

Asia: VN/13357/2025

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi

Palaute pyydetään esittämään alla olevan jaottelun mukaisesti.

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Tehy vastustaa säästövapaan muuttamista koskevia ehdotuksia. Tehy katsoo, että säästövapaan ajankohdasta päättämisen siirtäminen työnantajalle heikentää säästövapaan tarkoituksen toteutumista ja työntekijän oikeuksia.

Esityksessä annetaan kuva, että säästövapaat ovat työnantajalle täysin ennakoimattomia ja ovat tämän vuoksi ongelmallisia työnantajan toiminnan näkökulmasta. Voimassa olevan sääntelyn mukaan työntekijän on ilmoitettava työnantajalle säästövapaan pitämisestä neljä kuukautta ennen vapaan alkamista. Käytännössä työntekijä voi ilmoittaa aikeistaan aikaisemminkin. Työnantajalle jää siis huomattavan pitkä aika varautua vapaan pitämiseen sekä ennakoida ja suunnitella mahdollisesti tarvittavat työjärjestelyt ja muiden työntekijöiden vuosilomien antamiseen liittyvät kysymykset. On muistettava, että kyse on työntekijän aikaisemmin ansaitseman vuosiloman pitämisestä. Kyseessä ei ole vapaa-ajan lisääntyminen työajan kustannuksella, vaan työntekijä on säästövapaan ansaintaa koskevana vuonna tehnyt työtä enemmän.

Tehy katsoo, ettei muutoksen tarpeellisuudesta ole esitetty objektiivista ja tutkimustietoon perustuvaa näyttöä. Myös vaikutusten arviointi on puutteellinen, sillä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon ja naisten työelämäasemaan ei ole arvioitu. Naiset käyttävät edelleen suurimman osan perhevapaista ja kantavat suurimman hoivavastuun. Säästövapailla on merkitystä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen näkökulmasta.

Tehy katsoo, että muutos vahvistaisi entisestään työnantajan direktio-oikeutta ja heikentäisi työntekijän asemaa.

2. Säästövapaan pitämiseen liittyvät ongelmat: Minkälaisia ongelmia käytännössä on havaittu? Ovatko mahdolliset ongelmat lähinnä yksittäisiä vai onko kyse laajemmasta ilmiöstä?

-

3. Työntekijöiden kuuleminen: Työnantajan velvollisuus selvittää työntekijöille tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet (22 §)

Tehy pitää ehdotettavaa muutosta kohtuuttomana. Esitys mitätöi täysin säästövapaan tarkoituksen toteutumisen. Perusteluissa todetaan, että työnantajalla olisi mahdollisuus jo työpaikalla sovellettavissa periaatteissa rajoittaa ajankohtia, joihin säästövapaa olisi mahdollista sijoittaa. Esimerkkinä mainitaan kiirehuiput, joita saattaa käytännössä olla vuoden aikana useita tai kiire voi olla jatkuvaa. Työnantaja saa täysin vapaasti määritellä palvelutoiminnan haitan. Työnantaja voi siis itse määrittelemillään periaatteilla rajoittaa mahdollisuuksia käyttää säästövapaata työntekijälle tarkoituksenmukaisella tavalla.

Edelleen säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, että mahdollisuus pitää säästövapaa työntekijän toivomana ajankohtana ratkaistaisiin kuitenkin tapauskohtaisesti 27 a §:ssä säädetyllä tavalla huomioiden työntekijän tarpeet, työpaikalla noudatettavat periaatteet sekä työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan tarpeet.

Käytännössä periaatteet säästövapaan ajankohdista vaikuttavat myös sovellettaessa tapauskohtaista arviointia 27 a §:n nojalla. On selvää, että jo periaatteissa ilmoitetut säästövapaan käytön rajoitukset vaikuttavat työntekijän halukkuuteen ylipäättään säästää lomaa. On myös huomioitava, että säästövapaan pitämisen ajankohtaan vaikuttavat myös monet muut kuin työntekijälähtöiset syyt, kuten perhesuhteet, tarjolla olevan opiskelun ajankohta tai hoitovelvollisuudet.

Perusteluiden mukaan säästövapaata koskevia periaatteita ei tarvitsisi käydä vuosittain läpi henkilöstön kanssa, vaan riittäisi, kun työnantaja selvittäisi uudet menettelytavat niitä käyttöön ottaessaan. Edellä todettua ei voida pitää perusteltuna toimintatapana ottaen huomioon työntekijöiden vaihtuvuuden, perhevapaat sekä mahdolliset pitkät sairauslomatilanteet.

4. Säästövapaan ajankohdan määrittelyä koskeva menettely: Sopimista koskeva lähtökohta, työntekijän säästövapaan pitämistä koskeva pyyntö ja työnantajan perusteltu vastaus (27 a § 1 ja 2 mom.)

Tehy pitää säästövapaan antamisesta kieltäytymisen perusteena olevaa haitan aiheutumista liian väljänä. Tehy esittääkin, että säännöstä muutetaan siten, että säästövapaan pitämisestä aiheutuvan haitan työnantajan toiminnalle tulisi olla olennaista. Lisäksi säännöksestä tulisi ilmetä perusteluissa todettu edellytys, että haitan tulee olla luonteeltaan sellainen, jota työnantaja ei voi tavanomaisin järjestelyin välttää. Tämä korostaisi selkeämmin työnantajan velvoitetta arvioida haitan merkitys ja mahdollisuudet tehdä työjärjestelyitä säästövapaan pitämisen onnistumiseksi työntekijän toivomana ajankohtana.

Perusteluissa todetaan, että kieltäytyminen ilman perusteltua syytä olisi lain sanamuodon ja työsuhteen osapuolten lojaliteettivelvollisuuden vastaista. Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi perusteltava kieltäytymisensä syyt työntekijälle. Tehy pitää tätä velvoitetta hyvänä, koska se kannustaa työnantajaa aidosti pohtimaan säästövapaan ajankohdan mahdollistamista ja työntekijä kykenee varmistumaan aidon kieltäytymisperusteen olemassaolosta. Perusteluissa tulisi kuvata, mitä työnantajan perustelun laiminlyönnistä voi seurata ja valvojan viranomaisen toimivalta asiassa.

5. Huomiot työnantajan kieltäytymisoikeudesta (27 a § 3 mom.)

Säännösehdotuksen mukaan työnantajalla olisi oikeus kieltäytyä säästövapaan myöntämisestä työntekijän toivomana ajankohtana, jos se estäisi tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisen. Tehy ei kannata tämän kirjaamista säännökseen, koska se on omiaan aiheuttamaan sekaannusta ja epäselvyyttä. Lisäksi tasapuolisuudesta säännellään jo 22 §:ssä. Näin ollen sääntelyn toistamista ei voida pitää tarkoituksenmukaisena.

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

-

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

-

Hietanen-Tanskanen Ira
Tehy ry