ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK LAUSUNTO

Työelämä 9.9.2026 1 (3)
Suvi Lahti-Leeve

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE LAIKSI VUOSILOMALAIN MUUTTAMISESTA JA ERÄIKSI MUIKSI LAEIKSI (HE 118/2026 Vp)

Pyydettynä lausuntona esitän Elinkeinoelämän keskusliiton puolesta seuraavaa.

1 Yleistä

Lakiesitys perustuu pääministeri Petteri Orpon hallituksen puoliväliriihessä keväällä 2025 päättämään kirjaukseen, jonka mukaan säästövapaata koskevaa sääntelyä muutetaan niin, että jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muidenkin vuosilomien kohdalla, ellei muuta sovita.

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 palvelutoiminnan kannalta vaikeina ajankohtina. Pidämme tavoitteita erittäin tärkeinä.

Pidämme lakiluonnosta yleisesti ottaen kannatettavana. Muutosta, joka poistaisi työntekijän yksipuolisen oikeuden määrittää säästövapaan ajankohta, pidämme ehdottoman tarpeellisena. Katsomme kuitenkin, että hallituksen kirjaus on toteutettu esityksessä vain osittain, koska lakiehdotuksessa asetetaan kynnys ja ehtoja työnantajan oikeudelle kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta työntekijän pyytämään epäsopivaan ajankohtaan. Muiden vuosilomien osalta työnantaja määrää loman ajankohdan vuosilomalain asettamissa aikarajoissa työntekijää kuultuaan.

2 Säästövapaan pitämiseen liittyvistä ongelmista

Säästövapaiden pitämisessä on ilmennyt ongelmia eri toimialoilla toimivissa yrityksissä. Ongelman suuruus ja vaikeus vaihtelee yrityksittäin ja riippuu esimerkiksi työntekijöiden määrästä, toiminnan laadusta, työvoiman tarpeen vaihtelusta ja työaikajärjestelyistä. Yrityksissä, joissa säästövapaat ovat aiheuttaneet ongelmia, ne ovat olleet huomattavia.

Työntekijän oikeus määrätä säästövapaat haluamaansa ajankohtaan aiheuttaa ongelmia työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, jos vaikeasti korvattavissa oleva työntekijä haluaa sijoittaa säästövapaita esimerkiksi sesonkiajalle. Työnantaja on joutunut maksamaan mm. ylityökorvauksia ja tavanomaisesta poikkeavia korvauksia voidakseen huolehtia palvelu- ja tuotantotoiminnasta työntekijän määräämien säästövapaiden aikana. Erityisesti ongelmia on kohdattu yrityksissä, joissa tehtävä työ asettaa henkilöstön lukumäärään tai osaamiseen liittyviä vähimmäisvaatimuksia tai käytössä on erityinen työaikamuoto.

Säästövapaan pitäminen lyhyissä pätkissä voi myös olla ongelmallista töiden järjestelyjen ja sijaistamisen kannalta. Lomasijaiset palkataan yrityksiin suurelta osin ennakoidusti lomakaudeksi ja jos säästövapaita pidetään lomakauden ulkopuolella tai työntekijän ennakolta määritellystä lomaryhmästä poikkeavasti, aiheutuu ylimääräistä, vaikeasti paikattavaa resurssivajetta.

Työntekijän yksipuolisesta oikeudesta sijoittaa säästövapaat on aiheutunut ongelmia myös työnantajien mahdollisuudelle sijoittaa muiden työntekijöiden vuosilomia tasapuolisesti tai ennakolta ilmoitetun suunnitelman mukaisesti. Työntekijä voi tällä hetkellä määräämällä säästövapaistaan ohittaa työnantajan velvollisuuden sijoittaa vuosilomat tasapuolisesti. Esimerkiksi jos yrityksessä sijoitetaan vuosilomat kiertävästi kesäkuusta elokuulle, voi työntekijä, jonka vuoro olisi pitää vuosilomansa kierron mukaisesti elokuussa, tällä hetkellä ilmoittaa pitävänsä säästövapaansa heinäkuussa. Tällöin työnantajan tulee poiketa työntekijöille ennalta ilmoitetusta kiertävästä vuosilomajärjestyksestä. Toisaalta työntekijä, jonka vuoro olisi työskennellä jouluna, voi vaatia säästövapaapäivien sijoittamista tulevan työvuoronsa tilalle, jolloin työnantajan tulee määrätä työvuoroon työntekijä, jonka vuoro olisi ollut olla vapaalla kyseisenä ajankohtana.

