiys- ja vanhempainvapaa, osa-aikainen sairaspoissaolo, opintovapaa sekä muut sosiaaliset ja terveydelliset syyt.²²

2.2.5 Vuokratyö

Työvoimaa vuokratessa työnantaja antaa asiakkaalle, työvoiman tilaajalle, työntekijänsä käyttöön korvausta vastaan²³. Työntekijää ei kuitenkaan voi tuosta vaan luovuttaa käyttäjäyritykselle, vaan siihen tarvitaan työntekijän suostumus tehdä työtä työvoiman tilaajan lukuun²⁴. Työntekijöiden määrä riippuu tilaajan työvoiman tarpeesta. Se, kuka on vuokratyöntekijän työnantaja, on vuokratyöntekijä, joka myös maksaa palkan. Ainoastaan työjohto-oikeus siirtyy käyttäjäyritykselle, joka ohjaa ja jakaa työtehtäviä vuokratyöntekijälle²⁵. Vuokratyöntekijän työturvallisuudesta vastaa sekä vuokratyöntekijä että käyttäjäyritys (TTurVL 23.8.2002/738, 1:3).

¹⁹ Moilanen 2013, s. 76, 77-79.

²⁰ Koskinen ym. 2018, s. 196.

²¹ Koskinen ym. 2018, s. 195.

²² Moilanen 2013, s. 82-83.

²³ Moilanen 2013, s. 88.

²⁴ Koskinen ym. 2018, s. 197.

²⁵ Moilanen 2013, s. 88.

Toisin kuin aiemmin käsitellyistä sopimusmuodoista, vuokratyövoiman käytöstä ei ole rajoitettu laissa - lähtökohtaisesti sitä voi käyttää ilman erityisiä syitä. Mikäli työehtosopimuksissa on rajattu vuokratyön käyttöä, tulisi rajoitusten kohdistua ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin, kuten vuokratyöntekijöiden suojeluun tai työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin.²⁶

Vuokratyöntekijälle on annettava tämän pyynnöstä kirjallinen selvitys työsopimuksen ehdoista (sisältäen mm. työn keston, koeajan, irtisanomisajat, yms.), vaikka kyseessä olisi alle kuukauden kestävä määräaikainen työsuhde. Selvityksessä tulee ehtojen lisäksi käydä ilmi, mikä on syy työvoiman tilaamiselle, työsuhteen (arvioidusta) kestosta sekä arvio myös käyttäjäyrityksen tarjolla olevista vastaavista työtehtävistä, mistä on työsopimuksessa sovittu ja jotka vastaavat vuokratyöntekijän työtehtäviä (TSL 26.1.2001/55, 2:3). Työntekijälle tulee myös kertoa määräaikaisuuden peruste²⁷.

Mikäli vuokratyö teettää määräaikaisella työntekijällä jatkuvasti samanlaisia tai samankaltaisia työtehtäviä, voidaan edellyttää, että toistaiseksi voimassa olevat sopimukset solmitaan niiden työntekijöiden osalta, joita vuokratyö työllistää jatkuvasti. Työkatkoksista vuokratyö voi lomauttaa työntekijän, joten lyhyet katkokset eivät ole riittäviä perusteita määräaikaisiin työsopimuksiin.²⁸

2.3 Työsopimuksen päättäminen

Työsopimuksen päättäminen riippuu siitä, minkälainen työsopimus on laadittu työnantajan ja työntekijän välille. Lisäksi työsopimuksen päättäminen riippuu myös siitä, tekeekö sen työntekijä vai työnantaja. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy joko irtisanomiseen tai purkuun, mutta työnantajan irtisanoessaan tai purkaessaan työsopimuksen, on siihen oltava laissa säädetty peruste.²⁹

²⁶ Moilanen 2013, s. 88.

²⁷ Moilanen 2013, s. 91.

²⁸ Moilanen 2013, s. 90-91.

²⁹ Paanetoja 2014, s. 80.

Määräaikainen sopimus päättyy siihen ajankohtaan, mikä on työsopimuksen laatimisvaiheessa sovittu. Mikäli määräaikainen sopimus puretaan, on siinä samat käytännöt kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa³⁰. Joskus määräaikaiseen työsopimukseen voidaan ottaa myös irtisanomisehto, jolloin sopimusta kutsutaan sekamuotoiseksi työsopimukseksi. Jos on kyseessä yli viiden vuoden kestävä määräaikainen työsopimus, muuttuu se automaattisesti irtisanomisvaraiseksi, sillä sopimus sisältää irtisanomisehdon. Vaikka sopimukseen tulee sama ehto kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, ei se muuta kuitenkaan määräaikaisen työsopimuksen muotoa³¹.

Osa-aikaisessa työsuhteessa noudatetaan joko määräaikaisen tai toistaiseksi olevan sopimuksen ehtoja - riippuen siitä, kummasta on sovittu työsopimuksen laadinnan vaiheessa. Vuokratyössä sopimuksen luonne on yleensä määräaikainen riippuen käyttäjäyrityksen tarpeesta, mutta toisinaan se voi olla myös toistaiseksi voimassa oleva. Näin ollen ehtoja sovelletaan sitä mukaan, onko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Työsuhteen päättymisestä vastaa kuitenkin vuokratyöntekijä, vaikka työ on tehty käyttäjäyritykselle - vuokratyöntekijä on velvollinen tarjoamaan vuokratyöntekijälle töitä, jos työ käyttäjäyrityksessä päättyy.³²

2.3.1 Työsopimuksen irtisanominen ja irtisanomisaika

Työnantaja voi irtisanoa työntekijän vain tietyin perustein. Mikäli työnantaja kokee, että työntekijä on rikkonut tai laiminlyönyt velvoitteitaan tai hänen työntekoaikajaksot ovat muuttuneet niin, ettei hän selviydy työtehtävistään, voi työnantaja irtisanoa työntekijän, koska kyseessä on *asiallinen ja painava* irtisanomisperuste. Perustetta arvioitaessa otetaan huomioon, mikä on yrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden määrä sekä työnantajan ja työntekijän välinen suhde (TSL 26.1.2001/55, 7:2).

Työntekijän sairaus tai vamma, osallistuminen työtaistelutoimenpiteeseen, poliittiset ja uskonnolliset mielipiteet sekä turvautuminen oikeusturvakeinoihin eivät ole asiallisia ja painavia syitä irtisanoa työsuhde. Ennen varsinaista irtisanomista on lisäksi kuultava sekä työntekijää että pohdittava muita ratkaisuja, kuten sijoittamista muuhun työhön (TSL 26.1.2001/55, 7:2). Myöskään raskaus tai perhevapaa eivät ole asiallisia syitä irtisanomiseen (TSL 26.1.2001/55, 7:9).

³⁰ Paanetoja 2014, s. 80.

³¹ Moilanen 2013, s. 166-167.

³² Moilanen 2013, s. 167, 90, 94.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus, mikäli työntekijän tekemä työ on vähentynyt joko olennaisesti tai pysyvästi taloudellisista, tuotannollisista tai yrityksen toiminnan uudelleenjärjestelyiden syistä. Ennen irtisanomista työnantajan on kuitenkin katsottava, onko työntekijä mahdollista sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin (TSL 26.1.2001/55, 7:3) - tätä kutsutaan työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudeksi (TSL 26.1.2001/55, 7:4). Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan irtisanomisperustetta ei kuitenkaan ole, jos työnantaja on ennen tai jälkeen irtisanomisen palkannut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin tai työ ei ole olennaisesti vähentynyt.

Työntekijän itse irtisanoutuessa toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta voi syy olla mikä tahansa - syytä ei tarvitse ilmoittaa työnantajalle, mutta on hyvä muistaa ilmoittaa irtisanoutumisestaan työnantajalle sekä noudattaa irtisanomisaikaa, ellei toisin sovita työnantajan kanssa.³³

Työsopimuslaki määrittelee työnantajan yleiset irtisanomisajat, jotka ovat suhteessa työn keston, seuraavasti:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde jatkunut enintään vuoden;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde jatkunut 1-4 vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde jatkunut 4-8 vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde jatkunut 8-12 vuotta;
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde jatkunut yli 12 vuotta.

Mikäli työntekijä irtisanoa työsopimuksen, ovat yleiset irtisanomisajat 14 päivää työsuhteen jatkuttua enintään viisi vuotta ja yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta (TSL 26.1.2001/55, 6:3).

³³ Paanetoja 2014, s. 81.

2.3.2 Työsopimuksen purkaminen

Työsopimuksen purkaminen edellyttää aina *erittäin painavaa syytä*. Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaan perusteena ovat lähtökohtaisesti joko työntekijän tai työnantajan toimesta johtunut velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, kuten sopimusrikkomus, asiaton käyttäytyminen tai työturvallisuuden vaarantaminen välinpitämättömällä käytöksellä³⁴. Työsopimusta purkaessa purku astuu heti voimaan ja työsuhde päättyy ilman minkäänlaista ”purkaaikaa”³⁵. Purkamisoikeus kuitenkin raukeaa, mikäli työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa purkamisperusteen tiedonsaannista tai purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi (TSL 26.1.2001/55, 8:2).

Palkanmaksuvelvollisuus on yksi työnantajan velvollisuuksista työsopimussuhteesta. Työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus purkaa työsopimus, mikäli palkka jää maksamatta tai maksu viivästyy. Tilanteessa on kuitenkin katsottava kokonaiskuvaa: esimerkiksi THO 23.6.1994 S 93/1670 tapauksessa työnantaja oli jättänyt maksamatta palkan työntekijälleen maksukyvyttömyyden vuoksi. Jos palkanmaksun laiminlyönti ei ole asetettavissa työnantajan viaksi, ei työntekijä ole oikeutettu työsopimuksen purkuun.³⁶

On tärkeää erottaa työsopimuksen *purku* sekä työsopimuksen *purkautuneena pitäminen*. Riittävän pitkä poissaolo, lain mukaan vähintään seitsemän päivää, on peruste työnantajalle ja/tai työntekijälle pitää työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien, mikäli poissaolosta ei ole ilmoitettu tai poissaololle ei ole pätevää syytä. Työsopimuksen purkautuminen peruuntuu, jos ilmoitusta ei ole voitu tehdä toiselle sopijapuolelle sattuneen esteen, kuten esimerkiksi onnettomuuden johdosta seuranneen kooman vuoksi (TSL 26.1.2001/55, 8:3).

Työsopimuksen ei aina tarvitse päättyä joko irtisanomiseen tai purkuun, vaan se voidaan myös sopia. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja ja työntekijä sopivat yhdessä työsopimuksen päättämisestä, vaikkei itse työsuhteen päättämiselle olisikaan laissa säädettyä perustetta. Yksi tapa päättää sopimus on, että työnantaja antaa ylimääräisen rahasuorituksen työntekijälle suostumuksestaan päättää työsuhde. Usein kuitenkin sovitut sopimukset työntekijän ja työnantajan välillä vaikuttavat työntekijän työttömyysturvaetuuksiin lykäten oikeutta saada työttömyyskorvausta.³⁷

³⁴ Paanetoja 2014, s. 91-92.

³⁵ Paanetoja 2014, s. 91.

³⁶ Koskinen 2010.

³⁷ Paanetoja 2014, s. 81.

3 Konkurssi - yksi maksukyvyttömyysmenettelyistä

Kun velallisella on velkoja, joita hän ei pysty maksamaan omista varoistaan tai hänellä ei ole mahdollisuutta saada uutta luottoa velkojen kattamiseen, on kyse maksukyvyttömyydestä. Velkojen maksamattomuus on usein tahatonta. Toisinaan maksukykyinen velallinen jättää velat maksamatta, jolloin henkilö on vain maksuhaluton. Maksuhaluttomuudella ja maksukyvyttömyydellä ei kuitenkaan laissa ole mitään eroa, sillä oikeudelliset seuraamukset tulevat maksun laiminlyönnistä.³⁸

Konkurssilain (20.2.2004/120) 1 luvun 1 §:n mukaan konkurssi määritellään maksukyvyttömyysmenettelyksi, jossa velallisen koko varallisuus käytetään hänen velkojensa maksamiseen. Kun velallinen on asetettu konkurssiin, heti sen alkaessa velallisen omaisuus siirtyy velkojan määräysvaltaan - velallisella ei ole käyttöoikeutta omaisuuteensa enää. Tämän jälkeen tuomioistuimen määräämä pesänhoitaja vastaa velallisen omaisuuden hoitamisesta ja myymisestä sekä muusta konkurssipesän hallinnoimisesta.³⁹

Euroopan unionin maksukyvyttömyysasetus määrittelee konkurssin (asetuksessa puhutaan konkurssi -termin sijasta likvidaatiomenettelystä) maksukyvyttömyysmenetelmäksi, jossa velallisen omaisuus muutetaan rahaksi (EU-MKA 2 art.).

Muita maksukyvyttömyysmenettelyjä (kutsutaan myös insolvenssimenettelyiksi) ovat ulosotto, yrityssaneeraus sekä yksityishenkilön velkajärjestely.

3.1 Konkurssin tavoitteet ja periaatteet

Konkurssissa sovelletaan sekä yleisiä että erityisiä oikeusperiaatteita. Nämä periaatteet ovat tulleet osaksi insolvenssioikeutta prosessioikeudesta, jotka ovat ns. siviiliprosessiperiaatteita. Ne soveltuvat kuitenkin insolvenssioikeuteen vain tuomioistuinten osalta. Yleiset oikeusperiaatteet muodostavat insolvenssioikeuden ”pohjan” - ytimen - ja erityiset oikeusperiaatteet ilmenevät yksittäisissä konteksteissa, riippuen konkurssimenettelystä.⁴⁰

³⁸ Koulou - Lindfors 2010, s. 23.

³⁹ Koulou - Lindfors - Niemi 2017, s. 99.

⁴⁰ Koulou - Lindfors - Niemi 2017, s. 123.

Konkurssin keskeisenä piirteenä on poistaa markkinoilta toimijat, joiden liiketoiminta on heikkoa. Konkurssin tavoitteena on lopettaa maksukyvyttömäksi todetun yrityksen toiminta ja jakaa eli *likvidoida* jäljellä oleva varallisuus velkojien kesken. Tarkoituksena ei ole saada velkaantunut toiminta jatkamaan muutoin kuin siltä osin, että velkojat saavat oman osuutensa, mikäli toiminnan jatkaminen on mahdollista.⁴¹

3.1.1 Konkurssikelpoisuus

Konkurssikelpoinen on oikeussubjekti, joka saadaan lain sallimissa puitteissa asettaa konkurssiin ja jolla on ylipäätään omaisuutta, jota voidaan luovuttaa konkurssiin. Luonnollisella henkilöllä sekä yhteisöllä, säätiöllä tai muulla oikeushenkilöllä on Suomen konkurssilaissa säädetty yleinen konkurssikelpoisuus toisin kuin esimerkiksi Ranskassa konkurssikelpoisuus rajoittuu vain elinkeinoharjoittajiin.⁴²

Jotta oikeushenkilö on konkurssikelpoinen, tämän täytyy saavuttaa ensin oikeuskelpoisuus. Oikeuskelpoisuudella tarkoitetaan kelpoisuutta hankkia omaisuutta sekä joutua velalliseksi. Esimerkiksi osakeyhtiö saavuttaa oikeuskelpoisuuden merkittyään itsensä kaupparekisteriin, jonka jälkeen se on konkurssikelpoinen.⁴³

Periaatteessa oikeushenkilön tekisi konkurssikelvottomaksi se, että tämä menettää omaisuutensa, mutta käytännön syistä johtuen tähän on poikkeus - vaikka esimerkin osakeyhtiö poistettaisiin kaupparekisteristä tai purettaisiin, se on silti mahdollista asettaa konkurssiin. Tätä kutsutaan ajalliseksi laajennukseksi, sillä laki ei tunne mitään takarajaa. Oikeuskelpoisuutta laajennetaan nimenomaisella säännöksellä myös ulottaen konkurssikelpoisuuden sekä kuolin- että konkurssipesään, vaikka ne eivät olekaan varsinaisesti siviilioikeudessa oikeushenkilöitä.⁴⁴

⁴¹ Könkkölä - Linna 2013, s. 4.

⁴² Koulu - Lindfors - Niemi 2017, s. 147.

⁴³ Koulu - Lindfors - Niemi 2017, s. 147.

⁴⁴ Koulu - Lindfors - Niemi 2017, s. 147.

Luonnollisten henkilöiden konkurssikelpoisuudesta ei ole säädetty poikkeuksia: kaikki luonnolliset henkilöt voidaan asettaa konkurssiin kansalaisuudesta ja kotipaikasta riippumatta. Poikkeuksena on kuitenkin lainkäyttölistä immuniteettia nauttivat henkilöt, esimerkiksi ulkovaltojen tai joidenkin kansainvälisten järjestöjen edustajat, jotka eivät ole konkurssiin asetettavia henkilöitä, sillä asemamaan lainkäyttövalta ei ylipäättään ulotu heihin. Lisäksi on erikseen säädetty, keitä ei saa asettaa konkurssiin, jotka ovat muun muassa valtio, Ahvenanmaan maakunta, kunta, kuntayhtymä, valtion liikelaitos sekä evankelisluterilainen tai ortodoksinen kirkko tai seurakunta tai seurakuntayhtymä.⁴⁵

3.1.2 Konkurssiin asettaminen

Konkurssilain 2 luvun mukaan edellytyksenä konkurssiin asettamiselle on, että velallinen on muuten kuin tilapäisesti maksukyvytön. Velallinen todetaan maksukyvyttömäksi, mikäli hän itse ilmoittaa siitä eikä ole erityistä aihetta epäillä maksukyvyttömyyttä. Lisäksi velallista pidetään maksukyvyttömänä erityisesti, jos hän on lakkauttanut maksunsa tai ulosotossa on ilmennyt, että velalliselta ei ole kertynyt varoja velan täydeksi suorittamiseksi konkurssihakemuksen tekemistä edeltävän kuuden kuukauden aikana.

On myös aihetta olettaa velallinen maksukyvyttömäksi, mikäli tämä on kirjanpitovelvollisena kuitenkin jättänyt maksamatta velkojan maksukehotuksesta huolimatta tämän saatavan. Saatavan maksamatta jättämisestä voidaan asettaa velallinen konkurssiin vain, jos velkoja on tehnyt konkurssihakemuksen kolmen kuukauden kuluessa saatavan määräajan päättymisestä ja se on edelleen maksamatta (KonkL 20.2.2004/120, 2:3).

Velkojalla on oikeus vaatia velallisen asettamista konkurssiin, mikäli velkojan saatava perustuu velallisen allekirjoittamaan sitoumukseen, jota hän ei kiistä tai se on niin selvä, ettei sen oikeellisuutta voi kiistää. Lisäksi jos saatava perustuu lainvoimaiseen tai täytäntökelpoiseen tuomioon, ratkaisuun tai muuhun perusteeseen, velkojalla on oikeus vaatia konkurssiin asettamista (KonkL 20.2.2004/120, 2:2).

Velallisen velkavastuu ei poistu konkurssin jälkeen, vaan velallinen vastaa edelleen veloistaan myöhemmin saamallaan omaisuudellaan - jos toiminta jatkuu edelleen. Konkurssiin asetettu yritys lakkaa kuitenkin käytännössä olemasta konkurssin jälkeen (KonkL 20.2.2004/120, 1:6).

⁴⁵ Koulu - Lindfors - Niemi 2017, s. 148.

3.1.3 Konkurssin esteet

Konkurssihakemus ei aina johda velallisen asettamiseen konkurssiin. Konkurssilain 2 luvun 2 §:n mukaan konkurssihakemus on jätettävä tutkimatta, mikäli saatava on suuruudeltaan vähäinen ja on konkurssimenettelyn kustannuksiin ja siitä saatavaan hyötyyn nähden hyvän perintätavan vastainen tai epätarkoituksenmukainen.

Velallista ei myöskään voida asettaa konkurssiin velkojan hakemuksesta, jos velkojalla on esimerkiksi maksun turvaava panttioikeus velallisen omaisuuteen tai velkojalla on erääntyneestä tai ei-erääntyneestä saatavastaan kolmannen osapuolen asettama vakuus, joka turvaa maksun ja konkurssiin hakeminen on vastoin vakuuden ehtoja (KonkL 20.2.2004/120, 2:4). Velallisen hakemuksen aloitteesta konkurssiin asettamisesta ei ole säädetty laissa esteitä, mutta esteenä voidaan periaatteessa pitää konkurssin tarkoituksenmukaisuus - onko velallinen oikeasti maksukyvytön vai pyrkiikö hän hyödyntämään konkurssin tuomia vapauksia.⁴⁶

3.2 Konkurssin vaiheet

Konkurssihakemus lähetetään käräjäoikeuteen joko velkojan tai velallisen toimesta, johon vaaditaan ennen mahdollista istutuskäsittelyä lausuntopyyntö toiselta osapuolelta - velkojan toimittamassa konkurssihakemuksessa tarvitaan lausuntopyyntö velalliselta.

