Asiantuntijalausunto

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Juristi Sanna Mannonen

2.9.2026

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n kirjallinen asiantuntijalausunto

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta ja eräiksi muiksi laeiksi HE 118/2026 vp (säästövapaa)

Hallituksen esityksessä ehdotetaan säästövapaan antamista koskevien säännösten muuttamista. Jatkossa työnantajalla olisi oikeus kieltäytyä työntekijän säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevasta pyynnöstä, jos siihen suostuminen aiheuttaisi haittaa työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, jota ei voida tavanomaisin työjärjestelyin välttää, tai jos säästövapaan pitäminen estäisi tasapuolisuuden toteuttamisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisessa.

Nykyisin työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää, jollei säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta ole onnistuttu sopimaan. Työnantajan kieltäytymisoikeus siirtäisi säästövapaan ajankohdasta päättämistä käytännössä työnantajalle. Tämä **heikentäisi merkittävällä tavalla säästövapaan tarkoituksen toteutumista ja työntekijän oikeuksia sekä käytännössä vesittäisi koko järjestelmän.**

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry (PAM) vastustaa muutoksia.

1. PAMin lausunnon keskeiset huomiot

- Esityksessä ei ole osoitettu sellaista käytännön ongelmaa tai tilastoitua tietoa, joka oikeuttaisi työntekijöiden oikeuksien heikentämisen.
- Esitetty muutos heikentäisi merkittävästi säästövapaan käyttömahdollisuuksia ja sen tarkoitusta
- Säästövapaa on yksityisten palvelualojen työntekijöille käytännössä ainoa keino kerryttää pidempi yhdenjaksoinen palkallinen vapaa omien tarpeiden mukaan.
- Työnantajalle ehdotettu kieltäytymisoikeus on väljä ja tulkinnanvarainen ja voi vaarantaa säästövapaan tosiasiallisen käyttämisen.

- Työntekijän oikeus esittää uusi pyyntö työnantajan kieltäytymisen jälkeen, tulee kirjata selvästi lakiin. ks. PAMin pykäläehdotus kohdassa 4.2.
- Työnantajalle ehdotettu kieltäytymisoikeus avaa mahdollisuuden väärinkäytöksiin: Jos työnantaja voi kieltäytyä toistuvasti säästövapaan pitämisestä, työntekijältä voi jäädä palkallinen loma pitämättä ja lomaraha saamatta. ks. esimerkki kohdassa 4.4.
- PAM pitää tärkeänä, että valiokunta arvioi esityksen vaikutuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, kouluttautumiseen ja tasa-arvoon.
- PAM katsoo, että ennen lain voimaantuloa säästetyt vapaat tulee jättää muutoksen soveltamisalan ulkopuolelle tai vähintään siirtymäsäännöksiä tulee tarkentaa ja väljentää. ks. PAMin pykäläehdotus kohdassa 6.2.

2. Muutoksen tarpeellisuus on kyseenalainen

PAM katsoo, ettei esityksessä ole osoitettu sellaista ongelmaa, joka oikeuttaisi työntekijöiden oikeuksien heikentämisen.

Hallituksen esityksessä todetaan useissa kohdissa, ettei säästövapaan käyttämiseen liittyvistä ongelmista ole saatavilla tilastoitua tietoa, eikä myöskään tietoa siitä, kuinka yleisiä väitetyt ongelmat käytännössä ovat. Esityksen vaikutusarvioinnit perustuvat siten pitkälti oletuksiin.

Myös PAMin käytännön kokemukset tukevat tätä arviota. PAM saa vuosittain yli 21 000 työsuhteisiin liittyvää yhteydenottoa ja hoitaa satoja riita-asioita. Säästövapaisiin liittyvät yhteydenotot ovat kuitenkin harvinaisia ja liittyvät pääosin työnantajan maksukyvyttömyystilanteisiin ja palkkaturvakysymyksiin. Tämä osoittaa, ettei säästövapaisiin liity merkittäviä käytännön ongelmia. Hallituksen esittämä lakimuutos voi kuitenkin lisätä niitä, koska se avaa työnantajille mahdollisuuden väärinkäytöksiin, kuten jäljempänä kohdissa 4.3. ja 4.4. kuvataan.

