

HE 118/2026 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta ja eräksi muiksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi vuosilomalakia, opintovapaalakia, palkkaturvalakia, merimiesten palkkaturvalakia sekä lähetetyistä työntekijöistä annettua lakia.

Esityksen mukaan vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevia säännöksiä muutettaisiin niin, että työntekijän yksipuolinen oikeus määrittää säästövapaan ajankohta poistuisi. Jatkossa työnantajalla olisi oikeus kieltäytyä työntekijän säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevasta pyynnöstä, jos esitetty ajankohta aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa, jota työnantaja ei voi tavanomaisin työjärjestelyin välttää, taikka jos säästövapaan pitäminen kyseisenä ajankohtana estäisi tasapuolisuuden toteuttamisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisessa.

Lisäksi opintovapaalakiin, palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin tehtäisiin teknisluonteisia valtion aluehallinnon uudistamishankkeeseen liittyviä muutoksia. Myös lähetetyistä työntekijöistä annettuun lakiin tehtäisiin teknisluonteinen muutos.

Esitys liittyy pääministeri Petteri Orpon hallituksen puoliväliriihen kirjaukseen, jonka mukaan jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muidenkin vuosilomien kohdalla, ellei muuta sovita.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2027.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	4
2 Nykytila ja sen arviointi	5
2.1 Kansallinen sääntely	5
2.2 Kansainväliset velvoitteet	9
2.2.1 Työaikadirektiivi	9
2.2.2 Euroopan unionin perusoikeuskirja	10
2.2.3 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus palkallisesta vuosilomasta	10
3 Tavoitteet	11
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	12
4.1 Keskeiset ehdotukset	12
4.2 Pääasialliset vaikutukset	12
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	13
6 Lausuntopalaute	17
6.1 Yleistä	17
6.2 Työnantajan kieltäytymisoikeus	18
6.3 Määräaika säästövapaan pitämiseksi	19
6.4 Säästövapaan pitämiseen liittyvät käytännössä havaitut ongelmat	19
6.5 Säästövapaan ajankohdan määrittelyä koskeva menettely	20
6.6 Työnantajan velvollisuus selvittää työntekijöille tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet (22 §)	21
6.7 Esityksen vaikutukset	21
6.8 Voimaantulo	22
7 Säännöskohtaiset perustelut	22
7.1 Vuosilomalaki	22
7.2 Opintovapaalaki	26
7.3 Palkkaturvalaki	26
7.4 Merimiesten palkkaturvalaki	26
7.5 Laki työntekijöiden lähettämisestä	27
8 Voimaantulo	27
9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	27
LAKIEHDOTUKSET	30
1. Laki vuosilomalain muuttamisesta	30
2. Laki opintovapaalain 3 ja 15 §:n muuttamisesta	32
3. Laki palkkaturvalain 28 c ja 31 §:n muuttamisesta	33
4. Laki merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta	34
5. Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 4 §:n muuttamisesta	37
LIITE	38
RINNAKKAISTEKSTIT	38
1. Laki vuosilomalain muuttamisesta	38
2. Laki opintovapaalain 3 ja 15 §:n muuttamisesta	40
3. Laki palkkaturvalain 28 c ja 31 §:n muuttamisesta	41

4. Laki merimiesten palkkaturvain muuttamisesta	42
5. Laki työntekijöiden lähettämistä annetun lain 4 §:n muuttamisesta	46

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi (4.1 Talouskasvua ja kilpailukykyä tukevat työmarkkinauudistukset).

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen puoliväliriihessä keväällä 2025 päättämien kirjausten mukaan säästövapaata koskevaa sääntelyä muutetaan niin, että jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muidenkin vuosilomien kohdalla, ellei muuta sovi.

1.2 Valmistelu

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti toimikaudeksi 20.5.–30.11.2025 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan hallituksen esitystä edellä mainitun muutoksen toteuttamiseksi. Työryhmä jatkoi toimintaansa epävirallisesti 19.12.2025 asti. Työryhmään kuuluivat työ- ja elinkeinoministeriön edustajien lisäksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Suomen Yrittäjät ry:n, Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n, valtion työmarkkinalaitoksen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, STTK ry:n ja Akava ry:n edustajat sekä palkansaajakeskusjärjestöjen yhteinen edustaja.

Työnantajia ja yrittäjiä edustavat järjestöt (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT ja Suomen Yrittäjät ry) jättivät mietintöön yhteisen eriävän mielipiteen, jossa ne pitivät työryhmän laatimaa luonnosta hallituksen esitykseksi pitkälti oikeasuuntaisena. Järjestöt katsoivat, että siinä esitetty lainsäädäntömuutos ratkaisee työnantajien kannalta säästövapaisiin liittyvän olennaisen ongelman eli työntekijän oikeuden yksipuolisesti määrätä säästövapaan ajankohdasta.

Työnantajia ja yrittäjiä edustavien järjestöjen mukaan mietinnössä esitetyt muutokset toteuttavat hallituksen kirjauksen kuitenkin vain osittain, sillä työnantajalle asetettaisiin ehto työntekijän pyynnöstä kieltäytymiselle. Järjestöjen mukaan työnantajalla tulisi olla selkeä ja riidaton mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan sijoittamisesta työnantajan toiminnalle epäsopeaan ajankohtaan ilman laissa asetettua kynnystä, sillä haitan kynnystä ei ole mahdollista määritellä laissa niin täsmällisesti, että työpaikoilla olisi kaikissa tilanteissa selvää, milloin työnantaja voisi vedota siihen kieltäytymisen perusteena.

Lisäksi työnantajia ja yrittäjiä edustavien järjestöjen mukaan lainsäädännössä tulisi rajoittaa mahdollisuutta kerryttää säästövapaata usealta vuodelta ilman että työnantaja ja työntekijä olisivat sopineet vapaan ajankohdasta. Laissa 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.

Myös palkansaajia edustavat järjestöt (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Akava ry ja STTK ry) jättivät eriävän mielipiteen, jossa ne totesivat, etteivät hyväksy mietinnössä kuvattuja säästövapaan muuttamista koskevia ehdotuksia. Palkansaajia edustavien järjestöjen mukaan säästövapaan ajankohdasta päättämisen siirtäminen työnantajalle heikentäisi merkittävästi tavalla säästövapaan tarkoituksen toteutumista ja työntekijän oikeuksia. Järjestöt huomauttivat, että pääministeri Orpon hallituksen puoliväliriihen kirjauksessa ei esitetä

minkäänlaisia perusteluita tehtäville muutoksille eikä ehdotettavan muutoksen tarpeellisuudesta ole esitetty työryhmän työskentelyn aikana objektiivista ja tutkimustietoon perustuvaa näyttöä. Järjestöt esittivät näkemyksensä olevan, että muutoksen tosiasiallisena tavoitteena on työnantajan direktio-oikeuden vahvistaminen entisestään ja työntekijän aseman heikentäminen.

Palkansaajia edustavat järjestöt pitivät säästövapaan antamisesta kieltäytymisen perusteena olevaa haitan aiheutumista liian väljänä ehtona. Säästövapaan pitämisestä aiheutuvan haitan työnantajan toiminnalle tulisi olla järjestöjen mukaan olennaista. Lisäksi säännöksestä tulisi ilmetä perusteluissa todettu edellytys, että haitan tulee olla luonteeltaan sellainen, jota työnantaja ei voi tavanomaisin järjestelyin välttää.

Palkansaajia edustavat järjestöt pitivät myös kohtuuttomana ja säästövapaan tarkoituksen toteutumisen mitätöivinä vuosilomalain 22 §:ään esitettyjä muutoksia, joiden mukaan työnantajan olisi selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen myös säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Lisäksi järjestöt katsoivat, että muutoksen soveltamisen ulkopuolelle tulisi jättää kaikki ennen muutoksen voimaantuloa säästetyt vapaat.

Työryhmän mietinnön mukaisesta luonnoksesta hallituksen esitykseksi pyydettiin lausuntoa muun muassa ministeriöiltä ja muilta viranomaisilta sekä järjestöiltä, yhteensä 25 taholta ajalla 28.1.2026–12.3.2026 Lausuntopalvelu.fi -verkkopalvelun kautta. Lausuntojen sisältöä selvitetään jäljempänä jaksossa 6.

Hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa <https://tem.fi/hankkeet-ja-saadossalvinstelu> tunnuksella [TEM056:00/2025](https://tem.fi/hankkeet-ja-saadossalvinstelu).

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Kansallinen sääntely

Säästövapaalla tarkoitetaan lomavuoden lomapäivistä myöhemmin pidettäväksi siirrettyä loman osaa. Säästövapaa merkitsee siten työssäkäyvän mahdollisuutta siirtää osa vuosilomastaan myöhempään ajankohtaan käytettäväksi – joko kerran työuran aikana tai toistuvasti määräajoin. Sapattivapaakomitean mietinnön mukaan kyseessä on yleensä vuosilomaa pidempi tai vähintään muutaman kuukauden mittainen vapaajakso, jonka käyttötarkoituksen määrittelee vapaan pitäjä itse.¹

Säästövapaasta säädetään vuosilomalaissa (162/2005). Lakia on sovellettava työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Lakia sovelletaan työntekijän lisäksi myös virkamieheen ja viranhaltijaan. Mitä työehtosopimuksesta säädetään, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen.

Lain 27 §:n mukaan työntekijällä on oikeus säästää osa vuosilomastaan myöhempää käyttöä varten.

Lähtökohtaisesti työntekijä voi säästää sen osan lomastaan, joka ylittää 24 arkipäivää. Tämä oikeus ei kuitenkaan ole ehdoton: jos säästövapaan antaminen aiheuttaisi vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, työnantaja voi kieltäytyä vuosiloman säästämisestä.

¹ Sapattivapaalle: Sapattivapaatoimikunnan mietintö, komiteamietintö 1990:5, s. 1 ja 50–51.

Työnantajan kieltäytymisoikeuden perusteena olevaa tuotanto- tai palvelutoiminnalle aiheutuvaa vakavaa haittaa arvioidaan säästämishetken tilanteen pohjalta, eikä sillä perusteella, minkälainen tilanne on mahdollisesti silloin, kun säästövapaat on tarkoitus pitää. Kieltäytymistä ei voida perustella tulevien vuosien ennakoituilla työvoimatarpeilla.² Tätä haittaa arvioidaan muutoin samalla tavoin kuin työsopimuslaisissa (55/2001) säädettyä työnantajan oikeutta kieltäytyä osittaisesta hoitovapaasta. Lisäksi työntekijä ja työnantaja voivat sopia myös 18 lomapäivää ylittävän osan säästämistä tuleville vuosille.

Säästövapaan määrästä ja sen käytöstä tulee neuvotella viimeistään silloin, kun työnantaja varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta (22 §). Työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä laatia suunnitelman tai muuten sopia siitä, milloin säästetyt lomapäivät pidetään.

Nykyisen sääntelyn lähtökohtana on, että työntekijä saa itse valita kalenterivuoden tai kalenterivuodet, joiden kuluessa hän pitää kertyneen säästövapaansa. Lisäksi lähtökohtana on, että työntekijä ja työnantaja sopivat säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta. Jos työnantajan ja työntekijän välillä ei päästä tarkemmasta pitoajankohdasta sopimukseen, säästövapaa pidetään työntekijän ilmoittamana ajankohtana. Työntekijän on kuitenkin ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää. Työnantaja ei siten voi määrätä säästövapaan pitämisen ajankohtaa. Tämä poikkeaa vuosilomaa koskevasta pääsäännöstä, jonka mukaan työnantaja määrää vuosiloman pitämisen ajankohdan 20 §:ssä säädettyllä tavalla.

Työ- ja virkaehtosopimuksilla voidaan poiketa lain säädöksistä vuosilomalain 30 §:ssä säädetyn mukaisesti. Työ- ja virkaehtosopimuksissa voidaan esimerkiksi rajoittaa säästövapaan kesto tai asettaa määräaika sen käytölle. Esimerkiksi valtion vuosilomasta annetun virka- ja työehtosopimuksen mukaan säästövapaa annetaan viraston ja virkamiehen tai työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.³

Toisaalta työ- ja virkaehtosopimuksissa on myös voitu laajentaa säästövapaan käyttömahdollisuuksia. Esimerkiksi kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan työntekijä ja työnantaja voivat sopia vuosilomalakiin nähden useamman vuosilomapäivän säästämistä.⁴ Työehtosopimukset voivat sisältää määräyksiä myös menettelytavoista, kuten ilmoitusajoista tai mahdollisuudesta yhdistää säästövapaa muihin vapaisiin.

Säästövapaa on luonteeltaan vuosilomaa. Sen siirtämiseen sovelletaan samoja sääntöjä kuin vuosiloman siirtämiseen esimerkiksi sairauden, tapaturman tai synnytyksen vuoksi (25 ja 26 §).

² Kröger – Orasmaa, Vuosilomalaki, 2006. Helsinki, s. 221.

³ Valtion virka- ja työehtosopimus vuosilomasta, 7.5.2025 sopimuskaudelle 1.3.2025 – 29.2.2028. Myös kirkon virka- ja työehtosopimus 2025–2028 sisältää määräyksiä säästövapaan antamisesta, ks. 97 §

³ HE 314/1990 vp, s. 5.

⁴ KVTES 2025–2028, voimassa 1.5.2025 lukien; IV luku, 12 §: Viranhaltija tai työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan kultakin lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemistaan vuosilomapäivistä pidettäväksi ko. vuosiloman lomakautta seuraavan lomakauden jälkeen säästövapaana, mikäli asiasta sovitaan viranhaltijan/työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Toisaalta kyseisen sopimuksen mukaan vuosiloman säästämistä on aina sovittava viranhaltijan tai työntekijän ja työnantajan välillä, mikä merkitsee eroa vuosilomalain lähtökohtaan.

Vuosilomalain 27 §:ssä ei ole säädetty säästövapaan käyttötarkoituksesta. Säästövapaan käyttötarkoituksista ei ole myöskään tilastoitua tietoa. Hallituksen esityksessä (HE 238/2004 vp) säästövapaan tarkoitus kytkeytyy työntekijän mahdollisuuteen kerätä lomapäiviä myöhemmin pidettävää pitempiäaikaista vapaata varten. Säästövapaan sijasta lyhyen aikavälin säästämistavoitetta palvelee lain 21 §:n 2 momentti, jonka mukaan työnantaja ja työntekijä saisivat sopia 12 arkipäivää ylittävän loman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Säästövapaalla voidaan lisätä työntöön joustavuutta ja työntekijän mahdollisuuksia hallita omaa työ- ja vapaa-aikaansa pitkällä aikavälillä. Vuosilomakomitean vuoden 1990 ehdotusten mukaan työntekijä voisi käyttää säästämänsä vapaan haluamallaan tavalla, esimerkiksi lomailuun, opiskeluun ja lasten tai muiden omaisten hoitoon.⁵ Sapattivapaakomitean vuoden 1990 mietinnön mukaan säästövapaa (tuolloin sapattivapaa) antaa mahdollisuuden elpymiseen työuran aikana, mikä voi ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä, uupumusta ja ennenäikaista eläkkeelle jäämistä. Lisäksi sapattivapaalla nähtiin olevan yksilöllisiä valinnanmahdollisuuksia tukevia tarkoituksiperiä esimerkiksi ansiotyön ja siviilielämän yhdistämisessä sekä henkisen ja fyysisen vireyden lisäämisessä.⁶

Säästövapaa voi toimia työpaikoilla joustoelementtinä. Säästövapaajärjestelmällä on myös työnantajan kannalta hyötyjä. Vuosilomien säästäminen edistää esimerkiksi kiirehuippuina työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan sujuvaa jatkuvuutta ainakin, jos työntekijät käyttävät säästövapaita tuotanto- tai palvelutoiminnan hiljaisina kausina kiirehuippujen sijaan. Työntekijät voivat siten säästää vuosilomaansa myös työnantajan eduksi.

