

Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslain 13 luvun 9 §:n ja eräiden muiden lakien muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia, työaikalakia ja vuosilomalakia.

Esityksessä ehdotetaan yhdenmukaistettavaksi työoikeudellisia vanhentumis- ja kanneaikoja. Työsuhteen kestäessä noudatettaisiin kolmen vuoden katkaistavissa olevaa vanhentumisaikaa, joka alkaisi kulumaan sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt. Työsuhteen kestäessä kaikki saatavat raukeaisivat kuitenkin 10 vuoden kuluessa, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu. Työsuhteen päätyttyä noudatettaisiin kahden vuoden kanneaikaa.

Valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten ja viranhaltijoiden työaika- tai vuosilomalaikiin ja virkaehtosopimuksen työaika- ja vuosilomamääräyksiin perustuvien saatavien vanhentumisaika määräytyisi valtion virkamieslain tai kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain mukaan.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2027.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu	3
2 Nykytila ja sen arviointi	3
2.1 Kansallinen lainsäädäntö	3
2.2 Kansainväliset velvoitteet ja Euroopan unionin lainsäädäntö	6
2.3 Oikeuskäytäntö	7
2.3.1 Korkeimman oikeuden ratkaisukäytäntö	7
2.3.2 Työtuomioistuimen ratkaisukäytäntö	10
2.3.3 Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntö	12
2.4 Nykytilan arviointi	13
3 Tavoitteet	14
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	14
4.1 Keskeiset ehdotukset	14
4.2 Pääasialliset vaikutukset	15
4.2.1 Työelämävaikutukset	15
4.2.1.1 Vaikutukset virkasuhteisten asemaan	17
4.2.2 Perus- ja ihmisoikeusvaikutukset	18
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	19
6 Lausuntopalaute	20
7 Säännöskohtaiset perustelut	20
7.1 Työsopimuslaki	20
7.2 Työaikalaki	22
7.3 Vuosilomalaki	25
8 Voimaantulo	27
9 Suhde muihin esityksiin	29
10 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	29
LAKIEHDOTUKSET	31
työsopimuslain 13 luvun 9 §:n muuttamisesta	31
työaikalain muuttamisesta	33
vuosilomalain muuttamisesta	35
työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 33 §:n muuttamisesta	36
LIITE	38
RINNAKKAISTEKSTIT	38
työsopimuslain 13 luvun 9 §:n muuttamisesta	38
työaikalain muuttamisesta	40
vuosilomalain muuttamisesta	42
työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 33 §:n muuttamisesta	44

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Työoikeudellisissa laeissa on erityissäännöksiä vanhentumis- ja kanneajoista. Vanhentumisaika tarkoittaa ajanjaksoa, jonka kuluessa saatava vanhenee. Vanhentumisajan umpeuduttua saatavaa ei tarvitse maksaa sen raukeamisen johdosta. Velkoja voi katkaista velan vanhentumisen yleensä vapaamuotoisesti. Kanneaika tarkoittaa määräaika, jonka kuluessa on nostettava kanne, jolla saatavaa vaaditaan maksettavaksi. Jos määräaika ylitetään, on saatava rauennut eikä velallisen tarvitse sitä maksaa. Kanneajan voi katkaista vain nostamalla kanteen tuomioistuimessa.

Korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen työaikalain ja vuosilomalain kanneaikaa koskevien säännösten tulkinnat poikkeavat toisistaan. Työtuomioistuin on vakiintuneesti katsonut, että työaikalain 40 §:ssä säädetty kanneajat koskevat säännöksen sanamuodon perusteella vain kyseisissä laeissa säädettyjen korvausten raukeamista. Työ- tai virkaehtosopimuksiin perustuviin saataviin sovelletaan näin ollen työsopimuslain vanhentumissäännöksiä. Korkein oikeus on poikennut työtuomioistuimen omaksumasta työaikalain 40 §:n sanamuodon suppeasta tulkinnasta ja laajentanut säännöksen tulkintaa katsomalla, että säännös koskee kaikkia työaikalain työ- ja lepoaikasääntelyyn pohjautuvia työaikasidonnaisia korvauksia. Korkeimman oikeuden ratkaisu annettiin vuonna 2018 ja tästä lähtien työtuomioistuimen ja yleisten tuomioistuinten tulkinnat ovat eriytyneet.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyVM 17/2018 vp) piti tilannetta työaikalakia säädettäessä korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen erilaisten tulkintojen vuoksi epätydyttävänä. Valiokunta totesi, että työoikeudellisten saatavien kanne- ja vanhentumisaikaa koskevia säännöksiä on perusteltua selvittää kolmikantaisesti laajasti myös muilta osin kuin työaikalain osalta.

1.2 Valmistelu

Työaikaliiännäisten saatavien kanneajoja on arvioitu työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä (TEM004:00/2025). Työryhmän tehtävänä oli arvioida tarvetta työaikaliiännäisten saatavien, sekä tarvittaessa vuosilomaan liittyvien saatavien, kanne- ja vanhentumisaikojen koskevan sääntelyn muutoksille. Työryhmään kuuluivat työ- ja elinkeinoministeriön edustajien lisäksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Suomen Yrittäjät ry:n, Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n, valtion työmarkkinalaitoksen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, STTK ry:n ja Akava ry:n edustajat sekä palkansaajakeskusjärjestöjen yhteinen edustaja.

Hallituksen esityksen muotoon laaditusta työryhmän mietinnöstä järjestettiin lausuntokierros ajalla x.7.–x.8.2026 lausuntopalvelu.fi -palvelun kautta. Lausuntojen sisältöä selvitetään jäljempänä jaksossa 6. Hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat saatavilla osoitteessa: <https://tem.fi/hanke?tunnus=TEM004:00/2025>.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Kansallinen lainsäädäntö

Työoikeudellisissa laeissa on erityissäännöksiä vanhentumis- ja kanneajoista. Vanhentumisaika tarkoittaa ajanjaksoa, jonka kuluessa saatava vanhenee. Vanhentumisajan umpeuduttua

saatavaa ei tarvitse maksaa sen raukeamisen johdosta. Velkoja voi vapaamuotoisesti katkaista velan vanhentumisen. Tiettyjen saatavien osalta velkoja voi kuitenkin katkaista velan vanhentumisen vain oikeudellisilla katkaisutoimilla. Kanneaika tarkoittaa määräaikaa, jonka kuluessa on nostettava kanne, jolla saatavaa vaaditaan maksettavaksi. Jos määräaika ylitetään, on saatava rauennut eikä velallisen tarvitse sitä maksaa.¹

Työoikeudellisten lakien mukaan määräytyvät yleensä soveltuva vanhentumis- tai kanneaika, sen pituus ja mistä ajankohdasta vanhentumis- tai kanneaika lasketaan. Muut vanhentumiseen liittyvät kysymykset ratkaistaan toissijaisesti sovellettavan velan vanhentumisesta annetun lain (728/2003) nojalla. Saatavien vanhentumista koskeva sääntely on pakottavaa, eli siitä ei voida poiketa työntekijän vahingoksi työsopimuksella eikä työehtosopimuksella.

Työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä säädetään työntekijän palkkasaatavien, muiden työsopimuslakiin perustuvien saatavien ja työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon vanhentumisesta. Työntekijän palkkasaatavat ja muut työsopimuslakiin perustuvat saatavat vanhenevat pykälän 1 momentin mukaan viidessä vuodessa niiden erääntymisestä. Pykälän 2 momentin mukaan työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisessa vanhentumisaika on kuitenkin 10 vuotta. Työsuhteen päätyttyä palkkasaatavia ja muita työsopimuslakiin perustuvia saatavia koskee kahden vuoden kanneaika. Pykälän 3 momentin mukaan nämä saatavat raukeavat, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu kuten 1 momentissa säädetään. Henkilövahinkoihin perustuviin korvauksiin ja ilmeisen tulkinnanvaraiseen työehtosopimusmääräykseen perustuviin saattaviin sovelletaan työsuhteen päättymisestä huolimatta vain vanhentumisaikaa.

Työsuhteesta johtuvien saatavien vanhentumista ja kanneaikoja koskevat säännökset uudistettiin vuoden 2004 alusta. Pykälän esitöiden (hallituksen esitys Eduskunnalle velan vanhentumista ja julkista haastetta koskevan lainsäädännön uudistamisesta, HE 187/2002) mukaan työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 1 momentin mukainen vanhentumisaika koskee kaikkia työntekijän palkkasaatavia siitä riippumatta, perustuvatko ne työsopimukseen, työehtosopimukseen vai työsopimuslain mukaiseen vähimmäispalkkaan. Sillä ei olisi merkitystä, onko kysymyksessä kiinteä palkka vai erilaiset lisäkorvaukset. Eri asemassa ovat ainoastaan työaikalakiin ja vuosilomalakiin perustuvat korvaukset, joita koskevista kanneajoista säädetään mainituissa laeissa. Esitöiden mukaan tavallista pidempää vanhentumisaikaa puoltavat työntekijän oikeudelliseen suojaan liittyvät seikat. Työsuhteen kestäessä työntekijä ei välttämättä voi esittää vaatimuksia työnantajalleen, koska se saattaisi vaarantaa työsuhteen jatkumisen. Myös työehtosopimuksen mukaisen palkan suuruudesta voi olla epätietoisuutta.

Työsopimuslain esitöiden (hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 157/2000 vp) mukaan kahden vuoden kanneaika työsuhteen päätyttyä on katsottu tarkoituksenmukaiseksi siksi, että riita-asiat saataisiin työsuhteen päättyessä ratkaistuksi mahdollisimman nopeasti ja yhtä aikaa työaikalakiin perustuvien riita-asioiden kanssa. Vuoden 1973 vuosilomalain (272/1973) kanneaikaa koskevan säännöksen katsottiin johtavan siihen, että myös vuosilomalakiin perustuvat kanteet nostettaisiin yhtä aikaa työsopimuslaissa tarkoitettujen kanteiden kanssa. Lyhyt kanneaika työsuhteen päätyttyä on esitöiden mukaan perusteltu paitsi riita-asioiden ratkaisemiseksi mahdollisimman pian työsuhteen päätyttyä myös oikeudenkäynnissä esitettävän todistelun kannalta.

¹ Ks. vapaamuotoisista ja oikeudellisista katkaisutoimista velan vanhentumisesta annetun lain (728/2003) 10–11 §.

Ilmeisen tulkinnanvaraisiin työehtosopimuksen määräyksiin perustuvia saatavia koskeva säännös lisättiin eduskuntakäsittelyssä, kun sääntelyä uudistettiin velan vanhentumisesta annetun lain uudistamisen yhteydessä. Talousvaliokunta (TaVM 28/2002 vp) piti tällaisissa tapauksissa kahden vuoden kanneaikaa muun muassa menettelytapasäännöksistä johtuen liian lyhyenä.

Työaikalakiin ja vuosilomalakiin (162/2005) perustuviin saataviin sovelletaan sekä työsuhteen aikana että sen päätyttyä vain kanneaikaa, jonka pituus on kaksi vuotta.

Työaikalain 40 §:n 1 momentin mukaan oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta työsuhteen jatkuessa ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt. Pykälän 2 ja 3 momentissa on erityissäännöksiä koskien kanneajan alkamista eräissä tilanteissa. Pykälän 2 momentin mukaan, jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaaseen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava 1 momentissa säädetystä poiketen vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa, tai oikeus korvaukseen raukeaa. Pykälän 3 momentin mukaan työaikapankkiin talletettua vapaata koskeva kanne on työsuhteen jatkuessa pantava vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana pankkiin säästetty vapaa olisi lain tai sopimuksen mukaan tullut antaa. Kanneaika määräytyy tämän mukaisesti, vaikka työaikapankkia koskeva sopimus ei täyttäisi 14 §:ssä säädettyjä edellytyksiä. Pykälän 4 momentin mukaan työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt, tai saatava raukeaa. Pykälä vastaa sisällöllisesti muutoin paitsi 3 momentin osalta vuoden 1996 työaikalain kanneaikaa koskevaa 38 §:ää.

Työaikalain 41 §:ssä säädetään valtion virkamiesten työaikasaataviin sovellettavasta kanneajasta. Pykälän mukaan Valtion virkamieslain (750/1994) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten tähän lakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien kanneaika määräytyy 40 §:ssä säädetystä poiketen valtion virkamieslain mukaan.

Työaikalain esitöiden (Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 158/2018 vp) mukaan pykälän 1 momentti koskisi kaikkia työaikasaatavia, perustuvatpa ne lakiin tai työehtosopimuksessa sovittuihin työaikasaataviin. Säännöstä tulkittaisiin siten korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 2018:10 omaksutulla tavalla. Lyhyt kanneaika on perusteltu muun muassa ajan kulumisen aiheuttamien näyttövaikeuksien vuoksi. Mitä kauemmin esimerkiksi työn tekemisestä, varallaolosta tai ylityöstä on kulunut aikaa, sen vaikeampi on oikeudenkäynnissä näyttää asioita toteen. Vuoden 1996 työaikalain kanneaikaa koskevan säännöksen esitöiden mukaan lyhyttä kanneaikaa perusteltiin näyttöön liittyvillä vaikeuksilla ja näiden vaikeuksien lisääntymisellä ajan myötä (hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalaksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta, HE 34/1996 vp).

Vuosilomalain 34 §:n mukaan oikeus vuosilomalaissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa, jos kannetta työsuhteen kestäessä ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava. Työsuhteen päätyttyä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 55 §:n 1 momentin mukaan viranhaltijan on esitettävä virkasuhteesta johtuvaa palkkaa tai muuta taloudellista etuutta koskeva kirjallinen vaatimus kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona asianomainen palkkaerä tai muu etu olisi ollut maksettava tai annettava. Jos edellä tarkoitettua vaatimusta ei ole esitetty määräajan kuluessa, oikeus palkkaan tai muuhun taloudelliseen etuuteen on menetetty. Pykälän 2 momentin mukaan, mitä 1 momentissa säädetään viranhaltijasta,

koskee myös henkilöä, jonka virkasuhde on lakannut, sekä viranhaltijan kuolinpesää. Vastaavat säännökset on evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetun lain (653/2023) 67 §:ssä.

Valtion virkamieslain 62 §:n 1 momentin mukaan, jollei 52 §:ssä tarkoitettua oikaisuvaatimusta ole tehty kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana suorituksen olisi pitänyt tapahtua, taikka 60 päivän kuluessa työtuomioistuimen 58 §:ssä tarkoitetun päätöksen tiedoksi saamisesta, on oikeus etuuteen menetetty. Lain 52 §:ssä säädetään oikaisuvaatimuksesta. Virkamies, joka katsoo, ettei viranomaisena ole antanut hänelle virkasuhteesta johtuvaa taloudellista etuutta sellaisena kuin se olisi ollut hänelle suoritettava, saa, jollei laissa toisin säädetä, kirjallisesti vaatia siihen oikaisua asianomaiselta viranomaiselta. Oikaisuvaatimukseen annettuun viranomaisen päätökseen saa hakea muutosta siten kuin 57 §:ssä säädetään. Lain 62 §:n 2 momentin mukaan, jollei kannetta sellaisessa virkasuhteesta johtuvaa taloudellista etuutta koskevassa asiassa, joka kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan, ole pantu vireille työtuomioistuimessa kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana suorituksen olisi pitänyt tapahtua, on oikeus etuuteen menetetty. Jos asiasta on työtuomioistuimesta annetun lain 11 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa ensin neuvoteltava, on oikeus etuuteen menetetty, jollei neuvotteluja ole siitä sovituin tavoin vaadittu edellä tarkoitettussa määräajassa.

Vuosilomalain esitöiden (hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 238/2004) mukaan vuosilomalain kanneaikaa koskeva säännös on erityissäännös kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 55 §:n palkkasaatavan vanhentumista koskevaan säännökseen ja valtion virkamieslain 52 §:n oikaisumenettelyä koskevaan säännökseen nähden. Siltä osin kuin saatavat perustuvat virkaehtosopimusmääräykseen, saatavia koskevat riidat ratkaistaan työtuomioistuimessa siten kuin virkaehtosopimuslaeissa säädetään sekä kunnallisessa pääsopimuksessa on sovittu asioiden käsittelystä.

Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 1 §:n mukaan työtuomioistuin käsittelee erityistuomioistuimena riita-asiat, kun kysymys on työ- tai virkaehtosopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta, sisällyksestä ja laajuudesta sekä tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta. Työtuomioistuin käsittelee siten myös työehtosopimukseen osallisten työehtosopimuksen työaikaa ja vuosilomaa koskevien määräysten tulkintaa koskevat riidat. Työtuomioistuimen tuomiot ovat oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 36 §:n mukaan lopullisia. Riitakysymystä käsitellessään työtuomioistuin ratkaisee tarvittaessa esikysymyksenä myös saatavien vanhentumista koskevan kysymyksen työlaeiden sääntöä soveltaen.

Työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvat puhtaat suorituskanteet käsitellään yleisessä tuomioistuimessa. Suoritusta koskeva vaatimus voi kuitenkin tulla ratkaistavaksi työtuomioistuimessa silloin, kun se liittyy esillä olevaan tulkintariitaan. Työtuomioistuin on toimivaltainen käsittelemään vain sellaisia oikeusriitoja, joiden molemmilla osapuolilla on työtuomioistuinlain nojalla oikeus käyttää puhevaltaa työtuomioistuimessa. Yleissitoviin työehtosopimuksiin perustuvat riidat käsitellään yleisessä tuomioistuimessa.

2.2 Kansainväliset velvoitteet ja Euroopan unionin lainsäädäntö

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artiklassa turvataan oikeus oikeudenmukaiseen ja julkiseen oikeudenkäyntiin riippumattomassa ja puolueettomassa tuomioistuimessa. Lisäksi kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan yleissopimuksen (SopS 8/1976) eli niin sanotun KP-sopimuksen 14 artikla sisältää vastaavat oikeudenmukaista oikeudenkäyntiä koskevat takeet.

Jokaisella on Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artiklan mukaan oikeus kohtuullisen ajan kuluessa oikeudenmukaiseen ja julkiseen oikeudenkäyntiin riippumattomassa ja puolueettomassa tuomioistuimessa silloin, kun päätetään hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan tai häntä

vastaan nostetusta rikossyytteestä. KP-sopimuksen 14 artiklan mukaan kaikki henkilöt ovat yhdenvertaisia tuomioistuimen edessä, ja jokaisella on oikeus rehelliseen ja julkiseen oikeudenkäyntiin laillisesti perustetun toimivaltaisen, riippumattoman ja puolueettoman tuomioistuimen edessä.

Euroopan unionin oikeudessa oikeus tehokkaasiin oikeussuojakeinoin ja oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin turvataan Euroopan unionin perusoikeuskirjan 47 artiklassa, jonka mukaan jokaisella, jonka unionin oikeudessa taattuja oikeuksia ja vapauksia on loukattu, on oltava käytettävissään tehokkaat oikeussuojakeinot tuomioistuomessa. Artiklassa turvataan jokaisen oikeus kohtuullisen ajan kuluessa oikeudenmukaiseen ja julkiseen oikeudenkäyntiin riippumattomassa ja puolueettomassa tuomioistuimessa, joka on etukäteen laillisesti perustettu. Lisäksi turvataan oikeus saada neuvoa ja antaa toisen henkilön puolustaa ja edustaa itseään sekä maksutoikeusapu vähävaraisille.

Yhdenmukaistaessa työoikeudellisia vanhentumis- ja kanneaikoja on otettava huomioon kansainvälisten sopimusten ja Euroopan unionin peruskirjassa turvattua oikeudenmukaista oikeudenkäyntiä.

2.3 Oikeuskäytäntö

Korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen työaikalain ja vuosilomalain kanneaikaa koskevien säännösten tulkinnat poikkeavat toisistaan.

2.3.1 Korkeimman oikeuden ratkaisukäytäntö

Korkeimman oikeuden vuoden 1996 työaikalain kanneikasäännöstä koskevassa ennakkoratkaisussa KKO 2018:10 oli kysymys muun muassa siitä, vanhenevatko työehtosopimukseen perustuvat työaikaan liittyvät saatavat työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä säädettyssä viiden vuoden ajassa vai sovelletaanko niihin vuoden 1996 työaikalain mukaista kahden vuoden kanneaikaa. Asiassa oli kysymys ylityö-, iltatyö-, yötyö-, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvauksista, joista oli määräyksiä työehtosopimuksessa.

Työaikalain kanneikasäännöksen mukaan ”*oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen*” raukeaa, jos kannetta ei nosteta määräajassa. Työaikalaisissa säädetään työajasta, säännöllisestä työajasta, säännöllisen työajan ylittämisestä, yö- ja vuorotyöstä sekä lepoajoista ja sunnuntaityöstä. Lisäksi työaikalaisissa on säädetty ylityöstä maksettavasta korvauksesta ja sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta. Työaikalaisissa ei säädetä iltatyö-, yötyö- ja lauantaityökorvauksista. Korkein oikeus katsoi, että työaikalain kanneaikaa koskevan pykälän sanamuoto mahdollisti tulkinnan, jonka mukaan säännös koskee kaikkia työaikalain työ- ja lepoikasääntelyyn pohjautuvia työaikasidonnaisia korvauksia. Toisaalta sanamuoto mahdollisti korkeimman oikeuden mukaan myös työtuomioistuimen omaksuman suppeamman tulkinnan, jonka mukaan se koskisi ainoastaan sellaisia korvauksia, jotka perustuvat yksinomaan työaikalain säännöksiin.

Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan vaatimukset olivat perustuneet työaikalain työaikaa koskevaan sääntelyyn, jolloin niiden vanhentumista oli arvioitava työaikalain kanneikasäännöksen pohjalta. Korkeimman oikeuden mukaan työaikalain kanneaikaa koskeva sääntely

koskee kaikkia työaikaasaatavia riippumatta siitä, onko korvauksen määrittelytavasta säädetty työaikalaisissa tai onko niistä sovittu työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa².

Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan työaikakirjanpidon säilyttämisaikalla, oikeudellisen epävarmuuden välttämiseksi sekä aiemmalla vuosilomalain kanneaikasäännöksen tulkintaa koskevalla ennakkoratkaisullaan ja siitä ilmenevillä näkökohdilla. Korkeimman oikeuden omaksumaa tulkintaa tuki perusteluiden mukaan se, että työaikakirjanpito tuli säilyttää vähintään kanneajan päättymiseen asti. Kun myös työntekijällä on oikeus saada tieto häntä koskevista työaikakirjanpitoon tehdyistä merkinnöistä, on työaikakirjanpidon säilyttämisvelvollisuuden ja kanneajan samuudella olennaista merkitystä näytön esittämisen kannalta riitatilanteissa.

Lisäksi korkein oikeus katsoi, että tulkinta, jonka mukaan tietystä työaikaan perustuvasta korvauksesta sopiminen työehtosopimuksessa johtaisi siihen, että sovellettavaksi tulisi työaikalain kanneaikasäännöksen sijasta työsopimuslain kanneaikasäännös, merkitsisi oikeudellista epävarmuutta. Korkein oikeus katsoi perustuslakivaliokunnan lausuntoon PeVL 41/2000 vp viitaten, että käytännössä tulkinta tarkoittaisi sitä, että sovellettava kanneaikasäännös riippuisi työehtosopimuksen sisällöstä, vaikka työaikalaisissa ei mahdollistettu kanneajasta sopimista työehtosopimuksella. Perustuslakivaliokunta on todennut lausunnossaan (PeVL 41/2000 vp s. 7), että kanneaika on oleellinen osa sitä kokonaisuutta, jota perustuslain 21 §:n 2 momentin säännökset oikeudenmukaisesta oikeudenkäynnistä tarkoittivat ja josta perustuslain mukaan säädettiin lailla.

Korkein oikeus katsoi myös, että työaikalain kanneaikasäännöstä oli tulkittava yhdenmukaisesti ennakkoratkaisussa KKO 1997:120 vuosilomalain kanneaikasäännöksen osalta todetun kanssa, eikä työsopimuslain 13 luvun 9 §:n säätäminen ollut muuttanut tätä tulkintaa. Ratkaisussaan KKO 1997:120 korkein oikeus katsoi lomarahan olevan vuosilomasaatavaa ja sitä koskevan oikeuden raukeavan vuoden 1973 vuosilomalain (272/1973) kanneaikaa koskevan 15 §:n mukaisesti. Kyseisessä asiassa vaatimus lomarahasta ei perustunut vuosilomalakiin vaan työsopimukseen. Korkein oikeus katsoi, että sopimusperäisyydestään huolimatta lomараha on kuitenkin vuosilomalakiin perustuvan vuosilomapalkan tai lomakorvauksen tavoin vuosilomaoikeuteen liittyvä etu, jonka määräytymisperuste yleensä on vuosilomapalkan tietty osa. Tällaisena

² Kyseessä oli äänestyspäätös. Ensimmäisessä eri mieltä olevan jäsenen lausunnossa todettiin, että luontevin yleiskielen mukainen tulkinta työaikalain 38 §:n ilmaisusta ”työaikalaisissa tarkoitettu korvaus” on, että sillä tarkoitetaan niitä ja vain niitä korvauksia, joista työaikalaisissa on säädetty. Ilta-, yö- ja lauantaityöstä maksettavien korvausten katsominen lainkohdan soveltamisalaan kuuluviksi tarkoittaisi siten laajentavaa tulkintaa. Lisäksi todettiin, että sellaisten säännösten tulkinnassa, joissa säädetään yleisiä vanhentumisaikoja lyhyemmistä vanhentumis- tai kanneajoista, painottuvat oikeusvarmuuden ja soveltamiskäytännön ennakoitavuuden vaatimukset, koska muunlainen tulkinnan lähtökohta saattaa johtaa aiheettomiin oikeudenmenetyksiin. Tämän vuoksi työaikalain 38 §:n kanneaikasäännöstä ei ole perusteltua tulkita laajentavasti. Mainituilla perusteilla ainoastaan ylityö- ja sunnuntaityökorvauksiin tulisi soveltaa työaikalain 38 §:ää, mutta asiassa vaadittuihin iltatyö-, yötyö- ja lauantaityökorvauksiin on sovellettava työsopimuslain 13 luvun 9 §:n vanhentumissäännöstä.

Toisen eri mieltä olevan jäsenen lausunnossa todettiin, että työaikalain 38 §:n sanamuodon mukaan säännös koskee työaikalaisissa tarkoitettuja korvauksia. Otettaessa huomioon säännöksen luonne työntekijän suojaa kaventavana poikkeussäännöksenä, on säännöksen merkitys rajattava koskemaan vain sellaisia työntekijän saatavia, joilla on peruste työaikalain säännöksissä. Työ- tai työehtosopimukseen perustuvat työntekijän saatavat jäävät tämän tulkinnan mukaan työaikalain 38 §:n soveltamisalan ulkopuolelle. Tulkinta on yhdenmukainen työtuomioistuimen käytännön kanssa.

vuosilomaoikeuteen liittyvänä lisäetuna lomarahen rinnastuminen vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen oli korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan ilmeinen. Korkein oikeus totesi erityisen vanhentumissäännöksen takana olevan ajatus, että vuosilomapalkka ja lomakorvaus koskivat suhteellisen pieniä saatavia ja että niiden perimisestä vasta pitemmän ajan kuluttua voisi näyttövaikeuksien vuoksi aiheutua tuloksettomia riitoja, ja katsoi tämän pätevän myös lomarahaan nähden.

Korkein oikeus on ennakkoratkaisullaan KKO 2023:92 täsmentänyt työaikalain kanneaikasäännöksen tulkintaa. Ratkaisun mukaan vuoden 1996 työaikalaisissa säädettyä kanneaikaa ei sovellettu vaatimuksiin, jotka perustuivat siihen, että työntekijälle ei ollut annettu hänelle kertyneitä työajan lyhennysvapaita työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla. Työehtosopimuksessa oli määrätty lyhennysvapaiden kertymisestä ja siitä, miten vapaa oli annettava. Korkeimman oikeuden perustelujen mukaan työaikalaisissa mainituissa korvauksissa on kyse siitä, että työtä tehdään työnantajan ja työntekijän yhteisymmärryksessä lain tai työehtosopimuksen taikka työ sopimuksen mukaisen säännöllisen työajan ylittäen taikka ajankohtana, jonka katsotaan oikeuttavan erityiseen korvaukseen, tai sovitusta varallaolosta vapaa-aikana. Korkein oikeus katsoi, että kyseessä olevassa asiassa vaatimukset perustuivat työsuhteen ehtojen vastaiseen menettelyyn eli siihen, että työntekijälle oli laiminlyöty antaa työehtosopimuksen mukaisesti kertyneet vapaat työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla. Työntekijän kokonaistyöaika vuositasona oli korkeimman oikeuden mukaan sinänsä työnantajan työsuhteen ehtojen vastaisen menettelyn vuoksi muodostunut suuremmaksi kuin sen olisi työsuhteen ehtojen mukaan kuulunut olla, ja vaatimuksia voi tässä mielessä pitää työaikalaitännäisinä. Korkeimman oikeuden mukaan vaatimukset eivät kuitenkaan niiden syntyperuste huomioon ottaen rinnastuneet työaikalain korvausjärjestelmän mukaisiin korvauksiin samalla tavalla kuin työehtosopimuksen mukaisten ylityö-, iltatyö-, yötyö-, lauantaityö- ja sunnuntaityökorvausten on ratkaisussa KKO 2018:10 katsottu rinnastuvan. Kun lisäksi lakia tulkittaessa lähtökohtana on säännöksen sanamuoto, korkein oikeus katsoi, ettei ole perusteltua tulkinnalla entisestään laajentaa kanneaikasäännöksen soveltamisalaa siten, että kyseessä olevan kaltaisissa vaatimuksissa katsottaisiin olevan kysymys työaikalaisissa tarkoitetuista korvauksista.

Ratkaisussaan KKO 2024:68 korkein oikeus katsoi, että työaikalaisissa säädettyä kanneaikaa ei sovellettu myöskään työehtosopimuksen mukaisten pitämättömiä työajan lyhentämismäärien koskevien palkkasaatavien korotusvaatimuksiin. Perusteluiden mukaan työntekijän vaatimat palkan korotusosat olivat liittyneet työehtosopimukseen perustuvaan vuotuisen lisävapaaan, joka korvataan rahana, jos sitä ei ole pidetty vapaapäivinä tai lyhentämällä työvuoron pituutta. Vaikka vaatimuksia voitiin pitää työaikalaitännäisinä, niillä ei korkeimman oikeuden mukaan ollut samanlaista yhteyttä työaikalain työaikaa koskevaan sääntelyyn kuin ylityö-, iltatyö-, yötyö-, lauantai-työ- ja sunnuntaityökorvauksilla on ollut ratkaisussa KKO 2018:10 tai lomarahalla vuosilomaan tai vuosilomakorvaukseen ratkaisussa KKO 1997:120. Kun lisäksi lakia tulkittaessa lähtökohtana on säännöksen sanamuoto, korkein oikeus katsoi, ettei ollut perusteltua tulkinnalla edelleen laajentaa työaikalain kanneaikasäännöksen soveltamisalaa siten, että arvioitavissa vaatimuksissa katsottaisiin olevan kysymys työaikalaisissa tarkoitetuista korvauksista³.

Korkeimman oikeuden ratkaisut perustuvat vanhan vuoden 1996 työaikalain tulkintaan, mutta uuden työaikalain kanneaikaa koskeva säännös vastaa olennaisilta osin vanhaa työaikalakia. Uuden työaikalain 40 §:n 1 momentissa on samanlainen säännös ”tässä laissa tarkoitettun

³ Eri miltä olevan jäsenen lausunnossa katsottiin Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä KKO 2018:10 omaksuma tulkinta niin ongelmalliseksi, että siitä on poikettava ja kanneaikasäännöstä sen sijaan tulkittava niin, että säännös koskee ainoastaan sellaisia korvauksia, jotka perustuvat yksinomaan työaikalain säännöksiin.

korvauksen” raukeamisesta kuin vanhassa laissa. Perustelujen mukaan uuden lain säännös vastaisi vanhan lain 38 §:n 1 momenttia.

Korkein oikeus laajensi siis työaikalain kanneaikasäännöksen sanamuodon mukaista soveltamisalaa, kun se ennakkopäätöksessään KKO 2018:10 katsoi työaikalain 38 §:n kanneaikasäännöksen soveltamisalaan kuuluvaksi muitakin kuin sellaisia korvauksia, joista työaika-laissa säädetään. Näiden korvausten on luonnehdittu perustuvan tai pohjautuvan työaikalain työ- ja lepoaikasääntelyyn. Tällaisiksi on katsottu ensinnäkin ylityö- ja sunnuntaityökorvaukset, joiden perusteesta säädetään työaika-laissa, mutta joiden määrästä on työehtosopimuksessa määrätty laissa poikkeavasti. Lisäksi kanneaikasäännöksen soveltamisalaan kuuluviksi katsottiin työehtosopimuksen mukaiset iltatyö- yötyö- ja lauantaityökorvaukset, joista ei säädetä työaika-laissa edes perusteen osalta, mutta joiden on silti katsottu rinnastuvan laissa säädettyihin korvauksiin.

Ratkaisuissa KKO 2023:92 ja KKO 2024:68 korkein oikeus kuitenkin katsoi, että työaika-laissa säädettyä kanneaikaa ei sovellettu vaatimuksiin, jotka perustuivat siihen, että työntekijälle ei ollut annettu hänelle kertyneitä työajan lyhennysvapaita työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla eikä työehtosopimuksen mukaisten pitämättömiä työajan lyhentämismääriä koskevien palkkasaatavien korotusvaatimuksiin. Vaikka vaatimuksia voitiin Korkeimman oikeuden mielestä pitää työaikalaitännäisinä, niillä ei korkeimman oikeuden mukaan ollut samanlaista yhteyttä työaikalain työaikaa koskevaan sääntelyyn kuin ylityö-, iltatyö-, yötyö-, lauantai-työ- ja sunnuntaityökorvauksilla on ollut ratkaisussa KKO 2018:10. Edellä mainitut työajan lyhentämismääriin liittyvät korvaukset eivät siten Korkeimman oikeuden tulkinnan mukaan perustuneet tai pohjautuneet vastaavalla tavalla työaikalain työ- ja lepoaikasääntelyyn.

2.3.2 Työtuomioistuimen ratkaisukäytäntö

Työtuomioistuin on vakiintuneesti katsonut, että työaikalain 38 §:ssä säädetty kanneajat koskevat säännöksen sanamuodon perusteella vain kyseisessä laissa säädettyjen korvausten raukeamista. Työtuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön (esimerkiksi TT 2006:14, TT 2006:88, TT 2006:106, TT 2009:8) mukaan sellaisten työaika-korvausten, joista on määräyksiä työehtosopimuksessa, vanhenemiseen sovelletaan työsopimuslain 13 luvun 9 §:n säännöksiä, eikä työaikalain kanneaikasäännös sovellu työehtosopimuksessa sovittuihin työaika-korvauksiin. Työtuomioistuin on perustellut ratkaisujaan muun muassa sillä hallituksen esityksessä olleella lausumalla, jonka mukaan lainkohdassa säädetty vanhentumisaika koskisi kaikkia työntekijän palkkasaatavia mukaan lukien työehtosopimuksissa sovitut lisäkorvaukset siitä riippumatta, perustuvatko ne työsopimukseen, työehtosopimukseen vai työsopimuslain mukaiseen vähimmäispalkkaan.

Korkeimman oikeuden edellä mainitusta vuoden 2018 ratkaisusta huolimatta työtuomioistuin on pitäytynyt aiemmassa ratkaisukäytännössään ja katsonut työehtosopimuksiin perustuvien saatavien vanhenemisen työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaisesti. Työtuomioistuimen täysistunnossa tekemä ratkaisu TT 2019:30 (ään.) koski työehtosopimukseen perustuvia ylityökorvauksia, sunnuntai-, lauantaityö- ja aattokorvauksia sekä iltatöiden ja yötyökorvauksia. Työtuomioistuin totesi, että kanteessa vaadittujen korvausten maksaminen ei perustunut miltään osin työaikalain säännöksiin, vaan kyse oli virka- ja työehtosopimukseen perustuvista saatavista. Työtuomioistuin katsoi, että näitä saatavia koskevia virka- ja työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan työehtosopimus-oikeusvaikutuksien, ei enää lakiperusteisesti. Työtuomioistuin katsoi, että vuoden 1996 työaikalain 38 §:ää oli tulkittava siten, että säännöstä ei sovelleta työtuomioistuimen

toimivaltaan kuuluvissa riita-asioissa, joissa on kysymys työ- ja virkaehtosopimuksiin perustuvista saatavista.⁴

Työtuomioistuimen perusteli ratkaisuaan vakiintuneen oikeuskäytäntönsä lisäksi sillä, että työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvissa riita-asioissa on otettava huomioon oikeudenkäyntiä edeltävä neuvotteluvellisuus, mikä johtaisi siihen, että työaikalain kanneikasäännöksen laajentavan tulkinnan myötä järjestäytynyt työntekijä ei tosiasiallisesti saisi hyväkseen kahden vuoden kanneaikaa, koska hän on käyttänyt perus- ja ihmisoikeutena turvattua ammatillista yhdistymisvapauttaan. Ottaen huomioon kanneajan olennainen merkitys osana perus- ja ihmisoikeutena turvattua oikeutta oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin, ammatillisen yhdistymisvapauden käyttäminen ei työtuomioistuimen näkemyksen mukaan voi käytettävissä olevan kanneajan osalta johtaa siihen, että yhdenvertaisuus lain edessä ei tosiasiallisesti toteudu. Lisäksi työtuomioistuin viittasi työakadirektiivin tehokkaaseen toteutumiseen ja totesi siihen liittyvän myös unionin perusoikeuskirjan 47 artiklassa turvattu oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin. Edelleen työtuomioistuin viittasi perusoikeuskirjan 12 artiklassa säädettyyn yhdistymisvapauteen ammatiiyhdistystoiminnassa ja 20 ja 21 artikloihin yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta. Edellä selostetut seikat puolsivat työtuomioistuimen näkemyksen mukaan vuoden 1996 työaikalain 38 §:n tulkintaa työtuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti. Työtuomioistuimen näkemyksen mukaan säännöksen sanamuotoa oli tältä osin tulkittava suppeasti myös siitä syystä, että kyse on poikkeussäännöksestä, joka lyhentää työntekijän suojaksi säädettyä vanhentumis- ja kanneaikaa työsopimuslain 13 luvun 9 §:n yleissäännökseen verrattuna.

Korkein oikeus on sittemmin työtuomioistuimen tuomion purkamista koskevassa tuomiossaan KKO 2020:77 todennut, että ratkaisun KKO 2018:10 perusteella ei voida katsoa muodostuneen sellaista vakiintunutta oikeuskäytäntöä ja oikeustilaa, että työtuomioistuimen tuomion TT 2019:30, jossa nimenomaisesti on perusteltu ratkaisusta poikkeavaa tulkintaa, voitaisiin katsoa perustuvan oikeudenkäymiskaaren 31 luvun 7 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetulla tavalla ilmeisesti väärään lain soveltamiseen.

Työtuomioistuin on mainitun täysistuntoratkaisunsa TT 2019:30 jälkeen noudattanut vakiintuneesti jo aiemmin omaksumaansa tulkintaa (TT 2021:25, TT 2022:26–30, TT 2023:46, TT 2023:68 ja TT 2024:23–27). Ratkaisut perustuvat vuoden 1996 työaikalain tulkintaan. Ratkaisussa TT 2024:27 tulkintaa on sovellettu myös työehtosopimukseen perustuvaan vuosilomakorvaukseen.

Virkasuhteisten osalta työtuomioistuin on ratkaisussaan TT 2021:25 (ks. myös TT 2024:23–24 ja TT 2022:26–30) todennut, että myöskään virkasuhteisten osalta ei ole syytä poiketa työtuomioistuimen aiemmasta vakiintuneesta oikeuskäytännöstä, jonka mukaisesti sen toimivaltaan kuuluvissa, virka- tai työehtosopimukseen perustuvia saatavia koskevissa asioissa työaikalain kanneikasäännös ei tule sovellettavaksi. Työtuomioistuin katsoi, että virkasuhteisten osalta oli

⁴ Eri mieltä olevien jäsenten lausunnossa todettiin, että ei työaikalain tai työsopimuslain säännösten oikean tulkinnan ratkaiseminen ei kuulu viime kädessä työtuomioistuimen vaan korkeimman oikeuden toimivaltaan. Näin ollen, jos kyse on sellaisesta laintulkinnasta, josta on olemassa korkeimman oikeuden ratkaisu, työtuomioistuimen tulee noudattaa sitä. Jäsenet huomauttivat myös, että työ- ja virkaehtosopimusriitoihin liittyvä neuvottelumenettely harvoin kestää niin kauan, että se olennaisesti lyhentäisi kahden vuoden kanneaikaa. Lisäksi lausunnossa todettiin, että jos järjestäytyneiden työntekijöiden työehtosopimukseen perustuviin työaikasaataviin sovellettaisiin työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaista viiden vuoden kanneaikaa ja järjestäytymättömien työntekijöiden vastaaviin saataviin vain noin kahden vuoden kanneaikaa, järjestäytymättömät työntekijät saisivat puolestaan osakseen järjestäytyneitä työntekijöitä heikomman oikeussuojan.

siten sovellettava kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (lain nimike nykyään laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta) 55 §:n palkkasaatavan vanhentumista koskevaa säännöstä.

Myös korkein hallinto-oikeus on varallaoloa koskevassa ratkaisussaan soveltanut kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain vanhentumissäännöstä (KHO 2022:21). Ratkaisussa KHO 2022:21 oli kyse varallaolajaksojen korvaamisesta. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että asiassa oli kysymys virkasuhteen perusteella esitetystä palkkasaatavia koskevasta vaatimuksesta. Varallaolajakset oli korvattu kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen ja paikallisen virkaehtosopimuksen varallaolokorvausta koskevien määräysten mukaisesti. Valittaja oli esittänyt työnantajalle kirjallisen vaatimuksen varallaolajaksojen korvaamisesta työajan palkkaa koskevien virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Vanhentumista koskeva kysymys tuli korkeimman hallinto-oikeuden mukaan ratkaistavaksi kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (viranhaltijalaki) 55 §:n palkkasaatavan vanhentumista koskevan säännöksen perusteella eikä kaupungin esittämien tulojen työaikalaian kanneaikaa koskevan pykälän perusteella.

Työtuomioistuin on myös uudessa ratkaisussaan 18.8.2025, Dnro 25/03.04.02.00/2024, joka koski varallaolajaksojen korvaamista, pitäytynyt virkasuhteisia koskevassa linjassaan, jonka mukaan sovellettavaksi tulee viranhaltijalain 55 §:n palkkasaatavan vanhentumista koskeva säännös työaikalaian kanneikasäännöksen sijasta.

Perusteluissa työtuomioistuin mainitsi edellä mainitun vakiintuneen oikeuskäytännön, jonka mukaan työaikalaian kanneikasäännöstä ei sovelleta työ- ja virkaehtosopimukseen perustuviin saattaviin, vaan sovellettavaksi tulee työsuhteissa työsuhtesopimuslain 13 luvun 9 § ja virkasuhteissa viranhaltijalain 55 §. Perusteluissa on myös viitattu edellä mainittuun korkeimman hallinto-oikeuden vastaavaan varallaoloa koskevaan tapaukseen, josta työtuomioistuin totesi, että näin on myös meneteltävä tässä asiassa.

Työaikalaian esitöiden perusteella lainsäätäjän tarkoituksena on työtuomioistuimen mukaan ollut se, että kanneaikaa koskeva 40 § vastaa vanhan työaikalaian 38 §:ää. Koska kyse on poikkeussäännöksestä, joka lyhentää työntekijän suojaksi säädettyä vanhentumis- ja kanneaikaa työsuhtesopimuslain 13 luvun 9 §:n yleissäännökseen verrattuna, työtuomioistuin on tulkinnut lain sanamuotoa suppeasti siten, että se koskee vain työaikalakiin perustuvia saattavia. Myöskään virkasuhteiden osalta ei ollut työtuomioistuimen mukaan syytä poiketa työtuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä.

Työtuomioistuimen totesi, että vaikka työaikalaian yleisperusteluissa todetaan, että valtion virkamiesten osalta työaikaosaattavien kanne aika määräytyy valtion virkamieslain mukaan ja muissa virkasuhteissa sovelletaan edelleen työaikalaian kanneikasäännöksiä, tämä ei poissulje työtuomioistuimen ja korkeimman hallinto-oikeuden omaksumaa kanneikasäännöksen suppeaa tulkintaa.

2.3.3 Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntö

Euroopan unionin tuomioistuimen tuomiossa C/120/21 oli kyse siitä, että työntekijä vaati työsuhteen päätyttyä työnantajalta rahallista korvausta pitämättömistä vuosilomapäivistä, jotka työnantaja oli kieltäytynyt maksaa.

Saksan liittovaltion ylin tuomioistuin oli esittänyt unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymyksen siitä, ovatko työaika direktiivin 2003/88/EY 7 artikla ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta esteenä kansallisen lainsäädännön soveltamiselle, jonka mukaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden vanhentumiseen sovelletaan yleistä kolmen vuoden

vanhentumisaikaa, joka alkaa kulua lomavuoden päättyessä, kun työnantaja ei asianmukaisin kehotuksin ja ilmoituksin ole antanut työntekijälle tosiasiallisesti mahdollisuutta käyttää loma-oikeuttaan.

Työaikadirektiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti. Artiklan 2 kohdan mukaan palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhte päättyy.

Direktiivin 7 artiklassa ilmaistaan ja konkretisoidaan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettu perusoikeus palkalliseen vuosilomaan. Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa taataan jokaisen työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan, kun taas direktiivin säännöksellä pannaan tämä periaate täytäntöön vahvistamalla mainitun ajanjakson pituus.

Tuomioistuin totesi, että 7 artiklan 1 kohta ei lähtökohtaisesti ole esteenä sellaiselle kansalliselle säännöstölle, jolla annetaan direktiivissä säädetyn palkallisen vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaan kyseinen oikeus menetetään viitejakson tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, sillä edellytyksellä että työntekijällä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää direktiivin mukaista oikeutta.

Työntekijän vastuulle ei voida tuomioistuimen mukaan kokonaan siirtää vuosilomaa koskevan oikeudellisen käyttämisen valvontaa, sillä työntekijä katsotaan tältä osin olevan työsuhteen heikompi osapuoli. Tuomioistuin totesi myös, että oikeusvarmuuden takaamisen verukkeella ei voida hyväksyä sitä, että työnantaja voisi vedota omaan laiminlyönteihinsä, eli siihen ettei työnantaja ole antanut tosiasiallista mahdollisuutta pitää paikallista vuosilomaa. Tämän hyväksymisen merkitsisi sellaisen menettelyn vahvistamista päteväksi, joka johtaa työnantajan oikeudetomaan hyötymiseen sen perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun itse tarkoituksen kustannuksella, jona on työntekijän terveyden kunnioittaminen.

Työnantaja ei ollut ennakkoratkaisupyynnön perusteella tosiasiallisesti antanut työntekijälle mahdollisuutta käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

Työnantajan tehtävänä on siis tuomioistuimen mukaan estää myöhässä esitetyt lomakorvausvaatimukset täyttämällä velvollisuutensa tiedottaa ja kannustaa työntekijää vuosiloman käyttöön, millä taataan oikeusvarmuus rajoittamatta perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettua perusoikeutta.