Vuosilomalain hallituksen esityksessä (HE 238/2004 vp) on todettu, että säästövapaan tarkoitus kytkeytyy mahdollisuuteen kerätä lomapäiviä myöhemmin pidettävään pidempiaikaiseen vapaaseen. Vaikka vuosilomalaissa ei säädetä kertyneen säästövapaajakson vähimmäispituudesta, voidaan perustellusti katsoa, että säästövapaata koskevien määräysten tarkoituksena ei ole ollut esimerkiksi se, että työntekijä voisi määräyksellään sijoittaa säästövapaata ajankohtiin, joihin työnantaja ei toiminnan häiriintymisen takia voisi sijoittaa työntekijän vuosilomapäiviä.

3 Työnantajan kieltäytymisoikeudesta

Esityksen lähtökohtana on nykytilaa vastaavasti, että säästövapaan ajankohdasta sovitaan työntekijän ja työnantajan välillä. Pidämme tätä lähtökohtaa perusteltuna. Yritysten toimintaedellytysten parantamiseksi on kuitenkin tarpeen esitetyllä tavalla poistaa työntekijän yksipuolinen oikeus määrätä säästövapaa työnantajan toiminnan kannalta epäedulliseen ajankohtaan.

Lakiesityksen mukaan työnantaja voisi kieltäytyä työntekijän säästövapaata koskevasta pyynnöstä, jos säästövapaan pitäminen työntekijän toivomana ajankohtana aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa, jota työnantaja ei voi tavanomaisin työjärjestelyin välttää.

Emme pidä tarpeellisena, että työnantajan kieltäytymisoikeudelle asetetaan lainkaan edellytystä haitan aiheutumisesta. Työnantajalla tulisi olla harkintaansa perustuen mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta työntekijän esittämään ajankohtaan ilman laissa asetettuja rajoituksia.

Edellytykset, joita kieltäytymisoikeudelle esitetään, voivat aiheuttaa työpaikoilla erimielisyyttä tai epäselviä tilanteita. Tästä syystä on olennaista, että hallituksen

esityksessä on rajattu tavanomaisten työjärjestelyjen ulkopuolelle esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käyttö tai alihankinta tai järjestelyt, joista aiheutuisi työnantajalle tavanomaisesta poikkeavia kustannuksia.

Toinen peruste kieltäytyä työntekijän esittämästä säästövapaan ajankohdasta esityksen mukaan olisi, jos ajankohta estäisi tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisen. Peruste on kannatettava ja muutos nykytilanteeseen tarpeellinen.

4 Säästövapaiden kertyminen

Katsomme, että lakiin tulisi määritellä ajankohta, jonka kuluessa säästövapaat tulisi pitää. Monelta lomanmääräytymisvuodelta säästetyt säästövapaat johtavat suuriin lomapalkkavelkoihin. Esitystä tulisi muuttaa siten, että säästövapaa olisi annettava määrätyssä ajassa, viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomanmääräytymisvuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi asiasta toisin. Yhteisellä sopimuksella säästövapaan voisi sijoittaa myöhempäänkin ajankohtaan, mutta ilman sopimusta säästövapaat tulisi pitää määritellyn aikarajan puitteissa. Säästövapaiden pitämiselle asetettu määräaika vähentäisi yritysten hallinnollista taakkaa.

5 Siirtymäaika

Lain voimaantuloon liittyvä siirtymäsäännös on mielestämme sinänsä selkeästi kirjoitettu. Esityksen mukaan ennen lain voimaantuloa säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta ei ole sovittu, sovellettaisiin lain voimaantullessa voimassa ollutta lakia siten, että säästövapaata voisi pitää 31.10.2027 saakka. Jotta yritysten hallinnollinen taakka voidaan pitää kohtuullisena, tulee siirtymäsäännös olla riittävän lyhyt ja yksiselitteinen. Selkeintä olisi, jos työnantajan oikeus kieltäytyä säästövapaan ajankohdasta ulotettaisiin kaikkiin lain voimaantulon jälkeiselle ajalle ilmoitettuihin säästövapaisiin.