

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

Esitysluonnoksen mukaan työntekijän yksipuolinen oikeus määrittää säästövapaan ajankohta poistuisi. Jatkossa työnantajalla olisi oikeus kieltäytyä työntekijän säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevasta pyynnöstä, jos siihen suostuminen aiheuttaisi haittaa työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle. Muutosten tavoitteena on ratkaista käytännössä esiintyneet ongelmat, jotka liittyvät työntekijöiden säästövapaiden pitämiseen työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan kannalta vaikeina ajankohtana.

Hyvinvointiala Hali ry pitää esityksen tavoitetta kannatettavana. Säästövapaat ovat myöhemmin käytettäväksi siirrettyjä vuosilomapäiviä. Vuosilomalain mukaan vuosiloma annetaan työntekijälle muissa kuin säästövapaata kokevissa tilanteissa työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä. Vuosiloman pitäminen ei perustu työntekijän yksipuoliseen ilmoitukseen, vaan työnantaja voi päättää vuosiloman ajankohdasta työntekijää kuultuaan. Työnantaja vastaa yrityksen/yhteisön toiminnasta ja sen jatkuvuudesta, joten viimekätinen päätösvalta vuosiloman ajankohdasta on työnantajalla, vuosilomalaissa säädetyn rajoituksin. Vuosilomalaissa on myös säädetty työnantajalle velvollisuus noudattaa tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa. On vaikea nähdä perusteita sille, miksi säästettyjen vuosilomapäivien osalta työntekijä voi yksipuolisesti ilmoittaa säästettyjen vuosilomapäivien ajankohdan, eikä työpaikan toiminnan turvaamisella tai työntekijöiden tasapuolisella kohtelulla ole enää merkitystä.

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

Esityksessä on kuvattu säästövapaan käyttöön liittyviä ongelmia hyvin ja kattavasti.

Kuten esityksessä on todettu, säästövapaan ajankohdalla on erityistä merkitystä työvoimavaltaisilla aloilla, joissa on toimintokohtaisia vähimmäishenkilöstöä koskevia vaatimuksia ja osaamista koskevia

vaatimuksia sekä työpaikoilla, joissa käytetään erityisiä työaikavuoroja. Säästövapaan käyttö on tyypillisempää aloilla, joissa on sovittu vuosilomalaissa säädettyä pitemmistä vuosilomista.

Työntekijän oikeus päättää yksipuolisesti säästövapaan pitämisen ajankohdasta voi myös johtaa ristiriitaan sen vuosilomalaissa säädetyn työnantajan velvollisuuden kanssa, jonka mukaan työnantajan on noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi yrityksissä, joissa on käytössä kiertävä lomajärjestelmä. Kiertävä lomajärjestelmä on tyypillinen aloilla, joissa toiminta jatkuu tasaisena ympäri vuoden, eikä hiljene esimerkiksi kesäkauden ajaksi. Silloin säästövapaan pitäminen työntekijän yksipuolisella ilmoituksella voi rikkoa vuosilomien antamisen normaalin rytmityksen ja johtaa siihen, että toisten työntekijöiden oikeus pitää vuosilomansa omalla vuorollaan joutuu väistymään säästövapaan käyttämisen vuoksi.

Vaikka säästövapaiden käyttöön liittyvistä ongelmista ei ole saatavissa kattavaa dataa, on ilmiö kiistatta olemassa. On myös työntekijöiden etu, että säästövapaiden käyttöön liittyvät pelisäännöt ovat kaikkien tiedossa, tasapuolisuuden periaatetta vuosilomien antamisessa ei jouduta rikkomaan säästövapaiden käytön vuoksi, eikä mahdollisuutta yksittäisiinkään väärinkäytöksiin jää.

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

Esitysluonnoksessa vuosilomalakiin lisättäisiin työnantajalle velvollisuus selvittää säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet.

Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että lisäys on perusteltu. On tärkeää, että työntekijöillä on tieto siitä, millaisia tekijöitä otetaan huomioon säästövapaan ajankohtaa arvioitaessa. Tämä tukee omalta osaltaan säästövapaan ajankohdasta sopimista.

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

Hyvinvointiala Hali ry pitää hyvänä esityksen lähtökohtaa, jonka mukaan työnantaja ja työntekijä ensisijaisesti sopisivat säästövapaan ajankohdasta. Kun säästövapaan pitämisessä noudatettavat työpaikan yleiset periaatteet ovat työntekijöiden tiedossa, on sekä työnantajalle että työntekijälle sopivan ajankohdan löytäminen sujuvampaa.

Velvollisuus esittää pyyntö säästövapaan ajankohdasta viimeistään neljä kuukautta ennen vapaan toivottua ajankohtaa antaa työnantajalle mahdollisuuden selvittää ja harkita ajankohdan sopivuutta yrityksen toiminnalle.

Työnantajalle tulee säätää mahdollisuus kieltäytyä työntekijän säästövapaan ajankohtaa koskevasta pyynnöstä. Säästövapaiden käyttö ei saa haitata työnantajan toimintaedellytyksiä tai vaarantaa työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Tämä vuoksi työntekijän yksipuolisen määräysvallan poistaminen säästövapaan ajankohdasta on perusteltua.

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

Esityksen perusteluissa tulisi selventää, että työnantajalla olisi mahdollisuus tarvittaessa toistuvastikin kieltäytyä työntekijän pyynnöstä.

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

On tilanteita, joissa työntekijät säästävät vuosilomiaan vuodesta toiseen käyttämättä näitä säästettyjä vuosilomia. Säästettyjä vuosilomapäiviä voi kertyä suuria määriä, millä on merkittävää vaikutusta työnantajan lomapalkkavelkaan. Säästettyjen lomapäivien suuri määrä vaikeuttaa myös niiden pitämistä. Tällaisten tilanteiden ehkäisemiseksi 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.

Hyvinvointiala Hali ry pitää tärkeänä, että muutokset koskisivat voimaan tullessaan myös ennen 1.1.2027 säästettyjä säästövapaita. Tämä ehkäisisi tarvetta kahden erillisen järjestelmän ylläpitämiselle. Jos säästövapaille olisi ennen lain voimaantuloa jo sovittu ajankohta, sopimus sitoisi osapuolia myös lain voimaantulon jälkeen.

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

-

Virtanen Kati
Hyvinvointiala HALI ry