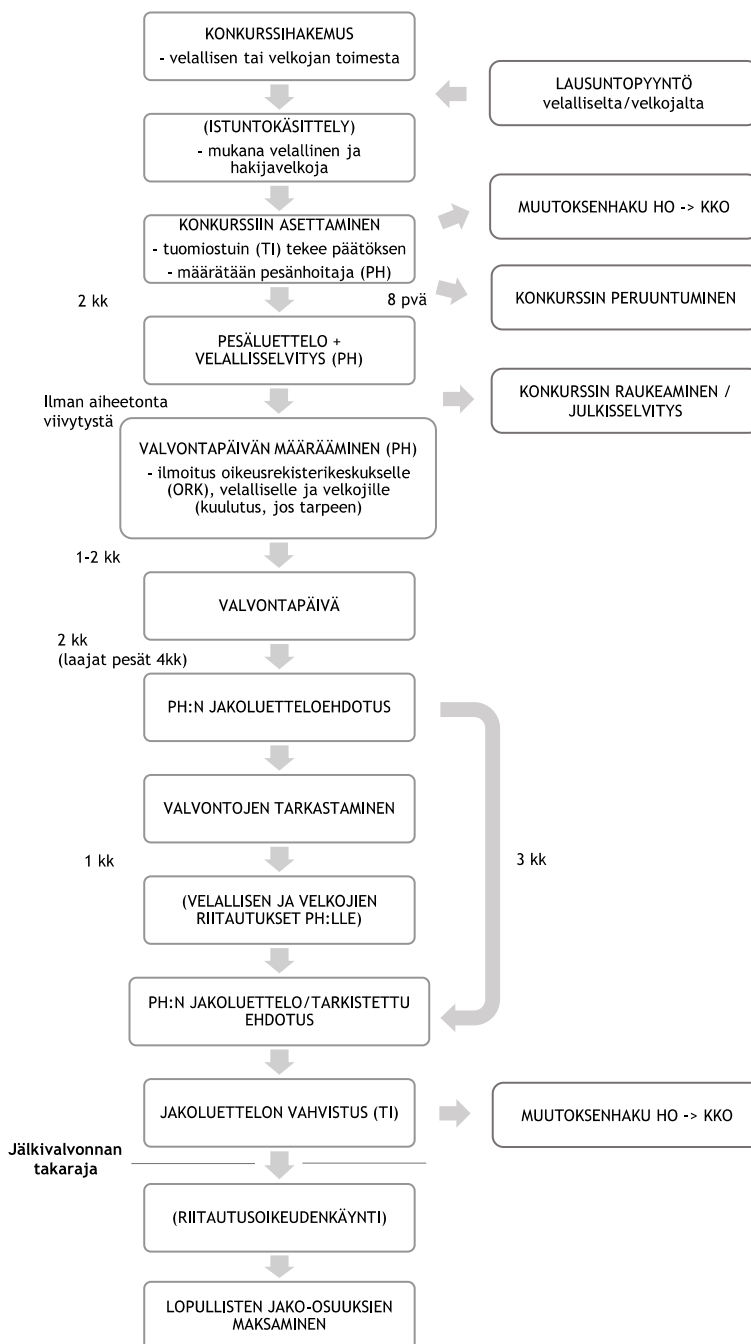
Mahdollisen istutuskäsittelyn jälkeen tai jos konkurssihakemus on selkeä, yritys asetetaan konkurssiin. Samalla tuomioistuin määrää pesähoitajan, joka huolehtii pesäluettelon sekä velallisselvityksen laatimisesta kahdeksan päivän kuluessa. Konkurssiin asettamisesta voidaan hakea muutoksenhakua hovioikeudesta tai konkurssi voi myös peruuntua.

Pesäluettelon jälkeen pesähoitajan on määrättävä valvontapäivä, joka on 1-2 kuukauden kuluessa päivästä, jona se on määrätty. Valvontapäivään mennessä velkojien tulee ilmoittaa saatavansa pesähoitajalle. Valvontapäivää ei kuitenkaan määrätä, mikäli konkurssi raukeaa.

Valvontapäivän jälkeen pesähoitaja tekee jakoluetteloehdotuksen kahden kuukauden kuluessa, laajoissa konkurssipesissä aika on neljä kuukautta. Mikäli jakoluettelo on selvä, etenee se kolmessa kuukaudessa tuomioistuimen tarkistettavaksi ja vahvistettavaksi. Vahvistuksen jälkeen on mahdollista hakea vielä muutoksenhakua. Epäselvissä jakoluetteloissa valvonnat tarkastetaan sekä mahdollisesti saatetaan riitauttaa.

⁴⁶ Koulu - Lindfors - Niemi 2017, s. 150.

Konkurssi etenee pääpiirteittäin alla olevan kuvion mukaisesti.



Kuvio 2 Konkurssin vaiheet pääpiirteittäin (Konkurssiasiamies 2018)⁴⁷

⁴⁷ Konkurssiasiamiehen toimisto 2018, Konkurssi ja yrityssaneerausmenettely.

3.2.1 Konkurssihakemuksen jättäminen käräjäoikeuteen

Konkurssimenettely lähtee liikkeelle joko velallisen tai velkojan toimesta kirjallisen konkurssihakemuksen avulla, joka toimitetaan käräjäoikeuteen. Tuomioistuin, joka päättää konkurssiin asettamista koskevassa asiassa on se tuomioistuin, joka sijaitsee velallisen oikeuspaikalla. Esimerkiksi jos velallisen paikkakunta on Helsinki, asia käsiteltäisiin Helsingin käräjäoikeudessa (KonkL 20.2.2004/120, 7:2).

Käräjäoikeuteen toimitettavassa hakemuksessa tulee aina ilmetä velallisen yhteystietojen lisäksi myös hakijan vaatimus ja perustelu vaatimukselle. Konkurssihakemuksessa vaatimuksena on aina velallisen konkurssiin asettaminen ja perustelut määräytyvät sen mukaan, vetoaako hakija *maksukyvyttömyys-* vai *ylivelkaisuusperusteeseen* ja mihin maksukyvyttömyyden oletukseen. Hakemuksen vireille tulon jälkeen tuomioistuin merkitsee tiedot konkurssi- ja yrityssaneerausrekisteriin.⁴⁸

Konkurssihakemuksen käsittely vaihtelee riippuen, onko hakijana velallinen vai velkoja. Velallisen hakiessa konkurssia, asia on usein nopeasti ratkaistavissa yksinkertaisten edellytysten vuoksi. Kuitenkin, jos ratkaisu edellyttää pesänhoitajaa, on kuultava tällöin myös velkojia. Velkojan ollessa konkurssin hakijana, asiassa on kuultava myös velallista. Mikäli velallinen vastustaa hakemusta eli on asiasta eri mieltä, asia voi muodostua riitaoikeudenkäynniksi velkojan ja velallisen välille.⁴⁹

Velallisen hakiessa konkurssiin asettamista riittää, että velallinen ilmoittaa omasta maksukyvyttömyydestään. Mikäli on aihetta epäillä, että velallisen ilmoitus on virheellinen, esimerkiksi velallisen toimittama selvitys varoista ja veloista herättää epäilystä, tuomioistuin voi vaatia velalliselta lisäselvitystä tämän maksukyvyttömyydestä. Ylivelkaisuusperusteessa velallisen tulee osoittaa asiakirjaselvityksen avulla, esimerkiksi perunkirjalla, ylivelkaisuudestaan. Velkojan ollessa hakija, hänen on perusteltava oikeutensa vaatia konkurssiin asettamisesta sekä miksi vaatii sitä.⁵⁰

⁴⁸ Könkkölä - Linna 2013, s. 122.

⁴⁹ Könkkölä - Linna 2013, s. 121.

⁵⁰ Könkkölä - Linna 2013, s. 122-123.

3.2.2 Hakemuksen valmisteleva käsittely

Kun konkurssihakemus saapuu asiaa käsittelevään tuomioistuimeen, se esitarkistetaan tuomioistuimen kansliassa. Annettujen tietojen perusteella tarkistetaan velallisen yksilöintiä sekä onko velallista kohtaan aloitettu tai vireillä toinen maksukyvyttömyysmenettely. Lisäksi selvitetään myös, onko kaikki vaadittavat kohdat hakemuksessa täytetty ja tarvittavat asiakirjat toimitettu. Mikäli hakemus on puutteellinen, tuomioistuin kehottaa hakijaa täydentämään hakemusta määräajassa, mikäli se on välttämätöntä hakemuksen käsittelemisen jatkamisen kannalta.⁵¹

Tuomioistuin jättää konkurssihakemuksen tutkimatta, jos hakemus on puutteellinen tai sen täydentämistä laiminlyödään. Tuomioistuin voi myös hylätä hakemuksen heti hakemuksen saavuttua, mikäli vaatimus konkurssiin asettamisesta koetaan perusteettomaksi. Tämänkaltaisia tilanteita ovat esimerkiksi sellaiset, joissa hakuasiakirjoissa ilmenee, että hakukelpoista saatavaa ei ole tai konkurssiin asettamiselle ei ole perusteita. Velkoja voi kuitenkin tehdä uuden konkurssihakemuksen samaa saatavaa kohtaan, vaikka hakemus olisikin hylätty, mutta samoihin seikkoihin vetoaminen ei muuta hakemuksen päätöstä.⁵²

Tuomioistuin voi siirtää pyynnöstä ja ylemmän tuomioistuimen, hovioikeuden, päätöksellä konkurssihakemusta koskevan asian toiseen tuomioistuimeen, jonka se katsoo olevan toimivaltaisempi kuin itse on. Siirto edellyttää kuitenkin aina hakijan pyyntöä, mutta ei vaikuta asian vireillä olemiseen. Ennen siirtoa tehdyt päätökset pätevät, kunnes uudessa tuomioistuimessa päätetään toisin.⁵³

3.2.2.1 Samanaikainen maksukyvyttömyysmenettely

Velallisella voi olla samanaikaisesti käynnissä useampi konkurssihakemus, joista on selvitettävä konkurssiin edellytettävät hakemukset⁵⁴. Kaikkiin samanaikaisesti käsiteltäviin hakemuksiin laitetaan se määräpäivä, jolloin ensimmäinen vireille pantu hakemus tehtiin (TakSL 26.4.1991/758, 1:2). Tuomioistuimen tehtävä onkin tutkia, voiko velallisen asettaa konkurssiin hakemuksesta, joka on saapunut ennen tai jälkeen sen hakemuksen, josta velallinen on asetettu konkurssiin. Myöhemmin saapuneen hakemuksen käsittely jää kuitenkin käsittelemättä, mikäli aiempi hakemus on saanut lainvoimaisen tuomion konkurssiin asettamisesta (KonkL 20.2.2004/120, 7:9).

⁵¹ Könkkölä - Linna 2013, s. 126.

⁵² Könkkölä - Linna 2013, s. 126, 129.

⁵³ Könkkölä - Linna 2013, s. 127-128.

⁵⁴ Könkkölä - Linna 2013, s. 130.

Konkurssilain 7 luvun 8 § määrittelee, että mikäli velallisella on jo käynnissä lainvoimainen päätös konkurssiin asettamisesta, uutta konkurssia ei voida aloittaa. Periaatteessa uuden konkurssimenettelyn voi kuitenkin aloittaa, jos velallinen on saanut aiemman konkurssin alkamisen jälkeen ja siihen kuulumatonta omaisuutta. Aiempi, jo päättynyt konkurssi ei pääsääntöisesti estä uuden konkurssin aloittamista, paitsi jos aiempi konkurssi on rauennut varojen puuttumisen vuoksi. Velkojan on kuitenkin näytettävä toteen, että velallisella on uusia varoja tai konkurssin jatkamisen edellytyksiä tulisi arvioida toisin kuin rauenneessa konkurssimenettelyssä.⁵⁵

3.2.3 Hakemuksen jatkokäsittely

Velallisen ja velkojan hakemukset käsitellään eri tavalla. Velallisen lähettämässä hakemuksessa ei lähtökohtaisesti ole toista osapuolta, jolloin asiassa ei välttämättä ole tarvetta kuulla ketään eikä myöskään toimittaa istutokäsittelyä. Velkojan lähettämä hakemus on monivaiheinen ja vaatii aina velallisen kuulemisen. Ennen kuulemista tuomioistuimen tulee toimittaa velkojan hakemus velalliselle tiedoksi ja pyydettyä tältä kirjallista lausumaa asetettuun määräpäivään mennessä. Velallisen lisäksi velkojan konkurssihakemus tulee toimittaa myös päämenettelyn selvittäjälle, joka on tuomioistuimen määräämä pesänselvittäjä.⁵⁶

Jatkokäsittelyn eteneminen on riippuvainen velallisesta. Mikäli velallinen ei anna kirjallista lausumaansa annettuun päivään mennessä tai antaa lausuman, mutta ei vastusta hakemusta, asia voidaan ratkaista hakemusasiakirjojen perusteella kansliakäsittelyssä. Tapauksessa, jossa velallinen vastustaa hakemusta, asia käsitellään tuomioistuimessa suullisessa istunnossa. Asia siirtyy välittömästi istutokäsittelyyn velallisen vastustaessa hakemusta - hänen ei tarvitse sen tarkemmin vastustamistaan perustella.⁵⁷

Konkurssilain 7 luvun 8 §:n mukaan velallisen suostumuksella asia voidaan käsitellä myös kansliassa istunnon sijasta. Tuomioistuin määrää istutokäsittelyn pidettäväksi oman harkintansa mukaan, mikäli istutokäsittely koetaan tarpeelliseksi pitää joko hakemuksen ratkaisemiseksi tai pesänhoitajan määräämistä varten.⁵⁸

⁵⁵ Könkkölä - Linna 2013, s. 128-129.

⁵⁶ Könkkölä - Linna 2013, s. 139.

⁵⁷ Könkkölä - Linna 2013, s. 140.

⁵⁸ Könkkölä - Linna 2013, s. 140.

Konkurssia koskeva asia käsitellään sen kiireellisyyden perusteella. Erityisen kiireellisiä asioita ovat konkurssiin asettamista koskevat asiat, sillä siihen liittyy paljon oikeudellisia ja tosiasiallisia vaikutuksia - asian käsittely kestää usein pitkään, joten ei ole tarpeellista venyttää muutenkin jo pitkäkestoista prosessia entisestään. Asian käsittelyä voi pitkittää konkurssihakemuksen käsittelyn lykkääminen, jos on kyseessä mahdollinen maksujärjestelyistä sopiminen tai maksuajan varaaminen velalliselle.⁵⁹

Käsittelyä voidaan periaatteessa lykätä, mutta vain pätevistä syistä, jotka arvioidaan tuomioistuimessa. Lykkäystä varten tarvitaan kuitenkin velkojan suostumus, mutta niiden lukumäärä sekä kesto ovat tuomioistuimen harkinnan alaisia. Mikäli velkoja ei anna suostumusta lykkäykseen, velallisen tulee esittää yksityiskohtaisia selvityksiä esimerkiksi rahoitusjärjestelyistään. Tuomioistuin voi harkintansa mukaan lykätä käsittelyä enintään viikolla.⁶⁰

3.2.4 Tuomioistuimen ratkaisu konkurssihakemukseen

Konkurssi tulee voimaan vain tuomioistuimen päätöksellä. Näin ollen tuomioistuimella on velvollisuus selvittää, voidaanko velallinen asettaa konkurssiin. Päätöksenteon apuna tuomioistuin käyttää asianosaisten esittämiä seikkoja sekä selvitystä siitä, onko velallisella hakukelpoista saatavaa ja onko konkurssiin asettamiselle perustetta.⁶¹

Tuomioistuin julistaa ratkaisun konkurssihakemukseen joko kansliassa tai istunnossa. Ratkaisuina voivat olla joko hakemuksen hyväksyminen eli velallisen konkurssiin asettaminen, hakemuksen hylkääminen tai tutkimatta jättäminen. Hakemus voidaan myös ratkaista jättämällä sellaisenaan.⁶²

Ratkaisussa on ehdottoman tärkeää päätöksenannon kellonaika sekä konkurssihakemuksen vireille tuloaika, jotka liittyvät oikeusvaikutuksiin. Konkurssiin asettaessa tuomioistuimen tulee määrätä myös pesänohjaaja, jonka tehtävänä on huolehtia konkurssipesän selvittämisestä: käytännössä tämä tarkoittaa pesäluettelon laatimista sekä kirjallisen selvityksen tekemistä velallisen taloudellisesta toiminnasta ennen konkurssia sekä mitkä asiat ovat johtaneet itse konkurssiin. Lisäksi tuomioistuimen tulee määrätä, pidetäänkö

⁵⁹ Könkkölä - Linna 2013, s. 144.

⁶⁰ Könkkölä - Linna 2013, s. 144.

⁶¹ Könkkölä - Linna 2013, s. 145.

⁶² Könkkölä - Linna 2013, s. 148.

mahdollinen, määrätty maastapoistumiskielto edelleen voimassa, kunnes velallinen on vahvistanut pesäluettelonsa oikeaksi.⁶³

3.3 Tilastoja konkurssimenettelyistä

Tilastokeskuksen mukaan 2010-luvulla vireille pantuja konkurssseja on yhteensä 24 573, joiden henkilökunnan määrä on yhteensä 118 363. Keskimäärin vuosina 2010-2018 on vireille pantuja konkurssseja vuodessa vajaa 3 000 ja henkilökuntaa konkurssiin hakeneissa yrityksissä noin 13 000.⁶⁴

Vireille pannut konkurssit 2010-luvulla (2010-2018)

Vuosi	Yritysten lukumäärä	Henkilökunnan lukumäärä
2010	2 864	13 759
2011	2 947	13 270
2012	2 961	14 206
2013	3 131	15 637
2014	2 986	13 951
2015	2 574	10 902
2016	2 408	12 580
2017	2 168	11 943
2018	2 534	12 115
Yhteensä	24 573	118 363
Keskiarvo	2 730	13 151

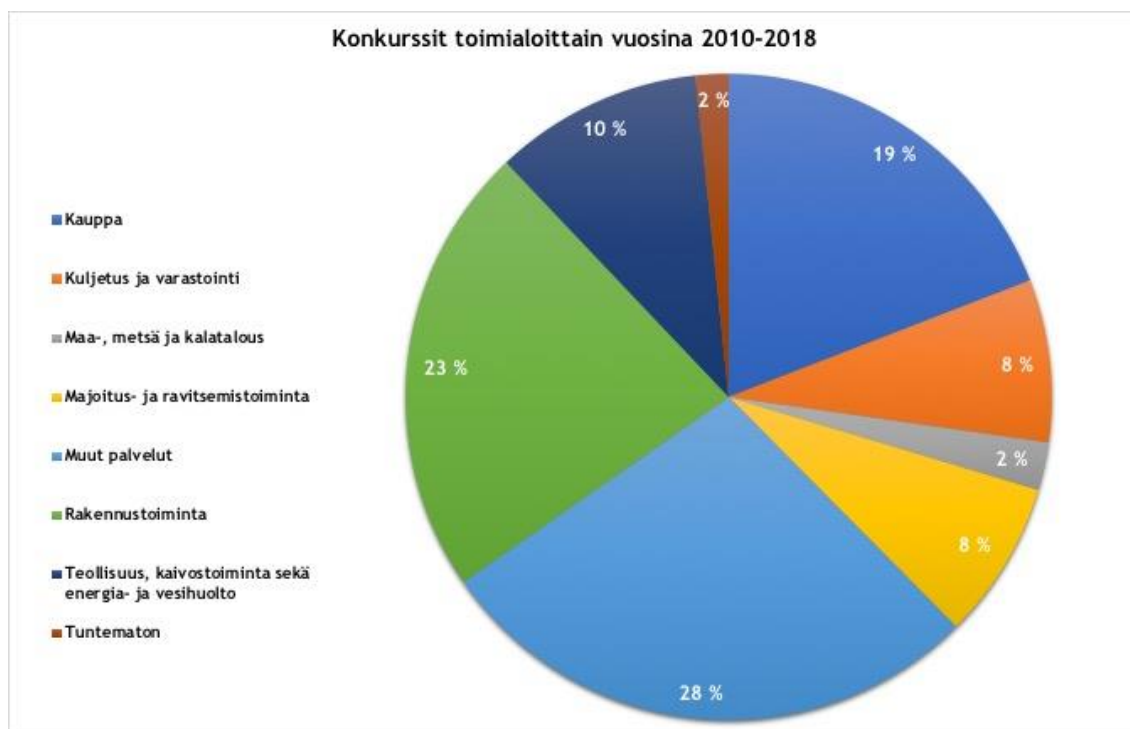
Taulukko 1 Konkurssiin asetettujen yritysten ja henkilökunnan määrä vuosina 2010-2018⁶⁵

⁶³ Könkkölä - Linna 2013, s. 149-150.

⁶⁴ Tilastokeskus 2018.

⁶⁵ Tilastokeskus 2018.

Alla olevassa kaaviossa on listattu konkurssien prosentuaalinen määrä toimialoittain vuosina 2010-2018. Eniten konkurssseja on muiden palveluiden toimialalla, joka pitää sisällään muun muassa informaatio- ja viestintäpalvelut, vakuutus- ja rahoitustoiminnan, koulutuspalvelut, terveys- ja sosiaalipalvelut sekä taide-, viihde- ja virkistystoiminnan. Yrityksiä haetaan konkurssiin paljon myös rakennus- ja kaupan alalla.⁶⁶



Kuvio 3 Konkurssit toimialoittain vuosina 2010-2018⁶⁷

Helmikuussa 2019 julkaistun tiedon mukaan konkurssiin haettujen yritysten määrä väheni tammikuussa 2019 17,2 prosenttia edellisvuoden tammikuuhun verrattuna. Myös henkilökunnan määrä oli vähentynyt edellisvuoteen verraten 16,1 prosenttia. Määrällisesti konkurssit vähenivät erityisesti majoitus- ja ravitsemistoiminnan päätoimialalla, jolla pantiin 52,6 prosenttia vähemmän konkurssseja vireille kuin vuonna 2018. Vähennyksiä on nähtävissä myös teollisuuden- ja kaivostoiminnan, kuljetuksen ja varastoinnin sekä muiden palveluiden toimialoilla.⁶⁸

⁶⁶ Tilastokeskus. Konkurssien määrä väheni tammikuussa 2019 edellisvuodesta 17,2 prosenttia. 20.2.2019.

⁶⁷ Tilastokeskus 2018.

⁶⁸ Tilastokeskus. Konkurssien määrä väheni tammikuussa 2019 edellisvuodesta 17,2 prosenttia. 20.2.2019.

Vaikka vähennystä onkin selkeästi nähtävissä, myös kasvuakin on huomattavissa. Tammikuussa 2019 kaupan alan konkurssit olivat lisääntyneet 12 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Kaupan alan lisäksi myös rakentamisen sekä maa-, metsä- ja kalatalouden toimialoilla oli konkurssiin haettuja yrityksiä tammikuussa 2019 enemmän kuin aiempina vuotena.⁶⁹

3.3.1 Syitä konkurssiinasettamiselle: case Anttila

Velkaantumisella tarkoitetaan velkasuhteen velalliseksi joutumista ja siihen päätymiseen on monta eri reittiä. Suurimpana syynä velkaantumiseen pidetään luotonottamista esimerkiksi pankeilta ja muilta ammattimaisilta velkojilta. Yritysten kohdalla se on luotonottaminen, mikä on lähes välttämätöntä, sillä pääomaa tarvitaan investointeihin ja yritysostoihin. Velkaantuminen johtuu myös siitä, että toimituksista tai palveluista maksetaan vasta jälkikäteen.⁷⁰

Kun puhutaan ylivelkaantumisesta, velkoja on kertynyt niin paljon, että niitä ei kyetä maksamaan. Kyse voi olla väliaikaisesta tilanteesta, kuten maksujen pienistä viivästyksistä tai siitä, että velkaa ei pystytä koskaan maksamaan. Ylivelkaantuminen johtaa ääritapauksissa maksukyvyttömyysmenettelyyn.⁷¹

Heinäkuussa 2016 tavarataloketju Anttila Oy jätti konkurssihakemuksen Helsingin käräjäoikeuteen. Konkurssihakemus sai hyväksytyt päätökset ja yhtiö asetettiin saman tien konkurssiin. Pesähoitajaksi määrättiin asianajaja Mikko Tiilikka asianajotoimisto Krogeruksesta.⁷²

Anttila Oy oli osana Kesko Oyj:ta vuosina 1996-2015, jonka jälkeen se myytiin saksalaiselle pääomasijoittajalle 4K Investille maaliskuussa 2015⁷³. Anttilan taloudellinen tilanne oli ollut jo jonkin aikaa huono: vaikka uuden omistajan alaisuudessa yhtiö teki parannuksen ja teki tappiota vähemmän kuin edellisvuotena 2014, olivat tappiot yhä suuret⁷⁴.

⁶⁹ Tilastokeskus. Konkurssien määrä väheni tammikuussa 2019 edellisvuodesta 17,2 prosenttia. 20.2.2019.

⁷⁰ Koulu - Lindfors 2010, s. 21-22.

⁷¹ Koulu - Lindfors 2010, s. 22-23.

⁷² Ovaskainen 2016.

⁷³ Penttinen 2016.

⁷⁴ Ovaskainen 2016.

Anttilan velat olivat konkurssin alkaessa yli 20 miljoonaa euroa ja vuonna 2018 elokuussa tiedotettiin, että velkataakka uhkaa kasvata 300 miljoonaan tyhjillään olevien kiinteistöjen vuokrien vuoksi - vuokrasopimukset saatettiin sopia vuosiksi eteenpäin. Suurimpien velkojien joukossa olivat Kesko Oyj, Posti Oyj sekä Nordea, että eläkevakuuttaja Varma⁷⁵. Lisäksi konkurssi vaikutti 1 300 työntekijään⁷⁶.

Yleisimpiä, kohdattuja syitä konkurssiin ja talousongelmiin ovat muun muassa väärin hinnoitellut palvelut ja tuotteet, liikaluottavaisuus lainaan sekä kankeat toimintaprosessit ja huonosti ennakoitujen ostot⁷⁷. Syitä Anttilan konkurssille pidetään erityisesti pitkään jatkunut tappiollinen liiketoiminta, mutta myös suuret lainat eikä lisärahoitusta ollut enää saatavilla mistään⁷⁸. Anttilan tappiollinen liiketoiminta saattoi johtua yleisesti tavaratalotoimialan heikentyneestä suosiosta, yleisesti epävarmasta taloustilanteesta, myöhästyneestä konseptin uudistamisesta sekä digitalisaation hyödyntämättömyydestä että tuotetarjonnan kohdistamattomuudesta kohderyhmille⁷⁹.

3.4 Yrityssaneeraus - vaihtoehto konkurssille

Yrityssaneerailain (25.1.1993/47) 1 luvun 1 § määrittelee yrityssaneerauksen ”*taloudellisissa vaikeuksissa olevan velallisen jatkamiskelpoisen yritystoiminnan tervehtämiseksi*”. Tällä tarkoitetaan sitä, että saneerausohjelman avulla määrätään velallisen toimintaa, varallisuutta ja velkoja koskevista toimenpiteistä siten, että pystytään turvaamaan edellytykset elvyttää velallisen toiminta kelpolliseksi jatkamaan toimintaa samalla tavalla kuin se on aiemmin toiminut.

Yrityssaneeraus on nimensä mukaisesti suunnattu yrityksille ja toimii ns. konkurssin ”vastinparina”. Yrityssaneeraus lähtee liikkeelle konkurssin tavoin hakemuksesta, jonka voi laittaa vireille joko velkoja tai velallinen tai molemmat yhdessä. Käytännössä kuitenkin menettelyä hakee lähes aina itse velallinen⁸⁰. Saneerausmenettely voidaan aloittaa, jos on vähintään kaksi velkojaa, joiden yhteenlasketut saatavat ovat vähintään 1/5 velallisen veloista, velallista uhkaa maksukyvyttömyys tai tämä on maksukyvytön (YrSanL 25.1.1993/47, 2:6).

⁷⁵ Välimaa 2018.

⁷⁶ Liimatainen 2016.

⁷⁷ Huhtinen 2018.

⁷⁸ Nupponen 2016.

⁷⁹ Härkönen 2016.

⁸⁰ Koulu - Lindfors - Niemi 2017, s. 637-638.

Vaikka on kyse yrityssaneeruksesta eli yrityksiin kohdistuvasta maksukyvyttömyysmenettelystä, ei saneerausmenettelyn kohteena voi kuitenkaan olla luottolaitos, vakuutus- tai eläkelaitos, selvitystilassa oleva yhtiö, osuuskunta tai säätiö tai kriisihallintoon asetettu laitos (YrSanL 25.1.1993/47, 1:2). Saneerausmenettelyä ei myöskään voi aloittaa, jos:

- 1) velallinen on maksukyvytön tai on mahdollista, että maksukyvyttömyyttä ei voida poistaa tai torjua kuin lyhytaikaisesti menettelyn avulla;
- 2) velallisen varat eivät riitä kattamaan saneerausmenettelystä syntyneitä kustannuksia;
- 3) velallinen ei kykene maksamaan saneerausmenettelyn alkamisen jälkeen syntyviä velkoja;
- 4) on aihetta olettaa, että hakemuksen pääasiallinen tarkoitus on velkojan perintätoimien estäminen tai muu jommankumman osapuolen oikeuden loukkaaminen;
- 5) saneerausohjelmalle ei ole edellytyksiä, tai;
- 6) velallisen kirjanpito on puutteellinen tai virheellinen (YrSanL 25.1.1993/47, 2:7).

4 Työntekijän asema yrityksen mennessä konkurssiin

Jokaisella työntekijällä on oikeuksia, jotka ovat työsopimuksesta ja -suhteesta riippumattomia. Vaikka oikeuksia on, jotkut oikeudet eivät kuitenkaan päde, mikäli on kyse työnantajan konkurssimenettelystä. Tässä kappaleessa selvitetään, miten konkurssi vaikuttaa työntekijään ja tämän oikeuksiin.

Yrityksellä on konkurssiin menessään oikeus irtisanoa työsuhteet päättymään 14 päivän kuluttua irtisanomisesta, vaikka työsuhteen irtisanomisaika olisi pidempi kuin 14 päivää. Ehto koskee kaikkia työsuhteita, myös määräaikaisia ja kaikkia työntekijöitä, myös niitä, jotka ovat perhevapaalla, lomautettuja tai toimivat esimerkiksi luottamusmiehinä.⁸¹

KKO:2014:84 henkilö A oli ollut lomautettuna 200 päivää ja irtisanoi työsopimuksen 5.11. syynään lomautuksen kesto. Työnantajayritys oli asetettu konkurssiin 2.11., mutta yhtiö ei ollut irtisanonut A:n työsopimusta eikä A

⁸¹ Saarinen 2015, s. 376.

myöskään ollut tietoinen konkurssista. Konkurssi myös peruuntui, jolloin myös konkurssin oikeusvaikutukset peruuntuivat.

Tapauksessa oli kyse siitä, oliko A oikeutettu lomautuksensa mittaiseen (6kk) irtisanomisajankorvaukseen vai noudatetaanko tapauksessa konkurssin 14 päivän irtisanomisaikaa. Koska A:n katsotaan olleen tietämätön työnantajansa konkurssista, Korkein oikeus päätti A:n olevan oikeutettu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla 6 kuukauden irtisanomisajan mukaiseen korvaukseen.

