

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

Palta pitää esitysluonnosta oikeansuuntaisena.

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

Tällä hetkellä työntekijä voi säästää säästövapaata rajoituksetta, useiden vuosien ajan. Työntekijä voi kieltäytyä esittämästä mitään suunnitelmaa säästövapaiden pitämisaikakohdasta ja lopulta yksipuolisesti määrätä säästövapaan ajankohdan taikka vaatia työnantajalta lisäkompensaatiota siitä, että suostuu siirtämään säästövapaan pitämisen toiseen kohtaan. Joskus työntekijä säästää säästövapaita kunnes ne menevät maksuun työsuhteen päättyessä.

Säästövapaata koskevat säännöt aiheuttavat yrityksille suurta haittaa käytännössä, erityisesti silloin kun työntekijä haluaa sijoittaa säästövapaansa sesonkien ruuhkahuippuihin tai muuten niin, että yrityksen palvelutoiminta häiriintyy. Tällöin yritys ja koko työyhteisö kärsii. Kyse ei ole pelkästään yrityksen resursointihaasteista, vaan myös siitä, että osa työntekijöistä pyrkii hyötymään tilanteesta.

Säästövapaata ei aina käytetä ”Kerran elämässä pidempi loma” -tyyppisiin tarkoituksiin vaan myös esimerkiksi lisäkompensaation hakemiseen ja työsuhteen päättämisturvarahastona. Jälkimmäinen tarkoittaa kumuloituvia lomapalkkavelkoja. On tarpeellista muuttaa lakia niin, että työntekijällä ei ole enää yksipuolista oikeutta määrätä säästövapaan ajankohdasta.

Esitysluonnos toteuttaa hallitusohjelman kirjauksen valitettavasti vain osin. Luonnosesitys asettaa työnantajalle kynnyksen ja ehtoja oikeudelle kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta työntekijän

pyytämään ajankohtaan. Lisäksi esityksestä puuttuu ratkaisu tilanteisiin, joissa säästövapaiden sijoittamisen ajankohdasta ei ole työnantajan ja työntekijän välillä sovittu ja säästövapaita on kertynyt usealta vuodelta.

Paltan edustamilla aloilla säästövapaista on ilmennyt ongelmia eri toimialoilla toimivissa yrityksissä. Tilanteet vaihtelevat. Usein tilanne on se, että on yrityksiä, joissa säästetään paljon lomaa ja sitten on yrityksiä, joissa lomaa ei säästetä. Tällöin niissä yrityksissä, joissa lomien säästäminen on yleinen trendi, säästövapaiden aiheuttamat ongelmat kumuloituvat ko. yrityksiin. Ongelmat korostuvat etenkin pk-yrityksissä.

Erityisen ongelmallista työntekijän oikeus sijoittaa säästövapaat haluamaansa ajankohtaan on toimialoilla, joilla sesonkiaikana tarvitaan täysi resursointi ja joilla työn suorittajalle / suorittamiselle on tietyt vaatimukset. Työnantajilta vaaditaan lisäksi kompensatiota siitä, että työntekijä suostuu muuttamaan suunnitelmiaan tai työnantajat joutuvat maksamaan ylityökorvauksia.

Mikäli säästövapaata halutaan pitää lyhyinä säästövapaalomina, työnantajille aiheutuu lisähaasteita löytää korvaava sijainen.

Usein työntekijän yksipuolisesta oikeudesta sijoittaa säästövapaat aiheutuu ongelmia. Työnantajan mahdollisuus kohdella työntekijöitään yhdenvertaisesti voi olla hyvin vaikeaa tai mahdotonta, koska säästövapaan pitäjän oikeus on vahvempi. Tämä on omiaan aiheuttamaan tyytymättömyyttä koko työyhteisössä.

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

Voimassa olevan vuosilomalain 22 §:n mukaan työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa noudatettavat yleiset periaatteet. Esityksessä pykälään lisättäisiin työnantajalle velvollisuus selvittää myös säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Näkemyksemme mukaan lisäys selvitysvelvollisuuteen on selventävä, kannatettava ja vastaa noudatettua käytäntöä. On ilman muuta tarpeellista, että henkilöstö tietää säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet.

