

Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT
Suomen Yrittäjät

ERIÄVÄ MIELIPIDE SÄÄSTÖVAPAAN PITÄMISEN AJANKOHDAN MUUTTAMISTA VALMISTEL- LEEN TYÖRYHMÄN MIETINTÖÖN

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen puoliväliriihessä keväällä 2025 päättämien kirjausten mukaan säästövapaata koskevaa sääntelyä muutetaan niin, että jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muidenkin vuosilomien kohdalla, ellei muuta so-
vita.

Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän tehtävänä on ollut valmistella hallituksen kirjauksen edellyttämiä lainsäädäntömuutoksia ja laatia mietintönsä hallituksen esityksen muotoon.

Toteamme, että työryhmän laatima luonnos hallituksen esitykseksi on pitkälti oikeansuuntai-
nen ja siinä esitetty lainsäädäntömuutos ratkaisee työnantajien kannalta säästövapaisiin liitty-
vän olennaisen ongelman eli työntekijän oikeuden yksipuolisesti määrätä säästövapaan ajan-
kohdasta. Mielestämme mietinnössä esitetyt muutokset toteuttavat hallituksen kirjauksen kui-
tenkin vain osittain asettamalla työnantajalle ehdon työntekijän pyynnöstä kieltäytymiselle. Li-
säksi mietinnössä tulisi esittää ratkaisu tilanteisiin, joissa säästövapaiden sijoittamisesta ei ole
sovittu. Esitämme seuraavassa, miten hallituksen esityksen luonnosta tulisi muuttaa ja mihin
jatkovalmistelussa tulisi kiinnittää huomiota.

Työryhmän mietinnössä esitetään vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koske-
vien säännösten muuttamista siten, että työntekijällä ei enää jatkossa olisi yksipuolista oi-
keutta määrätä säästövapaan ajankohdasta. Muutos on ehdottoman tarpeellinen, sillä työnte-
kijällä tällä hetkellä oleva oikeus määrätä säästövapaan ajankohdasta on aiheuttanut haittaa
työnantajille ja yrityksille, jos työntekijä on halunnut sijoittaa säästövapaan ajankohtiin, jotka
ovat haasteellisia työnantajan palvelu- tai tuotantotoiminnalle tai resurssoinnille. Ongelmia
työpaikoilla ovat aiheuttaneet myös useilta vuosilta säästetyt suuret säästövapaiden määrät.

Työntekijän yksipuolisesta oikeudesta on aiheutunut ongelmia myös työnantajien mahdolli-
suudelle sijoittaa muiden työntekijöiden vuosilomia tasapuolisesti tai ennakolta aiotun suun-
nitelman mukaisesti. Tähän ongelmaan mietinnössä esitetty pykäläehdotus vastaa hyvin.

Säästövapaista on ilmennyt ongelmia eri toimialoilla toimivissa organisaatioissa. Ongelman
suuruus ja vaikeus riippuu esimerkiksi työntekijöiden määrästä, toiminnan laadusta, työvoi-
man tarpeen vaihtelusta tai esimerkiksi siitä, tehdäänkö työtä ennalta määrätyissä ryhmissä tai
vaaditaanko työntekijöiltä erityistä osaamista. Organisaatioissa, joissa säästövapaat ovat ai-
heuttaneet ongelmia, ne ovat olleet huomattavia.

Pidämme perusteltuna mietinnön mukaista lähtökohtaa, että työnantaja ja työntekijä ensisijaisesti sopisivat säästövapaan ajankohdasta. Käsityksemme mukaan säästövapaiden ajankohdasta sopiminen tulisi jatkossakin olemaan yleistä ja tavanomaista. Mietinnössä vuosilomalain 22 §:ään esitettävä työnantajan velvollisuus selvittää työntekijöille tai heidän edustajilleen myös säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet, edistäisivät mietinnössä todetulla tavalla yhteistä käsitystä säästövapaan sopivasta ajankohdasta.

Mietinnössä esitetään, että jos säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu, työntekijä esittäisi ajankohdasta pyynnön, josta työnantajalla olisi oikeus kieltäytyä, jos säästövapaan sijoittaminen työntekijän esittämään ajankohtaan aiheuttaisi haittaa työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle.

Emme pidä tarpeellisena, että työnantajan kieltäytymisoikeudelle asetetaan edellytyksiä tai kynnyksiä. Mietinnössä esitettyä tulisi muuttaa siten, että työnantajalla olisi mahdollisuus kieltäytyä vapaan sijoittamisesta työntekijän toivomaan ajankohtaan ilman, että työnantajalle olisi velvollisuutta perustella kieltäytymistä säästövapaan ajankohdasta aiheutuvalla haitalla. Työnantajalla tulisi olla selkeä ja riidaton mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta työnantajan toiminnalle epäsopivaan ajankohtaan ilman laissa asetettua kynnystä. Mietinnössä esitetystä vaatimuksesta, että säästövapaan ajankohdasta voisi kieltäytyä vain, jos siitä aiheutuu työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa, saattaa aiheutua työpaikoilla erimielisyyttä. Haitan kynnystä ei ole mahdollista määritellä laissa niin täsmällisesti, että työpaikoilla olisi kaikissa tilanteissa selvää, milloin työnantaja voisi vedota siihen kieltäytymisen perusteena.

Työryhmän mietintöä tulisi muuttaa myös siten, että lainsäädännössä rajoitettaisiin mahdollisuutta kerryttää säästövapaata usealta vuodelta ilman että työnantaja ja työntekijä olisivat sopineet vapaan ajankohdasta. Laissa tulisi määrätä, että säästövapaa on annettava viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomanmääräytymisvuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi asiasta toisin. Yhteisellä sopimuksella säästövapaan voisi sijoittaa myöhempäänkin ajankohtaan, mutta ilman sopimusta säästövapaat tulisi pitää edellä mainitun aikarajan puitteissa. Määrittelemällä ajankohdan, jonka kuluessa säästövapaat olisi pidettävä, estettäisiin tilanne, jossa työnantaja ja työntekijä eivät pääse sopimukseen säästövapaiden sijoittamisesta ja vapaat jäävät sen vuoksi lomakeritymään mahdollisesti usean vuoden ajaksi. Määräys rajoittaisi myös loman säästämisen aiheuttaman lomapalkkavelan kertymistä usealta vuodelta.

16.1.2026

Suvi Lahti-Leeve, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Juha Raunio, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät