HE vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 2.9.2026

Erityisasiantuntija Katja Honkonen

Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Lähtökohdat

- Esityksellä toteutetaan pääministeri Petteri Orpon hallituksen puoliväliriihen kirjausta, jonka mukaan jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muidenkin vuosilomien kohdalla, ellei muuta sovita.
- Säästövapaan käyttämiseen liittyvistä ongelmista ei ole saatavilla tilastoitua tietoa. Työnantajajärjestöjen esiin tuoman mukaan kuitenkin niissä organisaatioissa, joissa haasteita ilmenee, työntekijöiden säästövapaa voi vaikeuttaa työnantajan toimintaa huomattavasti. Tällöin 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.
  - 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.
- 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.

Nykytila ja tavoite

- Nykytila: Työntekijä ja työnantaja sopivat säästövapaan ajankohdasta. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä vähintään 4 kuukautta ennen vapaan alkua.
- Hankkeessa on toteutettu riihikirjaus siten, että säästövapaan tarkoitus säilyy mahdollisimman pitkälle.
  - Säästövapaa on käytännössä vuosilomaa, jonka ajallaan pitämisestä työntekijä on luopunut. Taustalla voi olla vuosiloman säästäminen johonkin tiettyyn tarkoitukseen tai lomakauteen osuneen kiirehuipun vuoksi (työnantajan eduksi) joustaminen. Työntekijällä tulee siten säilyä mahdollisuus vaikuttaa säästövapaan pitämisen ajankohtaan.
  - Muutoksen tavoitteena on poistaa ne ongelmat, joita säästövapaan pitäminen työnantajan kannalta huonona ajankohtana on aiheuttanut.

Lausuntopalaute

- Lausuntokierros 28.1.2026–12.3.2026
- Lausuntoja saatiin 35 kpl
- Työnantajatahot pitivät muutoksia pääosin hyvinä ja oikeansuuntaisina.
  - Muutoksen arvioitiin ratkaisevan keskeisiä säästövapaisiin liittyviä ongelmia. Erityisen tärkeänä nähtiin muutos, joka poistaa työntekijän yksipuolisen oikeuden määrätä säästövapaan ajankohdasta.
  - Osa työnantajista katsoi, ettei esitys täysin vastaa hallituksen tavoitteita. Kritiikkiä erityisesti siitä, että työnantajalle jää ehtoja ja kynnys kieltäytyä työntekijän toivomasta ajankohdasta.
  - Lisäksi esiin nostettiin menettelyissä olevan puutteita tilanteissa, joissa ajankohdasta ei ole sovittu ja vapaita on kertynyt useilta vuosilta.
- Palkansaajajärjestöt vastustivat muutoksia laajasti.
  - Muutoksille ei nähty riittäviä perusteluja tai tutkimusnäyttöä, nykyisen sääntelyn ongelmista ei ole esitetty vakuuttavaa näyttöä.
  - Muutosten katsottiin vahvistavan työnantajan direktio-oikeutta ja heikentävän työntekijän asemaa.
  - Arvioitiin heikentävän säästövapaan tarkoitusta. Säästövapaan merkitys korostuu työssä jaksamisessa, osaamisen kehittämisessä ja perhevastuissa. Vuorotteluvapaan poistumisen jälkeen säästövapaan rooli on kasvanut.
- Oikeuskansleri:
  - Tietopohja puutteellinen, ei tarkkaa tutkimus- tai tilastotietoa ongelmien laajuudesta.
  - Työnantajan kieltäytymisoikeus ”varsin väljästi muotoiltu”.

Säästövapaan ajankohdan määräytyminen jatkossa

- Jatkossakin ajankohdasta sopiminen säilyisi lähtökohtana ja TES/VES-kirjaukset mahdollistaisivat alakohtaisen sopimisen käytänteistä.
- Jos ajankohdasta ei ole sovittu, työntekijän olisi esitettävä *pyyntö säästövapaan ajankohdasta* viimeistään neljä kuukautta ennen sen toivottua alkamispäivää.
- Työnantajan tulisi vastata työntekijän pyyntöön kuukauden kuluessa. Työnantaja voisi kieltäytyä työntekijän pyynnöstä, jos säästövapaan pitäminen työntekijän toivomana ajankohtana aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa, jota työnantaja ei voi tavanomaisin työjärjestelyin välttää, taikka jos se estäisi tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisen.
- Työnantajan kieltäydyttyä työntekijä voisi esittää uuden pyynnön, josta työnantaja voisi kieltäytyä, jos kieltäytymisperuste olisi olemassa.

22 §

Työntekijöiden kuuleminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa ja säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen vuosiloman ajankohdan määräämistä 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 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, jota työnantaja ei voi tavanomaisin työjärjestelyin välttää, taikka jos se estäisi 22 §:n mukaisen tasapuolisuuden toteuttamisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisessa.

Vaikutuksista 1/2

- Tarkkaa tutkimus- tai tilastotietoa säästövapaiden määrästä tai niihin liittyvistä ongelmakohdista on vaikea saada. Tietojen puute liittyy osittain siihen, ettei yrityksen kirjanpidossa pääsääntöisesti eritellä säästövapaita muusta lomapalkkavelasta.
  - Tämäkään tieto ei vielä kuvaisi niiden tilanteiden esiintyvyyttä, joissa on koettu ongelmia.
- Esityksen vaikutukset kohdistuvat pääasiassa työn organisointiin työpaikoilla.
  - 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.
  - Työntekijän näkökulmasta ehdotetut muutokset heikentävät työntekijän mahdollisuuksia päättää säästövapaan ajankohdasta. Epävarmuus säästövapaan ajankohdasta voi vähentää halukkuutta säästää vuosilomaa.
  - 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.

Vaikutuksista 2/2

- Vaikutukset kohdistuisivat lähinnä yksityiselle sektorille, sillä julkisella sektorilla on laajalti sovittu säästövapaan ajankohdan määräytymisestä.
  - Näin ollen esitys koskee suurempaa joukkoa miehiä (noin 900 000) kuin naisia (noin 700 000).
- Käytettävissä ei ole tietoa siitä, missä määrin säästövapaan käyttö jakaantuu sukupuolittain tai käyttötarkoituksen mukaan.
  - Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että käytännössä säästövapaita hyödynnetään erityisesti perhe-elämän ja työn yhteensovittamisessa. Tasa-arvovaltuutettu edelleen on huomioinut, että naiset kantavat edelleen suuremman vastuun lasten ja ikääntyvien hoidossa, mikä on huomioitava muutosten vaikutusten kohdentumiseen eri sukupuolten välillä.

Siirtymäsäännös ja voimaantulo

- Voimaantulo 1.1.2027
- Siirtymäsäännös:
  - Sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa työntekijä ja työnantaja ovat sopineet säästövapaan ajankohdasta ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa olleita säännöksiä.
    → Työntekijän ja työnantajan välinen sopimus säilyy voimassa.
  - Ennen tämän lain voimaantuloa säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta ei ole sovittu, sovelletaan tämän lain voimaantullessa voimassa olleita säännöksiä siten, että työntekijä voi noudattaen 27 §:n mukaista neljän kuukauden ilmoitusaikaa pitää säästövapaata, joka päättyy viimeistään 31.10.2027.
    → Neljän kuukauden ilmoitusaika merkitsee, että säästövapaan pitämisen ajankohdasta on ilmoitettava puolen vuoden kuluessa lain voimaantulosta. Vanhan mallin mukaan ilmoitetut säästövapaat on pidettävä 31.10.2027 mennessä. Taustalla mm. OKA:n lausuntopalaute.



Kiitos!