

Hallituksen esitys eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi vuosilomalakia, opintovapaalakia, palkkaturvalakia, merimiesten palkkaturvalakia sekä lähetetyistä työntekijöistä annettua lakia.

Esityksen mukaan vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevia säännöksiä muutettaisiin niin, että 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.

Lisäksi opintovapaalakiin, palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin tehtäisiin teknisluonteisia valtion aluehallinnon uudistamishankkeeseen liittyviä muutoksia. Myös lähetetyistä työntekijöistä annettuun lakiin tehtäisiin teknisluonteinen muutos.

Esitys liittyy pääministeri Petteri Orpon hallituksen puoliväliriihen kirjaukseen, jonka mukaan jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muidenkin vuosilomien kohdalla, ellei muuta sovita.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2027.

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu	3
2 Nykytila ja sen arviointi.....	4
3 Tavoitteet	8
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	8
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	8
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	9
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	10
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	10
5.2 Kansainväliset velvoitteet	14
5.2.1 Työaikadirektiivi	14
5.2.2 Euroopan unionin perusoikeuskirja.....	14
5.2.3 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus palkallisesta vuosilomasta	15
6 Lausuntopalaute	16
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	16
8 Voimaantulo	20
9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	20
LAKIEHDOTUKSET	22
Laki vuosilomalain muuttamisesta.....	22
Laki opintovapaalain 15 §:n muuttamisesta.....	23
Laki palkkaturvalain 28 c ja 31 §:n muuttamisesta.....	24
Laki merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta.....	25
Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 4 §:n muuttamisesta	28
LIITE	29
RINNAKKAISTEKSTIT	29
Laki vuosilomalain muuttamisesta.....	29
Laki opintovapaalain 15 §:n muuttamisesta.....	30
Laki palkkaturvalain 28 c ja 31 §:n muuttamisesta.....	31
Laki merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta.....	32
Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 4 §:n muuttamisesta	36

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi (4.1 Talouskasvua ja kilpailukykyä tukevat työmarkkinauudistukset).

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen puoliväliriihessä keväällä 2025 päättämien kirjausten mukaan säästövapaata koskevaa sääntelyä muutetaan niin, että jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muidenkin vuosilomien kohdalla, ellei muuta sovita.

1.2 Valmistelu

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti toimikaudeksi 20.5.–30.11.2025 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan hallituksen esitystä edellä mainitun muutoksen toteuttamiseksi. Työryhmä jatkoi toimintaansa epävirallisesti 19.12.2025 asti. Työryhmään kuuluivat työ- ja elinkeinoministeriön edustajien lisäksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Suomen Yrittäjät ry:n, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n, valtion työmarkkinalaitoksen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, STTK ry:n ja Akava ry:n edustajat sekä palkansaajakeskusjärjestöjen yhteinen edustaja.

Työnantajia ja yrittäjiä edustavat järjestöt (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ja Suomen Yrittäjät ry) jättivät mietintöön yhteisen eriävän mielipiteen, jossa ne pitivät työryhmän laatimaa luonnosta hallituksen esitykseksi pitkälti oikeansuuntaisena. Järjestöt katsoivat, että siinä esitetty lainsäädäntömuutos ratkaisee työnantajien kannalta säästövapaisiin liittyvän olennaisen ongelman eli työntekijän oikeuden yksipuolisesti määrätä säästövapaan ajankohdasta.

Työnantajia ja yrittäjiä edustavien järjestöjen mukaan mietinnössä esitetyt muutokset toteuttavat hallituksen kirjauksen kuitenkin vain osittain, sillä työnantajalle asetettaisiin ehto työntekijän pyynnöstä kieltäytymiselle. Järjestöjen mukaan työnantajalla tulisi olla selkeä ja riidaton mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta työnantajan toiminnalle epäsopiivaan ajankohtaan ilman laissa asetettua kynnystä, sillä haitan kynnystä ei ole mahdollista määritellä laissa niin täsmällisesti, että työpaikoilla olisi kaikissa tilanteissa selvää, milloin työnantaja voisi vedota siihen kieltäytymisen perusteena.

Lisäksi työnantajia ja yrittäjiä edustavien järjestöjen mukaan lainsäädännössä tulisi rajoittaa mahdollisuutta kerryttää säästövapaata usealta vuodelta ilman että työnantaja ja työntekijä olisivat sopineet vapaan ajankohdasta. Laissa tulisi määrätä, että säästövapaa on annettava viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomanmääräytymisvuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi asiasta toisin. Myös palkansaajia edustavat järjestöt (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Akava ry ja STTK ry) jättivät eriävän mielipiteen, jossa ne totesivat, etteivät hyväksy mietinnössä kuvattuja säästövapaan muuttamista koskevia ehdotuksia. Palkansaajia edustavien järjestöjen mukaan säästövapaan ajankohdasta päättämisen siirtäminen työnantajalle heikentäisi merkittäväällä tavalla säästövapaan tarkoituksen toteutumista ja työntekijän oikeuksia. Järjestöt huomauttivat, että pääministeri Orpon hallituksen puoliväliriihen kirjauksessa ei esitetä minkäänlaisia perusteluja tehtäville muutoksille eikä ehdotettavan muutoksen tarpeellisuudesta ole esitetty

työryhmän työskentelynkään aikana objektiivista ja tutkimustietoon perustuvaa näyttöä. Järjestöt esittivät näkemyksensä olevan, että muutoksen tosiasiallisena tavoitteena on työnantajan direktio-oikeuden vahvistaminen entisestään ja työntekijän aseman heikentäminen.

Palkansaajia edustavat järjestöt pitivät säästövapaan antamisesta kieltäytymisen perusteena olevaa haitan aiheutumista liian väljänä ehtona. Säästövapaan pitämisestä aiheutuvan haitan työnantajan toiminnalle tulisi olla järjestöjen mukaan olennaista. Lisäksi säännöksestä tulisi ilmetä perusteluissa todettu edellytys, että haitan tulee olla luonteeltaan sellainen, jota työnantaja ei voi tavanomaisin järjestelyin välttää.

Palkansaajia edustavat järjestöt pitivät myös kohtuuttomana ja säästövapaan tarkoituksen toteutumisen mitätöivinä vuosilomalain 22 §:ään esitettyjä muutoksia, joiden mukaan työnantajan olisi selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen myös säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Lisäksi järjestöt katsoivat, että muutoksen soveltamisen ulkopuolelle tulisi jättää kaikki ennen muutoksen voimaantuloa säästetyt vapaat.

Työryhmän mietinnön mukaisesta luonnoksesta hallituksen esitykseksi pyydettiin lausuntoa muun muassa ministeriöiltä ja muilta viranomaisilta sekä järjestöiltä, yhteensä x taholta ajalla x–x Lausuntopalvelu.fi -verkkopalvelun kautta. Lausuntojen sisältöä selvitetään jäljempänä jaksossa 6.

Hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa <https://tem.fi/hankkeet-ja-saadossalvmlstlu> tunnuksella [TEM056:00/2025](https://tem.fi/hankkeet-ja-saadossalvmlstlu).

2 Nykytila ja sen arviointi

Säästövapaalla tarkoitetaan lomavuoden lomapäivistä myöhemmin pidettäväksi siirrettyä loman osaa. Säästövapaa merkitsee siten työssäkäyvän mahdollisuutta siirtää osa vuosilomastaan myöhempään ajankohtaan käytettäväksi – joko kerran työuran aikana tai toistuvasti määräajoin. Sapattivapaakomitean mietinnön mukaan kyseessä on yleensä vuosilomaa pidempi tai vähintään muutamana kuukauden mittainen vapaajakso, jonka käyttötarkoituksen määrittelee vapaan pitäjä itse.¹

Säästövapaasta säädetään vuosilomalaissa (162/2005). Lakia on sovellettava työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Lakia sovelletaan työntekijän lisäksi myös virkamieheen ja viranhaltijaan. Mitä työehtosopimuksesta säädetään, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen.

Lain 27 §:n mukaan työntekijällä on oikeus säästää osa vuosilomastaan myöhempää käyttöä varten.

Lähtökohtaisesti työntekijä voi säästää sen osan lomastaan, joka ylittää 24 arkipäivää. Tämä oikeus ei kuitenkaan ole ehdoton: jos säästövapaan antaminen aiheuttaisi vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, työnantaja voi kieltäytyä vuosiloman säästämisestä. Työnantajan kieltäytymisoikeuden perusteena olevaa tuotanto- tai palvelutoiminnalle aiheutuvaa vakavaa haittaa arvioidaan säästämisetken tilanteen pohjalta, eikä sillä perusteella, minkälainen tilanne on mahdollisesti silloin, kun säästövapaat on tarkoitus pitää. Kieltäytymistä ei voida perustella tulevien vuosien ennakoituilla työvoimatarpeilla.² Tätä haittaa arvioidaan

¹ Sapattivapaalle: Sapattivapaatoimikunnan mietintö, komiteamietintö 1990:5, s. 1 ja 50–51.

² Kröger – Orasmaa, Vuosilomalaki, 2006. Helsinki, s. 221.

muutoin samalla tavoin kuin työsopimuslaissa (55/2001) säädettyä työnantajan oikeutta kiel-
täytyä osittaisesta hoitovapaasta. Lisäksi työntekijä ja työnantaja voivat sopia myös 18 loma-
päivää ylittävän osan säästämistä tuleville vuosille.

Säästövapaan määrästä ja sen käytöstä tulee neuvotella viimeistään silloin, kun työnantaja varaa
työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta (22 §). Työnantaja ja työntekijä
voivat yhdessä laatia suunnitelman tai muuten sopia siitä, milloin säästetyt lomapäivät pi-
detään.

Nykyisen sääntelyn lähtökohtana on, että työntekijä saa itse valita kalenterivuoden tai kalente-
rivuodet, joiden kuluessa hän pitää kertyneen säästövapaansa. Lisäksi lähtökohtana on, että
työntekijä ja työnantaja sopivat säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta. Jos työnantajan ja
työntekijän välillä ei päästä tarkemmasta pitoajankohdasta sopimukseen, säästövapaa pidetään
työntekijän ilmoittamana ajankohtana. Työntekijän on kuitenkin ilmoitettava säästövapaan pi-
tämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää. Työnantaja ei siten voi yksi-
puolisesti määrätä säästövapaan pitämisen ajankohtaa. Tämä poikkeaa vuosilomaa koskevasta
pääsäännöstä, jonka mukaan työnantaja määrää vuosiloman pitämisen ajankohdan 20 §:ssä sää-
detyllä tavalla.

Työ- ja virkaehtosopimuksilla voidaan poiketa lain säädöksistä vuosilomalain 30 §:ssä säädetyn
mukaisesti. Työ- ja virkaehtosopimuksissa voidaan esimerkiksi rajoittaa säästövapaan kestoa
tai asettaa määräaika sen käytölle. Esimerkiksi valtion vuosilomasta annetun virka- ja työehto-
sopimuksen mukaan säästövapaa annetaan viraston ja virkamiehen tai työntekijän tarkemmin
sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka
vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.³

Toisaalta työ- ja virkaehtosopimuksissa on myös voitu laajentaa säästövapaan käyttömahdollii-
suuksia. Esimerkiksi kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan työntekijä ja työn-
antaja voivat sopia vuosilomalakiin nähden useamman vuosilomapäivän säästämistä.⁴ Työ-
ehtosopimukset voivat sisältää määräyksiä myös menettelytavoista, kuten ilmoitusajoista tai
mahdollisuudesta yhdistää säästövapaa muihin vapaisiin.

Säästövapaa on luonteeltaan vuosilomaa. Sen siirtämiseen sovelletaan samoja sääntöjä kuin
vuosiloman siirtämiseen esimerkiksi sairauden, tapaturman tai synnytyksen vuoksi (25 ja 26 §).