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

Pidämme perusteltuna luonnosesityksen mukaista lähtökohtaa, että työnantaja ja työntekijä ensisijaisesti sopivat säästövapaan ajankohdasta. Nykyisten selvien ongelmien vähentämiseksi muutos, jolla poistetaan työntekijän yksipuolinen oikeus määrätä säästövapaan ajankohdasta tilanteessa, jossa säästövapaan pitämisen ajankohdasta ei päästä sopimukseen, on välttämätön.

Luonnosesityksen mukaan säästövapaan ajankohdasta sopimisen voisi toteuttaa esimerkiksi laatimalla kirjallisen suunnitelman. Luonnosesityksen perusteluja tulee selkeyttää siltä osin, että vasta sopimus säästövapaan pitämisen ajankohdasta on sitova. On kannatettavaa, että työntekijä kertoo suunnitelmansa säästövapaan pitämisestä ja se voi toimia keskustelun pohjana. Nykyisinhän työntekijän ei tarvitse esittää mitään suunnitelmaa säästövapaan pitämisen ajankohdasta, vaikka säästövapaata on säästetty useiden vuosien ajan, esimerkiksi 15 vuotta. On kuitenkin tärkeää, että vasta nimenomainen sopimus on se, jota noudatetaan. Perusteluiden täsmentäminen edellä mainitulla tavalla on tärkeää myös lain voimaantulosäännöksen vuoksi, koska säästövapaan ajankohtaa koskeva sopimus ratkaisee, sovelletaanko uutta lakia vai ei.

Ehdotettu, vähintään neljä kuukautta ennen säästövapaan pitämistä tehtävä pyyntö säästövapaan ajankohdasta, on kannatettava ja tarpeellinen. Työnantajien näkökulmasta mitä aiemmin asioista sovitaan, sitä parempi, koska työnantajan on hankittava korvaava resurssointi ja huolehdittava myös muiden työntekijöiden oikeuksien toteutumisesta.

Esitysluonnoksen mukaan työnantajalla olisi velvollisuus antaa perusteltu vastaus työntekijän pyyntöön kuukauden kuluessa. Mielestämme työnantajan oikeudelle kieltäytyä sijoittamasta säästövapaata työntekijän toivomaan ajankohtaan, ei pidä asettaa laissa edellytyksiä tai kynnyksiä. Työnantajalla tulee olla mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta työntekijän toivomaan ajankohtaan ilman laissa todettua edellytystä toiminnalle aiheutuvasta haitasta ja ilman työnantajalle esitettyä velvollisuutta perustella kieltäytymistään.

Varsinkin tilanteissa, joissa työnantaja on informoinut henkilöstönsä ajankohdista, jolloin ko. yrityksessä on este pitää säästövapaita, olisi turhaa byrokratiaa antaa selvitys kieltäytymisen perusteista uudelleen. Jos perustelujen antamista kuitenkin säilytetään pykälässä, lakiteksti tulisi muuttaa muotoon, että perusteluja ei tarvitsisi antaa tilanteissa, joissa työntekijän ehdotus on tehty vastoin työnantajan 22 §:n mukaan antamia yleisiä periaatteita.

Lisäksi pykälän säännöskohtaisten perustelujen ensimmäisen lauseen mukaan pykälässä säädettäisiin säästövapaan antamisesta. Pykälässä ei kuitenkaan säädettäisi varsinaisesti säästövapaan antamisesta vaan sen ajankohdasta sopimisesta sekä menettelystä, jota sovellettaisiin, jos ajankohdasta ei olisi sovittu.

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

Esitysluonnoksen mukaan työnantaja voisi kieltäytyä työntekijän pyynnöstä, jos säästövapaan pitäminen työntekijän toivomana ajankohtana aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa, taikka jos se estäisi tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisen.

