2.9.2026

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Katri Rauhala, valiokuntakanslian sihteeri
TyV@eduskunta.fi

Asia: HE 118/2026 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta ja eräiksi muiksi laeiksi

SUOMEN LIIKENNELENTÄJÄLIITTO RY:N ASIANTUNTIJALAUSUNTO TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNALLE

1. ALUKSI

Suomen Liikennelentäjäliitto ry (SLL) on lainsäädäntöhankkeen valmisteluvaiheessa antanut työ- ja elinkeinoministeriölle lausunnon luonnoksesta hallituksen esitykseksi vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi (VN/13357/2025) (jäljempänä "*Valmisteluvaiheen esitysluonnos*").

Ministeriölle lausuessaan SLL katsoi, että työntekijän nykyisen päätösvallan poistaminen säästövapaan käyttöajankohdasta merkitsisi huomattavaa heikennystä työntekijän oikeudelliseen asemaan. SLL kiinnitti huomiota myös ehdotetun kieltäytymisperusteen täsmällisyyteen ja tarkkarajaisuuteen, muutoksen suhteellisuuteen ja muutostarpeen perusteena olevan tietopohjan riittävyyteen sekä perusteltujen odotusten suojaan liittyviin kysymyksiin.

Lausuntokierroksen jälkeen annettuun hallituksen esitykseen Eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta ja eräiksi muiksi laeiksi HE 118/2026 vp (jäljempänä "*Hallituksen esitys*") on tehty muutoksia, jotka vastaavat osittain lausuntopalautteessa esitettyihin huomioihin. Tällaisia ovat erityisesti työnantajan kieltäytymisperusteen täsmentäminen ja siirtymäsäännöksen täydentäminen. SLL pitää näitä muutoksia myönteisinä ja oikeansuuntaisina.

SLL kuitenkin katsoo, että *Hallituksen esitykseen* sisältyy edelleen jäljempänä yksilöityjä oikeudellisia ja käytännöllisiä kysymyksiä, joiden jatkotyöstäminen eduskuntakäsittelyssä olisi edelleen perusteltua.

Suomen Liikennelentäjäliitto ry lausuu Eduskunnan Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle kunnioittavasti seuraavaa.

2. ASIANTUNTIJALAUSUMA

2.1 Muutoksen tarpeellisuudesta ei ole esitetty riittävää näyttöä

SLL on *Valmisteluvaiheen esitysluonnosta* koskevassa lausunnossaan kiinnittänyt huomiota siihen, ettei säästövapaan käyttöön liittyvien ongelmien olemassaolosta, yleisyydestä tai merkittävyydestä ole esitetty objektiivista tutkimus- tai tilastotietoon perustuvaa näyttöä.[1]

Tätä puutetta ei ole kyetty korjaamaan *Hallituksen esityksessä*.

Päinvastoin esityksessä todetaan edelleen nimenomaisesti, että "*säästövapaan käyttämiseen liittyvistä ongelmista ei ole saatavilla tilastoitua tietoa*" sekä että "*tarkkaa tutkimus- tai tilastotietoa säästövapaiden määrästä tai niihin liittyvistä ongelmakohdista on vaikea saada*". Työryhmällä ei ole myöskään ollut käytössään tietoa niiden tilanteiden yleisyydestä, joissa työntekijän säästövapaan käyttö olisi aiheuttanut työnantajalle sellaisia ongelmia, joita ehdotetulla sääntelyllä pyritään ratkaisemaan.[2]

Hallituksen esityksessä on siis myönnetty, ettei ole olemassa luotettavaa tietoa siitä, että voimassa oleva säästövapaakäytäntö olisi ongelma eikä ylipäätään ole ollut tietoa yksityisen sektorin säästövapaiden määrästä. Siten on myös suhtauduttava varauksella siihen johtopäätökseen, että puheena oleva lainsäädäntömuutos kykenisi korjaamaan vallitsevaa oikeustilaa. Mikäli väitetyn ongelman olemassaoloa, laajuutta tai yleisyyttä ei tunneta, ei myöskään voida objektiivisesti arvioida, missä määrin ehdotettu sääntely soveltuisi väitetyn ongelman ratkaisemiseen tai onko sääntelymuutokselle tosiasiallista tarvetta.

Myös oikeuskansleri on lausunnossaan kiinnittänyt huomiota esityksen tietopohjan riittämättömyyteen ja todennut, että eduskunnan päätöksenteon tueksi on oltava käytettävissä riittävät, luotettavat ja kattavat tiedot. Oikeuskansleri on korostanut asian merkitystä nimenomaan jatkokäsittelyssä.[3]

SLL huomauttaa, että vallitsevan oikeustilan arvioinnin merkitystä on painotettu myös lainsäädännön laatimista koskevissa ohjeissa. Valtioneuvoston lainvalmistelun vaikutusarviointiohjeessa todetaan, että nykytilan arviointi ja tietopohjan kartoittaminen ovat keskeisiä esivalmistelun osia ja että hankkeen kohteena olevan yhteiskunnallisen ongelman ja hankkeen tavoitteiden selkeä määrittäminen ohjaavat vaikutusarviointia. Ohjeen mukaan lainsäädäntöhankkeen tulee perustua arvioon voimassa olevan sääntelyn toimivuudesta ja sen mahdollisista muutostarpeista. Lainvalmistelussa tulee kyetä tunnistamaan ja perustelemaan muun muassa seuraavat kysymykset: "*Mitä ongelmia nykytilassa on havaittu? Mitä sääntelyn toimintaympäristöstä ja hankkeen kohteena olevista ilmiöistä tiedetään? Miksi uutta sääntelyä tarvitaan?*" [4]

Hallituksen esityksen perusteella juuri nämä lainvalmistelun keskeisimmät kysymykset jäävät asiallisesti vastaamatta. Näin ollen lainvalmisteluohjeen mukainen nykytilan arviointi jää olennaisilta osin puutteelliseksi ja muutoksen tosiasiallinen yhteiskunnallinen merkitys avoimeksi.

---

[1] Suomen Liikennelentäjäliitto ry:n lausunto Työ- ja elinkeinoministeriölle 11.3.2026, asia VN/13357/2025 s. 5
[2] HE 118/2026 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta ja eräiksi muiksi laeiksi s. 7 kohta 2.1; s. 12 kohta 4.2; s. 13 kohta 4.2.
[3] HE 118/2026 vp, s. 18 kohta 6.1.
[4] Lainvalmistelun vaikutusarviointiohje, Valtioneuvoston julkaisuja 2022:66 s. 17-18 kohta 1.2.1.1.

SLL katsoo, että lainsäädäntömuutoksen hyväksyttävyyden ja suhteellisuuden arviointi edellyttää sitä, että osoitetaan ongelman luonne ja olemassaolo, arvioida sen laajuus sekä perustellaan, miksi juuri ehdotettu sääntely on tarpeellinen ongelman ratkaisemiseksi. SLL:n näkemyksen mukaan *Hallituksen esityksessä* ei ole kyetty osoittamaan näitä edellytyksiä riittävällä tavalla.

Kun säästövapaisiin liittyvien väitettyjen ongelmien yleisyydestä ei ole esitetty luotettavaa näyttöä, jää epäselväksi, miten näiden ongelmien poistamista olisi objektiivisesti arvioitu. Samasta syystä muutoksella tavoiteltavia hyötyjä ei voida myöhemmin luotettavasti arvioida, mitata eikä todentaa. Tällaisenaan lainsäädäntömuutos jää siis olettamien ja yksittäisten havaintojen varaan.

SLL katsoo, ettei *Hallituksen esityksessä* ole esitetty riittäviä perusteita työntekijän oikeusaseman heikentämiselle eikä mainitun heikennyksen yhteyttä yhteiskunnallisen ongelman ratkaisemiselle. Tästä syystä esitystä ja sen tarkoituksenmukaisuutta tulisi arvioida uudelleen.

2.2 Ehdotettu sääntely ei täytä riittävän täsmällisen ja tarkkarajaisen sääntelyn vaatimuksia

SLL kiinnitti *Valmisteluvaiheen esitysluonnoksessa* huomiota siihen, että työnantajan kieltäytymisoikeuden perusteeksi ehdotettu "*haitta*" oli käsitteenä liian epätäsmällinen eikä täyttänyt perusoikeuksia rajoittavalta sääntelyltä edellytettävää täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimusta.[5]

Merkittävää on, ettei tämä huoli sääntelyn täsmällisyydestä rajoittunut vain palkansaajapuolelle. Myös työnantajapuoli katsoi sääntelyn olevan ongelmallinen, koska haitan kynnystä ei olisi mahdollista määritellä niin täsmällisesti, että työpaikoilla olisi kaikissa tilanteissa selvää, milloin työnantaja voisi vedota siihen kieltäytymisen perusteena.[6] Oikeuskansleri katsoi lausunnossaan *Valmisteluvaiheen esitysluonnoksen* olevan täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden näkökulmasta ongelmallinen sekä edellytti säännöksen tarkentamista jatkovalmistelussa.[7]

Lausuntopalautteen perusteella esitystä on täsmennetty siten, että työnantajan kieltäytymisoikeuden perusteena olisi säästövapaan aiheuttama haitta, "*jota työnantaja ei voi tavanomaisin työjärjestelyin välttää*".[8]

SLL pitää muutosta oikeansuuntaisena, mutta katsoo, ettei se vielä poista alkuperäistä ongelmaa.

Työelämän toimintaympäristöt, henkilöstörakenteet ja työaikajärjestelmät vaihtelevat huomattavasti eri toimialojen ja työpaikkojen välillä. Tästä syystä säännös jättäisi liian suuren tulkinnallisen epävarmuuden sen osalta, mitä ymmärretään "*tavanomaisilla työjärjestelyillä*". *Hallituksen esityksen* perusteluissa mainitaan esimerkinomaisesti työvuorojen järjestelyt, työtehtävien uudelleenallokointi ja priorisointi, mutta luettelo ei ole tyhjentävä eikä siitä voida johtaa täsmällistä tulkintaohjetta lain soveltamista varten.[9]

Käytännössä säännös jättäisi yksin työnantajalle harkintavallan arvioida, mitä työjärjestelyjä olisi pidettävä tavanomaisina, millaiset lisäkustannukset kuuluvat normaaliin toiminnan järjestämiseen ja missä vaiheessa toimenpiteiden katsotaan ylittävän tavanomaisen henkilöstöhallinnon rajat. Kun huomioidaan, että työntekijän olisi jatkossakin esitettävä pyyntö säästövapaan ajankohdasta viimeistään neljän kuukauden ennakkoilmoitusaikaa noudattaen, jää lopultakin epäselväksi myös se, milloin haitta olisi sellainen, ettei se olisi ollut vältettävissä tuon ajan kuluessakaan.

---

[5] Suomen Liikennelentäjäliitto ry:n lausunto Työ- ja elinkeinoministeriölle 11.3.2026, asia VN/13357/2025 s. 4-5
[6] HE 118/2026 vp, s. 4 kohta 1.2; Työ- ja elinkeinoministeriön alkuperäinen esitys lainsäädäntömuutoksesta, s. 3 kohta 1.2.
[7] HE 118/2026 vp, s. 19 kohta 6.2.
[8] HE 118/2026 vp, s. 25 kohta 7.1; s. 31, ehdotettu 27 a §.
[9] HE 118/2026 vp, s. 25 kohta 7.1.

SLL korostaa, että *Hallituksen esityksessä* työnantajan kieltäytymisoikeutta kuvaillaan siten, että *"Ehdotuksen mukaan työnantajan ei tarvitsisi sallia säästövapaan pitämistä työnantajan kannalta epäedullisena ajankohtana*.".[10]

Tätä perustelulausumaa voidaan pitää ongelmallisena, koska se ei vastaa ehdotetun säännöksen sanamuotoa. Säännös edellyttää työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle aiheutuvaa "*haittaa*", jota ei voida välttää tavanomaisin työjärjestelyin. Sen sijaan "*epäedullisuus*" on käsitteenä ja merkityssisällöltään huomattavasti väljempi. Kaikki työnantajan kannalta epäedulliset tilanteet eivät aiheuta työnantajalle varsinaista haittaa, eikä lainsäätäjän tarkoituksena voitane pitää sitä, että kieltäytymiskynnys määräytyisi vain epäedullisuuden perusteella.

Mainittu ilmaisu muodostaa ilmeisen riskin siitä, että ehdotettua säännöstä tulkittaisiin käytännössä laajemmin kuin mitä sen sanamuoto mahdollistaisi. Tällainen tulkinta olisi omiaan ennestäänkin laajentamaan työnantajalle annettua harkintavaltaa ja heikentämään työntekijälle jäävää tosiasiallista mahdollisuutta käyttää säästövapaitaan tarkoituksenmukaisella tavalla. Tämä taas vähentänee vuosilomien säästämistä, mikä on myös *Hallituksen esityksessä* mainittu riskinä ja johtaa työnantajan tuotantotoiminnan vaikeutumiseen.[11]

SLL huomauttaa, että lainsäätäjä on vuonna 2004 ja tätä aiemminkin arvioinut työnantajan ennakointitarvetta yleisesti ja päätynyt siihen, että neljän kuukauden ennakkoilmoitusaika on riittävä turvaamaan työnantajan mahdollisuuden suunnitella toimintaa ja työvoiman käyttöä siinäkin tapauksessa, että työntekijällä säilyy viimekätinen päätösvalta säästövapaan ajankohdasta.[12] Näin ollen *Hallituksen esitys* ei muuta ainoastaan menettelyä, vaan poikkeaa myös vallinneesta lainsäädäntöpoliittisesta arvioinnista, jonka mukaan työntekijän määräysvalta ja neljän kuukauden ennakkoilmoitusaika yhdessä muodostavat tasapainon työntekijän ja työnantajan etujen välillä.

SLL katsoo, että mikäli ehdotetusta sääntelystä ei luovuta, sitä tulisi täsmentää sääntelyn ennakoitavuuden ja yhdenmukaisen soveltamisen varmistamiseksi edelleen. Laista tai sen perusteluista tulisi yksiselitteisesti käydä ilmi 1) edellytetty haitta-aste, 2) mitä toimenpiteitä työnantajan on vähintään toteutettava ennen kuin se voisi vedota säästövapaan aiheuttamaan haittaan ja 3) millä tavoin työnantajan on kyettävä osoittamaan haitan olemassaolo sekä se, ettei haitta ole tosiasiallisesti vältettävissä tavanomaisin työjärjestelyin.

2.3 Perusteltujen odotusten suojaa koskeva ongelma ei ole poistunut

Valmisteluvaiheen esitysluonnoksen voimaantulosäännös suojasi ainoastaan sellaisia säästövapaita, joiden ajankohdasta oli sovittu ennen lain voimaantuloa.[13] Kirjauksen perusteella muutos oli välitön ja muutoksen luonteen vuoksi sen voitiin katsoa vaarantavan työntekijöiden perusteltujen odotusten suojaa.