Tuomioistuin totesi lopuksi, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijän viitejakson aikana ansaitsema oikeus palkalliseen vuosilomaan vanhentuu sellaisen kolmen vuoden määräajan päätyttyä, joka alkaa kulua sen vuoden päättymisestä, jona kyseinen oikeus syntyi, kun työnantaja ei ole antanut työntekijälle tosiasiallista mahdollisuutta käyttää tätä oikeutta.

2.4 Nykytilan arviointi

Korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisut ovat johtaneet oikeudelliseen epäselvyyteen sen osalta, tulisiko työ- tai virkaehtosopimusten työaikaan liittyviin määräyksiin perustuviin saataviin soveltaa työaikalain kanneaikasääntelyä. Vastaava oikeudellinen epäselvyys koskee edellä myös vuosilomalain kanneaikaa koskevaa sääntelyä.

Epäselvä oikeustila heikentää oikeusvarmuutta ja voi johtaa oikeudenmenetyksiin. Epäselvä oikeustila heikentää sekä työntekijän että työnantajan oikeussuojaa. Tuomioistuimesta saatavan ratkaisun lopputulos ja työntekijän oikeussuojan toteutuminen näyttää riippuvan siitä, missä tuomioistuimessa asiaa käsitellään.

Lisäksi korkeimman oikeuden oikeuskäytännön perusteella on epäselvää, mitkä kaikki saatavat katsottaisiin työaikasidonnaisiksi tai vuosilomaan liittyviksi siten, että niihin tulisi soveltaa työaikalain tai vuosilomalain kanneaikaa koskevaa sääntelyä.

Korkeimman oikeuden vuoden 2018 ennakkoratkaisun oikeusohjeella näyttäisi olevan vaikutus myös tilanteisiin, joissa vaadittava saatava perustuu ilmeisen tulkinnanvaraiseen työehtosopimusmääräykseen, joita koskee työsuhteen päättyessä työsopimuslain erityissäännös.

3 Tavoitteet

Tavoitteena on selkeyttää ja yhdenmukaistaa työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain vanhentumis- ja kanneaikoja koskevaa sääntelyä ja poistaa voimassa olevaan oikeustilaan liittyvä oikeudellinen epävarmuus.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan yhdenmukaistettavaksi työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain vanhentumis- ja kanneaikoja koskevaa sääntelyä.

Työaikalaisissa ja vuosilomalaissa tarkoitetut saatavat tai korvaukset vanhentuisivat kolmen vuoden kuluttua sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava tai korvaus on erääntynyt, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Vastaava vanhentumisaika koskisi myös säästö-vapaaseen yhdistettäväksi sovittuun rahakorvauksen sijaan annettavaan vapaa-aikaan sekä työaikapankkiin talletettuun vapaaseen. Työsuhteen aikana saatavat raukeaisivat, kun 10 vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana korvaus tai saatava on erääntynyt, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu. Työsuhteen päätyttyä saatavat ja korvaukset raukeaisivat kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt. Työaikalakia ja vuosilomalakia muutettaisiin myös siten, että työehtosopimukseen ja työsopimukseen perustuvan saatavan vanhentumisesta sovellettaisiin työsopimuslain vanhentumis- ja kanneaikoja.

Työsopimuslakia muutettaisiin siten, että työntekijän palkkasaatava vanhentuisi kolmen vuoden kuluttua sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin saatava on erääntynyt, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskisi myös muita työsopimuslaissa tarkoitettuja saatavia. Saatava raukeaisi työsuhteen aikana kuitenkin viimeistään, kun 10 vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu. Nykytilaa vastaavasti työntekijälle aiheutuneen henkilövanhingon korvaamisessa vanhentumisaika olisi edelleen kymmenen vuotta. Työsuhteen päätyttyä saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kolmen vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt.

Virkasuhteisia koskevaa kanneaikasääntelyä muutettaisiin siten, että myös kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoita koskevasta vanhentumis- ja kanneajasta säädettäisiin työaikalaisissa erikseen. Työaikalain 41 §:n mukaan valtion virkamieslain soveltamisalaan kuuluvien

virkamiesten tähän lakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien kanneaika määräytyy 40 §:ssä säädetystä poiketen valtion virkamieslain mukaan. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi vastaava viittaus kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin. Vastaavat muutokset tehtäisiin myös vuosilomalakiin sekä valtion virkamieslain että kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten ja viranhaltijoiden osalta.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Työelämävaikutukset

Esityksessä ehdotetaan työoikeudellisia saatavia koskevan kanne- ja vanhentumisaikasääntelyn yhdenmukaistamista. Muutosten suurimpana vaikutuksena on oikeusvarmuuden parantuminen tilanteissa, joissa työntekijä katsoo olevansa oikeutettu työaikaan tai vuosilomaan perustuvaan saatavaan. Oikeusvarmuuden parantuminen koskee sekä palkansaajia että työnantajia. Koko työelämän kannalta on keskeistä, että osapuolet tietävät, minkälaisia kanne- tai vanhentumisaikoja saataviin liittyy.

Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla selkeytetään eri saatavien kanne- ja vanhentumisaikojen määräytymistä. Työsopimukseen ja työehtosopimukseen perustuvien saatavien osalta kanne- ja vanhentumisaika määräytyisivät jatkossa aina työsopimuslain mukaisesti. Sen sijaan niiden saatavien kanne- ja vanhentumisaika, jotka perustuvat suoraan työaikalakiin, määräytyisivät työaikalain perusteella; tällaisia saatavia ovat esimerkiksi ylityökorvaukset. Vastaavasti vuosilomalakiin suoraan perustuvien saatavien kanne- ja vanhentumisaika määräytyisivät vuosilomalain mukaisesti. Työelämän osapuolten oikeusvarmuus paranisi, koska jatkossa pystyttäisiin yksiselitteisesti toteamaan, minkä lain nojalla kanne- tai vanhentumisaika määräytyy, minkä lisäksi eri alkeihin perustuvat vanhentumis- ja kanneajat olisivat yhdenmukaisia.

Esityksessä ehdotetaan erisuuntaan vaikuttavia muutoksia työoikeudellisiin vanhentumis- ja kanneaikoihin. Työntekijöille muutokset näyttäytyvät tilanteen mukaan joko vanhentumis- ja kanneaikojen pidentymisenä tai lyhentymisenä. Tästä syystä myös vaikutukset työntekijöiden asemaan ovat moninaisia.

Ehdotetuista muutoksista työntekijöiden näkökulmasta merkittävimpana voidaan pitää työaikalain ja vuosilomalain kanneaikojen muuttamista katkaistavissa oleviksi vanhentumisajoina työsuhteen kestäessä. Samalla kahden vuoden kanneaika pitenisi kolmen vuoden vanhentumisajaksi. Muutos voi vähentää työntekijöiden kokemia oikeudenmenetyksiä ensinnäkin siksi, että työntekijällä on pidempi aika havaita ja reagoida mahdollisiin virheisiin esimerkiksi palkanmaksussa. Lisäksi työntekijällä voi olla korkea kynnys kanteen nostamiseen sen hetkistä työnantajaa vastaan, joka voi myös johtaa ainakin vähäisempien saatavien vanhenemiseen ja perusteettomiin oikeudenmenetyksiin. Aiempaa kanneaikaa pidempi vanhentumisaika mahdollistaa myös pidemmän ajan riidan sovitteluun ja voi vähentää tuomioistuinkäsittelyjen tarvetta.

Työsopimuslain muutosten osalta vaikutukset voidaan ajatella päinvastaisiksi, kun vanhentumisaika lyhenisi viidestä vuodesta kolmeen vuoteen. Tämä koskisi myös työsuhteen päätyttyä ilmeisen tulkinnanvaraisia työehtosopimuksen määräyksiä.

Myös työnantajille merkittävimpana ehdotettuna muutoksena voidaan pitää työaikalain ja vuosilomalain kanneaikojen muuttamista katkaistavissa oleviksi vanhentumisajoina työsuhteen kestäessä. Tämän muutoksen johdosta työsuhteen kestäessä joidenkin saatavien lopullinen vanhentuminen voi pidentyä nykyisestä kahdesta vuodesta kymmeneen vuoteen. Tämä lisää työnantajien taloudellista riskiä, koska työnantaja voi joutua maksamaan takautuvasti saatavia

huomattavasti pidemmältä ajanjaksolta. Vuosiloma- ja työaikakirjanpidon pidempi säilyttämisvelvollisuus voi lisätä jonkin verran työnantajan hallinnollista taakkaa.

Työaikalaissa ja vuosilomalaissa on annettu varsin laajat oikeudet poiketa lain muutoin pakottavista säännöksistä. Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on varsin laajasti käytetty sopimismahdollisuuksia hyväksi ja tällä tavoin tehty alakohtaisia soveltamisratkaisuja. Työaika määräykset ovat työehtosopimusten ydinaluetta kaikilla toimialoilla.

Kun arvioidaan sitä, millä tavalla muutokset vaikuttavat nykyisiin vanhentumisaikoihin, muutokset ovat kahdensuuntaisia. Joissakin tilanteissa vanhentumisaika pitenee ja joissakin lyhentyy nykyiseen nähden. Vanhentumisaajan pidentyminen merkitsee työntekijän kannalta oikeus-suojan parantumista ja mahdollisuutta selvittää asiaan liittyviä seikkoja pidempään. Työnantajan kannalta kanneajan muuttuminen vanhentumisajaksi merkitsee sitä, että työnantajaa kohtaan voidaan esittää vaatimuksia pidemmän ajan jälkeen, mikä heikentää työnantajan asemaa. Siltä osin kuin vanhentumisaika lyhentyy, vaikutukset ovat päinvastaisia. Kun vanhentumisaika lyhentyy, työntekijän suoja heikentyy.

Muutosten suuntaa on mahdollista tarkastella alla olevan jaottelun pohjalta.

Vanhentumisaika työsuhteen kestäessä *pitenee* seuraavissa tilanteissa:

- 1) Saatava perustuu suoraan työaikalakiin tai vuosilomalakiin.

Voimassa olevan työaikalain ja vuosilomalain mukaan kanneaika on työsuhteen kestäessä kaksi vuotta. Jatkossa vanhentumisaika olisi kolme vuotta. Saatavan vanhentuminen voitaisiin katkaista, mutta saatava vanhentuu kuitenkin viimeistään, kun on kulunut 10 vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu.

- 2) Saatava, jota vaaditaan maksettavaksi yleisessä tuomioistuimessa, se perustuu työehtosopimukseen ja saatavalla on vahva liittymä työaikalakiin tai vuosilomalakiin.

Korkein oikeus on katsonut työehtosopimuksen määräyksiin perustuvien saatavien vanhenevan työaikalain tai vuosilomalain mukaisesti, jos saatavalla on vahva liittymä sanottuihin lakeihin. Ehdotetut muutokset merkitsevät tällaisessa tilanteessa vanhentumisaajan pidentymistä. Työehtosopimuksissa on sovittu useista rahamääräisistä etuuksista, jotka kytkeytyvät työaikalakiin tai vuosilomalakiin.

Vanhentumisaika *lyhentyy* seuraavissa tilanteissa:

- 1) Saatava, jota vaaditaan maksettavaksi työsuopimuslain perusteella.

Tämän kategorian arvioidaan muodostavan pienen osuuden oikeudellisen perinnän kohteena olevista saatavista. Työsuopimuslakiin perustuvia saatavia voi olla esimerkiksi sairausajan palkka (jos ei perustu työehtosopimukseen), lomautusilmoitusajan palkka sekä palkka työnteon es-tyessä.

- 2) Saatava, jota vaaditaan maksettavaksi työtuomioistuimessa ja se perustuu työehtosopimukseen ja saatavalla on vahva liittymä työaikalakiin tai vuosilomalakiin.

Työtuomioistuin on vakiintuneesti tulkinnut, että työaikaliitännäisten työehtosopimukseen perustuvien saatavien vanhentumisaika määräytyy työsopimuslain perusteella. Ehdotuksessa ehdotetaan työaikalakiin ja vuosilomalakiin selventävää säännöstä, jonka mukaan työehtosopimukseen perustuvan saatavan vanhentumis- ja kanneaika ratkaistaisiin työsopimuslain perusteella. Työsopimuslain mukainen vanhentumisaika työsuhteen kestäessä lyhentyisi viidestä vuodesta kolmeen vuoteen. Lisäksi työsuhteen päättyttyä ilmeisen tulkinnanvaraiseen työehtosopimuksen määräykseen perustuvaan saatavaan liittyvä kanne olisi nostettava kolmen vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työehtosopimuksissa on sovittu useista rahamääräisistä etuuksista, jotka kytkeytyvät työaikalakiin tai vuosilomalakiin.

3) Saatava, jota vaaditaan maksettavaksi työehtosopimuksen tai työsopimuksen perusteella, eikä saatavalla ole vahvaa liittymää työaikalakiin tai vuosilomalakiin.

Saatavan vanhentuminen, joka perustuu työehtosopimukseen tai sopimukseen, mutta jolla ei ole liityntää työaikalakiin ja vuosilomalakiin määräytyisi työsopimuslain perusteella, jolloin saatavan vanhentumisaika lyhentyisi työsuhteen kestäessä viidestä vuodesta kolmeen vuoteen ja työsuhteen päättyttyä saatavaa koskisi ilmeisen tulkinnanvaraisen työehtosopimusmääräyksen ollessa kyseessä kolmen vuoden kanneaika viiden vuoden vanhentumisajan sijaan. Tämän arvioidaan muodostavan kohtalaisen suuren osuuden oikeudellisen perinnän kohteena olevista saatavista. Saatavia voivat olla esimerkiksi palkka sekä erilaiset olosuhdelisät.

Kuten edellä sanotusta ilmenee, esityksen vaikutukset vaihtelevat kulloisenkin tilanteen mukaan. Esityksessä ehdotetulla mallilla pyritään kuitenkin luomaan työelämään tasapainoinen eri tilanteita yhtenäistävä vanhentumissääntely.

4.2.1.1 Vaikutukset virkasuhteisten asemaan

Työaikalakia sovelletaan sekä työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla laissa toisin säädetä. Vuosilomalakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei toisin säädetä.

Nykyisin valtion virkamieslain soveltamisalaan kuuluvia virkamiehiä koskeva vanhentumis- ja kanneaika määräytyy työaikalain 41 §:n mukaan. Näin olisi jatkossakin. Esityksessä ehdotetaan, että myös kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain soveltamisalaan kuuluvien viranhaltijoiden työaikalakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien vanhentumis- ja kanneaika määräytyisi 40 §:ssä säädetystä poiketen kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain mukaan. Vastaavat muutokset tehtäisiin vuosilomalakiin sekä valtion virkamiesten että kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoiden osalta.

Ehdotettujen muutosten myötä kaikki valtion virkamieslain ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten ja viranhaltijoiden työoikeudellisten saatavien vanhentumisajat määräytyivät saman lain perusteella, mikä selkeyttäisi oikeustilaa. Tämä merkitsisi työaikalakiin (kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoiden osalta) ja vuosilomalakiin perustuvien saatavien vanhentumisajan pidentymistä yhdellä vuodella sekä virkasuhteen kestäessä, että virkasuhteen päättyessä. Lisäksi epäselvyys edellä mainittujen virkasuhteisten osalta virkaehtosopimukseen perustuvien työaika- ja vuosilomaliitännäisten saatavien vanhentumisajasta poistuisi.

Esityksen mukaan työaikalakiin ja vuosilomalakiin ehdotetuilla kanne- ja vanhentumisaikojen muutoksilla selkeytettäisiin nykytilaa säätämällä myös siitä, että sopimukseen perustuvien saatavien vanhentumis- tai kanneaika määräytyisi työsopimuslain mukaisesti riippumatta siitä, onko niillä liitännäisyyttä työaikalakiin tai vuosilomalakiin vai ei. Edellä

mainitun muutoksen on tarkoitus koskea kaikkia sopimukseen perustuvia saatavia. Muutoksen jälkeen työaikalain perusteella määräytyisi ainoastaan lakiin perustuvien saatavien vanhentumis- ja kanneaika.