Näkemyksemme mukaan työnantajan kieltäytymisoikeudelle ei tule asettaa edellytystä haitan aiheutumisesta. Työnantajalla tulee olla harkintaansa perustuen ilman laissa asetettuja rajoituksia mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta työntekijän esittämään ajankohtaan.

Työnantajan mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan ajankohdasta, jos se vaikeuttaisi mahdollisuutta sijoittaa muiden työntekijöiden vuosilomia tasapuolisesti tai ennakolta aiotun suunnitelman mukaisesti, on perusteltu.

Ehdotamme perusteluihin, kohtaan työnantajalle aiheutuvat tavanomaisesta poikkeavat kustannukset seuraavaa lisäystä:

Joissakin yrityksissä saatetaan joutua tekemään lomakausien aikana toiminnan ylläpitämiseksi välttämättömiä järjestelyitä, joista aiheutuu työnantajalle merkittäviä kustannuksia. Tässä tarkoitettulla tavanomaisella työjärjestelyllä ei tarkoiteta välttämättömiä, työnantajalle merkittäviä kustannuksia aiheuttavia järjestelyitä, vaikka niitä jouduttaisiinkin tekemään säännönmukaisesti.

Luonnosesitykseen tulee jatkovalmistelussa lisätä ratkaisu tilanteeseen, jossa säästövapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen. Koska työntekijä voisi toistuvasti esittää säästövapaan sijoittamista epäsovivaan ajankohtaan, tulee perusteluihin selventää, että työnantajalla on mahdollisuus aina kieltäytyä työntekijän pyynnöstä. Luonnosesitykseen tulee ehdottomasti lisätä, että työnantajalla on oikeus määrätä miten ja milloin säästövapaita pidetään, jos säästövapaan ajankohdasta ei päästä kohtuullisessa ajassa sopimukseen.

Samoin tulee säätää, että säästövapaa on annettava määrätyssä ajassa, viimeistään esimerkiksi kolmen 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. Määräys rajoittaisi myös loman säästämisen aiheuttaman lomapalkkavelan kertymistä usealta vuodelta.

Korostamme, ettei säästövapaiden pitämisen ajankohta voi viime kädessä jäädä kokonaan auki.

Esitysluonnoksesta jää epäselväksi, miten toimitaan tilanteessa, jossa työntekijä on esittänyt pyynnön esimerkiksi kuukauden mittaisesta säästövapaasta ja säästövapaan pitämisestä aiheutuisi esimerkiksi kahden ensimmäisen viikon aikana haittaa työnantajan toiminnalle. Koskeeko työnantajan kieltäytymisoikeus tässä tilanteessa koko säästövapaata vai vaan osaa siitä?

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

Esityksen voimaantulosäännöstä tulee täsmentää siten, että työnantajan oikeutta kieltäytyä vapaan ajankohdasta sovelletaan myös kaikkiin lain voimaantulon jälkeisenä aikana pidettäväksi ilmoitettuihin säästövapaisiin.

Yleisenä huomiona voimaantulosäännös on osin ristiriidassa sen perusteluiden kanssa. Voimaantulosäännöksen mukaan lakia ei sovellettaisi sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa säästövapaan ajankohta on sovittu ennen lain voimaantuloa, kun taas perusteluissa sanotaan, että vuosilomalakiin ehdotettava sääntely koskisi kaikkia säästövapaita, eli sekä ennen lain voimaantuloa sovittuja säästövapaita että lain voimaantulon jälkeen sovittavia säästövapaita.

Vaikutusarvioissa ei ole käsitelty lomapalkkavelan kertymisestä yrityksille aiheutuvia haitallisia vaikutuksia. Vaikutusarvioissa ei ole myöskään käsitelty tilannetta, jossa säästövapaan pitämisen lopullinen ajankohta jää esitysluonnoksessa ehdotetulla tavalla auki, ellei säännökseen tehdä korjaavia muutoksia.

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

-

Ääri Minna
Palvelualojen työnantajat Palta ry.