Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Vastine

14.9.2026

VN/26027/2026
VN/26027/2026-TEM-4

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Työ- ja elinkeinoministeriön vastine työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle – HE 118/2026 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta ja eräiksi muiksi laeiksi

Työ- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä vastinetta valiokunnalle toimitetuista lausunnoista. Vastineenaan työ- ja elinkeinoministeriö toteaa seuraavaa:

1. Esityksen tarpeellisuus

Useissa lausunnoissa on kyseenalaistettu esityksen tarpeellisuus ja katsottu, ettei nykyisestä säästövapaajärjestelmästä ole ilmennyt merkittäviä ongelmia. Joissakin lausunnoissa on myös arvosteltu lainvalmistelun tietopohjaa. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa tältä osin, että valmistelun yhteydessä ministeriölle on välittynyt yrityksiltä tietoa tilanteista, joissa nykyinen sääntely on aiheuttanut toiminnallisia haasteita. Vaikka ilmiöstä ei ole käytettävissä kattavaa tilastoaineistoa tai tutkimustietoa, esityksen tarpeellisuus ei perustu pelkkiin oletuksiin, vaan työnantajakentältä saatuihin havaintoihin käytännön ongelmatilanteista.

Ministeriö toteaa, että se, ettei työntekijäjärjestöihin ole tullut yhteydenottoja säästövapaisiin liittyvistä ongelmista, ei sellaisenaan osoita ongelmien puuttumista. Nykyinen sääntely antaa säästövapaan ajankohdan määrittämisessä päätösvallan käytännössä työntekijälle, minkä vuoksi työntekijät eivät luonnollisesti ole kokeneet järjestelmää ongelmalliseksi samalla tavoin kuin osa työnantajista. Tällöin säästövapaiden ajankohtaan liittyvät ongelmat eivät ilmene ammattiliittojen oikeusapuharkinnassa.

Ministeriö huomauttaa, että kaikkea lainvalmistelun kannalta merkityksellistä ilmiötietoa ei ole aina mahdollista tukea kattavalla tutkimus- tai tilastoaineistolla. Tämä voi johtua esimerkiksi ilmiön luonteesta, sen vähäisestä dokumentoitumisesta tai siitä, ettei asiasta ole saatavilla systemaattisesti kerättyä tietoa. Yhteiskunnassa havaittuihin ongelmakohtiin on kuitenkin voitava puuttua myös silloin, kun käytettävissä oleva tieto perustuu esimerkiksi sidosryhmiltä saatuihin havaintoihin. Tällöin lainvalmistelu perustuu saatavissa oleviin tietoihin, tässä tilanteessa työnantajien esiin tuomiin kokemuksiin ongelmista. Ministeriö pitää tärkeänä, että esityksen tietopohjaan liittyvät rajoitteet on kuvattu hallituksen esityksessä avoimesti, jotta ne ovat myös eduskunnan arvioitavana esitystä käsiteltäessä.

Hallituksen esityksessä tuodaan esiin, että säästövapaan käyttöön voi käytännössä liittyä tilanteita, joissa vapaan ajankohdan määrittäminen vaikeuttaa työnantajan toiminnan ja henkilöstöresurssien suunnittelua. Haasteet voivat korostua erityisesti työvoimavaltaisilla ja sesonkiluonteisilla aloilla sekä työpaikoilla, joissa toiminnan järjestäminen edellyttää vähimmäishenkilöstöä, erityisosaamista tai ennalta määräytyviä työvuoro- ja lomajärjestelyjä. Ongelmia voi syntyä etenkin silloin, kun korvaavaa työvoimaa ei ole kohtuudella saatavilla. Lisäksi työntekijän nykyinen oikeus määrätä

Postiosoite Postadress Postal Address	Käyntiosoite Besöksadress Office	Puhelin Telefon Telephone	Faksi Fax Fax	s-posti, internet e-post, internet e-mail, internet
Työ- ja elinkeinoministeriö PL 32 00023 Valtioneuvosto	 Aleksanterinkatu 4 Helsinki	 0295 16001 +358 295 16001	 	 kirjaamo.tem@gov.fi www.tem.fi

säästövapaan ajankohdasta voi joissakin tilanteissa vaikeuttaa työnantajan velvollisuutta huolehtia vuosilomien ja säästövapaiden tasapuolisesta sijoittamisesta työntekijöiden kesken.

Ministeriö on valmistelussa tunnistanut, että käytettävissä ollut tieto säästövapaajärjestelmän ongelmista on perustunut ennen kaikkea työnantajapuolelta saatuihin näkemyksiin ja kokemuksiin. Esityksessä on pyritty yhteensovittamaan työnantajan toiminnalliset tarpeet ja työntekijän intressi vaikuttaa säästövapaan käyttöön.

2. Työnantajan oikeus kieltäytyä työntekijän ehdottamasta ajankohdasta

2.1. Yleistä

Ehdotettu 27 a § sisältää perusteet, joilla työnantaja voisi kieltäytyä työntekijän säästövapaan ajankohtaa koskevasta pyynnöstä. Työnantaja voisi kieltäytyä työntekijän pyynnöstä, jos

> 1) säästövapaan pitäminen työntekijän toivomana ajankohtana aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa, jota työnantaja ei voi tavanomaisin työjärjestelyin välttää, taikka
>
> 2) jos se estäisi 22 §:n mukaisen tasapuolisuuden toteuttamisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisessa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle toimitetuissa lausunnoissa ehdotettuja kieltäytymisperusteita on pidetty sekä liian väljinä että liian laajoina.

2.2. Työnantajan kieltäytymiskynnyksen madaltaminen

Työnantajapuolen näkemyksen mukaan työnantajan kieltäytymisoikeudelle ei tulisi asettaa erityistä haittakynnystä tai sen tulisi olla ehdotettua matalampi. Osa työnantajapuolen edustajista on kyseenalaistanut koko erityisen kieltäytymiskynnyksen tarpeellisuuden ja katsonut, että työnantajalla tulisi olla laajempi mahdollisuus ottaa huomioon toiminnalliset tarpeensa säästövapaan ajankohtaa koskevassa päätöksenteossa.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry näkee tärkeänä, että esitykseen vähintään tehtäisiin lisäys, jonka mukaan ”Joissakin yrityksissä saatetaan joutua tekemään esimerkiksi lomakausien aikana toiminnan ylläpitämiseksi välttämättömiä järjestelyitä, joista aiheutuu työnantajalle merkittäviä kustannuksia. Pykälässä tarkoitetulla tavanomaisella työjärjestelyllä ei tarkoiteta välttämättömiä, työnantajalle merkittäviä kustannuksia aiheuttavia järjestelyitä, vaikka niitä jouduttaisiinkin tekemään säännönmukaisesti.”

Ministeriö viittaa tältä osin työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentin mukaiseen velvollisuuteen, jonka mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Jos työpaikalla noudatetaan lomien sijoittamisessa tiettyjä järjestelyjä, tulisi niitä soveltaa johdonmukaisesti ja mahdollisuuksien rajoissa kaikkiin.

Ministeriö toteaa, ettei se ole pitänyt tarkoituksenmukaisena säätää työnantajalle oikeutta yksipuolisesti määrätä säästövapaan ajankohtaa. Arviossa on painotettu erityisesti säästövapaan luonnetta vuosilomana, jonka pitämisestä työntekijä on omasta aloitteestaan siirtänyt myöhempään ajankohtaan. Tämän vuoksi ministeriö katsoo, että sääntelyn lähtökohtana tulee edelleen olla työntekijän vaikutusmahdollisuus säästövapaan ajankohtaan ja työnantajan kieltäytymisoikeuden rajaaminen laissa säädettyihin tilanteisiin.

