

**Jaana Paanetoja - Mika Kärkkäinen - Markus Lohi**

# **MÄÄRÄAJAT JA SAATAVAT TYÖSUHTEESSA**

Alma Talent  
Helsinki 2019

Copyright © 2019 Alma Talent Oy ja tekijät  
Yhteistyössä Lakimiesliiton Kustannus

ISBN 978-952-14-3300-9

ISBN 978-952-14-3302-3 (verkkokirja)

Kannen sarja-asu: Heikki Sallinen

Taitto: Marja-Leena Saari

BALTO print, Liettua 2019

*Anna palautetta kirjasta: [protoimitus@almamedia.fi](mailto:protoimitus@almamedia.fi)*

# ESIPUHE

Ajatus tämän kirjan kirjoittamiseen syntyi jo muutama vuosi sitten. Minulla on tapana kirjata ylös mieleen tulevia aiheita ja ideoita erityisesti päivittäisillä työmatkoillani. Niiden joukkoon ilmestyi eräänä päivänä työsuhteen määräajat ja saatavat -teema. Aihepiiri tuntui kiehtovalta ja päätin ryhtyä kehittelemään ajatusta kirjan kirjoittamisesta nimenomaan yhteistyössä sekä työnantaja- että työntekijäpuolta edustavan kirjoittajan kanssa. Tavoitteenani oli saada kaksi muuta työoikeuden piirissä toimivaa asiantuntijaa kiinnostumaan aiheestani. Päädyin melko pian oman alkuideointini jälkeen juttusille Mikan kanssa erään koulutuksen tauolla. Hän suhtautui kirjoitusajatukseseen ja yhteistyöhön myötämielisesti, joten päätimme edetä projektissa. Mikan ehdotuksesta kysyimme mukaan kolmanneksi kirjoittajaksi Markusta, joka myös vastasi myöntävästi.

Kirjoittajakunnan ollessa koossa oli edessä alustavia hahmotelmia tarkempi suunnittelu. Yhteistyömme eteni mutkattomasti, ja jo hyvin alkuvaiheissa oli selvää, millaiseksi keskinäinen työnjakomme tulee muodostumaan. Päädyimme siihen, että minä kirjoitan 'vain' johdattelevat alkuosat erityisesti yleisen tuomioistuimen ja työtuomioistuimen välisestä toimivallan jaosta sekä muutamien työlakien velvoitteiden ajallisesta täyttämisestä. Mika tunsu omakseen työsopimuslain, yhteistoimintalain, työaikalain ja vuosilomalain, joten hänen kirjoitusvastuullaan oli kirjoittaa mainituissa laeissa olevista ajanmääreistä. Kirjan kolmas osa rahamääräisistä työsuhdesaatavista sekä muun ohessa niiden erääntymisestä ja vanhentumisesta oli Markukselle työntekijäpuolella juttuja ajavana asianajajana kuuluvaa osaamisaluetta, ja näin ollen hän on myös vastannut sen kirjoittamisesta.

Useamman kirjoittajan yhteistyö asettaa kirjoittamiselle ensinnäkin teknisiä haasteita. Lisäksi työssä tulee yhteensovittava – tavalla tai toisella – myös mahdolliset erilaiset sisältöä koskevat näkemykset. Tässä projektissa haasteellista oli erityisesti se, että osa kirjan kysymyksistä oli sellaisia, joista ei ole aiemmin kirjoitettu. Vaikeiden ja tulkinnanvaraisten asioiden

esittäminen käsikirjamaaisessa teoksessa oli paikka paikoin hankalaa. Tavoitteenamme oli nimenomaan saada aikaan lopputulos, joka sisältää kuvausten ja referointien ohella vastauksia, ja juuri sellaisia, joita on aiemmin etsitty tuloksetta. Jäämme kuulolle siitä, miten olemme onnistuneet.

Olemme lukeneet toistemme osuudet ja käyneet niistä keskustelua. Jokainen vastaa kuitenkin lähtökohtaisesti omista osuuksistaan, eivätkä ne välttämättä kaikilta osin vastaa kirjoittajien yhteistä näkemystä.

Työn kuluessa havaitsimme, että työlakien velvoitteiden lähestyminen niissä säädettyjen ajanmääreiden ja velvoitteiden ajallisen täyttämisen näkökulmasta, saattaa muuttaa tuttuja asioita ongelmallisiksi. Yllättävää toki oli, että ne eivät olleet aiemmin nousseet tarkastelun kohteiksi.