Lähtökohtaisesti tuomioistuimen määräämä pesänhoitaja irtisanoo kaikki työsuhteet, mutta toisinaan joidenkin työntekijöiden kohdalla laaditaan uusi, määräaikainen työsopimus konkurssipesän kanssa irtisanomisajan päättymisen jälkeen⁸². Konkurssiinasettamispäätös on perusteena riittävä sellaisenaan työsuhteiden irtisanomiseen⁸³.

Konkurssiin perustuva irtisanomisoikeus tulee käyttää pian konkurssin alkamisen jälkeen, jotta voidaan vielä katsoa irtisanomisen johtuneen yrityksen konkurssista (syy-seuraus-yhteys). Jos työsopimusta ei irtisano työntekijä eikä työnantaja, työsuhde jatkuu entisellään samoin ehdoin - myös irtisanomisaika sekä -perusteet pysyvät ennallaan.⁸⁴

Jos konkurssiin asettunut yritys (konkurssipesä) luovuttaa irtisanomisaikana liiketoimintansa toiselle yritykselle, työntekijät siirtyvät tämän yrityksen liiketoiminnan alle työskentelemään niillä ehdoilla, jotka on sovittu entisen työnantajan, konkurssiin asettuneen yrityksen, kanssa⁸⁵. Luovutuksen tapahtuessa irtisanomisajan umpeutumisen jälkeen liiketoiminnan ostaja - kenelle liiketoiminta on luovutettu - voi muuttaa työntekijöiden työsuhteen ehtoja⁸⁶.

KKO:2017:94 kuljetuspalvelutoiminnan osakeyhtiö A siirsi koko henkilöstönsä osakeyhtiölle B, joka oli vuokrannut henkilöstön takaisin A:lle. Kuljetussopimukset ja -kalusto olivat A:n nimissä sekä molemmilla yhtiöillä oli sama omistaja. Työntekijöille maksettiin palkkaturvana työsuhdesaatavia B:n asetuttuaan konkurssiin. Koska kyse oli samasta omistajuudesta, ELY-keskus vaati A:n maksamaan palkkaturvana maksetut määrät.

⁸² Kokko - Salminen 2010, s. 144.

⁸³ Saarinen 2015, s. 376.

⁸⁴ Tuomisto 2010, s. 167.

⁸⁵ TT:2013-59.

⁸⁶ Saarinen 2015, s. 376.

Käräjäoikeus päätti, että vaikka yhtiöt olivat muodollisesti itsenäisiä, katsottiin heillä olevan sellainen kokonaisuus, joka velvoitti myös A:n maksamaan palkkaturvana maksetuista määristä. Hovioikeus eikä Korkein oikeus muuttanut päätöstä.

4.1 Työntekijän oikeudet

Myös työntekijällä on oikeus irtisanoa työsuhde päättymään 14 päivän irtisanomisajalla, mikäli perusteena on työnantajayrityksen konkurssiin asettaminen. Sopimusehtoa sovelletaan niin määräaikaan kuin toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin eikä irtisanomisaikaa voida pidentää tai lyhentää. Konkurssi ei automaattisesti päättää työsuhteita vaan vaatii aina jommankumman osapuolen aloitetta irtisanomisesta. Mikäli työsuhdetta ei irtisanota perusteena työnantajayrityksen konkurssi, työsuhde jatkuu sellaisenaan. Työnantajan päätäntävaltaa käyttää konkurssipesä sekä tuomioistuimen päättämä pesänhoitaja, joka huolehtii irtisanomisajan palkanmaksusta.⁸⁷

Työsopimuksiin sovelletaan erinäisiä päättämismenettelyjä. Esimerkiksi työntekijän henkilöön liittyvässä päättämistilanteessa työntekijälle on annettava mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen tai purun perusteesta. Työnantaja on myös velvollinen suorittamaan irtisanominen *kohtuullisessa ajassa* siitä, kun irtisanomisperuste on tullut tämän tietoon. Konkurssitilanteissa muun muassa näitä menettelyjä ei tarvitse noudattaa, sillä irtisanomisperusteena on konkurssiinasettamispäätös.⁸⁸

4.1.1 Palkkaturva

Palkkaturvajärjestelmän tarkoituksena on turvata työntekijän saatavien maksaminen, jotka johtuvat työsuhteesta ja jotka työnantaja on kykenemätön maksamaan. Palkkaturva maksetaan työntekijälle, kun saatavien peruste ja määrä on selvitetty ja sitä voi hakea joko työntekijä tai työntekijäjärjestö, jolle työntekijä on siirtänyt saatavan perimisen. Suomessa palkkaturva-asiat hoidetaan keskitetysti Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksessa (ELY-keskus).⁸⁹

⁸⁷ Koskinen ym. 2018, s. 1317.

⁸⁸ Saarinen 2015, s. 376, 380, 385.

⁸⁹ Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2018.

Konkurssin alkaessa maksamatta olevat palkat ja muut irtisanomisajan palkat maksetaan usein palkkaviranomaisen kautta, etenkin silloin kun konkurssipesällä ei ole tarpeeksi varoja palkkojen maksamiseen. Myöhemmin, mahdollisten varojen kertyessä, konkurssipesä maksaa irtisanomisajan palkat takaisin palkkaturvaviranomaiselle.⁹⁰

Maksamattomat palkat voidaan myös maksaa työntekijälle työsuhteen päättyessä, mikäli velallisyriityksen palkkakirjanpito on luotettavaa sekä konkurssipesä että työntekijät ovat yhdessä yksimielisiä palkkojen määrästä ja sen perusteesta. Tässä tilanteessa palkkaturvalle ei ole tarvetta.⁹¹

Konkurssipesä voi hakea palkkaturvana pesänhoitajan ja palkkaturvaviranomaisen selvittämiä työntekijän saatavia ELY-keskuksen suostumuksella. Tätä menettelyä kutsutaan *konkurssipesän nopeutetuksi palkkaturvamenettelyksi*, jonka pyrkimyksenä on saada kaikille työntekijöille maksettua lopputili 14 päivän irtisanomisajan päättymiseen mennessä.⁹²

Väärinkäytösten estämiseksi työntekijän oikeutta palkkaturvaan on rajoitettu joko palkkaturvan epäämisellä tai määrän muuttamisella, mikäli on aihetta epäillä, että:

- 1) sopimus tai järjestely on tehty vain palkkaturvan saamiseksi;
- 2) palkkaturvana haettu saatava ei täsmää tehtyyn työhön tai sitä ei voida pitää kohtuullisena;
- 3) saatavat kohdistuvat toistuvasti samaan työnantajaan, tai;
- 4) työntekijä on jatkanut työsuhteessa sen jälkeen, kun on tiennyt työnantajansa olevan kykenemätön maksamaan palkkoja.⁹³

⁹⁰ Kokko - Salminen 2013, s. 145.

⁹¹ Kokko - Salminen 2013, s. 145.

⁹² Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2017.

⁹³ Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2017.

4.1.2 Velan vanhentuminen

Velan vanhentumisella tarkoitetaan velan raukeamista, kun velkoja ei ole lakiin tai sopimukseen perustuvassa ajassa käyttänyt oikeuttaan periä velkaansa eikä velallinen ole saman ajan sisällä tunnustanut veloitettaan velan maksuun. Velan vanhentuminen on riippuvainen ajan kulusta sekä osapuolten passiivisuudesta⁹⁴. Vanhentumiseen sovelletaan velan vanhentumislakia, jossa velaksi määritellään rahavelka tai muut velvoitteet, jotka eivät kuitenkaan pidä sisällään esimerkiksi veroja, julkisia maksuja, sakkoja, eläke- tai elatusmaksuja (VanhL 15.8.2003/728, 1).

Työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaan työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, ellei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Vanhentuminen katkeaa joko vapaamuotoisella tai oikeudellisella katkaisutoimella. Vapaamuotoisella katkaisutoimella tarkoitetaan esimerkiksi osapuolten sopimusta maksujärjestelystä tai jommankumman osapuolen reagoimista velkaan. Oikeudelliset katkaisutoimet ovat velkojan kanteen vireille paneminen velallista vastaan, konkurssimenettely, ulosotto tai saatavan käsittely tuomioistuinsovittelussa (VanhL 15.8.2003/728, 10; 11).

Konkurssi oikeudellisena katkaisukeinona koskee ainoastaan konkurssisaatavia, eli maksamatta jääneitä saatavia ennen konkurssin alkamista. Konkurssin alkaessa puhutaan konkurssipesästä, jolloin konkurssin aikana syntyneet velat, massavelat, noudattavat omia säännöksiä vanhentumisen suhteen⁹⁵. Työsopimuslain 2 luvun 14 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada *korkolain (20.8.1982/633) 4 §:ssä tarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.*

Vanhentumislain (15.8.2003/728) 13 a §:n mukaan luonnollisen henkilön ollessa velkojana, on vanhentumisaika 25 vuotta. Samaisen lain 17 § todetaan, että *vanhentumisajan kulumisen ei estä maksun saamista konkurssipesään kuuluvasta omaisuudesta*, mikäli velkojan saatava on otettu huomioon konkurssituomiossa.

⁹⁴ Linna - Saarilehto 2016, s. 7.

⁹⁵ Linna - Saarilehto 2016, s. 148.

4.1.3 Työttömyysturva

Työttömyysturvalain (30.12.2002/1290) tarkoituksena on turvata työttömälle työnhakijalle taloudelliset mahdollisuudet hakea työtä sekä parantaa edellytyksiä päästä tai palata takaisin työmarkkinoille korvaamalla taloudellisia menetyksiä, jotka ovat aiheutuneet työttömyydestä. Työttömyyden aikana perustoimeentulo turvataan työttömyyspäivärahalla sekä työmarkkinatuella.

Työttömyyspäivärahaa maksetaan henkilölle, joka on ollut *vakiintuneesti työmarkkinoilla ja palkkatyöstä, yritystoiminnasta tai siihen rinnastettavasta työstä toimeentulon saaneelle työnhakijalle*. Työmarkkinatukea maksetaan henkilölle, joka ei ole ollut vakiintuneesti työmarkkinoilla on saanut työttömyyspäivärahaa enimmäismäärän (Työttömyysturval. 30.12.2002/1290, 1:2).