Kieltäytymiskynnyksen tason osalta ministeriö nostaa esiin, että oikeuskansleri kiinnitti lausuntokierroksella huomiota kieltäytymiskynnyksen liian väljään muotoiluun eikä pitänyt lausuntokierroksella mukana ollutta muotoilua asianmukaisena lainsäädännön täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimusten (PeVM 25/1994 vp, s. 5) kannalta. Esitystä täsmennettiin annetun lausuntopalautteen perusteella. Täsmennetyn perusteen mukaan työnantajalle aiheutuvan haitan tulisi olla sellainen, jota työnantaja ei voi tavanomaisin työjärjestelyin välttää.

Ministeriö katsoo, ettei kieltäytymiskynnystä tulisi laskea ehdotetusta tasosta.

2.3. Työnantajan kieltäytymiskynnyksen korottaminen

Palkansaajapuolella puolestaan nähdään tarve ehdotettua korkeammalle kynnykselle; esimerkiksi Akava ry ehdottaa haitalta olennaisuutta ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry haitan vakavuutta.

Myös Tasa-arvovaltuutettu korostaa työntekijän vaikutusmahdollisuuksia säästövapaan ajankohdan määrittämisessä sekä perhe- ja hoivavastuiden huomioimista. Tasa-arvovaltuutettu esittää kieltäytymiskynnyksen täsmentämistä niin, että työnantaja voisi poiketa työntekijän esittämästä ajankohdasta vain, jos siitä aiheutuisi toiminnalle olennaista ja konkreettista haittaa, jota ei voida kohtuullisin järjestelyin välttää.

Ministeriö pitää perusteltuna, että lain lähtökohtana säilyvät osapuolten välinen sopiminen ja, ellei sopimukseen päästä, työntekijän mahdollisuus määrittää säästövapaan ajankohta. Ministeriö katsoo kuitenkin, että työnantajalla tulee olla oikeus kieltäytyä työntekijän ehdottamasta ajankohdasta laissa säädetyillä perusteilla. Kieltäytymisperusteita ei ole tarkoituksenmukaista asettaa niin tiukoiksi, että työnantajan mahdollisuudet ottaa huomioon toimintansa järjestämiseen liittyvät tarpeet muodostuisivat käytännössä riittämättömiksi.

Tässä yhteydessä on syytä huomata, että säästövapaan käyttötavat ovat vuosien varrella monipuolistuneet. Säästövapaata ei käytetä enää pelkästään pidempien vapaajaksojen pitämiseen, vaan sitä voidaan haluta käyttää myös sellaisina ajankohtina, joihin työnantaja ei muutoin sijoittaisi vuosilomaa. Tämän vuoksi myös työnantajan perustellut toiminnalliset tarpeet on voitava ottaa huomioon säästövapaan ajankohdasta päätettäessä.

Kieltäytymisoikeuden tarvetta arvioitaessa on lisäksi huomioitava, että työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole mahdollisuutta vaikuttaa työntekijän päätökseen säästää vuosilomaansa myöhempää käyttöä varten.

Ministeriö katsoo, ettei kieltäytymiskynnyksen tasoa tulisi nostaa ehdotetusta.

2.4. Tasapuolisuuden huomiointi

Palkansaajapuolen lausunnoissa kiinnitetään huomiota vuosilomalain (162/2005) 22 §:n ja esitetyn 27 a §:n suhteeseen. Esimerkiksi STTK ry näkee osin päällekkäisen sääntelyn olevan omiaan aiheuttamaan sekaannusta ja epäselvyyttä.

Ehdotetun säännöksen mukaan työnantajalla olisi oikeus kieltäytyä säästövapaan myöntämisestä työntekijän toivomana ajankohtana, jos se estäisi tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisen.

Ministeriö toteaa, että ehdotetun säännöksen tarkoituksena on mahdollistaa kieltäytyminen tilanteissa, joissa säästövapaan ajankohta vaarantaisi työnantajan velvollisuuden kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Kieltäytymisen edellytykset on kuitenkin arvioitava tapauskohtaisesti, ja työnantajan on perusteltava päätöksensä siten, että työntekijä voi arvioida sen lainmukaisuutta.

