

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevan sääntelyn muuttamiseksi sekä eräiden muiden lakien tekniseksi muuttamiseksi

Luonnoksessa ehdotetaan muutettavaksi säästövapaan pitämisen ajankohdan määrittelyä koskevia säännöksiä niin, että työntekijän yksipuolinen oikeus määrittää säästövapaan ajankohta poistuisi. Jatkossa työnantajalla olisi oikeus kieltäytyä työntekijän säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevasta pyynnöstä, jos siihen suostuminen aiheuttaisi haittaa työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle. PAM vastustaa muutoksia.

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry pitää esitettyjä muutoksia tarpeettomina ja vastustaa erityisesti ehdotusta, jonka mukaan työnantajalla olisi oikeus kieltäytyä työntekijän säästövapaan pitämistä koskevasta pyynnöstä.

PAM saa jäseniltään vuosittain yli 21 000 työsuhteisiin liittyvää yhteydenottoa ja hoitaa noin 700 riita-asiaa vuodessa. Näistä vain harvat koskevat säästövapaita, ja ne liittyvät pääosin tilanteisiin, joissa työnantaja on maksukyvytön ja säästettyjä lomapäiviä haetaan palkkaturvan kautta työnantajan maksukyvyttömyystilanteissa. Yhteydenottojen vähäinen määrä osoittaa, ettei säästövapaisiin liity merkittäviä käytännön ongelmia.

Vuosilomien säästäminen ei ole yksityisillä palvelualoilla yleistä. Syynä tähän on työsuhteiden pirstaleisuus, jonka myötä työntekijän vuosilomien ansaintaan tulee katkoksia tai hänelle ei tule lainkaan annettavaksi vuosilomia. Vaikutuksensa on myös työn erityisillä kuormitustekijöillä, kuten epäsäännöllisellä työvuorokierrolla ja työn fyysisyydellä, joita vuosilomalain pääsäännön mukaisesti pidettävät vuosilomat lieventävät.

Samalla säästövapaa on yksityisten palvelualojen työntekijöille käytännössä ainoa mahdollisuus kerryttää pidempi yhdenjaksoinen vapaa ja käyttää sitä omien tarpeidensa mukaan. Matalapalkkaisilla aloilla palkattomien vapaiden pitäminen esimerkiksi omaisten hoitoa, osaamisen kehittämistä tai jaksamisen tukea varten ei useinkaan ole taloudellisesti mahdollista. Jos työntekijöillä ei ole kohtuullista varmuutta siitä, että säästetty vapaa voidaan myös pitää työntekijän kannalta tarkoituksenmukaisena ajankohtana, vähenee halukkuus säästää vuosilomaa entisestään.

Säästövapaa on mahdollistanut myös työnantajan kannalta joustavia ja nopeita ratkaisuja poikkeuksellisissa tilanteissa. Esimerkiksi koronapandemian aikaiset sulkutoimet osoittivat, että säästövapaisiin liittyvä neuvottelu ja sopiminen vapaiden pitämisestä hyödyttivät niin työnantajia kuin työntekijöitäkin.

Työntekijän oikeuteen määrätä säästövapaan ajankohdasta voi potentiaalisesti liittyä haasteita erityisesti pienissä yrityksissä sekä aloilla, joilla toiminta on riippuvaista koko henkilöstön samanaikaisesta työpanoksesta esimerkiksi sesonkiaikoina. PAMin kokemuksen mukaan työntekijät ottavat nämä työnantajan toiminnan erityispiirteet huomioon jo työhön hakeutuessaan ja poikkeuksetta myös esittäessään toiveitaan lomien ja muiden vapaiden ajankohdista.

Edellä esitetyin perustein PAM katsoo, ettei esitettyjä muutoksia tule toteuttaa. Sen sijaan säästövapaan käyttöä esimerkiksi osaamisen kehittämiseen tulisi edistää erityisesti nyt, kun aikuiskoulutustuki ja vuorotteluvapaajärjestelmä on lakkautettu.

2. Säästövapaan pitämiseen liittyvät ongelmat: Minkälaisia ongelmia käytännössä on havaittu? Ovatko mahdolliset ongelmat lähinnä yksittäisiä vai onko kyse laajemmasta ilmiöstä?

PAMin jäsenneuvontaan tulevien yhteydenottojen perusteella säästövapaaseen liittyvät kysymykset ovat harvinaisia ja yksittäisiä ja ne liittyvät useimmiten säästövapaan korvaamiseen palkkaturvana työnantajan maksukyvyttömyystilanteissa.

3. Työntekijöiden kuuleminen: Työnantajan velvollisuus selvittää työntekijöille tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet (22 §)

PAM suhtautuu sinänsä myönteisesti ehdotukseen, jonka mukaan työnantajalla olisi velvollisuus selvittää työntekijöille tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä noudatettavat periaatteet vastaavasti kuin vuosilomien osalta. Selkeät ja ennakoitavat periaatteet edistävät säästövapaan ajankohdasta sopimista.

Yhdessä 27 §:ään ehdotettujen muutosten myötä selvitysvelvollisuus kuitenkin johtaa siihen, että työnantajan määrittelemät periaatteet ja/tai työnantajan kieltäytymisoikeus käytännössä syrjäyttävät työntekijän mahdollisuuden saada säästövapaa toivomaansa ajankohtaan. Siksi PAM katsoo, ettei kumpaakaan muutoksista pidä toteuttaa.

4. Säästövapaan ajankohdan määrittelyä koskeva menettely: Sopimista koskeva lähtökohta, työntekijän säästövapaan pitämistä koskeva pyyntö ja työnantajan perusteltu vastaus (27 a § 1 ja 2 mom.)

PAM ei vastusta sopimista säästövapaan ajankohdan määrittämisen lähtökohtana, ja katsoo, että tämä toteutuu jo nykyisessä määräyksessä ja työpaikkojen käytännöissä. Samasta syystä työntekijän säästövapaan pitämistä koskevaa pyyntö on tarpeeton, samoin kuin työnantajan perusteltu vastaus pyyntöön.

VN/13357/2025

10.3.2026

5. Huomiot työnantajan kieltäytymisoikeudesta (27 a § 3 mom.)

PAM vastustaa työnantajalle esitettyä oikeutta kieltäytyä myöntämästä säästövapaata työntekijän esittämänä ajankohtana.

Ehdotus heikentäisi säästövapaan tarkoitusta, erityisesti koska työnantajan mahdollisuutta kieltäytyä peräkkäisistä pyynnöistä ei rajoitettaisi. Lisäksi kieltäytymisperusteeksi ehdotettu *tuotanto- ja palvelutoiminnalle aiheutuva haitta* on olennaisesti lievempi kuin vastaavat kieltäytymisperusteet muualla lainsäädännössä. Esimerkiksi nykyisessä vuosilomalaissa vuosiloman antaminen muutoin kuin yhdenjaksoisena on sallittua vain, jos se on *välttämätöntä tuotannon ylläpitämiseksi*. Tätä edellytystä on vakiintuneesti tulkittu suppeasti ja poikkeuksellisen, työntekijän vapaa-ajan suojaa korostavalla tavalla. Esitetystä muodossa työnantajan kieltäytymisoikeus ei noudattaisi tätä periaatetta.

Kun otetaan huomioon, että työntekijä voi omalla päätöksellään säästää vain 24 lomapäivää ylittävän osan vuosilomastaan, ei ehdotettu kieltäytymisoikeus ole oikeassa suhteessa esitettyihin ongelmiin nähden. PAM katsoo, että nykyinen sääntely, jossa säästövapaan ajankohdasta sovitaan ja työntekijää sitoo viime kädessä neljän kuukauden ilmoitusaika, on riittävä ja oikeasuhtainen keino turvata työnantajan riskipiirissä oleva tuotanto- ja palvelutoiminnan sujuvuus.

6. Muut huomiot vuosilomalain muutoksista

Siirtymäsäännöksen mukaan muutoksia sovellettaisiin myös niihin säästövapaisiin, joissa loma on jo säästetty, mutta säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu ennen lain voimaantuloa. PAM vaatii, että muutoksen soveltamisen ulkopuolelle jätetään kaikki ennen muutoksen voimaantuloa säästetyt vapaat, jotta muutoksilla ei olisi sellaisia työntekijän oikeutta heikentäviä vaikutuksia, joista tämä ei ole voinut tietää päättäessään tai sopiessaan loman säästämisestä.

7. Muut mahdolliset huomiot; tekniset muutokset liitelakeihin

-

Helsingissä 10.3.2026

Palvelualojen ammattiliitto PAM ryAnnika Rönni-Sällinen
puheenjohtaja**Lisätietoja:**Juha Ojala
sopimuspäällikkö
puh. 050 584 1488