

27.8.2026

Työ- ja elinkeinoministeriölle:

Asia: OAJ:n lausunto koskien työoikeudellisten saatavien vanhentumis- ja kanneaikoja

Viite: Lausuntopyyntö VN/1045/2025

OAJ kiittää mahdollisuudesta lausua luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle koskien työoikeudellisten saatavien vanhentumis- ja kanneaikoja.

Yleiset huomiot

OAJ kannattaa ehdotettuja lakimuutoksia. Ne selkeyttävät työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain vanhentumis- ja kanneaikojä koskevaa säätelyä.

Korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen työaikalain ja vuosilomalain kanneaikaa koskevien säännösten tulkinnat ovat poikenneet toisistaan. Tuomioistuinten erilaiset tulkinnat ovat aiheuttaneet oikeudellista epäselvyyttä ja epävarmuutta.

Työntekijän oikeussuojan näkökulmasta ehdotetut lakimuutokset ovat kahdensuuntaisia. Joissakin tilanteissa kanneaikojen yhtenäistäminen tarkoittaisi nykyisten kanneaikojen lyhentymistä, joissain tilanteissa kanneajan pitenemistä. Ehdotusten tavoitteena on yhdenmukaistaa työoikeudellisten saatavien vanhentumis- ja kanneaikoja.

Työaika- ja vuosilomalakien kahden vuoden kanneajan muuttamista kolmen vuoden katkaistavaksi vanhentumisajaksi parantaa työntekijän oikeussuojaa.

Työsopimuslain perusteella palkkasaatava vanhenee nykyisin viidessä vuodessa erääntymisestä. Ehdotuksen mukaan palkkasaatava vanhentuisi jatkossa kolmen vuoden kuluttua sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava erääntyi, jollei vanhentumista katkaista. Työsuhteen päättymisen jälkeen säilyisi pääsääntöisesti nykyinen kahden vuoden kanneaika. Ilmeisen tulkinnanvaraiseen työehtosopimusmääräykseen perustuva saatava olisi kuitenkin jatkossa vietävä kanteella tuomioistuimeen kolmen vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Lisäksi työsuhteen aikana saataville tulisi uusi kymmenen vuoden lopullinen määräaika, jota ei voisi enää katkaista muuten kuin nostamalla kanne.

Ehdotus työoikeudellisten saatavien vanhentumis- ja kanneaikojen yhdenmukaistamiseksi

Hallituksen esitysluonnoksessa työsopimuslakiin ehdotettua kolmen vuoden kanneaikaa perustellaan muun muassa sillä, että tiedonvälityksen parantuminen ja tiedonhankinnan nopeutuminen puoltavat lyhyempiä vanhentumisaikoja. Lisäksi lyhyemmän ajan katsotaan helpottavan näytön hankkimista.

Tämä perustelu on työntekijän oikeussuojan kannalta liian yleisluontoinen. Hallituksen esityksen vaikutusarvioita on tältä osin täsmennettävä.

27.8.2026

Vaikutusarvioissa tulisi kuvata täsmällisemmin lakimuutosten vaikutuksia työntekijöihin, etenkin, kun vanhentumisaika lyhensi viidestä vuodesta kolmeen vuoteen.

Tiedonvälityksen parantaminen ja tiedonhankinnan nopeutuminen eivät välttämättä helpota työntekijän edellytyksiä hankkia näyttöä. Palkanmaksua koskevissa asiakirjoissa voi olla puutteellisuuksia ja epäselvyyksiä pidemmältä ajanjaksolta, jolloin niiden selvittämiseen ja tarvittavan näytön hankkimiseen voi kulua aikaa. Tähän vaikuttaa myös se, ettei kaikki tarvittava tieto välttämättä ole työntekijällä käytössään, vaan asiaa joudutaan selvittämään työnantajalta ja/tai ulkoiselta palkanlaskentayritykseltä.

Asian selvittämiseen voi liittyä myös lainsäädäntöön sekä työ- ja virkaehtosopimusten tulkintaan liittyviä kysymyksiä, joiden selvittämisessä ja huomioimisessa työntekijä voi tarvita esimerkiksi ammattiliittonsa tukea. Kuten hallituksen esitysluonnoksen säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, niin työnantajalla voidaan yleisesti katsoa olevan työntekijää paremmat edellytykset arvioida velan määrää ja perustetta.

OAJ pitää sääntelyn selkeyden ja yhdenmukaisuuden kannalta erittäin perusteltuna, että myös työoikeudellisten saatavien vanhentumisaika katkaistaan vapaamuotoisesti muiden velkojen vanhentumisajan katkaisun tapaan.

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan vanhentumisen katkaisemiseen liittyvät kysymykset ratkaistaisiin velan vanhentumisesta annetun lain nojalla. Vanhentumislakiin perustuvan käytännön mukaan katkaisutoimen yksilöinnin riittävyys arvioidaan tapauskohtaisesti ja suhteessa siihen, mitä velkojalta voidaan kohtuudella edellyttää. Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä on korostettu, ettei katkaisemiselle tule asettaa tarpeettoman ankaria vaatimuksia, vaan arvioinnissa on otettava huomioon velkojan käytettävissä olevat tiedot sekä velallisen tiedontarve.

