Raunio 9.9.2026 388/04.01.00/202

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

työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kokous torstai 10.10.2026 klo 12.15

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

Yleistä lausuttavaa esityksestä

KT pitää esitystä kokonaisuutena tarpeellisena ja pääosin oikeansuuntaisena. Esityksen voidaan katsoa ratkaisevan keskeisen nykytilaan liittyvän ongelman eli työntekijän mahdollisuuden määrätä säästövapaan ajankohdasta yksipuolisesti. Myönteistä on myös se, että jatkovalmistelussa on täsmennetty sääntelyä sekä voimaantulosäännöksen täsmällisyyttä.

Tästä huolimatta esitykseen liittyy edelleen eräitä kysymyksiä, joiden osalta sääntelyä olisi perusteltua arvioida jatkovalmistelussa.

Työnantajan kieltäytymisoikeus (27 a §)

KT pitää tarpeellisena ja perusteltuna sitä, että työntekijän yksipuolinen oikeus päättää säästövapaan ajankohdasta poistuu.

KT katsoo kuitenkin, että työnantajan kieltäytymisoikeudelle asetettu kynnys on yhä tarpeeton ja monitulkintainen. Erityisesti vaatimus siitä, että työnantaja voi kieltäytyä työntekijän toivomasta säästövapaan ajankohdasta vain, jos vapaasta aiheutuu työnantajalle haittaa, jota ei voida välttää ”tavanomaisin työjärjestelyin”, jää väistämättä tulkinnanvaraiseksi.

Ehdotettu sääntely merkitsee, että työnantajan olisi tarvittaessa pystyttävä osoittamaan paitsi säästövapaan aiheuttama haitta myös se, että haittaa ei olisi ollut mahdollista välttää erilaisilla työvuoro-, resurssi-, tehtäväjärjestely- tai muilla toiminnan organisointia koskevilla toimenpiteillä. Käytännössä tämä voi johtaa tilanteisiin, joissa jälkikäteen arvioidaan yksityiskohtaisesti työnantajan henkilöstösuunnittelua ja vaihtoehtoisia toimintatapoja. Lisäksi se, mitä pidetään ”tavanomaisena työjärjestelynä”, voi vaihdella huomattavasti toimialan, organisaation koon, henkilöstörakenteen ja paikallisten olosuhteiden mukaan.

Näin ollen esityksen haittakynnys luo tarpeetonta tulkintaepävarmuutta sekä työpaikkatasolla että mahdollisissa viranomais- ja tuomioistuinkäsittelyissä. Käytännössä voi olla ennakolta vaikea arvioida, milloin sekä haittakynnyksen katsotaan ylittyvän että työnantajan katsotaan täyttävän velvollisuutensa selvittää vaihtoehtoiset järjestelymahdollisuudet ennen säästövapaapyynnöstä kieltäytymistä. Myös molempien seikkojen jälkikäteinen toteennäyttäminen voi myös osoittautua

kohtuuttoman haastavaksi varsinkin, kun kyse on ennen kaikkea työnantajan hypoteettisesta arviosta.

KT katsoo edelleen, että työnantajalle asetettu haittakynnys itsessään on tarpeeton. Mikäli tällaista kynnystä kuitenkin pidetään välttämättömänä, ei sen tulisi sisältää erillistä velvollisuutta osoittaa, ettei haittaa ollut mahdollista välttää ”tavanomaisin työjärjestelyin”. Tasapuolisen kohtelun velvoite ja muut työoikeudelliset periaatteet estävät jo nykyisellään mielivaltaisen kieltäytymisen, jonka vuoksi erillistä haittakynnystä ei tarvita.

Haittakynnys myös estää lainsäädäntöuudistuksen taustalla olevan puoliväliriihen kirjauksen täysimääräisen toteutumisen. Sen myötä lopputuloksena ei ole tilanne, jossa ”työnantajan päättää säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muidenkin vuosilomien kohdalla, ellei muuta sovita”.

Säästövapaan kertymisen rajoittaminen

KT pitää perusteltuna, että säästövapaan käyttämiselle säädettäisiin määräaika, esimerkiksi viisi vuotta, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi asiasta toisin.

Määräaika toimisi lisäkannustimena sille, että pitkältä ajalta kertyneiden säästövapaiden käyttämisestä sovittaisiin hyvissä ajoin osapuolten kesken etenkin tilanteissa, joissa työntekijän tarkoituksena on säästää merkittävä määrä vapaata pitkältä ajalta esimerkiksi tiettyä ennalta suunniteltua käyttötarkoitusta varten. Etenkin näissä tilanteissa olisi molempien osapuolten etu, että säästövapaitten käyttämisestä sovittaisiin ennakolta. Tämä lisäisi paitsi pitkältä ajalta kertyneiden säästövapaitten suunnitelmallisuutta ja ennakoitavuutta myös työntekijän varmuutta haluamalleen vapaitten käyttötarkoitukselle.

Pitkältä ajalta kertyvät säästövapaat aiheuttavat muun muassa haasteita työnantajan henkilöstösuunnittelulle ja kasvattavat työnantajan lomapalkkavelkaa. Esityksessä tämä ongelma tunnistetaan aiemman lausuntopalautteen perusteella, mutta siihen ei ehdoteta ratkaisua.

Lopuksi

KT pitää esityksen perussuuntaa kannatettavana. Jatkovalmistelussa olisi kuitenkin edelleen syytä arvioida:

1. työnantajan kieltäytymisoikeuden kynnyksen keventämistä sekä

2. säästövapaille säädettävää enimmäiskestoa.

Näillä muutoksilla sääntely vastaisi paremmin esityksen tavoitteita sekä edistäisi säästövapaisiin liittyvien käytännön ongelmien ratkaisemista työpaikoilla.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT