

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

Energiateollisuus ry:n näkemyksen mukaan esitysluonnos on oikeansuuntainen, mutta se toteuttaa vain osittain Petteri Orpon hallituksen puoliväliriihessä asetetusta tavoitteesta muuttaa säästövapaata koskevaa sääntelyä niin, että jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muiden vuosilomien kohdalla, ellei muuta sovita. Energiateollisuus ry pitää tärkeänä, että jatkovalmistelu toteutetaan niin, että hallituksen puoliväliriihen tavoite toteutuu paremmin.

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

Työntekijän nykyisin mukainen oikeus määrätä säästövapaan ajankohdasta on ongelmallinen työnantajan työnjärjestelyjen näkökulmasta. Työnantajalla on ylipäänsä vain rajoitettu mahdollisuus kieltäytyä vuosilomien säästämisestä ja tällöinkin arviointia tehdään ainoastaan säästöhetken tilanteen pohjalta. Tämä yhdistettynä työntekijän oikeuteen viimekädessä määrätä säästövapaan ajankohdasta, saattaa helpostikin johtaa tilanteeseen, jossa säästövapaan pitäminen aiheuttaa työnantajan työnjärjestelyille merkittävää haittaa. Yleisesti erityisesti pitkien säästövapaiden pitäminen ja niihin liittyvät sijaisuusjärjestelyt aiheuttavat haasteita. Lisäksi Energiateollisuus ry:n jäsenyrityksissä tehdään töitä, joihin liittyy erityisiä henkilöstövahvuuteen ja osaamiseen liittyviä vähimmäisvaatimuksia. Tällaisessa työssä työntekijän oikeus määrätä säästövapaansa ajankohdasta aiheuttaa ongelmia työnjärjestelyille. Sama tilanne koskee vuorotyötä. Työnantajalla ei ole mahdollisuutta estää säästövapaan pitämistä, jos työntekijä ilmoittaa siitä lain mukaista neljän kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Erityistä osaamista vaativaan työhön sijaisten saaminen saattaa olla erittäin vaikeaa tämän ilmoitusajan puitteissa.

Työntekijän oikeus määrätä säästövapaan ajankohdasta on ongelmallinen myös työntekijöiden tasapuolisen kohtelun näkökulmasta, erityisesti työssä, jossa vuosilomia pidetään erillisen kiertävän

järjestelmän mukaisesti. Tällöin työntekijä saattaa esittää pitävänsä säästövapaansa aikana, joka alkuperäisen kiertävän järjestelmän mukaisesti olisi toisen työntekijän loma-aika. Koska työnantaja ei voi kieltäytyä säästövapaan antamisesta tällaisessa tilanteessa, voi se johtaa siihen, että alkuperäistä kiertävää lomajärjestystä ei voida noudattaa vaan säästövapaa joudutaan sijoittamaan toisen työntekijän alkuperäiselle loma-ajalle. Tämä on ongelma työntekijöiden tasapuolisen kohtelun näkökulmasta.

Mahdollisuus vuosilomien säästämiseen rajoittamattomasti usealta lomanmääräytymisvuodelta ja säästövapaiden mahdollinen suuri määrä lisäävät ongelmallisuutta. Useilta vuosilta kertyneet säästövapaat aiheuttavat yrityksille lisäksi suuria lomapalkkavelkoja.

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

Ehdotusta säästövapaita koskevan selvitysvelvollisuuden lisäämistä vuosilomalakiin voidaan pitää hyvänä, selvitysvelvollisuuden edistäessä työnantajan ja työntekijän yhteistä ymmärrystä säästövapaiden 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.)

Energiateollisuus ry pitää perusteltuna muuttaa työntekijöiden yksipuolista oikeutta määrätä säästövapaan ajankohdasta. Esityksessä ehdotettu lähtökohta säästövapaiden pitämisaikojen sopimisesta on hyvä ja sopimismahdollisuus tullee todennäköisesti myös olemaan käytetty työnantajan ja työntekijän välillä. 27a§:n perusteluissa todetaan kuitenkin osin epäselvästi, että sopimisen voisi toteuttaa laatimalla kirjallisen suunnitelman. Tältä osin perusteluja tulee tarkentaa niin, että sitovan sopimuksen ja suunnitelman ero käy selvästi ilmi.

Ehdotuksen mukaan, jos sopimukseen ei päästä tulisi työntekijän esittää säästövapaan ajankohdasta pyyntö työnantajalle neljä kuukautta ennen säästövapaan toivottua alkamispäivää. Tämä ehdotettu neljän kuukauden määräaika antaa työnantajalle mahdollisuuden selvittää säästövapaan ajankohdan sopivuutta.

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

Energiateollisuus ry:n näkemyksen mukaan työnantajan kieltäytymisoikeudelle ei tule asettaa ehdotuksessa esitettyä erillistä kynnystä.

Ehdotuksessa ei myöskään esitetä ratkaisua tilanteeseen, jossa säästövapaista ei päästä sopimukseen. Ensisijaisesti työnantajalla tulisi olla mahdollisuus määrätä säästövapaan ajankohdasta, jos siitä ei päästä määrättyssä ajassa sopimukseen. Ehdotuksen mukaan työntekijä voisi toistuvasti esittää säästövapaan sijoittamista epäsoveliaan ajankohtaa eikä asia tällöin ratkea.

Työnantajan mahdollisuus tällaisessa tapauksessa toistuvasti kieltäytyä työntekijän pyynnöstä tulisi vähintäänkin kirjata selkeästi.

Säästövapaiden pitämiselle tulisi asettaa myös takaraja niin, että säästövapaat tulisi antaa määrätyssä ajassa, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi toisin.

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

Esityksen mukaan lakia ei sovelleta sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa säästövapaan ajankohta on sovittu ennen tämän lain voimaantuloa. Säästövapaan ajankohdan perustuessa työnantajan ja työntekijän sopimukseen, mahdollistaa se molempien osapuolten tarpeiden huomioimisen. Säännös on perusteltu ja se ratkaisee osaltaan voimassa olevan lain mukaisiin säästövapaisiin liittyvää ongelmaa. Lisäksi se kannustaa voimassa olevan lain mukaisten säästövapaiden ajankohdasta sopimiseen.

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

-

Kati Heininen
Energiateollisuus ry, työelämä