Työaikalainsäädännössä ja vuosilomalainsäädännössä on annettu laajat toisinsopimismahdollisuudet sopia laista poikkeavasti työ- ja virkaehtosopimuksin. Mikäli ehdotettua muutosta työaikalain 41 §:ään sekä vastaavaa muutosta vuosilomalakiin virkasuhteisia koskien ei toteutettaisi, jäisi ehdotetun lainsäädännön voimaantulon seurauksena uuden vanhentumis- ja kanneaikasääntelyn soveltamisala työaikalain (kunnan ja hyvinvointialueiden viranhaltijat) sekä vuosilomalain (valtion virkamiehet sekä kunnan ja hyvinvointialueiden viranhaltijat) osalta melko suppeaksi. Tämä johtuisi virkaehtosopimukseen sisältyvistä laajoista työaika- ja vuosilomalain mahdollistamista laista poikkeavista määräyksistä, minkä vuoksi ehdotettu uusi vanhentumis- ja kanneikasääntely olisi kohdistunut käytännössä vain melko vähäiseen määrään tapauksia.

4.2.2 Perus- ja ihmisoikeusvaikutukset

Yhdenmukainen sääntely merkitsisi oikeusvarmuuden paranemista, kun eri työoikeudellisten lakien vanhentumis- ja kanneajat yhdenmukaistettaisiin. Kanneaika on oleellinen osa sitä kokonaisuutta, jota perustuslain 21 §:n 2 momentin säännökset oikeudenmukaisesta oikeudenkäynnistä tarkoittavat. Ehdotettu sääntely lisäisi järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien työntekijöiden yhdenvertaisuutta yhtenäistämällä työoikeudellisia vanhentumis- ja kanneaikoja sekä selkeyttämällä lainsäädäntöä.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

Vaihtoehtoisena ratkaisuna on arvioitu sitä, ettei vanhentumis- ja kanneikasääntelyä muutettaisi tuomioistuinten ratkaisukäytännössä ilmenneiden eroavaisuuksien johdosta. Uuden työaikalain esitöissä on otettu kantaa siihen, että työaikalain kanneaikaa koskevaa säännöstä tulisi soveltaa korkeimman oikeuden ratkaisusta 2018:10 ilmenevän oikeusohjeen mukaisesti.

Ratkaisuvaihtoehtoa ei kuitenkaan voida pitää perusteltuna ottaen huomioon työtuomioistuimen vakiintunut oikeuskäytäntö ja sen perustelut, työaika- ja vuosilomalakien kanneaikaa koskevien säännösten sanamuoto sekä korkeimman oikeuden tulkinnasta seuraava oikeudellinen epävarmuus sekä oikeudenmenetyksen riskit.

Vaihtoehtoisena toteuttamistapana on arvioitu sääntelyn selkeyttämistä korkeimman oikeuden omaksuman tulkinnan mukaisesti. Sääntelyä voitaisiin täsmentää siten, että määriteltäisiin, mitkä työehtosopimukseen perustuvat saatavat ovat työaika- tai vuosilomasidonnaisia ja kuuluvat työaikalain tai vuosilomalain kanneaikaa koskevan sääntelyn piiriin. Tämän vaihtoehdon etuina voidaan pitää erityisesti työaika- ja vuosilomaliitännäisiin saataviin liittyviä näkökohtia, kuten näyttövaikeuksia pitkän ajan kuluttua, työaika- ja vuosilomakirjanpidon säilyttämisaikaan liittyviä seikkoja sekä pyrkimystä riitojen mahdollisimman nopeaan ratkaisemiseen.

Vaihtoehdon haasteina olisivat rajanvetovaikeudet saatavan luonteen määrittämisessä sekä erilaiset toimet liittyen samaan työehtosopimukseen perustuviin saataviin. Sääntely johtaisi mahdollisesti siihen, että tulisi korvauskohtaisesti arvioida, mihin korvauksiin työaikalain tai vuosilomalain kanneaikaa koskevaa säännöstä sovelletaan ja mihin ei. Vanhentumisen katkaiseminen edellyttäisi työsuhteen jatkuessa samaan työehtosopimukseen perustuvien saatavien osalta erilaisia toimia - joko vapaamuotoista vanhentumisen katkaisemista velasta muistuttamalla tai kanteen nostamista. Myös eripituiset määräajat tulisivat sovellettavaksi riippuen siitä, onko kysymys työaika- tai vuosilomasidonnaisesta saatavasta vai ei. Samalla olisi myös ratkaistava, mikä olisi sääntelyn suhde työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 3 momenttiin, joka koskee ilmeisen

tulkinnanvaraiseen työehtosopimukseen perustuvia vaatimuksia. Säännös on aiheuttanut tulkintaongelmia käytännössä (ks. esim. TT 2006:14, KKO 2011:85 ja TT 2017:146). Jos säännöstä ei sovellettaisi työaika- ja vuosilomasidonnaisiin saataviin, jotka perustuvat ilmeisen tulkinnanvaraisiin työehtosopimusmääräyksiin, asettaisi tämä järjestäytyneet työntekijät erilaiseen asemaan kuin järjestäytymättömät työntekijät johtuen työehtosopimusten neuvotteluvollisuutta koskevista määräyksistä.

Vaihtoehtoisena ratkaisuna on tarkasteltu myös sitä, että sääntelyä täsmennettäisiin työtuomioistuimen vakiintunutta tulkintakäytäntöä vastaavaksi muuttamalla työsopimuslain 13 luvun 9 §:ää. Säännöksen ensimmäistä momenttia täsmennettäisiin siten, että se koskisi myös työehtosopimuksen ja työsopimuksen määräyksiin perustuvia saatavia riippumatta siitä, mihin työehtosopimuksen määräykseen ne perustuvat. Myös työaikalain ja vuosilomalain kanneaikasäännöksiä voisi tässä vaihtoehdossa olla tarpeen muuttaa korkeimman oikeuden tulkinnan johdosta, vaikka työtuomioistuimen tulkinta vastaakin niiden nykyistä sanamuotoa. Mallin hyötynä olisi se, että tulkinnanvaraisuus todennäköisesti vähenisi, koska saatavan peruste on yleensä helposti todettavissa. Vaihtoehdon mukaan vanhentumis- tai kanneaika määräytyisi saatavan perusteen, eli perustuuko saatava lakiin vai sopimukseen, mukaisesti. Mahdollisia epäselvyyksiä voisi kuitenkin syntyä esimerkiksi siltä osin, kun työaikakorvauksista on ehtoja työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa. Jakolinja sopimusperusteisen saatavan ja lakiperusteisen saatavan välillä ei ole täysin selkeä. Työehtosopimuksessa voi myös olla vain toistettu lain sisältö. Lisäksi sääntely johtaisi siihen, että samalta kalenterikuukaudelta tehdystä työstä maksettuun tai maksamatta jätettyyn palkkaan kohdistuisi erilaiset kanne- ja vanhentumisaajat, sillä usein on esimerkiksi epäselvää, onko kyse korvauksesta vai säännöllisen työajan työstä.

Yhtenä ratkaisuvaihtoehtona on tarkasteltu myös sitä, että työsuhteen kestäessä sovellettaisiin velan vanhentumisesta annetun lain (728/2003) säännöstä yleisestä vanhentumisajasta, jolloin saatava vanhentuisi kolmen vuoden kuluttua saatavan erääntymisestä. Vanhentuminen olisi työsuhteen kestäessä katkaistavissa. Työsuhteen päätyttyä kanne saatavien perimiseksi olisi pantava vireille kahden vuoden kuluessa. Vaihtoehtona pohdittiin lisäksi sitä, että työaikalain ja vuosilomalain kanneaikasäännökset kumottaisiin kokonaan, jolloin kaikkiin työoikeudellisiin saataviin sovellettaisiin työsopimuslain vanhentumis- ja kanneaikasäännöstä. Molempien mallien hyötyinä olisi vanhentumis- ja kanneaikojen yhdenmukaisuus.

6 Lausuntopalaute

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Työsopimuslaki

13 luku. Erinäisiä säännöksiä

9 §. Vanhentuminen ja kanneaika. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työntekijän palkkasaatava vanhentuisi työsuhteen aikana kolmen vuoden kuluttua sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin saatava on erääntynyt, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Saatava vanhentuisi työsuhteen aikana kuitenkin viimeistään, kun 10 vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu. Työsuhteen päätyttyä noudatettavaa kahden vuoden kanneaikaa ei ehdoteta muutettavaksi, kuten ei myöskään työntekijälle aiheutunutta henkilövahinkoa koskevaa poikkeussäännöstä, jonka mukaan henkilövahingoissa vanhentumisaika on kymmenen vuotta. Ilmeisen tulkinnanvaraisia työehtosopimusmääräyksiä koskeva vanhentumisaika sen sijaan muuttuisi vastaamaan työsuhteen kestäessä noudatettavaa vanhentumisaikaa, minkä lisäksi tässä tilanteessa edellytettäisiin kanteen nostamista. Muut vanhentumiseen liittyvät kysymykset ratkaistaisiin edelleen

toissijaisesti sovellettavan vanhentumislain nojalla. Vanhentumislain 13 §:n 1 momentin mukaan vanhentumisen katkeamisesta alkaa kulua uusi, entisen pituinen vanhentumisaika. Kun saatavan vanhentuminen katkaistaan vapaamuotoisella katkaisutoimilla, alkaisi uuden kolmen vuoden vanhentumisaika kulua siitä päivästä, kun työnantaja on saanut vapaamuotoisen katkaisutoimen tiedokseen.

Samalla työaikalakiin ja vuosilomalakiin perustuvien saatavien vanhentumista koskevia säännöksiä muutettaisiin siten, että ne vastaisivat ehdotettuja työsopimuslain mukaisia vanhentumis- ja kanneaikoja. Ehdotuksella yhdenmukaistettaisiin eri lakien vanhentumis- ja kanneaikoja.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin palkkasaatavan ja muun tässä laissa tarkoitetun saatavan vanhentumisesta työsuhteen kestäessä. Vanhentumisaika lyhenisi nykyisestä viidestä vuodesta kolmeen vuoteen, mikä vastaa vanhentumislain mukaista velan yleistä vanhentumisaikaa. Momenttiin ehdotetaan muutosta myös siltä osin, mistä ajankohdasta vanhentumisaika alkaa kulua. Vanhentuminen alkaisi kulua sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erään-
tynyt, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Vanhentumisaika voi tämän vuoksi olla ti-
lanteen mukaan jonkin verran yleistä vanhentumisaikaa pidempi.

Tiedonvälityksen parantuminen ja tiedonhankinnan nopeutuminen puoltavat lyhyempiä van-
hentumisaikoja. Lyhyemmät vanhentumisaajat edistävät myös riitojen nopeampaa selvittämistä,
koska tarvittavan näytön hankkiminen on tällöin helpompaa. Ehdotettu kolmen vuoden vanhen-
tumisaika koskisi kaikkia työntekijän palkkasaatavia siitä riippumatta, perustuvatko ne työso-
pimukseen vai työehtosopimukseen vai työsopimuslain mukaiseen vähimmäispalkkaan. Sillä ei
olisi merkitystä, onko kysymyksessä kiinteä palkka vai erilaiset lisäkorvaukset.

Työsuhteen kestäessä kuluva vanhentumisaika voidaan katkaista muutoinkin kuin nostamalla
kanne. Myös vapaamuotoisesta muistutuksesta alkaa kulua uusi samanpituinen vanhentumis-
aika. Kysymys siitä, miten vanhentumisen katkaisu tulee suorittaa, ratkaistaisiin edelleen van-
hentumislain nojalla. Vapaamuotoisista katkaisutoimista säädetään vanhentumislain 10 §:ssä.
Pykälän 1 momentin 3 kohdassa säädetään velkojan käytettävissä olevista vapaamuotoisista
katkaisutoimista. Kohdan mukaan velan vanhentuminen katkeaa, kun velkoja vaatii velalliselta
suoritusta tai muutoin muistuttaa velallista velasta. Hallituksen esityksen (HE 187/2002) mu-
kaan säännöksessä ei mainita erikseen katkaisutoimelta vaadittavaa todistettavuutta, koska kat-
kaisun toteuttaminen on velkojan oman edun mukaista. Todistustaakka vanhentumisen kat-
kaisemisesta on yleisten prosessuaalisten periaatteiden mukaan velkojalla. Velan vanhentumi-
sen katkaiseminen edellyttää, että velka yksilöidään katkaisutoimessa. Yksilöintivaatimus kos-
kee sekä velallisen että velkojan toimenpiteitä. Vanhentuminen katkeaa vain sikäli kuin katkai-
sutoimesta ilmenee, mihin velkaan toimenpide kohdistuu. Velan yksilöinnin riittävyys ratkais-
taan kussakin tapauksessa erikseen.

Käytännössä yleisen vanhentumisaajan katkaisemiseksi riittää sinänsä, että velkoja vapaamu-
otoisesti mutta kuitenkin todistettavasti muistuttaa velallista saatavasta. Katkaisemistahdonilmai-
sun tulee lisäksi tulla velallisen tietoon vanhentumisaajan kuluessa ja olla sillä tavoin yksilöity,
että velallinen voi päätellä, mitä saamista muistutus tarkoittaa (KKO 2003:81). Vanhentumisen
katkaisemiseksi ei siten riittäisi yleisluontoiset muistuttamiset esimerkiksi palkanmaksuvas-
tuusta, vaan vanhentumisen katkaisevalta muistutukselta edellytettäisiin sitä, että myös väitetty
saatava yksilöidään velalliselle riittävän täsmällisesti. Yksilöinnin riittävyyden arvioinnissa voi-
daan antaa merkitystä osapuolten asemalle esimerkiksi siten, että ammattimaista luoton perintää
harjoittavalta toimijalta voidaan edellyttää tarkempaa velan yksilöintiä kuin yksityishenkilöltä.

Korkein oikeus on useassa ratkaisussa ottanut huomioon sen, millaiset velkojan mahdollisuudet
ovat olleet yksilöidä vaatimuksensa katkaisutoimessa (KKO 2012:75, KKO 2013:63, KKO

2019:88). Arvioitaessa sitä, millaista yksilöintiä velkojalta voidaan kohtuudella edellyttää, on perusteltua ottaa huomioon velkojan kulloinkin käytettävissä olevat tiedot sekä velallisen tiedon tarve siten, että vanhentumisen katkaisemiselle asetetut vaatimukset eivät tarpeettomasti vaikeuta katkaisemista. Korkein oikeus on katsonut, että mahdollisesti tulevan korvausvaatimuksen vanhentumisen katkaisemiseksi on yleensä riittävää, että velkoja ilmoittaa katkaisutoimesaan vaatimustensa perusteena olevan sopimusrikkomuksen sekä sen oikaisua koskevan vaatimuksen riittävän täsmällisesti.

Työoikeudellisissa saatavissa voitaisiin jatkossakin katsoa riittäväksi, että työntekijä yksilöi vaateensa sillä tarkkuudella kuin vapaamuotoisessa vanhentumisen katkaisussa tavallisesti edellytetään. Minkäänlaista korotettua yksilöintivaatimusta ei edellytettäisi. Työoikeudellisten saatavien osalta työnantajalla voidaan yleisesti katsoa olevan työntekijää paremmat edellytykset arvioida velan määrää ja perustetta.

Pykälän 2 momentin mukaan työstä johtuvissa henkilövahingoissa sovellettaisiin edelleen kymmenen vuoden vanhentumisaikaa. Säännökseen ei ehdoteta muutoksia. Vanhentumisaika laskettaisiin vanhentumislain 7 §:n mukaan. Vanhentumisaika laskettaisiin siitä, kun työntekijä on saanut tietää vahingosta ja siitä, että vahinko johtuu sellaisesta työhön liittyvästä syystä, josta työnantaja on vastuussa. Säännöksessä tarkoitettuun saatavaan ei sovellettaisi ehdotettua 4 momentin mukaista saatavan lopullista vanhentumisaikaa.

