

## Henkilökohtaisen avun työnantajamallin ongelmista Työsuhderiitojen taustoja ja niihin liittyviä uhkia – ole ajoissa yhteydessä lakimieheen!

Heta - Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry:n Jäsenpalveluihin tulleiden työsuhderiitojen määrä on kahden vuoden aikana kasvanut huomattavasti. Tällä hetkellä käsittelyymme tulee keskimäärin vähintään yksi uusi henkilökohtaisen avustajan jäsenemme kohdistama vaade kuukausittain. Lisäksi tiedossamme on työsuhderiitoja, joiden hoitamiseen työnantajana toimiva vaikeavammainen henkilö on saanut lakiapua esimerkiksi oikeusaputoimistosta tai vakuutuksen kautta. Tietoomme tulleiden hovi- ja käräjäoikeuksien tuomioiden perusteella voidaan lisäksi arvioida, että henkilökohtaisen avustajan työsuhteen päättämiseen liittyvät oikeusriidat ovat ylipäätään yleis-työssä. Toisin kuin joskus esitetään, ne eivät ole harvinaisia tai poikkeuksellisia ilmiöitä. Työsuhderiitoihin liittyy sosiaalihuollon asiakkaille usein paitsi suurten taloudellisten menetysten uhka, myös merkittävä henkinen kuormitus. Toivomme tämän tiedotteen myötä, että te jäsenet saisitte lisätietoa työsuhteen perusteettoman päättämisen seurauksista sekä työnantajamallin valintaa koskevista kysymyksistä. Keskeistä työsuhteen päättämistilanteessa on aina mahdollisimman nopea yhteydenotto lakimieheen.

### Työsopimuksen perusteettoman päättämisen seurauksista

Työsopimuslain nojalla työntekijä on oikeutettu korvauksiin, jos työnantajan suorittamalle työsopimuksen päättämiseen ei ole ollut lainmukaista perustetta. Yksinomaan korvauksena on suoritettava pääsääntöisesti vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Tiedossamme olevan oikeuskäytännön perusteella henkilökohtaisen avustajan työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on pääsääntöisesti tuomittu korvattavaksi 4-5 kuukauden palkka. On kuitenkin korostettava, että harkinta on aina tapauskohtaista ja korvaussumma voi olla tätä merkittävästi suurempikin.

Jos riita-asia etenee tuomioistuimeen, tulevat tällöin yleensä korvattavaksi myös voittaneen osapuolen oikeudenkäyntikulut. Taloudellisista riskeistä kertoo se, että voittaneen osapuolen oikeudenkäyntikulut ovat saattaneet henkilökohtaisen avustajan työsuhderiidassa nousta lähes 20 000 euroon, kun asiaa on käsitelty sekä käräjä- että hovioikeudessa (ks. RHO 23.11.2007, Dnro S 06/1022). Yksinään käräjäoikeudessakin vastapuolen oikeudenkäyntikulut ovat kuitenkin saattaneet nousta yli 10 000 euroon.

Ainakin silloin, kun häviön riski oikeudessa vaikuttaa työnantajan näkökulmasta suurelta, onkin usein järkevää neuvotella sovintoratkaisusta. Sosiaalipalvelun asiakkaalla ei kuitenkaan aina ole itsellään riittäviä varoja ja näin ollen mahdollisuutta sopia korvaussummasta. Jos varallisuutta ei

ole, ei sopiminen ole lähtökohtaisesti järkevää, sillä solmittu sopimus sitoo osapuolia. Joskus voi kuitenkin olla mahdollista, että työntekijäpuoli hakee sovittua korvausta palkkaturvasta. Palkkaturvalain mukaisten edellytysten, kuten työnantajan maksukyvyttömyyden tulee tällöin täytyä. Jos työntekijälle myönnetään palkkaturva, on työnantaja tällöin velvollinen lähtökohtaisesti korvaamaan maksetun summan palkkaturvaan takaisin. Palkkaturvan saaminen on kuitenkin ylipäätään tällaisessa tilanteessa epävarmaa, eikä sen varassa voida useinkaan tehdä päätöksiä työsuhderiidan sopimisesta. Jos palkkaturva epäilee korvaukset tai työnantaja ei muutoin täytä sovintosopimusta, voi työntekijä joka tapauksessa nostaa työnantajaa vastaan kanteen sopimuksessa sovitun saatavan maksamisesta.

### Työsuhderiitojen taustat ja kunnan velvoitteet

Työsuhderiitojen taustalla ovat usein työnantajan puutteelliset tiedot työsopimuslain säännöksistä ja työnantajan velvollisuuksista. Ongelmien taustalla saattaa myös olla työsopimus, jonka ehdot ovat joko epäselviä ja monitulkintaisia tai työnantajan tosiasialliseen tilanteeseen sopimattomia. Kunnan velvoitteet ohjaukseen, auttamiseen ja selvittämiseen on myös kirjattu lakitasolle. Vammaispalvelulain 8 d §:n 3 momentin mukaan vaikeavammaista henkilöä on tarvittaessa ohjattava ja autettava avustajan palkkaukseen liittyvissä asioissa. Sosiaalihuollon asiakaslain 5 §:n mukaan sosiaalihuollon henkilöstön on selvitettävä asiakkaalle hänen oikeutensa ja velvollisuutensa sekä erilaiset vaihtoehdot ja niiden vaikutukset samoin kuin

muut seikat, joilla on merkitystä hänen asiassaan. Selvitys on annettava siten, että asiakas riittävästi ymmärtää sen sisällön ja merkityksen. Eduskunnan apulaisoikeusasiamies on korostanut kyseisten säännösten merkitystä sekä niihin pohjautuvaa kunnan oma-aloitteista neuvontavelvoitetta (AOA 29.6.2011, Dnro 426/2011).

Kun työnantajamalli valitaan henkilökohtaisen avun järjestämistavaksi, on tärkeää, että työnantajana saat ohjausta ja apua sosiaalityöntekijältä. Sinun kannattaa aina työ sopimuksen tekemisen tai työsuhteen päättämisen ongelm tilanteessa olla yhteydessä sosiaalityöntekijään ohjauksen ja avun saamiseksi. Tilanteita on hyvä myös ennakoida ja ottaa yhteyttä ennen kuin ongelmat ehtivät syntyä.

Kunnan tulee myös neuvoa esimerkiksi lakisääteisten va kuutusten ottamisessa sekä työterveyshuollon järjestämi sessä. Viranhaltijalla on nimittäin velvollisuus selvittää sosiaalihuollon asiakkaalle hänen oikeutensa ja velvolli suutensa.

On syytä myös korostaa, että vaikka työnantajuus henkilö kohtaisen avustajan työsuhteessa perustuu sosiaalihuollon asiakkuuteen, ei tämä kuitenkaan tarkoita sitä, että työ lain sääännössä asetettuja velvoitteita arvioitaisiin toisin kuin tavanomaisessa työsuhteessa. Heta-Liiton tiedossa on vain yksi tuomioistuinratkaisu, jossa henkilökohtaisen avusta jan työsuhteen erityislaatuisuudelle annettiin varsinaisesti merkitystä irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa (THO 10.7.2006, Dnro S 05/2765).

### **Seuraavassa on tiivistetty muutamia sellaisia usein toistuvia ongelmia, joihin Heta-Liiton neuvontatoimin nassa on törmätty ja jotka usein nousevat esiin myös työsuhteen päättämistilanteissa.**

- Koska henkilökohtaisen avun päätös on tehty määräajaksi, on myös työ sopimus solmittu määräajaksi. Hal lintopäätöksen määräaikaisuus ei kuitenkaan automaattisesti tai edes yleensä tarkoita sitä, että myös työ so pimuksen määräaikaisuudelle olisi peruste. Työsopimuksen määräaikaisuuden perusteita arvioidaan työ oi keudellisista, ei hallinto-oikeudellisista lähtökohdista.
- Työntekijän työsuhde on saatettu sairauspoissaolojen vuoksi päättää ilman, että tilanteessa on pyydetty lau sunto työntekijän työkyvystä työterveyshuollosta ja ylipäätään arvioitu sitä, onko kyseessä työ sopimuslain mukaisesti työkykyyn olennaisesti ja pitkäaikaisesti vaikuttava sairaus, joka oikeuttaa työsuhteen päättä mi seen. Jos työsuhteen katsotaan päätetyn työntekijän terveyteen liittyvillä perusteilla ilman työ sopimuslain mukaista perustetta, on uhkana päättämiskorvausten lisäksi myös yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys.

Henkilökohtainen apu on lakisääteinen palvelu, joten kunnan tulee huolehtia henkilökohtaisen avun saan nista myös työntekijän poissaolotilanteissa. Usein irtisanomisissa taustalla ovatkin puutteelliset sijaisjär jes telyt kunnissa. Jos sijaista on vaikea saada ja työnantaja jää ilman henkilökohtaista apua, on työsuhde tällai sessa tilanteessa saatettu päättää piankin sairauden ilmentymisen jälkeen.

- Työsopimus on irtisanottu pienehköjen rikkeiden vuoksi ilman, että työntekijää on aiemmin varoitettu sa man tyypisistä rikkeistä tai että varoitus on annettu vain suullisesti.
- Työnantaja ei ole ollut tietoinen työaikalain tai häntä sitovan TES:n työvuoroluetteloa koskevista määräyk sistä. Esimerkiksi työntekijän poissaoloja työvuoroista ja näiden poissaolojen luvattomuutta ei voida lähtö kohtaisesti arvioida yhtä ankarasti, jos työvuoroluettelon laatimis- tai toimittamisvelvoite on laiminlyöty tai työvuoroluettelo on toimitettu liian myöhään.
- Työsopimuksen päättämisperusteeseen kirjattu päättämisperuste ei vastaa työnantajan tarkoitusta. Kirjalli sella päättämisperusteella on kuitenkin lähtökohtaisesti suuri painoarvo todistusharkinnassa.
- Työnantaja on irtisanonut työntekijän tämän omasta pyynnöstä, koska työntekijä on luvannut olla riitautta matta asiaa myöhemmin. Työnantajan tulee kuitenkin aina varmistua siitä, että hänellä on työ sopimuslain mukainen irtisanomisperuste. Työnantajan tulee viime kädessä kyetä myös näyttämään, että työsuhde on päätetty lainmukaisella perusteella.