Vuosilomalain 27 §:ssä ei ole säädetty säästövapaan käyttötarkoituksesta. Säästövapaan käyt-
tötarkoituksista ei ole myöskään tilastoitua tietoa. Hallituksen esityksessä (HE 238/2004 vp)
säästövapaan tarkoitus kytkeytyy työntekijän mahdollisuuteen kerätä lomapäiviä myöhemmin
pidettävää pitempiaikaista vapaata varten. Säästövapaan sijasta lyhyen aikavälin säästämistä-
voitetta palvelee lain 21 §:n 2 momentti, jonka mukaan työnantaja ja työntekijä saisivat sopia

³ Valtion virka- ja työehtosopimus vuosilomasta, 7.5.2025 sopimuskaudelle 1.3.2025 – 29.2.2028. Myös
kirkon virka- ja työehtosopimus 2025–2028 sisältää määräyksiä säästövapaan antamisesta, ks. 97 §

³ HE 314/1990 vp, s. 5.

⁴ KVTES 2025–2028, voimassa 1.5.2025 lukien; IV luku, 12 §: Viranhaltija tai työntekijä voi säästää
15 vuosilomapäivää ylittävän osan kultakin lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemistaan vuosilomapäi-
vistä pidettäväksi ko. vuosiloman lomakautta seuraavan lomakauden jälkeen säästövapaana, mikäli asi-
asta sovitaan viranhaltijan/työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Toisaalta kyseisen sopimuksen
mukaan vuosiloman säästämistä on aina sovittava viranhaltijan tai työntekijän ja työnantajan välillä,
mikä merkitsee eroa vuosilomalain lähtökohtaan.

12 arkipäivää ylittävän loman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

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.⁵ Sapattivapaakomitean vuoden 1990 mietinnön mukaan säästövapaa (tuolloin sapattivapaa) antaa mahdollisuuden elpymiseen työuran aikana, mikä voi ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä, uupumusta ja ennenaikaista eläkkeelle jäämistä. Lisäksi sapattivapaalla nähtiin olevan yksilöllisiä valinnanmahdollisuuksia tukevia tarkeitusperiä esimerkiksi ansiotyön ja siviilielämän yhdistämisessä sekä henkisen ja fyysisen viireiden lisäämisessä.⁶

Säästövapaa voi toimia työpaikoilla joustoelementtinä. Säästövapaajärjestelmällä on myös työnantajan kannalta hyötyjä. Vuosilomien säästäminen edistää esimerkiksi kiirehuippuina työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan sujuvaa jatkuvuutta ainakin, jos työntekijät käyttävät säästövapaita tuotanto- tai palvelutoiminnan hiljaisina kausina kiirehuippujen sijaan. Työntekijät voivat siten säästää vuosilomaansa myös työnantajan eduksi.

Säästövapaan ajankohdan muuttamista valmistelleen kolmikantaisen työryhmän käsityksen mukaan edellä kuvatut säästövapaan kerryttämisen alkuperäiset tarkoitukset ovat edelleen ajankohtaisia, riippuen kunkin työntekijän yksilöllisestä tilanteesta. Työryhmän jäsenten käsitykset säästövapaan nykyisistä käyttötarkoituksista kuitenkin poikkesivat toisistaan. Joidenkin esitettyjen arvioiden mukaan säästövapaata käytetään nykyisin mahdollistamaan vuosiloman siirto myös muista kuin sapattivapaakomitean mietinnössä kuvatuista syistä. Säästövapaata käyttävät työnantajapuolen edustajien käsityksen mukaan esimerkiksi pitkän työuran omaavat työntekijät ja työntekijät, joiden toimenkuvalla on ominaista, ettei sijaista ole helppoa saada. Vuosiloman säästämistä on voitu käyttää ratkaisuna siihen, ettei vuosilomaa ole ehditty pitää täysimääräisenä työtehtävien asettamien vaatimusten vuoksi. Lisäksi säästövapaan pitäminen yhdistetään monessa tapauksessa eläkkeelle jäämiseen, jolloin työntekijän on mahdollista jäädä työstään pois jo selvästi ennen varsinaisen eläkkeen alkamista. Toisaalta työnantajapuolen näkemyksen mukaan säästövapaata käytetään joissakin tapauksissa mahdollistamaan lyhykestoinen vapaa ajankohtana, jolle työntekijä ei ole toiveestaan huolimatta saanut vuosilomaa.

Säästövapaan käyttämiseen liittyvistä ongelmista ei ole saatavilla tilastoitua tietoa. Työnantajalla voi monissa tilanteissa olla jo hyvissä ajoin tiedossa säästövapaan pitämisen ajankohta, jolloin työnantajan on mahdollista huolehtia esimerkiksi sijaisjärjestelyistä. Kuitenkin niissä organisaatioissa, joissa haasteita ilmenee, työntekijöiden säästövapaa voi vaikeuttaa työnantajan toimintaa huomattavasti. Työnantajajärjestöjen edustajien arvion mukaan säästövapaan ajoittamista koskevat haasteet liittyvät erityisesti seuraaviin tyyppitilanteisiin:

- **Työvoimavaltaiset alat**, joissa on toimintokohtaisia vähimmäishenkilöstöä koskevia vaatimuksia, esimerkiksi yksityinen terveys- ja sosiaaliala, liikennesektori sekä teollisuuden eri toimialat. Näillä aloilla työnantajien on varmistettava riittävä henkilöstömäärä sekä osaamisvaatimusten täyttyminen jatkuvasti.

⁵ HE 314/1990 vp, s. 5.

⁶ Sapattivapaalle: Sapattivapaatoimikunnan mietintö, komiteamietintö 1990:5, s. 54–55 ja 78.

- **Sesonkialat**, joilla työvoiman tarve kasvaa säännönmukaisesti tiettyinä ajankohtina. Tällaisilla aloilla työnantajien on varmistettava riittävä henkilöstömäärä myös kiirehuippujen aikana.
- **Työpaikat, joissa käytetään erityisiä työaikamuotoja** (esimerkiksi vuorojen eteneminen ennalta määritellyn järjestelmän mukaisesti) **tai joissa lomat on jaettu lomaryhmiin**. Näillä työpaikoilla säästövapaat voivat vaikuttaa merkittävästi toiminnan sujuvuuteen. Työpaikoilla varaudutaan yleensä sairauspoissaoloihin ja vuosilomiin käytössä olevin keinoin, mutta säästövapaan käyttö voi olla vaikeammin ennakoitavissa, ellei sen ajankohdasta ole sovittu etukäteen.

Valmistelussa on huomioitu, että tyypillisesti vuosilomat aiheuttavat jo itsessään resurssivajetta lomakausina, mikä edellyttää huolellista sijaisjärjestelyiden suunnittelua. Ennakoimattomat säästövapaat voivat entisestään vaikeuttaa henkilöstöresurssien hallintaa.

Ongelmia syntyy silloin, kun korvaavaa henkilöstöä ei ole helposti saatavilla. Tämä voi johtua esimerkiksi työn erityisosaamisvaatimuksista tai siitä, että toimipaikka sijaitsee kasvukeskusten ulkopuolella. Erityisesti pienissä yrityksissä tai toimialoilla, joilla esiintyy työvoimapulaa, pitkäaikaiset tai sesonkihuippuun sijoittuvat poissaolot voivat aiheuttaa merkittäviä resurssihaasteita.

Työntekijän oikeus yksipuolisesti päättää säästövapaan pitämisen ajankohta voi myös johtaa ristiriitaan sen työnantajan velvollisuuden kanssa, jonka mukaan työnantajan on noudatettava tasapuolisuutta vuosilomien antamisessa. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi yrityksissä, joissa on käytössä kiertävä lomajärjestelmä. Tällöin säästövapaan pitäminen lomakaudella voi johtaa siihen, että muiden työntekijöiden vuosilomat joudutaan ajoittamaan poikkeavasti verrattuna yrityksessä vakiintuneeseen käytäntöön. Työntekijän säästövapaa voi siten vaikuttaa muiden työntekijöiden vuosilomien sijoittamiseen.

Säästövapaasta sopiminen on vuosilomalain lähtökohta. Hallituksen esityksessä (HE 314/1990 vp) on 4 a §:n perusteluissa käsitelty vuosiloman säästämistä sopimuksen tekemisen ja sovittavien asioiden kannalta seuraavalla tavalla:

”Työntekijän olisi neuvoteltava työnantajan kanssa loman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien lukumäärästä viimeistään silloin, kun työnantaja 5 §:n mukaisesti varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Vuosilomalain mukaan työnantaja päättää lomien ajankohdasta. Ehdotetun 4 a §:n 3 momentin mukaisesti säästövapaa voitaisiin pitää työntekijän haluamana aikana hänen ilmoittamanaan kalenterivuotena tai -vuosina. Pykälän 1 ja 3 momentin perusteella säästövapaata voisi pitää vasta sitä lomanmääräytymisvuotta, jolta säästövapaa on ansaittu, seuraavan kalenterivuoden lomakautena tai sen jälkeen.

Työnantajan ja työntekijän on esityksen mukaan sovittava tarkemmin siitä ajankohdasta, jolloin säästövapaa pidettäisiin. Työntekijä ja työnantaja voisivat tehdä esimerkiksi kirjallisen suunnitelman, jossa voitaisiin ennakkoön sopia myös säästövapaan käyttämisestä. Tämä antaisi työnantajalle riittävän mahdollisuuden suunnitella etukäteen toimintaa ja työvoiman käyttöä. Koska säästämisyjärjestelmä voisi ulottua varsin pitkälle ajalle, kirjallisen suunnitelman käyttö edesauttaisi puolin ja toisin pitäytymistä sovitussa suunnitelmassa. Mikäli asiasta ei olisi sovittu, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen säästövapaan alkamispäivää. Tavoitteena on, että työnantaja ja

työntekijä neuvottelemalla sopisivat säästövapaasta ja sen käyttämisestä, mutta säännös turvaisi kuitenkin sen, että työntekijä voisi aina neljän kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen pitää säästövapaan.”

Vuosilomien säästämisen ja säästövapaan ajankohdan kannalta on edelleen keskeistä sopimisen ensisijaisuus. Kirjallinen suunnitelma ohjaa sekä työnantajaa että työntekijää säästövapaan ajankohdan määrittämisessä molempien osapuolten tarpeet huomioiden. Kirjallisessa suunnitelmassa voidaan sopia säästövapaan pitämisen suuntaviivoista, säästövapaan tarkasta ajankohdasta taikka vuodesta tai vuosista, joiden aikana säästövapaa on tarkoitus pitää. Suunnitelmaa voidaan tarkentaa tarvittaessa myöhemmin esimerkiksi työnantajan kuullessa työntekijöitä vuosiloman antamisesta.

Lisäksi työehtosopimuksilla on alakohtainen sopimismahdollisuus säästövapaaseen liittyvistä suuntaviivoista, mikä lisää sääntelyn joustoa alakohtaisten tarpeiden huomioimiseksi.

Ahvenanmaan maakunnan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohdan mukaan valtakunnan työlaissäädäntö tulee noudatettavaksi Ahvenanmaan maakunnassa lukuun ottamatta maakunnan ja kuntien palveluksessa olevien virkaehtosopimuksia.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keski-suurten yritysten toimintaedellytyksiä. Muutosten tavoitteena on ratkaista käytännössä esiintyneet ongelmat, jotka liittyvät työntekijöiden säästövapaiden pitämiseen työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan kannalta vaikeina ajankohtina.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan säästövapaan antamista koskevien säännösten muuttamista. Lähtökohdiana olisi jatkossakin pyrkimys siihen, että työnantaja ja työntekijä sopisivat säästövapaan ajankohdasta vuosilomaa säästettäessä tai myöhemmin vuosilomia suunniteltaessa. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä ei kuitenkaan olisi enää jatkossa yksipuolista oikeutta päättää säästövapaan ajankohdasta, jos työnantaja katsoo säästövapaasta aiheutuvan haittaa työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle. Työnantaja voi siten kieltäytyä antamasta säästövapaata työntekijän toivomana ajankohtana.

