

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

Henkilöstöala HELA ry pitää esitysluonnosta pääosin oikeansuuntaisena, sillä työntekijän nykyisen yksipuolisen päätösvallan poistaminen helpottaisi työnantajien kohtaamia käytännön ongelmia. Työryhmän ehdotus toteuttaa hallituksen puoliväliriihen linjausta kuitenkin vain osittain, koska se asettaa työnantajan kieltäytymiselle ehtoja eikä ratkaise tilanteita, jossa vapaita on kertynyt usealta vuodelta.

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

Mahdollisuus määrätä säästövapaan ajankohta yksipuolisesti on aiheuttanut henkilöstöalalla haasteita palvelutoiminnalle. Ongelmat korostuvat, kun työntekijä sijoittaa vapaat esimerkiksi sesonkiaikoihin tai useat työntekijät ilmoittavat säästövapaansa samaan ajankohtaan. Tämä voi lisätä kustannuksia, vaikeuttaa tasapuolisuuden toteuttamista vuosilomien antamisessa ja hankaloittaa sijaisjärjestelyjä.

Haasteita aiheuttaa myös säästövapaan pitäminen yksittäisinä päivinä sekä se, ettei laissa ole määräämää vapaan käyttämiselle. Tällöin vapaita voi kertyä useilta vuosilta, mikä vaikeuttaa työn pitkän aikavälin suunnittelua ja voi työsuhteen päättyessä johtaa työnantajalle merkittäviin lomakorvausvastuisiin. Säästövapaan alkuperäinen tarkoitus on kuitenkin ollut mahdollistaa pidempi yhtäjaksoinen vapaa myöhemmin, ei yksittäisten vapaapäivien sijoittaminen työnantajan toiminnan kannalta hankaliin ajankohtiin.

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

Vuosilomalaki velvoittaa nykyisin työnantajaa kertomaan työntekijöille vuosilomien antamisessa noudatettavat yleiset periaatteet. Esityksessä tätä velvollisuutta tarkennettaisiin siten, että se koskisi myös työpaikalla sovellettavia säästövapaiden käyttöä koskevia periaatteita. Henkilöstöala HELA ry pitää muutosta perusteltuna. Samalla se tukisi työnantajan ja työntekijöiden yhteistä näkemystä siitä, milloin säästövapaan pitäminen on tarkoituksenmukaista.

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

Henkilöstöala HELA ry pitää tarkoituksenmukaisena, että säästövapaan ajankohdasta pyritään ensisijaisesti sopimaan työnantajan ja työntekijän kesken. Yritysten toimintaedellytysten kannalta on kuitenkin perusteltua poistaa työntekijän nykyinen yksipuolinen oikeus päättää ajankohdasta tilanteissa, joissa yhteisymmärrykseen ei päästä.

Työntekijälle asetettu neljän kuukauden määräaika vapaan ajankohdan esittämiseksi on perusteltu, koska se antaa työnantajalle aikaa arvioida ajankohdan soveltuvuutta toiminnan kannalta. Sen sijaan emme pidä tarpeellisena, että työnantajan mahdollisuudelle kieltäytyä työntekijän ehdottamasta ajankohdasta asetettaisiin laissa erityisiä edellytyksiä tai perusteluvelvollisuutta. Työnantajan tulisi esityksen mukaan kuvata työpaikalla noudatettavat säästövapaita koskevat yleiset periaatteet, esimerkiksi ajankohdat, jolloin vapaita ei voida pitää. Tällöin kieltäytyminen työntekijän esittämästä ajankohdasta ei yleensä tulisi yllätyksenä.

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

Henkilöstöala HELA ry katsoo, ettei työnantajan kieltäytymisoikeutta tulisi sitoa laissa haittakynnykseen, koska tällainen edellytys voi aiheuttaa tulkintaerimielisyyksiä työpaikoilla. Selkeämpää olisi, että työnantaja voisi harkintansa perusteella päättää asiasta. Esityksessä ei myöskään ratkaista tilanteita, joissa ajankohdasta ei päästä sopimukseen. Työnantajalla tulisi tällöin olla oikeus tarvittaessa kieltäytyä pyynnöstä toistuvasti ja viime kädessä määrätä vapaan ajankohta. Lisäksi säästövapaille olisi syytä säätää määräaika, jotta useilta vuosilta kertyvät lomapalkkavelat eivät kasvaisi.

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

Henkilöstöala HELA ry pitää tärkeänä, että uusi sääntely koskisi voimaan tullessaan kaikkia säästövapaita, joista ei ole sitä ennen sovittu. Voimaantulosäännöstä olisi syytä täsmentää niin, että työnantajan oikeutta kieltäytyä työntekijän ehdottamasta ajankohdasta sovellettaisiin kaikkiin lain voimaantulon jälkeen pidettäviksi ilmoitettuihin säästövapaisiin silloin, kun niiden ajankohdasta ei ole etukäteen sovittu.

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

-

Ellimäki Petri
Henkilöstöala HELA ry