Mikäli kunnan neuvonta on ollut puutteellista tai virheellistä tai palvelun järjestämisessä on muita puutteita, on mahdollista, että kunnan vastuu vaikeavammaiselle henkilölle aiheutuneista vahingoista tulee myöhemmin arvioitavaksi hallintoriitana, vahingonkorvauksena tai mahdollisesti myös virkavelvoitteen laiminlyöntinä. On kuitenkin korostettava, että työnantajaa vastaan käytävä riitaoikeudenkäynti ei odota näiden mahdollisten prosessien lopputulosta. Lainvoimaisella tuomiolla työnantajan maksettavaksi määrätyt korvaukset ovat ulosottokelpoisia. Suurten taloudellisten riskien vuoksi Heta-Liitto onkin muistuttanut myös kuntia riittävän ja oikean ohjauksen ja neuvonnan tärkeydestä. Työnantajana on kuitenkin sinun etusi hakea apua riittävän ajoissa.

Vammaispalvelun viranhaltijan tulee lisäksi jo palvelusuunnitelmavaiheessa kertoa henkilökohtaisen avun eri järjestämistavoista sekä selvittää vaikeavammaisen oma mielipide järjestämisestä. Työnantajamalli on poikkeuksellinen tapa järjestää sosiaalipalvelu. Työnantaja-asemaan liittyvien vastuiden vuoksi sosiaalipalvelun asiakkaalla tulee olla aito mahdollisuus kieltäytyä työnantajamallista ja saada palvelu tällöin järjestettyä muulla vammaispalvelulain mukaisella järjestämistavalla. Vammaispalveluiden viranhaltijan tulisi arvioida myös vaikeavammaisen henkilön kykyä työnantajana toimimiseen realistisesti jo palvelusuunnitelmavaiheessa. Heta-Liiton jäsenenä olet jo työnantaja. Muista kuitenkin säännöllisesti arvioida, onko tämä järjestämistapa sinulle oikea. Jos se tuntuu liian raskaalta, älä epäröi keskustella asiasta sosiaalityöntekijän kanssa ja kartoittaa myös muiden järjestämistapojen mahdollisuuksia.

## Mistä apua?

Työsuhteen päättäminen on edellä kuvatuksi merkittävä oikeustoimi. Usein onkin tärkeää, että työnantaja voi keskustella lakimiehen kanssa työsuhteen päättämisperusteista ja menettelystä riskien vähentämiseksi. Työsuhteen päättämistä koskevan oikeuskäytännön ja laintulkinnan tuntemus edellyttääkin usein oikeustieteellistä koulutusta. Työnantajan oikeusturva paranee, kun hän pystyy tekemään työsuhteen päättämispäätöksen riittävän ja oikean informaation valossa.

Edellä korostimme kunnan lakiin perustuvaa neuvonta- ja selvitysvelvoitetta. Kunnan ohjauksen- ja selvityksen tulee myös olla sisällöltään oikeaa ja riittävää. Väärrien tai puutteellisten neuvojen vaikutus usein kertaantuu ja korostuu työsuhteen päättämistilanteissa.

Heta-Liiton jäsenillään on käytössään kattavat neuvontapalvelut, joita toteuttavat Hetan asiantuntevat lakimiehet. Neuvontapalveluiden tarkoitus on auttaa hetalaisia kiperissäkin tilanteissa. Muista aina, että monilta hankalilta tilanteilta voidaan välttyä, kun apua haetaan ajoissa. Hetan neuvontapalveluiden yhteystiedot ja päivystysajat löytyvät tämän sivun alalaidasta. Ota Hetan jäsenyydestä kaikki irti!

Ystävällisin terveisin

*Sanna-Kaisa Patjas*

puheenjohtaja

Heta – Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry

## Heta — Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto

Hämeenkatu 3a, 20500 Turku  
puh. 02 4809 2400 (ark. klo 9-11)  
heta@heta-liitto.fi

www.heta-liitto.fi  
www.facebook.com/hetaliiitto  
www.twitter.com/hetaliiitto

**Neuvontapalvelut:**  
puh. 02 4809 2401

HetaHelp!-neuvontapuhelin  
ark. klo 9-12 (kaikille avoin aika)

Jäsenten puhelinneuvonta-aika  
joka tiistai ja torstai klo 13-15

*Heta*

HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN  
TYÖNANTAJIEN LIITTO RY

