Vuosilomalain muuttaminen - säästövapaa

HE 118/2026 vp

Juristi Sanna Mannonen
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 3.9.2026

PAM vastustaa esitettyä muutosta

- Esityksessä työnantajalle annettaisiin oikeus kieltäytyä säästövapaan pitämisestä työntekijän toivomana ajankohtana.
- Muutos heikentäisi merkittävästi säästövapaan tarkoitusta ja työntekijän oikeuksia.

Muutoksen tarpeellisuutta ei ole osoitettu

- Esityksessä ei ole osoitettu sellaista käytännön ongelmaa tai tilastoitua tietoa, joka oikeuttaisi työntekijöiden oikeuksien heikentämisen.
- PAMiin tulevat säästövapaisiin liittyvät yhteydenotot ovat harvinaisia.
- Muutos voi lisätä ongelmia avaamalla mahdollisuuden työnantajien väärinkäytöksiin.

Säästövapaan perinteiset käyttötarkoitukset vaarantuu

- PAM pitää tärkeänä, että valiokunta arvioi esityksen vaikutuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, kouluttautumiseen ja tasa-arvoon.
- Säästövapaita käytetään esimerkiksi omaishoivaan, lastenhoidon järjestämiseen, perhevapaiden jatkamiseen ja kouluttautumiseen.
- Säästövapaata koskevien säännösten heikentäminen on kohtuutonta tilanteessa, jossa vuorotteluvapaajärjestelmä ja aikuiskoulutustuki on lakkautettu

Säästövapaa palvelualoilla

- Säästövapaa on yksityisten palvelualojen työntekijöille käytännössä ainoa keino kerryttää pidempi yhdenjaksoinen palkallinen vapaa, jota voi käyttää omien tarpeiden mukaan.
- Palvelualojen työntekijöillä on usein vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ja vuosilomien sijoitteluun.
- Matalapalkkaisilla aloilla palkattomat vapaat eivät useinkaan ole taloudellisesti mahdollisia.

Kieltäytymisoikeus on väljä ja voi vaarantaa säästövapaan käytön

- Työnantajalle ehdotettu kieltäytymisoikeus on PAMin näkemyksen mukaan väljä ja tulkinnanvarainen.
- Esitys ei käytännössä aseta rajaa sille, kuinka monta kertaa työnantaja voi kieltäytyä työntekijän pyynnöstä.
- Työntekijällä on hyvin vähäiset keinot puuttua työantajan perusteettomiin kieltäytymisiin
- Tämä voi vaarantaa säästövapaan tosiasiallisen käyttämisen.

Työntekijän oikeus uuteen pyyntöön on kirjattava selvästi lakiin

- Esityksen perustelujen mukaan työntekijä voi työnantajan kieltäytymisen jälkeen tehdä uuden pyynnön toisesta ajankohdasta.
- PAM katsoo, että tästä mahdollisuudesta tulee säätää selvästi laissa.
- Pykäläehdotus löytyy lausunnon kohdasta 4.2.

Väärinkäytösriski ja työntekijän oikeudenmenetykset

- Jos työnantaja voi kieltäytyä toistuvasti säästövapaan pitämisestä, työntekijältä voi jäädä palkallinen loma pitämättä.
- Työsuhteen päättyessä pitämätön vuosiloma maksettaisiin lomakorvauksena.
- Käytännössä työntekijä voi menettää lomarahan, joka on useissa työehtosopimuksissa 50 prosenttia lomapalkasta.

Siirtymäsäännöksiä on korjattava

- PAM katsoo, että ennen lain voimaantuloa säästetyt vapaat tulee jättää muutoksen soveltamisalan ulkopuolelle.
- Vähintään siirtymäsäännöksiä tulee tarkentaa ja väljentää.
- Siirtymäsäännösehdotus ei suojaa tilanteita, joissa tt on ennen lainmuutosta tehnyt lainmukaisen ilmoituksen vapaan käyttämisestä
- Työntekijöiden perusteltuja odotuksia tulee suojata riittävästi.
- Pykäläehdotus löytyy lausunnon kohdasta 6.2.

KIITOS!

Sanna Mannonen
juristi
sanna.mannonen@pam.fi

@pamliitto