Vaikka tätä ei ole pidetty tarpeellisena kirjata laissa tai sen perusteluissa erikseen, kieltäytymisen tulee myös tältä osin perustua todellisiin ja konkreettisiin olosuhteisiin. Tällainen vaatimus voidaan katsoa seuraavan työnantajaa sitovista yleisistä työoikeudellisista periaatteista.

Ministeriö katsoo, että säännösehdotusta ei ole tarve muuttaa tältä osin.

2.5. Kieltäytymiskynnyksen täsmentäminen

Kaupan liitto ry:n mukaan esityksessä tulisi todeta, että työnantajalla olisi oikeus määrätä miten ja milloin säästövapaita pidetään, jos siitä ei päästä sopimukseen. Työnantajalla tulisi myös olla oikeus kieltäytyä työntekijän pyynnöstä useammin kuin kerran, jos työntekijä toistuvasti pyytää säästövapaata samaan epäsopivaan ajankohtaan.

Ministeriö nostaa esiin, että ehdotetun 27 a §:n säännöskohtaisissa perusteluissa kuvataan menettely uusien ehdotusten osalta. Työnantajan kieltäytyessä pyynnöstä, voisi työntekijä esittää uuden pyynnön eri ajankohdalle. On mahdollista, että työnantaja kieltäytyy tästäkin pyynnöstä, jos on olemassa säännöksen edellyttämä peruste. Tällöinkin työntekijä voisi jälleen esittää uuden pyynnön. Ministeriö huomauttaa, että säästövapaan ajankohdan määrittelyssä korostuu molemminpuolinen toisten etujen huomiointi kumpaakin työsuhteen osapuolta sitovan lojaliteettivelvoitteen mukaisesti. Lisäksi työnantajalla on työsopimuslakiin sisältyvä velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti.

Osa lausunnonantajista peräänkuuluttaa ehdotusta yksiselitteisemmän kieltäytymiskynnyksen säätämistä. Ministeriö katsoo, että täysin yksiselitteisen kieltäytymiskriteeristön säätäminen ei ole mahdollista eikä tarkoituksenmukaista. Kuten Suomen Liikennelentäjäliitto ry:n lausunnossa on todettu, eri toimialojen ja myös saman toimialan yritysten toimintatavat poikkeavat huomattavasti toisistaan. Se, mitä voidaan pitää tavanomaisena työjärjestelynä tai kohtuullisesti järjestettävissä olevana sijaisjärjestelynä, vaihtelee tapauskohtaisesti. Tämän vuoksi sääntelyssä on tarpeellista jättää

harkintavaraa. Kieltäytymiskynnyksen liikkumavaraa tulee arvioida alan ja kunkin työpaikan tavanomaisten käytäntöjen valossa.

Ministeriö katsoo, että esityksen mukaista työnantajan kieltäytymisoikeutta ei ole tarpeen täsmentää.

3. Työntekijöiden kuuleminen

Palkansaajapuolella kannetaan huolta siitä, että 22 §:ään esitetty muutos johtaisi liian yksioikoisiin kieltäytymisiin.

Ehdotetun 22 §:n muutoksen myötä työnantajan olisi selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen myös säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Työnantajan olisi mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta myös säästövapaan sijoittamisessa, kuten nykyisin vuosiloman osalta.

Ministeriö pitää 22 §:ään esitettävää muutosta tarpeellisena, sillä se tukisi molemminpuolista käsitystä siitä, millaiset seikat työpaikalla voivat vaikuttaa säästövapaan sijoittamisen mahdollisuuksiin. 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. Säännös täydentää työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentin velvollisuutta, jonka mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti.