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan saatava raukeaisi työsuhteen kestäessä viimeistään, kun 10 vuotta on kulunut sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana saatava on erääntynyt, jollei kannetta ole tätä ennen nostettu. Kuten ehdotuksen säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, 10 vuotta lyhyempi määräaika heikentäisi vanhentumisen katkaisua koskevien säännösten tarkoituksen toteutumista ja siten työntekijöiden oikeussuojan toteutumista.

Hallituksen esitystä tulee muuttaa siten, että myös henkilöstön edustaja voi työntekijän puolesta katkaista työoikeudellisen saatavan vanhentumisen. Tämä turvaa työntekijän oikeussuojan tilanteissa, joissa saatavan selvittäminen edellyttää henkilöstön edustajan tai ammattiliiton toimenpiteitä.

Virkasuhteisiin sovellettava vanhentumis- ja kanneaika

Ehdotetut työaika- ja vuosilomalain viittaussäännökset kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettuun lakiin sekä valtion virkamieslakiin selkeyttävät sääntelyä.

27.8.2026

Siirtymäsäännökset

Ehdotettujen lakimuutosten olisi tarkoitus tulla voimaan 1.1.2027, ja uutta kolmen vuoden määräaikaa sovellettaisiin lähtökohtaisesti myös saatavaan, joka on erääntynyt ennen lain voimaantuloa. Tämä merkitsisi vanhentumisaajan lyhenemistä. Hallituksen esitysluonnoksessa tunnistetaan, että aiemmin viiden vuoden vanhentumisaikaan kuulunut saatava saattaisi vanhentua heti tai yllättäen. Työntekijälle annettaisiin vuoden siirtymäaika, jonka kuluessa vanhentuminen pitäisi katkaista.

Jos lakimuutokset tulevat voimaan 1.1.2027, työntekijän olisi käytännössä vuoden 2027 aikana tunnistettava sellaiset saatavat, jotka nykyisen lain perusteella olisivat edelleen voimassa, ja tehtävä niistä riittävän yksilöity katkaisutoimi.

Siirtymäsäännöstä perustellaan selkeyttämisellä, mutta työntekijän näkökulmasta lakimuutokset voivat muodostaa oikeudenmenetysriskin työntekijöille, etenkin palkkasaatavien osalta, joita koskeva vanhentumisaika lyhenee. Näin etenkin niiden syiden takia, joita on selostettu OAJ:n lausunnossa lähemmin kohdassa; ”Ehdotus työoikeudellisten saatavien vanhentumis- ja kanneaikojen yhdenmukaistamiseksi.”

Muut mahdolliset huomiot

Esityksen perus- ja ihmisoikeusvaikutusten arvio keskittyy ennen kaikkea siihen, että sääntelyn yhdenmukaistaminen parantaa oikeusvarmuutta ja että yhdenmukaisuus edistää järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien työntekijöiden yhdenvertaisuutta.

Hallituksen esityksen perus- ja ihmisoikeusvaikutusten arviointia tulee täydentää ennen esityksen antamista. Arvioinnissa tulee erityisesti tarkastella palkkasaatavien vanhentumisaajan lyhentämisen vaikutuksia työntekijän tosiasialliseen oikeussuojaan sekä ehdotetun 10 vuoden lopullisen vanhentumisaajan suhdetta perustuslain omaisuudensuojaa koskeviin vaatimuksiin.

Perus- ja ihmisoikeusvaikutusten osalta tulisi arvioida tarkemmin myös, mitä vaikutusta työntekijän oikeuteen päästä tuomioistuimeen on sillä, että hänen suojakseen säädetty viiden vuoden vanhentumisaika lyhennetään kolmeen vuoteen. Ja turvaako siirtymäsäännös riittävästi työntekijän oikeuksia.

Perustuslain 21 §:n kannalta tulee arvioida tarkemmin relevantteja kysymyksiä kuten työntekijän tosiasiallisia mahdollisuuksia saada tieto oikeudenloukkauksesta, saada työnantajan hallussa olevat työaika-, vuosiloma- tai palkkasaatavia koskevat relevantit tiedot, työntekijän edellytyksiä selvittää mahdollisen saatavan oikeudellista perustetta, käyttää työehtosopimuksen mukaisia neuvottelumenettelyitä ja saada oikeudellista apua ennen määräajan umpeutumista.

Lisäksi olisi perusteltua arvioida lopullista 10 vuoden vanhentumissäännöstä perustuslain 15 §:n omaisuuden suojan ja sopimussuhteiden pysyvyyden kannalta. Tältä osin OAJ kiinnittää huomiota siihen, että ehdotettu työoikeudellinen lopullinen

27.8.2026

vanhentumisaika on huomattavasti lyhyempi kuin esimerkiksi yleinen luonnollisen henkilön sopimukseen perustuvan rahavelan lopullinen vanhentumisaika.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ

Erkki Mustonen
lakiasianpäällikkö