Kirjoittamalla oppii aina, ja ilman kirjoittamista ei synny ajattelua. Kiitos Mika ja Markus vilpittömästä suhtautumisesta hankkeeseen, hyvin sujuneesta yhteistyöstä ja merkittävästä työpanoksestanne kirjamme hyväksi.

Kiitos kirjan kustantajalle ja kustannustoimittaja HTM Harri Korkeamäelle.

*Jaana Paanetoja*

# ESIPUHE

”Ei se niin päivän päälle ole”, saatetaan huolettomasti lausahtaa, kun tut-tavan syntymäpäivä on jäänyt väliin tai kun jotakin mielessä ehkä ollut, mutta ei niin tärkeää asiaa ei ole muistettu hoitaa ajallaan. Tällainen rento asenne tuo huojennusta kiireisessä maailmassa, mutta ei toki käy päinsä, kun ollaan tekemisissä juridiikan kanssa. Laissa säädetyt ajat aiheuttavat päänvaivaa sen vuoksi, että niiden noudattamisessa tulee olla tarkka.

Työsuhteasioiden parissa työskentelevät joutuvat jatkuvasti pohti-maan erilaisia ”päivän päälle” olevia kysymyksiä. Kun uusi työntekijä aloittaa, tulee osata laskea koeajan päättymispäivä. Työntekijän jäädessä perhevapaalle siitä on ilmoitettava ajallaan. Työnantajan on maksettava palkka ja saatettava vuosiloman ajankohta työntekijöiden tietoon oikea-aikaisesti. Työsuhteen päättyessä on määritettävä työsuhteen viimeinen päivä. Myös yhteistoimintaneuvotteluihin ja lomautustilanteisiin liittyy monia määräaikoja.

Käsillä olevaan teokseen kirjoittamassani osuudessa valaistaan kes-keisiä työlakeja ajallisesta näkökulmasta. Olen vuosien varrella huo-mannut, että laissa määrättyjen aikojen laskeminen ei aina olekaan niin yksiselitteistä kuin miltä aluksi vaikuttaa. Nyt, kun aiheeseen on ollut tilaisuus syventyä kirjoitustyön kautta, tämä havainto on vain vahvistu-nut. Erityisesti sellaisissa kohdissa, joihin liittyy tulkinnanvaraisuutta, olen pyrkinyt kirjoittamaan auki kantani perusteluja ja tuomaan näky-ville pohdintaa. Näin lukija voi hahmottaa näkemykseni kiinnekohdat.

Kiitän Jaanaa ja Markusta, joiden tarkkasilmäiset huomiot ovat avar-taneet tarkastelukulmia ja aika ajoin pakottaneet haastamaan omia näkemyksiäni. Asiantuntevassa seurassa on ollut miellyttävää työsken-nellä. Kustannustoimittaja Harri Korkeamäkeä kiitän korvaamatto-masta avusta tekstin painokuntoon saattamisessa.

*Mika Kärkkäinen*

# ESIPUHE

Oliko irtisanominen lainvastainen? Onko työnantaja syrjinyt työntekijää? Jättikö työnantaja palkkasaatavan maksamatta? Onko työntekijä rikkonut kilpailevan toiminnan kieltoa? Näiden ja tuhansien muiden työlakeihin perustuvien kysymysten pohtiminen ja käsittely on keskeinen osa työoikeutta. Käytännön asianajotyössä tällaisten materiaalistien kysymysten hallitseminen on tärkeää, mutta kuitenkin vasta ensimmäinen askel kohti todellista päämäärää eli sitä, että työntekijä tai työnantaja saa vaatimansa rahasuorituksen. Siksi syntyi ajatus kirjoittaa siitä, mitä työsuhdesaatavia vaadittaessa tulee ottaa huomioon. Asiaa hoitava henkilö, oli hän sitten asianajaja, lakimies, liiton asiamies, hr-asiantuntija tai henkilöstöpäällikkö tai miksei jutun ratkaiseva tuomioistuimen jäsen, joutuu tällöin laajentamaan näkökulmaansa työlakien ulkopuolelle velvoite- ja osin myös prosessioikeudellisiin kysymyksiin. Kirjoituksella pyrin kattamaan työsuhdesaatavan vaatimiseen liittyvän kokonaisuuden alkaen siitä, kun työntekijä tai työnantaja katsoo olevansa oikeutettu vaatimaan toiselta osapuolelta jotakin saatavaa, ja päättyen siihen, että juttu tarvittaessa saadaan kunnialla vireille toimivaltaisessa tuomioistuimessa – mielellään oikean velkojan toimesta oikeaa vastajaa kohtaan ja riittävän ajoissa. Jutun hoitaminen tuomioistuimessa onkin sitten oma tarinansa.

