

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

Tasa-arvovaltuutettu kiittää työ- ja elinkeinoministeriötä mahdollisuudesta lausua asiassa.

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

Säästövapaalla tarkoitetaan työntekijän vuosiloman osan siirtämistä pidettäväksi myöhempänä ajankohtana työntekijän ja työnantajan välisen sopimuksen perusteella. Työntekijä voi lähtökohtaisesti käyttää säästövapaata haluamallaan tavalla.

Käytännössä säästövapaita hyödynnetään erityisesti perhe-elämän ja työn yhteensovittamisessa. Työntekijät voivat käyttää säästövapaita perhevapaan jatkamiseksi ennen töihin paluuta, päivähoidon aloituksen helpottamiseksi tai pidentämään mahdollisuutta olla lasten kanssa esimerkiksi koulun lomajaksojen aikana.

Suomessa naiset käyttävät edelleen valtaosan perhevapaista ja kantavat suurimman hoivavastuun esimerkiksi ikääntyvistä vanhemmistaan, minkä vuoksi säästövapaat ovat erityisen merkityksellinen keino tukea naisten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Esityksessä ei kuitenkaan ole esitetty, millaisia vaikutuksia sillä on sukupuolten tasa-arvoon ja naisten työ-elämänsämaan.

Tasa-arvovaltuutettu on saanut yhteydenottoja, jotka koskevat vuosiloman ajankohdan määrittämiseen liittyviä erimielisyyksiä, vaikka tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan ei kuulu vuosilomalain tulkinta. Säästövapaan osalta voidaan olettaa työntekijällä olevan usein erityinen intressi pitää vapaa haluamanaan ajankohtana, esimerkiksi perhevapaan päättymisen yhteydessä.

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

-

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

Esityksen perusteluissa todetaan, että työnantaja voisi määritellä työpaikalla sovellettavia periaatteita, jotka rajoittavat ajankohtia, joihin säästövapaa voitaisiin sijoittaa. Esimerkkinä mainitaan kiirehuiput, joita voi olla vuoden aikana useita tai jotka voivat olla jopa jatkuvaluonteisia. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että työnantaja voi itse määritellä, mikä katsotaan palvelutoiminnan haitaksi ja siten käyttää hyvin laajaa harkintavaltaa rajoittaakseen säästövapaan käyttöä.

Vaikka säästövapaan ajankohdasta olisi periaatteessa tarkoitus päättää tapauskohtaisesti esityksen 27 a §:n nojalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet, työpaikalla noudatettavat periaatteet sekä työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan tarpeet, asetetut yleiset periaatteet tosiasiallisesti ohjaavat ja rajoittavat myös tätä tapauskohtaista arviointia. Jos periaatteisiin on jo kirjattu, että esimerkiksi elokuulla koulujen alkaessa ei voi pitää säästövapaata, työntekijällä ei ole realistista mahdollisuutta pyytää säästövapaata tuolle ajankohdalle, vaikka hänen henkilökohtaiset tai perheeseen liittyvät syynsä sitä puoltaisivat.

Työnantajan säästövapaata koskevilla periaatteilla on merkittävä tosiasiallinen vaikutus siihen, miten ja milloin työntekijät edes harkitsevat säästövapaan käyttöä. Kuten tasa-arvovaltuutettu on edellä tuonut esiin, säästövapaan käyttötarpeet voivat liittyä lastenhoitoon ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Jos työnantajan määrittelemät rajoitukset kaventavat mahdollisuuksia käyttää säästövapaata työntekijälle tarkoituksenmukaisena ajankohtana, säästövapaan tarkoitus joustona voi jäädä toteutumatta, ja rajoitukset voivat vaikuttaa myös työntekijöiden halukkuuteen ylipäättään säästää vuosilomaa.

Säästövapaan ajankohdasta päättämisen siirtäminen työnantajalle heikentää säästövapaan tarkoituksen toteutumista ja työntekijän oikeuksia.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, ettei nykylainsäädäntöä ole syytä muuttaa.

-

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

-

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

-

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

-

Spolander Mia
Tasa-arvovaltuutetun toimisto

Lehto Päivi
Tasa-arvovaltuutetun toimisto