Valmistelussa on arvioitu, että säästövapaan ajankohdalla on erityistä merkitystä työvoimavaltaisilla aloilla sekä sesonkialoilla, joissa työvoiman tarve kasvaa säännönmukaisesti tiettyinä ajankohtina sekä aloilla, joilla toiminnan luonteen tai lainsäädännön vaatimusten johdosta on asetettu vähimmäishenkilöstömäärää koskeva vaatimus. Näin on tilanne esimerkiksi terveys- ja sosiaalipalveluissa, liikennesektorilla sekä teollisuuden eri toimialoilla. Julkisella sektorilla työ- ja virkaehtosopimusten määräykset edellyttävät säästövapaan ajankohdasta sopimista, mikä helpottaa työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan jatkuvuuden turvaamista.

Myös työpaikoilla, joissa käytetään erityisiä työaikamuotoja (esimerkiksi vuorojen eteneminen ennalta määritellyn järjestelmän mukaisesti) tai joissa lomat on jaettu lomaryhmiin, säästövapaat voivat vaikuttaa merkittävästi toiminnan sujuvuuteen. Työpaikoilla varaudutaan yleensä sairauspoissaoloihin ja vuosilomiin käytössä olevin keinoin, mutta säästövapaan käyttö voi olla vaikeammin ennakoitavissa, ellei sen ajankohdasta ole sovittu etukäteen. Työntekijän velvollisuus ilmoittaa säästövapaan ajankohdasta neljä kuukautta aikaisemmin antaa työnantajalle

varautumisaikaa tarvittaviin työjärjestelyihin. Mikäli ilmoitetun säästövapaan ajankohta on työnantajan toiminnan kannalta sopimaton ajanjakso, aiheuttaa säästövapaan ajankohta yleensä haasteita työjärjestelyissä. Työnantajien varautumiskyky on erilainen riippuen toiminnan luonteesta, sesonki- ja kiireajoista sekä henkilöstön määrästä ja palvelu- tai tuotantotoiminnan asettamista henkilöstön mitoitus- ja osaamisvaatimuksista.

Valmistelussa on huomioitu, että tyypillisesti vuosiloma-ajat aiheuttavat jo itsessään resurssivajetta lomakausina, mikä edellyttää huolellista sijaistamisen suunnittelua. Ennakoimattomat säästövapaat voivat entisestään vaikeuttaa henkilöstöresurssien hallintaa.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Esityksen vaikutukset kohdistuvat pääasiassa työn organisointiin työpaikoilla. Esityksellä on laajasti katsottuna vain rajallisia vaikutuksia yrityksiin. Kuitenkin niissä tilanteissa, joissa säästövapaiden ajoittumisesta on aiheutunut työnantajille olennaisia ongelmia työn järjestämisessä, voivat esityksen vaikutukset olla merkittäviä.

Tarkkaa tutkimus- tai tilastotietoa säästövapaiden määrästä tai niihin liittyvistä ongelmakohdista on vaikea saada. Tietojen puute liittyy osittain siihen, ettei vuosilomakirjanpidossa pääsääntöisesti eritellä säästövapaita muusta lomapalkkavelasta. Tämäkään tieto ei vielä kuvaisi niiden tilanteiden esiintyvyyttä, joissa on koettu ongelmia.

Esityksen vaikutusten ytimessä on kysymys siitä, miten säästövapaiden ajoittumisesta päätetään työpaikoilla. Silloin, kun työntekijä ja työnantaja pääsevät säästövapaan ajoittumisesta yksimielisyyteen, ei tällä lakiesityksellä ole olennaisia vaikutuksia. Vaikutuksia on vain niissä tapauksissa, joissa työntekijä ja työnantaja ovat erimielisiä säästövapaan sijoittamisesta.

Valtiokonttorin tietojen mukaan valtiosektorilla säästövapaita käytetään keskimäärin noin 1,1 päivää (2023) vuodessa kutakin henkilötyövuotta kohden. Yksityisellä sektorilla käyttö on todennäköisesti jossain määrin vähäisempää pienemmän vuosilomakertymän vuoksi. Säästövapaiden käyttö voi kuitenkin korostua niillä yksityisen sektorin toimialoilla, joilla vuosilomaa ansaitaan vuosilomalaisa säädettyä enemmän. Valtion, kunta-alan, hyvinvointialan ja kirkon työ- ja virkaehtosopimuksiin sisältyy määräyksiä säästövapaan antamisesta. Ehdotuksilla ei puututa voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiin, joten esityksellä ei olisi vaikutuksia säästövapaan antamiskäytänteisiin julkisella sektorilla. Vaikutukset kohdentuisivat enemmän yksityiseen sektoriin, jossa työehtosopimuksiin sisältyy yleisesti vähemmän määräyksiä säästövapaan antamisesta.

Työnantajan kannalta lakimuutos helpottaa työn järjestämistä erityisesti tapauksissa, joissa työntekijä käyttää säästövapaata melko lyhyissä jaksoissa sellaisina aikoina, joina työnantaja ei normaalisti sallisi työntekijän pitävän vuosilomaa. Näissä tilanteissa työntekijä on voinut hyödyntää oikeuttaan määrätä säästövapaan sijoittamisesta. Tällainen toiminta on voinut tapauskohtaisesti johtaa hankaliin tilanteisiin työn järjestämisen kannalta, mistä on voinut koitua työnantajalle ylimääräisiä kustannuksia ja hallinnollista taakkaa esimerkiksi ylityö- ja sijaisjärjestelyjen vuoksi. Tällaisten tapausten yleisyydestä ei kuitenkaan ole tietoa.

Säästövapaan pitäminen luultavasti aiheuttaa useimmiten joka tapauksessa jonkinlaisia haasteita työn järjestämisen kannalta. Silloin, kun säästövapaat pidetään yhdessä pitkässä jaksossa, ei lakimuutos todennäköisesti johtaisi työnantajan näkökulmasta kovin merkittäviin muutoksiin nykytilaan nähden. Työnantajan kannalta erityisen haastavia tilanteita ovatkin ne, joissa työntekijä toistuvasti sijoittaa säästövapaajaksoja sellaisiin ajankohtiin, jotka ovat työn järjestämisen kannalta haastavia. Tällaisia tilanteita voi esiintyä ennen kaikkea työvoimavaltaisilla

sesonkialoilla sekä työpaikoilla, joissa käytetään erityisiä työaikamuotoja tai joissa lomat on jaettu lomaryhmiin. Näiden lisäksi tällaisia tilanteita voi esiintyä myös muualla, missä työ on tiukasti tiettyyn ajankohtaan sidottua, kuten esimerkiksi teollisuudessa. Tällaisten tilanteiden osalta lakimuutoksella voi olla vähäisiä kustannuksia madaltavia vaikutuksia. Työryhmällä ei ole ollut käytössään tietoa vastaavien tilanteiden yleisyydestä työpaikoilla.

Työntekijän näkökulmasta ehdotetut muutokset heikentävät työntekijän mahdollisuuksia päättää säästövapaan ajankohdasta, jos siitä ei ole sovittu eikä ajankohdasta päästä sopimukseen. Työntekijän näkökulmasta tilanne voi olla haastava tilanteissa, joissa säästövapaatarve sijoittuu johonkin tiettyyn ajankohtaan, joka on työnantajan näkökulmasta vaikea. Näissä tilanteissa ehdotetut muutokset voivat vaikeuttaa säästövapaan käyttöä työntekijän suunnittelemalla tavalla myös silloin, kun kyse on yhdestä pitkäkestoisesta säästövapaasta, jonka työntekijä haluaa sijoittaa johonkin tiettyyn ajankohtaan esimerkiksi perhesyistä.

Epävarmuus mahdollisuudesta pitää säästövapaa toivomanaan ajankohtana voi vähentää työntekijöiden halukkuutta säästää vuosilomaa. Tämä osaltaan voi hankaloittaa työnantajan tuotto- tai palvelutoiminnan jatkuvuutta kiireaikoina, jos vuosilomaa säästettäisiin jatkossa vähemmän.

Toisaalta työntekijöiden kannalta ehdotetuilla muutoksilla voi olla myönteisiäkin vaikutuksia sellaisissa tilanteissa, joissa toinen työntekijä on käyttänyt säästövapaitaan toistuvasti sellaisina ajankohtina, joina työvoiman tarve on suuri. Näissä tapauksissa säästövapaiden käyttö on voinut rajoittaa muiden työntekijöiden mahdollisuuksia sijoittaa omia vuosilomiaan. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi sellaisissa työpaikoissa, joissa kysyntäpiikki ajoittuu sellaisiin ajankohtiin, joina moni työntekijä haluaisi olla vuosilomalla, esimerkiksi kesäisin ja juhlapyhien läheisyydessä. Muutoksen myötä työnantaja voisi kieltäytyä antamasta säästövapaata ajankohtana, joka häiritäisi palvelu- tai tuotantotoimintaa ja poistaisi edellä todetut ongelmat vuosilomien antamisessa.

Esityksellä ei ole vaikutusta valtion talousarvioon.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Työryhmä arvioi työnsä aikana erilaisia vaihtoehtoja toimeksiannon kirjauksen toteuttamiseksi huomioiden kuitenkin säästövapaan erilaiset tavoitteet ja luonteen verrattuna vuosilomaan.

Vaihtoehtoisia toteutustapoja arvioitaessa on keskeistä huomioida valitun mallin yhteensopivuus säästövapaan tarkoituksen kanssa. Säästövapaan tarkoituksena on ollut mahdollistaa työntekijän tarpeista johtuva pidempiaikainen poissaolo työstä. Tuon tarkoituksen toteuttamiseksi säästövapaan ajankohdalla voi olla ratkaiseva merkitys. Samanaikaisesti on kuitenkin tarve riittävällä tavalla turvata työnantajan palvelu- ja tuotantotoiminta. Vaihtoehtoja punnittaessa onkin pyritty mahdollisuuksien mukaan yhteensovittamaan näitä erisuuntaisia tarpeita toisiinsa virka- valmistelussa.

Esitystä valmisteltaessa ei katsottu perustelluksi tai tarkoituksenmukaiseksi muuttaa säästövapaan antamista koskevia säännöksiä vastaamaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä. Tämä olisi nimittäin merkinnyt sitä, että säästövapaa määrättäisiin pidettäväksi kesälomakaudella tai sopimalla lomakauden ulkopuolella. Vuosilomalain mukaan työnantajan on ilmoitettava vuosiloman ajankohta viimeistään kuukautta, tai jos se ei ole mahdollista, viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. Vuosiloman määrittämisen ajankohdat, lomakausi ja myös

vuosiloman ajankohdan ilmoitusaika olisivat huonosti sovitettavissa säästövapaan tarkoitukseen sekä joidenkin alojen tuotanto- tai palvelutoiminnan tarpeisiin. Tällainen muutos ei olisi työelämässä havaittuihin ongelmiin nähden tarkoituksenmukainen.

Sen sijaan esitystä valmisteltaessa pidettiin perusteltuna noudattaa vakiintunutta neljän kuukauden ilmoitusaikaa säästövapaan ajankohdan esittämiseksi ja sen säilyttämistä laissa. Lisäksi nähtiin tarpeelliseksi säätää maltillisesti prosessia ohjaavista perusteista. Tällaisia olisivat työnantajan määräaika vastata työntekijän säästövapaan ajankohtaa koskevaan pyyntöön sekä työntekijän ja työnantajan välistä tiedonvaihtoa edistävät säännökset.

Kaikissa esillä olleissa vaihtoehtoisissa ratkaisuissa oli lähtökohtana säilyttää sopimusmahdollisuus säästövapaan ajankohdasta. Tarkastelun kohteena on siten ollut niiden tilanteiden ratkaiseminen, joissa työnantajan ja työntekijän näkemykset säästövapaan pitämisen sopivasta ajankohdasta eroavat.

Tarkastelussa olivat keskeisesti seuraavat vaihtoehtoiset mallit:

Vaihtoehto 1: Työnantaja määrää säästövapaan ajankohdan kuultuaan työntekijää.

Vaihtoehto 2: Työnantajan kieltäytymisoikeus työntekijän säästövapaan ajankohtaa koskevaan pyyntöön.

Ensimmäisessä vaihtoehdossa työnantaja määräisi säästövapaan ajankohdan neuvottelujen jälkeen ja toisessa vaihtoehdossa työnantajalla olisi kieltäytymisoikeus työntekijän pyyntöön säästövapaan ajankohdasta. Molemmissa malleissa lähtökohtana oli säästövapaan ajankohdasta sopiminen. Malleihin sisältyi lisäksi erilaisia vaihtoehtoja säästövapaan ajankohdan määrittelyyn liittyvistä menettelyistä ja osapuolten velvollisuuksien määrittely.

