Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Lisäselvitys

14.9.2026

VN/26027/2026
VN/26027/2026-TEM-3

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Työ- ja elinkeinoministeriön vastaus lisäselvityspyyntöön - HE 118/2026 vp

Lisäselvitys koskien hallituksen esitystä eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta ja eräiksi muiksi laeiksi (säästövapaan ajankohdan määräytyminen)

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt ministeriöltä lisäselvitystä, jossa kuvataan ja vertaillaan Suomen säästövapaajärjestelmää EU-verrokkimaissa (3–4 kpl) käytössä oleviin säästövapaajärjestelmiin.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että Suomen säätövapaata koskeva sääntely perustuu kansallisesti omaksuttuihin ratkaisuihin, eikä sen pohjana ole esimerkiksi EU-sääntelyä.

Säästövapaan osalta lähin verrokkimaa Suomelle on **Ruotsi**. Ruotsin vuosilomalain (semesterlag 1977:480), mukaan työntekijällä, jolla on oikeus yli 20 palkalliseen vuosilomapäivään lomanmääräytymisvuoden aikana, on oikeus säästää 20 päivää ylittävät lomapäivät myöhemmin pidettäviksi. Säästetyt lomapäivät on pääsääntöisesti annettava viiden vuoden kuluessa niiden säästämisestä.

Ruotsin järjestelmä muistuttaa Suomen säästövapaajärjestelmää siinä, että työntekijä voi siirtää osan vuosilomastaan myöhemmin pidettäväksi. Toisin kuin Ruotsissa, Suomen vuosilomalaissa ei säädetä määräaikaa, jonka kuluessa säästövapaa on viimeistään annettava. Ruotsissa työntekijä ei voi myöskään samana lomanmääräytymisvuonna sekä säästää uusia lomapäiviä että pitää aikaisemmin säästettyjä lomapäiviä, toisin kuin Suomessa.

Ruotsissa säästettyjen lomapäivien ajankohdan määräämisessä lähtökohtana on työntekijän valinta. Tästä voidaan kuitenkin poiketa työehtosopimuksella tai silloin, kun säästettyjen lomapäivien sijoittamiselle työntekijän valitsemaan ajankohtaan on erityisiä esteitä. Suomen nykyisessä sääntelyssä lähtökohtana säästövapaan ajankohdan määrittämisessä on sopiminen työntekijän ja työnantajan välillä. Mikäli sopimukseen ei päästä, voi työntekijä ilmoittaa säästövapaan ajankohdan noudattaen neljän kuukauden ilmoitusaikaa.

Mikäli työntekijä haluaa pitää samanaikaisesti vähintään viisi säästettyä lomapäivää, säästetyt lomapäivät ja kyseisen lomanmääräytymisvuoden vuosiloma on pääsääntöisesti annettava yhdenjaksoisena lomakokonaisuutena, ellei toisin sovita. Suomessa vastaavaa rajoitetta ei ole.

Muissa verrokkimaissa säästövapaajärjestelmää ei ole samassa merkityksessä, kuin Suomessa. **Tanskassa** työntekijällä on vuosilomalain (ferieloven) mukaan oikeus viiden viikon vuosilomaan (25 päivää). Tanskan vuosilomalaissa työntekijän on lähtökohtaisesti pidettävä vähintään neljä viikkoa vuosilomaa lomanpitokauden aikana. Näitä neljää viikkoa ei yleensä voida siirtää seuraavalle

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

kaudelle, ellei työntekijä ole ollut estynyt pitämästä lomaa laissa tarkoitetusta syystä, kuten sairauden tai vanhempainvapaan vuoksi. Viides lomaviikko voidaan työnantajan ja työntekijän kirjallisella sopimuksella siirtää seuraavalle lomanpitokaudelle. Lisäksi tietyissä tilanteissa viidennen lomaviikon maksaminen rahana on mahdollista.

Siirretty vuosiloma tulee lähtökohtaisesti käyttää seuraavan lomanpitokauden aikana Tanskan vuosilomalain mukaisesti. Tanskassa loman ansaintavuosi kestää 1. syyskuuta seuraavan vuoden 31. elokuuta saakka. Ansaittu vuosiloma on pidettävä lomanpitokauden aikana, joka ulottuu kyseisen vuoden 1. syyskuuta seuraavan vuoden 31. joulukuuta saakka, eli yhteensä 16 kuukauden ajanjaksolla. Tanskassa ei siten ole Suomen säästövapaajärjestelmää vastaavaa järjestelyä, jossa työntekijä voisi säästää vuosilomapäiviä myöhemmin pidettäväksi ilman laissa säädettyä määräaikaa.

Norjassa on mahdollisuus vuosilomien siirtoon, mutta kyse ei ole yhtä laajasta oikeudesta kuin Suomessa. Norjan vuosilomalain (lov om ferie) mukaan työnantaja ja työntekijä voivat kirjallisesti sopia vuosiloman siirtämisestä enintään 12 arkipäivän ajalta seuraavalle lomavuodelle. Lisäksi sairauden tai muiden lainmukaisten esteiden vuoksi pitämättä jäänyt loma siirtyy seuraavalle vuodelle.

Siirretyn vuosiloman ajankohta määräytyy Norjassa pääsääntöisesti osana tavanomaista vuosiloman sijoittamista koskevaa menettelyä, jossa työnantajan tulee neuvotella ajankohdasta työntekijän kanssa. Työnantajalla on viime kädessä oikeus päättää loman ajankohta lain asettamissa rajoissa.

Saksan vuosilomalain (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer) lähtökohtana on, että vuosiloma käytetään saman kalenterivuoden aikana. Vuosiloman siirtäminen seuraavaan kalenterivuoteen on yleensä sallittua vain, jos siihen on pakottavia tuotannollisia syitä tai työntekijän henkilöön liittyviä perusteita. Näitä perusteita ei ole tyhjentävästi määritelty laissa. Poikkeuksen tarkoituksena ei ole luoda Suomen säästövapaajärjestelmää vastaavaa yleistä mahdollisuutta siirtää vuosilomia työntekijän harkinnan mukaan, vaan mahdollistaa loman siirtäminen tilanteissa, joissa vuosiloman pitäminen saman kalenterivuoden aikana estyy työnantajan toiminnallisista tai työntekijän henkilöön liittyvistä syistä. Sen sijaan pelkkä työnantajan yleinen halu lykätä vuosilomia tai tavanomainen työkiire ei lähtökohtaisesti riitä. Syyn tulee olla konkreettinen ja sellainen, että vuosiloman pitäminen kuluvan vuoden aikana olisi aidosti ristiriidassa yrityksen toiminnallisten tarpeiden kanssa. Siirretty loma on tällöin pääsääntöisesti annettava ja pidettävä seuraavan kalenterivuoden kolmen ensimmäisen kuukauden aikana.

Erityisasiantuntija Katja Honkonen