Esityksen jäsentelytapa vaihteli kirjoitustyön edetessä. Valitulla tavalla pyrin vastaamaan yksittäisen ongelmatilanteen tarpeisiin. Lähdin siitä oletuksesta, että lukijalla on ennemminkin tarve löytää vastaus esimerkiksi päättämiskorvausta koskeviin kysymyksiin kuin selvittää itselleen kaikki mahdollinen tieto työsopimuslain 13 luvun 9 §:n soveltamisesta.

Erityisesti velvoite- ja prosessioikeudellisten kysymysten osalta joi-tain mutkia piti oikoa enkä voinut nostaa jokaista mielenkiintoista näkökulmaa esiin. Monet käsitellyt kysymykset ja eräät korkeimman oikeuden ratkaisut saivat tekstin ensimmäisissä versioissa runsaasti nykyistä enemmän palstatilaa. Kiitos kuitenkin erityisesti Jaanalle, joka jaksoi kär-

sivällisesti muistuttaa, että kyseessä on käsikirja. Glossat säästin pöytälaatikkoon myöhempää tarvetta varten. Kiitokset Jaanalle ja Mikalle mielenkiintoisista keskusteluista kirjan aihepiirin ympärillä ja useiden tekstiluonnosten kommentoinnista.

*Markus Lohi*

# KIRJOITTAJAT

Oikeustieteen tohtori, työ- ja sosiaali oikeuden dosentti ja varatuomari *Jaana Paanetoja* on työoikeuden neutraali asiantuntija. Hänellä on laaja kokemus erilaisista työ- ja sosiaali oikeuden tehtävistä. Hän on hoitanut muun muassa työoikeuden apulaisprofessuuria Helsingin yliopistossa sekä työ- ja sosiaali oikeuden professuuria Lapin yliopistossa. Paanetojalla on ammatillisen opettajan pätevyys ja johtamisen erikoisammattitutkinto. Hänellä on kokemusta eri ratkaisuelinten, samoin kuin työtuomioistuimen, toiminnasta. Paanetojan kirjallinen tuotanto on laaja. Tällä hetkellä hän työskentelee työneuvostossa.

VT *Mika Kärkkäinen* toimii Elinkeinoelämän keskusliitto EK:ssa työolainsäädännön ja työmarkkina-asioiden asiantuntijana. Hän osallistuu työolainsäädännön kolmikantaiseen valmisteluun. Hänen tehtäviinsä kuuluu myös työsuhteasioiden koulutusta ja jäsenneuvontaa. Kärkkäinen on lisäksi hoitanut lukuisia työsuhderiitoja sekä neuvotteluissa että oikeudenkäynneissä.

Asianajaja *Markus Lohi* työskentelee työ- ja virkaloikeuteen erikoistuneen Asianajotoimisto Kasanen & Vuorinen Oy:n palveluksessa. Toimiston näkökulma työoikeuteen on työntekijälähtöinen; se edustaa palkansaajia työ- ja virkasuhteita koskevissa erimielisyyksissä. Lohella on yli 10 vuoden kokemus työ- ja virkasuhteisiin liittyvien riita- ja rikosasioiden hoitamisesta yleisissä tuomioistuimissa, työtuomioistuimessa ja hallintotuomioistuimissa.



# SISÄLLYS

Esipuhe .....	5
Lyhenteet .....	19

## I JOHDANNOKSI

I.1   Lähtökohdat .....	23
-------------------------	----

*Jaana Paanetoja*

I.1.1 Ajanmääreiden ja määräaikojen merkitys työsuhteessa ..	23
I.1.2 Työsuhteeseen perustuvat saatavat .....	26
I.1.3 Tarkastelun rajaus .....	27

I.2   Työoikeudelliset foorumit .....	28
---------------------------------------	----

*Jaana Paanetoja*

I.2.1 Yleiset tuomioistuimet .....	28
I.2.2 Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat asiat .....	33
I.2.3 Käräjäoikeus vai työtuomioistuin? .....	34
I.2.4 Toimivallan jaosta .....	35
I.2.5 Työtuomioistuinprosessiin liittyviä kysymyksiä .....	39
I.2.6 Lausunnon pyytäminen työtuomioistuimelta .....	41
I.2.7 Työneuvosto .....	42
I.2.8 Yhteistoiminta-asiamies .....	44
I.2.9 Työsuojeluviranomaiset .....	45
I.2.10 Tasa-arvovaltuutettu .....	45
I.2.11 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta .....	46

**I.3 | Työoikeudellisen suojan ajallinen ulottuvuus** ..... 47*Jaana Paanetoja***I.3.1 Työsuhde vai työsopimussuhde?** ..... 47**I.3.2 Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet** ..... 48**II****KESKEISET TYÖLAI AJANMÄÄREIDEN NÄKÖKULMASTA****II.1 | Työsopimuslaki aikamääreiden näkökulmasta** ..... 53*Mika Kärkkäinen***II.1.1 Työsopimuksen kestoja koskevat ehdot ja määräaikaisen työsopimuksen päättymisen** ..... 54

II.1.1.1 Työsopimuksen kestosta sopiminen ..... 54

II.1.1.2 Määräaikainen työsopimus  
pitkäaikaistyöttömän kanssa ..... 57

II.1.1.3 Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen... 58

**II.1.2 Koeaika** ..... 60

II.1.2.1 Koeajan kesto ja siitä sopiminen ..... 60

II.1.2.2 Koeajan pidentäminen työntekijän  
poissaolon vuoksi ..... 62

II.1.2.3 Koeajan alkaminen ja päättyminen ..... 65

II.1.2.4 Koeaikapurusta ilmoittaminen ..... 68

**II.1.3 Selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista** ..... 70**II.1.4 Sairausajan palkka** ..... 73**II.1.5 Työntekijän oikeus palkkaan työnteon estyessä** ..... 77**II.1.6 Palkan maksaminen** ..... 80

II.1.6.1 Palkanmaksukausi ..... 80

II.1.6.2 Palkan erääntyminen ..... 81

**II.1.7 Odotusajan palkka** ..... 83**II.1.8 Kilpailukieltosopimus** ..... 86**II.1.9 Perhevapaailmoitukset** ..... 87

II.1.9.1 Ilmoitusajat ..... 87

II.1.9.2 Ajankohdan muuttaminen ..... 89

<b>II.1.10 Lomauttamiseen liittyvät määräajat</b> .....	93
II.1.10.1 Lomautuksen kesto .....	94
II.1.10.2 Ennakkoselvitys lomauttamisesta .....	97
II.1.10.3 Lomautusilmoitus .....	98
II.1.10.4 Lomautuksen päättyminen .....	103
<b>II.1.11 Varoitus henkilöperusteisessa irtisanomisessa</b> .....	110
<b>II.1.12 Kohtuullinen aika irtisanoa</b> .....	112
II.1.12.1 Harkinta-ajan alkaminen .....	112
II.1.12.2 Kohtuullisen ajan arviointi .....	116
<b>II.1.13 Purkuperusteeseen vetoamisaika</b> .....	118
<b>II.1.14 Irtisanomisajat</b> .....	120
<b>II.1.15 Takaisinottoaika</b> .....	124
<b>II.1.16 Työsopimuksen purkautuneena pitäminen</b> .....	126
<b>II.1.17 Työsopimuksen päättämislmoitus</b> .....	128
<b>II.1.18 Työtodistus</b> .....	131
<b>II.2   Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa säädetty velvoitteet ajallisesti</b> .....	133
<i>Jaana Paanetoja</i>	
<b>II.2.1 Laajat soveltamisalat</b> .....	133
<b>II.2.2 Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa</b> ...	134
<b>II.2.3 Suunnitelmat</b> .....	138
II.2.3.1 Yhdenvertaisuussuunnitelma .....	138
II.2.3.2 Tasa-arvosuunnitelma .....	139
<b>II.2.4 Sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäisy</b> .....	141
<b>II.2.5 Toimintavelvollisuus häirinnän johdosta</b> .....	141
<b>II.2.6 Kohtuulliset mukautukset vammaiselle työnhakijalle ja työntekijälle</b> .....	143
<b>II.2.7 Kirjallinen selvitys</b> .....	144

## **II.3 | Neuvotteluajat, määrävälein annettavat tiedot ja muita yhteistoimintamenettelyn ajallisia näkökohtia**..... 146

*Mika Kärkkäinen*

<b>II.3.1 Henkilöstöryhmien edustajille määrävälein annettavat tiedot</b> .....	147
II.3.1.1 Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta .....	147
II.3.1.2 Tilastotiedot työntekijöiden palkoista.....	149
II.3.1.3 Tiedot yrityksen työsuhteista.....	150
II.3.1.4 Selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista.....	151
<b>II.3.2 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sekä muut yrityksen suunnitelmat</b> .....	152
II.3.2.1 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma .....	152
II.3.2.2 Vuokratyötä koskeva neuvotteluelvoite .....	154
<b>II.3.3 Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen sekä yrityksen sulautumisen ja jakautumisen yhteydessä</b> ....	156
II.3.3.1 Tiedottaminen henkilöstöryhmien edustajille ja oikeus vuoropuheluun .....	156
II.3.3.2 Luovutuksen toteuttamisen ajankohta .....	158
II.3.3.3 Luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedottamisvelvollisuuden ajankohta.....	159
II.3.3.4 Luovutuksensaajan velvollisuus vuoropuheluun.....	162
<b>II.3.4 Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä</b> .....	163
II.3.4.1 Neuvottelujen ajoittaminen .....	163
II.3.4.2 Neuvottelujen aloittaminen .....	166
II.3.4.3 Neuvottelujen vähimmäiskesto .....	170
II.3.4.4 Työnantajan selvitys neuvottelujen päätyttyä ..	178

## **II.4 | Työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain velvoitteiden ajallinen täyttäminen** ..... 180

*Jaana Paanetoja*

**II.4.1 Työnantajan työturvallisuusvelvoitteet** ..... 180

**II.4.2 Työntekijän oikeudet ja velvoitteet työturvallisuuslaissa** ..... 190

**II.4.3 Työterveyshuoltolain mukaiset velvoitteet** ..... 191

## **II.5 | Eräitä työaikaan ja vuosilomaan liittyviä ajanmääreitä** .... 195

*Mika Kärkkäinen*

**II.5.1 Lepoajat** ..... 196

II.5.1.1 Vuorokausilepo ..... 196

II.5.1.2 Viikkolepo ..... 199

II.5.1.3 Lisätyö- ja ylityökorvauksen antaminen vapaa-aikana ..... 201

**II.5.2 Työvuoroluettelo** ..... 201

**II.5.3 Työaikakirjanpidon säilyttäminen** ..... 203

**II.5.4 Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen** ..... 203

**II.5.5 Vuosilomakirjanpito ja vuosilomapalkan maksaminen** .206

# **III**

## **SAATAVAT TYÖSUHTEESSA**

### **III.1 | Johdanto** ..... 211

*Markus Lohi*

### **III.2 | Työsuhdesaataviin liittyvät perusasiat** ..... 213

*Markus Lohi*

**III.2.1 Saatavalajit** ..... 213

**III.2.2 Saatavan peruste** ..... 214

**III.2.3 Oikea velkoja** ..... 218

III.2.3.1 Lähtökohdat ..... 218

III.2.3.2 Saatavan siirtäminen ..... 219

III.2.3.3 Vaatimuksen esittäjä tuomioistuimessa ..... 220

<b>III.2.4 Oikea velallinen</b> .....	223
III.2.4.1 Lähtökohdat .....	223
III.2.4.2 Vuokratyö .....	223
III.2.4.3 Yhteistyönantajuus .....	226
III.2.4.4 Liikkeen luovutus .....	227
<b>III.2.5 Saatavan erääntyminen ja vaatimiskelpoisuus</b> .....	228
III.2.5.1 Lähtökohdat .....	228
III.2.5.2 Erääntymisestä yleisesti .....	229
III.2.5.3 Erääntymisen merkitys työsuhteissa .....	230
<b>III.2.6 Toimivaltainen tuomioistuin</b> .....	239
<b>III.2.7 Saatavan vanhentuminen</b> .....	239
III.2.7.1 Vanhentumisen lähtökohdat .....	239
III.2.7.2 Työsuhtesaatavien vanhentumisen lähtökohdat .....	241
<b>III.2.8 Saatavalle maksettava viivästyskorko</b> .....	256
<b>III.2.9 Saatavien verokohtelu</b> .....	259
<b>III.3   Palkkasaatava</b> .....	261
<i>Markus Lohi</i>	
<b>III.3.1 Lähtökohdat</b> .....	261
<b>III.3.2 Suhde muihin saataviin</b> .....	262
<b>III.3.3 Vanhentuminen</b> .....	264
III.3.3.1 Sovellettavan vanhentumissäännöksen valinta .....	264
III.3.3.2 Työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaiset vanhentumisajat ja kanneaika .....	266
III.3.3.3 Työaikalain 38 §:n mukainen kanneaika .....	270
III.3.3.4 Vuosilomalain 34 §:n mukainen kanneaika .....	275
III.3.3.5 Työehtosopimuksen määräykset vanhentumisesta .....	277
<b>III.3.4 Toimivaltainen tuomioistuin</b> .....	279
<b>III.3.5 Viivästyskorko</b> .....	283
<b>III.3.6 Verokohtelu</b> .....	283