Esitystä valmisteltaessa on esillä lisäksi ollut edellä kuvattujen vaihtoehtojen yhdistelmiä sekä ehdotukset siitä, että säästövapaiden antamisen periaatteista ja mahdollisista muutoksista tiedotettaisiin vastaavasti kuin vuosilomista. Selkeyden vuoksi säästövapaan pitämisen ajankohdan määrittämisestä säädettäisiin erikseen omassa pykälässä.

Työryhmässä keskustelluista sääntelymalleista jälkimmäisen – työnantajan kieltäytymisoikeuden – arvioitiin ratkaisevan käsillä olevan toimeksiannon mukaisen ongelman siitä, että työntekijät pitävät säästövapaat työnantajan kannalta hankalana ajankohtana. Malli on samalla hallinnollisesti kevyin ja mahdollistaa ensimmäistä vaihtoehtoa paremmin säästövapaan tarkoituksen toteuttamisen. Kumpakin vaihtoehtoa kuvataan jäljempänä tarkemmin.

Vaihtoehto 1: Työnantajan määräämä ajankohta säästövapaalle neuvottelujen jälkeen

Ensimmäisessä vaihtoehdossa keskeisenä lähtökohtana oli se, että työntekijä tekee pyynnön säästövapaan ajankohdasta joko kokonaan säästettyjen vuosilomapäivien määrästä tai osasta säästetyistä päivistä. Jos työnantaja ja työntekijä eivät pääse sopimukseen asiasta, olisi työnantajan tullut neuvotella korvaavasta ajankohdasta työntekijän kanssa asiassa ratkaisuun pääsemiseksi molempia osapuolia tyydyttävällä tavalla. Jos sopimukseen ei päästä neuvotteluissa, työnantajalla olisi ollut oikeus määrätä säästövapaan ajankohta.

Jos työnantaja neuvottelujen jälkeen määräisi säästövapaan ajankohdan, olisi työntekijälle annettu oikeus peruuttaa pyyntö neuvottelujen aikana tai heti työnantajan päätöksen jälkeen. Tämän tarkoituksena oli suojata työntekijän säästövapaan tavoitteiden toteutumista ja estää säästövapaan kuluttaminen työntekijälle epäedullisena ajankohtana.

Vaihtoehtona peruuttamisoikeudelle arvioitiin myös työntekijän mahdollisuutta saada työnantajan määräämä säästövapaa rahana. Tämä katsottiin työaikadirektiivin kannalta ongelmalliseksi, koska direktiivin mukaan neljän viikon vuosilomaoikeutta ei saa korvata rahana muulloin kuin työsuhteen päättämistilanteissa ja oikeuskäytännön perusteella pitkien sairausjaksojen yhteydessä.

Kuvattu vaihtoehto olisi ollut sekava. Neuvotteluprosessi olisi työryhmän käsityksen mukaan tuonut jossakin määrin lisää hallinnollista taakkaa työnantajalle ja lisää prosesseja säästövapaan ajankohdan määrittämisessä. Lisäksi vaihtoehto istuisi huonosti säästövapaajärjestelmän tarkoitukseen, vaikkakin työnantajan määräämisvaltaa olisi lieventänyt työntekijän peruutusoikeus.

Vaihtoehto 2: Työnantajan kieltäytymisoikeus työntekijän esitykseen

Vaihtoehto 2 olisi sääntelyteknisesti kevyt vaihtoehto, joka kuitenkin toteuttaisi tavoitetta mahdollistaa työnantajan kieltäytymisoikeus niissä tilanteissa, joissa työntekijä pyrkisi pitämään säästövapaan työnantajalle hankalana ajankohtana.

Vaihtoehtoon lähtökohtana on se, että työntekijä esittää säästövapaan ajankohtaa koskevan pyynnön työnantajalle. Työnantaja voisi hyväksyä pyynnön tai hylätä sen laissa säädetyin kriteerein. Säästövapaan hylkääminen olisi sallittu vain, jos ajankohta aiheuttaisi työnantajan palvelu- tai tuotantotoiminnalle haittaa, jota ei voi tavanomaisin järjestelyin välttää. Haitan olisi oltava konkreettinen ja aito (esimerkiksi sijaisen puute kriittisessä tehtävässä). Hylkäämisen perusteeksi ei riittäisi hypoteettinen tai yleinen epämurkavuus. Kieltäytyminen ilman perustetta olisi lain ja lojaliteettivelvollisuuden vastaista.

Työntekijöiden kannalta mallissa on keskeistä se, että hylkäämiselle on riittävä kynnys ja työnantajien kannalta puolestaan se, että kynnys ei saisi olla korkea. Palkansaajia edustavien tahojen mukaan kynnyksen tulisi olla riittävän korkea työntekijöiden oikeuksien kannalta (esimerkiksi merkittävä haitta) ja työnantajia edustavien tahojen mukaan riittävän matala palvelu- ja tuotantotoimintojen turvaamisen ja toimeksiannon tavoitteiden saavuttamisen kannalta.

Vaihtoehtoon etuna suhteessa ensimmäiseen vaihtoehtoon on työntekijän laajempi vaikutusvalta säästövapaan ajankohtaan. Malli vahvistaa ennakkollisen tiedonvaihdon merkitystä. Keskeistä on myös se, että tässä vaihtoehtossa vältetään työnantajan määräämismenettely säästövapaan ajankohdasta työntekijälle epäedulliselle ajalle, mikä huomioisi paremmin säästövapaan tarkoituksen toteuttamista. Työnantajien kannalta vaihtoehto on riittämätön eikä siinä huomioida tarpeeksi palvelu- tai tuotantotoiminnan tarpeita asettamalla kieltäytymisoikeudelle kynnys. Siten lievempi kynnys tai pidemmälle menevä malli työnantajan määräämisoikeudesta turvaisi parhaiten työnantajien tarpeita.

Haasteena mallissa voi olla hylkäämiskriteerien tulkinta, mikä voi aiheuttaa epäselvyyksiä. Malli ei myöskään sisällä neuvotteluprosessia, vaan jättää yksityiskohdat työpaikan käytäntöjen varaan. Tätä puolestaan selkeyttäisi vuosilomalain 22 §:ään esitetty muutos säästövapaan periaatteiden läpikäymisestä työpaikalla. Malli edellyttää molemminpuolista lojaliteettia ja tapauskohtaista harkintaa.

Siirtymäsäännöksen vaihtoehdot

Työryhmässä oli esillä kolme vaihtoehtoista mallia siirtymäsäännökseksi. Kaikissa vaihtoehtoisissa lähtökohtana oli kunnioittaa sopimusvapautta ja sopimusten sitovuuden periaatetta. Jos säästövapaan tarkasta ajankohdasta on sovittu, noudatetaan tehtyjä sopimuksia, eikä muutos vaikuttaisi tällaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin. Perustuslakivaliokunnan

vakiintuneen käytännön mukaan on lähtökohtaisesti kiellettyä puuttua taannehtivasti varallisuusosoikeudellisiin sopimussuhteisiin. Kielto ei ole kuitenkaan ehdoton.

Vaihtoehto 1. Muutosten soveltaminen kaikkiin säästövapaisiin, jos säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu

Ensimmäisen vaihtoehtoon mukaan ehdotettava sääntely koskisi kaikkia säästövapaita, eli sekä ennen lain voimaantuloa sovittuja säästövapaita että lain voimaantulon jälkeen sovittavia säästövapaita. Uusia menettelysäännöksiä sovellettaisiin lähtökohtaisesti kaikkiin säästövapaisiin lain voimaantulon jälkeen, jos säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu.

Vaihtoehto heikentäisi jo sovittujen säästövapaiden osalta työntekijän määräysvaltaa, jos säästövapaan ajankohdasta ei ole tehty tarkempaa sopimusta. Vaihtoehto loisi yhtenäisen käytännön säästövapaiden antamiselle. Jos säästövapaan pitämisestä on sovittu periaatteellisesti karkeammin esimerkiksi ”syksyn 2027 aikana”, sitoisi kyseinen sopimus, mutta tarkempi ajankohta määriteltäisiin sovitun ajanjakson sisällä uusien säännösten perusteella huomioiden kuitenkin periaatteellisesti sovittu karkea aikataulu säästövapaan ajankohdan sijoittumisesta.

Työnantajien edustajat puolsivat vaihtoehtoa selkeänä ja yhtenäisenä lähestymistapana ja mallina sääntelyn uudistamiseksi. Työntekijöiden edustajat sen sijaan vastustivat vaihtoehtoa, sillä heidän näkemyksensä mukaan se heikentäisi työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia jo kertyneiden säästövapaiden osalta.

Vaihtoehto 2. Uudet menettelysäännöt lain voimaantulon jälkeen sovittaviin säästövapaisiin

Lain voimaantulon jälkeen säästettäviin vuosilomiin sovellettaisiin ehdotettuja muutoksia ja 27 a §:ssä säädettyä menettelyä. Vaihtoehto olisi selkeä lain voimaantulon jälkeen sovittavien säästövapaiden osalta. Nykyisiä säännöksiä säästövapaista sovellettaisiin ennen lakimuutosta tehtyihin säästövapaista koskeviin sopimuksiin.

Kahden rinnakkaisen järjestelmän soveltamiseen liittyy kuitenkin epäselvyyttä noudatettavien menettelysäännösten suhteen. Malli edellyttää selkeää kirjanpitoa säästövapaista koskevien sopimusten tekemisestä. Työntekijöillä säilyisi nykysääntelyn mukainen määräämisvalta säästövapaan ajankohdan määräämisessä ennen lain voimaantuloa tehtyjen sopimusten osalta, jos säästövapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen. Kahta erilaista menettelyä sovellettaisiin rinnakkain riippuen siitä, milloin vuosiloma on säästetty. Tämä aiheuttaisi hallinnollista työtä työnantajalle säästövapaista koskevan kirjanpidon selkeyden suhteen.

Palkansaaajia edustavat tahot puolisivat tätä vaihtoehtoa eivätkä katsoneet erilaisten menettelysäännösten aiheuttavan hankaluutta.

Vaihtoehto 3. Siirtymäaika uusien menettelysäännösten soveltamisen käyttöönotolle

Jo säästettyjen vuosilomien osalta ehdotettavat uudet menettelysäännökset säästövapaan ajankohdan määräämisestä tulisivat sovellettavaksi vasta siirtymäajan jälkeen esimerkiksi kahden vuoden kuluttua lain voimaantulosta. Tämä antaisi aikaa työntekijöille sopeutua muutoksiin. Tämä vaihtoehto olisi työntekijöiden edustajien kannalta parempi verrattuna ensimmäiseen vaihtoehtoon.

5.2 Kansainväliset velvoitteet

5.2.1 Työaikadirektiivi

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (2003/88/EY, jäljempänä *työaikadirektiivi*) muodostaa keskeiset reunaehdot kansalliselle työaika- ja vuosilomasääntelylle. Työaikadirektiivin tarkoituksena on vahvistaa turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten. Direktiivi koskee vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja, vuosilomaa sekä taukoja ja viikoittaista enimmäistyöaikaa sekä yötyötä, vuorotyötä ja työaikajärjestelyjä koskevia säännöksiä.

Direktiivin 7 artiklassa säädetään vuosilomasta. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti. Artiklan 2 kohdan mukaan palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhte päättyy.