Pykälän 3 momentin mukaista kahden vuoden kanneaikaa työsuhteen päätyttyä ei ehdoteta muutettavaksi. Kuitenkin ilmeisen tulkinnanvaraista työehtosopimuksen määräystä koskevaa vanhentumisaikaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kolmen vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt. Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetussa laissa (646/1974) ei ole säädetty siitä, missä ajassa asia olisi saatettava työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Pidempää kanneaikaa voidaan kuitenkin pitää perusteltuna menettelytapasäännöksistä johtuen⁵. Toisaalta työtuomioistuimen vakiintuneen tulkinnan mukaan kanteen tutkimisen vähimmäisvaatimus täyttyy, jos liittojen väliset neuvottelut on käyty (esim. TT 2000:33). Vakiintuneen tulkinnan mukaan erimielisyysneuvottelut on voitu käydä vielä senkin jälkeen, kun asia on saatettu työtuomioistuimen käsiteltäväksi.⁶ Momentissa säädettäisiin myös siitä, että työsuhteen päätyttyä ilmeisen tulkinnanvaraista määräystä koskien kyse on kannejasta, eikä vanhentumisajasta, mikä selkeyttäisi oikeustilaa.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti. Momentissa säädettäisiin saatavan lopullisesta vanhentumisesta. Saatava raukeaisi työsuhteen kestäessä viimeistään, kun 10 vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu. Säännöksen tavoitteena on estää työoikeudellisiin saataviin liittyvien erimielisyyksien käsittelyn kohtuuton pitkittyminen. Pitkittyneet riidat heikentävät osapuolten oikeusturvaa ja lisäävät epävarmuutta työsuhteen ehtojen tulkinnassa ja voivat aiheuttaa merkittäviä taloudellisia ja hallinnollisia kustannuksia sekä työnantajalle että työntekijälle.

⁵ Työtuomioistuinlain (laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa, 646/1974) 11 §:n 2 momentissa säädetään, että jos työehto- tai virkaehtosopimuksen mukaan sitä koskevasta tai siitä johtuvasta riitaisuudesta on sovinnon aikaansaamiseksi ensin neuvoteltava, ei riita-asiaa saa työtuomioistuimessa tutkia, ennen kuin sellainen neuvottelu on tapahtunut, paitsi jos asianhaaroista käy ilmi, ettei kantaja ole syyppää neuvottelujen tapahtumatta jäämiseen.

⁶ Saloheimo – Anttila: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus 2025, s. 289. Neuvottelumääräysten laiminlyöminen on johtanut kanteen jättämiseen osaksi tai kokonaan tutkimatta lähinnä niissä tapauksissa, joissa riidan kohteena olevaa asiaa ei ole käsitelty neuvotteluissa (Id. s. 290).

Velan lopullisesta vanhentumisesta säädetään vanhentumislain 13 a §:ssä. Luonnollisen henkilön sopimukseen perustuva rahavelka vanhentuu 13 a.1 §:n mukaan viimeistään, kun 20 vuotta on kulunut velan erääntymisestä. Vanhentumisaika on viisi vuotta pitempi, jos velkoja on luonnollinen henkilö. Vanhentumislain lopullisen vanhentumisen järjestelmä koskee ainoastaan luonnollisia henkilöitä, ja sen tarkoituksena on estää elinikäinen velkavastuu. Vanhentumislain lopullista vanhentumista koskeva pykälä soveltuu työoikeudellisiin saataviin rajoitetusti, koska työsuhteessa velallinen on yleensä oikeushenkilö. Työoikeudellisessa velkasuhteessa on tyypillisesti kyse kestovelkasuhteesta, jossa velallisen suoritusvelvollisuus on luonteeltaan toistuvaa. Työoikeudellisten saatavien lopulliseksi vanhentumisajaksi ehdotetaan 10 vuotta. Tätä lyhyempi määräaika heikentäisi vanhentumisen katkaisua koskevien säännösten tarkoituksen toteutumista. Toisaalta pidempi vanhentumisaika menettäisi merkityksensä saataviin liittyvien erimielisyyksien ratkaisemiseen kannustavana tekijänä.

7.2 Työaikalaki

Työaika-asiakirjat

30 §. Työvuoroluettelo. Pykälässä säädetään työvuoroluettelon laatimisesta ja työvuoroluettelon säilytysvelvollisuudesta.

Pykälän 1 momentin viimeistä virkettä muutettaisiin siten, että työnantajan olisi säilytettävä työvuoroluettelot vähintään kolme vuotta kolme vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jota se on koskenut, tai työsuhteen päätyttyä 40 §:n 4 momentissa säädetyn kanneajan päättymiseen asti, elleivät tiedot käy ilmi työaikalainpidosta. Ehdotettu työaikalain 40 §:n muutos johtaisi siihen, että työaikalakiin perustuvien saatavien vanhentuminen olisi työsuhteen kestäessä vapaamuotoisesti katkaistavissa kolmessa vuodessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana työaikalaisa tarkoitettu korvaus on erääntynyt tai tietyissä työaikalaisa tarkoitetuissa tilanteissa vapaa olisi tullut antaa. Saatavan vanhentumisen katkaiseminen työsuhteen aikana olisi mahdollista aina siihen asti, kunnes kanne nostetaan, tai saatava vanhentuu lopullisesti kymmenen vuoden kuluttua ehdotetun 40 §:n 5 momentin mukaisesti. Työvuoroluettelo olisi säilytettävä vähintään säännöksessä tarkoitetun ajan loppuun asti, eli kyse olisi työvuoroluettelon vähimmäissäilytysajasta.

32 §. Työaikalainpidon säilyttäminen. Pykälässä säädetään työaikalainpidon pitämisestä sekä työaikalainpidon säilyttämisvelvollisuudesta. Pykälän 1 momentin viimeistä virkettä muutettaisiin siten, että työnantajan olisi säilytettävä työaikalainpito vähintään kolme vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jota se on koskenut, tai työsuhteen päätyttyä 4 momentissa säädetyn kanneajan päättymiseen asti. Muutoksen perustelut vastaisivat lain 30 §:ään ehdotetun muutoksen perusteluja. Kyse olisi työaikalainpidon vähimmäissäilytysajasta. Momenttiin lisättäisiin virke, jonka mukaan valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten työaikalainpito on säilytettävä 41 §:ssä säädetyn vanhentumis- ja kanneajan päättymiseen asti.

Erinäiset säännökset

40 §. Vanhentuminen ja kanneaika. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että lakiin perustuvat saatavat vanhentuivat työsuhteen kestäessä kolmessa vuodessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana työaikalaisa tarkoitettu korvaus on erääntynyt tai tietyissä työaikalaisa tarkoitetuissa tilanteissa vapaa olisi tullut antaa. Ehdotetuilla muutoksilla yhdenmukaistettaisiin työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain vanhentumis- ja kanneajat. Sääntelyn yhdenmukaistamisen etuna olisi oikeustilan selkeytyminen ja ennakoitavuuden lisääntyminen. Muutoksella myös selkeytettäisiin nykytilaa säätämällä siitä, että sopimukseen perustuvien saatavien

vanhentumis- tai kanneaika määräytyisi työsopimuslain mukaisesti riippumatta siitä, onko niillä liitännäisyyttä työaikalakiin tai vuosilomalakiin vai ei. Työsuhteen päätyttyä lakiin perustuvaa saatavaa koskeva kanne olisi saatavan raukeamisen uhalla edelleen nykytilaa vastaavasti pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Lisäksi pykälään lisättäisiin uusi saatavan lopullista vanhentumista koskeva säännös.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin lakiin perustuvan saatavan vanhentumisesta työsuhteen aikana. Saatavan vanhentumisen katkaiseminen ei enää edellyttäisi työsuhteen aikana kanteen nostamista, vaan saatavan vanheneminen voitaisiin katkaista vapaamuotoisella katkaisutoimella. Saatavan vanhentumisaika pitenisi kolmeen vuoteen sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana korvaus on erääntynyt, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Säännös vastaisi näin ollen ehdotettua työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 1 momenttia. Vapaamuotoista katkaisutoimea puoltavat toisaalta työntekijän oikeudelliseen suojaan liittyvät tekijät, koska työntekijällä voi olla suuri kynnys kanteen nostamiselle työsuhteen aikana. Saatavan vanhentumisen katkaisemisen muuttaminen vapaamuotoiseksi voi siten vähentää oikeudenmenetyksiä.

Työaicaliitännäisiin saataviin liittyy usein sellaisia piirteitä, että työnantaja soveltaa tiettyä, yleensä työaikalakiin sekä työ- tai virkaehtosopimusten työaikamääräyksiin perustuvaa käytäntöä laajaan joukkoon työntekijöitä ja viranhaltijoita. Tällaisia käytäntöjä ovat esimerkiksi varalaojärjestelyt. Laajavaikutteisissa kysymyksissä on korostunut tarve mahdollisten erimielisyyksien viivytyksettömään ratkaisemiseen. Työsuhdetta koskevien määräysten tulkintaa koskevissa erimielisyystilanteissa työnantajalla on työsuhteissa niin sanottu tulkintaetuoikeus, jonka perusteella työntekijän on noudatettava työnantajan tulkintaa, kunnes asia on lopullisesti ratkaistu. Työnantajalla voi olla erityisesti laajavaikutteisissa kysymyksissä intressi saada saatavaan liittyvää erimielisyyttä koskeva asia ratkaistua nopeasti. Tällaisissa tilanteissa myös työnantajalla on mahdollisuus saattaa asia tuomioistuimen ratkaistavaksi vahvistuskanteella.

Pykälän 2 momentissa säädetään saatavan vanhentumisesta silloin, kun työnantaja ja työntekijä ovat sopineet, että ylityökorvaukset annetaan osittain tai kokonaan vastaavana vapaa-aikana ja tämä vapaa-aika on vielä sovittu yhdistettäväksi vuosilomalaissa tarkoitettuun säästövapaaseen. Pykälän 2 momenttia muutettaisiin 1 momenttia vastaavasti siltä osin, että saatavaa koskisi kolmen vuoden vanhentumisaika, joka olisi katkaistavissa vapaamuotoisesti.

Pykälän 3 momentissa säädetään työaikapankkiin talletettua vapaata koskevan saatavan vanhentumisesta. Momenttiin tehtäisiin 1 momenttia vastaavasti muutos siltä osin, että saatavaa koskisi kolmen vuoden vanhentumisaika. Vanhentuminen olisi katkaistavissa vapaamuotoisesti.

Pykälän 4 momentin mukaista säännöstä, jonka mukaan työsuhteen päätyttyä työaikasaatavaa koskeva kanne olisi saatavan raukeamisen uhalla pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt, ei ehdoteta muutettavaksi. Säännöksen kirjoitustapa muutettaisiin kuitenkin vastaamaan ehdotettua työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 3 momenttia.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 5 momentti. Momentissa säädettäisiin saatavan lopullisesta vanhentumisesta työsopimuslakia vastaavasti. Saatava raukeaisi työsuhteen kestäessä viimeistään, kun 10 vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu. Säännös vastaisi työsopimuslain ehdotettua 13 luvun 9 §:n 4 momenttia.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 6 momentti. Säännöksellä selvennettäisiin, että työehtosopimukseen ja työsopimukseen perustuvan saatavan vanhentumisesta säädetään työsopimuslain vanhentumis- ja kanneaikaa koskevassa 13 luvun 9 §:ssä. Työehtosopimukseen ja

työsopimukseen perustuvien saatavien vanhentumis- tai kanneaika määräytyisi työsopimuslain mukaisesti riippumatta siitä, onko niillä liitännäisyyttä työaikalakiin vai ei.⁷

41 §. *Virkasuhteisten työaikasaataviin sovellettava vanhentumis- ja kanneaika.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että myös kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvia viranhaltijoita koskevasta vanhentumis- ja kanneajasta säädettäisiin 41 §:ssä. Pykälässä säädettäisiin, että valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten ja viranhaltijoiden tähän lakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien vanhentumis- ja kanneaika määräytyisi 40 §:ssä säädetystä poiketen valtion virkamieslain tai kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain mukaan.

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (viranhaltijalaki) 55 §:n 1 momentin mukaan viranhaltijan on esitettävä virkasuhteesta johtuvaa palkkaa tai muuta taloudellista etuutta koskeva kirjallinen vaatimus kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona asianomainen palkkaerä tai muu etu olisi ollut maksettava tai annettava. Jos edellä tarkoitettua vaatimusta ei ole esitetty määräajan kuluessa, oikeus palkkaan tai muuhun taloudelliseen etuuteen on menetetty.

Virkasuhteisiin sovellettava vanhentumissääntely poikkeaa menettelyllisesti työsuhteita koskevasta sääntelystä. Virkasuhteita koskevassa hallinnollisessa menettelyssä katkaistavissa olevaa vanhentumisaikaa sekä saatavan lopullista vanhentumista ei voida pitää tarkoituksenmukaisina. Vastaava hallinnollinen menettely koskee myös valtion virkamieslain soveltamisalaan kuuluvia virkamiehiä.

Silloin, kun kyse on työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvasta asiasta, etenee asia ratkaistavaksi virka- ja työehtosopimusten neuvotteluprosessin mukaisesti viime kädessä työtuomioistuimessa. Valtion virkamieslaissa on erikseen säädetty työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvista asioista (58 § ja 62 §:n 2 momentti). Viranhaltijalain 50 §:n 2 momentissa on säädetty siitä, että viranhaltija ei saa valittamalla hakea muutosta viranomaisen päätökseen kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista annetun lain 2 §:ssä tarkoitettussa asiassa taikka saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana ratkaistavaksi, jos hänellä tai viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa. Viranhaltijalaissa ei sen sijaan ole säädetty kanteen nostamisesta työtuomioistuimessa. Myös työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvissa asioissa sovellettavaksi tulisi viranhaltijalain 55 §.

7.3 Vuosilomalaki

Erinäiset säännökset

29 §. *Vuosilomakirjanpito.* Pykälässä säädetään vuosilomakirjanpidon pitämisestä sekä vuosilomakirjanpidon säilyttämisvelvollisuudesta.

Pykälän 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan olisi säilytettävä vuosilomakirjanpito vähintään kolme vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava, tai työsuhteen päätyttyä 4 momentissa

⁷ Työ- tai virkaehtosopimuksen määräys, jolla on poikettu lain pakottavasta säännöksestä siihen kelpuuttavan säännöksen perusteella ja rajoissa, syrjii asianomaisen säännöksen. Tämä on tuotu esille kumotun työaikalain (605/1996) osalta hallituksen esityksen perusteluissa (HE 34/1996 vp:n osiossa pakottavuus). Tätä lähtökohtaa ei muutettu uudessa työaikalaisissa.

säädetyt kanneajan päättymiseen asti. Ehdotettu vuosilomalain 34 §:n muutos johtaisi siihen, että vuosilomalakiin perustuvien saatavien vanhentuminen olisi työsuhteen kestäessä vapaa-muotoisesti katkaistavissa kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Saatavan vanhentumisen katkaiseminen työsuhteen aikana olisi mahdollista aina siihen asti, kunnes kanne nostetaan, tai saatava vanhentuu lopullisesti kymmenen vuoden kuluttua ehdotetun 34 §:n 3 momentin mukaisesti. Kyse olisi vuosilomakirjanpidon vähimmäis-säilytysajasta.

Momenttiin lisättäisiin virke, jonka mukaan valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten työaikakirjanpito on säilytettävä 34 a §:ssä säädetyt vanhentumis- ja kanneajan päättymiseen asti.

