

*Yhtiö on asetettu konkurssitilaan ja minulle on ilmoitettu, että myymäläni suljetaan syyskuun loppuun mennessä. Toistaiseksi mitään irtisanomisilmoitusta tai muuta informaatiota en kuitenkaan ole saanut. Voidaanko minut irtisanoa käyttäen konkurssia perusteena, vai lähdetäänkö siitä, että irtisanominen tapahtuu muista syistä, jolloin minulla on huomattavasti pidempi neljän kuukauden irtisanomisaika? Konkurssiin asettamisesta on jo kulunut 6 viikkoa, olisiko irtisanominen konkurssin johdosta pitänyt tehdä tuolloin saman tien?*

Työnantajan konkurssissa pesänhoitajan on ensi tilassa hoidettava työsuhteisiin liittyvät asiat. Tällaisia ovat tyypillisesti työsopimusten irtisanominen, palkkaturva-asioiden hoitaminen, liikkeen luovutus- ja palkkasaatavakysymysten selvittäminen ja vastuu työnantajavelvoitteista. Konkurssiin liittyvissä käytännön kysymyksissä on syytä olla yhteydessä pesänhoitajaan.

Konkurssin alkamisen jälkeen työsopimus saadaan sen kestosta riippumatta molemmin puolin irtisanoa. Irtisanomisaika on 14 päivää. Irtisanomisoikeus koskee sekä toistaiseksi voimassaolevia että määräaikaista työsopimuksia. Tätä 14 päivän irtisanomisaikaa ei voida työehtosopimuksella tai työsopimuksella pidentää. Myös perhevapaalla oleva työntekijä voidaan irtisanoa vapaan aikana.

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.

Irtisanomisen toimittaminen ei edellytä mitään erityistä perustetta konkurssin lisäksi, vaan työntekijän yleinen irtisanomissuoja väistyy. TSL 9:3 §:n mukaan konkurssipesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteista työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai, jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Konkurssiin asettaminen on riittävä peruste irtisanomiselle. Kysyjän tapauksessa kyse näyttäisi olevan siitä, että kyse on ison kansainvälisen yrityksen konkurssista. Pelkkä tietyn ajan kuluminen elokuusta ei vielä muuta irtisanomisaikaa toiseksi, koska konkurseissa selvitystoimet ja valtuuksien delegointi voi viedä aikaa.

Kirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä on katsottu, että irtisanomisoikeus konkurssin perusteella säilyy 14 päivässä, jos kyse yrityksen toiminnan jatkumisesta on normaalin selvittämisaajan puitteissa tapahtuvasta liiketoiminnan ylläpitämisestä. Jos liike ollaan myymässä ja liiketoimintaa jatkamassa tai työntekijälle tarjotaan pitempää määräaikaista työsopimusta ei erityistä konkurssiin liittyvää irtisanomisoikeutta välttämättä ole. Jos pesä jatkaa velallisen yritystoimintaa, irtisanomisaika ja -perusteet palautuvat normaaleiksi.

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.

Konkurssipesä voi myös hakea palkkaturvaa työntekijöiden puolesta. Jos työntekijä katsoo, että konkurssipesä ei ole ottanut kaikkia hänen mielestään oikeutettuja työsuhdesaatavia palkkaturvahakemuksensa, hän voi tehdä näistä saatavista oman hakemuksen. Hakemus on tehtävä kolmen kuukauden kuluessa saatavan erääntymisestä.