Työehdot/Puura 8.9.2026

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

Kuulemistilaisuutenne 10.9.2026

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

SAK yhtyy Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n antamaan asiantuntijalausuntoon ja siinä esitettyihin lakiesitystä vastustaviin ja toissijaisesti korjaaviin esityksiin. Haluamme nostaa PAMin tavoin esille lakiesityksen heikkouksia, mm. työnantajan kieltäytymisoikeuden laajuuden ja väärinkäytösmahdollisuudet, työntekijän lomarahan menettämisen riskin sekä siirtymäsäännöksiä koskevat kohtuuttomat esitykset.

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. ”

Lakiesitys perustuu hallituksen kehysriihessä ottamaan poliittiseen kantaan. Asiaa on valmisteltu poliittisen ohjauksen mukaisesti TEM:n työryhmässä, ilman aitoa kolmikantaista neuvottelua. SAK on muiden palkansaajajärjestöjen kanssa vastustanut lakimuutosta ja tuonut esille vasta-argumentteja koko valmistelun aikana.

Lainvalmistelussa ei ole pystytty osoittamaan että lainmuutoksen kohteena oleva säästövapaan antaminen olisi merkittävä ongelma suomalaisessa työelämässä. SAK:n ja jäsenliittojemme neuvonta/työriitapalveluista saatu tieto ja näkemys on se, että säästövapaan antamista koskevat ongelmat ovat olleet yksittäisiä ja harvinaisia, eikä niiden ratkomiseen tarvita lainmuutosta.

Lakiesitys on jatkumoa hallituskauden lukuisille epätasapuolisille työlainsäädännön muutoksille, joissa on heikennetty työntekijöiden asemaa ja vahvistettu työnantajien direktiota ja asemaa.

Vastustava kantamme perustuu siihen, että lakiesitys toteutuessaan siirtäisi säästövapaan ajankohdasta päättämisen työntekijältä työnantajalle ja näin ollen murentaisi säästövapaajärjestelmän perusajatuksen työntekijän mahdollisuudesta säästää vuosilomaansa haluamaansa myöhempään ajankohtaan.

Työehdot/Puura 8.9.2026

Työntekijä -ammateissa työskentelevillä on usein vain vähän mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työ- ja loma-aikoihin eli työaika-autonomia on heikkoa. Hallituksen lakiesitys heikentää entisestään työntekijöiden työaika-autonomiaa ja työntekijän tarpeet huomioivia työaikajoustoja. Tämä osaltaan polarisoi työelämän laadun kehitystä siten, että työaikajoustot ovat yhä enenevässä määrin käytännössä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeiden huomioon ottamista tai hyvässä työmarkkina-asemassa olevien toimihenkilöiden vaihtoehtoja.

Etätyömahdollisuudet ovat monissa duunariammateissa poissuljettuja tai vain harvoin mahdollisia. Kun hallitus on lopettanut sekä vuorotteluvapaan että aikuiskoulutustuen, mahdollisuudet ottaa vapaata esimerkiksi läheisten hoitamista tai osaamisen kehittämistä varten ovat vähäiset. Monissa matalapalkkaisissa tai pätkätöissä palkattoman vapaan ottaminen ei ole taloudellisesti mahdollista. Lisäksi työntekijäammateissa on usein kyse kuormittavasta vuorotyöstä ja epäsäännöllisistä työajoista.

Lakiesityksen edellä kerrotun 27a §:ssä oleva työnantajan kieltäytymisoikeus on liian laaja. Esitämme toissijaisesti, mikäli lainmuutoksesta ei olla luopumassa sitä, että työnantajan kieltäytymisoikeutta rajataan. Esitämme että työnantaja voisi kieltäytyä antamasta säästövapaata vain siinä tapauksessa kun työntekijän esittämä säästövapaan ajankohta aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle *vakavaa* haittaa. Lisäksi lainkohdassa tulisi rajata saman työntekijän eri säästövapaaesitysten hylkäämismahdollisuutta esimerkiksi kahteen kertaan, mikä vähentäisi mahdollisuutta väärinkäytöksiin ja pienentäisi riskiä lomarahan menettämiselle.

SAK kiinnittää huomiota myös ehdotuksen EU-oikeudellisiin ongelmiin. Säästövapaaseen voi sisältyä työaikadirektiivin 7 artiklassa suojattua neljän viikon palkallista vuosilomaa, joka on turvattu perusoikeutena myös EU perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa. Unionin tuomioistuimen mukaan työnantajan on konkreettisesti ja avoimesti huolehdittava siitä, että työntekijällä on tosiasiallinen mahdollisuus pitää vuosilomansa; vastuuta oikeuden toteutumisesta ei voida jättää yksin työntekijälle (C-684/16 Max-Planck, 44–46 kohta).

Ehdotettu 27 a § mahdollistaisi kuitenkin toistuvat kieltäytymiset ilman velvollisuutta ehdottaa vaihtoehtoista ajankohtaa tai muuten varmistaa säästövapaan pitäminen. EU-oikeudessa suojattu vuosiloma voisi siten jäädä pitämättä ja muuttua vasta työsuhteen päättyessä maksettavaksi lomakorvaukseksi. Tämä ei vastaa vuosilomaoikeuden tai sitä konkretisoivan työaikadirektiivin tarkoitusta. Lisäksi asiaan voi liittyä myös PAMin lausunnossa esille nostettu lomarahan menetys. Lomaraha on työehtosopimuksen perusteella osa työntekijän tavanomaista palkkaa neljän viikon vuosiloman ajalta. Sen poisjääminen lomakorvauksesta on EU-oikeudellisesti erityisen riskialtista, sillä myös pitämättömästä vähimmäisvuosilomasta maksettavan korvauksen lähtökohtana on

työntekijän tavanomainen palkka (C-155/10 Williams ym.; yhdistetyt asiat C-229/11 ja C-230/11 Heimann ja Toltschin). Esityksessä ei ole arvioitu tätä kysymystä.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot

johtaja Heli Puura
heli.puura@sak.fi
puh. 050 525 2673