Lausunto
7.9.2026

Inka Douglas, juristi
inka.douglas@sttk.fi

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen TyV 10.9.2026 klo 12.15

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

Palkansaajakeskusjärjestö STTK ry toteaa lausuttavana olevasta asiasta seuraavaa.

1. Yleistä lausuttavaa hallituksen esityksestä

Esityksen mukaan vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevia säännöksiä muutettaisiin niin, että työntekijän yksipuolinen oikeus määrittää säästövapaan ajankohta poistuisi. Palkansaajakeskusjärjestö STTK ei hyväksy hallituksen esityksessä kuvattuja säästövapaan muuttamista koskevia ehdotuksia jäljempänä kuvatuin perustein.

Keskeiset huomiot:

- Säästövapaan ajankohdasta päättämisen siirtäminen työnantajalle heikentää merkittävällä tavalla säästövapaan tarkoituksen toteutumista ja työntekijän oikeuksia.
- Pääministeri Orpon hallituksen puoliväliriihen kirjauksessa ei esitetä minkäänlaisia perusteluita tehtäville muutoksille eikä ehdotettavan muutoksen tarpeellisuudesta ole esitetty työryhmän työskentelynkään aikana objektiivista ja tutkimustietoon perustuvaa näyttöä.
- Muutoksen tosiasiallisena tavoitteena on työnantajan direktio-oikeuden vahvistaminen entisestään ja työntekijän aseman heikentäminen.

Asian tausta ja valmistelu
Nykytila ja sen arviointi

Säästövapaalla tarkoitetaan työntekijän vuosiloman siirtämistä pidettäväksi myöhemmin. Jos työntekijä sopii työnantajan kanssa vuosiloman osan siirtämisestä, lyhenee työntekijän vuosiloman pituus kyseisellä lomakaudella. Näin ollen työntekijä on työssä aikana, jolloin hänellä olisi normaalisti oikeus vuosilomaan. Tämä lisää työnantajan henkilöstöresursseja etenkin ajankohtana, jolloin tyypillisesti vuosilomaa käytetään.

Säästövapaan tarkoitusta kuvataan viittaamalla vuosilomakomitean vuoden 1990 ehdotukseen.

Sen mukaan työntekijä voisi käyttää säästämänsä vapaan haluamallaan tavalla, esimerkiksi lomailuun, opiskeluun ja lasten tai muiden omaisten hoitoon. Kyseisen mietinnön mukaan säästövapaa (tuolloin sapattivapaa) antaa mahdollisuuden elpymiseen työuran aikana, mikä voi ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä, uupumusta ja ennenaikaista eläkkeelle jäämistä. Lisäksi sapattivapaalla nähtiin olevan yksilöllisiä valinnanmahdollisuuksia tukevia tarkoitusperiä esimerkiksi ansiotyön ja siviilielämän yhdistämisessä sekä henkisen ja fyysisen vireyden lisäämisessä. Edellä todetut perustelut säästövapaan käyttämiselle ovat edelleen hyvin ajankohtaisia. Säästövapaa voi edistää työntekijän työssä jaksamista merkittävällä tavalla. Lisäksi se mahdollistaa ajallisesti osaamisen kartuttamista ja esimerkiksi ikääntyneistä vanhemmista huolehtimista. Vuorotteluvapaajärjestelmän kumoamisen jälkeen säästövapaa on voinut toimia korvaavana vapaan muotona monelle työntekijälle monenlaisissa elämäntilanteissa. Säästövapaan ajankohdasta päättämisen siirtäminen työnantajalle heikentää merkittävästi säästövapaan tarkoituksen toteutumista, sillä työnantaja päättää asiasta puhtaasti omista lähtökohdistaan.

Vuosiloman säästämisestä ja sen ajankohdasta päättämisestä säännellään vuosilomalaissa. Sovellettavia säännöksiä ja voimassa olevaa käytäntöä kuvataan ehdotuksen yleisperusteluissa. Kuten yleisperusteluista on luettavissa, työryhmän jäsenten käsitykset nykytilan ongelmakuvauksesta sekä ehdotettavan muutoksen tarpeellisuudesta ja tarkoituksenmukaisuudesta poikkeavat olennaisesti toisistaan. Perusteluissa painottuvat voimakkaasti työnantajapuolen näkemykset. STTK ei tunnista työnantajapuolen esiin nostamia ongelmia säästövapaan sijoittamisessa. Voimassa olevassa sääntelyssä työnantajan ja työntekijän on ensisijaisesti sovittava säästövapaan ajankohdasta. Voidaan olettaa, että näin yleensä tapahtuu, sillä sopiminen on erityisesti työnantajan intressissä. Näin ollen kuvatut ongelmat ovat todennäköisesti tapauskohtaisia eikä niitä voida pitää työpaikoilla yleisesti esiintyvinä. Yleisperusteluissa on nostettu esiin aloja, joissa työnantajien näkemysten perusteella esiintyy ongelmia sen vuoksi, että työntekijä saa voimassa olevan sääntelyn perusteella päättää säästövapaan pitämisen ajankohdasta. Ehdotettava muutos tulee kuitenkin sovellettavaksi kaikilla aloilla. Työryhmän valmistelun aikana ei ole saatu selvyyttä siitä, minkälaisiin ongelmavolyymeihin sääntelymuutoksella pyritään vastaamaan. Lainsäädäntömuutoksia ja työntekijän oikeuksien heikentämistä ei voida perustella sillä, että väitettyjä ongelmia ilmenee joillakin aloilla. Lisäksi on otettava huomioon, että säästövapaasta on mahdollista sopia työehtosopimuksissa ja julkisella sektorilla näin on tehtykin.

Nykytilan kuvauksessa annetaan kuva siitä, että säästövapaat ovat työnantajalle täysin ennakoimattomia ja ovat tämän vuoksi ongelmallisia työnantajan toiminnan näkökulmasta. Tämä ei pidä paikkaansa, sillä voimassa olevan sääntelyn mukaan työntekijän on ilmoitettava työnantajalle säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen vapaan alkamista. Käytännössä työntekijä voi ilmoittaa aikeistaan aikaisemminkin. Näin ollen työnantajalle jää huomattavan pitkä aika varautua vapaan pitämiseen sekä ennakoida ja suunnitella mahdollisesti tarvittavat työjärjestelyt ja muiden työntekijöiden vuosilomien antamiseen liittyvät kysymykset.

On muistettava, että kyse on työntekijän aikaisemmin ansaitseman vuosiloman pitämisestä.

Kyseessä ei ole vapaa-ajan lisääntyminen työajan kustannuksella, sillä työntekijä on säästövapaan ansaintaa koskevana vuonna tehnyt työtä siirretyn loman verran enemmän.

Tavoitteet

Ehdotuksen perusteluiden mukaan ”esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Muutosten tavoitteena on ratkaista käytännössä esiintyneet ongelmat, jotka liittyvät työntekijöiden säästövapaiden pitämiseen työnantajan tuotanto- tai ja palvelutoiminnan kannalta vaikeina ajankohtina.”

Pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten osalta ei ole esitetty minkäänlaista selvitystä siitä, kuinka paljon mainitussa yrityskoossa työntekijät edes käyttävät mahdollisuuttaan siirtää vuosilomaansa pidettäväksi myöhempänä ajankohtana. Ehdotettua muutosta ei myöskään ole rajattu tietyn kokoisiin yrityksiin, vaan se koskee kaikkia työnantajia.

Kuten edellä on todettu, STTK ei tunnista nykytilan kuvauksessa esiin nostettuja ongelmia, niiden mittaluokkaa eikä tarvetta muuttaa voimassa olevaa sääntelyä. Hallituksen esityksessäkin on todettu, ettei säästövapaan käyttämiseen liittyvistä ongelmista ole saatavissa tilastoitua tietoa. Toisin sanoen ei ole olemassa faktaa siitä, että nyt esitetyillä muutoksilla puututtaisiin tosiasialliseen ongelmaan eikä siitä, että muutokset toteuttaisivat sille nyt esitettyä tavoitetta.

Ehdotukset ja niiden vaikutukset

Kuten perusteluissa on todettu, tarkkaa tutkimus- tai tilastofaktatietoa säästövapaiden määrästä tai niihin liittyvistä ongelmakohdista on vaikeaa saada. Sääntelyä tehdään käytännössä työnantajapuolen esiin nostamien ongelmien vuoksi. STTK pitää ehdotettua muutosta ylimitoitettuna. Ehdotusta puoltavat vaikutusarvioinnit eivät perustu näyttöön ja tutkittuun tietoon, vaan ovat käytännössä oletuksia. Ne eivät puolla sääntelyn muuttamista miltään osin.

Kuten vaikutusarvioinnissa on todettu, epävarmuus mahdollisuudesta pitää säästövapaa toivomanaan ajankohtana voi laskea työntekijöiden halukkuutta säästää vuosilomaa. Kuten edellä on todettu, säästövapaalla voi olla merkittäväkin mm. työhyvinvointia ja työssä jaksamista edistävä vaikutus. Muutoksen vaikutusta edellä todettuihin näkökulmiin ei ole ehdotuksessa arvioitu. Olennaista on myös arvioida sitä, täyttyykö säästövapaan tarkoitus jatkossa, jos sääntelyä muutetaan ehdotettavalla tavalla.

Voimassa olevan sääntelyn mukaan työnantajan ja työntekijän on ensisijaisesti sovittava säästövapaan ajankohdasta. Voidaan olettaa, että näin yleensä tapahtuu, jolloin esiin nostetut ongelmat näyttäytyvät vieläkin olemattomilta ja ennen kaikkea tapauskohtaisilta. Vaikka säästövapaan ajankohdasta tulee jatkossakin ensisijaisesti sopia, ei ole mitään varmuutta siitä, että sopimisen pääsääntö säilyy käytännön tasolla.

2. Pykäläkohtaiset kommentit

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

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan olisi selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen myös säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Näin työntekijä saisi jo ennalta tiedon, jos säästövapaan pitämisen ajankohtaan liittyy työnantajan puolelta rajoitteita.

Ehdotettava muutos on kohtuuton ja mitätöi täysin säästövapaan tarkoituksen toteutumisen. Kuten perusteluissa todetaan, työnantajalla olisi mahdollisuus jo työpaikalla sovellettavissa periaatteissa rajoittaa ajankohtia, joihin säästövapaa olisi mahdollista sijoittaa. Esimerkkinä mainitaan kiirehuiput, joita saattaa käytännössä olla vuoden aikana useita tai kiire on jatkuvaa.

Perusteluissa todetaan, että säästövapaa työntekijän toivomana ajankohtana ratkaistaisiin kuitenkin tapauskohtaisesti 27 a §:ssä säädetyllä tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet, työpaikalla noudatettavat periaatteet sekä työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan tarpeet. Käytännössä siis periaatteet säästövapaan ajankohdista vaikuttavat myös sovellettaessa tapauskohtaista arviointia 27 a §:n nojalla. On selvää, että jo periaatteissa ilmoitetut säästövapaan käytön rajoitukset vaikuttavat työntekijän halukkuuteen ylipäätään säästää lomaa. Jos esimerkiksi joulukuu on periaatteissa ilmaistu ajankohdaksi, jolloin säästövapaata ei saa pitää, miksi työntekijä siitä huolimatta pyytäisi säästövapaata ko. ajankohdalle. On otettava huomioon, että säästövapaan pitämisen ajankohtaan vaikuttavat myös monet muut kuin työntekijälähtöiset syyt, kuten perhesuhteet, tarjolla olevan opiskelun ajankohta tai hoitovelvollisuudet. Edellä todetun perusteella säästövapaan käyttömahdollisuuksia kaventaa jo 22 §:ään ehdotettava muutos.

Perusteluiden mukaan säästövapaata koskevia periaatteita ei tarvitsisi käydä vuosittain läpi henkilöstön kanssa, vaan riittäisi, kun työnantaja selvittäisi uudet menettelytavat niitä käyttöön ottaessaan. Edellä todettua ei voida pitää perusteltuna toimintatapana ottaen huomioon työntekijöiden vaihtuvuus, perhevapaat sekä pitkät sairauslomatilanteet.

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

STTK pitää hyvänä sopimisen ensisijaisuuden lähtökohtaa, mutta ei hyväksy ehdotettua muutosta viimesijaisesta ajankohdan päättämisoikeuden siirtämisestä työnantajalle.

STTK kannattaa työnantajalle ehdotettavaa velvoitetta perustella kieltäytymisen syy. Säännös edellyttää kieltäytymiseltä työnantajan toiminnalle aiheutuvaa haittaa, jota työnantaja ei voi tavanomaisin työjärjestelyin välttää.

Työnantajan perusteluvelvollisuus edistää aitoa haitan arvioimista ja siten työntekijän mahdollisuuksia pitää säästövapaata toivomanaan ajankohtana. Lisäksi työntekijä kykenee varmistumaan aidon kieltäytymisperusteen olemassaolosta. Perusteluissa todetaan, että kieltäytyminen ilman perusteltua syytä olisi lain sanamuodon ja työsuhteen osapuolten lojaliteettivelvollisuuden vastaista. Kieltäytymisen perusteeksi ei saa riittää se, että työnantaja on antanut 22 §:ssä tarkoitetun selvityksen loman antamisen periaatteista. Kieltäytymisen täytyy perustua todennettavaan haittaan ja siihen, että haittaa ei mahdollista torjua tavanomaisin työjärjestelyin. Ilman perusteluvelvollisuutta työntekijän on mahdotonta arvioida työnantajan kieltäytymisen lainmukaisuutta.

STTK pitää säästövapaan antamisesta kieltäytymisen perusteena olevaa haitan aiheutumista liian väljänä. Säästövapaan pitämisestä aiheutuvan haitan työnantajan toiminnalle tulisi olla olennaista. On kuitenkin hyvä, että säännöksestä ilmenee se, että haittaa on pyrittävä torjumaan tavanomaisin työjärjestelyin. Tämä korostaa työnantajan velvoitetta arvioida haitan merkitys ja mahdollisuudet tehdä työjärjestelyitä säästövapaan pitämisen onnistumiseksi työntekijän toivomana ajankohtana.

Säännösehdotuksen mukaan työantajalla olisi oikeus kieltäytyä säästövapaan myöntämisestä työntekijän toivomana ajankohtana, jos se estäisi tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisen. STTK ei kannata tämän kirjaamista säännökseen, koska se on omiaan aiheuttamaan sekaannusta ja epäselvyyttä. Lisäksi tasapuolisuudesta säännellään jo 22 §:ssä. Näin ollen sääntelyn toistamista ei voida pitää tarkoituksenmukaisena.

Siirtymäsäännös

Siirtymäsäännöksen mukaan lakia ei sovelleta sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa säästövapaan ajankohta on sovittu ennen tämän lain voimaantuloa. STTK katsoo, että muutoksen soveltamisen ulkopuolelle tulee jättää kaikki ennen muutoksen voimaantuloa säästetyt vapaat. Olennaista ei ole se, onko ajankohdasta jo sovittu, vaan se, että vuosilomien säästämisestä on ylipäätään sovittu. Ennen tämän lain voimaantuloa säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta ei ole sovittu, sovelletaan lain voimaantullessa voimassa olleita säännöksiä siten, että työntekijä voi noudattaen 27 §:n mukaista neljän kuukauden ilmoitusaikaa pitää säästövapaata, joka päättyy viimeistään 31 päivänä lokakuuta 2027. Tämä siirtymäaika on aivan liian lyhyt, eikä turvaa lainkaan riittävästi niitä perusteltuja odotuksia, joita hänellä on ollut säästövapaata säästäessään. Jatkovalmistelussa ehdotettu siirtymäaika oli 30.4.2028 saakka. Tämä aika mahdollistaisi työntekijälle jo säästämänsä ajan käyttämisen säästämishetken perusteltujen odotusten mukaisesti.

Lisätietoja Inka Douglas, juristi, inka.douglas@sttk.fi
Sanna Rantala, juristi, sanna.rantala@sttk.fi