

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

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen puoliväliriihessä keväällä 2025 päättämän kirjauksen mukaan säästövapaata koskevaa sääntelyä muutetaan niin, että jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muidenkin vuosilomien kohdalla, ellei muuta sovita.

Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Muutosten tavoitteena on ratkaista käytännössä esiintyneet ongelmat, jotka liittyvät työntekijöiden säästövapaiden pitämiseen työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan kannalta vaikeina ajankohtina.

Lausunnolla oleva esitysluonnos on pitkälti oikeansuuntainen ja siinä esitetty lainsäädäntömuutos, jonka mukaan työntekijällä ei olisi enää yksipuolista oikeutta määrätä säästövapaan ajankohdasta, ratkaisee työnantajien kannalta säästövapaisiin liittyvän olennaisen ongelman. Työntekijällä tällä hetkellä oleva yksipuolinen oikeus määrätä säästövapaan ajankohdasta on aiheuttanut haittaa työnantajille ja yrityksille, jos työntekijä on halunnut sijoittaa säästövapaata ajankohtiin, jotka ovat haasteellisia työnantajan palvelu- tai tuotantotoiminnalle, resurssoinnille tai työntekijöiden tasapuoliselle kohtelulle. Muutos, joka poistaa työntekijän yksipuolisen oikeuden määrittää säästövapaan ajankohta, on siten ehdottoman tarpeellinen.

Työryhmän mietinnössä esitetyt muutokset toteuttavat hallituksen kirjauksen kuitenkin vain osittain, koska esitys 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.

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

Säästövapaista on ilmennyt ongelmia eri toimialoilla toimivissa yrityksissä. Ongelman suuruus ja vaikeus vaihtelee yrityksittäin ja riippuu esimerkiksi työntekijöiden määrästä, toiminnan laadusta, työvoiman tarpeen vaihtelusta ja työaikajärjestelyistä, kuten esimerkiksi siitä, tehdäänkö työtä ennalta määrättyissä ryhmissä tai vaaditaanko työntekijöiltä erityistä osaamista. Yrityksissä, joissa säästövapaat ovat aiheuttaneet ongelmia, ne ovat olleet huomattavia.

Työntekijän subjektiivinen oikeus sijoittaa säästövapaat haluamaansa ajankohtaan aiheuttaa ongelmia työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, jos vaikeasti korvattavissa oleva työntekijä haluaa sijoittaa säästövapaita esimerkiksi sesonkiajalle. Työnantaja on joutunut maksamaan mm. ylityökorvauksia ja tavanomaisesta poikkeavia korvauksia voidakseen huolehtia palvelu- ja tuotantotoiminnasta työntekijän määräämien säästövapaiden aikana.

Ongelmia säästövapaiden sijoittamisesta on ilmennyt eri toimialoilla, niin palvelualoilla kuin teollisuudessa, hoito- ja opetusalailla sekä liikennesektorilla. Erityisesti ongelmia on kohdattu yrityksissä, joissa tehtävä työ asettaa henkilöstön lukumäärään tai osaamiseen liittyviä vähimmäisvaatimuksia tai käytössä on erityinen työaikaamuoto. Säästövapaat aiheuttavat ongelmia myös vuorotyössä, jossa työnantajan tulee huolehtia vuorojen etenemisestä ja vähimmäisresurssoinnista jokaisessa työvuorossa. Vuosityöajan täyttyminen saattaa myös muodostua ongelmalliseksi, jos työntekijä määrittelee säästövapaansa vain suunnitellun työvuorajakson päälle.