Säästövapaan ajankohdan muuttamista valmistelleen kolmikantaisen työryhmän käsityksen mukaan edellä kuvatut säästövapaan kerryttämisen alkuperäiset tarkoitukset ovat pääpiirteissään edelleen ajankohtaisia, riippuen kunkin työntekijän yksilöllisestä tilanteesta. Joiltakin osin työryhmän jäsenten käsitykset säästövapaan nykyisistä käyttötarkoituksista kuitenkin poikkesivat toisistaan. Joidenkin esitettyjen arvioiden mukaan säästövapaata käytetään nykyisin mahdollistamaan vuosiloman siirto myös muista kuin sapattivapaakomitean mietinnössä kuvatuista syistä. Työnantajapuolen edustajien käsityksen mukaan säästövapaata käyttävät esimerkiksi pitkän työuran tehneet työntekijät sekä työntekijät, joiden tehtäviin on vaikea löytää sijaista. Vuosiloman säästämistä on voitu käyttää ratkaisuna siihen, ettei vuosilomaa ole ehditty pitää täysimääräisenä työtehtävien asettamien vaatimusten vuoksi. Lisäksi säästövapaan pitäminen yhdistetään monessa tapauksessa eläkkeelle jäämiseen, jolloin työntekijän on mahdollista jäädä työstään pois jo selvästi ennen varsinaisen eläkkeen alkamista. Toisaalta työnantajapuolen näkemyksen mukaan säästövapaata käytetään joissakin tapauksissa mahdollistamaan lyhytkestoinen vapaa ajankohtana, jolle työntekijä ei ole toiveestaan huolimatta saanut vuosilomaa.

Säästövapaan käyttämiseen liittyvistä ongelmista ei ole saatavilla tilastoitua tietoa. Työnantajalla voi monissa tilanteissa olla jo hyvissä ajoin tiedossa säästövapaan pitämisen ajankohta, jolloin työnantajan on mahdollista huolehtia esimerkiksi sijaisjärjestelyistä. Kuitenkin joissakin organisaatioissa, työntekijöiden säästövapaa voi vaikeuttaa työnantajan toimintaa huomattavasti. Työnantajajärjestöjen edustajien arvion mukaan säästövapaan ajoittamista koskevat haasteet liittyvät erityisesti seuraaviin tyyppitilanteisiin:

⁵ HE 314/1990 vp, s. 5.

⁶ Sapattivapaalle: Sapattivapaatoimikunnan mietintö, komiteamietintö 1990:5, s. 54–55 ja 78.

- **Työvoimavaltaiset alat**, joissa on toimintokohtaisia vähimmäishenkilöstöä koskevia vaatimuksia, esimerkiksi yksityinen terveys- ja sosiaaliala, liikennesektori sekä teollisuuden eri toimialat. Näillä aloilla työnantajien on varmistettava riittävä henkilöstömäärä sekä osaamisvaatimusten täyttyminen jatkuvasti.
- **Sesonkialat**, joilla työvoiman tarve kasvaa säännönmukaisesti tiettyinä ajankohtina. Tällaisilla aloilla työnantajien on varmistettava riittävä henkilöstömäärä myös kiirehuippujen aikana.
- **Työpaikat, joissa käytetään erityisiä työaikamuotoja** (esimerkiksi vuorojen eteneminen ennalta määritellyn järjestelmän mukaisesti) **tai joissa lomat on jaettu lomaryhmiin**. Näillä työpaikoilla säästövapaat voivat vaikuttaa merkittävästi toiminnan sujuvuuteen. Työpaikoilla varaudutaan yleensä sairauspoissaoloihin ja vuosilomiin käytössä olevin keinoin, mutta säästövapaan käyttö voi olla vaikeammin ennakoitavissa, ellei sen ajankohdasta ole sovittu etukäteen.

Valmistelussa on huomioitu, että tyypillisesti vuosilomat aiheuttavat jo itsessään resurssivajetta lomakausina, mikä edellyttää huolellista sijaisjärjestelyiden suunnittelua. Ennakoimattomat säästövapaat voivat vaikeuttaa henkilöstöresurssien hallintaa.

Ongelmia syntyy silloin, kun korvaavaa henkilöstöä ei ole helposti saatavilla. Tämä voi johtua esimerkiksi työn erityisosaamisvaatimuksista tai siitä, että toimipaikka sijaitsee kasvukeskusten ulkopuolella. Erityisesti pienissä yrityksissä tai toimialoilla, joilla esiintyy työvoimapulaa, pitkäaikaiset tai sesonkihuippuun sijoittuvat poissaolot voivat aiheuttaa merkittäviä resurssihaasteita.

Työntekijän oikeus yksipuolisesti päättää säästövapaan pitämisen ajankohta ja toisaalta työnantajan velvoite noudattaa tasapuolisuutta vuosilomien antamisessa voivat olla keskenään vaikeasti yhteensovittavissa. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi yrityksissä, joissa on käytössä kiertävä lomajärjestelmä. Tällöin säästövapaan pitäminen lomakaudella voi johtaa siihen, että muiden työntekijöiden vuosilomat joudutaan ajoittamaan poikkeavasti verrattuna yrityksessä vakiintuneeseen käytäntöön. Työntekijän säästövapaa voi siten vaikuttaa muiden työntekijöiden vuosilomien sijoittamiseen.

Säästövapaasta sopiminen on vuosilomalain lähtökohta. Vuosilomalakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 314/1990 vp) käsitellään 4 a §:n perusteluissa käsitelty vuosiloman säästämistä sopimuksen tekemisen ja sovittavien asioiden kannalta seuraavalla tavalla:

”Työntekijän olisi neuvoteltava työnantajan kanssa loman säästämistä ja säästettävien lomapäivien lukumäärästä viimeistään silloin, kun työnantaja 5 §:n mukaisesti varaa työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Vuosilomalain mukaan työnantaja päättää lomien ajankohdasta. Ehdotetun 4 a §:n 3 momentin mukaisesti säästövapaa voitaisiin pitää työntekijän haluamana aikana hänen ilmoittamana kalenterivuotena tai -vuosina. Pykälän 1 ja 3 momentin perusteella säästövapaata voisi pitää vasta sitä lomanmääräytymisvuotta, jolta säästövapaa on ansaittu, seuraavan kalenterivuoden lomakautena tai sen jälkeen.

Työnantajan ja työntekijän on esityksen mukaan sovittava tarkemmin siitä ajankohdasta, jolloin säästövapaa pidettäisiin. Työntekijä ja työnantaja voisivat tehdä esimerkiksi kirjallisen suunnitelman, jossa voitaisiin ennakkoon sopia myös säästövapaan käyttämisestä. Tämä antaisi työnantajalle riittävän

mahdollisuuden suunnitella etukäteen toimintaa ja työvoiman käyttöä. Koska säästämisyjärjestelmä voisi ulottua varsin pitkälle ajalle, kirjallisen suunnitelman käyttö edesauttaisi puolin ja toisin pitäytymistä sovitussa suunnitelmassa. Mikäli asiasta ei olisi sovittu, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen säästövapaan alkamispäivää. Tavoitteena on, että työnantaja ja työntekijä neuvottelemalla sopisivat säästövapaasta ja sen käyttämisestä, mutta säännös turvaisi kuitenkin sen, että työntekijä voisi aina neljän kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen pitää säästövapaan.”

Vuosilomien säästämisen ja säästövapaan ajankohdan kannalta on edelleen keskeistä sopimisen ensisijaisuus. Kirjallinen suunnitelma ohjaa sekä työnantajaa että työntekijää säästövapaan ajankohdan määrittämisessä molempien osapuolten tarpeet huomioiden. Kirjallisessa suunnitelmassa voidaan sopia säästövapaan pitämisen suuntaviivoista, säästövapaan tarkasta ajankohdasta taikka vuodesta tai vuosista, joiden aikana säästövapaa on tarkoitus pitää. Suunnitelmaa voidaan tarkentaa tarvittaessa myöhemmin esimerkiksi työnantajan kuullessa työntekijöitä vuosiloman antamisesta.

Lisäksi työehtosopimuksella voidaan alakohtaisesti sopia säästövapaaseen liittyvistä suuntaviivoista, mikä lisää sääntelyn joustoa alakohtaisten tarpeiden huomioimiseksi.

Ahvenanmaan maakunnan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohdan mukaan valtakunnan työlainsäädäntö tulee noudatettavaksi Ahvenanmaan maakunnassa lukuun ottamatta maakunnan ja kuntien palveluksessa olevien virkaehtosopimuksia.

2.2 Kansainväliset veloitteet

2.2.1 Työaikadirektiivi

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (2003/88/EY, jäljempänä *työaikadirektiivi*) muodostaa keskeiset reunaehdot kansalliselle työaika- ja vuosilomasääntelylle. Työaikadirektiivin tarkoituksena on vahvistaa turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten. Direktiivi koskee vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja, vuosilomaa sekä taukoja ja viikoittaista enimmäistyöaikaa sekä yötyötä, vuorotyötä ja työaikajärjestelyjä koskevia säännöksiä.

Direktiivin 7 artiklassa säädetään vuosilomasta. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti. Artiklan 2 kohdan mukaan palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.

Euroopan unionin tuomioistuin on antanut ratkaisuja vuosiloman siirtämisestä koskien pidempiä sairausjaksoja, jolloin työntekijä ei ole voinut saada vuosilomaa. Ranskan lainsäädäntöä koskevassa asiassa Euroopan unionin tuomioistuin antamassaan ratkaisussa C-271/22–C-275/22 totesi, että direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti. Direktiivin 7 artiklan sanamuodosta ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että jäsenvaltioiden tehtävänä on kansallisessa lainsäädännössään määrittää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja toteuttamiseen liittyvät edellytykset täsmentämällä ne

konkreettiset olosuhteet, joissa työntekijät voivat käyttää mainittua oikeutta (ks. vastaavasti tuomio 22.9.2022, LB (Palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden vanhentuminen), C-120/21, EU:C:2022:718, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Asiassa Ranskan hallitus ja Euroopan komissio ovat kirjallisissa huomautuksissaan todenneet, että unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole ennakkoratkaisupyynnön käsitellessään määrittää kyseisen direktiivin 7 artiklassa tarkoitettuun palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen sovellettavan siirtämisen varatun ajanjakson pituutta, koska tämän pituuden määrittäminen kuuluu palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämisen ja toteuttamisen edellytyksiin ja on näin ollen kyseisen jäsenvaltion tehtävä. Tulkitsaan mainitun direktiivin 7 artiklaa unionin tuomioistuin voi vain tutkia, onko kyseisen jäsenvaltion vahvistaman siirtämisen varatun ajanjakson pituus sellainen, että se ei loukkaa palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta.

Säästövapaaseen verrattavasta tilanteesta Euroopan unionin tuomioistuin ei ole tiettävästi antanut ratkaisua.

2.2.2 Euroopan unionin perusoikeuskirja

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa on määräys vuosilomasta. Artiklan 2 kohdassa taataan jokaisen työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan.

Oikeutta palkalliseen vuosilomaan on pidettävä unionin sosiaalioikeuden periaatteena, jolla on erityinen merkitys ja jonka toimivaltaiset kansalliset viranomaiset panevat täytäntöön direktiivissä 2003/88 nimenomaisesti määritellyissä rajoissa (C-518/20 ja C-727/20, tuomio 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

Käytännössä perusoikeuskirjan edellyttämä periaate pannaan täytäntöön direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa vahvistamalla mainitun ajanjakson pituus (tuomio C-518/20 ja C-727/20, EU:C:2022:707, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Lisäksi Euroopan unionin tuomioistuin on katsonut, että perusoikeuskirjalla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla (ks. C-518/20 ja C-727/20, tuomio 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

Perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa kaikille työntekijöille vahvistettu oikeus palkalliseen vuosilomaan on kuitenkin jo olemassaolonsa puolesta samalla sekä pakottava että ehdoton, koska kyseisen oikeuden olemassaoloa ei ole tarpeen saattaa konkreettiseen muotoon unionin oikeuden tai kansallisen oikeuden säännöksillä, joissa on yksinomaan täsmennettävä palkallisen vuosiloman tarkka pituus ja mahdollisesti eräät sen käyttämisestä koskevat edellytykset. Tästä seuraa, että mainittu määräys riittää itsessään antamaan työntekijöille oikeuden, johon nämä voivat vedota sellaisenaan niiden ja niiden työnantajan välisessä oikeusriidassa unionin oikeuden kattamassa tilanteessa, joka kuuluu siis perusoikeuskirjan soveltamisalaan (C-684/16, 74 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

Perusoikeuskirjan soveltamisen tilanteissa kansallisen tuomioistuimen, jonka käsiteltäväksi on saatettu työntekijän ja hänen työnantajansa välinen yksityinen oikeusriita, on jätettävä soveltamatta kansallista säännöstöä, jolla loukataan periaatetta, jonka mukaan työntekijältä ei saa evätä saavutettua oikeutta palkalliseen vuosilomaan viitekauden ja/tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämisen varatun ajanjakson päättyessä, jos kyseinen työntekijä ei ole voinut pitää lomaansa, tai vastaavasti rahallista korvausta, joka tulee kyseisen oikeuden sijaan työsuhteen päättyessä kyseiseen palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen välittömästi liittyvänä oikeutena (ks. C-271/22–C-275/22 tuomio kohdat 16–24 oikeustapaustapaustauksineen).

2.2.3 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus palkallisesta vuosilomasta

ILO:n yleissopimus nro 132 palkallisista vuosilomista tuli voimaan 30.6.1973. Suomi ratifioi yleissopimuksen vuonna 1989 (ks. hallituksen esitykset 5/1973 ja 224/1988).

Yleissopimuksen 1 artiklan mukaan yleissopimuksen määräykset on pantava täytäntöön kansallisella lainsäädännöllä, mikäli niitä ei panna täytäntöön työehtosopimuksella, välimeistruomiolla, tuomioistuimen päätöksellä, lakisääteisellä palkanmääräämismenettelyllä tai muulla kansallisen käytännön mukaisella ja maan olosuhteiden kannalta sopivaksi katsottavalla tavalla.

Yleissopimus koskee 2 artiklan 1 kohdan mukaan kaikkia työntekijöitä, merenkulkijoita lukuun ottamatta. Artiklan 3 kohdan mukaan jokaisen tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion tulee ilmoittaa ensimmäisessä yleissopimuksen soveltamista koskevassa raportissaan, jonka se on velvollinen antamaan Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan mukaan, ne henkilöryhmät, jotka on mahdollisesti jätetty sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle tämän artiklan 2 momentin nojalla, ja syyt siihen sekä esittää myöhemmissä raporteissaan mikä on maan lainsäädännön ja käytännön tilanne näiden ryhmien osalta samoin kuin missä laajuudessa yleissopimus on saatettu tai aiotaan saattaa voimaan näiden ryhmien osalta.

Yleissopimuksen 3 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaan yleissopimuksen soveltamisen piiriin kuuluvilla henkilöillä on oikeus saada määrätyn pituinen palkallinen vähimmäisvuosiloma, minkä pituus tulee mainita ratifiointiin liitettävässä ilmoituksessa. Loma ei saa artiklan 3 kohdan mukaan vuoden palvelusajalta missään tapauksessa olla kolmea työviikkoa lyhyempi. Jäsenvaltio voi artiklan 4 kohdan mukaan myöhemmin ilmoittaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle, että se pidentää ratifioinnin yhteydessä mainittua loma-aikaa. Suomi on ilmoittanut loman pituudeksi 24 työpäivää. Suomi on myös hyväksynyt 15 artiklan 1 a ja b kohtien määräykset.

Yleissopimuksen 4 artiklan mukaan henkilöllä, jonka työssäolo vuoden aikana on ollut lyhyempi kuin mikä vaaditaan edellisessä artiklassa määrätyn täyden loman saamiseen, tulee olla oikeus kysymyksessä olevan vuoden osalta hänen työssäoloaikaansa vastaavaan palkalliseen lomaan. Tämä voi artiklan 2 kohdan mukaan tarkoittaa kalenterivuotta tai muuta samanpituista kautta, jonka maan asianomainen viranomais on määrännyt tai joka on määrätty muulla asianmukaisella menettelyllä.

Yleissopimuksen 8 artiklan 1 kohdan mukaan kansallinen viranomais voisi sallia tai muuta sopivaa menettelyä käyttäen voidaan sallia palkallisen vuosiloman jakaminen osiin. Jollei työnantaja ja asianomaista työntekijää sitovassa sopimuksessa toisin määrätä ja edellytyksin, että asianomaisen henkilön työssäoloajan pituus oikeuttaa hänet niin pitkään lomaan, tulee yhden osan lomista olla vähintään kahden yhtäjaksoisen työviikon pituinen artiklan 2 kohdan mukaan.

