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

HE 118/2026vp

Lausunto hallituksen esityksestä vuosilomalain muuttamiseksi ja eräiksi muiksi laeiksi

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa hallituksen esityksestä vuosilomalain muuttamiseksi sekä eräiksi muiksi laiksi. Esityksellä vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevia säännöksiä muutettaisiin niin, että työntekijän yksipuolinen oikeus määrittää säästövapaan ajankohta poistuisi.

Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa.

Yleistä esityksestä

Suomen Yrittäjät pitää valmisteltua esitystä tärkeänä ja kannattaa sen tavoitetta rajoittaa työntekijän yksipuolista oikeutta säästövapaan ajankohdan päättämisestä. Esityksen mukainen sääntelymalli ratkaisee säästövapaisiin liittyvän olennaisen ongelman siitä, että työntekijällä on nykyisin yksipuolinen oikeus määrätä säästövapaan pitämisen ajankohta. Esityksen mukainen työnantajan kieltäytymisoikeus ei kuitenkaan sellaisenaan täytä hallituksen puoliväliriihen kirjausta ja muutokselle asetettua tavoitetta, jonka mukaan ”jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muidenkin vuosilomien kohdalla, ellei toisin sovita”.

Esityksessä on todettu, että muutosta ja hallituksen puoliväliriihen kirjausta ei ole tarkoituksenmukaista toteuttaa niin, että säästövapaa määrättäisiin pidettäväksi lomakaudella tai sopimalla lomakauden ulkopuolella, ja että säästövapaan antamisessa noudatettaisiin vuosiloman antamisen ilmoitusaikoja. Suomen Yrittäjät toteaa, että säästövapaan antaminen täsmälleen vuosilomien antamista vastaavalla tavalla ei sinänsä olisi tarkoituksenmukaista, mutta hallituksen puoliväliriihen kirjausta olisi voitu soveltaa niin, että työnantajalle olisi säädetty mahdollisuus määrätä myös kieltäytymisoikeutta laajemmin säästövapaan ajankohdasta.

Suomen Yrittäjät katsoo, että säästövapaista ja niiden ajankohdasta sopiminen on usein sekä työnantajan että työntekijän kannalta tarkoituksenmukaisin tapa. Esityksen mukainen sääntely ohjaa myös sopimiseen, sillä jos säästövapaan ajankohdasta on sovittu,

kieltäytymisoikeutta ei olisi. Säästövapaan ajankohtaa koskeva sopimus sitoo sekä työnantajaa että työntekijää.

Esityksessä ei kuitenkaan ole ratkaistu kysymystä siitä, miten työnantaja voi määrätä säästövapaiden pitämisestä tilanteissa, joissa sopimukseen ei päästä ja pitämättömiä vapaita kertyy runsaasti. Suomen Yrittäjät on yhdessä Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n ja Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n kanssa jo alun perin asiaa valmistelleen työryhmän mietintöön jättämässään eriävässä mielipiteessä esittänyt tähän ratkaisua.

Vuosilomalaissa tulisi määrätä, että säästövapaa on annettava 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 edellä mainitun aikarajan puitteissa. On huomattava, että pitämättömien säästövapaiden suuri määrä voi rasittaa lomapalkkavelkana työnantajan tasetta ja vaikuttaa haitallisesti työnantajan taloudellisiin toimintaedellytyksiin. Määrittelemällä ajankohdan, jonka kuluessa säästövapaat olisi pidettävä, estettäisiin tilanne, jossa työnantaja ja työntekijä eivät pääse sopimukseen säästövapaiden sijoittamisesta ja vapaat jäävät sen vuoksi lomakertymään mahdollisesti usean vuoden ajaksi. Määräys rajoittaisi myös loman säästämisen aiheuttaman lomapalkkavelan kertymistä usealta vuodelta.

Säästövapaan pitämiseen liittyvät ongelmat

Suomen Yrittäjät toteaa, että säästövapaan pitämiseen liittyviä ongelmia on käsitelty esitystä valmistelleen työryhmän työssä. Kuten esityksessä on todettu, tilastoitua tietoa säästövapaiden ongelmista ei ole. Säästövapaiden työnantajille aiheuttamat ongelmat vaihtelevat, mikä johtuu ensisijaisesti siitä, että vuosiloman säästäminen on työntekijän tahtoon perustuva tapahtuma. Kaikilla työpaikoilla säästövapaita ei välttämättä ole lainkaan, kun taas toisilla työpaikoilla säästövapaita voi olla runsaasti. Vuosiloman säästämisen osalta ongelmia voi aiheutua erityisesti siitä, että säästövapaita pidetään ajankohtana, jolloin työnantaja tarvitsisi työntekijää työssä. Koska säästövapaan sijoittaminen on nykylain mukaan täysin vapaata, työnantaja ei voi vaikuttaa siihen, osuuko säästövapaa esimerkiksi sesonkiaikaan, ruuhkahuippuun tai muuhun hetkeen, jolloin työntekijää tarvittaisiin työssä.

Esityksessä on kuvattu karkeita esimerkkejä tilanteista, joissa säästövapaan pitäminen voi aiheuttaa ongelmia. Suomen Yrittäjät toteaa,

että ongelmat voivat vaihdella samalla toimialla eri yritysten välillä huomattavasti. Se, ettei kaikissa yrityksissä ole koettu ongelmia ei tarkoita, etteivätkö ongelmat voisi olla toisissa yrityksissä huomattavia. Säästövapaan pitämisajankohdan ongelmat ovat sitä hankalampia, mitä enemmän työntekijälle on kertynyt vapaita. Siten ongelmia aiheuttaa erityisesti tilanne, jossa vapaita on kertynyt pitkältä ajalta.