Säästövapaan pitäminen lyhyissä pätkissä voi myös olla ongelmallista töiden järjestelyjen ja sijaistamisen kannalta. Lomasijaiset palkataan yrityksiin suurelta osin ennakoidusti lomakaudeksi ja jos säästövapaita pidetään lomakauden ulkopuolella tai työntekijän ennakolta määritellystä lomaryhmästä poikkeavasti, aiheutuu ylimääräistä, vaikeasti paikattavaa resurssivajetta. Työnantajan saattaa olla helpompi saada sijainen äkillisessä sairauslomatilanteessa kuin esimerkiksi neljän kuukauden päähän lyhyelle säästövapaalle, koska sijaiset eivät pääsääntöisesti sitoudu lyhyihin sijaisuuksiin useaa kuukautta etukäteen.

Työntekijän yksipuolisesta oikeudesta sijoittaa säästövapaat on aiheutunut ongelmia myös työnantajien mahdollisuudelle sijoittaa muiden työntekijöiden vuosilomia tasapuolisesti tai ennakolta ilmoitetun suunnitelman mukaisesti. Työntekijä voi tällä hetkellä määräämällä säästövapaistaan ohittaa työnantajan velvollisuuden sijoittaa vuosilomat tasapuolisesti. Esimerkiksi yrityksessä, jossa on kiertävä lomajärjestely eli vuosilomat sijoitetaan kiertävästi esimerkiksi kesäkuusta syyskuulle, voi työntekijä, jonka vuoro olisi pitää vuosilomansa kierron mukaisesti esimerkiksi syyskuussa, tällä hetkellä ilmoittaa pitävänsä säästövapaansa heinäkuussa. Tällöin työnantajan tulee poiketa ennalta ilmoitetusta kiertävästä vuosilomajärjestyksestä, sijoittaa säästövapaa vaaditusti heinäkuulle ja olla vastaavasti antamatta heinäkuussa vuosilomaa työntekijälle, jonka vuoro olisi ollut pitää silloin vuosilomansa. Toinen esimerkki on työpaikasta, jossa joulun ajan työvuorot sijoitetaan työntekijöille vuorovuosina. Työntekijä, jonka vuoro olisi

työskennellä jouluna, saattaa vaatia säästövapaiden sijoittamista työvuoronsa tilalle. Työnantajan tulee tällöin määrätä joulun työvuoroon työntekijä, jonka vuoro olisi ollut olla vapaalla.

Lainsäädännössä ei ole velvollisuutta sopia ajankohtaa säästövapaalle, eikä määritelty ajankohtaa, jonka kuluessa säästövapaat tulisi pitää. Useilta vuosilta säästetyt säästövapaat, joita on saattanut kertyä useita kymmeniä päiviä, aiheuttavat yrityksille suuria lomapalkkavelkoja.

Vuosilomalain mukaan työnantajan tulee pitää kirjaa työntekijän vuosilomista ja myös säästövapaista. Tietoa säästövapaiden lukumäärästä tai niihin liittyvistä sopimuksista ei ole saatavissa EK:n palkkatiedustelusta, eikä työaika- ja poissaolotiedustelusta. Toisaalta, vaikka saatavilla olisi tieto esimerkiksi vuosittain säästettyjen vuosilomien lukumäärästä, siitä ei voitaisi tehdä päätelmiä säästövapaiden yrityksille tai työpaikoilla aiheuttamista ongelmista.

Esityksen nykytilan kuvauksessa on selvitetty säästövapaan taustaa. Vanhaan vuosilomalakiin vuonna 1991 otettu säännös säästövapaasta pohjautui sapattivapaatoimikunnan mietintöön (KM 1990:5). Toimikunta määritteli sapattivapaan työssäkäyville tarkoitetuksi vähintään muutaman kuukauden vapaajaksoksi joko kerran työuran aikana tai määräajoin toistuvana. Myös vuosilomalain hallituksen esityksessä (HE 238/2004 vp) on todettu, että säästövapaan tarkoitus kytkeytyy mahdollisuuteen kerätä lomapäiviä myöhemmin pidettävää pidempiaikaiseen vapaaseen. Vaikka vuosilomalaissa ei säädetä kertyneen säästövapaajakson vähimmäispituudesta, voidaan perustellusti katsoa, että säästövapaata koskevien määräysten tarkoituksena ei ole ollut esimerkiksi se, että työntekijä voisi määräyksellään sijoittaa säästövapaata ajankohtiin, joihin työnantaja ei toiminnan häiriintymisen takia voisi sijoittaa työntekijän vuosilomapäiviä.

