Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Hallitusohjelman kirjauksen mukaan vuosilomalain säästövapaata koskevaa sääntelyä muutetaan niin, että jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdasta samoin kuin muutenkin vuosilomien kohdalla, ellei muuta sovita.

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

Nykylainsäädännön mukainen työntekijän oikeus päättää säästövapaan ajankohdasta on vaikeuttanut yritysten tuotanto- ja palvelutoimintaa ja aiheuttanut ennakoimattomuutta työvoiman käytön suunnitteluun sekä hankaloittanut työntekijöiden tasapuolista kohtelua vuosilomien ajankohtien määräytymisen osalta. Tämän muuttaminen siten, että työnantajalla olisi jatkossa oikeus viime kädessä määrätä vapaan ajankohdasta, toisi helpotusta edellä mainittuihin ongelmiin.

Kaupan liitto pitää lakiesitysluonnosta pitkälti oikeansuuntaisena. Hallitusohjelman kirjaus toteutuu kuitenkin vain osittain, sillä esityksessä on asetettu työnantajalle ehtoja, jotka rajoittavat työnantajan oikeutta kieltäytyä sijoittamasta säästövapaata työntekijän pyytämälle ajalle. Lisäksi esityksessä tulisi ottaa kantaa siihen, miten toimitaan, jos säästövapaan ajankohdasta ei olla sovittu ja säästövapaata on kertynyt usealta vuodelta.

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

Säästövapaista on koitunut ongelmia kaupan alan yrityksissä. Ongelmat ovat liittyneet muun muassa riittävän työvoimantarpeen varmistamiseen, työvuorosuunnitteluun sekä työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun vuosilomien ja säästövapaiden sijoittelussa. Lisäksi säästövapaiden säästäminen pitkältä ajalta johtaa usein myös vuosilomakirjanpidon hankaloitumiseen ja lisää työnantajien hallinnollista taakkaa.

Vähittäiskaupassa ja kaupan logistiikassa on hyvin tärkeää pystyä ennakoimaan työvoiman tarvetta pitkälle tulevaisuuteen. Oman haasteensa ennakoitavuuteen tuo se, että useissa alan yrityksissä työvoiman tarve vaihtelee viikosta toiseen. Työnantajat käyttävätkin laajalti kaupan työehtosopimuksen mukaista työajan tasoittumisjärjestelmää tasatakseen työvoiman

tarpeen vaihtelua siirtämällä työntekijän työsopimuksen mukaisia sopimustunteja viikolta toiselle. Tasoittumisjärjestelmässä työnantaja voi luoda työajan tasoittumisjakson, jonka pituus voi olla enintään 26 viikkoa tai perustellusta syystä 27-52 viikkoa. Logistiikassa voidaan käyttää enintään 52 viikon tasoittumisjaksoa ilman perusteltua syytä.

Työajan tasoittumisjärjestelmiä ei laadita tyhjiössä, vaan niiden pohjana käytetään ennusteita tulevista asiakasvirroista ja myyntivolyymeista. Tasoittumisjärjestelmää suunniteltaessa työnantajan tulee huomioida myös erilaiset poissaolot sekä vuosilomien sijoittelu ja vuosiloman alle jäävä laskennallinen työaika riittävän ajoissa.

Nykyisen lain mukainen työntekijän subjektiivinen oikeus määrätä säästövapaan ajankohta heikentää työnantajan mahdollisuuksia tehokkaaseen työvuorosuunnitteluun, sillä työajan tasoittumisjärjestelmät laaditaan usein edellä mainitulla tavalla useaksi kuukaudeksi eteenpäin, jolloin kesken tasoittumisjakson työnantajan voi olla hankalaa tai jopa mahdotonta sisällyttää suunnitelmaan enempää lomia kuin sinne on järjestelmää luotaessa suunniteltu. Nykyisen vuosilomalain mukaan työntekijän tulee ilmoittaa säästövapaansa ajankohta viimeistään neljä kuukautta ennen aiottua vapaajaksoa, mutta tämäkään aika ei ole välttämättä riittävä, jos tasoittumisjakso on suunniteltu esimerkiksi 26 viikon ajalle, joka vastaa noin kuutta kuukautta.

Lisäksi säästövapaat ovat aiheuttaneet ongelmia työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun. Työntekijä, jolla on säästövapaita, on voinut itse päättää sijoittaa lomansa ajankohtaan, johon toisella työntekijällä olisi esimerkiksi säännöllisen vuosilomakierron johdosta ollut oikeus saada lomansa.

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

Voimassa oleva vuosilomalaki edellyttää jo nykymuodossaan, että työnantaja antaa työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat periaatteet. Suunniteltu lisäys vain selkeytettäisi nykytilaa, eikä sillä luotaisi uusia velvoitteita työnantajalle, sillä vastaava velvoite on jo nykyisellään mainittu vuosilomalain esitöissä. Hallituksen esityksessä (HE 238/2004, s. 68) on todettu, että työnantajan selvitettäviä "periaatteita olisivat muun muassa se, kannustetaanko työntekijöitä säästämään osa lomasta pidettäväksi myöhempinä vuosina. Työnantajan selvitettävä yleinen periaate voisi liittyä myös siihen, miten vuosiloman pitämisestä voidaan yrityksessä sopia." Samoin on todettu myös oikeuskirjallisuudessa (mm. Nyyssölä: Vuosilomalaki, 2020, s. 154).

