2.9.2026

Eduskunnan Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausuntomme hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta ja eräiksi muiksi laeiksi (HE 118/2026 vp)

Palvelualojen työnantajat Palta ry lausuu hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta ja eräiksi muiksi laeiksi kunnioittavasti seuraavaa:

Pidämme esityksen tavoitetta kannatettavana ja esitettyjä muutoksia oikeansuuntaisina. Tällä hetkellä voimassa olevat säännökset säästövapaista aiheuttavat palvelualojen yrityksille suurta haittaa käytännössä. Työntekijät voivat säästää säästövapaata rajoituksetta useiden vuosien ajalta, eikä työnantajalla ole viime kädessä mahdollisuuksia puuttua säästövapaan ajankohtaan. Tämä aiheuttaa yrityksille resursointihaasteita ja palvelutoiminnan häiriintymistä etenkin tilanteissa, joissa työntekijä haluaa sijoittaa säästövapaansa sesonkien ruuhkahuippuihin. Lisäksi säästövapaiden kerryttäminen useiden vuosien ajalta aiheuttaa yrityksille kumuloituvia lomapalkkavelkoja.

Säästövapaat ovat myös työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta erityisen ongelmallisia, koska ne vaikeuttavat työntekijöiden eduksi tarkoitettujen säännöllisten vuosilomakiertojen toteutusta. Tilanteessa, jossa säästövapaan pitäjä pystyy yksipuolisesti määrittämään säästövapaan ajankohdan, hän saa tosiasiallisesti etusijan normaalia vuosilomaa vuorollaan pitävään nähden, eikä yhdenvertainen kohtelu toteudu.

Näemme perusteltuna esityksen lähtökohdan siitä, että työntekijä ja työnantaja pyrkivät sopimaan säästövapaan ajankohdasta. Pidämme myös tärkeänä, että työnantajalla on mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan ajankohtaa koskevasta pyynnöstä, jos siihen suostuminen estäisi vuosilomien ja säästövapaiden tasapuolisen sijoittamisen. Esitystä tulisi kuitenkin muuttaa siltä osin kuin se poikkeaa hallitusohjelmakirjauksesta. Työnantajan kieltäytymisoikeudelle ei tule asettaa haitan aiheutumista koskevaa edellytystä. Työnantajalla tulee olla harkintansa perusteella mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta työntekijän esittämään ajankohtaan ilman laissa asetettua haitan aiheutumista koskevaa rajoitusta.

Esityksen säännöskohtaisten perusteluiden mukaan työnantajalle aiheutuvaa haittaa tulisi arvioida säästövapaan ajankohdan ja keston kannalta huomioiden työnantajan mahdollisuudet välttää haitan aiheutuminen tavanomaisin työjärjestelyin.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Eteläranta 10, 6.krs, PL 62, 00131 Helsinki
Y-tunnus 0773798-8

palta.fi
+358 20 595 5000
info@palta.fi

Tavanomaisia työjärjestelyitä eivät olisi esimerkiksi järjestelyt, joista aiheutuisi työnantajalle tavanomaisesta poikkeavia kustannuksia. Jos haitan aiheutumista koskeva edellytys jätetään vastustuksestamme huolimatta lakiin, näemme tärkeänä, että tavanomaisesta poikkeavia kustannuksia koskevaan kohtaan tehdään seuraava lisäys:

”Joissakin yrityksissä saatetaan joutua tekemään esimerkiksi lomakausien aikana toiminnan ylläpitämiseksi välttämättömiä järjestelyitä, joista aiheutuu työnantajalle merkittäviä kustannuksia. Pykälässä tarkoitetulla tavanomaisella työjärjestelyllä ei tarkoiteta välttämättömiä, työnantajalle merkittäviä kustannuksia aiheuttavia järjestelyitä, vaikka niitä jouduttaisiinkin tekemään säännönmukaisesti.”

Esityksen mukaan työntekijä esittäisi pyynnön säästövapaan ajankohdasta ja työnantaja voisi tästä kieltäytyä laissa säädetyllä perusteella. Esityksessä ei kuitenkaan ole määräyksiä säästövapaan lopullisesta ajankohdasta. Pidämme tärkeänä, että esitykseen lisätään määräykset siitä, että säästövapaa on annettava määrätyssä ajassa, viimeistään esimerkiksi viiden vuoden kuluessa sen lomanmääräytymisvuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi asiasta toisin. Yhteisellä sopimuksella säästövapaan voisi sijoittaa myöhempäänkin ajankohtaan, mutta ilman sopimusta säästövapaat tulisi pitää edellä mainitun aikarajan puitteissa. Määräys rajoittaisi myös loman säästämisen aiheuttaman lomapalkkavelan kertymistä usealta vuodelta. Korostamme, ettei säästövapaiden pitämisen ajankohta voi esityksessä kuvatun mukaisesti jäädä viime kädessä kokonaan auki.

Esityksen mukaan ennen lain voimaantuloa säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta ei ole sovittu, sovellettaisiin lain voimaantullessa voimassa ollutta lakia siten, että työntekijä voi noudattaen 27 §:n mukaista neljän kuukauden ilmoitusaikaa pitää säästövapaata päättyen viimeistään 31.10.2027. Pidämme siirtymäsäännöstä selkeänä. Siirtymäsäännös on tärkeä säilyttää yksiselitteisenä, jotta yritysten hallinnollinen taakka voidaan pitää kohtuullisena.

Palvelualojen työnantajat Palta ry

Lisätietoja Janne Laitinen, työmarkkinajohtaja
+358 40 7798924, janne.laitinen@palta.fi