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.

Esitetty lisäys selvityselvöllisyyteen olisi lähinnä selventävä ja se vastaisi myös lainvalmistelussa sekä oikeuskirjallisuudessa todettua. Voimassa olevan vuosilomalain hallituksen esityksessä (HE 238/2004, s. 68) on todettu, että työnantajan selvitettäviä "periaatteita olisivat muun muassa se, kannustetaanko työntekijöitä säästämään osa lomasta pidettäväksi myöhemminä vuosina. Työnantajan selvitettävä yleinen periaate voisi liittyä myös siihen, miten vuosiloman pitämisestä voidaan yrityksessä sopia." Myös oikeuskirjallisuudessa säästövapaista sopimisen periaatteet on todettu kuuluvaksi asioihin, jotka tulee selvittää työntekijöille vuosilomalain 22 §:n mukaisesti (mm. Nyyssölä: Vuosilomalaki, 2020, s. 154).

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys myös säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavista yleisistä periaatteista, edistäisi esityksessä todetulla tavalla työnantajan ja työntekijöiden yhteistä käsitystä säästövapaan sopivasta ajankohdasta.

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 esityksen mukaista lähtökohtaa, että työnantaja ja työntekijä ensisijaisesti sopisivat säästövapaan ajankohdasta. Käsityksemme mukaan säästövapaiden ajankohdasta sopiminen tulisi jatkossakin olemaan yleistä ja tavanomaista. Yritysten toimintaedellytysten parantamiseksi on kuitenkin tarpeen esitetyllä tavalla poistaa työntekijän yksipuolinen oikeus määrätä säästövapaan ajankohdasta tilanteessa, jossa säästövapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen.

Esityksen säännöskohtaisissa perusteluissa (s. 16) on todettu, että sopimisen voisi toteuttaa esimerkiksi laatimalla kirjallisen suunnitelman, jossa sovitaan etukäteen säästövapaan käyttämisestä. Perusteluja olisi syytä täsmentää siten, että erotettaisiin toisistaan sopimus ja suunnitelma. Osapuolet voisivat tehdä säästövapaan ajankohdasta joko suunnitelman tai sopimuksen, mutta perusteluihin tulisi selkeyttää, että sopimus ajankohdasta sitoisi osapuolia toisin kuin pelkkä suunnitelma, johon ei liittyisi sopimusta vapaan ajankohdasta (samoin Nyyssölä: Vuosilomalaki, 2020, s. 156).

Esitykseen otettu määräaika, jonka mukaan työntekijällä olisi velvollisuus esittää pyyntö säästövapaan ajankohdasta viimeistään neljä kuukautta ennen vapaan toivottua ajankohtaa antaisi työnantajalle mahdollisuuden selvittää ja harkita ajankohdan sopivuutta yrityksen toiminnalle. Työntekijällä olisi luonnollisesti mahdollisuus esittää pyyntö säästövapaan ajankohdasta myös aiemmin kuin neljä kuukautta ennen toivottua ajankohtaa.

Työnantajalla olisi esityksen mukaan 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 tulisi olla mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta työntekijän toivomaan ajankohtaan ilman laissa todettua edellytystä toiminnalle aiheutuvasta haitasta. Emme siten pidä tarpeellisena myöskään työnantajalle esitettyä velvollisuutta perustella kieltäytymistään.

Työnantajalle esitetään selvitysvelvollisuutta työpaikalla noudatettavista säästövapaaseen liittyvistä yleisistä periaatteista. Periaatteisiin voisi kuulua esimerkiksi todeta ajankohdat, jolloin olisi esteitä pitää säästövapaata. Kieltäytyminen ajankohtaa koskevasta toiveesta tai kieltäytymisen perustelut eivät siten hyvin todennäköisesti tulisi työntekijälle yllätyksenä. Perusteluvelvollisuus olisi siten myös päällekkäinen yleisten periaatteiden selvittämisvelvollisuuteen nähden.

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

Esityksen lähtökohtana on edelleen säästövapaan ajankohdasta sopiminen työntekijän ja työnantajan välillä. Jatkossa työnantaja voisi kuitenkin kieltäytyä työntekijän pyynnöstä, jos säästövapaan pitäminen työntekijän toivomana ajankohtana aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa, taikka jos se estäisi tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisen.

Emme pidä tarpeellisena, että työnantajan kieltäytymisoikeudelle asetetaan esityksen mukainen edellytys haitan aiheutumisesta. Mielestämme työnantajan oikeuden kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta tulisi olla selkeä ja riidaton. Vaatimukset, joita esityksessä edellytetään mahdollisuudelta kieltäytyä säästövapaan toivotusta ajankohdasta, voivat aiheuttaa työpaikoilla erimielisyyttä tai erilaisia epäselviä tilanteita. Selkeintä olisi, että työnantajalla olisi harkintaansa perustuen ilman laissa asetettuja rajoituksia mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta työntekijän esittämään ajankohtaan.

Esityksessä on hyvin huomioitu työnantajan mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan ajankohdasta, jos se vaikeuttaisi mahdollisuutta sijoittaa muiden työntekijöiden vuosilomia tasapuolisesti tai ennakolta aiotun suunnitelman mukaisesti.

Esityksestä puuttuu ratkaisu tilanteeseen, jossa säästövapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen. Koska työntekijä voisi myös toistuvasti esittää säästövapaan sijoittamista epäsovivaan ajankohtaan, tulisi perusteluihin selventää, että työnantajalla olisi mahdollisuus tarvittaessa toistuvastikin kieltäytyä työntekijän pyynnöstä. Lisäksi tulisi muuttaa esitystä siten, että työnantajalla olisi oikeus määrätä miten ja milloin säästövapaita pidetään, jos säästövapaan ajankohdasta ei päästä määrätyssä ajassa sopimukseen.

Esitystä tulisi muuttaa siten, että säästövapaa olisi annettava määrätyssä ajassa, viimeistään esimerkiksi 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. Määräys rajoittaisi myös loman säästämisen aiheuttaman lomapalkkavelan kertymistä usealta vuodelta.

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

Lakimuutosten voimaantulossa on olennaista, että esityksessä todetulla tavalla tuleva sääntely koskisi voimaan tullessaan 1.1.2027 kaikkia säästövapaita. Esitys ei kuitenkaan rajoittaisi työntekijän oikeutta säästää vuosilomaa, eikä esityksellä puututtaisi osapuolten sopimusvapauteen tai jo säästettyjen vapaiden määrään tai tehtyihin sopimuksiin säästövapaan ajankohdasta. Jos säästövapaille olisi ennen lain voimaantuloa sovittu ajankohta, sopimus sitoisi osapuolia myös lain voimaantulon jälkeen.

Työnantajan oikeutta kieltäytyä työntekijän säästövapaalle esittämästä ajankohdasta sovellettaisiin esityksen voimaantulosäännöksen mukaan kaikkiin säästövapaisiin lain voimaantulon jälkeen, jos säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu. Esityksen voimaantulosäännöstä olisi hyvä vielä täsmentää siten, että työnantajan oikeutta kieltäytyä vapaan ajankohdasta sovelletaan myös kaikkiin lain voimaantulon jälkeisenä aikana pidettäväksi ilmoitettuihin säästövapaisiin.

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

-

Lahti-Leeve Suvi
Elinkeinoelämän keskusliitto EK