Vuoden 2018 tammikuussa käyttöön otettu aktiivimalli muuttaa työttömyysturvaa niin, että työttömällä työnhakijalla on 65 päivän kestävä ns. ”tarkastelujakso”, jossa katsotaan, miten työtön työnhakija on täyttänyt aktiivisuusedellytyksen. Mikäli aktiivisuusedellytys täyttyy, henkilölle maksetaan täyttä työttömyysetuutta seuraavan 65 päivän ajan, jolloin tarkistetaan jälleen työttömän aktiivisuustilanne.⁹⁶

Jos edellytys ei täyty, työttömyysetuutta maksetaan 4,65 prosenttia vähemmän työttömyysetuudesta seuraavan 65 päivän tarkastelujakson ajan ja se palautuu takaisin täyteen etuuteen, mikäli edellytykset täyttyvät. Aktiivimallin tavoitteena on vähentää työllisyyttä sekä lyhentää henkilön työttömyysaikaa.⁹⁷

4.1.3.1 Työttömyyspäiväraha

Työttömyyspäivärahaa saavat tietyin edellytyksin lähtökohtaisesti kaikki irtisanotut ja lomautetut työntekijät, sekä työntekijät, joiden työnteko ja palkanmaksu on keskeytetty lyhytaikaisesti työsopimuksessa olevan ehdon perusteella. Osa-aikaistetuilla työntekijöillä on mahdollisuus saada soviteltua työttömyyspäivärahaa. Työttömyyspäivärahan ulkopuolelle jäävät muun muassa alle 17-vuotiaat ja yli 65-vuotiaat, eläkkeellä olevat, työkyvyttömät, päätoimiset opiskelijat sekä henkilöt, jotka saavat muuta päivärahaa tai kuntoutusrahaa, tai jotka ovat työajan lyhentämispäivärahällä.⁹⁸

⁹⁶ HE 124/2017.

⁹⁷ HE 124/2017.

⁹⁸ Saarinen 2015, s. 561-562.

Työttömyyspäivärahan saaminen edellyttää lisäksi, että:

- 1) henkilö on ilmoittautunut työ- ja elinkeinotoimistoon (TE-toimisto) työttömäksi työnhakijaksi;
- 2) henkilö hakee kokoaikaista työtä;
- 3) henkilö on työkykyinen;
- 4) henkilö on työmarkkinoiden käytettävissä ja
- 5) henkilölle ei ole voitu antaa työtä tai koulutusta.⁹⁹

Työttömyyspäivärahan saaminen edellyttää myös sitä, että henkilö ei kieltäydy tarjotusta työstä tai koulutuksesta - muutoin työttömyyspäiväraha lakkautetaan kahdeksi kuukaudeksi. Työttömällä työnhakijalla on kuitenkin oikeus kieltäytyä ensimmäisen kolmen kuukauden aikana työstä, mikä ei hänen ammattitaitoonsa nähden sovi hänelle.¹⁰⁰

4.1.3.2 Työmarkkinatuki

Mikäli työtön henkilö ei täytä peruspäivärahan työssäoloehtoaa tai on saanut enimmäismäärän perus- tai ansiopäivärahaa, maksetaan työmarkkinatukea. Työmarkkinatukea maksetaan, kun henkilö on ollut työttömänä työnhakijana yhteensä *viisi työpäivää* enintään kahdeksan peräkkäisen kalenteriviikon aikana.¹⁰¹

Työttömyysturvalain 7 luvun 1 § määrittelee, että *työmarkkinatukeen on oikeus työttömällä:*

- 1) *joka ei täytä työssäoloehtoaa; ja*
- 2) *joka on taloudellisen tuen tarpeessa (tarveharkinta).*

Lähinnä koulutusta vaille olevilla nuorilla, jotka eivät hakeudu koulutukseen tai työhön noudatetaan työttömyysturvalain 7 luvun 2 §:n mukaista 21 viikon odotusaikaa ennen työmarkkinatuen maksamista.

⁹⁹ Saarinen 2015, s. 562.

¹⁰⁰ Saarinen 2015, s. 562.

¹⁰¹ Saarinen 2015, s. 578-579.

4.1.4 Muutosturva

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus, mikäli työ, mitä on tarjolla, on vähentynyt joko *taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä syistä*. Irtisanomista ei voida kuitenkaan toteuttaa, mikäli työnantaja on ennen tai jälkeen irtisanomisen palkannut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin tai tosiasiallista työn vähentymistä ei ole tapahtunut. Työsopimusta ei myöskään saa irtisanoa silloin, jos työntekijä on mahdollista sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin.

Muutosturvalla tarkoitetaan toimintamallia, jonka tavoitteena on parantaa työntekijän asemaa tilanteissa, joissa irtisanotuksi tulemisen vaara tai hänet on irtisanottu yrityksen *taloudellisista tai tuotannollisista syistä*. Muutosturvan lainsäädäntöjen tarkoituksena on saada irtisanottu tai työttömyysuhan alla oleva henkilö mahdollisimman pian takaisin työelämään.¹⁰²

Mikäli työntekijä tulee irtisanotuksi yrityksen tuotannollisista tai taloudellisista syistä, hänellä on oikeus työllistymisvapaaseen, ellei toisin ole sovittu. Työllistymisvapaalla tarkoitetaan työntekijän oikeutta osallistua täydellä palkalla *työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen, työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen* (TSL 26.1.2001/55, 7:12). Työllistymisvapaan sisällöstä on säädetty julkisen työvoima- ja yrityspalvelun laissa (JTYPL 28.12.2012/916).¹⁰³

Vaikka konkurssi on luokiteltavissa yrityksen taloudelliseksi syyksi irtisanoa, työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta työsopimuslaissa säädettyyn työnantajan velvollisuuteen järjestää valmennusta tai koulutusta tai työllistymisvapaaseen.¹⁰⁴

4.1.5 Yhteistoiminta

Yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajayrityksen ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta menetelmin, jotka on säädetty yhteistoimintalaissa (YTL 30.3.2007/334). Toiminnan tavoitteena on kehittää yhdessä yrityksen toimintaa sekä työntekijöiden oloja ja niihin liittyviä vaikuttamismahdollisuuksia¹⁰⁵. Lisäksi tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan ja

¹⁰² Saarinen 2015, s. 361.

¹⁰³ HE 211/2016.

¹⁰⁴ Konkurssiasiamiehen toimisto 2018, Neuvottelukunnan suositukset.

¹⁰⁵ Paanetoja 2014, s. 143.

työntekijöiden yhteistyötä työntekijöiden aseman parantamiseksi sekä tukea heitä työllistymisessä yrityksen muutosten yhteydessä (YTL 30.3.2007/334, 1:1).

Yhteistoimintalakia sovelletaan lähtökohtaisesti yrityksiin, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Laissa on myös säännöksiä, jotka koskevat ainoastaan yli 30 työntekijän yrityksiä. Alle 20 työntekijän yrityksissä ei sovelleta yhteistoimintalakia, vaan niihin sovelletaan työsopimuslain 9 luvun 3 §:n säännöksiä, mikäli irtisanomisperusteena on yrityksen taloudellinen tai tuotannollinen syy.¹⁰⁶

Kun puhutaan yhteistoimintamenettelystä, moni yhdistää sen automaattisesti lomautukseen ja irtisanomiseen, henkilökunnan vähentämiseen. Edellä mainitut ovat vain osa yhteistoimintamenettelyä. Yhteistoimintalain 8 luvun säännöksiä, jotka koskevat juurikin työvoiman vähentämistä, ei kuitenkaan sovelleta, mikäli yritys on asetettu konkurssiin (YTL 30.3.2007/334, 8:44).

5 Yhteenveto ja johtopäätökset

Työlainsäädäntö on lähtökohtaisesti rakennettu suojaamaan työntekijää, jota kutsutaan työntekijän suojeluperiaatteeksi. Tämän voi nähdä laissa ja säännöksissä, joissa on rajoitettu sopimusvapautta siten, ettei se voi koitua työntekijän vahingoksi: esimerkiksi työsopimuslaissa työnantajalla on enemmän velvollisuuksia työntekijäänsä kohtaan kuin työntekijällä työnantajaansa kohtaan. Konkurssilain, ja ylipäättänsä insolvenssioikeuden, lähtökohtana on tukea maksukyvyttöä velallista huomioiden myös velkojia. Tarkoituksena on, ettei velallinen velkaannu entisestään ja velkoja saa velkansa maksettua. Voidaan puhua dominoefektistä: yhden velka on usein myös toisen velka.

Työntekijällä on yhtäläinen oikeus irtisanoa työsopimus kuin työnantajalla kun on kyse konkurssista. Irtisanominen tulee suorittaa kohtuullisessa ajassa, jotta se voidaan katsoa johtuvan konkurssista. Mikäli kumpikaan osapuoli ei irtisano työsuhdetta, se jatkuu sellaisenaan entisiin ehdoin. Irtisanomisperusteen ollessa *konkurssiinasettamispäätös*, ei työnantaja ole velvollinen noudattamaan *kohtuullisen ajan menettelyä*. Työnantaja voi siis irtisanoa työntekijän ilman minkäänlaista varoitusta perustaen konkurssiin. Konkurssitilanteissa irtisanomisaika on 14 päivää työsuhteen pituudesta huolimatta.

Työnantajayrityksen mennessä konkurssiin, työntekijällä on silti oikeus palkkaan. Mikäli työnantaja ei kykene maksamaan palkkoja irtisanomisajan päättymiseen mennessä tai varoja

¹⁰⁶ Paanetoja 2014, s. 144.

ei yksinkertaisesti ole, palkkasaatavat on mahdollista saada palkkaturvan kautta. Onko palkka kuitenkin sataprosenttisesti turvattu vai onko mahdollista, että palkkaa ei voisi kuitenkaan saada?

Yrityksen asetuttuaan konkurssiin työntekijän osalta on turvattu palkanmaksu, jota haetaan palkkaturvasta. Palkkaviranomainen voi kuitenkin evätä palkkaturvahakemuksen, mikäli hänellä on syytä epäillä esim. saatavan suuruutta suhteessa työsopimukseen tai työnantaja riitauttaa saatavan. Palkkaturva ei näin ollen ole täydellinen tae palkanmaksusta, vaikka se onkin työntekijän oikeus ja säädetty palkkaturvallaissa: palkansaanti voi kaatua muodollisiin osioihin, kuten työsopimuksen muotoon.

Palkkaturvain 2 luvun 5 §:n mukaan palkkasaatavaa tulee hakea palkkaturvasta kolmen kuukauden sisällä sen erääntymisestä. Tämän jälkeen sekä työnantajalle että työntekijälle on varattava tilaisuus kuulemiseen, jonka antamiseen myönnetään 7-14 päivää, hakemuksesta sitä voidaan pidentää enintään 21 päivään. Konkurssipesänhoitajan tulee laatia luettelo työsuhteen saatavista välittömästi, mutta tähän toimenpiteeseen menee väistämättä ainakin viikko tai enemmän, riippuen työntekijöiden määrästä sekä palkoista, että yrityksen koosta. Lisäksi samaisen lain 4 luvun 15 §:ssä sanotaan, että palkka maksetaan viikon kuluessa palkkaturvapäätöksestä, mutta hakemuksen käsittelystä ei ole laissa säädetty mitään määräaikoja.

Muutosturvalla tarkoitetaan toimintamallia, jonka tavoitteena on parantaa työntekijän asemaa tilanteissa, joissa on irtisanotuksi tulemisen vaara tai hänet on irtisanottu yrityksen *taloudellisista tai tuotannollisista syistä*. Muutosturvan lainsäädäntöjen tarkoituksena on saada irtisanottu tai työttömyysuhan alla oleva henkilö mahdollisimman pian takaisin työelämään.

Työllistymisvapaan tarjoaminen on konkurssissa olevalle yritykselle velankasvattamista, sillä kyse on työntekijän paluun edistämistä työelämään palkallisesti. Työllistymisvapaa on myös korvattavissa työttömyysturvalla, joka on tarkoitettu juurikin irtisanotuille työntekijöille ja työttömille. Työttömyysturva ei kuitenkaan aja täysin samaa asiaa, sillä työttömyysturvan tarkoitus on auttaa vain taloudellisesti eikä niinkään tukea itse työnhakua. TE-toimisto kuitenkin tarjoaa apua työnhakuun sekä mahdolliseen kouluttautumiseen, mikäli sopivia töitä ei löydy.

Aktiivimallin myötä on tullut tarkastelujaksoja (65 päivää), joissa työttömän työnhakijan aktiivisuutta mitataan. Mikäli aktiivisuutta ei ole ollut tarpeeksi, rokotetaan se työttömyysturvasta. Työsopimuslain 7 luvun 12 §:n mukaan työllistymisvapaan pituus on työsuhteen irtisanomisajasta riippuen enintään 20 työpäivää, jos on kyse yli neljän kuukauden irtisanomisajasta. Työllistymisvapaa on erityisesti pitkäkestoisessa työsuhteessa olleelle työntekijälle parempi vaihtoehto kuin työttömyysturva.

Palkkaturvalakiin tulisi omasta mielestäni sisällyttää, missä määräajassa hakemukset tulisi ratkaista, etenkin jos palkkaturvahakemukset ovat riitautettuja. Näin velkojaosapuoli eli työntekijä ei joutuisi odottamaan palkkasaataviaan liian pitkiä aikoja - pitkä odotus vaikuttaa taloudellisesti suuresti. Nopeutetun palkkaturvamenettelyn avulla työntekijöille pyritään maksamaan palkat irtisanomisajan päättymiseen mennessä, mutta nopeutettu palkkaturvamenettely ei ole automaattinen päätös: sitä voi hakea vain ELY-keskuksen suostumuksella.

Vaikka konkurssi perusteena on pätevä irtisanomisperuste, tulisi siinäkin noudattaa mielestäni *kohtuullisen ajan ilmoitusta* työnantajan osalta. Konkurssi on usein aavistettavissa jo etukäteen, myös työntekijän osalta, mutta 14 päivän irtisanomisaika on etenkin kymmeniä vuosia työskennelle henkilölle epäreilu tilanne.

Vaikka työlainsäädäntö on kattava, on se kuitenkin työnantajan konkurssin edessä heikko. Yrityksen konkurssissa työntekijän suojelu ei suinkaan jää huomioimatta, mutta konkurssityönantajan lukuun työskentelevän työntekijän oikeudet ovat huonommat kuin tavallisella työntekijällä: työllistymisvapaata ei ole, irtisanomisen yhteydessä ei ole tarvetta kuulla työntekijää, jonka lisäksi irtisanomisaika on sama kaikilla työsuhteen pituudesta huolimatta sekä palkka ei myöskään ole täysin taattu. Erityisesti pitkässä työsuhteessa ollut henkilö häviää tässä tilanteessa.

6 Lähteet

Kirjallisuus ja artikkelit

Husa, Jaakko - Mutanen, Anu - Pohjolainen, Teuvo, Kirjoitetaan juridiikkaa: ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille. Talentum 2008. 2. uudistettu painos.

Kokko, Pekka - Salminen, Jari, Velkojana konkurssissa. Edita Publishing Oy 2013.

Koskinen, Seppo, Työntekijän oikeus purkaa työsopimus työnantajan laiminlyödessä palkanmaksuvelvollisuutensa. Oikeustieto 1/2010.

Koskinen, Seppo - Kairinen, Martti - Nieminen, Kimmo - Ullakonoja, Vesa - Valkonen, Mika, Työoikeus. Alma Talent 2018. 5. uudistettu painos.

Koulu, Risto - Lindfors, Heidi, Maksukyvyttömyys - yritys velkojana ja velallisena. Edita Prima 2010.

Koulu, Risto - Lindfors, Heidi - Niemi, Johanna, Insolvenssioikeus. Alma Talent 2017. 4. uudistettu painos.

Könkkölä, Mikko - Linna, Tuula, Konkurssioikeus. Talentum 2013.

Linna, Tuula- Saarnilehto, Ari, Velan vanhentuminen. Talentum Media Oy 2016.

Moilanen, Juha-Matti, Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum 2013.

Paanetoja, Jaana, Työoikeus tutuksi. Edita Publishing Oy 2014. 3. uudistettu painos.

Saarinen, Mauri, Työsuhteen pelisäännöt. Talentum Pro 2015. 8. uudistettu painos.

Tuomisto, Jarmo, Sopimus ja insolvenssi. CC Lakimiesliiton kustannus 2010.

Virallislähteet

HE 211/2016. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2016/20160211#idp445808976>.

HE 124/2017. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2017/20170124#idp446354960>.

Oikeuskäytäntö

KKO:2014:84

KKO:2017:94

TT:2013-59

TT:2014-9

Muut lähteet

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Palkkaturva. 6.7.2018. Viitattu 24.2.2019.
<https://www.ely-keskus.fi/web/ely/palkkaturva>.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Palkkaturva. Konkurssipesän nopeutettu palkkaturvamenettely. 23.11.2017. Viitattu 9.3.2019. <https://www.ely-keskus.fi/web/ely/konkurssipesan-nopeutettu-palkkaturvamenettely>.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Palkkaturva. Palkkaturvan rajoitukset. 23.11.2017. Viitattu 9.3.2019. <https://www.ely-keskus.fi/web/ely/palkkaturvan-rajoitukset>.

Huhtinen, Heini, Monelle yrittäjälle konkurssi tulee yllätyksenä: ”Asioiden annetaan mennä aivan liian pitkälle”. OP Media 23.11.2018. Viitattu 10.3.2019.
<https://op.media/yrityselama/yrittajyys/monelle-yrittajalle-konkurssi-tulee-yllatysena:-%22asioiden-annetaan-menna-aivan-liian-pitkalle%22-1291b93f427748d2b39263c1fb31e6f7>.

Härkönen, Minna-Riikka, Professori: 5 syytä Anttilan konkurssiin. Ilta-Sanomat 20.7.2016. Viitattu 10.3.2019. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000001223669.html>.

Konkurssiasiamiehentoimisto. Konkurssi ja yrityssaneeraus. Konkurssimenettely. 10.7.2018. Viitattu 16.2.2019.
<https://www.konkurssiasiamies.fi/fi/index/konkurssimenettely.html#3konkurssihakemus>.

Konkurssiasiamiehen toimisto. Neuvottelukunnan suositukset. Työsuhteisiin liittyvät kysymykset konkurssissa. 2.2.2018. Viitattu 3.3.2019.
https://www.konkurssiasiamies.fi/fi/index/suosituks/04tyosuhteisiinliittyvatkysymyksetkonkurssissa_1.html.

Liimatainen, Karoliina, 1 300 ihmistä työllistävä Anttila meni konkurssiin - tavaratalot jatkavat toistaiseksi toimintaansa. Helsingin Sanomat 19.7.2016. Viitattu 10.3.2019.
<https://www.hs.fi/talous/art-2000002911677.html>.

Nupponen, Sakari, Tässä Anttilan konkurssin syyt: aivan karmaat luvut. Helsingin uutiset 19.7.2016. <https://www.helsingin uutiset.fi/artikkeli/415134-tassa-anttilan-konkurssin-syyt-aivan-karmaat-luvut>.

Ovaskainen, Teppo, Mitä ihmettä Anttilassa tapahtui äkisti? Oikeus: Konkurssi on totta. Uusi Suomi 19.7.2016. Viitattu 10.3.2019. <https://www.uusisuomi.fi/raha/199462-mita-ihmetta-anttilassa-tapahtui-akisti-oikeus-konkurssi-totta>.

Penttinen, Noora, Anttila on asetettu konkurssiin. Kauppalehti 19.7.2016. Viitattu 10.3.2019. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/anttila-on-asetettu-konkurssiin/2f58a737-c644-3f29-8511-31f402361efe>.

Tilastokeskus. Konkurssien määrä väheni tammikuussa 2019 edellisvuodesta 17,2 prosenttia. 20.2.2019. Viitattu 25.2.2019. https://www.stat.fi/til/konk/2019/01/konk_2019_01_2019-02-20_tie_001_fi.html.

Tilastokeskus. Konkurssit toimialoittain (TOL 2008), 2003-2018. Muuttujina tiedot ja vuosi. 2018. Viitattu 25.2.2019. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_oik_konk_vv/statfin_konk_pxt_11_f8.px/?rxid=797c4dd2-8366-41f9-aa81-bc4b34ae4865.

Tilastokeskus. Konkurssit vuodesta 1986, 1986-2018. Muuttujina tiedot ja vuosi. 2018. Viitattu 23.2.2019. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_oik_konk_vv/statfin_konk_pxt_11_fa.px/?rxid=617d1307-b041-4296-af18-d1da5eae8fc0.

Välimaa, Mikko, Anttilan konkurssivelka uhkaa paisua jopa 300 miljoonaan - ”Vuokravelka juoksee tyhjästä kiinteistöistä”. Helsingin uutiset 16.8.2018. Viitattu 10.3.2019. <https://www.helsingin uutiset.fi/artikkeli/694979-anttilan-konkurssivelka-uhkaa-paisua-jopa-300-miljoonaan-vuokravelka-juoksee>.

7 Kuviot

Kuvio 1 Työoikeuden jäsentelyä (Työoikeus 2018)	9
Kuvio 2 Konkurssin vaiheet pääpiirteittäin (Konkurssiasiamies 2018)	23
Kuvio 3 Konkurssit toimialoittain vuosina 2010-2018.....	29

8 Taulukot

Taulukko 1 Konkurssiin asetettujen yritysten ja henkilökunnan määrä vuosina 2010-2018.... 28