Huomioita muutosesityksistä

Työntekijöiden kuuleminen

Esitysluonnoksen mukaan työnantajalla olisi vuosilomalain 22 §:n mukaan velvollisuus selvittää työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman lisäksi myös säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Pidämme 22 §:ään esitettävää muutosta tarpeellisena, sillä samalla tavoin kuin tavallisten vuosilomien kohdalla, myös säästövapaan kohdalla on mahdollista, että työnantajalla on yleisiä periaatteita, joilla on vaikutus siihen, miten säästövapaita on tarkoituksenmukaista pitää.

Yleisten periaatteiden selvittäminen tukee molemminpuolista käsitystä siitä, millaiset seikat työpaikalla voivat vaikuttaa säästövapaan sijoittamisen mahdollisuuksiin. Siten säännös tukee osaltaan säästövapaiden ajankohdasta sopimista. Se toimii myös informatiivisena työntekijöiden suuntaan siitä, minä ajankohtina työnantajalla voi olla esitysluonnoksen mukaisen 27 a §:n mukainen oikeus kieltäytyä säästövapaan antamisesta.

Säästövapaan ajankohdan määrittelyä koskeva menettely

Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, että säästövapaan ajankohdan määrittely perustuu ensisijaisesti sopimukseen työnantajan ja työntekijän välillä. Suomen Yrittäjät katsoo, että esitysluonnoksen mukainen malli kannustaa osapuolia sopimaan säästövapaista.

Suomen Yrittäjät pitää tarpeellisena neljän kuukauden aikarajaa säästövapaata koskevan pyynnön esittämiselle. Aikaraja on tärkeä sen kannalta, että työnantaja voi toisaalta varautua säästövapaan pitämiseen tekemällä tarvittavia työ- ja henkilöstöjärjestelyä, mutta toisaalta myös siksi, että työnantaja voi arvioida riittävän hyvissä ajoin sitä, onko säästövapaata mahdollista myöntää työntekijän esittämänä aikana.

Huomiot työnantajan kieltäytymisoikeudesta

Suomen Yrittäjät pitää välttämättömänä, että työnantaja voi kieltäytyä säästövapaan pitämisestä työntekijän toivomana ajankohtana. Ilman

kieltäytymisoikeutta koko esityksen tarkoitus jäisi toteutumatta. Sen sijaan pidämme tarpeettomana esityksessä työnantajan kieltäytymiselle asetettua haittakynnystä. Esityksen mukaan työnantaja voisi kieltäytyä säästövapaan ajankohdasta vain niissä tilanteissa, joissa säästövapaan pitäminen 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.

Vaikka esityksen perusteluissa on käsitelty haittakynnyksen sisältöä, sitä ei ole mahdollista määritellä laissa niin täsmällisesti, että työpaikoilla olisi kaikissa tilanteissa selvää, milloin työnantaja voisi vedota tuotanto- tai palvelutoiminnalle aiheutuvaan haittaan kieltäytymisensä perusteena. Suomen Yrittäjät katsoo, että ottaen huomioon valmistelun taustalla olevan hallituksen puoliväliriihen kirjaus, työnantajan kieltäytymisoikeudelle ei pitäisi asettaa edellytyksiä tai kynnyksiä. Tältä osin esitämme, että valiokunta korjaa esitystä siten, että työnantajalla olisi mahdollisuus kieltäytyä vapaan sijoittamisesta työntekijän toivomaan ajankohtaan ilman, että työnantajalle olisi velvollisuutta perustella kieltäytymistä säästövapaan ajankohdasta aiheutuvalla haitalla.

Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

Esityksen voimaantuloäännöksen mukaan lakia sovellettaisiin sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa työntekijä ja työnantaja ovat sopineet säästövapaan ajankohdasta ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan uuden lain voimaan tullessa olleita säännöksiä. Lisäksi esityksen mukaan ennen lain voimaantuloa säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta ei ole sovittu, sovelletaan lain voimaantullessa voimassa olleita säännöksiä siten, että työntekijä voi noudattaa nykyisen lain 27 §:n mukaista neljän kuukauden ilmoitusaikaa pitää säästövapaata, joka päättyy viimeistään 31.10.2027. Suomen Yrittäjät ei pidä esityksessä esitettävää mallia tarkoituksenmukaisena. Muutosten tulisi tulla voimaan siten, että uutta sääntelyä sovelletaan kaikkiin säästövapaisiin, ellei säästövapaan pitämisen ajankohdasta ole jo ennen lain voimaantuloa työnantajan ja työntekijän välillä sovittu.

Nyt esitettävä malli on säästövapaan luonteen takia hallinnollisesti erittäin raskas. Säästövapaita voidaan pitää säästössä pitkiä aikoja, ja jos sääntelyä ei sovelleta yhdenmukaisesti kaikkiin säästövapaisiin, työnantajan on pidettä vuosilomakirjanpidossa erillään ennen lain voimaantuloa säästetyt ja lain voimaantulon jälkeen säästetyt säästövapaat. Esitettävä ratkaisu lisää työnantajan henkilöstöhallinnollista työtä ja on myös työntekijän kannalta sekava, koska osa säästövapaista

olisi vapaasti määrättävissä ja osaa koskisi työnantajan kieltäytymisoikeus. Lisäksi korostamme, että nyt esitetyn kaltainen voimaantulo tarkoittaa osaltaan esityksen tarkoituksen osittaista vesittymistä.

Muilta osin Suomen Yrittäjillä ei ole esitykseen huomautettavaa.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Atte Rytkönen-Sandberg
johtaja