1.9.2026

VN/13357/2025
VN/13357/2025-TEM-59

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Työ- ja elinkeinoministeriön lausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle: HE laiksi vuosilomalain muuttamisesta ja eräiksi muiksi laeiksi (säästövapaan pitämisen ajankohdan muuttaminen, HE 118/2026 vp)

Asiantuntijakuuleminen 2.9.2026

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksen säästövapaan pitämisen ajankohdan muuttamisesta. Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi vuosilomalakia, opintovapaalakia, palkkaturvalakia, merimiesten palkkaturvalakia sekä lähetetyistä työntekijöistä annettua lakia.

Muutokset vuosilomalakiin koskisivat säästövapaan pitämisen ajankohtaa. Nykyinen työntekijän yksipuolinen oikeus määrätä säästövapaan ajankohdasta poistuisi. Jatkossa työnantaja voisi kieltäytyä työntekijän esittämästä säästövapaan ajankohdasta, jos vapaan pitäminen kyseisenä ajankohtana aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa, jota ei voitaisi tavanomaisin työjärjestelyin välttää. Kieltäytyminen olisi mahdollista myös silloin, jos säästövapaan sijoittaminen ehdotettuun ajankohtaan vaarantaisi vuosilomien ja säästövapaiden tasapuolisen sijoittamisen.

Kieltäytymisen perusteena olevan haitan tulisi olla aito ja konkreettinen. Tällaisena voitaisiin pitää esimerkiksi tilannetta, jossa kriittiseen tehtävään ei ole saatavilla sijaista. Pelkkä hypoteettinen haitta tai yleinen epämukavuus ei riittäisi kieltäytymisen perusteeksi. Perusteeton kieltäytyminen olisi lainvastainen ja ristiriidassa työnantajan lojaliteettivelvollisuuden kanssa.

Jos työnantaja kieltäytyisi työntekijän ehdottamasta säästövapaan ajankohdasta, työntekijällä olisi mahdollisuus tehdä uusi esitys.

Lisäksi työnantajan olisi jatkossa selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä noudatettavat yleiset periaatteet samaan tapaan kuin nykyisin vuosiloman antamisen osalta. Työnantajan olisi mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta myös säästövapaan ajankohdan määrittelyssä. Muutoksen tavoitteena on edistää yhteisen käsityksen muodostumista säästövapaan ajankohdan määräytymiseen vaikuttavista tekijöistä.

Säästövapaata koskevien muutosten tarkoituksena on puuttua tilanteisiin, joissa säästövapaita pidetään työnantajan palvelu- tai tuotantotoiminnan kannalta vaikeina ajankohtina. Samalla työntekijöillä

Postiosoite Postadress Postal Address	Käyntiosoite Besöksadress Office	Puhelin Telefon Telephone	Faksi Fax Fax	s-posti, internet e-post, internet e-mail, internet
Työ- ja elinkeinoministeriö PL 32 00023 Valtioneuvosto	 Aleksanterinkatu 4 Helsinki	 0295 16001 +358 295 16001		 kirjaamo.tem@gov.fi www.tem.fi

säilyisi edelleen mahdollisuus vaikuttaa säästövapaan ajankohtaan. Ratkaisulla pyritään säilyttämään säästövapaan luonne työelämän joustavuutta tukevana järjestelynä mahdollisimman pitkälle.

Muutokset eivät vaikuttaisi siihen lähtökohtaan, että säästövapaan ajankohdasta sovitaan ensisijaisesti työnantajan ja työntekijän kesken. Lisäksi työ- ja virkaehtosopimuksilla voitaisiin edelleen sopia alakohtaisista käytännöistä ja menettelyistä.

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

Tausta ja tavoitteet

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.

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.

Esityksen keskeiset vaikutukset

Esityksen vaikutukset kohdistuvat pääasiassa työn organisointiin työpaikoilla. Esityksellä on laajasti katsottuna vain rajallisia vaikutuksia yrityksiin. Silloin, kun säästövapaat pidetään yhdessä pitkässä jaksossa, ei lakimuutos todennäköisesti johtaisi työnantajan näkökulmasta kovin merkittäviin muutoksiin nykytilaan nähden. Työnantajan kannalta lakimuutokset helpottaisivat kuitenkin yksittäisiä erityisen haasteellisia tilanteita. Tällaisina voidaan pitää tilanteita, joissa työntekijä toistuvasti sijoittaa säästövapaajaksoja tuotanto- tai palvelutoiminnan kannalta epäsopiviin ajankohtiin.

Työntekijän näkökulmasta ehdotetut muutokset heikentävät tämän mahdollisuuksia päättää säästövapaan ajankohdasta, jos siitä ei ole ennalta sovittu eikä ajankohdasta päästä sopimukseen. Ehdotetut muutokset heikentävät työntekijän mahdollisuuksia käyttää säästövapaata suunnittelemaansa tarkoitukseen, jos ajankohta on työnantajalle haastava. Rajoitteen vaikutukset riippuvat säästövapaan suunnitellusta käyttötarkoituksesta, jotka voivat vaihdella huomattavasti (perhesyistä pidettävät vapaat, opiskelu, vapaa-ajan vietto jne.). Toisaalta työntekijöiden kannalta ehdotetuilla muutoksilla voi olla myönteisiäkin vaikutuksia sellaisissa tilanteissa, joissa toinen työntekijä on käyttänyt säästövapaitaan toistuvasti siten, että se heijastuu muiden työntekijöiden mahdollisuuteen olla vuosilomalla.

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

Ehdotetut muutokset eivät vaikuttaisi voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiin. Tämän vuoksi esityksellä ei olisi ainakaan välittömiä vaikutuksia säästövapaan antamiseen julkisella sektorilla, jossa säästövapaan käyttöä koskevista menettelyistä määrätään laajasti virka- ja työehtosopimuksissa. Vaikutukset kohdistuisivat todennäköisesti ensisijaisesti yksityiselle sektorille, jossa työehtosopimuksissa on yleensä vähemmän säästövapaan antamista koskevia määräyksiä.

Voimaantulo ja siirtymäsäännös

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2027.

Vuosilomalain osalta ehdotetaan siirtymäsäännöstä. Siirtymäsäännöksen ensimmäisen momentin mukaan sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa työntekijä ja työnantaja ovat sopineet säästövapaan ajankohdasta ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa olleita säännöksiä. Säännöksen tarkoituksena on turvata sopimusten sitovuuden periaatteen toteutuminen. Lakimuutoksella ei siten olisi vaikutusta sellaiseen säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta työntekijä ja työnantaja ovat sopineet keskenään eikä voimassa oleviin työ- tai virkaehtosopimuksiin.

Siirtymäsäännöksen toisen momentin mukaan ennen ehdotetun lain voimaantuloa säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta ei ole sovittu, sovelletaan ehdotetun lain voimaantullessa voimassa olleita säännöksiä siten, että työntekijä voi noudattaen 27 §:n mukaista neljän kuukauden ilmoitusaikaa pitää säästövapaata, joka päättyy viimeistään 31 päivänä lokakuuta 2027. Säännös merkitsisi,

että työntekijä voisi ilmoittaa pitävänsä säästövapaansa noudattaen nykyisiä menettelysääntöjä niin, että säästövapaa pidetään viimeistään 31.10.2027. Tämän jälkeen pidettäviin säästövapaisiin sovellettaisiin ehdotetussa laissa säädettyjä menettelyjä. Tarkoituksena on työntekijöille aikaa sopeutua muutoksiin.

Laati Erityisasiantuntija Katja Honkonen

Jakelu Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta