Stenholm /Lakipalvelut 4.3.2026

Lausuntopalvelu.fi /Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/13357/2025 /Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi

Esitysluonnoksen taustalla on pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmaan kirjattu pyrkimys uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.

Työ- ja elinkeinoministeriö pyytää lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi. Lausunto pyydetään antamaan **viimeistään 12.3.2026**.

Säästövapaan pitämisen ajankohdan määrittelyä koskevia säännöksiä muutettaisiin niin, että työntekijän yksipuolinen oikeus määrittää säästövapaan ajankohta poistuisi. Jatkossa työnantajalla olisi oikeus kieltäytyä työntekijän säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevasta pyynnöstä, jos siihen suostuminen aiheuttaisi haittaa työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle.

Ammattiliitto Pron lausunto

Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Ammattiliitto Pron näkemyksen mukaan säästövapaata koskeva esitysluonnos ei perustu työelämässä todettuun todelliseen tarpeeseen – ei myöskään pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseen – vaan yksinomaan hallituksen puolue- ja työnantajapoliittisiin periaatteellisiin linjauksiin. Näiden tarkoituksena on vahvistaa työnantajan direktio-oikeutta sekä, yhdessä muiden työelämää koskevien lainsäädäntömuutosten kanssa, heikentää työntekijän oikeuksia.

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

Esitysluonnoksen mukaan säästövapaan käyttämiseen liittyvistä ongelmista ei ole saatavilla tilastoitua tietoa. Esityksessä viitataan yleisellä tasolla siihen, että *”organisaatioissa, joissa haasteita ilmenee, työntekijöiden säästövapaa voi vaikeuttaa työnantajan toimintaa huomattavasti”*. Esityksessä mainitaan erityisesti työvoimavaltaiset alat, sesonkialat sekä työpaikat, joissa käytetään erityisiä työaikamuotoja. Työnantajan väittämien ongelmien laadusta ja mittaluokasta ei ole tietoa.

Ammattiliitto Pro katsoo, että säästövapaasta ja sen ajankohdasta on nykylainsäädännön mukaisesti käytännössä sovittu yrityksissä ilman ongelmia alasta riippumatta. Tätä tukee myös esityksen toteamus, jonka mukaan sillä on laajemmassa tarkastelussa vain rajallisia vaikutuksia yrityksiin.

Ammattiliitto Pro toteaa, ettei säästövapaaseen liittyviä ongelmia ole ilmennyt liiton edunvalvonnassa. Viimeisen kymmenen vuoden ajan tarkastelussa oikeusapuharkinnassa ei ole ollut yhtään oikeusapupyyntöä, joka olisi koskenut säästövapaata tai sen ajankohtaa. Ammattiliitto Pron jäsenet työskentelevät kaikenkokoisissa yrityksissä yksityisellä sektorilla sekä valtion palveluksessa.

Esityksessä todettu tilastotietojen puuttuminen johtunee siitä, ettei säästövapaaseen liittyviä ongelmia ole ilmennyt käytännön työelämässä. Säästövapaasta ja sen ajankohdasta on sovittu, mikä on myös työnantajan intressissä. Näin ollen kyseessä vaikuttaa olevan ilmeisen teoreettinen periaatetason asia. Mahdolliset ongelmat lienevät yksittäisiä erimielisyyksiä.

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

Ammattiliitto Pro toteaa, että työnantaja voi nykytilanteessa esittää toiveensa työntekijän säästövapaan pitämisen ajankohdasta. Säästövapaasta tulisi jatkossakin sopia työntekijälähtöisesti, ottaen huomioon osapuolten molemminpuolinen lojaliteettivelvoite. Esitetty muutos vääristäisi osapuolten neuvotteluasemaa, ja johtaisi siihen, että työnantaja voisi yksipuolisesti evätä työntekijältä mahdollisuuden säästövapaan sijoittamiseen vain *”palvelutoiminnan haittaan”* vedoten.

Lienee itsestään selvää, että tietoisuus mahdollisuudesta rajoittaa säästövapaan sijoittamista yleisiin periaatteisiin ja varsin epämääräisiin haittaperusteisiin vedoten heikentää työsuhteen osapuolten luottamusta ja synnyttää epävarmuutta säästövapaan käytöstä.

Ammattiliitto Pro katsoo, ettei esityksessä riittävästi ole huomioitu säästövapaan tarkoitusta ja sen merkitystä työntekijälle yksityiselämän ja työelämän yhteensovittamisessa sekä jaksamisen ja hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Hallitus on jo lakkauttanut vuorotteluvapaan, joten säästövapaan ajankohdan määräämisoikeuden siirto työntekijältä työnantajalle huonontaa entisestään työntekijän mahdollisuuksia pitää työssä jaksamista tukevia pitempiä pätkiä vapaata ja siten sillä on negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Esitys heikentäisi työntekijän asemaa sekä työsuhteeseen keskeisesti kuuluvaa oikeutta ja sen käyttämistä.

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

Esityksen mukaan säästövapaan pitämisen ajankohdasta sovittaisiin edelleen lähtökohtaisesti. Tältä osin vetoamme aiemmin esittämäämme kantaan, jonka mukaan säästövapaasta sopiminen on toiminut hyvin eikä siihen ole liittynyt ongelmia.

Ammattiliitto Pro katsoo, ettei nykylainsäädäntöä ole syytä muuttaa. Nykytilan ja esityksen mukaan työntekijän kuuluu esittää pyyntö viimeistään neljä kuukautta ennen sen toivottua alkamispäivää. Siinä ajassa työnantaja ehtii ryhtyä säästövapaan edellyttämiin toimenpiteisiin.

Ammattiliitto Pro kannattaa esityksen mukaista työnantajan lakiin perustuvaa velvollisuutta, jonka mukaan työnantajan tulee perustella kieltäytymisensä syyt työntekijälle. Tämä kannustaa työnantajaa aidosti harkitsemaan säästövapaan ajankohdan hyväksymistä ja ohjaa asianmukaiseen toimintaan.

Huomiot työnantajan kieltäytymisoikeudesta (27 a § 3 mom.)

Jos säästövapaa aiheuttaisi olennaista haittaa työnantajan toiminnalle, voidaan nykytilan mukaan sopia säästövapaan siirtämisestä tai muusta järjestelystä. Vaikka sopiminen perustuu luottamukseen, pidämme sopimista kirjallisessa muodossa, esimerkiksi sähköpostitse, myös jatkossa suositeltavana.

Ammattiliitto Pro ei kannata esityksen mukaista työnantajan oikeutta kieltäytyä työntekijän pyynnöstä, jos kieltäytyminen perustuisi tuotanto- ja palvelutoiminnalle aiheutuvaan haittaan tai epäilyyn siitä, että pyyntö estäisi tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisen. Esitetty lakimuutos aiheuttaisi todennäköisesti epäselvyyksiä, sekaannuksia ja turhia tulkintatilanteita asioista sopimisen edistämisen sijasta. Kyse olisi perusteettomasta heikennyksestä nykytilaan.

Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

Muilta osin viittaamme palkansaajakeskusjärjestöjen SAK:n, STTK:n ja Akavan 16.1.2026 antamaan eriävään mielipiteeseen.

Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

Ei lausuttavaa teknisistä muutoksista.