Euroopan unionin tuomioistuin on antanut ratkaisuja vuosiloman siirtämisestä koskien pidempiä sairausjaksoja, jolloin työntekijä ei ole voinut saada vuosilomaa. Ranskan lainsäädäntöä koskevassa asiassa Euroopan unionin tuomioistuin antamassaan ratkaisussa C-271/22–C-275/22 totesi, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti. Direktiivin 7 artiklan sanamuodosta ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että jäsenvaltioiden tehtävänä on kansallisessa lainsäädännössään määrittää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja toteuttamiseen liittyvät edellytykset täsmentämällä ne konkreettiset olosuhteet, joissa työntekijät voivat käyttää mainittua oikeutta (ks. vastaavasti tuomio 22.9.2022, LB (Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden vanhentuminen), C-120/21, EU:C:2022:718, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Asiassa Ranskan hallitus ja Euroopan komissio ovat kirjallisissa huomautuksissaan todenneet, että unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole ennakkoratkaisupyyntöä käsitellessään määrittää kyseisen direktiivin 7 artiklassa tarkoitettuun palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen sovellettavan siirtämiselle varatun ajanjakson pituutta, koska tämän pituuden määrittäminen kuuluu palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämisen ja toteuttamisen edellytyksiin ja on näin ollen kyseisen jäsenvaltion tehtävä. Tulkittaessaan mainitun direktiivin 7 artiklaa unionin tuomioistuin voi vain tutkia, onko kyseisen jäsenvaltion vahvistaman siirtämiselle varatun ajanjakson pituus sellainen, että se ei loukkaa palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta.

Säästövapaaseen verrattavasta tilanteesta Euroopan unionin tuomioistuin ei ole tiettävästi antanut ratkaisua.

5.2.2 Euroopan unionin perusoikeuskirja

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 32 artiklassa on määräys vuosilomasta. Artiklan 2 kohdassa taataan jokaisen työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan.

Oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaali oikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset panevat täytäntöön direktiivissä 2003/88 nimenomaisesti määritellyissä rajoissa (C-518/20 ja C-727/20, tuomio 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

Käytännössä perusoikeuskirjan edellyttämä periaate pannaan täytäntöön direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa vahvistamalla mainitun ajanjakson pituus (tuomio C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Lisäksi Euroopan unionin tuomioistuimien on katsonut, että perusoikeuskirjalla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla (ks. C-518/20 ja C-727/20, tuomio 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa kaikille työntekijöille vahvistettu oikeus palkalliseen vuosilomaan on kuitenkin jo olemassaolonsa puolesta samalla sekä pakottava että ehdoton, koska kyseisen oikeuden olemassaoloa ei ole tarpeen saattaa konkreettiseen muotoon unionin oikeuden tai kansallisen oikeuden säännöksillä, joissa on yksinomaan täsmennettävä palkallisen vuosiloman tarkka pituus ja mahdollisesti eräät sen käyttämisestä koskevat edellytykset. Tästä seuraa, että mainittu määräys riittää itsessään antamaan työntekijöille oikeuden, johon nämä voivat vedota sellaisenaan niiden ja niiden työnantajan välisessä oikeusriidassa unionin oikeuden kattamassa tilanteessa, joka kuuluu siis perusoikeuskirjan soveltamisalaan (C-684/16, 74 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

Perusoikeuskirjan soveltamisen tilanteissa kansallisen tuomioistuimen, jonka käsiteltäväksi on saatettu työntekijän ja hänen työnantajansa välinen yksityinen oikeusriita, on jätettävä soveltamatta kansallista säännöstöä, jolla loukataan periaatetta, jonka mukaan työntekijältä ei saa evätä saavutettua oikeutta palkalliseen vuosilomaan viitekauden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, jos kyseinen työntekijä ei ole voinut pitää lomaansa, tai vastaavasti rahallista korvausta, joka tulee kyseisen oikeuden sijaan työsuhteen päättyessä kyseiseen palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen välittömästi liittyvänä oikeutena (ks. C-271/22–C-275/22 tuomio kohdat 16–24 oikeustapaustavotteineen).

5.2.3 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus palkallisesta vuosilomasta

ILO:n yleissopimus nro 132 palkallisista vuosilomista tuli voimaan 30.6.1973. Suomi ratifioi yleissopimuksen vuonna 1989 (ks. hallituksen esitykset 5/1973 ja 224/1988).

Yleissopimuksen 1 artiklan mukaan yleissopimuksen määräykset on pantava täytäntöön kansallisella lainsäädännöllä, mikäli niitä ei panna täytäntöön työehtosopimuksella, välimiestuomiolla, tuomioistuimen päätöksellä, lakisääteisellä palkanmääräämismenettelyllä tahi muulla kansallisen käytännön mukaisella ja maan olosuhteiden kannalta sopivaksi katsottavalla tavalla.

Tämä yleissopimus koskee 2 artiklan 1 kohdan mukaan kaikkia työntekijöitä, merenkulkijoita lukuun ottamatta. Artiklan 3 kohdan mukaan jokaisen tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee ilmoittaa ensimmäisessä yleissopimuksen soveltamista koskevassa raportissaan, jonka se on velvollinen antamaan Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaan, ne henkilöryhmät, jotka on mahdollisesti jätetty sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle tämän artiklan 2 momentin nojalla, ja syyt siihen sekä esittää myöhemmissä raporteissaan mikä on maan lainsäädännön ja käytännön tilanne näiden ryhmien osalta samoin kuin missä laajuudessa yleissopimus on saatettu tai aiotaan saattaa voimaan näiden ryhmien osalta.

Yleissopimuksen 3 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaan yleissopimuksen soveltamisen piiriin kuuluvilla henkilöillä on oikeus saada määrätyn pituinen palkallinen vähimmäisvuosiloma, minkä pituus tulee mainita ratifiointiin liitettävässä ilmoituksessa. Loma ei saa artiklan 3 kohdan mukaan vuoden palvelusajalta missään tapauksessa olla kolmea työviikkoa lyhyempi. Jäsenvaltio voi artiklan 4 kohdan mukaan myöhemmin ilmoittaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle, että se pidentää ratifioinnin yhteydessä mainittua loma-aikaa. Suomi on ilmoittanut loman pituudeksi 24 työpäivää. Suomi on myös hyväksynyt 15 artiklan 1 a ja b kohtien määräykset.

Yleissopimuksen 4 artiklan mukaan henkilöllä, jonka työssäolo vuoden aikana on ollut lyhyempi kuin mikä vaaditaan edellisessä artiklassa määrätyn täyden loman saamiseen, tulee olla oikeus kysymyksessä olevan vuoden osalta hänen työssäoloaikaansa vastaavaan palkalliseen lomaan. Tämä voi artiklan 2 kohdan mukaan tarkoittaa kalenterivuotta tai muuta samanpituista kautta, jonka maan asianomainen viranomainen on määrännyt tai joka on määrätty muulla asianmukaisella menettelyllä.

Yleissopimuksen 8 artiklan 1 kohdan mukaan kansallinen viranomainen voisi sallia tai muuta sopivaa menettelyä käyttäen voidaan sallia palkallisen vuosiloman jakaminen osiin. Jollei työnantaja ja asianomaista työntekijää sitovassa sopimuksessa toisin määrätä ja edellytyksin, että asianomaisen henkilön työssäoloajan pituus oikeuttaa hänet niin pitkään lomaan, tulee yhden osan lomista olla vähintään kahden yhtäjaksoisen työviikon pituinen artiklan 2 kohdan mukaan.

Lisäksi 9 artiklan 1 kohdan mukaan palkallisen vuosiloman yhtäjaksoinen osa on annettava ja pidettävä viimeistään vuoden kuluessa ja palkallisen vuosiloman jäljelle jäävä osa viimeistään 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättymisestä, jonka osalta lomaoikeus on syntynyt. Asianomaisen työntekijän suostumuksella saadaan artiklan 2 kohdan mukaan määrätyn vähimmäisajan ylittävä vuosiloman osa siirtää pidettäväksi tämän artiklan 1 momentissa mainitun määräajan päättymisen jälkeenkin rajoitetun lisäajan kuluessa. Artiklan 3 kohdan mukaan asianomaisen viranomaisen on määrättävä tämän artiklan 2 kohdassa tarkoitettu vähimmäisaika ja rajoitettu lisäaika, sitten kun on kuultu asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, tai on nämä ajat määrättävä työehtosopimusneuvotteluilla tai muulla kansallisen käytännön mukaisella ja maan olosuhteiden kannalta sopivaksi katsottavalla tavalla.

6 Lausuntopalaute

Ehdotus oli lausunnolla lausuntopalvelu.fi sivustolla x.x.2025 - x.x.2026 välisen ajan.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Vuosilomalaki

22 §. Työntekijöiden kuuleminen. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan olisi selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen myös säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Työnantajan olisi mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta myös säästövapaan sijoittamisessa, kuten nykyisin vuosiloman osalta.

Muutoksen tarkoituksena on edistää yhteisen käsityksen muodostumista säästövapaan pitämisen ajankohtaan liittyvistä tekijöistä. Työnantajan tulisi selvittää työntekijöille tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Näin työntekijä tietäisi jo ennalta, jos säästövapaan pitämisen ajankohtaan liittyy työnantajan puolelta rajoitteita. Työntekijä voisi tällöin arvioida mahdollisesti jo ennen vuosiloman säästämistä, voiko säästövapaan pitää työntekijän tarkoitukseen sopivana ajankohtana, millä voi olla vaikutusta säästämispäätökseen. Toisaalta työnantajan tarpeiden tietäminen helpottaa myös jo säästössä olevien säästövapaiden pitämisen suunnittelua. Kuten vuosiloman antamisen osalta, myös säästövapaan pitämisen kannalta on sekä työnantajan että työntekijän etu, että lomat voitaisiin pitää asianomaisten kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla.

Säästövapaan pitämistä koskevia yleisiä periaatteita olisivat muun muassa se, liittyykö työnantajan tuotanto- tai palvelutoimintaan joitakin ennalta tiedettyjä ajankohtia, jolloin säästövapaan pitämistä koskevaan pyyntöön ei välttämättä voida suostua. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi

työnantajan liike- tai palvelutoiminnassa tyypillisesti esiintyvät kiirehuiput, jolloin säästövapaan sijoittamista kyseiseen ajankohtaan ei voida välttämättä järjestää. Mahdollisuus pitää säästövapaa työntekijän toivomana ajankohtana ratkaistaisiin kuitenkin tapauskohtaisesti 27 a §:ssä säädetyllä tavalla huomioiden työntekijän tarpeet, työpaikalla noudatettavat periaatteet sekä työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan tarpeet. Periaatteiden läpikäymisellä on tarkoitus tukea työpaikkojen hyviä käytäntöjä säästövapaan ajankohdan määrittämiseksi, ja työntekijän säästövapaan ajankohta määriteltäisiin ehdotuksen 27 a §:n mukaan.

Työnantaja voisi täyttää selvitysvelvollisuutensa samalla tavoin kuin vuosiloman antamista koskevien yleisten periaatteiden osalta, eli esimerkiksi tiedottamalla henkilöstölleen käytössä olevista periaatteista. Samoin kuin vuosilomia koskevien periaatteiden osalta nykyisinkin, säästövapaata koskevia periaatteita ei tarvitsisi käydä vuosittain läpi henkilöstön kanssa, vaan riittäisi, kun työnantaja selvittäisi uudet menettelytavat niitä käyttöön ottaessaan.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Tätä velvollisuutta täydentää vuosilomalain 22 §:ssä säädetty velvollisuus noudattaa tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa. Vastaava täydennys ehdotetaan säädettäväksi myös säästövapaan pitämisen ajankohdan päättämisen osalta: työnantajan tulisi hyväksyä työntekijän säästövapaan pitämistä koskevat toiveet tasapuolisesti suhteessa muiden työntekijöiden säästövapaatoiveisiin.

Lisäksi pykälää täsmennettäisiin niin, että siitä kävisi ilmi pykälän toisen virkkeen mukaisen velvollisuuden koskevan vain vuosiloman ajankohdan määrittämistä. Säästövapaan ajankohdan määräytymisen osalta noudatettaisiin uudessa 27 a §:ssä säädettyä, joten 22 §:n mukaista työnantajan velvollisuutta varata työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä vuosiloman ajankohdasta ei olisi tarpeen ulottaa koskemaan säästövapaata.

27 §. Vuosiloman säästäminen. Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan lakitekniisiä muutoksia, jotka johtuvat säästövapaan pitämisen ajankohdan määrittelemistä koskevien periaatteiden säätämisestä uudessa 27 a §:ssä. Momenttiin jäisi nykyinen säännös siitä, että 25 ja 26 §:n säännökset vuosiloman siirtämisestä ja siirretyn loman antamisesta koskevat myös säästövapaata.