Ministeriö huomauttaa, että 27 a §:n 3 momentin säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, että työnantajan tulee ennen säästövapaan ajankohdasta kieltäytymistä arvioida tapauskohtaisesti, täyttyvätkö kieltäytymisen edellytykset. Arvioinnissa on otettava huomioon säästövapaan ajankohtaan liittyvät olosuhteet kussakin yksittäisessä tapauksessa. Kieltäytymisen perusteeksi ei siten riittäisi se, että työnantaja on antanut 22 §:ssä tarkoitetun selvityksen loman antamisen periaatteista. Työnantajan on myös perusteltava päätöksensä, jolloin työntekijän on mahdollista arvioida työnantajan kieltäytymisen lainmukaisuutta.

Ministeriö katsoo, että 22 §:ään ehdotetut muutokset muodostavat tarkoituksenmukaisen kokonaisuuden yhdessä 27 a §:n sekä työsopimuslain tasapuolisen kohtelun velvoitteen kanssa, eikä niiden muuttamiselle ole esitetty sellaisia perusteita, jotka edellyttäisivät muutoksia esitykseen.

4. Vaikutukset työntekijän asemaan

Ammattiliitto Pro katsoo, että esitys heikentäisi työntekijän asemaa, vääristäisi osapuolten neuvotteluasemaa ja johtaisi siihen, että työnantaja voisi yksipuolisesti evätä työntekijältä mahdollisuuden säästövapaan sijoittamiseen vetoamalla vain palvelutoiminnalle aiheutuvaan haittaan.

Ministeriö toteaa, että ehdotettu työnantajan kieltäytymisoikeus ei perustu pelkästään yleiseen viittaukseen palvelu- tai tuotantotoiminnalle aiheutuvaan haittaan, vaan kieltäytymisen voisi perustaa vain konkreettiselle ja aidolle tuotanto- tai palvelutoimintaan kohdistuvalle haitalle. Kumpikin kieltäytymisperuste edellyttää työnantajalta tapauskohtaista harkintaa, jossa työnantajan tulee arvioida kieltäytymisen edellytykset kussakin tilanteessa erikseen ja selvittää mahdollisuudet hyväksyä työntekijän pyyntö tavanomaisin työjärjestelyin. Esityksen perusteluissa todetaan nimenomaisesti, että kieltäytyminen ilman laissa säädettyä perustetta olisi lainvastaista. Työnantajan tulee lisäksi perustella päätöksensä.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry kiinnittää huomiota myös ehdotukseen liittyviin EU-oikeudellisiin liittymäkohtiin. Säästövapaaseen voi sisältyä työaikadirektiivin 7 artiklassa suojattua neljän viikon palkallista vuosilomaa, joka on turvattu perusoikeutena myös EU:n 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). SAK huomauttaa, että 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.

Ministeriö toteaa, että vuosilomalain 27 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Lisäksi säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus säästää 24 päivää ylittävä osa lomastaan, jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

Siltä osin, kun kyse on 18 päivää ylittävän loman osan säästämisestä, korostuu työnantajan ja työntekijän välinen sopiminen. On työnantajan vastuulla varmistaa, että työntekijän oikeudet toteutuvat tältä osin.

Ehdotetun sääntelyn lähtökohtana on, että työnantaja käyttää kieltäytymisoikeuttaan vain yksittäisissä tilanteissa eikä järjestelmällisesti estä säästövapaan käyttämistä. Kieltäytymisoikeutta on käytettävä lain tarkoituksen mukaisesti ja tapauskohtaisesti arvioiden. Kieltäytymisoikeuden käyttäminen tavalla, joka käytännössä tekisi säästövapaan pitämisen mahdottomaksi, ei olisi sääntelyn tarkoituksen mukaista ja voisi tulla sanktioitavaksi.

Työntekijällä on mahdollisuus saattaa työnantajan menettely työsuojeluviranomaisen arvioitavaksi. Jos työnantajan katsotaan toimineen vuosilomalain säännösten vastaisesti, arvioitaviksi voivat tulla myös vuosilomalain valvonta- ja seuraamussäännökset. Näin ollen ehdotus ei mahdollista säästövapaan epäämistä pelkästään työnantajan yksipuoliseen harkintaan perustuen.

