

Luonnos hallituksen esitykseksi koskien työoikeudellisten saatavien vanhentumis- ja kanneaikoja (VN/1045/2025)

Yleiset huomiot

Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan työsopimuslain 13 luvun 9 §:n, työaikalain ja vuosilomalain mukaisten työoikeudellisten saatavien kanneaikojen muuttamista ja yhdenmukaistamista. Tällä hetkellä kanneajat ja mahdollisuus saatavien katkaisuun poikkeavat toisistaan, mikä on herkästi aiheuttanut epäselvyyttä ja oikeudenmenetyksiä työntekijälle.

Työoikeudellisten kanneaikojen osalta yleisten tuomioistuinten ja työtuomioistuimen oikeuskäytäntö on lisäksi erityisesti Korkeimman oikeuden työaikaliiännäisiä saatavia koskevan ratkaisun KKO 2018:10 jälkeen lähtenyt eriytymään. Korkein oikeus on tulkinut työaikalain mukaisten saatavien kanneikasäännöstä laajentavasti, ja katsonut, että myös työehtosopimuksen mukaiset työaikaliiännäiset saatavat vanhenevat työaikalain mukaisessa lyhyemmässä kanneajassa työsopimuslain 13 luvun 9 §:n sijaan. Tämä on aiheuttanut oikeudellisesti epäselvän tilanteen siitä, missä ajassa monet työehtosopimuksen mukaiset työaikaliiännäiset saatavat vanhenevat. Korkeimman oikeuden myöhemmät ratkaisut KKO 2023:97 ja KKO 2024:68 eivät ole tuoneet selvennystä oikeustilaan.

Työtuomioistuin puolestaan on edelleen pitäytynyt suppeammassa tulkinnassa ja katsonut, että työaikalain mukaisen kanneajan koskevan ainoastaan työaikalaisissa todettuja saatavia. Työehtosopimukseen perustuvien, työaikaliiännäisten saatavien on puolestaan katsottu vanhenevan työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaisen kanneajan puitteissa (täysistuntoratkaisu TT 2019:30). Näin ollen työehtosopimukseen liittyvän erimielisyyden yhteydessä on ollut mahdollista vaatia työntekijän saatavia pidemmän kanneajan puitteissa.

On selvää, että kahden lähtökohtaisesti lopullisia ratkaisuja antavan tuomioistuimen linjaerimielisyys on aiheuttanut oikeudellisesti epätyydyttävän tilanteen. Oikeustila työaikaliiännäisten saatavien osalta on ollut epäselvä. Tällöin myös mm. ammattiliiton on ollut erittäin haasteellista arvioida neuvonnassa ja oikeudellisessa toiminnassa yksittäisten työoikeudellisten saatavien kanneaikoja. Tämä on ollut oikeusvarmuuden kannalta epätoivottava tilanne ja on johtanut riskiin työntekijän oikeudenmenetyksistä.

Ehdotus työoikeudellisten saatavien vanhentumis- ja kanneaikojen yhdenmukaistamiseksi

Hallitus esittää, että työsopimuslain 13 luvun 9 §:n, työaikalain ja vuosilomalain mukaiset kanneajat yhdenmukaistettaisiin siten, että kaikkien osalta kanneaika olisi kolme vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin saatava olisi tullut maksaa. Samalla tarkistettaisiin työnantajan velvollisuutta työaika- ja vuosilomakirjanpidon säilyttämiseen uutta vanhenemisaikaa vastaavaksi. Työsuhteen päättyessä noudatettava kanneaika säilyisi ennallaan. Ehdotettu uusi kolmen vuoden kanneaika olisi katkaistavissa kuten tällä hetkellä voimassa oleva työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukainen viiden vuoden kanneaika.

Hallituksen esityksen mukainen yhdenmukaistaminen tarkoittaisi käytännössä sitä, että voimassa oleva työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukainen työsopimuslain mukaisia saatavia koskeva kanneaika lyhenisi nykyisestä kahdella vuodella, mutta olisi katkaistavissa esittämällä saatavaa koskeva vaatimus kanneajan kuluessa ilman kanteen nostamista. Työaikalain ja vuosilomalain mukaiset kanneajat puolestaan pitenisivät nykyisestä kahdesta vuodesta kolmeen vuoteen, ja olisivat katkaistavissa kuten työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaiset saatavat.

Palvelualojen ammattiliiton kanta

Palvelualojen ammattiliitto kannattaa esitettyjä muutoksia, vaikka ne johtavatkin työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaisen kanneajan lyhenemiseen. Toisaalta työaikalain ja vuosilomalain mukaisten lyhyiden kanneaikojen piteneminen vastaavasti tasoittaa muutosta.

Vuosia jatkuneen epäselvän oikeustilan selkeyttäminen ja työoikeudellisten saatavien kanneaikojen yhdenmukaistaminen on kuitenkin tervetullut uudistus, joka lähtökohtaisesti helpottaa ammattiliiton neuvontaa ja vähentää työntekijän nykyistä riskiä epäselvien kanneaikojen aiheuttamista oikeudenmenetyksistä.

Palvelualojen ammattiliitto haluaa kuitenkin kiinnittää huomiota työperäisen hyväksikäytön muodostamaan erityistilanteeseen. Joillakin palvelualoilla työperäinen hyväksikäyttö on valitettavan yleistä. Hyväksikäytetyllä työntekijällä on yleensä erittäin puutteellinen tietämys työläinsäädännöstä ja sen mukaisista oikeuksistaan. Tämän lisäksi työntekijän riippuvuus työnantajastaan usein aiheuttaa tilanteen, jossa työntekijän on ongelmallista esittää työnantajalleen minkäänlaisia vaatimuksia. Saatavien vaatiminen on näissä tilanteissa usein mahdollista vasta siinä vaiheessa, kun riippuvuus hyväksikäyttävästä tahosta on katkennut. Näin ollen työntekijän saattaa olla mahdotonta esittää säädettävien kanneaikojen puitteissa vaatimuksia, jotka katkaisisivat kanneajan tai vielä vähemmän nostaa kanteita kanneajan puitteissa.



Palvelualojen ammattiliitto katsookin, että työperäisen hyväksikäytön kohteeksi joutuneen työntekijän oikeus työoikeudellisiin saataviin tulisi kuitenkin erityissääntelyllä varmistaa nyt säädettävistä kanneajoista riippumatta.

Siirtymäsäännökset

Siirtymäsäännösten mukaan uutta kanneaikaa sovellettaisiin lain voimaantulon jälkeen myös ennen lain voimaantuloa erääntyneisiin saataviin, mikäli ne eivät ennen sitä ole vanhentuneet.

Siirtymäsäännöstä voidaan pitää kanneaikojen yhdenmukaisuuden ja käytännön toiminnan kannalta suotavana.

Helsingissä, 20. elokuuta 2026

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen
puheenjohtaja

Lisätietoja:

Arja Pohjola
lakiasianpäällikkö
arja.pohjola@pam.fi
p. 050 3863361