

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

Suomen Yrittäjät viittaa tässä lausunnossa myös työryhmän mietintöön jättämäänsä eriävään mielipiteeseen ja esittää lausuntonsa lausuntopyynnön mukaisesti jaoteltuna seuraavasti.

Suomen Yrittäjät pitää valmisteltua esitysluonnosta tärkeänä ja kannattaa sen tavoitetta rajoittaa työntekijän yksipuolista oikeutta säästövapaan ajankohdan päättämisestä. Esitysluonnoksen mukainen sääntelymalli ratkaisee säästövapaisiin liittyvän olennaisen ongelman siitä, että työntekijällä on nykyisin yksipuolinen oikeus määrätä säästövapaan pitämisen ajankohta. Esitysluonnoksen mukainen työnantajan kieltäytymisoikeus ei kuitenkaan sellaisenaan täytä hallituksen puoliväliriihen kirjausta, jonka mukaan ”jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muidenkin vuosilomien kohdalla, ellei toisin sovita”.

Esitysluonnoksessa on todettu, että hallituksen puoliväliriihen kirjausta ei ole tarkoituksenmukaista toteuttaa niin, että säästövapaa määrättäisiin pidettäväksi lomakaudella tai sopimalla lomakauden ulkopuolella, ja että säästövapaan antamisessa noudatettaisiin vuosiloman antamisen ilmoitusaikoja. Suomen Yrittäjät toteaa, että säästövapaan antaminen täsmälleen vuosilomien antamista vastaavalla tavalla ei olisi tarkoituksenmukaista, mutta hallituksen puoliväliriihen kirjausta olisi voitu soveltaa niin, että työnantajalle olisi säädetty mahdollisuus määrätä myös kieltäytymisoikeutta laajemmin säästövapaan ajankohdasta.

Esitysluonnoksessa ei ole ratkaistu kysymystä siitä, miten työnantaja voi määrätä säästövapaiden pitämisestä tilanteessa, joissa pitämättömiä vapaita kertyy runsaasti. Suomen Yrittäjät on yhdessä Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n ja Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n kanssa jättämässään eriävässä mielipiteessä esittänyt tähän ratkaisua. Suomen Yrittäjät viittaa tähän ratkaisumalliin ja

toteaa, että pitämättömien säästövapaiden kumuloitumista koskeva kysymys olisi syytä ratkaista jatkovalmistelun yhteydessä. Pitämättömien säästövapaiden suuri määrä voi rasittaa lomapalkkavelkana työnantajan tasetta ja vaikuttaa haitallisesti työnantajan taloudellisiin toimintaedellytyksiin.

Suomen Yrittäjät katsoo, että säästövapaista ja niiden ajankohdasta sopiminen on usein sekä työnantajan että työntekijän kannalta tarkoituksenmukaisin tapa. Esitysluonnoksen mukainen sääntely ohjaa myös sopimiseen, sillä jos säästövapaan ajankohdasta on sovittu, kieltäytymisoikeutta ei olisi. Säästövapaan ajankohtaa koskeva sopimus sitoo sekä työnantajaa että työntekijää.

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

Suomen Yrittäjät toteaa, että säästövapaan pitämiseen liittyviä ongelmia on käsitelty esitysluonnosta valmistelleen työryhmän työssä. Kuten esitysluonnoksessa on todettu, tilastoitua tietoa säästövapaiden ongelmista ei ole. Säästövapaiden työnantajille aiheuttamat ongelmat vaihtelevat, mikä johtuu ensisijaisesti siitä, että vuosiloman säästäminen on työntekijän tahtoon perustuva tapahtuma. Kaikilla työpaikoilla säästövapaita ei välttämättä ole lainkaan, kun taas toisilla työpaikoilla säästövapaita voi olla runsaasti. Vuosiloman säästäminen ei ole sinällään ongelma, vaan ongelmia voi aiheutua siitä, että säästövapaita pidetään ajankohtana, jolloin työnantaja tarvitsisi työntekijää työssä. Koska säästövapaan sijoittaminen on tällä hetkellä täysin vapaata, työnantaja ei voi vaikuttaa siihen, osuuko säästövapaa esimerkiksi sesonkiaikaan, ruuhkahuippuun tai muuhun hetkeen, jolloin työntekijää tarvittaisiin työssä.

Esitysluonnoksessa on kuvattu karkeita esimerkkejä tilanteista, joissa säästövapaan pitäminen voi aiheuttaa ongelmia. Suomen Yrittäjät toteaa, että ongelmat voivat vaihdella samalla toimialalla eri yritysten välillä huomattavasti. Se, ettei kaikissa yrityksissä ole koettu ongelmia ei tarkoita, etteivätkö ongelmat voisi olla toisissa yrityksissä huomattavia. Säästövapaan pitämisaikakohdan ongelmat ovat sitä hankalampia, mitä enemmän työntekijälle on kertynyt vapaita. Siten ongelmia aiheuttaa erityisesti tilanne, jossa vapaita on kertynyt pitkältä ajalta.

