

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

Nykyllä lainsäädännössä säädetty työntekijän oikeus päättää säästövapaiden ajankohta hankaloittaa työnantajan mahdollisuuksia turvata tasapuolinen vuosilomien sijoittelu sekä toimintansa jatkuvuus. Hallituksen esityksessä esitetyt lakimuutokset pyrkivät oikeasuuntaisella tavalla ratkomaan nykyllä lainsäädännön haasteita.

Hallituksen esityksessä esitetyt ehdot työnantajan kieltäytymisoikeudelle voivat kuitenkin estää lakimuutosten toteutumista käytännössä, eivätkä esitetyt muutokset täysin toteuta kevään 2025 puoliväliriihessä kirjattua tavoitetta, että työnantaja päättäisi myös säästövapaan ajankohdasta muun vuosiloman tavoin, ellei muuta sovita.

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

Sivistysala ry:n jäsenistö koostuu sivistysalan yksityisistä toimijoista, joiden toiminta kattaa kasvatuksen ja opetuksen, tieteen ja tutkimuksen, taiteen ja kulttuurin sekä liikunnan ja urheilun alat. Jäsenistömme toimintaa määrittää korostuneesti myös alakohtainen lainsäädäntö (mm. koulutuslainsäädäntö), ja sen kautta tulevat vaatimukset esimerkiksi opetuksen järjestämisajankohtaa ja henkilöstön mitoitus koskien. Sivistysala ry:n jäsenistöä sitovissa työehtosopimuksissa työntekijöille kertyy voittopuolisesti pidempi vuosiloma kuin vuosilomalain perusteella, minkä lisäksi monessa Sivistysala ry:n jäsenryhmässä toiminta järjestetään verrattain pienemmälle määrälle työviikkoja kuin esimerkiksi useilla asiantuntija-aloilla.

Hallituksen esityksessä on arvioitu vuosilomien säästämisen edistävän esimerkiksi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan jatkuvuutta kiirehuippuna, jos työntekijät käyttävät säästövapaita tuotanto- tai palvelutoiminnan hiljaisina kausina. Säästövapaan sijoittaminen esimerkiksi

oppilaitoksen opetuksettomalle ajalle voikin parhaimmillaan vähentää lomautustarpeita, suoden niin työnantajalle kuin työntekijällekin mahdollisuuden huomioda toiminnan rytmitys molempia hyödyttävällä tavalla. Säästövapaat voivat kuitenkin hankaloittaa toiminnan järjestämistä ja lisätä esimerkiksi lomauttamistarvetta työntekijän sijoittaessa säästövapaata nimenomaan työkaudelle.

Kuitenkin merkittävämpänä ongelmana Sivistysala ry:n edustamalla toimialalla ovat näyttäytyneet tilanteet, joissa työntekijä priorisoi säästövapaiden pitämistä lomakaudella niin, ettei kyseisen lomakauden vuosilomia ole enää mahdollista sijoittaa samalle lomakaudelle toiminnan järjestämisen kannalta tai muiden työntekijöiden vuosilomatoiveiden vuoksi. Näin työntekijä säästää lisää vuosilomapäiviä, kerryttäen yhä suurempia säästövapaakiintiöitä ja vuosilomapalkkavelkoja. Työtehtävien asettamat vaatimukset itsessään eivät estä vuosilomien täysimääräistä ja oikea-aikaista pitämistä, vaan este muodostuu säästövapaiden sijoittelutavasta.

Toimialalla on havaittu, etteivät säästövapaan nykyiset käyttötarkoitukset kaikilta osin vastaa hallituksen esityksessäkin käsiteltyjä säästövapaajärjestelmän taustalla olevia, sapattivapaakomitean mietinnössä kuvattuja syitä. Säästövapaita on havaittu kertyvän ja jäävän käyttämättä erityisesti työkyvyttömyys- ja eläköitymistilanteissa. Säästövapaita on hyödynnetty joko hallituksen esityksessä mainitulla tavalla työstä pois jäämiseen merkittävästi ennen varsinaisen eläkkeen alkamista taikka poikkeavan suurena lomakorvauksena työsuhteen päättyessä.

Nykyinen säästövapaajärjestelmä, jossa työntekijä voi ilmoittaa säästövapaan pitämisaikajankohdan, on ongelmallinen tasapuolisen kohtelun näkökulmasta. Ensinnäkin säästövapaat antavat vuosilomaa säästäneelle työntekijälle etusijan muihin työntekijöihin nähden toivotun loma-ajankohdan varmistamisessa. Jos työntekijä on säästänyt vuosilomia, voi hän yksipuolisesti ilmoittaa säästövapaiden pitämisestä ajankohtana, johon kohdistuu useamman työntekijän vuosilomatoiveita. Tämä voi käytännössä estää muiden työntekijöiden vuosilomatoiveiden toteuttamista.

Toiseksi työntekijän oikeus ilmoittaa säästövapaan ajankohdasta voi johtaa siihen, että esimerkiksi osa-aikainen työntekijä voi pitää huomattavasti pidempiä vapaajaksoja kuin kokoaikainen työntekijä sijoittamalla vuosilomapäiviä ainoastaan työpäivilleen. Näin ollen vuosilomapäiville voi kärjistäen ilmaistuna kasvattaa korkoa säästämällä niitä, mikä voi huolestuttavalla tavalla kannustaa mahdollisimman lyhyiden vuosilomajaksojen pitämiseen lomakaudella suuremman säästövapaakertymän saavuttamiseksi.

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

Sivistysala ry pitää kannatettavana, että säästövapaan pitämistä koskevia yleisiä periaatteita selvitetään työntekijöille tai heidän edustajilleen samoin kuin vuosilomien antamista koskevia periaatteita. Tämä osaltaan tukee sopimista säästövapaiden sijoittamisesta sekä selvittää, millaisissa tilanteissa työnantajalle voisi syntyä tarve kieltäytyä säästövapaiden antamisesta työntekijän esittämänä ajankohtana.

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

Sivistysala ry pitää perusteltuna ja kannatettavana, että säästövapaan ajankohdasta ensisijaisesti sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Sivistysala ry:n arvion mukaan sopiminen on ollut ja tulee jatkossakin olemaan toimialalla selkeästi yleisin menettely säästövapaiden sijoittelukselle.

Työnantajan tulisi hallituksen esityksessä esitetyn mukaisesti selvittää säästövapaan pitämisessä noudatettavat yleiset periaatteet. Sivistysala ry pitää esitettyä perustellun vastauksen velvollisuutta päällekkäisenä yleisten periaatteiden selvittämisen velvollisuuden kanssa.

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

Sivistysala ry pitää tärkeänä ja erityisen tarpeellisena, että myös tasapuolisuuden vaarantuminen vuosilomien tai säästövapaiden sijoittelussa olisi peruste kieltäytymiselle. Esitetyt lakimuutokset varmistavat tämän hyvin.

Näemme kuitenkin esitetyn edellytyksen tuotanto- ja palvelutoiminnan haitasta haastavana. Työpaikoilla voi syntyä hyvin erilaisia näkemyksiä, milloin ehdotetun säännöksen tarkoittama haitan määritelmä täyttyy, erityisesti hallituksen esityksessä mainittu konkreettisen ja aidon haitan vaatimus huomioiden.

Hallituksen esityksessä käytetään haitan esimerkkinä tilannetta, jossa sijaisen järjestäminen sisäisin järjestelyin ei ole mahdollista. Sivistysala ry pitää kohtuuttomana, mikäli haitan määritelmän ei katsottaisi täyttyvän tilanteessa, jossa säästövapaan antaminen on edes teoriassa mahdollista toteuttaa sisäisin sijaisjärjestelyin. Pelkkä sisäisen sijaisjärjestelyn mahdollisuus ei takaa esimerkiksi toiminnan jatkuvuutta ja sujuvuutta, minkä lisäksi paine sisäisen sijaisen järjestämiselle voi pahimmillaan aiheuttaa kohtuutonta työtaakkaa sijaisena toimivalle työntekijälle. On huomioitava, että myös sisäinen sijaisjärjestely voi aiheuttaa työnantajalle kustannuksia sijaisuuden ajalta maksettavan ylimääräisen korvauksen vuoksi.

Hallituksen esityksessä ei ole esitetty ratkaisua tilanteeseen, jossa sopimusta säästövapaiden pitämisestä ei saada solmittua. Työnantajalle esitetään kieltäytymisoikeutta, mutta esityksessä ei ole kevään 2025 puoliväliriihen kirjausten mukaisesti esitetty työnantajalle viimekätistä oikeutta päättää säästövapaan ajankohtaa. Tämä voi pahimmillaan johtaa työpaikoilla epäselvään ja epätyydyttävään tilanteeseen, jossa säästövapaiden pitämisen ajankohta jää pitkäksi aikaa vahvistamatta, koska siitä ei päästä sopimukseen, mutta työntekijän esittämä ajankohta ei ole työnantajan toiminnan tai lomien tasapuolisen sijoittelun kannalta mahdollinen.

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

Toimialalla havaitut ongelmat huomioiden Sivistysala ry pitäisi tärkeänä, että lainsäädännössä asetettaisiin rajoite säästövapaiden kerryttämiselle usealta vuodelta hyödyntämällä esimerkiksi

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Kunta- ja hyvinvointialueyöntajajat KT:n ja Suomen Yrittäjät ry:n jättämässä eriävässä mielipiteessä esitettyä viiden vuoden määräaika.

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

Ei lausuttavaa.

Salonen Hanna
Sivistysala ry

Äimälä-Lindfors Maria
Sivistysala ry