

ERIÄVÄ MIELIPIDE

Työaikaliiännäisten saatavien kanneaikaa koskevan sääntelyn muuttamista valmisteleva työryhmä on laatinut mietintönsä hallituksen esityksen muotoon. Esitän mietintöä koskevan eriävän mielipiteen seuraavasti:

Yleistä valmistelusta

Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän tehtävänä oli arvioida tarvetta työaikaliiännäisten saatavien, sekä tarvittaessa vuosilomaan liittyvien saatavien, kanne- ja vanhentumisaikojen koskevan sääntelyn muutoksille. Työryhmä on valmistellut hallituksen esityksen muotoon laaditun mietinnön, jossa on ehdotukset tarvittaviksi lainsäädäntömuutoksiksi.

Mietinnössä ehdotetaan yhdenmukaistettavaksi työoikeudellisia vanhentumis- ja kanneaikojen. Nykyiset työaikalain ja vuosilomalain kanneajat muutettaisiin katkaistavissa oleviksi vanhentumisajoin ja työsuhteen kestäessä lyhennettäisiin. Mietinnön mukaan kaikissa mainituissa laeissa olisi jatkossa samantyyppiset vanhentumisaikat työsuhteen kestäessä. Työsuhteen päättyessä noudettaisiin aina kahden vuoden kanneaikaa, pois lukien tilanne, jossa saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisia, jolloin kanneaika olisi kolme vuotta. Lisäksi säädettäisiin 10 vuoden lopullisesta vanhentumisajasta.

Valmistelun taustalla vaikuttaa erityisesti korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen eriytynyt tulkinta siitä, minkä lain mukaan työehtosopimukseen perustuvat saatavat vanhentuvat. Sekä työntekijöiden ja työnantajien yhdenvertaisuuden ja oikeusvarmuuden kannalta nykyinen oikeustila, jossa saatavien vanhentumisaikojen määräytyminen on jossain määrin sattumanvaraista, ei ole tyydyttävä. Valmistelu on sinänsä ollut aiheellista ja tarpeellista.

Sääntelyratkaisun tarkoituksenmukaisuus ja ongelmat

Sääntelyratkaisussa olisi otettava lähtökohdaksi korkeimman oikeuden tulkintakäytäntö, jota olisi kuitenkin välttämätöntä laissa täsmentää ja selkeyttää. Tätä puoltaa korkeimman oikeuden asema ylimpänä tuomioistuimena. Työtuomioistuimen rooli työehtosopimusjärjestelmään kuuluvana riidanratkaisuelimenä ei voi ohittaa korkeimman oikeuden asemaa siinä, miten lainsäädäntöä on tulkittava. Työtuomioistuimen toimivalta rajoittuu työehtosopimusten sisällön tulkintaan.

Mietinnön mukainen ratkaisu on ongelmallinen, koska nykyinen työaikalain ja vuosilomalain mukainen kanneaika muuttuisi katkaistavissa olevaksi vanhentumisaikaksi. Kanneaikojen muuttaminen vanhentumisaikaksi voisi johtaa siihen, että työntekijän saatava voisi pysyä voimassa aina mietinnön mukaiseen 10 vuoden lopulliseen vanhentumiseen saakka. Muutos olisi siten työnantajien kannalta heikennys nykytilaan, jonka etuna on se, että mahdolliset epäselvyydet työntekijän saatavista on selvitettävä ja niitä koskevat vaatimukset on esitettävä kohtuullisessa ajassa niiden erääntymisestä. Mitä pidempään saatavia koskevia vaatimuksia voidaan esittää, sitä enemmän hallinnollista taakkaa työnantajalle aiheutuu. Käytännön näkökulmasta on ongelmallista, jos työaikoihin tai vuosilomiin liittyviä vaatimuksia voidaan esittää vielä useiden vuosien kuluttua siitä, kun saatava (tai väitetty saatava) on erääntynyt.

Työaika- ja vuosilomasaatavien osalta merkityksellistä on erityisesti työvuoroluettelon sekä työaika- ja vuosilomakirjanpidon säilyttämisvelvollisuuden kytkeminen vanhentumisajan keston.

Työvuoroluettelon, työaika- ja vuosilomakirjanpidon (tai laajemmin palkkatietoaineiston) säilyttäminen on välttämätöntä, jotta työntekijän mahdolliset maksamatta jääneet saatavat voidaan selvittää. Nykyisen työaikalain ja vuosilomalain kanneaikasääntelyn etuna on ollut aikarajan selkeys, joka yksinkertaistaa myös palkkatietoaineiston säilyttämiseen liittyvää hallintoa.

Mietinnön mukaan työaika- ja vuosilomakirjanpitoa olisi säilytettävä vähintään kolmen vuoden vanhentumisajan päättymiseen asti. Kyse olisi kuitenkin vähimmäissäilytysajasta, joten työnantajalla olisi peruste säilyttää palkkatietoaineistoa pidempäänkin. Tietojen säilyttämiselle ei olisi kuitenkaan tiettyä aikarajaa, minkä vuoksi voi olla hallinnollisesti hankalaa järjestää aineiston säilytys pidempiaikaisesti. Muutos vaikuttaisi myös työajanseuranta- ja palkkahallintojärjestelmiin ja näiden muuttamisesta aiheutuisi työnantajille kustannuksia.

Vanhentumisen katkaisutoimi

Mietinnössä on todettu, että vanhentumisajan katkaiseminen vapaamuotoisin katkaisutoimin edellyttää, että työntekijä yksilöi vaateensa sillä tarkkuudella kuin vapaamuotoisessa vanhentumisen katkaisussa tavallisesti edellytetään. Minkäänlaista korotettua yksilöintivaatimusta ei mietinnön mukaan edellytettäisi.

Sääntelyratkaisussa olisi tarpeen asettaa tarkempia sisällöllisiä vaatimuksia vanhentumisen katkaisutoimelle ja saatavan yksilöinnille. Mitä pidempi aika saatavan syntyhetkestä on kulunut, sitä täsmällisemmin työntekijän olisi pystyttävä yksilöimään saatavansa katkaisutoimessa.

Vanhentumisen katkaisua koskeva sääntely liittyy keskeisesti myös edellä käsiteltyyn työaika- ja vuosiloma-asiakirjojen säilyttämisaikaan. Erityisesti tilanteissa, joissa työnantajalla ei ole enää lakisääteistä velvollisuutta säilyttää työvuoroluetteloa tai työaika- ja vuosilomakirjanpitoa, työntekijällä olisi oltava korotettu vaatimus saatavan yksilöinnille katkaisutoimessa. Tällainen ratkaisu kannustaisi myös palkkasaatavien nopeaan selvittämiseen.

Lopuksi

Mietinnön mukaisessa sääntelyratkaisussa on hyvää se, että työsopimuslain mukaista työsuhteen kestäessä voimassa olevaa vanhentumisaikaa lyhennettäisiin nykyisestä. Sikäli kun mietinnön mukaista ratkaisua edistetään, on välttämätöntä, että vanhentumisajat ovat kaikissa käsiteltävänä olevissa laeissa samat.

26.6.2026

Albert Mäkelä

Suomen Yrittäjät