34 §. Vanhentuminen ja kanneaika. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että lakiin perustuvat saatavat vanhentuisivat työsuhteen kestäessä kolmessa vuodessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava. Vanhentumisaika olisi katkaistavissa, mutta saatavia koskisi työsuhteen kestäessä niin kutsuttu lopullinen vanhentuminen kuten työsopimuslaissa ja työaikalaisissa. Työsuhteen päätyttyä saatava raukeaisi edelleen, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt. Lisäksi selkeytettäisiin oikeustilaa säätämällä siitä, että työehtosopimukseen tai työsopimukseen perustuvien saatavien vanhentumis- tai kanneaika määräytyisi työsopimuslain mukaisesti riippumatta siitä, onko niillä liitännäisyyttä vuosilomalakiin vai ei.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin lakiin perustuvan saatavan vanhentumisesta työsuhteen aikana. Vanhentumisen katkaiseminen ei edellyttäisi työsuhteen aikana kanteen nostamista, vaan vanhentuminen voitaisiin katkaista vapaamuotoisella katkaisutoimella. Saatava vanhentuisi kolmen vuoden kuluttua sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Säännös vastaisi työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 1 momenttia. Vapaamuotoista katkaisutoimea puoltavat työntekijän oikeudelliseen suojaan liittyvät tekijät, sillä kanteen nostaminen työsuhteen aikana voi olla työntekijälle merkittävä kynnyks. Katkaisutoimen muuttaminen vapaamuotoiseksi voi vähentää oikeudenmenetyksiä.

Pykälän 2 momentissa nykyisin oleva kanneaikasäännös säilytettäisiin sisällöltään ennallaan. Työsuhteen päätyttyä työntekijän on nostettava kanne kahden vuoden kuluessa uhalla, että muutoin saatava raukeaa.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi saatavan lopullista vanhentumista koskeva 3 momentti. Säännöksessä säädettäisiin saatavan lopullisesta vanhentumisesta työsopimuslakia vastaavasti. Saatava raukeaisi työsuhteen kestäessä viimeistään, kun 10 vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu. Säännös vastaisi työsopimuslain ehdotettua 13 luvun 9 §:n 4 momenttia.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti. Säännöksellä selvennettäisiin, että työehtosopimukseen ja työsopimukseen perustuvan saatavan vanhentumisesta säädetään työsopimuslain vanhentumis- ja kanneaikaa koskevassa 13 luvun 9 §:ssä. Työehtosopimukseen tai työsopimukseen perustuvien saatavien vanhentumis- tai kanneaika määräytyisi työsopimuslain mukaisesti riippumatta siitä, onko niillä liitännäisyyttä vuosilomalakiin vai ei.

34 a §. Virkasuhteisten työaikaasaataviin sovellettava vanhentumis- ja kanneaika. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 34 a pykälä. Pykälässä säädettäisiin siitä, että valtion virkamieslain

(750/1994) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten ja viranhaltijoiden tähän lakiin ja virkaehtosopimuksen työaika-määräyksiin perustuvien saatavien vanhentumis- ja kanneaika määräytyisi 34 §:ssä säädetystä poiketen valtion virkamieslain tai kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain mukaan.

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (viranhaltijalaki) 55 §:n 1 momentin mukaan viranhaltijan on esitettävä virkasuhteesta johtuvaa palkkaa tai muuta taloudellista etuutta koskeva kirjallinen vaatimus kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona asianomainen palkkaerä tai muu etu olisi ollut maksettava tai annettava. Jos edellä tarkoitettua vaatimusta ei ole esitetty määräajan kuluessa, oikeus palkkaan tai muuhun taloudelliseen etuuteen on menetetty.

Virkasuhteita koskeva vanhentumissääntely poikkeaa menettelyllisesti työsuhteita koskevasta sääntelystä, eikä ehdotettuja katkaistavissa olevaa vanhentumisaikaa tai saatavan lopullista vanhentumista voida pitää virkasuhteisiin liittyvässä hallinnollisessa menettelyssä tarkoituksenmukaisina.

Silloin, kun kyse on työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvasta asiasta, etenee asia ratkaistavaksi virka- ja työehtosopimusten neuvotteluprosessin mukaisesti viime kädessä työtuomioistuimessa. Valtion virkamieslaissa on erikseen säädetty työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvista asioista (58 § ja 62 §:n 2 momentti). Viranhaltijalain 50 §:n 2 momentissa on säädetty siitä, että viranhaltija ei saa valittamalla hakea muutosta viranomaisen päätökseen kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista annetun lain 2 §:ssä tarkoitettussa asiassa taikka saattaa sitä oikaisuvaatimuksin tai hallintoriita-asiana ratkaistavaksi, jos hänellä tai viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa. Viranhaltijalaissa ei sen sijaan ole säädetty kanteen nostamisesta työtuomioistuimessa. Myös työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvissa asioissa sovellettavaksi tulisi viranhaltijalain 55 §.

7.4 Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 33 §:n muuttamisesta

33 §. *Korvauksen ja hyvityksen vaatimista koskevat vanhentumis- ja kanneajat eräissä tapauksissa.* Pykälän otsikkoa ja 1 momenttia muutettaisiin ehdotettujen työaikalain ja vuosilomalain muutosten vuoksi niin, että kyse olisi vanhentumis- ja kanneajoista.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.1.2027.

Laki työsopimuslain 13 luvun 9 §:n muuttamisesta

Voimaantulo ja siirtymäsäännös. Voimaantulo- ja siirtymäsäännöksen 1 momentissa on säännös lain voimaantuloajasta.

Säännöksen 2 momentissa on siirtymäsäännös, joka koskisi ennen lain voimaantuloa syntyneitä saatavia. Ehdotuksen mukaan lakia sovellettaisiin myös saatavaan, joka on erääntynyt ennen lain voimaantuloa. Siirtymäsäännöksen tarkoituksena on, että uuden lain soveltaminen olisi mahdollisimman selkeää. Esityksen tarkoituksena on poistaa voimassa olevaan oikeustilaan liittyvä oikeudellinen epävarmuus. Näin ollen esityksen tavoitteeseen nähden olisi hankalaa, jos mahdollisesti pitkäkestoisen ajan sovellettaisiin rinnakkain uutta ja vanhaa vanhentumis- ja kanneajajärjestelmää. Edellä mainitusta syystä pääsääntönä olisi, että ehdotettua kolmen vuoden

pituista vanhentumisaikaa, joka laskettaisiin sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt, sovellettaisiin aikaisempien säännösten sijasta. Tämä merkitsisi vanhentumisaajan lyhenemistä.

Säännöksen 3 *momentissa* on siirtymäsäännös, joka koskisi saatavien vanhentumista työsuhteen kestäessä. Lain voimaantullessa tarvitaan siirtymäaika, jonka kuluessa vanhat saatavat eivät uusien säännösten johdosta vanhentuisi. Muutoin olisi riskinä, että aiemmin viiden vuoden vanhentumisaikaan kuulunut saatava olisi uuden lain voimaan tullessa jo vanhentunut tai vanhentuisi välittömästi tai pian sen jälkeen äkillisesti ja yllättävästi. Edellä esitetyistä syistä lakiin ehdotetaan säädettäväksi yhden vuoden siirtymäaika lain voimaantulosta lukien. Siirtymäajan kuluessa katkaistuun saatavaan sovellettaisiin katkaisun jälkeen uutta lakia.

Säännöksen 4 *momentissa* säädettäisiin tilanteesta työsuhteen päätyttyä, kun kyse on lain 13 luvun 9 §:n 3 momentissa tarkoitetusta työntekijän saatavan perusteena olevasta ilmeisen tulokannanvaraisesta työehtosopimuksen määräyksestä. Tällöin tarvitaan siirtymäaika, jonka aikana aiemmin viiden vuoden vanhentumisaajan piiriin kuulunut saatava ei voisi vanhentua. Muutoin saatava voisi vanhentua äkillisesti ja yllättäen, tai olisi jo lain voimaan tullessa vanhentunut.

Säännöksen 5 *momentissa* säädettäisiin siirtymäsäännöksestä koskien uutta 10 vuoden lopullista vanhentumisaikaa. Kyse on uudesta elementistä työoikeudellisten vanhentumisaikojen osalta. Säännöksen mukaan kaikkien ennen lain voimaantuloa erääntyneiden saatavien tämän lain 13 luvun 9 §:n 4 momentin mukainen vanhentuminen alkaisi kulua vasta lain voimaantulosta lukien.

Laki työaikalain muuttamisesta

Voimaantulo- ja siirtymäsäännös. Voimaantulo- ja siirtymäsäännöksen 1 *momentissa* on säännös lain voimaantuloajasta.

Siirtymäsäännöksen 2 *momentin* mukaan lakia sovelletaan myös saatavaan, joka on erääntynyt ennen tämän lain voimaantuloa, jollei kyseinen saatava tämän lain voimaan tullessa voimassa olevan työaikalain 40 §:n mukaan ole tätä ennen rauennut. Siirtymäsäännös koskisi ennen lain voimaantuloa syntyneitä saatavia. Oikeustilan selkeyttämisen vuoksi ehdotetaan, että uutta lakia sovellettaisiin myös ennen lain voimaantuloa syntyneisiin saataviin. Ehdotettu muutos merkitsee vanhentumisaajan pidentymistä sekä vanhentumisaajan katkaisutoimen muuttumista vapaa-muotoiseksi. Uusi laki ei kuitenkaan koskisi saatavia, jotka ovat jo ennen lain voimaantuloa rauenneet.

Siirtymäsäännöksen 3 *momentissa* säädettäisiin siirtymäsäännöksestä koskien uutta 10 vuoden lopullista vanhentumisaikaa. Lopullinen vanhentuminen alkaisi kulua vasta lain voimaantulosta lukien.

Siirtymäsäännöksen 4 *momentissa* säädettäisiin siirtymäsäännöksestä koskien työehtosopimukseen ja työ sopimukseen perustuvia saatavia. Säännöksen mukaan tämän lain 40 §:n 6 momentissa tarkoitettu saatava vanhentuu siten kuin työ sopimuslain (x/x) siirtymäsäännöksessä säädetään.

Laki vuosilomalain muuttamisesta

Voimaantulo- ja siirtymäsäännös. Voimaantulo- ja siirtymäsäännöksen 1 *momentissa* on säännös lain voimaantuloajasta.

Säännöksen 2–4 momentit vastaisivat työaikalain muuttamisesesta annetun lain siirtymäsäännöksiä.

9 Suhde muihin esityksiin

10 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Ehdotettu lainsäädäntö on merkityksellistä perustuslain (731/1999) 21 §:ssä turvatus oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin, 6 §:ssä turvatus yhdenvertaisuuden, 13 §:n 2 momentissa turvatus ammatillisen yhdistymisvapauden, 15 §:ssä turvatus omaisuudensuojan ja perustuslain 80 §:n lailla säätämisen vaatimuksen kannalta. Samoin on otettava huomioon Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artikla oikeudesta oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin.

Oikeus oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin ja oikeus saattaa asia tuomioistuimen käsiteltäväksi turvataan useissa Suomea velvoittavissa oikeuslähteissä. Kansallisella tasolla keskeinen säännös on perustuslain 21 §, jonka mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsiteltyksi asianmukaisesti ja ilman aiheutonta viivytystä toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Perustuslain 80 §:n 1 momentin mukaan lailla on säädettävä yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista sekä asioista, jotka perustuslain mukaan muuten kuuluvat lain alaan. Perustuslakivaliokunnan mukaan kanneaika on oleellinen osa sitä kokonaisuutta, jota perustuslain 21 §:n 2 momentin säännökset oikeudenmukaisesta oikeudenkäynnistä tarkoittavat ja josta perustuslain mukaan on säädettävä lailla (PeVL 41/2000 vp). Ehdotuksen myötä työoikeudellisia vanhentumis- ja kanneaikoja koskenut epäselvä oikeustila poistuisi.

Perustuslain 6 §:ssä on turvattu ihmisten yhdenvertaisuus lain edessä. Perustuslain 13 §:n 2 momentissa on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus. Ammatillisen järjestäytymisvapauden turvaaminen merkitsee muun ohella sitä, ettei vapautaan käyttävälle saa aiheutua siitä haitallisia seuraamuksia (HE 309/1993 vp s. 61). Ehdotettu sääntely lisäisi järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien työntekijöiden yhdenvertaisuutta yhtenäistämällä työoikeudellisia vanhentumis- ja kanneaikoja sekä selkeyttämällä lainsäädäntöä.

Ehdotuksen 1. lakiesityksen siirtymäsäännöksen mukaan lakia sovellettaisiin lain voimaantulon jälkeen myös aikaisemmin syntyneiden saatavien vanhentumiseen. Siirtymäsäännöksen mukaan ennen lain voimaantuloa syntyneet saatavat eivät kuitenkaan voisi vanhentua uusien säännösten perusteella välittömästi lain voimaantultua, vaan niitä koskisi siirtymäaika.

Ehdotettuja siirtymäsäännöksiä on syytä arvioida omaisuuden suojaa koskevan perustuslain 15 §:n kannalta, jonka katsotaan koskevan myös sopimussuhteiden pysyvyyttä ja sopimussuhteen kummankin osapuolen varallisuusarvoisia etuja. Kielto puuttua taannehtivasti olemassa olevien sopimusten ja velvoitteiden sisältöön ei kuitenkaan ole ehdoton, vaan sovellettaviksi tulevat perusoikeuksien yleiset rajoitusedellytykset (PeVM 25/1994 vp). Varallisuus oikeudellisten oikeustoimien pysyvyyden suojan taustalla on ajatus oikeussubjektien perusteltujen odotusten suojaamisesta taloudellisissa asioissa. Perusteltujen odotusten suojaan on valiokunnan käytännössä katsottu kuuluvan oikeus luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysyvyyteen niin, että tällaisia seikkoja ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimusosapuolten oikeusasemaa. Valiokunta on arvioinut tällaistakin omaisuudensuojaan puuttuvaa sääntelyä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten, kuten sääntelyn tarkoituksen hyväksyttävyyden ja sääntelyn oikeasuhtaisuuden, kannalta (PeVL 41/2010 vp).

Ehdotetut muutokset tarkoittavat sitä, että joissakin tilanteissa vanhentumisaika lyhenee nykyisestä ja joissain tilanteissa kanneajat muuttuvat katkaistavissa oleviksi vanhentumisajoiksi ja pidentyvät. Työlainsäädäntöön ehdotettu kolmen vuoden vanhentumisaika on velkojan kannalta riittävä ottaen huomioon myös sen, että vanhentumisaika alkaa kulua sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt. Tämä aika on katsottava riittäväksi velkojalle vaatimusten esittämiseen ja tarvittaessa velan vanhenemisen katkaisemiseen. Ehdotettu vanhentumisaika vastaa jokseenkin vanhentumislaissa säädettyä yleistä vanhentumisaikaa, mutta se voi olla tilanteen mukaan hieman yleistä vanhentumisaikaa pidempi. Tämä johtuu siitä, mistä ajankohdasta kolmen vuoden vanhentumisaika alkaa kulumaan.

Vanhentumislainsäädännöllä pyritään oikeusvarmuuteen ja oikeudenmukaisuuteen. Rajoituksilla pyritään turvamaan velallisia vaatimuksilta, joihin ajan kulumisen vuoksi on vaikea vastata ja joissa todisteet ovat käyneet epäluotettaviksi tai puutteellisiksi. Velallisen taloudellisen aseman turvallisuus edellyttää myös, että saatavan perintään ryhdytään oikea-aikaisesti.

Ehdotetuilla siirtymäsäännöksillä pyritään selkeyttämään oikeustilaa ja poistamaan oikeudellinen epävarmuus. Sekä työntekijöiden että työnantajien kannalta olisi vaikeaa, jos saatavien vanhentumiseen jouduttaisiin pitkään soveltamaan rinnakkain sekä uusia että vanhoja vanhentumis- ja kanneaikoja. Tästä johtuva epäselvyys voisi johtaa oikeudenmenetyksiin. Taannehtivuuden merkitystä 1. lakiesityksen kohdalla arvioitaessa on otettava huomioon, että velkoja voisi työsuhteen kestäessä edelleen vapaamuotoisesti katkaista vanhentumisen, ja lain voimaantulosta alkaisi siirtymäaika, jonka aikana saatava ei voisi vanhentua. Lain taannehtivalla voimaantulolla on oikeusvarmuuden ja oikeustilan selkeyden vuoksi sääntelyn tarkoituksen kannalta hyväksyttävä tarkoitus. Ottaen huomioon, että velkojalle on varattu riittävästi aikaa saatavan katkaisemiseen lain voimaantulosta alkavana siirtymäaikana, siirtymäsäännös ei johda yksilön kannalta kohtuuttomaan lopputulokseen.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain 13 luvun 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 9 § sellaisena kuin se on laissa 743/2003 seuraavasti:

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

9 §

Vanhentuminen ja kanneaika

Työntekijän palkkasaatava vanhentuu kolmen vuoden kuluttua sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskee myös muita tässä laissa tarkoitettuja saatavia.

Työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisessa vanhentumisaika on kuitenkin kymmenen vuotta.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kolmen vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt.

Edellä tässä pykälässä säädetystä huolimatta työsuhteen kestäessä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, kun 10 vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tätä lakia sovelletaan myös saatavaan, joka on erääntynyt ennen tämän lain voimaantuloa.

Työsuhteen kestäessä saatava ei vanhennu tämän lain 13 luvun 9 §:n perusteella, jos saatavan vanhentuminen katkaistaan vuoden kuluessa lain voimaantulosta. Jos kyseisen saatavan vanhentuminen katkaistaan, sovelletaan saatavan vanhentumiseen tämän jälkeen tätä lakia.

Jos työsuhteen päätyttyä tämän lain 13 luvun 9 §:n 3 momentissa tarkoitettuja työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava ei vanhennu tämän lain 13 luvun 9 §:n perusteella, jos saatavan vanhentuminen katkaistaan vuoden kuluessa lain voimaantulosta.

Kaikkien ennen tämän lain voimaantuloa erääntyneiden saatavien tämän lain 13 luvun 9 §:n 4 momentin mukainen vanhentuminen alkaa kulua tämän lain voimaantulosta lukien.

2.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työaikalain (872/2019) 30 §, 32 §, 40 § ja 41 § seuraavasti:

30 §

Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ja 24 §:ssä tarkoitettujen taukojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Työvuoroluettelo laadittaessa työnantajan on työntekijän tai tämän 29 §:ssä tarkoitetun edustajan vaatimuksesta varattava tälle tilaisuus esittää mielipiteensä. Työnantajan on säilytettävä työvuoroluettelot vähintään kolme vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jota se on koskenut, tai työsuhteen päätyttyä 40 §:n 4 momentissa säädetyn kanneajan päättymiseen asti, elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta.

32 §

Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit sekä erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettavat korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 38 §:ssä tarkoitettu sopimus, on työaikakirjanpitoon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään kolme vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jota se on koskenut, tai työsuhteen päätyttyä 4 momentissa säädetyn kanneajan päättymiseen asti. Valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten työaikakirjanpito on säilytettävä 41 §:ssä säädetyn vanhentumis- ja kanneajan päättymiseen asti.

40 §

Vanhentuminen ja kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen vanhentuu, kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana korvaus on erääntynyt, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu.

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaaseen, vanhentuu saatava kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu.

Työaikapankkiin talletettua vapaata koskeva saatava vanhentuu kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana pankkiin säästetty vapaa olisi lain tai sopimuksen mukaan tullut antaa, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Vanhentuminen määräytyy tämän mukaisesti, vaikka työaikapankkia koskeva sopimus ei täyttäisi 14 §:ssä säädettyjä edellytyksiä.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

Edellä tässä pykälässä säädetystä huolimatta työsuhteen kestäessä 1–3 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, kun 10 vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana korvaus on erääntynyt, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu.

Työehtosopimukseen ja työsopimukseen perustuvan saatavan vanhentumisesta säädetään työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä.

41 §

Virkasuhteisten työaikasaataviin sovellettava vanhentumis- ja kanneaika

Valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten ja viranhaltijoiden tähän lakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien vanhentumis- ja kanneaika määräytyy 40 §:ssä säädetystä poiketen valtion virkamieslain tai kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain mukaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tätä lakia sovelletaan myös saatavaan, joka on erääntynyt ennen tämän lain voimaantuloa, jollei kyseinen saatava tämän lain voimaan tullessa voimassa olevan työaikalain 40 §:n mukaan ole tätä ennen rauennut.

Kaikkien ennen tämän lain voimaantuloa erääntyneiden saatavien tämän lain 40 §:n 5 momentin mukainen vanhentuminen alkaa kulua tämän lain voimaantulosta.

Tämän lain 40 §:n 6 momentissa tarkoitettu saatava vanhentuu siten kuin työsopimuslain (x/x) siirtymäsäännöksessä säädetään.

3.

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 29 § ja 34 § ja
lisätään uusi 34 a § seuraavasti:

29 §

Vuosilomakirjanpito

Vuosilomakirjanpito on säilytettävä vähintään kolme vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava, tai työsuhteen päätyttyä 34 §:n 2 momentissa säädetyn kanneajan päättymiseen asti. Valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten työaikakirjanpito on säilytettävä 34 a §:ssä säädetyn vanhentumis- ja kanneajan päättymiseen asti.

34 §

Vanhentuminen ja kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun saatavaan vanhentuu kolmen vuoden kuluttua sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Edellä tässä pykälässä säädetystä huolimatta työsuhteen kestäessä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, kun 10 vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu.

Työehtosopimukseen ja työsopimukseen perustuvan saatavan vanhentumisesta säädetään työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä.

34 a §

Virkasuhteisten työaikasaataviin sovellettava vanhentumis- ja kanneaika

Valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten ja viranhaltijoiden tähän lakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien vanhentumis- ja kanneaika määräytyy 34 §:ssä säädetystä poiketen valtion virkamieslain tai kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain mukaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tätä lakia sovelletaan myös saatavaan, joka on erääntynyt ennen tämän lain voimaantuloa, jollei kyseinen saatava tämän lain voimaan tullessa voimassa olevan vuosilomalain 34 §:n mukaan ole tätä ennen rauennut.

Kaikkien ennen tämän lain voimaantuloa erääntyneiden saatavien tämän lain 34 §:n 3 momentin mukainen vanhentuminen alkaa kulua tämän lain voimaantulosta.

Tämän lain 34 §:n 4 momentissa tarkoitettu saatava vanhentuu siten kuin työsopimuslain (x/x) siirtymäsäännöksessä säädetään.

4.

Laki

työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 33 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 33 §:n otsikko ja 1 momentti sellaisena kuin se on laissa 876/2019, seuraavasti:

33 §

Korvauksen ja hyvityksen vaatimista koskevat vanhentumis- ja kanneajat eräissä tapauksissa

Edellä 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuja korvauksia koskevan saatavan vanhentuminen on katkaistava tai kanne nostettava työaikalain 40 §:ssä säädettyssä määräajassa. Edellä 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja korvauksia koskevan saatavan vanhentuminen on katkaistava tai kanne nostettava vuosilomalain 34 §:ssä säädettyssä määräajassa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Petteri Orpo

Työministeri Matias Marttinen

1.

Laki

työsopimuslain 13 luvun 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 9 § sellaisena kuin se on laissa 743/2003 seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 luku

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

Erinäisiä säännöksiä

9 §

9 §

Vanhentuminen ja kanneaika

Vanhentuminen ja kanneaika

Työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskee myös muita tässä laissa tarkoitettuja saatavia.

Työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisessa vanhentumisaika on kuitenkin kymmenen vuotta.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu kuten 1 momentissa säädetään.]

Työntekijän palkkasaatava vanhentuu kolmen vuoden kuluttua *sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt*, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskee myös muita tässä laissa tarkoitettuja saatavia.

Työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisessa vanhentumisaika on kuitenkin kymmenen vuotta.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava raukeaa, *jos kannetta ei nosteta kolmen vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt*.

Edellä tässä pykälässä säädetystä huolimatta työsuhteen kestäessä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, kun 10 vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
Tätä lakia sovelletaan myös saatavaan, joka on erääntynyt ennen tämän lain voimaantuloa.*

Työsuhteen kestäessä saatava ei vanhennu tämän lain 13 luvun 9 §:n perusteella, jos saatavan vanhentuminen katkaistaan vuoden kuluessa lain voimaantulosta. Jos kyseisen saatavan vanhentuminen katkaistaan, sovelletaan saatavan vanhentumiseen tämän jälkeen tätä lakia.

Jos työsuhteen päätyttyä tämän lain 13 luvun 9 §:n 3 momentissa tarkoitettuja työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulokinnanvaraisina, saatava ei vanhennu tämän lain 13 luvun 9 §:n perusteella, jos saatavan vanhentuminen katkaistaan vuoden kuluessa lain voimaantulosta.

Kaikkien ennen tämän lain voimaantuloa erääntyneiden saatavien tämän lain 13 luvun 9 §:n 4 momentin mukainen vanhentuminen alkaa kulua tämän lain voimaantulosta lukien.

2.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työaikalain (872/2019) 30 §, 32 §, 40 § ja 41 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

30 §

30 §

Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ja 24 §:ssä tarkoitettujen taukojen ajankohdat.

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ja 24 §:ssä tarkoitettujen taukojen ajankohdat.

Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Työvuoroluettelo laadittaessa työnantajan on työntekijän tai tämän 29 §:ssä tarkoitetun edustajan vaatimuksesta varattava tälle tilaisuus esittää mielipiteensä. Työnantajan on säilytettävä työvuoroluettelot vähintään 40 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti, elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta.

Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Työvuoroluettelo laadittaessa työnantajan on työntekijän tai tämän 29 §:ssä tarkoitetun edustajan vaatimuksesta varattava tälle tilaisuus esittää mielipiteensä. Työnantajan on säilytettävä työvuoroluettelot vähintään *kolme vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jota se on koskenut, tai työsuhteen päätyttyä 40 §:n 4 momentissa säädetyn kanneajan päättymiseen asti*, elleivät tiedot käy ilmi työaikakirjanpidosta.

32 §

Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit sekä erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettut korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 38 §:ssä tarkoitettu sopimus, on työaikakirjanpitoon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito 40 ja 41 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen asti.

32 §

Työaikakirjanpito

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit sekä erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettut korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 38 §:ssä tarkoitettu sopimus, on työaikakirjanpitoon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito *vähintään kolme vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jota se on koskenut, tai työsuhteen päätyttyä 4 momentissa säädetyn kanneajan päättymiseen asti. Valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten työaikakirjanpito on säilytettävä 41 §:ssä säädetyn vanhentumis- ja kanneajan päättymiseen asti.*

40 §

Kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen raukeaa, jos kannetta työsuhteen jatkuessa ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt.

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaa-seen, on kanne työsuhteen jatkuessa pantava 1 momentissa säädetystä poiketen vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa, tai oikeus korvaukseen raukeaa.

Työaikapankkiin talletettua vapaata koskeva kanne on työsuhteen jatkuessa pantava vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana pankkiin säästetty vapaa olisi lain tai sopimuksen mukaan tullut antaa. Kanneaika määräytyy tämän mukaisesti, vaikka työaikapankkia koskeva sopimus ei täyttäisi 14 §:ssä säädettyjä edellytyksiä.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt, tai saatava raukeaa.

41 §

Valtion virkamiesten työaikasaataviin sovellettava kanneaika

Valtion virkamieslain (750/1994) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten tähän lakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien kanneaika määräytyy

40 §

Vanhentuminen ja kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun korvaukseen vanhentuu, kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana korvaus on erääntynyt, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu.

Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on sovittu yhdistettäväksi säästövapaa-seen, vanhentuu saatava kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu.

Työaikapankkiin talletettua vapaata koskeva saatava vanhentuu kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana pankkiin säästetty vapaa olisi lain tai sopimuksen mukaan tullut antaa, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Vanhentuminen määräytyy tämän mukaisesti, vaikka työaikapankkia koskeva sopimus ei täyttäisi 14 §:ssä säädettyjä edellytyksiä.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

Edellä tässä pykälässä säädetystä huolimatta työsuhteen kestäessä 1–3 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, kun 10 vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana korvaus on erääntynyt, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu.

Työehtosopimukseen ja työsopimukseen perustuvan saatavan vanhentumisesta säädetään työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä.

41 §

Virkasuhteisten työaikasaataviin sovellettava vanhentumis- ja kanneaika

Valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten ja viranhaltijoiden tähän lakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin

Voimassa oleva laki

Ehdotus

40 §:ssä säädetystä poiketen valtion virkamieslain mukaan.

perustuvien saatavien *vanhentumis-* ja kanne-aika määräytyy 40 §:ssä säädetystä poiketen valtion virkamieslain *tai kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain* mukaan.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
Tätä lakia sovelletaan myös saatavaan, joka on erääntynyt ennen tämän lain voimaantuloa, jollei kyseinen saatava tämän lain voimaan tullessa voimassa olevan työaikalain 40 §:n mukaan ole tätä ennen rauennut.*

Kaikkien ennen tämän lain voimaantuloa erääntyneiden saatavien tämän lain 40 §:n 5 momentin mukainen vanhentuminen alkaa kuulua tämän lain voimaantulosta.

Tämän lain 40 §:n 6 momentissa tarkoitettu saatava vanhentuu siten kuin työsopimuslain (x/x) siirtymäsäännöksessä säädetään.

3.

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
*muutetaan vuosilomalain (162/2005) 29 § ja 34 § ja
lisätään uusi 34 a § seuraavasti:*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

29 §

29 §

Vuosilomakirjanpito

Vuosilomakirjanpito

Vuosilomakirjanpito on säilytettävä vähintään 34 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen.

Vuosilomakirjanpito on säilytettävä vähintään kolme vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava, tai työsuhteen päätyttyä 34 §:n 2 momentissa säädetyn kanneajan päättymiseen asti. Valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnan ja

hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten työaikakirjanpito on säilytettävä 34 a §:ssä säädetyn vanhentumis- ja kanneajan päättymiseen asti

34 §

Kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa, jos kannetta työsuhteen kestäessä ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

34 §

Vanhentuminen ja kanneaika

Oikeus tässä laissa tarkoitettuun saatavaan vanhentuu kolmen vuoden kuluttua sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettua saatavaa koskeva kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Edellä tässä pykälässä säädetystä huolimatta työsuhteen kestäessä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, kun 10 vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu.

Työehtosopimukseen ja työsopimukseen perustuvan saatavan vanhentumisesta säädetään työsopimuslain 13 luvun 9 §:ssä.

34 a §

Virkasuhteisten työaikasaataviin sovellettava vanhentumis- ja kanneaika

Valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten ja viranhaltijoiden tähän lakiin ja virkaehtosopimuksen työaikamääräyksiin perustuvien saatavien vanhentumis- ja kanneaika määräytyy 34 §:ssä säädetystä poiketen valtion virkamieslain tai kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain mukaan.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .
Tätä lakia sovelletaan myös saatavaan, joka on erääntynyt ennen tämän lain voimaantuloa, jollei kyseinen saatava tämän lain voimaan tullessa voimassa olevan vuosilomalain 34 §:n mukaan ole tätä ennen rauennut.*

Kaikkien ennen tämän lain voimaantuloa erääntyneiden saatavien tämän lain 34 §:n 3 momentin mukainen vanhentuminen alkaa kuluu tämän lain voimaantulosta.

Tämän lain 34 §:n 4 momentissa tarkoitettu saatava vanhentuu siten kuin työsopimuslain (x/x) siirtymäsäännöksessä säädetään..

4.

Laki

työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 33 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 33 §:n 1 momentti, sellaisena kun se on laissa 876/2019, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

33 §

33 §

Korvauksen ja hyvityksen vaatimista koskevat kanneajat eräissä tapauksissa

*Korvauksen ja hyvityksen vaatimista koskevat **vanhentumis- ja** kanneajat eräissä tapauksissa*

Edellä 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuja korvauksia koskeva kanne on nostettava työaikalain 40 §:ssä säädettyssä määräajassa. Edellä 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja korvauksia koskeva kanne on nostettava vuosilomalain 34 §:ssä säädettyssä määräajassa.

Edellä 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuja korvauksia *koskevan saatavan vanhentuminen on katkaistava tai kanne nostettava* työaikalain 40 §:ssä säädettyssä määräajassa. Edellä 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja korvauksia *koskevan saatavan vanhentuminen on katkaistava tai kanne nostettava*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

vuosilomalain 34 §:ssä säädettyssä määrä-
ajassa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..