Ministeriö toteaa, että ehdotus vahvistaa työnantajan vaikutusmahdollisuuksia säästövapaan ajankohdan määrittelyssä, mutta ehdotuksen ei voida katsoa antavan työnantajalle oikeutta yksipuolisesti evätä säästövapaata pelkästään vetoamalla yleisluonteisesti palvelutoiminnalle aiheutuvaan haittaan. Kieltäytymisen tueksi vaaditaan laissa määritelty peruste, tapauskohtainen arviointi ja perusteltu päätös, joiden lainmukaisuutta voidaan myös jälkikäteen valvoa. Tarkoituksena ei ole antaa työnantajalle yleistä tai vapaata harkintavaltaa säästövapaan käyttämisen estämiseen.

Ministeriö jakaa Ammattiliitto Pro:n näkemykseen siitä, että säästövapaan ajankohdan määrittelyn tulee säilyä ensisijaisesti työntekijälähtöisenä. Ministeriö pitää kuitenkin perusteltuna, että työnantajalla on mahdollisuus puuttua sellaisiin poikkeuksellisiin tilanteisiin, joissa säästövapaan pitäminen työntekijän esittämänä ajankohtana aiheuttaisi ehdotuksessa tarkoitetulla tavalla haittaa työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle.

Ministeriö ei näe tarpeelliseksi muuttaa ehdotusta tältä osin.

5. Työntekijälle mahdollisesti aiheutuvat oikeudenmenetykset

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry on lausunnossaan katsonut, että työntekijälle voi aiheutua oikeudenmenetyksiä tilanteessa, jossa työnantaja kieltäytyy toistuvasti kaikista työntekijän ehdottamista säästövapaan ajankohdista. Tällöin työntekijä ei välttämättä pääse käyttämään säästövapaataan työsuhteen aikana.

Hallituksen esityksen mukaan, jos säästövapaan ajankohtaa ei pystytä määrittämään sen vuoksi, että työnantaja kieltäytyy työntekijän ehdottamista ajankohdista, pitämättä jäänyttä säästövapaata vastaava lomakorvaus maksetaan viime kädessä lomakorvauksena työsuhteen päättyessä.

Lausunnoissa on lisäksi tuotu esiin mahdollinen lomarahan tai lomaltapaluurahan menetys. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että lomaraha tai lomaltapaluuraha ei ole vuosilomalakiin perustuva etuus, vaan määräytyy tyypillisesti työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella. Kyseessä on kuitenkin suomalaisessa työelämässä laajasti käytössä oleva etuus useilla toimialoilla. Ministeriö toteaa, että mikäli työnantaja toimisi vilpillisessä tarkoituksessa tai muutoin lainvastaisesti siten, että työntekijä menettäisi työehtosopimukseen perustuvan etuuden, voisi tilanteen arvioinnissa tulla tapauskohtaisesti merkitykselliseksi myös työsopimuslain vahingonkorvaussääntely.

Ministeriö katsoo, ettei ehdotusta ole tarpeen tältä osin muuttaa.

6. Kirjallisen sopimisen vaatimus

Lausunnoissa on nostettu esiin mahdollisuus säätää säästövapaan ajankohdasta sopimiselle kirjallinen muotovaatimus.

Kysymystä arvioitiin myös esityksen valmistelun yhteydessä. Ministeriö katsoo, ettei kirjallisen muotovaatimuksen säätäminen ole tarpeen esityksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Säästövapaan käyttöä koskevat järjestelyt voidaan toteuttaa tarkoituksenmukaisesti myös ilman nimenomaista lakisääteistä kirjallisuusvaatimusta.

Valmistelun aikana ei tullut ministeriön tietoon merkittävässä määrin sellaisia käytännön ongelmia, joiden voitaisiin katsoa liittyvän kirjallisen muotovaatimuksen puuttumiseen. Lisäksi pakollinen kirjallinen menettely voisi joissakin tilanteissa lisätä työnantajille hallinnollista taakkaa ilman, että siitä saavutettaisiin sääntelyn tavoitteiden kannalta vastaavaa hyötyä.