PAM pitää ongelmallisena, että työntekijöiden oikeuksia heikennetään tilanteessa, jossa muutoksen tarpeellisuutta ei ole kyetty osoittamaan objektiivisella tutkimus- tai tilastotiedolla. Päinvastoin muuttuvassa yhteiskunnassa tarvittaisiin työkaluja työelämän ja muiden elämänalueiden yhteensovittamiseen. Tarvetta on lisännyt entisestään vuorotteluvapaajärjestelmän ja aikuiskoulutustuen lakkauttaminen.

3. Säästövapaan merkitys palvelualoilla

PAMin käsityksen mukaan vuosilomien säästäminen ei ole yksityisillä palvelualoilla kovin yleistä. Syynä tähän on työsuhteiden pirstaleisuus, jonka vuoksi työntekijän vuosilomien ansaintaan tulee katkoksia tai hänelle ei kerry lainkaan annettavaa vuosilomaa. Vaikutusta on myös työn erityisillä kuormitustekijöillä, kuten epäsäännöllisellä työvuorokierrolla ja työn fyysisyydellä. Vuosilomalain pääsäännön mukaisesti pidettävät vuosilomat lieventävät näitä kuormitustekijöitä.

Samalla säästövapaa on yksityisten palvelualojen työntekijöille käytännössä ainoa mahdollisuus kerryttää pidempi yhdenjaksoinen palkallinen vapaa ja käyttää sitä omien tarpeidensa mukaan. Lisäksi palvelualojen työntekijöillä on usein melko vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ja vuosilomien sijoitteluun.

Matalapalkkaisilla aloilla palkattomien vapaiden pitäminen esimerkiksi omaisten hoitoa, osaamisen kehittämistä tai jaksamisen tukea varten ei useinkaan ole taloudellisesti mahdollista. Jos työntekijöillä ei ole kohtuullista varmuutta siitä, että säästetty vapaa voidaan myös pitää työntekijän kannalta tarkoituksenmukaisena ajankohtana, vähenee halukkuus säästää vuosilomaa entisestään.

4. Työnantajan kieltäytymisoikeus vaarantaa säästövapaan tarkoituksen ja jopa säästetyn säästövapaan pitämisen

PAM vastustaa työnantajalle ehdotettua kieltäytymisoikeutta.

4.1. Työnantajan kieltäytymisperusteet

Hallituksen esityksen mukaan työnantajan ei tarvitsisi antaa säästövapaata työntekijän toivomana ajankohtana:

1. jos siitä aiheutuisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle sellaista haittaa, jota työnantaja ei voisi tavanomaisin työjärjestelyin välttää

   taikka

2. jos se estäisi tasapuolisuuden toteuttamisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisessa.

PAMin näkemyksen mukaan kieltäytymisperusteet ovat liian väljiä ja tulkinnanvaraisia. Tämä heikentää työntekijän oikeusturvaa ja vaikeuttaa väärinkäytöksiin puuttumista.

4.2. Työnantajan kieltäytyessä työntekijä voi uusia pyyntönsä

Esityksen perustelujen mukaan työntekijä voi työnantajan kieltäytymisen jälkeen tehdä uuden pyynnön toisesta ajankohdasta. Tästä mahdollisuudesta tulisi säätää pykälätasolla eikä todeta sitä vain perusteluissa. PAM ehdottaa täydennystä 27 a §:n 2 momenttiin. Täydennys on tummennettu:

➔ *27 a § Säästövapaan ajankohta*

Säästövapaan ajankohdasta on pyrittävä sopimaan työntekijän ja työnantajan välillä.

