

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

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry vastustaa esitysluonnoksessa säästövapaaseen ehdotettuja muutoksia. JHL katsoo, että säästövapaan ajankohdasta päättämisen siirtäminen työnantajalle heikentää merkittäväällä tavalla säästövapaan tarkoituksen toteutumista ja työntekijän oikeuksia. Koska mainittavia ongelmia säästövapaan pitämiseen liittyen ei ole edes esitysluonnoksen perusteella havaittavissa, JHL pitää säästövapaaseen ehdotettuja muutoksia ainoastaan perusteettomina työntekijöiden asemaan kohdistuvina heikennyksinä.

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

Hallituksen esitysluonnoksessa todetulla tavalla muutosten tavoitteena on ratkaista käytännössä esiintyneet ongelmat, jotka liittyvät työntekijöiden säästövapaiden pitämiseen työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan kannalta vaikeina ajankohtina (Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi, s. 8).

JHL ei katso nykylainsäädännön mukaiseen säästövapaan pitämiseen liittyvän mainittavia ongelmia. Myös hallituksen esitysluonnoksessa mainitaan, että tarkkaa tutkimus- tai tilastotietoa säästövapaiden määrästä tai niihin liittyvistä ongelmakohdista on vaikea saada (Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi, s. 9). Koska mainittavia ongelmia ei ole edes esitysluonnoksen perusteella havaittavissa, JHL pitää säästövapaaseen ehdotettuja muutoksia ainoastaan perusteettomina työntekijöiden asemaan kohdistuvina heikennyksinä.

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

Säännöskohtaisten perusteluiden mukaisesti työnantajan olisi selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen myös säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Näin työntekijä tietäisi jo ennalta, jos säästövapaan pitämisen ajankohtaan liittyy työnantajan puolelta rajoitteita. (Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi, s. 16)

JHL:n mukaan ajatus siitä, että työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen työpaikalla noudatettavat, säästövapaan pitämistä koskevat periaatteet, on sinänsä hyvä. Nyt työnantajalle annetaan kuitenkin lähes rajaton mahdollisuus ilmoittaa jo etukäteen säästövapaaseen kohdistuvia rajoituksia, mikä vesittää säästövapaan tarkoituksen toteutumista ja rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia käyttää säästövapaata hänelle tarkoituksenmukaisella tavalla.

Säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, ettei säästövapaata koskevia periaatteita tarvitsisi käydä vuosittain läpi henkilöstön kanssa, vaan riittäisi, kun työnantaja selvittäisi uudet menettelytavat niitä käyttöön ottaessaan (Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi, s. 17). JHL:n mukaan edellä mainittu toimintatapa on ongelmallinen esimerkiksi työntekijöiden vaihtuvuuden, perhevapaiden ja pitkien sairauslomien kannalta.

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

JHL pitää kannatettavana, että lähtökohta säästövapaan ajankohdan yhteisestä sopimisesta on säilytetty ehdotuksessa nykyistä lainsäädäntöä vastaavasti. Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi lisäksi perusteltava kieltäytymisensä syyt työntekijälle. Tätä veloitetta JHL kannattaa, koska perustelun kautta työntekijän on mahdollista varmistua aidon kieltäytymisperusteen olemassaolosta. Lisäksi perustelujen vaatimus kannustaa työnantajaa aidosti pohtimaan säästövapaan toivotun ajankohdan mahdollistamista.

JHL katsoo kuitenkin, että säästövapaan ajankohdasta päättämisen siirtäminen työnantajalle heikentää merkittävällä tavalla säästövapaan tarkoituksen toteutumista ja yhteisen sopimisen ensisijaisuutta.

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

JHL toteaa, että ehdotettu työnantajan kieltäytymisoikeutta koskeva säännös on väljästi muotoiltu ja on näin omiaan aiheuttamaan tulkintaongelmia ja epävarmuutta työpaikoilla. Kyseessä oleva säännös on kyseenalainen myös täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimusten (PeVM 25/1994 vp, s. 5) kannalta. Keskeisin ongelma on, ettei tuotanto- ja palvelutoiminnalle aiheutuvan haitan astetta ole määriteltä vastaavalla tavalla kuin nykyisessä sääntelyssä.