Ministeriö ei kannata kirjallisen muodon säätämisestä laissa. Ministeriö pitää kuitenkin suositeltavana, että työnantaja ja työntekijä dokumentoivat säästövapaan ajankohtaa koskevat sopimukset sekä asiaan liittyvän keskeisen viestinnän mahdollisten myöhempien erimielisyyksien ehkäisemiseksi.

7. Säästövapaan käyttämiselle asetettava määräaika

Useassa lausunnossa esitetään säästövapaan käyttämiselle lakisääteisen määräajan säätämistä. Kysymys oli esillä myös valmistelun aikana, mutta ministeriö katsoi, että määräajan säätäminen edellyttäisi laajempaa arviointia kuin mitä nyt käsillä olevassa esityksessä on ollut mahdollista tehdä toimeksiantokirjaus ja hankkeen aikataulu huomioiden.

Ministeriö katsoo, että jos tällainen määräaika katsottaisiin tarpeelliseksi, olisi sen toteuttamistapaa ja vaikutuksia on perusteltua arvioida erillisessä hankkeessa.

8. PAM:n muotoiluehdotus koskien mahdollisuutta tehdä uusi ehdotus

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry on esittänyt sääntelyn täydentämistä siten, että säännöksestä kävisi selvästi ilmi työntekijän mahdollisuus tehdä uuden ehdotuksen säästövapaan ajankohdasta.

Ministeriö suhtautuu ehdotukseen lähtökohtaisesti neutraalisti. Voimassa olevasta tai ehdotetusta sääntelystä ei seuraa kieltoa tehdä uusia ajankohtaehdotuksia, joten tällainen menettely olisi mahdollista ilman nimenomaista kirjaustakin. Täsmällisempi säännös voisi kuitenkin lisätä sääntelyn informatiivisuutta.

Ministeriö kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että ehdotetun sanamuodon tulkinnasta voisi syntyä epäselvyyttä sen osalta, olisiko työntekijällä oikeus tehdä uusi ehdotus vain kerran vai useita kertoja. Mikäli eduskunta päätyy täsmentämään säännöstä tältä osin, tulisi samalla varmistaa, ettei säännös aiheuta tältä osin tulkintaepävarmuutta.

9. Siirtymäsäännös ja jo säästetyt vuosilomat

Palkansaajapuolen lausunnoissa on esitetty, että nykyistä sääntelyä tulisi soveltaa ennen lain voimaantuloa säästettyihin vuosilomiin.

Ministeriö ei pitänyt valmistelun aikana tällaista ratkaisua tarkoituksenmukaisena. Se merkitsisi käytännössä kahden rinnakkaisen säästövapaajärjestelmän soveltamista mahdollisesti pitkänkin siirtymäajan ajan. Tällainen järjestely lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa merkittävästi sekä vaikeuttaisi sääntelyn käytännön soveltamista.

Ministeriö on kuitenkin katsonut, että työntekijöille on perusteltua antaa lisäaikaa sopeutua muutoksiin. Ministeriö yhtyy osassa lausunnoista esitettyyn huomioon siitä, että ehdotettu siirtymäaika on varsin lyhyt erityisesti huomioiden laissa vaadittu neljän kuukauden ilmoitusaika. Siirtymäsäännöksen pituuteen on kuitenkin päädytty siksi, että se minimoi yrityksille kahdesta päällekkäisestä säästövapaasääntelystä aiheutuvan hallinnollisen taakan. Ministeriö katsoo, että esityksessä ehdotettu siirtymäsäännös muodostaa kokonaisuutena tasapainoisen ratkaisun työnantajien ja palkansaajapuolen näkökohtien välillä, eikä ehdotetun siirtymäsäännöksen muuttamiselle nähdä tarvetta.

Erityisasiantuntija Katja Honkonen