### **III.4 | Päättämiskorvaus** ..... 284

*Markus Lohi*

<b>III.4.1</b>	<b>Lähtökohdat</b> .....	284
<b>III.4.2</b>	<b>Suhde muihin saataviin</b> .....	286
III.4.2.1	Suhde työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaiseen vahingonkorvaukseen .....	286
III.4.2.2	Suhde tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen .....	287
III.4.2.3	Suhde yhteistoimintalain mukaiseen hyvitykseen .....	290
<b>III.4.3</b>	<b>Kanneaika</b> .....	291
<b>III.4.4</b>	<b>Toimivaltainen tuomioistuin</b> .....	291
<b>III.4.5</b>	<b>Viivästyskorko</b> .....	294
<b>III.4.6</b>	<b>Verokohtelu</b> .....	295

### **III.5 | Tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin perustuva hyvitys** ..... 296

*Markus Lohi*

<b>III.5.1</b>	<b>Lähtökohdat</b> .....	296
<b>III.5.2</b>	<b>Suhde muihin saataviin</b> .....	297
<b>III.5.3</b>	<b>Kanneajat</b> .....	298
<b>III.5.4</b>	<b>Toimivaltainen tuomioistuin</b> .....	301
<b>III.5.5</b>	<b>Viivästyskorko</b> .....	301
<b>III.5.6</b>	<b>Verokohtelu</b> .....	302

### **III.6 | Yhteistoimintalain mukainen hyvitys** ..... 304

*Markus Lohi*

<b>III.6.1</b>	<b>Lähtökohdat</b> .....	304
<b>III.6.2</b>	<b>Suhde muihin saataviin</b> .....	305
<b>III.6.3</b>	<b>Kanneaika</b> .....	306
<b>III.6.4</b>	<b>Toimivaltainen tuomioistuin</b> .....	307
<b>III.6.5</b>	<b>Viivästyskorko</b> .....	308
<b>III.6.6</b>	<b>Verokohtelu</b> .....	309

**III.7 | Työntekijän sopimusperusteinen vahingonkorvaus-  
saatava** ..... 311*Markus Lohi*

<b>III.7.1</b>	<b>Lähtökohdat</b> .....	311
<b>III.7.2</b>	<b>Suhde muihin saataviin</b> .....	316
<b>III.7.3</b>	<b>Vanhentuminen</b> .....	316
III.7.3.1	Vanhentumisaika työsuhteen kestäessä .....	316
III.7.3.2	Kanneaika työsuhteen päätyttyä .....	320
III.7.3.3	Henkilövahingon korvaamiseen sovellettava vanhentumisaika .....	321
<b>III.7.4</b>	<b>Toimivaltainen tuomioistuin</b> .....	322
<b>III.7.5</b>	<b>Viivästyskorko</b> .....	324
<b>III.7.6</b>	<b>Verokohtelu</b> .....	325

**III.8 | Työnantajan saatavat työntekijältä** ..... 327*Markus Lohi*

<b>III.8.1</b>	<b>Saatavalajit ja saatavien perusteet</b> .....	327
<b>III.8.2</b>	<b>Vanhentuminen</b> .....	330
III.8.2.1	Lähtökohdat .....	330
III.8.2.2	Sopimukseen perustuvan saatavan vanhentumisaika ja kanneaika .....	331
III.8.2.3	Vahingonkorvauksen vanhentumisaika ja kanneaika .....	332
III.8.2.4	Perusteettoman edun vanhentuminen .....	333
<b>III.8.3</b>	<b>Toimivaltainen tuomioistuin</b> .....	334
<b>III.8.4</b>	<b>Viivästyskorko</b> .....	335

**Lähteet** ..... 337**Oikeustapaushakemisto** ..... 341**Asiahakemisto** ..... 345