27 a §. Säästövapaan ajankohta. Vuosilomalakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 27 a §, jossa säädettäisiin säästövapaan antamisesta. Säännöksen 1 momentissa ehdotetaan nykytilaa vastaavasti siitä, että säästövapaan pitämisen ajankohta lähtökohtaisesti sovittaisiin työntekijän ja työnantajan välillä. Sopimisen muotovaatimuksista ei säädettäisi, mutta suositeltavaa olisi kirjallinen muoto. Sopimisen voisi toteuttaa esimerkiksi laatimalla kirjallisen suunnitelman, jossa sovitaan etukäteen säästövapaan käyttämisestä. Suunnitelma tukisi työnantajan mahdollisuuksia ennakoida toimintaa ja työvoiman käyttöä, ja koska säästövapaa voi ulottua pitkälle ajanjaksoille, se edistäisi molempien osapuolten sitoutumista sovittuun aikatauluun. Työntekijä puolestaan saisi ennakolta varmuuden siitä, että säästövapaan pitäminen toteutuu hänen toivomanaan ajankohtanaan. Säästövapaan ajankohdasta olisi luontevinta sopia jo vuosiloman säästämisestä sopimisen yhteydessä.

Pykälän 2 ja 3 momentissa säädettäisiin menettelyistä, joita sovellettaisiin silloin, kun säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu vuosiloman säästämisestä sopimisen yhteydessä tai muuten.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijän olisi esitettävä pyyntö säästövapaan ajankohdasta viimeistään neljä kuukautta ennen sen toivottua alkamispäivää. Ilmoitusta koskeva aikamääre vastaisi nykyistä lakia. Lisäksi ehdotetaan, että työnantajan olisi annettava perusteltu vastaus

työntekijän pyyntöön viimeistään kuukauden kuluttua työntekijän pyynnöstä. Perusteluista tulisi käydä ilmi ehdotetun 3 momentin mukainen syy kieltäytymiselle.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työnantajan kieltäytymisoikeudesta. Ehdotetun menettelyn tarkoitus on ratkaista käytännössä esiintyneitä ongelmia, jotka liittyvät säästövapaiden pitämiseen työnantajan palvelu- tai tuotantotoiminnan kannalta hankalana ajankohtana. Ehdotuksen mukaan työnantajan ei tarvitsisi sallia säästövapaan pitämistä epäedullisena ajankohtana. Työnantajan kieltäytymisoikeus voisi ohjata myös työntekijän harkintaa siitä, mitä ajankohtia hän esittää säästövapaalle. Lisäksi ehdotus käytännössä kannustaa sopimiseen jo säästämishetkellä tai myöhempiin neuvotteluihin, vaikka neuvotteluprosessista ei säädettäisikään erikseen.

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

Työnantajalle aiheutuvaa haittaa tulisi arvioida säästövapaan ajankohdan ja keston kannalta huomioiden työnantajan mahdollisuudet välttää haitan aiheutuminen tavanomaisin työjärjestelyin. Tavanomaiset työjärjestelyt tarkoittaisivat työnantajan käytössä olevia työnohjaukseen liittyviä keinoja, kuten työvuorojen järjesteleminen säännöllisen työajan puitteissa, työntekijöiden työtehtävien priorisointi, uudelleenaikatauluttaminen ja uudelleenallokointi työntekijöiden välillä. Lisäksi työnantajat käyttävät usein sijaisia mahdollistamaan tuotanto- tai palvelutoiminnan jatkumisen lomakausina ja ruuhkahuippujen aikana sekä korvaamaan työntekijän pitkäaikaista poissaoloa. Tavanomaisia työjärjestelyitä eivät ole esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman hankkiminen eli vuokratyöntekijöiden käyttö tai alihankinta tai järjestelyt, joista aiheutuisi työnantajalle tavanomaisesta poikkeavia kustannuksia.

Lisäksi työnantajan tulisi noudattaa vuosilomien antamisessa ja säästövapaiden sijoittamisessa työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Mikäli työpaikalla on käytössä esimerkiksi kiertävä vuosiloman määräytymisjärjestelmä, voisi esitetty säästövapaan aika vaikuttaa toisen työntekijän vuosiloman sijoittumiseen poikkeavasti tai epäedullisesti. Tällöin työnantajan velvollisuutta noudattaa tasapuolisuutta työntekijöiden kesken ja ennalta sovittua vuosiloman antamisessa pahimmillaan estyisi.

Työnantaja voisi perustaa kieltäytymisensä vain konkreettiselle ja aidolle tuotanto- tai palvelutoimintaan kohdistuvalle haitalle. Haitta voisi olla konkreettinen ja aito esimerkiksi tilanteessa, jossa sijaisen järjestäminen esimerkiksi sisäisin järjestelyin ei ole mahdollista. Työnantajan tulee normaalin henkilöstöhallinnon puitteissa selvittää edellä kuvatut mahdollisuudet suostua työntekijän pyyntöön. Kieltäytyminen ilman säännöksessä mainittua syytä olisi lain sanamuodon ja työsuhteen osapuolten lojaliteettivelvollisuuden vastaista.

Ehdotetun 3 momentin johdosta työntekijällä ei olisi enää lopullista määräysvaltaa vapaan ajankohdasta, mutta hän voisi esittää uuden pyynnön haluamalleen ajankohdalle, jos työnantaja kieltäytyy. Vaikka työntekijälle ei asetettaisi erillistä velvoitetta laissa, korostuu ajankohdan määrittelyssä molemminpuolinen toisten etujen huomiointi kumpaakin työsuhteen osapuolta sitovan lojaliteettivelvoitteen mukaisesti.

Kuten nykyisinkin, vuosilomalain 30 §:ssä mahdollistettaisiin säästövapaasta toisin sopimisen työ- tai virkaehtosopimuksella.

7.2 Opintovapaalaki

15 §. Pykälän 2 momentissa korjattaisiin viittaus vanhentuneeseen lakiin. Nykyisin maatalousyrittäjien lomituspalvelulaissa (1231/1996) säädetään opintovapaalain täytäntöönpanemiseksi tarpeellisen sijaisavun järjestämisestä.

7.3 Palkkaturvalaki

28 c §. *Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta.* Pykälän 1 momentissa korjattaisiin monikko-muodossa oleva viittaus työvoimaviranomaisista yksikkömuotoon. Muutokset ovat teknisiä.

31 §. *Rahoitus.* Pykälässä muutettaisiin vanhentunut viittaus työttömyysvakuutusrahastoon viittaukseksi Työllisyysrahastoon. Muutos on tekninen.

7.4 Merimiesten palkkaturvalaki

2 §. Viranomaiset. Pykälässä oleva vanhentunut viittaus Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskukseen (*kehittämis- ja hallintokeskus*) muutettaisiin viittaukseen Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutos on tekninen.

9 §. *Hakemus ja hakijat.* Pykälän 1 momentissa olevat vanhentuneet viittaukset kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittauksiin Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutokset ovat teknisiä.

10 §. *Kuuleminen.* Pykälän 2 momentissa oleva vanhentunut viittaus kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittaukseen Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutos on tekninen.

11 §. *Pesänhoitajan työsuhdesaatavaluettelo.* Pykälässä oleva vanhentunut viittaus kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittaukseen Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutos on tekninen.

13 §. Pykälän 2 momentissa oleva vanhentunut viittaus kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittaukseen Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutos on tekninen.

17 §. *Maksuhuojennukset.* Pykälässä olevat vanhentuneet viittaukset kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittauksiin Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Lisäksi 2 momentin viittaus ministeriöön täsmennettäisiin viittaukseksi työ- ja elinkeinoministeriöön 1 momenttia vastaavasti. Muutokset ovat teknisiä.

22 §. *Saatavan selvittäminen työnantajan konkurssissa ja aluksen pakkohuutokaupassa.* Pykälän 3 momentissa oleva vanhentunut viittaus kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittaukseen Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutos on tekninen.

24 §. *Hallintovalitus.* Pykälän 1 momentissa olevat vanhentuneet viittaukset kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittauksiin Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutokset ovat teknisiä.

26 c §. *Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta.* Pykälässä olevat vanhentuneet viittaukset kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittauksiin Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Lisäksi korjattaisiin monikkomuodossa olevat viittaukset työsuojeluviranomaisista ja työvoimaviranomaisista yksikkömuotoon. Muutokset ovat teknisiä.

26 d §. Tietojen luovuttaminen. Pykälän 1 momentissa ja 2 momentin johdantokappaleessa olevat vanhentuneet viittaukset kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittauksiin Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutokset ovat teknisiä.

29 §. Rahoitus. Pykälässä muutettaisiin vanhentunut viittaus työttömyysvakuutusrahastoon viittaukseksi Työllisyysrahastoon. Muutos on tekninen.

7.5 Laki työntekijöiden lähettämisestä

4 §. Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat. Pykälän 1 momentin 1 kohta muutettaisiin vastaamaan työaikalain muutosta, joka toteutettiin HE 85/2024 vp esityksen muutoksilla. Virheelliset viittaukset työaikalain 36 ja 37 §:iin poistettaisiin.

8 Voimaantulo

Esitetään, että lait tulevat voimaan 1.1.2027. Vuosilomalakiin ehdotettava sääntely koskisi kaikkia säästövapaita, eli sekä ennen lain voimaantuloa sovittuja säästövapaita että lain voimaantulon jälkeen sovittavia säästövapaita. Uusia menettelysäännöksiä sovellettaisiin lähtökohtaisesti kaikkiin säästövapaisiin lain voimaantulon jälkeen, jos säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu.

Esitetyillä muutoksilla ei vaikuteta voimassa oleviin työ- ja virkaehtosopimuksiin.

9 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Vuosilomasääntely on osa työntekijöiden työaikasuojelua. Työntekijän oikeutta vuosilomaan turvataan perustuslain 18 §:ssä. Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Perustuslakivaliokunnan mukaan säännöksellä on merkitystä ennen kaikkea työsuojelussa ja siihen liittyvässä toiminnassa. Työsuojelun käsitettä edellytetään tulkittavan laajasti: siihen kuuluu myös työaikasuoja. Työaikasuoja puolestaan kattaa päivittäisen ja viikoittaisen työajan sääntelyn ohella myös vuosittaisen työaikasuojelun (HE 309/1993 vp).

Vuosilomasääntelyn tulee lisäksi täyttää myös Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten ja EU-oikeuden vaatimukset. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (*työaikadirektiivi*) edellyttää turvaamaan kaikille työntekijöille oikeuden vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti. Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus 132 palkallisista vuosilomista edellyttää vähintään kolmen viikon palkallista vuosilomaa. Suomi on sitoutunut 24 päivän eli neljän viikon palkalliseen vuosilomaan vuoden ajalta.

Esityksessä ei ehdoteta muutoksia, joilla vaikutettaisiin vuosilomaoikeuden määrään tai oikeuteen säästää vuosilomaa. Esitetyissä muutoksissa on kyse säästetyn vuosiloman antamiseen liittyvistä menettelyllisistä säännöksistä. Työntekijän oikeus viime kädessä määrätä säästövapaan ajankohta korvattaisiin työnantajan kieltäytymisoikeudella antaa pyydettyä säästövapaata, jos säästövapaan pitäminen työntekijän toivomana ajankohtana aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa, jota työnantaja ei voi tavanomaisin järjestelyin välttää. Työntekijällä säilyisi oikeus ehdottaa toivomiaan ajankohtia säästövapaalle.

Ehdotettu muutos, joka koskee työnantajan velvollisuutta selvittää työntekijöille tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet, edistäisi työntekijöiden tietoisuutta ja varautumismahdollisuuksia siten, että säästövapaata koskevat

pyynnöt sopeutettaisiin näiden periaatteiden mukaisesti ja työpaikalla valitseviin tilanteisiin säästövapaan ajankohtana tai sopimalla säästövapaan ajankohdasta tarkemmin jo säästövapaata koskevan sopimuksen tekemisen yhteydessä.

Ehdotuksella pyritään ratkaisemaan käytännössä esiintyneitä epäkohtia säästövapaiden käytössä muuttamalla säästövapaajärjestelmää mahdollisimman vähän. Esityksellä ei myöskään olisi vaikutuksia jo tehtyihin sopimuksiin säästövapaan ajankohdasta, jotka huomioitaisiin siirtymäsäännöksessä. Esityksellä ei olisi vaikutuksia myöskään voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten sisältöön.

Ehdotuksella voidaan arvioida olevan liittymäkohtia perustuslain 15 §:ssä säädetyn omaisuuden suojasta johdetun perusteltujen odotusten suojan kannalta. Taannehtiva puuttuminen yksityisten väliin varallisuus oikeudellisiin sopimussuhteisiin on lähtökohtaisesti ongelmallista. Kielto puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei kuitenkaan ole perustuslakivaliokunnan käytännössä muodostunut ehdottomaksi (ks. PeVL 24/2020 vp, s. 2, PeVL 2/2014 vp, s. 2/I). Varallisuus oikeudellisten oikeustoimien pysyvyyden suojan taustalla on ajatus oikeussubjektien perusteltujen odotusten suojaamisesta taloudellisissa asioissa. Perusteltujen odotusten suojaan on valiokunnan käytännössä katsottu kuuluvan oikeus luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysyvyyteen niin, että tällaisia seikkoja ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimusosapuolten oikeusasemaa (PeVL 24/2020 vp, s. 2, PeVL 2/2014 vp, s. 2/I, PeVL 36/2010 vp, s. 2/II, PeVL 42/2006 vp, s. 4/I). Valiokunta on arvioinut tällaistakin omaisuuden suojaan puuttuvaa sääntelyä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten, kuten sääntelyn tarkoituksen hyväksyttävyyden ja sääntelyn oikeasuhtaisuuden, kannalta (ks. esim. PeVL 56/2005 vp, s. 2, PeVL 2/2014 vp, s. 2/II, PeVL 36/2010 vp, s. 2/II).

Esityksillä ei rajoitettaisi perusoikeuksien toteutumista tai puututtaisi Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten tai yhteisöoikeuden velvoitteisiin.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyksikössä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 22 § ja 27 §:n 3 momentti sekä
lisätään lakiin uusi 27 a § seuraavasti:

22 §

Työntekijöiden kuuleminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa ja säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen vuosiloman ajankohdan määrittämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä vuosiloman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta vuosilomien ja säästövapaan sijoittamisessa.

27 §

Vuosiloman säästäminen

Mitä 25 ja 26 §:ssä säädetään vuosiloman siirtämisestä ja siirretyn loman antamisesta, koskee myös säästövapaata.

27 a §

Säästövapaan ajankohta

Säästövapaan ajankohdasta on pyrittävä sopimaan työntekijän ja työnantajan välillä.

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

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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tätä lakia ei sovelleta sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa säästövapaan ajankohta on sovittu ennen tämän lain voimaantuloa.

2.

Laki

opintovapaalain 15 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan opintovapaalain (273/1979) 15 §:n 2 momentti seuraavasti:

15 §

Maatalousyrittäjien lomituspalvelulaissa (1231/1996) säädetään tämän lain täytäntöönpanemiseksi tarpeellisen sijaisavun järjestämisestä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

3.

Laki

palkkaturvalain 28 c ja 31 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan palkkaturvalain (866/1998) 28 §:n 1 momentti ja 31 §, sellaisena kuin niistä on 28 c §:n 1 momentti laissa (741/2025), seuraavasti:

28 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaiselta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta, työvoimaviranomaiselta ja kunnilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot sekä Maahanmuuttovirastolta palkkaturvan hakijan työnteko-oikeuden selvittämiseksi välttämättömät tiedot.

31 §

Rahoitus

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) tarkoitetun Työllisyysrahaston on maksettava valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus vuosittain jälkikäteen asianomaisen ministeriön lähettämän laskun mukaisesti. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä työnantajilta tai muilta maksuvelvollisilta 19 §:n nojalla perimättä jätetyt määrät. Maksun viivästyessä sille on maksettava viivästyskorkoa 16 prosenttia.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki

merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) 2 §, 9 §:n 1 momentti, 10 §:n 2 momentti, 11 §, 13 §:n 2 momentti, 17 §, 22 §:n 3 momentti, 24 §:n 1 momentti, 26 c §, 26 d §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale sekä 29 §, sellaisina kuin niistä ovat 2 §, 10 §:n 2 momentti, 11 §, 13 §:n 2 momentti, 17 §, 22 §:n 3 momentti, 24 §:n 1 momentti, 26 c § sekä 26 d §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale laissa 396/2023 sekä 9 §:n 1 momentti laissa 441/2024, seuraavasti:

2 §

Viranomaiset

Työ- ja elinkeinoministeriö ohjaa lain toimeenpanoa sekä vastaa palkkaturvajärjestelmän kehittämisestä. Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus tekee päätöksen palkkaturva-asiassa sekä huolehtii muista lain täytäntöönpanoon liittyvistä tehtävistä.

9 §

Hakemus ja hakijat

Hakemus on toimitettava Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen tai työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) tarkoitetulle työvoimaviranomaiselle. Ahvenanmaan maakunnassa hakemus on kuitenkin toimitettava Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Hakemuksen voi ulkomailla jättää myös Suomen edustustoon.

10 §

Kuuleminen

Silloin kun työnantaja ei omista alusta, jolla tehtyyn työhön merimiehen palkkaturvana hakemat saatavat perustuvat, hakemus on annettava tiedoksi myös aluksen omistajalle, jos tämä on Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen tiedossa ja tiedoksianto voi tapahtua vaivattomasti.

11 §

Pesänhoitajan työsuhtesaatavaluettelo

Konkurssipesän hoitajan on viipymättä konkurssin alettua laadittava luettelo maksamatta olevista työsuhteesta johtuvista saatavista. Pesänhoitajan on yhteistyössä Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen kanssa selvítettävä, mitkä saatavista voidaan maksaa palkkaturvana.

Pesänhoitajan on varattava työntekijöille tai näiden edustajille tilaisuus lausua käsityksensä luetteloon merkityistä saatavista.

13 §

Palkkaturvan maksaminen

Työntekijälle maksettavasta palkkaturvasta Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus saa käyttää valtion tämän lain tai palkkaturvalain (866/1998) mukaisen vastasaatavan kuittaukseen enintään sen osan, joka työntekijän palkasta lain mukaan on ulosmitattavissa.

17 §

Maksuhuojennukset

Työ- ja elinkeinoministeriö ja valtioneuvoston asetuksella säädettävään määrään saakka Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus voi työllisyyden turvaamiseksi tärkeistä tai muista tähän rinnastettavista syistä taikka perimisen ollessa maksuvelvollisen taloudellinen asema huomioon ottaen kohtuutonta myöntää maksun suoritukselle lykkäystä tai vapauttaa työnantajan tai muun maksuvelvollisen kokonaan tai osaksi maksuvelvollisuudestaan.

Työ- ja elinkeinoministeriön ja Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen maksuhuojennusta koskevassa asiassa tekemään päätökseen ei saa hakea valittamalla muutosta.

22 §

Saatavan selvittäminen työnantajan konkurssissa ja aluksen pakkohuutokaupassa

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus tehdä muistutus sellaista konkurssissa tai aluksen pakkohuutokaupassa valvottua saatavaa vastaan, joka voi tulla palkkaturvana maksettavaksi.

24 §

Hallintovalitus

Palkkaturvapäätökseen, jolla saatava on hylätty muulla kuin 19 ja 20 §:ssä mainituilla perusteilla tai jätetty tutkimatta, työntekijä saa hakea muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta kirjallisella valituksella. Valitus on toimitettava Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukselle 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen on viipymättä lähetettävä valituskirjelmä, lausuntonsa ja kertyneet asiakirjat sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalle.

26 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaiselta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta ja

työvoimaviranomaiselta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot sekä Maahanmuuttovirastolta palkkaturvan hakijan työnteko-oikeuden selvittämiseksi välttämättömät tiedot.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä palkkaturvan hakijan työnantajan tilitoimistolta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot. Työnantajan tilitoimistolla on oikeus saada Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukselta kohtuullinen korvaus tiedonantovelvollisuuden täyttämisestä aiheutuvista kustannuksista käytettävissä olevan määrärahan puitteissa.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus hankkia palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja myös muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä.

26 d §

Tietojen luovuttaminen

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on salassapitosäännösten estämättä oikeus luovuttaa Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle tai yhteisölle siellä vireillä olevan palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus voi lisäksi salassapitosäännösten estämättä omaaloitteisesti luovuttaa palkkaturvaan liittyviä tietoja, jotka ovat välttämättömiä:

29 §

Rahoitus

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) tarkoitetun Työllisyysrahaston on maksettava valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus vuosittain jälkikäteen ministeriön lähettämän laskun mukaisesti. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä työnantajilta tai muilta maksuvelvollisilta 17 §:n nojalla perimättä jätetyt määrät. Maksun viivästyessä sille on maksettava viivästyskorkoa 16 prosenttia.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

5.

Laki

työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 4 §:n 1 momentin 1 kohta,
sellaisena kuin se on laissa 62/2025, seuraavasti:

4 §

Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (872/2019) 2 lukua työajasta ja varallaolosta, 3 ja 4 lukua säännöllisestä työajasta, 5 lukua säännöllisen työajan ylittämisestä ja sunnuntaityöstä sekä 6 lukua lepoajoista;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.2026

Pääministeri

Petteri Orpo

Työministeri Matias Marttinen

1.

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 22 § ja 27 §:n 3 momentti sekä
lisätään lakiin uusi 27 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

22 §

Työntekijöiden kuuleminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen loman ajankohdan määrittämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

27 §

Vuosiloman säästäminen

Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määrittämäänsä kalenterivuonna tai hänen määrittämäänsä kalenterivuosina. Jollei säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta voida sopia, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää. Mitä 25 ja 26 §:ssä säädetään vuosiloman siirtämisestä ja siirretyn loman antamisesta, koskee myös säästövapaata.

22 §

Työntekijöiden kuuleminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa ja säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen vuosiloman ajankohdan määrittämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä vuosiloman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta vuosilomien ja säästövapaan sijoittamisessa.

27 §

Vuosiloman säästäminen

Mitä 25 ja 26 §:ssä säädetään vuosiloman siirtämisestä ja siirretyn loman antamisesta, koskee myös säästövapaata.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

27 a §

Säästövapaan ajankohta

Säästövapaan ajankohdasta on pyrittävä sopimaan työntekijän ja työnantajan välillä.

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

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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tätä lakia ei sovelleta sellaisiin säästövaapaista koskeviin sopimuksiin, joissa säästövapaan ajankohta on sovittu ennen tämän lain voimaantuloa.

2.

Laki

opintovapaalain 15 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan opintovapaalain (273/1979) 15 §:n 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

15 §

15 §

Työvoimapiirien toimistojen alaisten työvoimatoimistojen ja maatalousyrittäjän vuosiloman ja sijaisvun järjestämisestä annetussa

Maatalousyrittäjien lomituspalvelulaissa (1231/1996) säädetään tämän lain

Voimassa oleva laki

Ehdotus

laissa (102/78) tarkoitettujen lomautakuntien tehtävänä on avustaa tämän lain täytäntöönpanemiseksi tarpeellisen sijaisavun järjestämisessä.

täytäntöönpanemiseksi tarpeellisen sijaisavun järjestämisestä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20__.

3.

Laki

palkkaturvalain 28 c ja 31 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan palkkaturvalain (866/1998) 28 c §:n 1 momentti ja 31 §, sellaisena kuin niistä on 28 c §:n 1 momentti laissa (741/2025), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

28 c §

28 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskussella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaiselta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta, työvoimaviranomaisilta ja kunnilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot sekä Maahanmuuttovirastolta palkkaturvan hakijan työnteko-oikeuden selvittämiseksi välttämättömät tiedot.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskussella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaiselta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta, *työvoimaviranomaiselta* ja kunnilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot sekä Maahanmuuttovirastolta palkkaturvan hakijan työnteko-oikeuden selvittämiseksi välttämättömät tiedot.