Säännöskohtaisissa perusteluissa mainitaan, että työnantajalle aiheutuvaa haittaa tulisi arvioida säästövapaan ajankohdan ja keston kannalta huomioiden työnantajan mahdollisuudet välttää haitan

aiheutuminen tavanomaisin työjärjestelyin. Säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan edelleen, että työnantaja voisi perustaa kieltäytymisensä vain konkreettiselle ja aidolle tuotanto- tai palvelutoimintaan kohdistuvalle haitalle. Haitta voisi olla konkreettinen ja aito esimerkiksi tilanteessa, jossa sijaisen järjestäminen esimerkiksi sisäisin järjestelyin ei ole mahdollista. (Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi, s. 18) Tämä on vähintäänkin tarpeellinen tarkennus, mutta haitan astetta koskevan tarkennuksen olisi tärkeää tulla esille myös pykälätasolla.

Säännöskohtaisissa perusteluissa mainitaan, että työntekijällä ei olisi enää lopullista määräysvaltaa vapaan ajankohdasta, mutta hän voisi esittää uuden pyynnön haluamalleen ajankohdalle, jos työnantaja kieltäytyy (Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi, s. 18). JHL huomauttaa, ettei esitysluonnos vastaa siihen, onko työnantajan kieltäytymisoikeus kertaluonteinen vai voisiko työnantaja kieltäytyä työntekijän pyynnöstä useasti.

Säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, että kieltäytyminen ilman säännöksessä mainittua syytä olisi lain sanamuodon ja työsuhteen osapuolten lojaliteettivelvoitteen vastaista (Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi, s. 18). Esitysluonnoksessa ei kuitenkaan edes säännöskohtaisten perusteluiden tasolla avata sitä, mitä kieltäytymisen perusteluiden laiminlyönnistä seuraisi työnantajalle.

JHL korostaa, että jo nykyisessä lainsäädännössä työnantajalla on mahdollisuus kieltäytyä vuosiloman säästämisestä, jos säästövapaan antaminen aiheuttaisi vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle. Siten nyt ehdotettu sääntelyn muuttaminen vaikuttaa perusteettomalta työntekijöiden aseman heikentämiseltä, etenkin kun otetaan huomioon edellä mainitulla tavalla ehdotetun sääntelyn väljyys ja epäselvyys.

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

JHL kiinnittää huomiota vielä esitysluonnoksen ongelmalliseen siirtymäsäännökseen. Siirtymäsäännöksen mukaan lakia ei sovelleta sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa säästövapaan ajankohta on sovittu ennen tämän lain voimaantuloa. Siten uusia säännöksiä sovellettaisiin lähtökohtaisesti kaikkiin säästövapaisiin lain voimaantulon jälkeen, paitsi jos säästövapaan ajankohdasta on jo sovittu.

JHL katsoo, että ehdotetun sääntelyn soveltamisen ulkopuolelle tulisi jättää kaikki ennen muutoksen voimaantuloa säästetyt vapaat. Olennaista ei siten ole se, onko ajankohdasta jo sovittu, vaan se, että vuosilomien säästämisestä on ylipäätään sovittu. Työntekijä on säästänyt vuosilomaa oletuksella, että hän saa itse päättää säästövapaansa ajankohdan ja on saattanut tehdä jo suunnitelmia loman pitämiseen liittyen. JHL:n mukaan on siten kohtuutonta, että edellä mainituissa tilanteissa jo säästettyjen vapaiden pitämisen mahdollisuudet heikkenevät näin olennaisesti.

JHL kiinnittää vielä lopuksi huomiota siihen, että esitysluonnoksen säätämisyjärjestystä koskevissa perusteluissa todetaan, että ehdotuksella voidaan arvioida olevan liittymäkohtia perustuslain 15 §:ssä säädetyn omaisuuden suojasta johdetun perusteltujen odotusten suojan kannalta. Taannehtiva puuttuminen yksityisten välisiin varallisuusosoikeudellisiin sopimussuhteisiin on lähtökohtaisesti ongelmallista, mutta kiello puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei kuitenkaan ole perustuslakivaliokunnan käytännössä muodostunut ehdottomaksi. (Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi, s. 21)

JHL katsoo, että esitysluonnoksen säätämisyjärjestystä koskevia perusteluita tulisi vielä täydentää arviolla siitä, miten ehdotettu siirtymäsäännös suhteutuu esityksessä viitattuun perustuslakivaliokunnan tulkintakäytäntöön.

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

-

Järvinen Anna

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry - Julkisten ja hyvinvointialojen liitto
JHL ry