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

On perusteltua, että säästövapaan ajankohdasta tulisi jatkossakin lähtökohtaisesti sopia työnantajan ja työntekijän välillä. Pidämme silti tarpeellisena sitä, että jatkossa työntekijällä

ei olisi enää yksipuolista oikeutta päättää säästövapaansa ajankohdasta, jos siitä ei päästäisi sopuun, vaan tällöin työnantaja määräisi vapaan ajankohdan.

Esityksen perusteluita olisi kuitenkin tarpeen selventää sen osalta, mitä tarkoitetaan säästövapaata koskevalla sopimuksella ja suunnitelmalla. Viittaamme tällä säännöskohtaisten perusteluiden sivuun 17, jossa todetaan, että sopimisen voisi toteuttaa esimerkiksi laatimalla kirjallisen suunnitelman, jossa sovitaan etukäteen säästövapaan käyttämisestä. Säästövapaan ajankohdasta voitaisiin tehdä joko suunnitelma tai sopimus, mutta perusteluissa tulisi selvästi todeta, että vain sopimus sitoo osapuolia. Pelkkä suunnitelma ei sen sijaan loisi sitovaa sopimusta vapaan ajankohdasta.

Esitykseen sisältyvä määräaika, jonka mukaan työntekijän olisi esitettävä pyyntö säästövapaan ajankohdasta viimeistään neljä kuukautta ennen toivottua ajankohtaa, ei välttämättä antaisi työnantajalle riittävää aikaa suunnitella työtä siten, että vapaan ajankohta voitaisiin järjestää, mutta se antaisi riittävän ajan ajankohdan sopivuuden selvittämiselle. Työntekijä voisi kuitenkin halutessaan esittää pyynnön myös tätä aikaisemmin.

Työnantajalla olisi esityksen mukaan velvollisuus antaa perusteltu vastaus työntekijän pyyntöön kuukauden kuluessa. Näkemyksemme mukaan työnantajalla tulisi olla mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta työntekijän toivomaan ajankohtaan ilman laissa todettua edellytystä toiminnalle aiheutuvasta haitasta. Näin ollen ei myöskään olisi tarpeellista asettaa työnantajalle erillistä velvoitetta kieltäytymisensä perustelemiselle. Työnantajalle esitetty selvitysvelvollisuus työpaikalla noudatettavista säästövapaan yleisistä periaatteista lisää ennakoitavuutta työntekijöiden suuntaan, sillä työnantaja voisi jo näissä periaatteissa selvittää työntekijöille ajankohdat, jolloin säästövapaita ei olisi mahdollista pitää.

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

Lakiesityksen mukaan työnantajalla olisi oikeus kieltäytyä työntekijän pyynnöstä sijoittaa säästövapaata työntekijän pyytämään ajankohtaan. Työnantajan kieltäytymisoikeutta voitaisiin käyttää, jos säästövapaan pitäminen työntekijän toivomana ajankohtana aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa.

Näkemyksemme mukaan edellä mainittu toiminnalle aiheutuvaan liittyvä ehto kieltäytymisoikeuden käytölle olisi omiaan aiheuttamaan epäselvyyksiä ja riitatilanteita työpaikoilla. Erimielisyyksien välttämiseksi työnantajalla tulisi olla vapaa harkintavalta siitä, mihin ajankohtiin säästövapaita myönnetään.

Esityksen mukaan työnantaja voisi kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta työntekijän toivomaan ajankohtaan myös, jos se estäisi tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisen. Tässä on huomioitu hyvin myös työpaikoilla laajasti käytössä olevat kiertävät vuosilomanmääräytymisjärjestelmät.

Esityksessä tulisi todeta, että työnantajalla olisi oikeus määrätä miten ja milloin säästövapaita pidetään, jos siitä ei päästä sopimukseen. Työnantajalla tulisi myös olla oikeus kieltäytyä työntekijän pyynnöstä useammin kuin kerran, jos työntekijä toistuvasti pyytää säästövapaata samaan epäsopivaan ajankohtaan. Tämän oikeuden tulisi ilmetä selkeästi esityksen perusteluista.

Esitystä tulisi myös täydentää lisäämällä määräaika, jonka aikana säästövapaa olisi annettava. Määräaika voisi olla esimerkiksi viisi vuotta sen lomanmääräytymisvuoden päättymisestä, jolta säästövapaa on säästetty. Määräajasta voitaisiin yhteisesti sopia toisin. Tämä rajoittaisi useilta vuosilta kertyvän lomapalkkavelan määrää.

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

Sääntelyn tulisi koskea kaikkia säästövapaita esityksen voimaan tullessa 1.1.2027. Esityksellä ei rajoitettaisi työntekijän oikeutta säästää vuosilomaa, eikä puututtaisi sopimusvapauteen tai jo sovittuihin säästövapaisiin ja niiden ajankohtiin. Työnantajan kieltäytymisoikeutta säästövapaiden antamista koskien sovellettaisiin kaikkiin säästövapaisiin heti lain voimaantultua, jollei säästövapaiden ajankohdasta ole ennen tätä sitovasti sovittu. Voimaantulosäännökseen tulisi tarkentaa, että työnantajan kieltäytymisoikeutta sovelletaan myös niihin säästövapaisiin, jotka työntekijä ilmoittaa pidettäväksi lain voimaantulon jälkeen.

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

-