Jos säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu vuosiloman säästämisen yhteydessä tai muutoin, 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. ***Jos työnantajan vastaus on kielteinen, voi työntekijä esittää uuden pyynnön eri ajankohdalle.***

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.

4.3. Työnantaja voi estää säästövapaan pitämisen työsuhteen aikana

Työnantaja voi kuitenkin kieltäytyä myös uudesta pyynnöstä, jos lain mukaiset edellytykset sen mukaan täyttyvät. Esitys ei käytännössä aseta rajaa sille, kuinka monta kertaa työnantaja voi kieltäytyä työntekijän pyynnöstä.

PAM katsoo, että tällainen sääntely vaarantaa säästövapaan tosiasiallisen käyttömahdollisuuden.

Säästövapaan tarkoitus toteutuu vain silloin, kun työntekijällä on todellinen mahdollisuus käyttää säästetty vapaa hänelle merkityksellisenä ajankohtana.

Käytännössä vuosiloman säästäminen säästövapaaksi olisi jatkossa mielekästä vain niissä tilanteissa, joissa työntekijä jo lomaa säästäessään tietää, mihin ja milloin hän haluaa käyttää loman, ja saa sovittua säästövapaan ajankohdasta työnantajan kanssa. Tämä sulkee pois lukuisia säästövapaan käyttötarkoituksia tai ainakin kaventaa niiden käyttömahdollisuuksia.

4.4. Työntekijälle mahdollisesti aiheutuvat oikeudenmenetykset

Työntekijälle voi koitua oikeudenmenetyksiä, jos työnantaja kieltäytyy kerta toisensa jälkeen myöntämästä säästövapaata. Tällöin kyseinen lomapalkka ei käytännössä eräänny työsuhteen aikana, eikä työntekijällä näytä olevan toimivia keinoja saada säästövapaataan pidettyä työsuhteen aikana. (Ks. myös HE s. 19)

Hallituksen esityksen mukaan, jos säästövapaan ajankohtaa ei pystytä määrittämään eli työnantaja kieltäytyy kaikista työntekijän ehdottamista säästövapaan ajankohdista, **työnantajan on viime kädessä maksettava pitämätön vuosiloma lomakorvauksena työsuhteen päättyessä.** (HE s. 26) **Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijältä jää palkallinen loma pitämättä ja hän menettää useimpien työehtosopimusten tunteman lomaltapaluurahan, jota osassa työehtosopimuksista kutsutaan lomarahaksi ja joka on 50 prosenttia lomapalkasta.**

Esimerkki: Jos kaupan myyjä on säästänyt vuosilomaa yhden kuukauden, eikä pysty pitämään sitä työsuhteen aikana, saa hän kuukauden palkkaa vastaavan lomapalkan lomakorvauksena työsuhteen päättyessä, mutta häneltä jää saamatta lomaraha. Koska lomaraha on puolet vuosilomapalkan määrästä, jää häneltä saamatta kahden viikon palkka.

PAM pitää vastuuttomana sitä, että hallitus esittää lainmuutosta, joka osaltaan mahdollistaa ja siten lisännee työnantajien tekemiä väärinkäytöksiä.

5. Vaikutukset työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja kouluttautumiseen

PAM pitää tärkeänä, että valiokunta arvioi esityksen vaikutuksia myös tasa-arvon näkökulmasta.

Hallituksen esityksessä todetaan tasa-arvovaltuutetun lausunnon perusteella, että säästövapaita käytetään erityisesti työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Samalla todetaan, että naiset kantavat edelleen suuremman vastuun lasten hoidosta sekä ikääntyvien läheisten hoivasta. Säästövapaat ovatkin monille työntekijöille tärkeä väline esimerkiksi omaishoivaan, lastenhoidon järjestämiseen, perhevapaiden jatkamiseen sekä muihin elämäntilanteisiin liittyvien tarpeiden, kuten kouluttautumisen, hoitamiseen.