31 §

31 §

Rahoitus

Rahoitus

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annettussa laissa (555/1998) tarkoitettun työttömyysvakuutusrahaston on maksettava

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annettussa laissa (555/1998) tarkoitettun *Työllisyysrahaston* on maksettava valtiolle

Voimassa oleva laki

Ehdotus

valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus vuosittain jälkikäteen asianomaisen ministeriön lähettämän laskun mukaisesti. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä työnantajilta tai muilta maksuvelvollisilta 19 §:n nojalla perimättä jätetyt määrät. Maksun viivästyessä sille on maksettava viivästyskorkoa 16 prosenttia.

työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus vuosittain jälkikäteen asianomaisen ministeriön lähettämän laskun mukaisesti. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä työnantajilta tai muilta maksuvelvollisilta 19 §:n nojalla perimättä jätetyt määrät. Maksun viivästyessä sille on maksettava viivästyskorkoa 16 prosenttia.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

4.

Laki

merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) 2 §, 9 §:n 1 momentti, 10 §:n 2 momentti, 11 §, 13 §:n 2 momentti, 17 §, 22 §:n 3 momentti, 24 §:n 1 momentti, 26 c §, 26 d §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale sekä 29 §, sellaisina kuin niistä ovat 2 §, 10 §:n 2 momentti, 11 §, 13 §:n 2 momentti, 17 §, 22 §:n 3 momentti, 24 §:n 1 momentti, 26 c § sekä 26 d §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale laissa 396/2023 sekä 9 §:n 1 momentti laissa 441/2024, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

2 §

Viranomaiset

Viranomaiset

Työ- ja elinkeinoministeriö ohjaa lain toimeenpanoa sekä vastaa palkkaturvajärjestelmän kehittämisestä. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus (*kehittämis- ja hallintokeskus*) tekee päätöksen palkkaturva-asiassa sekä huolehtii muista lain täytäntöönpanoon liittyvistä tehtävistä.

Työ- ja elinkeinoministeriö ohjaa lain toimeenpanoa sekä vastaa palkkaturvajärjestelmän kehittämisestä. *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus* tekee päätöksen palkkaturva-asiassa sekä huolehtii muista lain täytäntöönpanoon liittyvistä tehtävistä.

9 §

9 §

Hakemus ja hakijat

Hakemus on toimitettava kehittämis- ja hallintokeskukseen tai työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) tarkoitetulle työvoimaviranomaiselle. Ahvenanmaan maakunnassa hakemus on kuitenkin toimitettava kehittämis- ja hallintokeskukseen. Hakemuksen voi ulkomailla jättää myös Suomen edustustoon.

10 §

Kuuleminen

Silloin kun työnantaja ei omista alusta, jolla tehtyyn työhön merimiehen palkkaturvana hakemat saatavat perustuvat, hakemus on annettava tiedoksi myös aluksen omistajalle, jos tämä on kehittämis- ja hallintokeskuksen tiedossa ja tiedoksianto voi tapahtua vaivattomasti.

11 §

Pesänhoitajan työsuhtesaatavaluettelo

Konkurssipesän hoitajan on viipymättä konkurssin alettua laadittava luettelo maksamatta olevista työsuhteesta johtuvista saatavista. Pesänhoitajan on yhteistyössä kehittämis- ja hallintokeskuksen kanssa selvitettävä, mitkä saatavista voidaan maksaa palkkaturvana. Pesänhoitajan on varattava työntekijöille tai näiden edustajille tilaisuus lausua käsityksensä luetteloon merkityistä saatavista.

13 §

Palkkaturvan maksaminen

Työntekijälle maksettavasta palkkaturvasta kehittämis- ja hallintokeskus saa käyttää valtion tämän lain tai palkkaturvalain (866/1998)

Hakemus ja hakijat

Hakemus on toimitettava *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen* tai työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) tarkoitetulle työvoimaviranomaiselle. Ahvenanmaan maakunnassa hakemus on kuitenkin toimitettava *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen*. Hakemuksen voi ulkomailla jättää myös Suomen edustustoon.

10 §

Kuuleminen

Silloin kun työnantaja ei omista alusta, jolla tehtyyn työhön merimiehen palkkaturvana hakemat saatavat perustuvat, hakemus on annettava tiedoksi myös aluksen omistajalle, jos tämä on *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen* tiedossa ja tiedoksianto voi tapahtua vaivattomasti.

11 §

Pesänhoitajan työsuhtesaatavaluettelo

Konkurssipesän hoitajan on viipymättä konkurssin alettua laadittava luettelo maksamatta olevista työsuhteesta johtuvista saatavista. Pesänhoitajan on yhteistyössä *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen* kanssa selvitettävä, mitkä saatavista voidaan maksaa palkkaturvana. Pesänhoitajan on varattava työntekijöille tai näiden edustajille tilaisuus lausua käsityksensä luetteloon merkityistä saatavista.

13 §

Palkkaturvan maksaminen

Työntekijälle maksettavasta palkkaturvasta *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus* saa käyttää valtion tämän lain tai palkkaturvalain

Voimassa oleva laki

mukaisen vastasaatavan kuittaukseen enintään sen osan, joka työntekijän palkasta lain mukaan on ulosmitattavissa.

17 §

Maksuhuojennukset

Työ- ja elinkeinoministeriö ja valtioneuvoston asetuksella säädettävään määrään saakka kehittämis- ja hallintokeskus voi työllisyyden turvaamiseksi tärkeistä tai muista tähän rinnastettavista syistä taikka perimisen ollessa maksuvelvollisen taloudellinen asema huomioon ottaen kohtuutonta myöntää maksun suoritukselle lykkäystä tai vapauttaa työnantajan tai muun maksuvelvollisen kokonaan tai osaksi maksuvelvollisuudestaan.

Ministeriön ja kehittämis- ja hallintokeskuksen maksuhuojennusta koskevassa asiassa tekemään päätökseen ei saa hakea valittamalla muutosta.

22 §

Saatavan selvittäminen työnantajan konkurssissa ja aluksen pakkohuutokaupassa

Kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus tehdä muistutus sellaista konkurssissa tai aluksen pakkohuutokaupassa valvottua saatavaa vastaan, joka voi tulla palkkaturvana maksettavaksi.

24 §

Hallintovalitus

Palkkaturvapäätökseen, jolla saatava on hylätty muulla kuin 19 ja 20 §:ssä mainituilla perusteilla tai jätetty tutkimatta, työntekijä saa hakea muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta kirjallisella valituksella. Valitus on toimitettava kehittämis- ja hallintokeskukselle 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Kehittämis- ja

Ehdotus

(866/1998) mukaisen vastasaatavan kuittaukseen enintään sen osan, joka työntekijän palkasta lain mukaan on ulosmitattavissa.

17 §

Maksuhuojennukset

Työ- ja elinkeinoministeriö ja valtioneuvoston asetuksella säädettävään määrään saakka *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus* voi työllisyyden turvaamiseksi tärkeistä tai muista tähän rinnastettavista syistä taikka perimisen ollessa maksuvelvollisen taloudellinen asema huomioon ottaen kohtuutonta myöntää maksun suoritukselle lykkäystä tai vapauttaa työnantajan tai muun maksuvelvollisen kokonaan tai osaksi maksuvelvollisuudestaan.

Työ- ja elinkeinoministeriön ja Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen maksuhuojennusta koskevassa asiassa tekemään päätökseen ei saa hakea valittamalla muutosta.

22 §

Saatavan selvittäminen työnantajan konkurssissa ja aluksen pakkohuutokaupassa

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus tehdä muistutus sellaista konkurssissa tai aluksen pakkohuutokaupassa valvottua saatavaa vastaan, joka voi tulla palkkaturvana maksettavaksi.

24 §

Hallintovalitus

Palkkaturvapäätökseen, jolla saatava on hylätty muulla kuin 19 ja 20 §:ssä mainituilla perusteilla tai jätetty tutkimatta, työntekijä saa hakea muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta kirjallisella valituksella. Valitus on toimitettava *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukselle* 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen* on

hallintokeskuksen on viipymättä lähetettävä valituskirjelmä, lausuntonsa ja kertyneet asiakirjat sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalle.

viipymättä lähetettävä valituskirjelmä, lausuntonsa ja kertyneet asiakirjat sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalle.

26 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta ja työvoimaviranomaisilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot sekä Maahanmuuttovirastolta palkkaturvan hakijan työnteko-oikeuden selvittämiseksi välttämättömät tiedot.

Kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä palkkaturvan hakijan työnantajan tilitoimistolta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot. Työnantajan tilitoimistolla on oikeus saada kehittämis- ja hallintokeskukselta kohtuullinen korvaus tiedonantovelvollisuuden täyttämiseksi aiheutuvista kustannuksista käytettävissä olevan määrärahan puitteissa.

Kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus hankkia palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja myös muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä.

26 d §

Tietojen luovuttaminen

Kehittämis- ja hallintokeskuksella on salassapitosäännösten estämättä oikeus luovuttaa Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle tai yhteisölle

26 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta ja työvoimaviranomaiselta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot sekä Maahanmuuttovirastolta palkkaturvan hakijan työnteko-oikeuden selvittämiseksi välttämättömät tiedot.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä palkkaturvan hakijan työnantajan tilitoimistolta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot. Työnantajan tilitoimistolla on oikeus saada Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukselta kohtuullinen korvaus tiedonantovelvollisuuden täyttämiseksi aiheutuvista kustannuksista käytettävissä olevan määrärahan puitteissa.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus hankkia palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja myös muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä.

26 d §

Tietojen luovuttaminen

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on salassapitosäännösten estämättä oikeus luovuttaa Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle tai yhteisölle siellä vireillä olevan

Voimassa oleva laki

siellä vireillä olevan palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja.

Kehittämisen- ja hallintokeskus voi lisäksi salassapitosäätöjen estämättä oma-aloitteisesti luovuttaa palkkaturvaan liittyviä tietoja, jotka ovat välttämättömiä:

29 §

Rahoitus

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annettussa laissa (555/1998) tarkoitetun työttömyysvakuutusrahaston on maksettava valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus vuosittain jälkikäteen ministeriön lähettämän laskun mukaisesti. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä työnantajilta tai muilta maksuvelvollisilta 17 §:n nojalla perimättä jätetyt määrät. Maksun viivästyessä sille on maksettava viivästyskorkoa 16 prosenttia.

Ehdotus

palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus voi lisäksi salassapitosäätöjen estämättä oma-aloitteisesti luovuttaa palkkaturvaan liittyviä tietoja, jotka ovat välttämättömiä:

29 §

Rahoitus

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annettussa laissa (555/1998) tarkoitetun *Työllisyysrahaston* on maksettava valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus vuosittain jälkikäteen ministeriön lähettämän laskun mukaisesti. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä työnantajilta tai muilta maksuvelvollisilta 17 §:n nojalla perimättä jätetyt määrät. Maksun viivästyessä sille on maksettava viivästyskorkoa 16 prosenttia.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

5.

Laki

työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 4 §:n 1 momentin 1 kohta, sellaisena kuin se on laissa 62/2025, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

4 §

Ehdotus

4 §

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät kor-
vaukset sekä perhevapaat*

*Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät kor-
vaukset sekä perhevapaat*

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähim-
mäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (872/2019) 2 lukua työajasta
ja varallaolosta, 3 ja 4 lukua säännöllisestä
työajasta, 5 lukua säännöllisen työajan ylittä-
misestä ja sunnuntaityöstä, 6 lukua lepoajoista
sekä 36 ja 37 §:n yleissitovaan työehtosopi-
mukseen perustuvaa säännöllistä työaika-
a koskevaa paikallista sopimusta koskevia
säännöksiä;

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähim-
mäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (872/2019) 2 lukua työajasta
ja varallaolosta, 3 ja 4 lukua säännöllisestä
työajasta, 5 lukua säännöllisen työajan ylittä-
misestä ja sunnuntaityöstä sekä 6 lukua lepo-
ajoista;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20