Lisäksi 9 artiklan 1 kohdan mukaan palkallisen vuosiloman yhtäjaksoinen osa on annettava ja pidettävä viimeistään vuoden kuluessa ja palkallisen vuosiloman jäljelle jäävä osa viimeistään 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättymisestä, jonka osalta lomaoikeus on syntynyt. Asianomaisen työntekijän suostumuksella saadaan artiklan 2 kohdan mukaan määrätyn vähimmäisajan ylittävä vuosiloman osa siirtää pidettäväksi tämän artiklan 1 momentissa mainitun määräajan päättymisen jälkeenkin rajoitetun lisäajan kuluessa. Artiklan 3 kohdan mukaan asianomaisen viranomaisen on määrättävä tämän artiklan 2 kohdassa tarkoitettu vähimmäisaika ja rajoitettu lisäaika, sitten kun on kuultu asianomaisia työnantaja- ja

työntekijäjärjestöjä, tai on nämä ajat määrättävä työehtosopimusneuvotteluilla tai muulla kansallisen käytännön mukaisella ja maan olosuhteiden kannalta sopivaksi katsottavalla tavalla.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Muutosten tavoitteena on ratkaista käytännössä esiintyneet ongelmat, jotka liittyvät työntekijöiden säästövapaiden pitämiseen työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan kannalta vaikeina ajankohtina.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan säästövapaan antamista koskevien säännösten muuttamista. Lähtökohdana olisi jatkossakin pyrkimys siihen, että työnantaja ja työntekijä sopisivat säästövapaan ajankohdasta vuosilomaa säästettäessä tai myöhemmin vuosilomia suunniteltaessa. Jos säästövapaan pitämisen ajankohdasta ei ole sovittu, työntekijällä ei olisi enää jatkossa yksipuolista oikeutta päättää säästövapaan ajankohdasta. Työnantajan ei tarvitsisi antaa säästövapaata työntekijän toivomana ajankohtana, jos siitä aiheutuisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle sellaista haittaa, jota työnantaja ei voisi tavanomaisin työjärjestelyin välttää taikka jos se estäisi 22 §:n mukaisen tasapuolisuuden toteuttamisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisessa.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Esityksen vaikutukset kohdistuvat pääasiassa työn organisointiin työpaikoilla. Esityksellä on laajasti katsottuna vain rajallisia vaikutuksia yrityksiin. Kuitenkin niissä tilanteissa, joissa säästövapaiden ajankohdasta on aiheutunut työnantajille olennaisia ongelmia työn järjestämisessä, voivat esityksen vaikutukset olla merkittäviä.

Tarkkaa tutkimus- tai tilastotietoa säästövapaiden määrästä tai niihin liittyvistä ongelmakohdista on vaikea saada. Tietojen puute liittyy osittain siihen, ettei yrityksen kirjanpidossa pääsääntöisesti eritellä säästövapaita muusta lomapalkkavelasta. Tämäkään tieto ei vielä kuvaisi niiden tilanteiden esiintyvyyttä, joissa on koettu ongelmia.

Esityksen vaikutusten ytimessä on kysymys siitä, miten säästövapaiden ajankohdasta päätetään työpaikoilla. Silloin, kun työntekijä ja työnantaja pääsevät säästövapaan ajankohdasta yksimielisyyteen, ei tällä lakiesityksellä ole olennaisia vaikutuksia. Vaikutuksia on vain niissä tapauksissa, joissa työntekijä ja työnantaja ovat erimielisiä säästövapaan sijoittamisesta.

Valtiokonttorin tietojen mukaan valtiosektorilla säästövapaita käytetään keskimäärin noin 1,1 päivää (2023) vuodessa kutakin henkilötyövuotta kohden. Yksityisellä sektorilla käyttö on todennäköisesti jossain määrin vähäisempää pienemmän vuosilomakertymän vuoksi. Lisäksi yksityisellä sektorilla lomat eivät siirry, jos työntekijä vaihtaa työnantajaa, mikä vähentää kannustumia säästövapaiden säästämiseen. Säästövapaiden käyttö voi kuitenkin korostua niillä yksityisen sektorin toimialoilla, joilla vuosilomaa ansaitaan vuosilomalaisissa säädettyä enemmän ja työsuhteet ovat keskimäärin pitkiä. Valtion, kunta-alan, hyvinvointialan ja kirkon työ- ja virkaehtosopimukseen sisältyy määräyksiä säästövapaan antamisesta. Ehdotuksilla ei puututa voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiin, joten esityksellä ei olisi vaikutuksia säästövapaan antamiseen julkisella sektorilla. Vaikutukset kohdentuisivat

enemmän yksityiseen sektoriin, jossa työehtosopimukseen sisältyy vähemmän määräyksiä säästövapaan antamisesta.

Työnantajan kannalta lakimuutos helpottaa työn järjestämistä erityisesti tapauksissa, joissa työntekijä käyttää säästövapaata melko lyhyissä jaksoissa sellaisina aikoina, joina työnantaja ei muutoin sallisi työntekijän pitää vuosilomaa. Näissä tilanteissa työntekijä on voinut hyödyntää oikeuttaan määrätä säästövapaan sijoittamisesta. Tämä on voinut tapauskohtaisesti johtaa hankaliin tilanteisiin työn järjestämisen kannalta, ja siitä on voinut aiheutua työnantajalle ylimääräisiä kustannuksia ja hallinnollista taakkaa esimerkiksi ylityö- ja sijaisjärjestelyjen vuoksi. Tällaisten tapausten yleisyydestä ei kuitenkaan ole tietoa.

Säästövapaan pitämisen arvioidaan joka tapauksessa aiheuttavan jonkinasteisia haasteita työn järjestämisen kannalta. Silloin, kun säästövapaat pidetään yhdessä pitkässä jaksossa, ei lakimuutos todennäköisesti johtaisi työnantajan näkökulmasta kovin merkittäviin muutoksiin nykytilaan nähden. Työnantajan kannalta erityisen haasteellisenä voidaan pitää tilanteita, joissa työntekijä toistuvasti sijoittaa säästövapajaksoja tuotanto- tai palvelutoiminnan kannalta epäsoviviin ajankohtiin. Tällaisia tilanteita voi esiintyä ennen kaikkea työvoimavaltaisilla sesonkialoilla sekä työpaikoilla, joissa käytetään erityisiä työaikamuotoja tai joissa lomat on jaettu lomaryhmiin. Näiden lisäksi tällaisia tilanteita voi esiintyä myös muualla, missä työ on tiukasti tiettyyn ajankohtaan sidottua, kuten esimerkiksi teollisuudessa. Tällaisten tilanteiden osalta lakimuutoksella voi olla vähäisiä kustannuksia madaltavia vaikutuksia. Työryhmällä ei ole ollut käytössään tietoa vastaavien tilanteiden yleisyydestä työpaikoilla.

Työntekijän näkökulmasta ehdotetut muutokset heikentävät tämän mahdollisuuksia päättää säästövapaan ajankohdasta, jos siitä ei ole ennalta sovittu eikä ajankohdasta päästä sopimukseen. Ehdotetut muutokset heikentävät työntekijän mahdollisuuksia käyttää säästövapaata suunnittelemaansa tarkoitukseen, jos ajankohta on työnantajalle haastava. Rajoitteen vaikutukset riippuvat säästövapaan suunnittelusta käyttötarkoituksesta, jotka voivat vaihdella huomattavasti (perhesyistä pidettävät vapaat, opiskelu, vapaa-ajan vietto jne.).

Kun esityksen vaikutukset lähtökohtaisesti realisoituisivat yksityisellä sektorilla, koskisi se suurempaa joukkoa miehiä (noin 900 000) kuin naisia (noin 700 000). Käytettävissä ei ole tietoa siitä, missä määrin säästövapaan käyttö yksityisellä sektorilla jakaantuu sukupuolittain tai käyttötarkoituksen mukaan.

Tasa-arvovaltuutettu on todennut lausunnossaan, että käytännössä säästövapaita hyödynnetään erityisesti perhe-elämän ja työn yhteensovittamisessa. Tasa-arvovaltuutettu edelleen on huomionnut, että naiset kantavat edelleen suuremman vastuun lasten ja ikääntyvien hoidossa, mikä on huomioitava muutosten vaikutusten kohdentumiseen eri sukupuolten välillä.

Epävarmuus mahdollisuudesta pitää säästövapaa toivottuna ajankohtana voi vähentää työntekijöiden halukkuutta säästää vuosilomaa. Tämä osaltaan voi hankaloittaa työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan jatkuvuutta kiireaikoina, jos vuosilomaa säästettäisiin jatkossa vähemmän.

Toisaalta työntekijöiden kannalta ehdotetuilla muutoksilla voi olla myönteisiäkin vaikutuksia sellaisissa tilanteissa, joissa toinen työntekijä on käyttänyt säästövapaitaan toistuvasti siten, että se heijastuu muiden työntekijöiden mahdollisuuteen olla vuosilomalla. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi sellaisissa työpaikoissa, joissa kysyntäpiikki ajoittuu sellaisiin ajankohtiin, joina moni työntekijä haluaisi olla vuosilomalla, esimerkiksi kesäisin ja juhlapyhien läheisyydessä. Muutoksen myötä työnantaja voisi kieltäytyä antamasta säästövapaata ajankohtana, joka

haittaisi palvelu- tai tuotantotoimintaa ja poistaisi edellä todetut ongelmat vuosilomien antamisessa.

Esityksellä ei ole vaikutusta valtion talousarvioon.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

Esitystä valmisteltaessa arvioitiin erilaisia vaihtoehtoja toimeksiannon kirjauksen toteuttamiseksi huomioiden kuitenkin säästövapaan erilaiset tavoitteet ja luonteen verrattuna vuosilomaan.

Vaihtoehtoisia toteutustapoja arvioitaessa on keskeistä huomioida valitun mallin yhteensopivuus säästövapaan tarkoituksen kanssa. Säästövapaan tarkoituksena on ollut mahdollistaa työntekijän tarpeista johtuva pidempiaikainen poissaolo työstä. Tuon tarkoituksen toteuttamiseksi säästövapaan ajankohdalla voi olla ratkaiseva merkitys. Samanaikaisesti on kuitenkin tarve riittävällä tavalla turvata työnantajan palvelu- ja tuotantotoiminta. Vaihtoehtoja punnittaessa onkin pyritty mahdollisuuksien mukaan yhteensovittamaan näitä erisuuntaisia tarpeita toisiinsa.

Esitystä valmisteltaessa ei katsottu perustelluksi tai tarkoituksenmukaiseksi muuttaa säästövapaan antamista koskevia säännöksiä vastaamaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä. Tämä olisi nimittäin merkinnyt sitä, että säästövapaa määrättäisiin pidettäväksi kesälomakaudella tai sopimalla lomakauden ulkopuolella. Vuosilomalain mukaan työnantajan on ilmoitettava vuosiloman ajankohta viimeistään kuukautta, tai jos se ei ole mahdollista, viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. Vuosiloman määräämisen ajankohdat, lomakausi ja myös vuosiloman ajankohdan ilmoitusaika olisivat huonosti sovitettavissa säästövapaan tarkoitukseen sekä joidenkin alojen tuotanto- tai palvelutoiminnan tarpeisiin. Tällainen muutos ei olisi työelämässä havaittuihin ongelmiin nähden tarkoituksenmukainen.

Sen sijaan esitystä valmisteltaessa pidettiin perusteltuna noudattaa vakiintunutta neljän kuukauden ilmoitusaikaa säästövapaan ajankohdan esittämiselle ja sen säilyttämistä laissa. Lisäksi nähtiin tarpeelliseksi säätää maltillisesti prosessia ohjaavista perusteista. Tällaisia olisivat työnantajan määräaika vastata työntekijän säästövapaan ajankohtaa koskevaan pyyntöön sekä työntekijän ja työnantajan välistä tiedonvaihtoa edistävät säännökset.

Kaikissa esillä olleissa vaihtoehtoisissa ratkaisuissa oli lähtökohtana säilyttää sopimusmahdollisuus säästövapaan ajankohdasta. Tarkastelun kohteena on siten ollut niiden tilanteiden ratkaiseminen, joissa työnantajan ja työntekijän näkemykset säästövapaan pitämisen sopivasta ajankohdasta eroavat.

Tarkastelussa olivat keskeisesti seuraavat vaihtoehtoiset mallit:

Vaihtoehto 1: Työnantaja määrää säästövapaan ajankohdan kuultuaan työntekijää.

Vaihtoehto 2: Työnantajan kieltäytymisoikeus työntekijän säästövapaan ajankohtaa koskevaan pyyntöön.

Ensimmäisessä vaihtoehdossa työnantaja määräisi säästövapaan ajankohdan neuvottelujen jälkeen ja toisessa vaihtoehdossa työnantajalla olisi kieltäytymisoikeus työntekijän pyyntöön säästövapaan ajankohdasta. Molemmissa malleissa lähtökohtana oli säästövapaan ajankohdasta sopiminen. Malleihin sisältyi lisäksi erilaisia vaihtoehtoja säästövapaan ajankohdan määrittelyyn liittyvistä menettelyistä ja osapuolten velvollisuuksien määrittely.

Esitystä valmisteltaessa on esillä lisäksi ollut edellä kuvattujen vaihtoehtojen yhdistelmiä sekä ehdotukset siitä, että säästövapaiden antamisen periaatteista ja mahdollisista muutoksista tiedotettaisiin vastaavasti kuin vuosilomista. Selkeyden vuoksi säästövapaan ajankohdan määrittämisestä säädettäisiin erikseen omassa pykälässä.

Työryhmässä keskustelluista sääntelymalleista jälkimmäisen – työnantajan kieltäytymisoikeuden – arvioitiin ratkaisevan käsillä olevan toimeksiannon taustalla olevan ongelman siitä, että työntekijät pitävät säästövapaitaan työnantajan kannalta hankalana ajankohtana. Malli on samalla hallinnollisesti kevyin ja mahdollistaa ensimmäistä vaihtoehtoa paremmin säästövapaan tarkoituksen toteuttamisen. Kumpaakin vaihtoehtoa kuvataan seuraavaksi tarkemmin.

Vaihtoehto 1: Työnantajan määräämä ajankohta säästövapaalle neuvottelujen jälkeen

Ensimmäisessä vaihtoehdossa keskeisenä lähtökohtana oli se, että työntekijä tekee pyynnön säästövapaan ajankohdasta joko kokonaan säästettyjen vuosilomapäivien määrästä tai osasta säästetyistä päivistä. Jos työnantaja ja työntekijä eivät pääse sopimukseen asiasta, olisi työnantajan tullut neuvotella korvaavasta ajankohdasta työntekijän kanssa asiassa ratkaisuun pääsemiseksi molempia osapuolia tyydyttävällä tavalla. Jos sopimukseen ei päästä neuvotteluissa, työnantajalla olisi ollut oikeus määrätä säästövapaan ajankohta.

Jos työnantaja neuvottelujen jälkeen määräisi säästövapaan ajankohdan, olisi työntekijälle annettu oikeus peruuttaa pyyntö neuvottelujen aikana tai heti työnantajan päätöksen jälkeen. Tämän tarkoituksena oli suojata säästövapaan tavoitteiden toteutumista ja estää säästövapaan kuluminen työntekijälle epäedullisena ajankohtana.

Vaihtoehtona peruuttamisoikeudelle arvioitiin myös työntekijän mahdollisuutta saada työnantajan määräämä säästövapaa rahana. Tämä katsottiin työaikadirektiivin kannalta ongelmalliseksi, koska direktiivin mukaan neljän viikon vuosiloma-oikeutta ei saa korvata rahana muulloin kuin työsuhteen päättämistilanteissa ja oikeuskäytännön perusteella pitkien sairausjaksojen yhteydessä.

Kuvattu vaihtoehto olisi ollut myöskin sekava. Neuvotteluprosessi olisi työryhmän käsityksen mukaan tuonut jossakin määrin lisää hallinnollista taakkaa työnantajalle ja lisää prosesseja säästövapaan ajankohdan määrittämisessä. Lisäksi vaihtoehto istuisi huonosti säästövapaajärjestelmän tarkoitukseen, vaikkakin työnantajan määräämisvaltaa olisi lieventänyt työntekijän peruutus-oikeus.