Kun otetaan huomioon yhteiskunnallinen tarve pidentää työuria, ikäihmisten hoivavastuun tosiasiallinen osittainen siirtyminen heidän työikäisten lastensa vastuulle sekä se, että sekä vuorotteluvapaajärjestelmä että aikuiskoulutustuki on lakkautettu, säästövapaata koskevien säännösten heikentäminen on kohtuutonta.

6. Siirtymäsäännös ei suojaa työntekijöiden perusteltuja odotuksia riittävästi

6.1. Kaikki ennen lain voimaantuloa säästetyt vapaat tulee jättää muutoksen soveltamisalan ulkopuolelle

Työntekijät ovat säästäneet vuosilomiaan voimassa olevan sääntelyn perusteella ja siinä perustellussa odotuksessa, että he voivat viime kädessä itse päättää säästövapaan ajankohdasta. Ei ole kohtuullista, että jo säästettyjen vapaiden käyttöedellytykset heikentyvät jälkikäteen.

PAM katsoo, että kaikki ennen lain voimaantuloa säästetyt vapaat tulee jättää muutoksen soveltamisalan ulkopuolelle eli nykyisiä säännöksiä tulisi soveltaa kaikkiin ennen lakimuutosta säästettyihin vuosilomiin. **Työntekijöillä tulisi säilyä nykysääntelyn mukainen määräämisvalta säästövapaan ajankohdan määräämisessä ennen lain voimaantuloa tehtyjen sopimusten osalta, jos säästövapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen.**

6.2. Vähintäänkin esitettyjä siirtymäsäännöksiä tulee tarkentaa ja väljentää

Joka tapauksessa hallituksen esittämiä siirtymäsäännöksiä tulisi tarkentaa ja laajentaa.

Hallituksen esittämän siirtymäsäännöksen ensimmäisen osan mukaan sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa työntekijä ja työnantaja **ovat sopineet säästövapaan ajankohdasta** ennen lainmuutoksen voimaantuloa, sovellettaisiin lain voimaan tullessa olleita säännöksiä.

PAM katsoo, että lain voimaan tullessa olleita säännöksiä tulisi noudattaa myös tilanteissa, joissa työntekijä on ennen lainmuutoksen voimaantuloa ilmoittanut nykyisten säännösten mukaisesti työnantajalle säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää. Nykyisen lain mukaan kyseinen ilmoitus sitoo työnantajaa. Jos siirtymäsäännöksessä ei oteta tätä tilannetta asiallisesti huomioon, joillekin työntekijöille voi aiheutua oikeudenmenetyksiä ja taloudellista vahinkoa.

Muutosehdotus siirtymäsäännöksen ensimmäiseen osaan (lisäys tummennettu)

➔ *Sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa työntekijä ja työnantaja ovat sopineet säästövapaan ajankohdasta* ***ja sellaisiin tilanteisiin, joissa työntekijä on ilmoittanut noudattaen 27 §:n mukaista vähintään neljän kuukauden ilmoitusaikaa säästövapaan pitämisestä ja ajankohdasta työnantajalle*** *ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa olleita säännöksiä.*

Hallituksen esittämän siirtymäsäännöksen toisen osan mukaan ennen lainmuutoksen voimaantuloa säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta ei ole sovittu, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä siten, että työntekijä voi 27 §:n mukaista neljän kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen pitää säästövapaata, joka päättyy viimeistään 31.10.2027.

Siirtymäaika on PAMin näkemyksen mukaan liian lyhyt. Kun otetaan huomioon, että lain on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2027 ja ilmoitusaika on neljä kuukautta, jää siirtymäaika todella lyhyeksi, kun säästövapaat tulee olla pidettynä lokakuun loppuun mennessä.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Lisätiedot

juristi Sanna Mannonen
sanna.mannonen@pam.fi
050 361 5758