

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

SAK vastustaa vuosilomalakiin ehdotettavia säästövapaaseen liittyviä heikennyksiä. Säästövapaan ajankohdasta päättämisen siirtäminen työnantajalle heikentää merkittäväällä tavalla säästövapaan tarkoituksen toteutumista ja työntekijän oikeuksia.

Esitysluonnoksen mukaan 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. Hallituksen esitysluonnoksessa on kuitenkin todettu, ettei säästövapaan käyttämiseen liittyvistä ongelmista ole saatavissa tilastoitua tietoa. Tämä tarkoittaa sitä, että ehdotusta puoltavat vaikutusarvioinnit eivät perustu näyttöön ja tutkittuun tietoon, vaan ovat käytännössä oletuksia. Ne eivät puolla sääntelyn muuttamista miltään osin.

SAK:n näkemyksen mukaan muutoksen tosiasiallisena tavoitteena onkin työnantajan direktio-oikeuden vahvistaminen entisestään ja työntekijän aseman heikentäminen. Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja lomien pitämisen ajankohtiin vaihtelee eri henkilöstöryhmien välillä paljonkin. Usein työntekijöillä on pienemmät mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ja lomien sijoitteluun, kuin esim. toimihenkilöillä tai ylemmillä toimihenkilöillä. Näin ollen voidaankin olettaa, että säästövapaata koskeva heikennys vaikuttaa erityisesti SAK:laisilla aloilla työskenteleviin.

Hallituksen esitysluonnoksen ja siellä mainittujen lähteiden (s. 6) mukaan ”säästövapaalla voidaan lisätä työnteon joustavuutta ja työntekijän mahdollisuuksia hallita omaa työ- ja vapaa-aikaansa pitkällä aikavälillä. Vuosilomakomitean vuoden 1990 ehdotusten mukaan työntekijä voisi käyttää

säästämänsä vapaan haluamallaan tavalla, esimerkiksi lomailuun, opiskeluun ja lasten tai muiden omaisten hoitoon. Sapattivapaakomitean vuoden 1990 mietinnön mukaan säästövapaa (tuolloin sapattivapaa) antaa mahdollisuuden elpymiseen työuran aikana, mikä voi ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä, uupumusta ja ennen aikaista eläkkeelle jäämistä. Lisäksi sapattivapaalla nähtiin olevan yksilöllisiä valinnanmahdollisuuksia tukevia tarkoituksia esimerkiksi ansiotyön ja siviilielämän yhdistämisessä sekä henkisen ja fyysisen vireyden lisäämisessä.”

Edellä todetut perustelut säästövapaan käyttämiselle ovat edelleen hyvin ajankohtaisia. Säästövapaa voi edistää työntekijän työssä jaksamista merkittäväällä tavalla. Ottaen huomioon yhteiskunnallisen tarpeen pidentää työuria, ikäihmisten hoivavastuun tosiasiallisesta osittaisesta siirtymisestä heidän työikäisten lastensa vastuulle ja se, että sekä vuorotteluvapaajärjestelmä ja aikuiskoulutustuki on lakkautettu, on säästövapaata koskevien säännösten heikentäminen kohtuutonta.

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 esitetyillä muutoksilla on sukupuolten tasa-arvoon ja naisten työelämäasemaan.

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

Ei lausuttavaa.

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

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan olisi selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen myös säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet.

Perusteluiden mukaan työnantajan tulisi selvittää työntekijälle tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Näin työntekijä tietäisi jo ennalta, jos säästövapaan pitämisen ajan-kohtaan liittyy työnantajan puolelta rajoitteita. Perusteluiden mukaan työntekijä voisi tällöin arvioida mahdollisesti jo ennen vuosiloman säästämistä, voiko säästövapaan pitää työntekijän toivomana ajankohtana, millä voi olla vaikutusta säästämispäätökseen. (HE-luonnos s. 16). Perustelu on SAK:n käsityksen mukaan ristiriidassa ehdotetun 27 a §:n kanssa, jonka sanamuoto viittaa siihen, että ensisijaisesti säästövapaan ajankohdasta sovitaan jo vuosiloman säästämisen yhteydessä.

