

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

KT pitää esitystä kokonaisuutena tarpeellisena ja pääosin oikeansuuntaisena. Muutosehdotukset parantavat nykytilaa erityisesti toimialoilla, joilla säästövapaan käyttämisestä ei ole työehtosopimusmääräyksiä ja säästövapaan käyttö on perustunut yksinomaan vuosilomalain säännöksiin.

Esityksen voidaan katsoa ratkaisevan keskeisen nykytilaan liittyvän ongelman, joka on liittynyt työntekijän mahdollisuuteen päättää säästövapaan ajankohdasta yksipuolisesti. Tämä on käytännössä voinut aiheuttaa osalle työnantajista haasteita esimerkiksi toiminnan järjestämisessä ruuhkahuippuajkoina.

Vaikka esityksen perusratkaisua voidaan pitää kannatettavana, tietyt sääntelyratkaisut edellyttävät vielä tarkentamista. Erityisesti työnantajalle esitetty kynnys kieltäytyä työntekijän säästövapaan käyttämiseksi toivomasta ajankohdasta sekä säästövapaan kertymisen rajoittaminen kaipaavat jatkovalmistelussa huolellista arviointia.

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

KT:n pääasiallisessa toimintaympäristössä eli kunta- ja hyvinvointialalla säästövapaasta on jo pitkään ollut työ- ja virkaehtosopimusmääräyksiä, joissa vuosiloman säästämistä on tullut sopia työnantajan ja työntekijän välillä.

Kokemusten perusteella ongelmia on syntynyt tilanteissa, joissa säästämistä sovittaessa ei ole samalla sovittu tarkkaan säästetyn vapaan ajankohdasta. Tällaisissa tilanteissa säästövapaita on saattanut kertyä työntekijälle pitkän työuran aikana huomattavia määriä. Tyypillisesti asia tulee ajankohtaiseksi työntekijän tai viranhaltijan palvelussuhteen päättymisen - esimerkiksi eläköitymisen - lähestyessä, jolloin joudutaan arvioimaan pitkien yhtäjaksoisten vapaiden pitämistä tai vaihtoehtoisesti suurten lomakorvausten maksamista.

Tätä ei voida pitää tarkoituksenmukaisena. Säästövapaiden kasautuminen voi aiheuttaa työnantajalle merkittäviä haasteita joko työvuorosunnittelun ja toiminnan järjestämisen kannalta tai suuren lomapalkkavelan kertymisen vuoksi.

Näistä syistä on perusteltua kehittää sääntelyä siten, että säästövapaiden ajankohdasta sovitaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja että niiden kertymistä voidaan hallita ennakoitavammin.

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

KT katsoo, että ehdotusta työnantajan velvollisuudesta selvittää työntekijöille säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet voidaan pitää tarkoituksenmukaisena.

Yleisten periaatteiden ennakollinen selkeyttäminen edistää sitä, että säästövapaita käytetään ajankohtina, jotka ovat sekä työntekijän että työnantajan kannalta tarkoituksenmukaisia. Kun työpaikalla on avoimesti tiedossa esimerkiksi vuosilomien sijoittamista koskevat käytännöt tai toiminnan kannalta erityisen kuormittavat ajankohdat, työntekijät voivat jo vuosilomansa säästämistä suunnitellessaan ottaa nämä seikat huomioon.

Tällainen ennakoiva tiedottaminen tukee myös työpaikan toiminnan suunnittelua ja vähentää myöhemmin syntyviä erimielisyyksiä säästövapaan 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.)

Esityksessä omaksuttua lähtökohtaa, jonka mukaan osapuolia ohjataan ensisijaisesti sopimaan säästettävien lomien ajankohdasta jo säästöhetkellä, voidaan pitää kannatettavana. Käytännössä säästövapaan ajankohdasta sopiminen jo säästämisvaiheessa on useimmissa tilanteissa mahdollista ja muodostaa toimivan pääsäännön.

Myös esitetty menettely tilanteisiin, joissa säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu säästämisen yhteydessä, on lähtökohtaisesti toimiva. On perusteltua, että työntekijä on aloitteellinen

säästövapaan toivottua ajankohtaa koskevassa asiassa, sillä säästövapaan tarkoituksena on palvella ensisijaisesti työntekijän mahdollisuutta käyttää lomaa myöhempänä ajankohtana.

Samanaikaisesti KT pitää kuitenkin tärkeänä, että työnantajalla olisi viimekätinen päätösvalta säästövapaan ajankohdasta tilanteissa, joissa ajankohdasta ei ole sovittu. Työnantajalla on kokonaisvastuu työpaikan toiminnan järjestämisestä, minkä vuoksi sillä tulee olla mahdollisuus arvioida säästövapaan sijoittamista suhteessa toiminnan tarpeisiin.

Tältä osin esityksen keskeinen kysymys liittyy siihen, millaisin perustein työnantaja voi kieltäytyä työntekijän esittämästä ajankohdasta. Tätä kysymystä käsitellään tarkemmin seuraavassa kohdassa.

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

KT pitää työnantajalle esitettyä mahdollisuutta kieltäytyä työntekijän esittämästä säästövapaan ajankohdasta tarpeellisenä ja perusteltuna. Säännös kannustaa osapuolia sopimaan säästövapaan käytöstä jo säästämisvaiheessa tai viimeistään siinä vaiheessa, kun vapaan pitämisestä keskustellaan työnantajan kanssa.

Esityksessä työnantajan kieltäytymisoikeudelle asetettua kynnystä tulisi kuitenkin harkita uudelleen jatkovalmistelussa. Ehdotuksen mukaan työnantaja voisi kieltäytyä työntekijän toivomasta ajankohdasta vain, jos vapaan pitäminen kyseisenä ajankohtana aiheuttaisi haittaa tuotanto- tai palvelutoiminnalle taikka estäisi vuosilomien ja säästövapaiden tasapuolisen sijoittamisen.

Tällainen kynnys on tarpeeton. Käytännössä työnantajalla ei ole intressiä kieltäytyä työntekijän toivomasta ajankohdasta ilman perusteltua syytä, sillä vapaan myöntäminen työntekijän toivomana ajankohtana on usein myös työnantajan kannalta tarkoituksenmukaista.

Lisäksi ehdotettu haittakynnys on luonteeltaan tulkinnanvarainen. On vaikea määritellä laissa riittävän täsmällisesti, milloin tuotanto- tai palvelutoiminnalle aiheutuva haitta on sillä tapaa merkittävä, että se oikeuttaa kieltäytymiseen. Näin ollen yksittäisen työnantajan olisi hankalaa arvioida varmasti, milloin sillä on oikeus kieltäytyä. Tämä voi käytännössä johtaa ennalta arvaamattomiin tulkintatilanteisiin ja mahdollisiin riitoihin työpaikoilla.

Näistä syistä KT katsoo, ettei esitettyä kynnystä työnantajan kieltäytymiselle tulisi säätää, vaan kieltäytyminen tulisi jättää työnantajan harkintaan ilman erillistä kynnystä. Muu lainsäädäntö, kuten tasapuolisen kohtelun velvoite, suojaa työntekijää riittävästi puhtaasti mielivaltaiselta kieltäytymiseltä, johon työnantajilla ei muutoinkaan ole intressiä.

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

KT katsoo, että esitystä olisi perusteltua täydentää myös säännöksellä, joka rajoittaisi mahdollisuutta kerryttää säästövapaita useilta vuosilta ilman, että vapaan ajankohdasta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä.

Tältä osin olisi tarkoituksenmukaista säätää, että säästövapaa on annettava esimerkiksi viimeistään viiden vuoden tai muun laissa ennalta määritellyn aikarajan kuluessa sen lomanmääräytymisvuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa on säästetty, elleivät työnantaja ja työntekijä nimenomaisesti sovi asiasta toisin. Yhteisellä sopimuksella säästövapaan voisi tällöin sijoittaa myös myöhempään ajankohtaan. Luottamuksensuojaperiaatteen näkökulmasta aikaraja voisi myös koskea vain lain säätämisen jälkeen säästettyjä lomia.

Tällainen aikaraja ehkäisisi tilanteita, joissa säästövapaita kertyy pitkän ajan kuluessa huomattavia määriä ilman, että niiden käyttämisestä päästään sopimukseen. Aikaraja kannustaisi sopimaan käytön ajankohdasta etenkin niissä tilanteissa, joissa työntekijän tarkoituksena on säästää lomaa pidemmältä ajanjaksolta esimerkiksi pitempää yhdenjaksoista lomaa varten. Samalla se vähentäisi työnantajille kertyvän lomapalkkavelan kasvua ja parantaisi työpaikkojen toiminnan ennakoitavuutta.

Lisäksi esityksessä olisi syytä arvioida tarkemmin lain voimaantuloon liittyviä siirtymätilanteita. Esityksestä jää jossain määrin epäselväksi, miten työntekijän nykyiseen lainsäädäntöön perustuva oikeus ilmoittaa säästövapaan ajankohdasta neljän kuukauden ilmoitusajalla suhteutuu uuden sääntelyn voimaantuloon. Epäselväksi jää, tuleeko työntekijän ilmoittaa aikovansa käyttää säästövapaitaan viimeistään elo-syyskuun 2026 vaihteessa neljän kuukauden ilmoitusaika huomioon ottaen, vai voisiko työntekijä ilmoittaa käyttämisestään vielä juuri ennen uuden lain voimaantuloa siten, että vanhan lain mukainen neljän kuukauden ilmoitusaika kuluisi uuden lain jo ollessa voimassa.

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

-

Kallberg Ann-Mari

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT - Johtava työmarkkinajuristi Juha Raunio