Lausuntopalautteen jälkeen *Hallituksen esitystä* on täsmennetty siten, että ennen lain voimaantuloa säästettyihin vuosilomiin sovelletaan nykyistä sääntelyä 31.10.2027 saakka. Samalla kuitenkin säädetään, että ennen lakimuutoksen voimaantuloa säästetyn vuosiloman osalta suojaa saavat ainoastaan sellaiset säästövapaapäivät, joiden ajankohdasta työntekijä ja työnantaja ovat nimenomaisesti sopineet.[14]

---

[10] HE 118/2026 vp, s. 25 kolmas kappale.
[11] HE 118/2026 vp, s. 13 kohta 4.2
[12] Hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi HE 238/2004 vp, s. 15; s. 72.
[13] Työ- ja elinkeinoministeriön alkuperäinen esitys lainsäädäntömuutoksesta, s. 20 kohta 8; s. 22 voimaantulosäännös
[14] HE 118/2026 vp, s. 23 kohta 6.8; s. 28 kohta 8; s. 32 voimaantulosäännös.

Hallituksen esityksessä todetaan tältä osin nimenomaisesti:

> "*Lakimuutoksella ei olisi vaikutusta sellaiseen säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta työntekijä ja työnantaja ovat sopineet keskenään. Tällaisella sopimisella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän välistä nimenomaista sopimusta, ei pelkästään työntekijän ilmoitusta tai sellaista suunnitelmaa säästövapaan ajankohdasta, jota ei ole tarkoitettu osapuolia sitovaksi*." (HE 118/2026 vp, s. 28)

SLL pitää tehtyä muutosta sinällään oikeansuuntaisena, mutta katsoo, että siirtymäsäännökseen liittyy edelleen merkittäviä ongelmia.

Ensinnäkin ehdotetulla siirtymäsäännöksellä on edelleen huomattavia taannehtivia vaikutuksia, ja käytännössä työntekijän ennen lain voimaantuloa säästämien vuosilomapäivien suoja jää merkittävässä määrin työnantajan harkinnan varaan. Mikäli työnantaja ennen lakimuutoksen voimaantuloa kieltäytyisi sopimasta säästövapaan ajankohdasta, ei työntekijän voimassa olevan lain perusteella tekemä ilmoitus säästövapaan käyttöajankohdasta saisi siirtymäsäännöksen suojaa tilanteessa, jossa säästövapaa olisi ilmoitettu pidettäväksi 31.10.2027 jälkeen.

Voimassa olevan vuosilomalain 27 §:n 3 momentin mukaan työntekijällä on oikeus ilmoittaa säästövapaan käyttöajankohdasta yhtä tai useampaa kalenterivuotta koskien neljän kuukauden ennakkoilmoitusaikaa noudattaen. Lakiin ei sisälly ajallisia rajoituksia sille, kuinka pitkälle tulevaisuuteen käyttöajankohta voidaan ilmoittaa. Päinvastoin myös työnantajan etuna on pidetty sitä, mitä aikaisemmassa vaiheessa loman ajankohta olisi tiedossa.

Nyt ehdotetulla säännöksellä tätä oikeutta rajoitettaisiin kuitenkin taannehtivasti ja jo ennen lakimuutoksen voimaantuloa siten, ettei työntekijä voisi yksipuolisesti ilmoittaa säästövapaiden käyttöajankohdasta kuin enintään 31.10.2027 saakka. Käytännössä työntekijä ei siis voisi enää nykyisenkään oikeustilan perusteella määrätä säästövapaitaan pidettäväksi 31.10.2027 jälkeisenä aikana, vastoin voimassa olevaa lainsäännöstä.

Kun huomioidaan vuosiloman merkitys yleisesti ja ehdotetun menettelymuutoksen huomattava vaikutus, voidaan pitää perusteltuna, että työntekijällä säilytetään mahdollisuus käyttää nykyiseen lainsäädäntöön perustuvaa määräysvaltaansa täysimääräisesti vähintään nykyisen oikeustilan voimassaoloaikana. Muunlainen ratkaisu merkitsee puuttumista työntekijän jo syntyneisiin ja perustellusti odotettuihin oikeuksiin tavalla, jota ei voida pitää ongelmattomana perusteltujen odotusten suojan näkökulmasta.

Toiseksi *Hallituksen esitys* lähtee perustellusti siitä oletuksesta, että säästövapaan käyttämisestä pyritään ensisijaisesti sopimaan työnantajan ja työntekijän kesken, ja vasta sopimuksen puuttuessa työntekijä käyttää nykyistä oikeuttaan määrätä säästövapaan ajankohdasta.[15] Tämä ei kuitenkaan poikkeuksetta vastaa työelämän käytäntöjä.

Joillakin työpaikoilla työntekijä ilmoittaa säästövapaan käyttöajankohdan suoraan voimassa olevan lain mukaisessa määräajassa ilman erillistä neuvotteluprosessia tai muodollista sopimista. Tällaiseksi vakiintunut käytäntö ei kuitenkaan saisi *Hallituksen esityksen* mukaisen siirtymäsäännöksen suojaa, koska ehdotettu säännös edellyttää yksinomaan keskinäistä sopimista.

Vaikka vuosilomalaki lähtee ensisijaisesti sopimisesta, työntekijän ilmoitukseen perustuva menettely on voimassa olevan lain nimenomaisesti sallima ja työntekijälle kuuluva oikeus. SLL:n näkemyksen mukaan ennen lain voimaantuloa säästettyihin vuosilomapäiviin liittyy ansaintaperiaatteeseen perustuvia perusteltujen odotusten suojan näkökulmia, koska työntekijä on

[15] HE 118/2026 vp, s. 8–9 kohta 2.1; s. 24 kohta 7.1.

säästänyt vuosilomaansa voimassa olleen oikeustilan mukaisin oikeuksin ja odotuksin. Tämän vuoksi myös ennen lain voimaantuloa tehtyihin ilmoituksiin kohdistuu perusteltu luottamuksensuoja.

SLL katsoo **ensisijaisesti**, että muutoksen soveltamisen ulkopuolelle tulee jättää kaikki ennen sen voimaantuloa säästetyt vuosilomapäivät. **Toissijaisesti** SLL pitää tarpeellisena, että siirtymäsäännöstä täydennetään nyt ehdotetun lisäksi vähintäänkin siten, että voimassa olevaa lainsäädäntöä sovelletaan rajoituksetta kaikkiin ennen lain voimaantuloa säästettyihin vuosilomiin:

1. joiden käyttämisestä on sovittu; tai

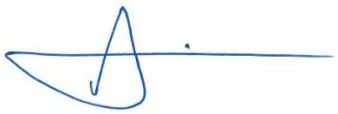
2. joiden käyttämisestä työntekijä on ilmoittanut voimassa olevan lain mukaisesti ennen uuden lain voimaantuloa.

Tällainen ratkaisu vastaisi paremmin työntekijöiden perusteltuja odotuksia, ehkäisisi sääntelyn taannehtivia vaikutuksia tosiasiallisesti ja ehkäisisi tilanteen, jossa siirtymäsäännöksen soveltuminen riippuisi yksinomaan työnantajan halukkuudesta tehdä asiasta sopimus. Lisäksi ratkaisu vastaisi paremmin *Hallituksen esityksessä* tunnistettua tavoitetta turvata luottamuksensuojaa ja sääntelyn ennakoitavuutta.[16]

Helsingissä 2.9.2026

Kunnioittavasti,

Suomen Liikennelentäjäliitto ry:n puolesta toimitti



Matias Rintaniemi, asianajaja

3. LIITTEET

- Suomen Liikennelentäjäliitto ry:n esitysmateriaali (PowerPoint)

[16] HE 118/2026 vp, s. 23 kohta 6.8; s. 29 kohta 9.