Ehdotettava muutos 22 §:ään on kohtuuton ja mitätöi täysin säästövapaan tarkoituksen toteutumisen. Kuten perusteluissa todetaan, työnantajalla olisi mahdollisuus jo työpaikalla

sovellettavissa periaatteissa rajoittaa ajankohtia, joihin säästövapaa olisi mahdollista sijoittaa. Esimerkkinä mainitaan kiirehuiput, joita saattaa käytännössä olla vuoden aikana useita tai kiire on jatkuva.

Työnantaja saa täysin vapaasti määritellä sen, miten palvelutoiminnan haitan määrittelee. Näin ollen työnantaja voi jo itse määrittelemillään periaatteilla rajoittaa mahdollisuuksia käyttää säästövapaata työntekijälle tarkoituksenmukaisella tavalla.

Perusteluissa todetaan, että säästövapaa työntekijän toivomana ajankohtana ratkaistaisiin kuitenkin tapauskohtaisesti 27 a §:ssä säädetyllä tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet, työpaikalla noudatettavat periaatteet sekä työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan tarpeet. Käytännössä siis periaatteet säästövapaan ajankohdista vaikuttavat myös sovellettaessa tapauskohtaista arviointia 27 a §:n nojalla. On selvää, että jo periaatteissa ilmoitetut säästövapaan käytön rajoitukset vaikuttavat työntekijän halukkuuteen ylipäättään säästää lomaa. Jos esimerkiksi joulukuu on periaatteissa ilmaistu ajan-kohdaksi, jolloin säästövapaata ei saa pitää, miksi työntekijä siitä huolimatta pyytäisi säästövapaata ko. ajankohdalle. On otettava huomioon, että säästö-vapaan pitämisen ajankohtaan vaikuttavat myös monet muut kuin työntekijä-lähtöiset syyt, kuten perhesuhteet, tarjolla olevan opiskelun ajankohta tai hoitovelvollisuudet. Edellä todetun perusteella säästövapaan käyttömahdollisuuksia kaventaa jo 22 §:ään ehdotettava muutos.

Perusteluiden mukaan säästövapaata koskevia periaatteita ei tarvitsisi käydä vuosittain läpi henkilöstön kanssa, vaan riittäisi, kun työnantaja selvittäisi uudet menettelytavat niitä käyttöön ottaessaan. Edellä todettua ei voida pitää perusteltuna toimintatapana ottaen huomioon työntekijöiden vaihtuvuuden, perhevapaat sekä pitkät sairauslomatilanteet.

22 §:n viimeinen virke ”työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta vuosilomien ja säästövapaan sijoittamisessa” on harhaanjohtava ja siitä voi saada käsityksen, että myös säästövapaan osalta riittää, että työnantaja ottaa (vain) mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijän esityksen säästövapaan ajankohdasta, vaikka 27 a §:stä seuraa tiukempi vaatimus. SAK vaatii, että 22 §:n loppuosaa selkeytetään, muuten on riskinä, että lakia soveltava työn-antaja tekee liian nopeat johtopäätökset 22 §:n perusteella, eikä huomaa, mitä 27a §:ssä säädetään.

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

Ehdotetun säännöksen mukaan, työntekijän on esitettävä pyyntö säästövapaan ajankohdasta viimeistään neljä kuukautta ennen sen toivottua alkamispäivää, jos säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu vuosiloman säästämisen yhteydessä tai muuten. Työnantajan on annettava perusteltu vastaus työntekijän pyyntöön viimeistään kuukauden kuluttua työntekijän pyynnöstä.

Ehdotuksen mukaan työnantaja voi kieltäytyä työntekijän pyynnöstä, jos säästövapaan pitäminen työntekijän toivomana ajankohtana aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa, taikka jos se estäisi tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisen.

Säädöskohtaisten perustelujen mukaan työntekijä voisi esittää uuden pyynnön säästövapaan ajankohdaksi, jos työnantaja kieltäytyy antamasta säästövapaata työntekijän ensisijaisesti esittämänä ajankohtana. Tämä tulisi kirjata pykälätekstiin. Nyt 22 §:n viimeinen virke ”työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta vuosilomien ja säästövapaan sijoittamisessa” ja 27 a§:n mukainen työnantajan kieltäytymisoikeus voi johtaa tulkintaan, jonka mukaan työnantaja voi kerran kieltäytyttyään määrätä säästövapaan ajankohdan.

Voimassa olevassa lain (VL 27 §) mukaan säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänsä kalenterivuonna tai hänen määräämäänsä kalenterivuosina ja jos säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta ei voida sopia, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää eli työntekijä päättää tarkemman ajankohdan. Todennäköisesti siis työntekijä ja työnantaja ensisijaisesti sopivat vapaan ajankohdasta, sillä sopiminen on erityisesti työnantajan intressissä. Vaikka säästövapaan ajankohdasta tulee jatkossakin ensisijaisesti sopia, ei ole mitään varmuutta siitä, että sopimisen pääsääntö säilyy käytännön tasolla, kun jatkossa sopimatta jättäminen siirtää määräysvallan työnantajalle toisin kuin ennen. Pelkona on, että tilanne muuttuu vastaavaksi, kuin työsopimuslain mukaisen osittaisen hoitovapaan yksityiskohtaisista järjestelyistä sovittaessa. (TSL 4:4.3) ts. osa työnantajista ei suostu sopimaan osittaisen hoitovapaan yksityiskohtaisista järjestelyistä, mikä tilanteen mukaan voi poistaa kokonaan mahdollisuuden osittaiseen hoitovapaaseen tai aiheuttaa työajanlyhennysten epätarkoituksenmukaisen sijoittelun.

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

SAK viittaa soveltuvin osin edellä kohdassa 4 todettuun ja toteaa lisäksi seuraavaa:

SAK katsoo samoin kuin oikeuskansleri lausunnossaan 6.2.2026, että säännös työnantajan kieltäytymisoikeudesta on varsin väljästi muotoiltu. Verrattuna voimassa olevan vuosilomalain 27 §:n 1 momentissa säädettyyn vaatimukseen vakavasta haitasta (VL 27.1 mom. viimeinen virke: Työntekijällä on oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan, jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa), tuotanto- ja palvelutoiminnalle aiheutuvan haitan astetta ei ole nyt vastaavasti määriteltä. Lisäksi edellytys siitä, että haitan tulee olla luonteeltaan sellainen, jota työnantaja ei voi tavanomaisin järjestelyin välttää, on mainittu ainoastaan säännöskohtaisissa perusteluissa. SAK vaatii, että pykälään kirjataan vaatimus vakavasta haitasta. Pykälän nykyinen sanamuoto jättää myös epäselväksi, mihin nähden tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamista tulisi peilata.

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

Siirtymäsäännöksen mukaan lakia ei sovelleta sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa säästövapaan ajankohta on sovittu ennen tämän lain voimaantuloa. Työntekijän näkökulmasta heikentyneitä säännöksiä sovellettaisiin siten myös niihin säästövapaisiin, joissa loma on jo säästetty, mutta säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu ennen lain voimaantuloa.

SAK:n vaatii, että muutoksen soveltamisen ulkopuolelle jätetään kaikki ennen muutoksen voimaantuloa säästetyt vapaat. Olennaista ei ole se, onko ajankohdasta jo sovittu, vaan se, että vuosilomien säästämistä on ylipäättään sovittu. Vuosilomaa on säästetty oletuksella, että työntekijä saa itse päättää vuosilomansa (säästövapaa) myöhemmän ajankohdan ja on jo saattanut tehdä loman pitämiseen liittyviä suunnitelmia ja niistä on voinut aiheutua myös kustannuksia. On kohtuutonta, että työntekijälle aiheutuu lain muuttamisen vuoksi ongelmia ja mahdollisesti jopa kustannuksia, ja että jo säästettyjen vapaiden pitämisen mahdollisuudet heikkenevät näin olennaisesti.

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

Ei lausuttavaa.

Latvatalo Eveliina
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry - Työehdot-osasto juristi
Sanna Mannonen