

## Henkilökohtainen avustaja määräaikaiseen vai vakituiseen työhön?

Kun henkilökohtainen apu on järjestetty niin, että vammaisen henkilö toimii työnantajana, tarvitaan usein myös vakituisten työntekijöiden sijaisia määräaikaisiin työsuhteisiin. Työntekijälle niin kutsuttu pätkätö voi olla epätoivottu tilanne, minkä vuoksi lainsäädännöllä on rajoitettu mahdollisuuksia solmia määräaikainen työ sopimus. Henkilökohtaisen avustajan työsuhteessa noudatetaan määräaikaisuuksien suhteen samoja pelisääntöjä kuin muuallakin työelämässä. Pätkätöiden sääntely on lainsäätäjän käsissä – Heta-Liitto ja JHL eivät siis voisi esimerkiksi työehtosopimuksella luoda alalle omia määräaikaisia työ sopimuksia koskevia sääntöjä. Tässä uutiskirjeessä käsitellään vain tilannetta, jossa henkilökohtainen apu on järjestetty työnantajamallilla. Henkilökohtaista apua järjestävällä yritysellä tai kunnalla on erilainen työvoiman tarve kuin yksityishenkilöllä, joka palkkaa oman avustajansa.

Työ sopimus katsotaan määräaikaiseksi, kun työsuhteen kesto on sidottu tiettyyn aikaan, sovitun työn valmistamiseen tai jos työn rajoitettu kesto aika käy muuten ilmi työ sopimuksen tarkoituksesta. Määräaikaisuuksien kanssa kannattaa olla tarkkana, sillä ilman lain mukaista perustetta tehty määräaikainen työ sopimus katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Tämä voi tulla yllätyksenä työnantajalle, työntekijälle ja vammais palvelullekin.

Määräaikainen työ sopimus sitoo sekä työntekijää että työnantajaa eikä ole tämän vuoksi irtisanottavissa. Myös määräaikaiseen työ sopimukseen voidaan kuitenkin ottaa nimenomainen irtisanomisehto. Oikeuskäytännössä on katsottu hyväksytyksi työ sopimuksen kirjoitettu ehto, jonka mukaan määräaikainen työ sopimus on molemmin puolin irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus (mm. KKO 2006:4). Tällainen ehto voi olla mielekäs varsinkin silloin, kun on kyse perhevapaan sijaisuudesta tai muusta pitkästä määräaikaisuudesta. Työ sopimuksessa ei voi kuitenkaan sopia siitä, että vain työnantajalla olisi oikeus irtisanoa määräaikainen työ sopimus kesken sopimuskauden.

Määräaikaisen työ sopimuksen purkaminen voi olla mahdollista tilanteissa, joissa työntekijän tai työnantajan sopimusrikkomukset ovat olennaisia. Purkaminen on mahdollista kuitenkin vain varsin harvoin, ja työsuhteen päättämisestä kannattaa aina kysyä etukäteen lakimieheltä. Heta-Liiton neuvonta vastaa myös työ sopimukseen liittyviin kysymyksiin kaikille avoimessa HetaHelp -palvelussa. Palveluun voivat ottaa yhteyttä myös työntekijät, omaiset tai vaikkapa sosiaalityöntekijä.

### Henkilökohtainen avustaja pätkätöissä? – Tarkista peruste

Työ sopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi perustellusta syystä, esimerkiksi vakinaisen työntekijän tietyn vuosi- tai sairausloman ajaksi tai kunnes vakinainen työntekijä palaa esimerkiksi äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaalta, eikä etukäteen tiedetä milloin vakinainen työntekijä palaa

takaisin työhönsä. Heta-Liiton työehtosopimus edellyttää, että määräaikaisuuden peruste kirjataan työ sopimukseen. Työ sopimukseen tai työnantajan kirjalliseen selvitykseen työsuhteen ehdoista tulisi kirjata työ sopimuksen arvioitu päättymisajankohta, mikäli tarkka päättymisajankohta ei ole tiedossa.

Toistuvien määräaikaisten työ sopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työ sopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Joskus sijaiseksi tarkoitettu on voitu ottaa töihin toistaiseksi voimassaolevalla työ sopimuksella. Silloin kun vammaisen henkilö toimii itse työnantajana, hänellä on harvoin tarjota työtä molemmille avustajille sen jälkeen, kun vakituinen työntekijä palaa työhönsä. Tämän vuoksi toistaiseksi voimassaolevan työ sopimuksen tekeminen sijaiseksi tarkoitettun henkilön kanssa on työnantajan kannalta riskialtista.

Työntekijän aloitteesta tehty määräaikainen työ sopimus ei sen sijaan edellytä perusteltua syytä ja voidaan tehdä päättyväksi sovittuna ajankohtana. Aloitteen tulee aidosti tulla työntekijältä. Työntekijä saattaa esimerkiksi olla lähdössä toiselle paikkakunnalle opiskelemaan ja tarvitsee työtä vain tietylle ajalle. Tällöin työ sopimukseen tulisi lisätä maininta siitä, että työ sopimuksen määräaikaisuus johtuu työntekijän aloitteesta. Kannattaa huomata, että työntekijän omasta pyynnöstä määräaikaiseen työsuhteeseen otettua työntekijää ei voida lomauttaa esimerkiksi sairaala- tai kuntoutusjakson ajalle. Työnantaja saa lain mukaan lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Vaikka kunta olisi myöntänyt henkilökohtaista apua määrättyksi ajaksi, ei vammais palvelun päätös sellaisenaan ole riittävä peruste määräaikaiselle työ sopimukselle. Kunnan vammais palvelu on myös voinut neuvoa tekemään määräaikaisen työ sopimuksen henkilökohtaisen avun päätöksen

ajalle. Jos kunta ei enää myöntäisikään henkilökohtaista apua, on työsuhde mahdollista päättää tuotannollisella ja taloudellisella perusteella irtisanomisaikaa noudattaen.

## Määräaikaiselle sopimukselle ei olekaan perustetta – Mitä teen?

Määräaikaisissa työsopimuksissa lain kirjain voi ”ohittaa” sen, mitä työntekijä ja työnantaja ovat sopineet työsuhteen kestosta. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta pidetään nimittäin työsopimuslain nojalla toistaiseksi voimassa olevana. Vaikka siis työsopimuspaperissa lukisi, että työsuhde on määräaikainen, saatetaan työsuhde suoraan lain nojalla katsoa toistaiseksi voimassa olevaksi.

Jos määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen käy ilmi, ettei lainmukaista perustetta määräaikaisuudelle ole ollut, voi työnantaja joutua korvausvastuuseen. Tilanne saateen katsoa työsuhteen perusteettomaksi päättämiseksi, vaikka työnantaja ei olisi mitenkään aktiivisin toimin työsuhdetta päättänyt, vaan työsuhde on päättynyt määräajan kuluttua. Tämän vuoksi asiat kannattaa selvittää ja laittaa kuntoon työsuhteen kestäessä, jos määräaikaisuus vähän-

kään mietityttää. Tässä vaiheessa on mahdollista kirjallisesti todeta, että työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva ja työntekijä näin ollen vakituinen. Myös työntekijä voi ottaa asian puheeksi työnantajansa kanssa hyvissä ajoin.

## Määräaikaisuus ja koeaika

Työsopimuksessa voidaan sopia koeajasta ja koeajan kuluessa sekä työnantaja että työntekijä voivat arvioida työsuhteen sopivuutta. Työnantaja ei sen sijaan voi käyttää määräaikaista työsopimusta tarkoituksena testata, sopiiko työntekijä henkilökohtaiseksi avustajaksi tai miten työ sujuu. Työntekijän osaamista ja sopivuutta työhön tulisi selvittää rekrytointivaiheessa ja koeajan kuluessa.

Myös määräaikaiseen työsopimukseen voidaan ottaa koeaika, jonka kuluessa työsuhde on mahdollista puolin ja toisin purkaa työsopimuslain edellytysten täytyttyä. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Toistaiseksi voimassa olevassa tai vähintään kahdeksan kuukautta kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa koeajan kesto on lähtökohtaisesti enintään neljä kuukautta.

# Tarkista nämä!

## Jo tehty määräaikainen työsopimus:

1. Jos on tehty määräaikainen työsopimus, tarkista onko määräaikaisuudelle riittävä peruste.
2. Epäselvissä tilanteissa ota yhteys Heta-Liiton lakimieheen – työsopimuksen sisällön selvittely on tavallista Heta-Liiton neuvonnan työtä. Ennen yhteydenottoa kannattaa tarkistaa, mitä työsopimukseen on kirjattu työsuhteen kestosta ja määräaikaisuuden perusteesta.
3. Jos ilmenee, ettei perustetta määräaikaisuudelle ole, työnantajan tulee huolehtia, että kirjallisesti ja todisteellisesti todetaan, että työsuhde on katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi.

## Uudet työsopimukset:

1. Aina kirjallinen tai sähköisesti laadittu työsopimus.
2. Työnantaja arvioi, onko olemassa tarve ja peruste määräaikaiselle työntekijälle (pääasiassa sijaisuudet) vai tulisiko palkata uusi vakituinen henkilökohtainen avustaja.
3. Jos työntekijä toivoo määräaikaista sopimusta, on työsopimus mahdollista solmia määräajaksi. Tällöin kirjalliseen työsopimukseen tulisi merkitä, että määräaikaisuuden peruste on työntekijän oma pyyntö.
4. Määräaikaisuuden peruste tulisi kirjata työsopimukseen (esimerkiksi vuosiloman sijaisuus).
5. Tarkista, että koeaika on työsopimuslain mukainen ja selkeästi merkitty kirjalliseen työsopimukseen.



HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN  
TYÖNANTAJIEN LIITTO RY

## Heta - Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry

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

[www.heta-liitto.fi](http://www.heta-liitto.fi)  
[www.facebook.com/hetaliiitto](https://www.facebook.com/hetaliiitto)  
[www.twitter.com/hetaliiitto](https://www.twitter.com/hetaliiitto)

Neuvontapalvelut:  
puh. 02 4809 2401

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

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