Vaihtoehto 2: Työnantajan kieltäytymisoikeus työntekijän esitykseen

Vaihtoehto 2 olisi sääntelyteknisesti kevyt vaihtoehto, joka kuitenkin toteuttaisi tavoitetta mahdollistaa työnantajan kieltäytymisoikeus niissä tilanteissa, joissa työntekijä pyrkisi pitämään säästövapaan työnantajalle hankalana ajankohtana.

Vaihtoehdon lähtökohtana on se, että työntekijä esittää säästövapaan ajankohtaa koskevan pyynnön työnantajalle. Työnantaja voisi hyväksyä pyynnön tai hylätä sen laissa säädetyin kriteerein. Säästövapaan hylkääminen olisi sallittu vain, jos ajankohta aiheuttaisi työnantajan palvelu- tai tuotantotoiminnalle haittaa, jota ei voi tavanomaisin järjestelyin välttää. Haitan olisi oltava konkreettinen ja aito (esimerkiksi sijaisen puute kriittisessä tehtävässä). Hylkäämisen perusteeksi ei riittäisi hypoteettinen syy tai yleinen epämukavuus. Kieltäytyminen ilman perustetta olisi lain ja lojaliteettivelvollisuuden vastaista.

Työntekijöiden kannalta mallissa on keskeistä se, että hylkäämiselle on riittävä kynnys ja työnantajien kannalta puolestaan se, että kynnys ei saisi olla korkea. Palkansaajia edustavien tahojen mukaan kynnyksen tulisi olla riittävän korkea työntekijöiden oikeuksien kannalta (esimerkiksi merkittävä haitta) ja työnantajia edustavien tahojen mukaan riittävän matala palvelu- ja tuotantotoimintojen turvaamisen ja toimeksiannon tavoitteiden saavuttamisen kannalta.

Vaihtoehdon etuna suhteessa ensimmäiseen vaihtoehtoon on työntekijän laajempi vaikutusvalta säästövapaan ajankohtaan. Malli vahvistaa ennakkollisen tiedonvaihdon merkitystä. Keskeistä on myös se, että tässä vaihtoehdossa vältetään työnantajan määräämismenettely säästövapaan ajankohdasta työntekijälle epäedulliselle ajalle, mikä huomioisi paremmin säästövapaan tarkoituksen toteutumisen. Työnantajien kannalta vaihtoehto on riittämätön eikä siinä huomioida tarpeeksi palvelu- tai tuotantotoiminnan tarpeita asettamalla kieltäytymisoikeudelle kynnys. Siten lievempi kynnys tai pidemmälle menevä malli työnantajan määräämisoikeudesta turvaisi parhaiten työnantajien tarpeita.

Haasteena mallissa voi olla hylkäämiskriteerien tulkinta, mikä voi aiheuttaa epäselvyyksiä. Malli ei myöskään sisällä neuvotteluprosessia, vaan jättää yksityiskohdat työpaikan käytäntöjen varaan. Tätä puolestaan selkeyttäisi vuosilomalain 22 §:ään esitetty muutos säästövapaan periaatteiden läpikäymisestä työpaikalla. Malli edellyttää molemminpuolista lojaliteettia ja tapauskohtaista harkintaa.

Siirtymäsäännöksen vaihtoehdot

Työryhmässä oli esillä kolme vaihtoehtoista mallia siirtymäsäännökseksi. Kaikissa vaihtoehdoissa lähtökohtana oli kunnioittaa sopimusvapautta ja sopimusten sitovuuden periaatetta. Jos säästövapaan tarkasta ajankohdasta on sovittu, noudatetaan tehtyjä sopimuksia, eikä muutos vaikuttaisi tällaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin.

Vaihtoehto 1. Muutosten soveltaminen kaikkiin säästövapaisiin, jos säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu

Ensimmäisen vaihtoehdon mukaan ehdotettava sääntely koskisi kaikkia säästövapaita, eli sekä ennen lain voimaantuloa sovittuja säästövapaita että lain voimaantulon jälkeen sovittavia säästövapaita. Uusia menettelysäännöksiä sovellettaisiin lähtökohtaisesti kaikkiin säästövapaisiin lain voimaantulon jälkeen, jos säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu.

Vaihtoehto heikentäisi jo sovittujen säästövapaiden osalta työntekijän määräysvaltaa, jos säästövapaan ajankohdasta ei ole tehty tarkempaa sopimusta. Vaihtoehto loisi yhtenäisen käytännön säästövapaiden antamiselle. Jos säästövapaan pitämisestä on sovittu periaatteellisesti karkeammin esimerkiksi ”syksyn 2027 aikana”, sitoisi kyseinen sopimus, mutta tarkempi ajankohta määriteltäisiin sovittu ajanjakson sisällä uusien säännösten perusteella huomioiden kuitenkin periaatteellisesti sovittu karkea aikataulu säästövapaan ajankohdan sijoittumisesta.

Työnantajien edustajat puolsivat vaihtoehtoa selkeänä ja yhtenäisenä lähestymistapana ja mallina sääntelyn uudistamiseksi. Työntekijöiden edustajat sen sijaan vastustivat vaihtoehtoa, sillä heidän näkemyksensä mukaan se heikentäisi työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia jo kertyneiden säästövapaiden osalta.

Vaihtoehto 2. Uudet menettelysäännöt lain voimaantulon jälkeen säästettyihin vuosilomiin

Tässä vaihtoehdossa lain voimaantulon jälkeen säästettäviin vuosilomiin sovellettaisiin ehdotettuja muutoksia ja 27 a §:ssä säädettyä menettelyä. Nykyisiä säännöksiä sovellettaisiin ennen lakimuutosta säästettyihin vuosilomiin. Työntekijöillä säilyisi nykysääntelyn mukainen määräämisvalta säästövapaan ajankohdan määräämisessä ennen lain voimaantuloa tehtyjen sopimusten osalta, jos säästövapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen.

Kahden rinnakkaisen järjestelmän soveltamiseen liittyisi epäselvyyttä noudatettavien menettelysäännösten suhteen. Malli edellyttäisi selkeää kirjanpitoa säästövapaata koskevien sopimusten tekemisestä. Kahta erilaista menettelyä sovellettaisiin rinnakkain riippuen siitä, milloin vuosiloma on säästetty. Tämä aiheuttaisi hallinnollista työtä työnantajalle säästövapaata koskevan kirjanpidon selkeyden suhteen.

Työnantajien mukaan malli estäisi lain tarkoituksen toteutumisen mahdollisesti pitkälläkin aikavälillä. Se myös aiheuttaisi hallinnollista taakkaa ja käytännön ongelmia säästövapaiden ja vuosilomien antamisessa työpaikalla. Palkansaaaja edustavat tahot puolisivat tätä vaihtoehtoa eivätkä katsoneet erilaisten menettelysäännösten aiheuttavan erityistä hankaluutta.

Vaihtoehto 3. Siirtymäaika uusien menettelysäännösten soveltamisen käyttöönotolle

Kolmannessa vaihtoehdossa ennen lain voimaantuloa säästettyjen vuosilomien osalta uudet menettelysäännökset säästövapaan ajankohdan määräämisestä tulisivat sovellettavaksi vasta siirtymäajan jälkeen. Tämä antaisi työntekijöille aikaa sopeutua muutoksiin.

Kyseinen vaihtoehto olisi työntekijöiden edustajien kannalta parempi verrattuna ensimmäiseen vaihtoehtoon. Työnantajien mukaan siirtymäsäännökselle ei olisi tarvetta, mutta jos sellaista ehdotettaisiin, olisi sen oltava pituudeltaan maltillinen. Siirtymäsäännöksen suhde työntekijän neljän kuukauden ilmoitusaikaan voi lisäksi aiheuttaa epäselvyyttä.

6 Lausuntopalautte

6.1 Yleistä

Luonnos hallituksen esitykseksi oli lausuttavana Lausuntopalvelu.fi -verkkopalvelussa 28.1.2026–12.3.2026 välisen ajan. Lausuntoja saatiin 35 kappaletta. Lausunnon antoivat Akava ry, Ammattiliitto Jyty, Ammattiliitto Pro ry, Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Elinkeinoelämä keskusliitto EK, Elintarviketeollisuusliitto ry, Energiateollisuus ry, Henkilöstöala HELA ry, Hyvinvointiala Hali ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Kaupan liitto ry, Kemianteollisuus ry, Kirkon työmarkkinalaitos, Kuljetusliitot KL ry, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Lupa- ja valvontavirasto, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry, Mikro- ja yksityrittäjät ry, Oikeuskanslerinvirasto, Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry, Palvelualojen työnantajat Palta ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Sivistysala ry, STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Suomen Lentäjaliitto ry, Suomen Liikennelentäjaliitto ry, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Suomen Yrittäjät ry, Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Tehy ry, Teknologiateollisuus ry, Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus KEHA, valtion työmarkkinalaitos ja Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry. Suomen Asianajat ilmoitti, ettei se lausu asiassa.

Työnantajatahojen lausunnoissa esitysluonnoksen muutoksia pidettiin monilta osin hyvinä ja oikeansuuntaisina. Erityisesti muutosta, jonka mukaan työntekijällä ei enää olisi yksipuolista oikeutta määrätä säästövapaan ajankohdasta, pidettiin tärkeänä, koska sen arvioitiin ratkaisevan useita säästövapaisiin liittyviä keskeisiä ongelmia.

Osa työnantajapuolen lausunnonantajista kuitenkin katsoi, ettei esitysluonnoksen muutos täysin toteuta hallituksen puoliväliriihen tavoitteita. Syynä tähän nähtiin se, että esitys asettaa työnantajalle ehtoja ja kynnyksen sille, milloin työnantaja voi kieltäytyä sijoittamasta säästövapaata työntekijän toivomaan ajankohtaan.

Lisäksi työnantajapuoli esitti kritiikkiä siitä, että esityksessä ei ole ratkaisua tilanteisiin, joissa säästövapaiden ajankohdasta ei ole sovittu työnantajan ja työntekijän välillä ja vapaita on kertynyt useilta eri vuosilta.

Palkansaajia edustavat tahot vastustivat esitysluonnoksen muutoksia laajasti. Lausunnoissa tuotiin esiin, ettei hallituksen puoliväliriihen kirjauksissa ole esitetty perusteluita tai syitä ehdotetuille muutoksille. Muutoksen tarpeellisuudesta ei ole esitetty objektiivista ja tutkimustietoon perustuvaa näyttöä. Myöskään hallituksen esityksestä ei lausujien mukaan käy uskottavasti ilmi, että nykyinen säästövapaita koskeva sääntely aiheuttaisi todellisia ongelmia, joita olisi tarpeen ratkaista. Sen sijaan muutosten tosiasialliseksi tavoitteeksi nähdään työnantajan direktio-oikeuden vahvistaminen ja työntekijän aseman heikentäminen.

Palkansaajapuolen lausunnoissa esitysluonnoksen muutosten ei katsottu edistävän tavoitetta vahvistaa pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Sen sijaan muutosten arvioitiin heikentävän työntekijöiden oikeuksia ja vaikeuttavan säästövapaan alkuperäisen tarkoituksen toteutumista. Lausunnoissa korostettiin, että säästövapaa esimerkiksi tukee työntekijän jaksamista, osaamisen kehittämistä ja mahdollisuutta huolehtia ikääntyneistä vanhemmista. Vuorotteluvapaan poistumisen jälkeen sen merkitys korvaavana, pidempää vapaata tarjoavana järjestelmänä on kasvanut. Jos päätösvalta säästövapaan ajankohdasta siirretään työnantajalle, säästövapaan tarkoitus ja hyödyt vaarantuvat.

Oikeuskansleri totesi lausunnossaan, että esitysluonnoksessa muutosten tavoitteeksi asetetaan käytännössä ilmenneiden säästövapaisiin liittyvien ongelmien ratkaiseminen, mutta samalla todetaan, että tarkkaa tutkimus- tai tilastotietoa ongelmien laajuudesta ei ole saatavilla. Oikeuskansleri korostaa, että eduskunnan päätöksenteon tueksi on oltava käytettävissä riittävät, luotettavat ja kattavat tiedot, ja viittaa sekä vuosilomalain mukaiseen vuosilomakirjanpitoon että perustuslakivaliokunnan ja oikeuskanslerin aiempaan ratkaisukäytäntöön. Tämän vuoksi hallituksen esityksen tietopohjan riittävyyteen tulisi kiinnittää jatkovalmistelussa erityistä huomiota.

Jäljempänä käsitellään lausuntopalautetta keskeisimmiltä osin.

6.2 Työnantajan kieltäytymisoikeus

Työnantajapuoli piti tarpeellisena sitä, että työntekijän yksinomainen oikeus päättää säästövapaan ajankohdasta poistetaan. Kieltäytymisoikeudelle esitettyä erillistä kynnystä pidettiin tarpeettomana ja huonona, sillä sen nähtiin voivan aiheuttaa tulkintaerimielisyyksiä työpaikoilla. Lausujat nostivat esiin myös kysymyksen siitä, miten toimittaisiin tilanteissa, joissa työnantaja on kieltäytynyt työntekijä säästövapaan ajankohtaa koskevasta pyynnöstä, eivätkä seuraavtkaan työntekijän ajankohtaa koskevat esitykset ole työnantajalle sopivia. Lausujien mukaan parhaiten lakiesityksen tavoitteen täyttäisi se, että työnantajalla olisi oikeus päättää säästövapaan ajankohdasta silloin, kun sopimukseen ei päästä.

Palkansaajapuoli ilmoitti vastustavansa työnantajalle esitettyä oikeutta kieltäytyä antamasta säästövapaata työntekijän pyytämänä ajankohtana. Myöskään työnantajalle ehdotettua kynnystä kieltäytyä säästövapaan ajankohtaa koskevasta pyynnöstä ei pidetty onnistuneena. Lausunnoissa korostettiin tarvetta esityksen mukaista kynnystä tiukemmalle kynnykselle.

Säästövapaan pitämisestä aiheutuvan haitan työnantajan toiminnalle tulisi olla olennaista ja säännökseen tulisi lisätä perusteluissa todettu edellytys siitä, että haitan tulee olla luonteeltaan sellainen, jota työnantaja ei voi tavanomaisin järjestelyin välttää.

Oikeuskanslerin lausunnossa huomioitiin, että ehdotusluonnoksen mukainen säännös työnantajan kieltäytymisoikeudesta on varsin väljästi muotoiltu. Verrattuna voimassa olevan vuosilomalain 27 §:n 1 momentissa säädettyyn vaatimukseen vakavasta haitasta, tuotanto- ja palvelutoiminnalle aiheutuvan haitan astetta ei ole luonnoksessa vastaavasti määritelty. Niin ikään edellytys siitä, että haitan tulee olla luonteeltaan sellainen, jota työnantaja ei voi tavanomaisin järjestelyin välttää, on mainittu ainoastaan säännöskohtaisissa perusteluissa. Lisäksi ehdotusluonnoksen mukainen sanamuoto jättää epäselväksi, mihin nähden tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamista tulisi peilata. Ehdotusluonnoksen mukainen säännös on siten kyseenalainen täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimusten (PeVM 25/1994 vp, s. 5) kannalta ja edellyttää tarkentamista jatkovalmistelussa.

Lisäksi oikeuskansleri kiinnitti huomiota siihen, ettei esitysluonnoksesta käy ilmi, onko työnantajan kieltäytymisoikeus luonteeltaan kertaluonteinen vai voiko työnantaja toistuvasti kieltäytyä työntekijän pyynnöstä. Jälkimmäisessä tapauksessa säästövapaan tarkoitus voisi käytännössä menettää merkityksensä. Tämän vuoksi kieltäytymisoikeuden luonnetta tulisi selkeyttää, myös säätämisperusteluissa. Samalla olisi tarpeen kuvata, mitä seurauksia työnantajan kieltäytymisperustelun laiminlyönnistä aiheutuu.

Jatkovalmistelussa päädyttiin täsmentämään työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan haittaan liittyvää perustetta. Täsmennetyt perusteet mukaan työnantajalle aiheutuvan haitan tulisi olla sellainen, jota työnantaja ei voi tavanomaisin työjärjestelyin välttää. Lisäksi säännöskohtaisiin perusteluihin tehtiin täsmennyksiä.