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

Esitysluonnoksen mukaan työnantajalla olisi vuosilomalain 22 §:n mukaan velvollisuus selvittää työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman lisäksi myös säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Pidämme 22 §:ään esitettävää muutosta tarpeellisena, sillä samalla tavoin kuin tavallisten vuosilomien kohdalla, myös säästövapaan kohdalla on mahdollista, että työnantajalla on yleisiä periaatteita, joilla on vaikutus siihen, miten säästövapaita on tarkoituksenmukaista pitää.

Yleisten periaatteiden selvittäminen tukee molemminpuolista käsitystä siitä, millaiset seikat työpaikalla voivat vaikuttaa säästövapaan sijoittamisen mahdollisuuksiin. Siten säännös tukee osaltaan säästövapaiden ajankohdasta sopimista. Se toimii myös informatiivisena työntekijöiden suuntaan siitä, minä ajankohtina työnantajalla voi olla esitysluonnoksen mukaisen 27 a §:n mukainen oikeus kieltäytyä säästövapaan antamisesta.

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

Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, että säästövapaan ajankohdan määrittely perustuu ensisijaisesti sopimukseen työnantajan ja työntekijän välillä. Suomen Yrittäjät katsoo, että esitysluonnoksen mukainen malli kannustaa osapuolia sopimaan säästövapaista.

Suomen Yrittäjät pitää tarpeellisena neljän kuukauden aikarajaa säästövapaata koskevan pyynnön esittämiseksi. Aikaraja on tärkeä sen kannalta, että työnantaja voi toisaalta varautua säästövapaan pitämiseen tekemällä tarvittavia työ- ja henkilöstöjärjestelyä, mutta toisaalta myös siksi, että työnantaja voi arvioida riittävän hyvissä ajoin sitä, onko säästövapaata mahdollista myöntää työntekijän esittämänä aikana.

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

Suomen Yrittäjät pitää välttämättömänä, että työnantaja voi kieltäytyä säästövapaan pitämisestä työntekijän toivomana ajankohtana. Ilman kieltäytymisoikeutta koko esityksen tarkoitus jäisi toteutumatta. Suomen Yrittäjät pitää kuitenkin tarpeettomana työnantajan kieltäytymiselle asetettua haittakynnystä. Esitysluonnoksen mukaan työnantaja voisi kieltäytyä säästövapaan ajankohdasta vain niissä tilanteissa, joissa säästövapaan pitäminen aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa.

Vaikka esitysluonnoksen perusteluissa on käsitelty haittakynnyksen sisältöä, sitä ei ole mahdollista määritellä laissa niin täsmällisesti, että työpaikoilla olisi kaikissa tilanteissa selvää, milloin työnantaja voisi vedota tuotanto- tai palvelutoiminnalle aiheutuvaan haittaan kieltäytymisensä perusteena. Suomen Yrittäjät katsoo, että ottaen huomioon valmistelun taustalla olevan hallituksen puoliväliriihen kirjaus, työnantajan kieltäytymisoikeudelle ei pitäisi asettaa edellytyksiä tai kynnyksiä.

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

Esitysluonnoksen voimaantuloäännyksen mukaan lakia sovellettaisiin sen voimaantulon jälkeen kaikkiin säästövapaisiin, joiden pitämisen ajankohdasta ei ole tehty sopimusta. Suomen Yrittäjät pitää tällaista mallia tarkoituksenmukaisena. Se myös kannustaa sopimaan työpaikalla säästövapaiden pitämisestä.

Säästövapaan luonteesta johtuen toisenlainen malli olisi hallinnollisesti raskas. Säästövapaita voidaan pitää säästössä pitkiä aikoja, ja jos sääntelyä ei sovellettaisi yhdenmukaisesti kaikkiin säästövapaisiin, työnantajan olisi pidettävä vuosilomakirjanpidossa erillään ennen lain voimaantuloa säästetyt ja lain voimaantulon jälkeen säästetyt säästövapaat. Tällainen ratkaisu lisäisi työnantajan henkilöstöhallinnollista työtä ja olisi myös työntekijän kannalta sekava, jos osa säästövapaista olisi vapaasti määrättävissä ja osaa koskisi työnantajan kieltäytymisoikeus. Lisäksi tällainen voimaantulo tarkoittaisi esityksen tarkoituksen osittaista vesittymistä.

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

-

Mäkelä Albert
Suomen Yrittäjät ry