6.3 Määräaika säästövapaan pitämiselle

Työnantajapuolen lausunnoissa nostettiin esiin haasteena se, ettei säästövapaan pitämiselle ole säädetty määräaikaa. Tämän nähtiin vaikeuttavan työn suunnittelua pitkällä aikavälillä. Lakiin tulisi työnantajapuolen mukaan kirjata, että säästövapaa on käytettävä viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomanmääräytymivuoden päättymisestä, jolta säästövapaa on säästetty, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi toisin. Lausunnoissa tuotiin lisäksi esiin, että pitkältä ajalta kertyvät säästövapaat vaikeuttavat myös vuosilomakirjanpitoa ja lisäävät työnantajan hallinnollista taakkaa. Lisäksi suuret säästövapaakertymät muodostavat merkittävän lomapalkkavelan, joka vähentää yrityksen käyttöpääomaa ja voi aiheuttaa taloudellisia haasteita.

Myös Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus KEHA korosti lausunnossaan, että vuosilomalaisissa tulisi säätää selkeä määräaika säästövapaan pitämiselle, elleivät osapuolet sovi toisin. Jos määräaikaa ei ole ja työnantaja voi kieltäytyä säästövapaan myöntämisestä, jää epäselväksi, onko työntekijällä käytännössä toimivia keinoja saada säästövapaansa työsuhteen aikana.

Jatkovalmistelussa arvioitiin mahdollisuutta säätää säästövapaiden pitämiselle erillisestä määräajasta. Tarve muutokselle nousi esiin työnantajapuolelta jo perusvalmistelun aikana. Määräajasta säätämisen katsottiin kuitenkin koskevan sellaista sääntelykysymystä, joka jäi työryhmälle hallituksen puoliväliriihen kirjauksen perusteella annetun toimeksiannon ulkopuolelle. Lisäksi sääntelyn muuttaminen edellyttäisi huolellista vaikutusarviointia sekä merkittävää jatkovalmistelua, johon ei tässä hallituskauden vaiheessa ole käytettävissä riittäviä mahdollisuuksia.

6.4 Säästövapaan pitämiseen liittyvät käytännössä havaitut ongelmat

Palkansaajapuolen lausunnoissa ei tunnistettu säästövapaiden pitämiseen liittyviä yleisiä ongelmia. Lausunnoissa huomioitiin, että säästövapaasta on mahdollista sopia työehtosopimuksissa, kuten on jo tehtykin joillakin aloilla. Lisäksi neljän kuukauden ilmoitusajaksi antaa työnantajille riittävän mahdollisuuden varautua säästövapaan pitämiseen työaika- ja sijaisjärjestelyillä.

Työnantajapuolen lausunnoissa tuotiin esiin useita haasteita, joiden katsotaan johtuvan työntekijän yksipuolisesta oikeudesta määrätä säästövapaan ajankohdasta. Ongelmat liittyvät erityisesti työvoiman riittävyyden turvaamiseen, työvuorosunnitteluun sekä vuosilomien ja säästövapaiden tasapuoliseen sijoitteluun. Pitkältä ajalta kertyvät säästövapaat vaikeuttavat myös vuosilomakirjanpitoa ja lisäävät työnantajan hallinnollista taakkaa.

Lausuntojen perusteella säästövapaisiin liittyvien ongelmien esiintyminen ja vakavuus vaihtelevat huomattavasti eri yrityksissä, jopa saman toimialan sisällä. Osassa työpaikoista säästövapaat eivät juurikaan ole aiheuttaneet käytännön ongelmia, mutta niissä yrityksissä, joissa ongelmia on ilmennyt, ne ovat olleet merkittäviä.

Haasteiden laajuuteen vaikuttavat muun muassa toiminnan luonne, henkilöstön määrä, työvoimatarpeen vaihtelu sekä käytössä olevat työaikajärjestelyt. Ongelmat korostuvat erityisesti vuorotyössä ja muissa työaikamuodoissa, joissa työvuorot etenevät ennalta määrätyn järjestelmän mukaisesti tai joissa toiminta edellyttää tiettyä vähimmäismiehitystä ja erityisosaamista. Tällaisissa tilanteissa säästövapaiden ajoittaminen samanaikaisesti lomakausille tai ruuhkahuippuihin voi heikentää toiminnan sujuvuutta ja vaikeuttaa osaavan henkilöstön saatavuutta, etenkin kun sijaisia voi olla vaikea löytää ilmoitusajkojen puitteissa.

Lausunnoissa on lisäksi kiinnitetty huomiota työntekijöiden epätasa-arvoiseen kohteluun. Ongelmallisena pidetään muun muassa sitä, että säästövapaan voi ajoittaa siten, ettei siihen sisälly lauantaita, mikä vaikuttaa vuosilomien kertymiseen ja käyttöön. Samoin yksittäiset lyhyet säästövapaajaksot vaikeuttavat työn suunnittelua ja ennakoitavuutta, minkä vuoksi osa lausunnonantajista katsoo, että säästövapaita tulisi pääsääntöisesti pitää riittävän pitkinä, yhtenäisinä jaksoina.

Erityisen merkittäväksi ongelmaksi on koettu tilanne, jossa työntekijä käyttää säästövapaat lomakaudella siten, ettei hänen saman lomakauden vuosilomiaan voida enää sijoittaa kyseiselle lomakaudelle toiminnan tarpeiden tai muiden työntekijöiden lomatoiveiden vuoksi. Tällöin vuosilomapäiviä siirtyy jälleen säästöön, mikä johtaa kasvaviin säästövapaakertymiin ja vuosilomapalkkavelkoihin. Ongelma ei liity työn vaatimukseen vaan säästövapaiden sijoitteluun.

Lisäksi on havaittu, etteivät säästövapaan nykyiset käyttötavat kaikilta osin vastaa järjestelmän alkuperäisiä tavoitteita. Säästövapaita kertyy ja jää käyttämättä erityisesti työkyvyttömyys- ja eläköitymistilanteissa, ja niitä on hyödynnetty joko pitkään työstä pois jäämiseen ennen eläkettä tai poikkeuksellisen suurina lomakorvauksina työsuhteen päättyessä.

Lausunnoissa tuotiin esiin myös, että työntekijän oikeus määrätä säästövapaan ajankohta voi johtaa osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden eriarvoiseen asemaan, kun vuosilomapäiviä voidaan kohdistaa vain työpäiville. Tämä voi kannustaa lyhyiden vuosilomajaksojen pitämiseen ja säästövapaiden kertymän kasvattamiseen.

Lisäksi on katsottu, että työntekijän oikeus ajoittaa säästövapaa voi vaikeuttaa etukäteen sovittujen, kiertävien lomajärjestelmien noudattamista. Koska säästövapaan antamisesta ei voida kieltäytyä, säästövapaan sijoittaminen toisen työntekijän alkuperäiselle loma-ajalle voi heikentää työntekijöiden tasapuolista kohtelua.

6.5 Säästövapaan ajankohdan määrittelyä koskeva menettely

Lausunnonantajat kannattivat laajasti nykytilaa vastaavaa lähtökohtaa, jonka mukaan osapuolia ohjataan ensisijaisesti sopimaan säästettävien lomien ajankohdasta jo säästämisen vaiheessa. Myös esitysluonnoksen mukaista menettelyä tilanteissa, joissa säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu säästämisen yhteydessä, pidettiin useissa lausunnoissa lähtökohtaisesti toimivana. Lausuntojen perusteella työntekijän aktiivista roolia säästövapaan toivotun ajankohdan esittämisessä pidetään perusteltuna, sillä säästövapaan tarkoituksena on ensisijaisesti turvata työntekijän mahdollisuus käyttää lomaa myöhemmin.

Työnantajapuolen ja palkansaajapuolen näkemykset erosivat sen suhteen, kenellä tulisi olla viimekätinen päätösvalta säästövapaan ajankohdasta tilanteissa, joissa ajankohdasta ei ole sovittu.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan säästövapaan ajankohdan määräysvallan siirtäminen työnantajalle heikentäisi työntekijän oikeuksia erityisesti työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen osalta, eikä pidä voimassa olevan lainsäädännön muuttamista perusteltuna.

Jatkovalmistelussa ei tehty muutoksia yllä kuvattujen huomioiden perusteella.

6.6 Työnantajan velvollisuus selvittää työntekijöille tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet (22 §)

Työnantajapuoli piti hyvänä ehdotusta, jonka mukaan työnantajan tulisi selvittää työntekijöille tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ehdotus selkeyttäisi oikeustilaa ja siten edistäisi työnantajan ja työntekijän yhteistä ymmärrystä säästövapaan sopivasta ajankohdasta.

Palkansaajapuoli vastusti ehdotusta, sillä sen nähtiin mitätöivän säästövapaan tarkoituksen toteutumisen, jos työnantajalla olisi sen myötä mahdollisuus ennakolta rajoittaa ajankohtia, joihin säästövapaa olisi mahdollista sijoittaa. Lisäksi lausunnoissa kritisoitiin sitä, että säästövapaata koskevia periaatteita ei tarvitsisi käydä vuosittain läpi henkilöstön kanssa, vaan riittäisi, kun työnantaja selvittäisi uudet menettelytavat niitä käyttöön ottaessaan. Tätä ei voi palkansaajapuolen mukaan pitää riittävänä huomioiden työntekijöiden vaihtuvuus, perhevapaat ja pitkät sairauslomat.

Tasa-arvovaltuutettu huomioi, että vaikka säästövapaan ajankohdasta olisi tarkoitus päättää tapauskohtaisesti työntekijän tarpeet ja työnantajan toiminnan edellytykset huomioon ottaen, työpaikalla asetetut yleiset periaatteet ohjaavat ja rajoittavat tosiasiallisesti myös tätä harkintaa. Ennalta suljetut ajankohdat voivat estää säästövapaan käytön työntekijälle perustelluista henkilökohtaisista tai perhesyistä.

Työnantajan määrittelemillä periaatteilla on siten tasa-arvovaltuutetun mukaan merkittävä vaikutus siihen, milloin ja käytetäänkö säästövapaita ylipäätään. Jos rajoitukset kaventavat mahdollisuuksia käyttää säästövapaita joustavana työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen välineenä, järjestelmän tarkoitus voi jäädä toteutumatta ja halukkuus säästää vuosilomaa vähentyä.

Jatkovalmistelussa arvioitiin edellytyksiä laajentaa 22 §:ään ehdotettua selvitysvelvollisuutta osaksi vuosittaista selvitysvelvollisuutta. Jatkovalmistelussa päädyttiin kuitenkin pidättäytymään muutoksista, koska niiden arvioitiin lisäävän työnantajien hallinnollista taakkaa ilman merkittävää lisäarvoa. Vuosilomalaki ei edellytä, että muunkaan vuosiloman osalta perusteet esitetään erikseen, vaan riittävää on, että perusteet ilmoitetaan niitä määrättäessä tai muutettaessa. Toisaalta myös työnantajien etu on, että säästövapaisiin – kuten vuosilomiinkin yleisemmin – liittyvät periaatteet selvitetään työntekijälle esimerkiksi pitkän poissaolon jälkeen, vaikka tästä ei erillistä velvollisuutta säädettäisikään.

Muilta osin jatkovalmistelussa ei nähty edellytyksiä muuttaa sääntelyä.

6.7 Esityksen vaikutukset

Palkansaajapuolen lausunnoissa arvioitiin, ettei esitys huomioi riittävästi vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon ja naisten työelämäasemaan. Lausunnoissa todettiin, että säästövapaita käytetään erityisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, mikä kohdistuu tutkitusti enemmän naisiin. Vapaat voivat olla monille välttämättömiä esimerkiksi perhevapaiden jatkamisessa, sujuvissa siirtymissä päivähoitoon tai omaishoitoon sekä lastenhoidossa koulujen loma-aikoina.

Palkansaajapuolen lausunnoissa myös arvioitiin esityksen vähentävän työntekijöiden halukkuutta vuosilomien säästämiseen, kun työntekijä ei välttämättä saa pitää vapaata haluamanaan ajankohtana ja työnantaja voi etukäteenkin rajoittaa säästövapaan pitämistä tiettyinä ajankohtina.

Lisäksi lausunnoissa kiinnitettiin huomiota siihen, että esitysluonnoksesta puuttuu riittävät arviot säästövapaan vaikutuksista työhyvinvoinnille.

Jatkovalmistelussa täsmennettiin esityksen sukupuolivaikutuksia.

6.8 Voimaantulo

Palkansaajapuolen lausunnonantajat katsoivat, että ehdotetun sääntelyn soveltamisen ulkopuolelle tulisi jättää kaikki ennen muutoksen voimaantuloa säästetyt vapaat. Lausujat korostivat, ettei arvioinnissa olisi olennaista se, onko ajankohdasta jo sovittu. Olennaista sen sijaan on se, että vuosilomien säästämistä on ylipäätään sovittu, jolloin työntekijä on säästänyt vuosilomaa oletuksella, että hän saa itse päättää säästövapaansa. Palkansaajajärjestöt pitivät kohtuuttomana sitä, että tällaisissa tilanteissa jo säästettyjen vapaiden pitämisen mahdollisuudet heikkenevät olennaisesti.

Työnantajapuolen lausunnoissa luonnoksen mukaista siirtymäsäännöstä pidettiin tarkoituksenmukaisena. Toisenlaisen mallin arvioitiin olevan hallinnollisesti raskas ja sekava, jos osa säästövapaista olisi vapaasti määrättävissä ja osaa koskisi työnantajan kieltäytymisoikeus. Lisäksi tällainen voimaantulo merkitsisi esityksen tarkoituksen osittaista vesittymistä. Voimaantulosäännöstä olisi kuitenkin esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n mukaan täsmennettävä siten, että työnantajan oikeutta kieltäytyä vapaan ajankohdasta sovelletaan myös kaikkiin lain voimaantulon jälkeisenä aikana pidettäväksi ilmoitettuihin säästövapaisiin.

Oikeuskansleri huomioi, että säätämisyjärjestysperusteluja tulisi vielä tämentää arviolla siitä, miten ehdotettu siirtymäsäännös suhteutuu perustuslakivaliokunnan tulkintakäytäntöön perustuslain 15 §:n osalta.

Jatkovalmistelussa voimaantulosäännöstä päädyttiin täsmentämään kahdella tavalla. Ensimmäinen muutos koskee siirtymäjaksos lisäämistä. Voimaantulosäännökseen lisättiin siirtymäsäännös, jonka mukaan ennen lain voimaantuloa säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta ei ole sovittu, sovellettaisiin lain voimaantullessa voimassa ollutta lakia 31.10.2027 asti. Siirtymäsäännöksen tavoitteena on lieventää muutoksen yllättävyyttä ja ennakoimattomuutta työntekijöiden kannalta. Siirtymäsäännös siten edistäisi myös perusoikeuksiin liittyvää perusteltujen odotusten suojan toteutumista. Säännös voi myös kannustaa ennakkolliseen sopimiseen.

Siirtymäsäännös voi väliaikaisesti lisätä työnantajien hallinnollista taakkaa siltä osin, kun työnantaja joutuisi noudattamaan kaksia eri säännöksiä. Siirtymäsäännös olisi voimassa kuitenkin rajatun ajanjakson, joten hallinnollisen taakan lisääntyminen olisi tilapäistä.

Toinen voimaantulosäännöstä koskeva muutos on täsmentävä. Säännöksessä todettaisiin nimenomaisesti, ettei lakia ei sovelleta sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa säästövapaan ajankohta on sovittu työnantajan ja työntekijän välisesti ennen tämän lain voimaantuloa.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Vuosilomalaki

22 §. Työntekijöiden kuuleminen. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan olisi selvítettävä 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.

Muutoksen tarkoituksena on edistää yhteisen käsityksen muodostumista säästövapaan pitämisen ajankohtaan liittyvistä tekijöistä. Kun työnantaja ehdotetun mukaisesti jatkossa selvittäisi työntekijöille tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet, työntekijä tietäisi jo ennalta, mikäli säästövapaan pitämisen ajankohtaan liittyy työnantajan puolelta rajoitteita. Työntekijä voisi tällöin arvioida mahdollisesti jo ennen vuosiloman säästämistä, voiko säästövapaan pitää hänen tarkoitukseensa sopivana ajankohtana. Tällä voi olla vaikutusta säästämisspäätökseen. Toisaalta työnantajan tarpeiden tietäminen helpottaa myös jo säästössä olevien säästövapaiden pitämisen suunnittelua. Kuten vuosiloman antamisen osalta, myös säästövapaan pitämisen kannalta on sekä työnantajan että työntekijän etu, että lomat voitaisiin pitää asianomaisten kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla.

Säästövapaan pitämistä koskevia yleisiä periaatteita olisivat muun muassa se, liittykö työnantajan tuotanto- tai palvelutoimintaan joitakin ennalta tiedettyjä ajankohtia, jolloin säästövapaan pitämistä koskevaan pyyntöön ei välttämättä voida suostua. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi työnantajan liike- tai palvelutoiminnassa tyypillisesti esiintyvät kiirehuiput, jolloin säästövapaan sijoittamista kyseiseen ajankohtaan ei voida välttämättä järjestää. Mahdollisuus pitää säästövapaa työntekijän toivomana ajankohtana ratkaistaisiin kuitenkin tapauskohtaisesti 27 a §:ssä säädetyllä tavalla huomioiden työntekijän tarpeet, työpaikalla noudatettavat periaatteet sekä työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnan tarpeet. Periaatteiden läpikäymisellä on tarkoitus tukea työpaikkojen hyviä käytäntöjä säästövapaan ajankohdan määrittämiseksi. Työntekijän säästövapaan ajankohta kuitenkin määriteltäisiin ehdotuksen 27 a §:n mukaan.

Työnantaja voisi täyttää selvitysvelvollisuutensa samalla tavoin kuin vuosiloman antamista koskevien yleisten periaatteiden osalta, eli esimerkiksi tiedottamalla henkilöstölleen käytössä olevista periaatteista. Samoin kuin vuosilomia koskevien periaatteiden osalta nykyisinkin, säästövapaata koskevia periaatteita ei tarvitsisi käydä vuosittain läpi henkilöstön kanssa, vaan riittäisi, kun työnantaja selvittäisi uudet menettelytavat niitä käyttöön ottaessaan.

Säännös täydentää työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentin velvollisuutta, jonka mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Jo nykyisin on katsottu, että ottaessaan huomioon työntekijöiden vuosilomien ajankohdista esittämät toiveet työnantajan tulisi huolehtia siitä, että toiveet täytettäisiin tasapuolisesti työnjärjestelyiden mahdollistamissa rajoissa. Jos työpaikalla noudatetaan lomien sijoittamisessa vuorojärjestystä, sitä olisi sovellettava johdonmukaisesti kaikkiin, mikäli se työntekijöiden työtehtävät ja työn järjestelyt huomioon ottaen on mahdollista.⁷ Vastaava täydennys ehdotetaan säädettäväksi myös säästövapaan pitämisen ajankohdan päättämisen osalta: työnantajan tulisi hyväksyä työntekijän säästövapaan pitämistä koskevat toiveet tasapuolisesti suhteessa muiden työntekijöiden säästövapaatoiveisiin sekä vuosilomiin ja vuosilomatoiveisiin.

Lisäksi pykälää täsmennettäisiin niin, että siitä kävisi ilmi pykälän toisen virkkeen mukaisen velvollisuuden koskevan vain vuosiloman ajankohdan määräämistä. Säästövapaan ajankohdan määräytymisen osalta noudatettaisiin uudessa 27 a §:ssä säädettyä, joten 22 §:n mukaista työnantajan velvollisuutta varata työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä vuosiloman ajankohdasta ei olisi tarpeen ulottaa koskemaan säästövapaata.

27 §. Vuosiloman säästäminen. Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan teknisluonteisia muutoksia, jotka johtuvat säästövapaan pitämisen ajankohdan määrittelemistä koskevien periaatteiden säätämisestä uudessa 27 a §:ssä. Momenttiin jäisi nykyinen säännös siitä, että 25 ja 26 §:n säännökset vuosiloman siirtämisestä ja siirretyn loman antamisesta koskevat myös säästövapaata.

27 a §. Säästövapaan ajankohta. Vuosilomalakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 27 a §, jossa säädettäisiin säästövapaan antamisesta. Säännöksen 1 momentissa ehdotetaan nykytilaa vastaavasti siitä, että säästövapaan pitämisen ajankohta lähtökohtaisesti sovittaisiin työntekijän ja työnantajan välillä. Nykytilaa vastaavasti myöskään sopimisen muotovaatimuksista ei säädettäisi, mutta suositeltavaa olisi kirjallinen muoto. Sopimisen voisi toteuttaa esimerkiksi laatimalla yhteisymmärryksessä kirjallinen suunnitelma, jolla myös sovitaan etukäteen säästövapaan käyttämisestä. Tällainen sopimuksen sisältävä suunnitelma tukisi työnantajan mahdollisuuksia ennakoita toimintaa ja työvoiman käyttöä. Koska säästövapaa voi ulottua pitkälle ajanjaksolle, edistäisi sopiminen myös molempien osapuolten sitoutumista sovittuun aikatauluun. Työntekijä puolestaan saisi ennakolta varmuuden siitä, että säästövapaan pitäminen toteutuu hänen toivomanaan ajankohtana. Säästövapaan ajankohdasta olisi luontevinta sopia jo vuosiloman säästämisestä sopimisen yhteydessä.

Pykälän 2 ja 3 momentissa säädettäisiin menettelyistä, joita sovellettaisiin silloin, kun säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu vuosilomaa säästettäessä tai muuten.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijän olisi esitettävä pyyntö säästövapaan ajankohdasta viimeistään neljä kuukautta ennen sen toivottua alkamispäivää. Ilmoitusta koskeva neljän kuukauden aikamäärä vastaisi voimassa olevaa lakia. Lisäksi ehdotetaan, että työnantajan olisi

⁷ Hallituksen esitys eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 238/2004 vp.

annettava perusteltu vastaus työntekijän pyyntöön viimeistään kuukauden kuluttua työntekijän pyynnöstä.

Työnantajan tulisi perustella vastauksensa, mikä keskeisimmin merkitsisi kieltäytymistä koskevan syyn esiin tuomista. Perusteluilla olisi merkitystä työntekijälle ennen kaikkea tilanteissa, joissa työnantaja kieltäytyy säästövapaan antamisesta työntekijän toivomana ajankohtana. Työntekijän kannalta myönteisen vastauksen perustelut voivat sen sijaan olla lähinnä toteavat.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin työnantajan kieltäytymisoikeudesta. Ehdotetun menettelyn tarkoituksena on ratkaista käytännössä esiintyneitä ongelmia, jotka liittyvät säästövapaiden pitämiseen työnantajan palvelu- tai tuotantotoiminnan kannalta hankalana ajankohtana. Ehdotuksen mukaan työnantajan ei tarvitsisi sallia säästövapaan pitämistä työnantajan kannalta epäedullisena ajankohtana. Työnantajan kieltäytymisoikeus voisi ohjata myös työntekijän harkintaa siitä, mitä ajankohtia hän esittää säästövapaalle. Lisäksi ehdotus käytännössä kannustaa sopimiseen jo säästämishetkellä tai myöhempiin neuvotteluihin, vaikka neuvotteluprosessista ei säädettäisikään erikseen.

Työnantaja voisi kieltäytyä työntekijän säästövapaata koskevasta pyynnöstä kahdella eri perusteella. Ensinnäkin työnantaja voisi kieltäytyä työntekijän pyynnöstä, jos säästövapaan pitäminen työntekijän toivomana ajankohtana aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa, jota työnantaja ei voi tavanomaisin työjärjestelyin välttää. Työnantajalle aiheutuvaa haittaa tulisi arvioida säästövapaan ajankohdan ja keston kannalta huomioiden työnantajan mahdollisuudet välttää haitan aiheutuminen tavanomaisin työjärjestelyin. Tavanomaiset työjärjestelyt tarkoittaisivat työnantajan käytössä olevia työn suunnitteluun ja organisointiin liittyviä keinoja, kuten työvuorojen järjestelemistä säännöllisen työajan puitteissa, työntekijöiden työtehtävien priorisointia, uudelleenaikatauluttamista ja uudelleenallokointia työntekijöiden välillä. Tavanomaisia työjärjestelyitä eivät ole esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman hankkiminen eli vuokratyöntekijöiden käyttö tai alihankinta tai järjestelyt, joista aiheutuisi työnantajalle tavanomaisesta poikkeavia kustannuksia.

Työnantaja voisi perustaa kieltäytymisensä vain konkreettiselle ja aidolle tuotanto- tai palvelutoimintaan kohdistuvalle haitalle. Haitta voisi olla konkreettinen ja aito esimerkiksi tilanteessa, jossa korvaavan työvoiman järjestäminen esimerkiksi sisäisin järjestelyin ei ole mahdollista. Työnantajan tulee normaalin henkilöstöhallinnon puitteissa selvittää edellä kuvatut mahdollisuudet suostua työntekijän pyyntöön. Kieltäytyminen ilman säännöksessä mainittua syytä olisi lain sanamuodon ja työsuhteen osapuolten lojaliteettivelvollisuuden vastaista.

Toinen peruste työnantajan kieltäytymisoikeudelle olisi olemassa, jos pyyntöön suostuminen estäisi tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisen. Työnantajan olisi 22 §:ssä edellytetyin tavoin mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden vuosilomaa ja säästövapaata koskevat esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta vuosilomien ja säästövapaan sijoittamisessa. Säästövapaiden käyttö ei siten saisi vaarantaa työntekijöiden tasapuolista kohtelua esimerkiksi tilanteissa, joissa on käytössä kiertävä vuosilomajärjestely. Jotta työnantaja voi noudattaa tasapuolisuutta vuosilomien antamisessa, on tarpeen säätää työnantajan mahdollisuudesta kieltäytyä työntekijän ehdottamasta säästövapaan ajankohdasta. Tarkoituksena on, että työnantajalla on mahdollisuus kieltäytyä säästövapaan pitämistä koskevasta ehdotuksesta, jos se estäisi työnantajan 22 §:n mukaisen tasapuolista kohtelua koskevan veloitteen toteuttamisen esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijän säästövapaan ajankohtaa koskevaan pyyntöön suostuminen estäisi muiden työntekijöiden vuosilomien tasapuolisen sijoittelun ennakolta tehdyn suunnitelman mukaisesti.

Keskeistä on, että työnantajan tulee ennen säästövapaan ajankohdasta kieltäytymistä arvioida tapauskohtaisesti, täyttyvätkö kieltäytymisen edellytykset. Arvioinnissa on otettava huomioon säästövapaan ajankohtaan liittyvät olosuhteet kussakin yksittäisessä tapauksessa.

Ehdotetun 3 momentin johdosta työntekijällä ei olisi enää lopullista määräysvaltaa vapaan ajankohdasta, mutta 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. Mikäli säästövapaan ajankohtaa ei pystytä kyseisellä menettelyllä määrittämään, on työnantajan viimekädessä maksettava pitämätön vuosiloma lomakorvauksena työsuhteen päättyessä.

Säästövapaan ajankohdan määrittelyssä korostuu molemminpuolinen toisten etujen huomiointi kumpaakin työsuhteen osapuolta sitovan lojaliteettivelvoitteen mukaisesti. Lisäksi työnantajalla on työsuojelulakiin sisältyvä velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti.

Vuosilomalain 38 §:n 1 momentin mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö antaa työntekijälle tässä laissa säädettyä vuosilomaa, on tuomittava vuosilomarikkomuksesta sakkoon. Jos työnantajan katsotaan toimineen ehdotetun säännöksen vastaisesti, voi myös 38 §:n mukainen rangaistussäännös tulla arvioitavaksi.

Jos työntekijä katsoo, että työnantaja ei ole esittänyt riittäviä perusteita säästövapaan ajankohdasta kieltäytymiselle, työntekijä voi ottaa yhteyttä lakia valvovaan työsuojeluviranomaiseen. Työsuojeluviranomainen voi antaa asiassa neuvontaa ja viimekädessä työnantajalle toimintaohjeen lain noudattamiseksi.

Kuten nykyisinkin, vuosilomalain 30 §:ssä mahdollistettaisiin säästövapaasta toisin sopimisen työ- tai virkaehtosopimuksella.

7.2 Opintovapaalaki

3 §. Pykälän 3 momentissa korjattaisiin viittaus vanhentuneeseen lakiin.

15 §. Pykälän 2 momentissa korjattaisiin viittaus vanhentuneeseen lakiin. Nykyisin maatalousyrittäjien lomituspalvelulaissa (1231/1996) säädetään opintovapaalain täytäntöönpanemiseksi tarpeellisen sijaisavun järjestämisestä.

7.3 Palkkaturvalaki

28 c §. *Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta.* Pykälän 1 momentissa korjattaisiin monikkomuodossa oleva viittaus työvoimaviranomaisista yksikkömuotoon. Muutokset ovat teknisiä.

31 §. *Rahoitus.* Pykälässä muutettaisiin vanhentunut viittaus työttömyysvakuutusrahastoon viittaukseksi Työllisyysrahastoon. Muutos on tekninen.

7.4 Merimiesten palkkaturvalaki

2 §. *Viranomaiset.* Pykälässä oleva vanhentunut viittaus Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskukseen (*kehittämis- ja hallintokeskus*) muutettaisiin viittaukseen Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutos on tekninen.

9 §. *Hakemus ja hakijat.* Pykälän 1 momentissa olevat vanhentuneet viittaukset kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittauksiin Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutokset ovat teknisiä.

10 §. *Kuuleminen.* Pykälän 2 momentissa oleva vanhentunut viittaus kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittaukseen Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutos on tekninen.

11 §. *Pesänhoitajan työsuhdesaatavaluettelo.* Pykälässä oleva vanhentunut viittaus kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittaukseen Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutos on tekninen.

13 §. *Palkkaturvan maksaminen.* Pykälän 2 momentissa oleva vanhentunut viittaus kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittaukseen Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutos on tekninen.

17 §. *Maksuhuojennukset.* Pykälän 1 ja 2 momentissa olevat vanhentuneet viittaukset kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittauksiin Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Lisäksi 2 momentin viittaus ministeriöön täsmennettäisiin viittaukseksi työ- ja elinkeinoministeriöön 1 momenttia vastaavasti. Muutokset ovat teknisiä.

22 §. *Saatavan selvittäminen työnantajan konkurssissa ja aluksen pakkohuutokaupassa.* Pykälän 3 momentissa oleva vanhentunut viittaus kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittaukseen Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutos on tekninen.

24 §. *Hallintovalitus.* Pykälän 1 momentissa olevat vanhentuneet viittaukset kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittauksiin Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutokset ovat teknisiä.

26 c §. *Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta.* Pykälässä olevat vanhentuneet viittaukset kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittauksiin Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Lisäksi korjattaisiin monikkomuodossa olevat viittaukset työsuojeluviranomaisista ja työvoimaviranomaisista yksikkömuotoon. Muutokset ovat teknisiä. Lisäksi säännöksen ruotsinkieliseen kirjoitusasuun ehdotetaan kielellistä muutosta.

26 d §. *Tietojen luovuttaminen.* Pykälän 1 momentissa ja 2 momentin johdantokappaleessa olevat vanhentuneet viittaukset kehittämis- ja hallintokeskukseen muutettaisiin viittauksiin Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Muutokset ovat teknisiä.

29 §. *Rahoitus.* Pykälässä muutettaisiin vanhentunut viittaus työttömyysvakuutusrahastoon viittaukseksi Työllisyysrahastoon. Muutos on tekninen.

7.5 Laki työntekijöiden lähettämisestä

4 §. *Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat.* Pykälän 1 momentin 1 kohta muutettaisiin vastaamaan työaikalain muutosta, joka toteutettiin HE 85/2024 vp esityksen muutoksilla. Virheelliset viittaukset työaikalain 36 ja 37 §:iin poistettaisiin.

8 Voimaantulo

Esitetään, että lait tulevat voimaan 1.1.2027.

Lakimuutoksella ei olisi vaikutusta sellaiseen säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta työntekijä ja työnantaja ovat sopineet keskenään. Tällaisella sopimisella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän välistä nimenomaista sopimusta, ei pelkästään työntekijän ilmoitusta tai sellaista suunnitelmaa säästövapaan ajankohdasta, jota ei ole tarkoitettu osapuolia sitovaksi.

Esitetyillä muutoksilla ei vaikutettaisi voimassa oleviin työ- ja virkaehtosopimuksiin.

Ennen lain voimaantuloa säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta ei ole sovittu, sovellettaisiin lain voimaantullessa voimassa ollutta lakia siten, että työntekijä voi noudattaen 27 §:n mukaista neljän kuukauden ilmoitusaikaa pitää säästövapaata päättyen viimeistään 31.10.2027.

Edellä kuvattu tarkoittaisi sitä, että työntekijä voisi ilmoittaa pitävänsä säästövapaansa noudattaen nykyisiä menettelysääntöjä niin, että säästövapaa pidetään viimeistään 31.10.2027. Tämän jälkeen pidettäviin säästövapaisiin sovellettaisiin tässä laissa säädettyjä menettelyjä.

Vuosilomalain 27 §:n 3 momentissa säädetty neljän kuukauden ilmoitusaika merkitsee, että työntekijän mahdollisuus ilmoittaa säästövapaan ajankohdasta päättyä käytännössä puolen vuoden kuluessa lain voimaantulosta. Tarkka ajankohta riippuu siitä, milloin säästövapaan on tarkoitus alkaa. Jos työntekijä esimerkiksi ilmoittaa pitävänsä säästövapaata 20.-30.10.2027, tulee hänen ilmoittaa siitä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää eli 20.6.2027.

9 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Vuosilomasääntely on osa työntekijöiden työaikasuojelua. Työntekijän oikeutta vuosilomaan turvataan perustuslain 18 §:ssä. Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Perustuslakivaliokunnan mukaan säännöksellä on merkitystä ennen kaikkea työsuojelussa ja siihen liittyvässä toiminnassa. Työsuojelun käsitettä edellytetään tulkittavan laajasti: siihen kuuluu myös työaikasuojelu. Työaikasuojelu puolestaan kattaa päivittäisen ja viikoittaisen työajan sääntelyn ohella myös vuosittaisen työaikasuojelun (HE 309/1993 vp).

Vuosilomasääntelyn tulee lisäksi täyttää myös Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten ja EU-oikeuden vaatimukset. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (*työaikadirektiivi*) edellyttää turvaamaan kaikille työntekijöille oikeuden vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti. Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus 132 palkallisista vuosilomista edellyttää vähintään kolmen viikon palkallista vuosilomaa. Suomi on sitoutunut 24 päivän eli neljän viikon palkalliseen vuosilomaan vuoden ajalta.

Esityksessä ei ehdoteta muutoksia, joilla vaikutettaisiin vuosilomaoikeuden määrään tai oikeuteen säästää vuosilomaa. Esitetyissä muutoksissa on kyse säästetyn vuosiloman antamiseen liittyvistä menettelyllisistä säännöksistä. Työntekijän oikeus viime kädessä määrätä säästövapaan ajankohta korvattaisiin työnantajan kieltäytymisoikeudella antaa pyydettyä säästövapaata, jos säästövapaan pitäminen työntekijän toivomana ajankohtana aiheuttaisi työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa, jota työnantaja ei voi tavanomaisin järjestelyin välttää, tai jos se estäisi tasapuolisuuden toteuttamisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisessa. Työnantajan tulisi ennen esitetystä säästövapaan ajankohdasta kieltäytymistä arvioida tapauskohtaisesti, täyttyvätkö kieltäytymisen edellytykset. Arvioinnissa on erityisesti otettava huomioon säästövapaan ajankohtaan liittyvät olosuhteet kussakin yksittäisessä tapauksessa.

Työntekijällä säilyisi oikeus ehdottaa toivomiaan ajankohtia säästövapaalle.

Ehdotettu muutos, joka koskee työnantajan velvollisuutta selvittää työntekijöille tai heidän edustajilleen säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet, edistäisi työntekijöiden tietoisuutta ja varautumismahdollisuuksia siten, että säästövapaata koskevat pyynnöt sopeutettaisiin näiden periaatteiden mukaisesti ja työpaikalla valitseviin tilanteisiin säästövapaan ajankohtana tai sopimalla säästövapaan ajankohdasta tarkemmin jo säästövapaata koskevan sopimuksen tekemisen yhteydessä.

Ehdotuksella pyritään ratkaisemaan käytännössä esiintyneitä epäkohtia säästövapaiden käytössä muuttamalla säästövapaajärjestelmää mahdollisimman vähän. Esityksellä ei myöskään olisi vaikutuksia jo tehtyihin sopimuksiin säästövapaan ajankohdasta, jotka huomioitaisiin siirtymäsäännöksessä. Esityksellä ei olisi vaikutuksia myöskään voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten sisältöön.

Ehdotuksella voidaan arvioida olevan liittymäkohtia perustuslain 15 §:ssä säädetyn omaisuuden suojasta johdetun perusteltujen odotusten suojan kannalta. Tannehtiva puuttuminen yksityisten välisiin varallisuus oikeudellisiin sopimussuhteisiin on lähtökohtaisesti ongelmallista. Kielto puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei kuitenkaan ole perustuslakivaliokunnan käytännössä muodostunut ehdottomaksi (ks. PeVL 24/2020 vp, s. 2, PeVL 2/2014 vp, s. 2/I). Varallisuus oikeudellisten oikeustoimien pysyvyyden suojan taustalla on ajatus oikeussubjektien perusteltujen odotusten suojaamisesta taloudellisissa asioissa. Perusteltujen odotusten suojaan on valiokunnan käytännössä katsottu kuuluvan oikeus luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysyvyyteen niin, että tällaisia seikkoja ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimusosapuolten oikeusasemaa (PeVL 24/2020 vp, s. 2, PeVL 2/2014 vp, s. 2/I, PeVL 36/2010 vp, s. 2/II, PeVL 42/2006 vp, s. 4/I). Valiokunta on arvioinut tällaistakin omaisuuden suojaan puuttuvaa sääntelyä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten, kuten sääntelyn tarkoituksen hyväksyttävyyden ja sääntelyn oikeasuhtaisuuden, kannalta (ks. esim. PeVL 56/2005 vp, s. 2, PeVL 2/2014 vp, s. 2/II, PeVL 36/2010 vp, s. 2/II).

Perustuslakivaliokunta on lausuntokäytännössään lähtenyt vakiintuneesti siitä, että velvoitteet ja rajoitukset ovat kulloinkin kysymyksessä olevan omaisuuden erityisluonne huomioon ottaen perustuslain mukaisia, jos ne perustuvat lain täsmällisiin säännöksiin ja ovat omistajan kannalta kohtuullisia (esimerkiksi PeVL 4/2000 vp, PeVL 34/2000 vp, PeVL 8/2002 vp, PeVL 63/2002 vp ja PeVL 36/2004 vp). Siirtymäaika on keskeinen tekijä ehdotuksen oikeasuhtaisuuden arvioinnissa (ks. esim. PeVL 56/2005 vp, s. 2 ja PeVL 15/2018 vp, s. 58).

Esityksellä ei rajoitettaisi perusoikeuksien toteutumista tai puututtaisi Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten tai yhteisöoikeuden velvoitteisiin.

Esityksessä ehdotetaan siirtymäaika sellaisille säästövapaata koskeville sopimuksille, joiden pitämisen ajankohdasta työnantaja ja työntekijä eivät ole sopineet. Ehdotuksella ei puututa sellaisiin säästövapaisiin, joiden ajankohta on sovittu työnantajan ja työntekijän välisesti ennen ehdotetun lakimuutosten voimaantuloa. Siirtymäsäännöksellä turvataan työntekijöiden perusteltuja odotuksia sääntelyn ennakoitavuudesta. Lisäksi siirtymäsäännöksellä mahdollistetaan työnantajien ja työntekijöiden varautuminen sopimuksiinsa ehdotuksen aiheuttamiin muutoksiin.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 22 § ja 27 §:n 3 momentti sekä
lisätään lakiin uusi 27 a § seuraavasti:

5 Luku

Vuosiloman antaminen

22 §

Työntekijöiden kuuleminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa ja säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen vuosiloman ajankohdan määrittämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä vuosiloman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta vuosilomien ja säästövapaan sijoittamisessa.

27 §

Vuosiloman säästäminen

Mitä 25 ja 26 §:ssä säädetään vuosiloman siirtämisestä ja siirretyn loman antamisesta, koskee myös säästövapaata.

27 a §

Säästövapaan ajankohta

Säästövapaan ajankohdasta on pyrittävä sopimaan työntekijän ja työnantajan välillä.

Jos säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu vuosiloman säästämisen yhteydessä tai muutoin, työntekijän on esitettävä pyyntö säästövapaan ajankohdasta viimeistään neljä kuukautta ennen sen toivottua alkamispäivää. Työnantajan on annettava perusteltu vastaus työntekijän pyyntöön viimeistään kuukauden kuluttua työntekijän pyynnöstä.

Työnantaja voi kieltäytyä työntekijän pyynnöstä, jos säästövapaan pitäminen työntekijän toivomana ajankohtana 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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa työntekijä ja työnantaja ovat sopineet säästövapaan ajankohdasta ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa olleita säännöksiä.

Ennen tämän lain voimaantuloa säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta ei ole sovittu, sovelletaan tämän lain voimaantullessa voimassa olleita säännöksiä siten, että työntekijä voi noudattaen 27 §:n mukaista neljän kuukauden ilmoitusaikaa pitää säästövapaata, joka päättyy viimeistään 31 päivänä lokakuuta 2027.

2.

Laki

opintovapaalain 3 ja 15 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan opintovapaalain (273/1979) 3 §:n 3 momentti ja 15 §:n 2 momentti seuraavasti:

3 §

Tämä laki ei koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitettuja oppilaita eikä opiskelun tai harjoittelun kestäessä valvotussa työharjoittelussa olevia työntekijöitä tai muita palvelussuhteessa opiskelevia.

15 §

Tämän lain täytäntöönpanemiseksi tarpeellisen sijaisavun järjestämisestä säädetään maatalousyrittäjien lomituspalvelulaissa (1231/1996).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

palkkaturvalain 28 c ja 31 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan palkkaturvalain (866/1998) 28 c §:n 1 momentti ja 31 §, sellaisena kuin niistä on 28 c §:n 1 momentti laissa 741/2025, seuraavasti:

28 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaiselta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta, työvoimaviranomaiselta ja kunnilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot sekä Maahanmuuttovirastolta palkkaturvan hakijan työnteko-oikeuden selvittämiseksi välttämättömät tiedot.

31 §

Rahoitus

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) tarkoitetun Työllisyysrahaston on maksettava valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus vuosittain jälkikäteen asianomaisen ministeriön lähettämän laskun mukaisesti. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä työnantajilta tai muilta maksuvelvollisilta 19 §:n nojalla perimättä jätetyt määrät. Maksun viivästyessä sille on maksettava viivästyskorkoa 16 prosenttia.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki

merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) 2 §, 9 §:n 1 momentti, 10 §:n 2 momentti, 11 §, 13 §:n 2 momentti, 17 §, 22 §:n 3 momentti, 24 §:n 1 momentti, 26 c §, 26 d §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale sekä 29 §, sellaisina kuin niistä ovat 2 §, 10 §:n 2 momentti, 11 §, 13 §:n 2 momentti, 17 §, 22 §:n 3 momentti, 24 §:n 1 momentti, 26 c § sekä 26 d §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale laissa 396/2023 sekä 9 §:n 1 momentti laissa 441/2024, seuraavasti:

2 §

Viranomaiset

Työ- ja elinkeinoministeriö ohjaa lain toimeenpanoa sekä vastaa palkkaturvajärjestelmän kehittämisestä. Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus tekee päätöksen palkkaturva-asiassa sekä huolehtii muista lain täytäntöönpanoon liittyvistä tehtävistä.

9 §

Hakemus ja hakijat

Hakemus on toimitettava Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen tai työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) tarkoitetulle työvoimaviranomaiselle. Ahvenanmaan maakunnassa hakemus on kuitenkin toimitettava Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen. Hakemuksen voi ulkomailla jättää myös Suomen edustustoon.

10 §

Kuuleminen

Silloin kun työnantaja ei omista alusta, jolla tehtyyn työhön merimiehen palkkaturvana hakemat saatavat perustuvat, hakemus on annettava tiedoksi myös aluksen omistajalle, jos tämä on Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen tiedossa ja tiedoksianto voi tapahtua vaivattomasti.

11 §

Pesänhoitajan työsuhdesaatavaluettelo

Konkurssipesän hoitajan on viipymättä konkurssin alettua laadittava luettelo maksamatta olevista työsuhteesta johtuvista saatavista. Pesänhoitajan on yhteistyössä Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen kanssa selvitettävä, mitkä saatavista voidaan maksaa

palkkaturvana. Pesänhoitajan on varattava työntekijöille tai näiden edustajille tilaisuus lausua käsityksensä luetteloon merkityistä saatavista.

13 §

Palkkaturvan maksaminen

Työntekijälle maksettavasta palkkaturvasta Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus saa käyttää valtion tämän lain tai palkkaturvalain (866/1998) mukaisen vastasaatavan kuittaukseen enintään sen osan, joka työntekijän palkasta lain mukaan on ulosmitattavissa.

17 §

Maksuhuojennukset

Työ- ja elinkeinoministeriö ja valtioneuvoston asetuksella säädettävään määrään saakka Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus voi työllisyyden turvaamiseksi tärkeistä tai muista tähän rinnastettavista syistä taikka perimisen ollessa maksuvelvollisen taloudellinen asema huomioon ottaen kohtuutonta myöntää maksun suoritukselle lykkäystä tai vapauttaa työnantajan tai muun maksuvelvollisen kokonaan tai osaksi maksuvelvollisuudestaan.

Työ- ja elinkeinoministeriön ja Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen maksuhuojennusta koskevassa asiassa tekemään päätökseen ei saa hakea valittamalla muutosta.

22 §

Saatavan selvittäminen työnantajan konkurssissa ja aluksen pakkohuutokaupassa

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus tehdä muistutus sellaista konkurssissa tai aluksen pakkohuutokaupassa valvottua saatavaa vastaan, joka voi tulla palkkaturvana maksettavaksi.

24 §

Hallintovalitus

Palkkaturvapäätökseen, jolla saatava on hylätty muulla kuin 19 ja 20 §:ssä mainituilla perusteilla tai jätetty tutkimatta, työntekijä saa hakea muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta kirjallisella valituksella. Valitus on toimitettava Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukselle 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen on viipymättä lähetettävä valituskirjelmä, lausuntonsa ja kertyneet asiakirjat sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalle.

26 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaiselta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta,

työttömyyskassoilta ja työvoimaviranomaiselta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot sekä Maahanmuuttovirastolta palkkaturvan hakijan työnteko-oikeuden selvittämiseksi välttämättömät tiedot.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä palkkaturvan hakijan työnantajan tilitoimistolta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot. Työnantajan tilitoimistolla on oikeus saada Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukselta kohtuullinen korvaus tiedonantovelvollisuuden täyttämistä aiheutuvista kustannuksista käytettävissä olevan määrärahan puitteissa.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus hankkia palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja myös muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä.

26 d §

Tietojen luovuttaminen

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on salassapitosäännösten estämättä oikeus luovuttaa Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle tai yhteisölle siellä vireillä olevan palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus voi lisäksi salassapitosäännösten estämättä oma-aloitteisesti luovuttaa palkkaturvaan liittyviä tietoja, jotka ovat välttämättömiä:

29 §

Rahoitus

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) tarkoitetun Työllisyysrahaston on maksettava valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus vuosittain jälkikäteen ministeriön lähettämän laskun mukaisesti. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä työnantajilta tai muilta maksuvelvollisilta 17 §:n nojalla perimättä jätetyt määrät. Maksun viivästyessä sille on maksettava viivästyskorkoa 16 prosenttia.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki

työntekijöiden lähettämistä annetun lain 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijöiden lähettämistä annetun lain (447/2016) 4 §:n 1 momentin 1 kohta, sellaisena kuin se on laissa 62/2025, seuraavasti:

4 §

Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (872/2019) 2 lukua työajasta ja varallaolosta, 3 ja 4 lukua säännöllisestä työajasta, 5 lukua säännöllisen työajan ylittämisestä ja sunnuntaityöstä sekä 6 lukua lepoajoista;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 16.6.2026

Pääministeri

Petteri Orpo

Työministeri Matias Marttinen

1.

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 22 § ja 27 §:n 3 momentti sekä
lisätään lakiin uusi 27 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

5 Luku

5 Luku

Vuosiloman antaminen

Vuosiloman antaminen

22 §

22 §

Työntekijöiden kuuleminen

Työntekijöiden kuuleminen

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen loman ajankohdan määrittämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa ja säästövapaan pitämisessä työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen vuosiloman ajankohdan määrittämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä vuosiloman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta vuosilomien ja säästövapaan sijoittamisessa.

27 §

27 §

Vuosiloman säästäminen

Vuosiloman säästäminen

Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänsä kalenterivuonna tai hänen määräämäänsä kalenterivuosina. Jollei säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta voida sopia, työntekijän on ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää. Mitä 25 ja 26 §:ssä säädetään vuosiloman siirtämisestä

Voimassa oleva laki

Ehdotus

ja siirretyn loman antamisesta, koskee myös säästövapaata.

Mitä 25 ja 26 §:ssä säädetään vuosiloman siirtämisestä ja siirretyn loman antamisesta, koskee myös säästövapaata.

27 a §

Säästövapaan ajankohta

Säästövapaan ajankohdasta on pyrittävä sopimaan työntekijän ja työnantajan välillä.

Jos säästövapaan ajankohdasta ei ole sovittu vuosiloman säästämisen yhteydessä tai muutoin, työntekijän on esitettävä pyyntö säästövapaan ajankohdasta viimeistään neljä kuukautta ennen sen toivottua alkamispäivää. Työnantajan on annettava perusteltu vastaus työntekijän pyyntöön viimeistään kuukauden kuluttua työntekijän pyynnöstä.

Työnantaja voi kieltäytyä työntekijän pyynnöstä, jos säästövapaan pitäminen työntekijän toivomana ajankohtana 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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Sellaisiin säästövapaata koskeviin sopimuksiin, joissa työntekijä ja työnantaja ovat sopineet säästövapaan ajankohdasta ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa olleita säännöksiä.

Ennen lain voimaantuloa säästettyyn vuosilomaan, jonka ajankohdasta ei ole sovittu, sovelletaan tämän lain voimaantullessa voimassa olleita säännöksiä siten, että työntekijä voi noudattaa 27 §:n mukaista neljän kuukauden ilmoitusaikaa pitää säästövapaata joka päättyy viimeistään 31 päivänä lokakuuta 2027.

2.

Laki

opintovapaalain 3 ja 15 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan opintovapaalain (273/1979) 3 §:n 3 momentti ja 15 §:n 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

Tämä laki ei koske oppisopimuslaissa (422/67) tarkoitettuja oppilaita eikä opiskelun tai harjoittelun kestäessä valvotussa työharjoittelussa olevia työntekijöitä tai muita palvelussuhteessa opiskelevia.

15 §

Työvoimapiirien toimistojen alaisten työvoimatoimistojen ja maatalousyrittäjän vuosiloman ja sijaisavun järjestämisestä annetussa laissa (102/78) tarkoitettujen lomautakuntien tehtävänä on avustaa tämän lain täytäntöönpanemiseksi tarpeellisen sijaisavun järjestämisessä.

3 §

Tämä laki ei koske *ammattillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017)* tarkoitettuja oppilaita eikä opiskelun tai harjoittelun kestäessä valvotussa työharjoittelussa olevia työntekijöitä tai muita palvelussuhteessa opiskelevia.

15 §

Tämän lain täytäntöönpanemiseksi tarpeellisen sijaisavun järjestämisestä säädetään *maatalousyrittäjien lomituspalvelulaissa (1231/1996)*.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

palkkaturvalain 28 c ja 31 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan palkkaturvalain (866/1998) 28 c §:n 1 momentti ja 31 §, sellaisena kuin niistä on 28 c §:n 1 momentti laissa 741/2025, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

28 c §

28 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaiselta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta, työvoimaviranomaisilta ja kunnilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot sekä Maahanmuuttovirastolta palkkaturvan hakijan työnteko-oikeuden selvittämiseksi välttämättömät tiedot.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaiselta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta, *työvoimaviranomaiselta* ja kunnilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot sekä Maahanmuuttovirastolta palkkaturvan hakijan työnteko-oikeuden selvittämiseksi välttämättömät tiedot.

31 §

31 §

Rahoitus

Rahoitus

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) tarkoitetun työttömyysvakuutusrahaston on maksettava valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus vuosittain jälkikäteen asianomaisen ministeriön lähettämän laskun mukaisesti. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä työnantajilta tai muilta maksuvelvollisilta 19 §:n nojalla perimättä jätetyt määrät. Maksun viivästyessä sille on maksettava viivästyskorkoa 16 prosenttia.

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) tarkoitetun *Työllisyysrahaston* on maksettava valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus vuosittain jälkikäteen asianomaisen ministeriön lähettämän laskun mukaisesti. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä työnantajilta tai muilta maksuvelvollisilta 19 §:n nojalla perimättä jätetyt määrät. Maksun viivästyessä sille on maksettava viivästyskorkoa 16 prosenttia.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

4.

Laki

merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) 2 §, 9 §:n 1 momentti, 10 §:n 2 momentti, 11 §, 13 §:n 2 momentti, 17 §, 22 §:n 3 momentti, 24 §:n 1 momentti, 26 c §, 26 d §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale sekä 29 §, sellaisina kuin niistä ovat 2 §, 10 §:n 2 momentti, 11 §, 13 §:n 2 momentti, 17 §, 22 §:n 3 momentti, 24 §:n 1 momentti, 26 c § sekä 26 d §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale laissa 396/2023 sekä 9 §:n 1 momentti laissa 441/2024, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

2 §

Viranomaiset

Viranomaiset

Työ- ja elinkeinoministeriö ohjaa lain toimeenpanoa sekä vastaa palkkaturvajärjestelmän kehittämisestä. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus (*kehittämis- ja hallintokeskus*) tekee päätöksen palkkaturva-asiassa sekä huolehtii muista lain täytäntöönpanoon liittyvistä tehtävistä.

Työ- ja elinkeinoministeriö ohjaa lain toimeenpanoa sekä vastaa palkkaturvajärjestelmän kehittämisestä. *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus* tekee päätöksen palkkaturva-asiassa sekä huolehtii muista lain täytäntöönpanoon liittyvistä tehtävistä.

9 §

9 §

Hakemus ja hakijat

Hakemus ja hakijat

Hakemus on toimitettava kehittämis- ja hallintokeskukseen tai työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) tarkoitetulle työvoimaviranomaiselle. Ahvenanmaan maakunnassa hakemus on kuitenkin toimitettava kehittämis- ja hallintokeskukseen. Hakemuksen voi ulkomailla jättää myös Suomen edustustoon.

Hakemus on toimitettava *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukseen* tai työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa (380/2023) tarkoitetulle työvoimaviranomaiselle. Ahvenanmaan maakunnassa hakemus on kuitenkin toimitettava *Työllisyys-, kehittämis- ja*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

10 §

Kuuleminen

Silloin kun työnantaja ei omista alusta, jolla tehtyyn työhön merimiehen palkkaturvana hakemat saatavat perustuvat, hakemus on annettava tiedoksi myös aluksen omistajalle, jos tämä on kehittämis- ja hallintokeskuksen tiedossa ja tiedoksianto voi tapahtua vaivattomasti.

11 §

Pesänhoitajan työsuhdesaatavaluettelo

Konkurssipesän hoitajan on viipymättä konkurssin alettua laadittava luettelo maksamatta olevista työsuhteesta johtuvista saatavista. Pesänhoitajan on yhteistyössä kehittämis- ja hallintokeskuksen kanssa selvitettävä, mitkä saatavista voidaan maksaa palkkaturvana. Pesänhoitajan on varattava työntekijöille tai näiden edustajille tilaisuus lausua käsityksensä luetteloon merkityistä saatavista.

13 §

Palkkaturvan maksaminen

Työntekijälle maksettavasta palkkaturvasta kehittämis- ja hallintokeskus saa käyttää valtion tämän lain tai palkkaturvalain (866/1998) mukaisen vastasaatavan kuittaukseen enintään sen osan, joka työntekijän palkasta lain mukaan on ulosmitattavissa.

17 §

hallintokeskukseen. Hakemuksen voi ulkomailla jättää myös Suomen edustustoon.

10 §

Kuuleminen

Silloin kun työnantaja ei omista alusta, jolla tehtyyn työhön merimiehen palkkaturvana hakemat saatavat perustuvat, hakemus on annettava tiedoksi myös aluksen omistajalle, jos tämä on *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen* tiedossa ja tiedoksianto voi tapahtua vaivattomasti.

11 §

Pesänhoitajan työsuhdesaatavaluettelo

Konkurssipesän hoitajan on viipymättä konkurssin alettua laadittava luettelo maksamatta olevista työsuhteesta johtuvista saatavista. Pesänhoitajan on yhteistyössä *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen* kanssa selvitettävä, mitkä saatavista voidaan maksaa palkkaturvana. Pesänhoitajan on varattava työntekijöille tai näiden edustajille tilaisuus lausua käsityksensä luetteloon merkityistä saatavista.

13 §

Palkkaturvan maksaminen

Työntekijälle maksettavasta palkkaturvasta *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus* saa käyttää valtion tämän lain tai palkkaturvalain (866/1998) mukaisen vastasaatavan kuittaukseen enintään sen osan, joka työntekijän palkasta lain mukaan on ulosmitattavissa.

17 §

Maksuhuojennukset

Työ- ja elinkeinoministeriö ja valtioneuvoston asetuksella säädettävään määrään saakka kehittämis- ja hallintokeskus voi työllisyyden turvaamiseksi tärkeistä tai muista tähän rinnastettavista syistä taikka perimisen ollessa maksuvelvollisen taloudellinen asema huomioon ottaen kohtuutonta myöntää maksun suoritukselle lykkäystä tai vapauttaa työnantajan tai muun maksuvelvollisen kokonaan tai osaksi maksuvelvollisuudestaan.

Ministeriön ja kehittämis- ja hallintokeskuksen maksuhuojennusta koskevassa asiassa tekemään päätökseen ei saa hakea valittamalla muutosta.

22 §

Saatavan selvittäminen työnantajan konkurssissa ja aluksen pakkohuutokaupassa

Kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus tehdä muistutus sellaista konkurssissa tai aluksen pakkohuutokaupassa valvottua saatavaa vastaan, joka voi tulla palkkaturvana maksettavaksi.

24 §

Hallintovalitus

Palkkaturvapäätökseen, jolla saatava on hylätty muulla kuin 19 ja 20 §:ssä mainituilla perusteilla tai jätetty tutkimatta, työntekijä saa hakea muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta kirjallisella valituksella. Valitus on toimitettava kehittämis- ja hallintokeskukselle 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Kehittämis- ja hallintokeskuksen on viipymättä lähetettävä valituskirjelmä, lausuntonsa ja kertyneet asiakirjat

Maksuhuojennukset

Työ- ja elinkeinoministeriö ja valtioneuvoston asetuksella säädettävään määrään saakka *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus* voi työllisyyden turvaamiseksi tärkeistä tai muista tähän rinnastettavista syistä taikka perimisen ollessa maksuvelvollisen taloudellinen asema huomioon ottaen kohtuutonta myöntää maksun suoritukselle lykkäystä tai vapauttaa työnantajan tai muun maksuvelvollisen kokonaan tai osaksi maksuvelvollisuudestaan.

Työ- ja elinkeinoministeriön ja Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen maksuhuojennusta koskevassa asiassa tekemään päätökseen ei saa hakea valittamalla muutosta.

22 §

Saatavan selvittäminen työnantajan konkurssissa ja aluksen pakkohuutokaupassa

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus tehdä muistutus sellaista konkurssissa tai aluksen pakkohuutokaupassa valvottua saatavaa vastaan, joka voi tulla palkkaturvana maksettavaksi.

24 §

Hallintovalitus

Palkkaturvapäätökseen, jolla saatava on hylätty muulla kuin 19 ja 20 §:ssä mainituilla perusteilla tai jätetty tutkimatta, työntekijä saa hakea muutosta sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta kirjallisella valituksella. Valitus on toimitettava *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukselle* 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. *Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksen* on viipymättä lähetettävä valituskirjelmä, lausuntonsa ja kertyneet

Voimassa oleva laki

sosiaaliturva-asioiden
muutoksenhakulautakunnalle.

26 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Kehittämisen- ja hallintokeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta ja työvoimaviranomaisilta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot sekä Maahanmuuttovirastolta palkkaturvan hakijan työnteko-oikeuden selvittämiseksi välttämättömät tiedot.

Kehittämisen- ja hallintokeskuksella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä palkkaturvan hakijan työnantajan tilitoimistolta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot. Työnantajan tilitoimistolla on oikeus saada kehittämisen- ja hallintokeskukselta kohtuullinen korvaus tiedonantovelvollisuuden täyttämistä aiheutuvista kustannuksista käytettävissä olevan määrärahan puitteissa.

Kehittämisen- ja hallintokeskuksella on oikeus hankkia palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja myös muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä.

26 d §

Tietojen luovuttaminen

Kehittämisen- ja hallintokeskuksella on salassapitosäännösten estämättä oikeus luovuttaa Euroopan unionin jäsenvaltion

Ehdotus

asiakirjat sosiaaliturva-asioiden
muutoksenhakulautakunnalle.

26 c §

Tiedonsaanti muulta kuin asianosaiselta

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaiselta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, eläkelaitoksilta, työttömyyskassoilta ja työvoimaviranomaiselta lain täytäntöönpanoa varten välttämättömät tiedot sekä Maahanmuuttovirastolta palkkaturvan hakijan työnteko-oikeuden selvittämiseksi välttämättömät tiedot.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus saada salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä palkkaturvan hakijan työnantajan tilitoimistolta palkkaturva-asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot. Työnantajan tilitoimistolla on oikeus saada Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskukselta kohtuullinen korvaus tiedonantovelvollisuuden täyttämistä aiheutuvista kustannuksista käytettävissä olevan määrärahan puitteissa.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on oikeus hankkia palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja myös muun Euroopan unionin jäsenvaltion palkkaturva-asioita hoitavalta viranomaiselta tai yhteisöltä.

26 d §

Tietojen luovuttaminen

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskuksella on salassapitosäännösten estämättä oikeus luovuttaa Euroopan unionin

Voimassa oleva laki

Ehdotus

palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle tai yhteisölle siellä vireillä olevan palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja.

Kehittämisen- ja hallintokeskus voi lisäksi salassapitosäännösten estämättä oma-aloitteisesti luovuttaa palkkaturvaan liittyviä tietoja, jotka ovat välttämättömiä:

jäsenvaltion palkkaturva-asiaa hoitavalle viranomaiselle tai yhteisölle siellä vireillä olevan palkkaturva-asian käsittelyä varten välttämättömiä tietoja.

Työllisyys-, kehittämis- ja hallintokeskus voi lisäksi salassapitosäännösten estämättä oma-aloitteisesti luovuttaa palkkaturvaan liittyviä tietoja, jotka ovat välttämättömiä:

29 §

29 §

Rahoitus

Rahoitus

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) tarkoitetun työttömyysvakuutusrahaston on maksettava valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus vuosittain jälkikäteen ministeriön lähettämän laskun mukaisesti. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä työnantajilta tai muilta maksuvelvollisilta 17 §:n nojalla perimättä jätetyt määrät. Maksun viivästyessä sille on maksettava viivästyskorkoa 16 prosenttia.

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998) tarkoitetun *Työllisyysrahaston* on maksettava valtiolle työntekijöille palkkaturvana maksettujen määrien ja työnantajilta perittyjen pääomamäärien erotus vuosittain jälkikäteen ministeriön lähettämän laskun mukaisesti. Tästä erotuksesta on kuitenkin vähennettävä työnantajilta tai muilta maksuvelvollisilta 17 §:n nojalla perimättä jätetyt määrät. Maksun viivästyessä sille on maksettava viivästyskorkoa 16 prosenttia.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

5.

Laki

työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 4 §:n 1 momentin 1 kohta, sellaisena kuin se on laissa 62/2025, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 §

4 §

*Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät
korvaukset sekä perhevapaat*

*Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät
korvaukset sekä perhevapaat*

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (872/2019) 2 lukua työajasta ja varallaolosta, 3 ja 4 lukua säännöllisestä työajasta, 5 lukua säännöllisen työajan ylittämisestä ja sunnuntaityöstä, 6 lukua lepoajoista *sekä 36 ja 37 §:n yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa koskevaa paikallista sopimusta koskevia säännöksiä;*

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (872/2019) 2 lukua työajasta ja varallaolosta, 3 ja 4 lukua säännöllisestä työajasta, 5 lukua säännöllisen työajan ylittämisestä ja sunnuntaityöstä *sekä* 6 lukua lepoajoista;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20