



Heta - Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry
Tykistökatu 6 B
20520 Turku

LAUSUNTO

1. Viite: Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintö
Lausuntopyyntönumeron diaarinumero TEM/2010/00.04.01/2016
2. Lausunto

Heta – Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry edustaa noin 3600 henkilökohtaisen avustajan työnantajaa. Henkilökohtaisen avun ns. työnantajamallissa kunta korvaa vammaisen henkilön avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kulut, ja palvelun käyttäjä toimii avustajansa työnantajana. Kunta tekee päätöksen enimmäistuntimäärästä, jonka mukaisia palkkakuluja kunnan vammaispalvelu korvaa. Tyypillistä on, että avustajan tarve ja siten työnantajan mahdollisuudet työn teettämiseen vaihtelevat työnantajan päivittäisen elämän mukaan. Osalle työnantajista henkilökohtaisen avustajan jatkuva läsnäolo on välttämätöntä ja työ ympärivuorokautista. Henkilökohtaisella avulla on ihmisoikeusperusta muun muassa YK:n vammaisyleissopimuksen nojalla, ja avustajien työn toteuttamismahdollisuuksilla on käytännön vaikutusta vammaisten asemaan ja arkielämän sujumiseen.

Henkilökohtaisessa avussa työnantajalla on varsin usein aito tarve teettää työtä



vaihtelevalla työajalla. Kunnan vammaispalvelu myöntää korvauksen palkkakuluihin, ja tätä kautta määrittää työnantajan tarjottavissa olevan enimmäistuntimäärän. Päätöksen tehdään varsin usein kuukautta kohden esimerkiksi niin, että työnantajalla on käytettävissä henkilökohtaista apua 30 tuntia kuukaudessa ns. vapaa-ajan apuun ja työnantaja saa normaalitilanteessa kunnan korvauksen enintään tämän tuntimäärän mukaisiin palkkakuluihin. Työn ajoittuminen ja tarkka työn määrä esimerkiksi viikkoa kohden vaihtelee tyypillisesti työnantajan avuntarpeen ja esim. harrastusten ajoittumisen mukaan. Se, että kunnan vammaispalvelu on tehnyt avustajapäätöksen kiinteällä tuntimäärällä, ei vielä tarkoita sitä, että työvoiman tarve olisi kiinteä. Henkilökohtainen apu on tarkoitettu välttämättömään apuun, eikä työnantaja useinkaan halua jakaa yksityiselämänsä henkilökohtaisen avustajan kanssa enempää kuin on välttämätöntä.

Tarkoituksenmukaista on, että sääntelyllä pyritään puuttumaan selkeästi työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa tehtäviin vaihtelevan työajan sopimukseen. Nyt vaihtelevan työajan sopimuksen edellytyksenä olisi työn ennakoimattomuus ja epäsäännöllisyys. Ennakoimattomuutta tulee arvioida tosiasiallisen tilanteen mukaan. Ennakoimattomuuden vaatimus ei saa johtaa siihen, että työnantajalle muodostuisi velvollisuus muuttaa toimintaansa työn ennakoimiseksi. Henkilökohtaisessa avussa tämä johtaisi siihen, ettei palvelun tarkoitus toteudu.

Työn määrän arviointi ja työnantajan selvitysvelvollisuus

Työnantajan velvollisuus arvioida työn määrä ja ilmoittaa se työntekijälle voi edistää työaikaohjelmien suunnittelua työpaikoilla. On tärkeää, että riittävää on työn määrän arviointi esim. kuukausitasolla ja ettei arviota pidetä työnantajaa sitovana. Työn sujumisen ja työyhteisön toiminnan kannalta on tärkeää, että vain olennaiset muutokset merkitsevät velvollisuutta antaa uusi arvio.

Yksityiskohtaisissa perusteluissa mainitaan, että työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen 2 luvun 4 §:ssä kuvatussa menettelyssä arvioida ja neuvotella siitä, vastaako sopimuksen työaikaehto osapuolten tarpeita. Tämä antaa harhaanjohtavan kuvan siitä, mikä on TSL 2:4 §:n selvitysvelvollisuuden idea. Kyse on työnantajan antamasta informatiivisesta selvityksestä, ei työsuhteen ehtoa koskevasta neuvottelusta. Perusteluja tulee muuttaa siten, että työnantajan selvitysvelvollisuus ei sekaannu työaikaehtoa koskevan neuvottelun kanssa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopimusvapauden nojalla sinänsä neuvotella työaikaehdosta ja sopia siitä uudelleen.

Siirtymäaika

Uudistuksen siirtymäaika olisi puoli vuotta, jonka aikana voimassa olevia työsuhteita tulisi arvioida uudelleen, ja työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä kiinteällä työaikaehdolla, mikäli edellytyksiä vaihtelevalle työajalle ei olisi. Selvyyden vuoksi perusteluissa olisi hyvä mainita, että mikäli vaihtelevalla työajalla on edellytyksiä, ei työnantajalla ole velvollisuutta



tarjota uutta työsopimusta uudella työaikaehdolla. Tällöin on riittävää se, että työnantaja on antanut arvion tarjottavan työn ennakoidusta määrästä, vaikka arvio jollakin tavalla eroaisi työsopimukseen kirjatusta työajasta.

Hallinnollista taakkaa tulee helpottaa pidentämällä siirtymäaikaa kuudesta kuukaudesta yhteen vuoteen. Henkilökohtaisessa avussa työnantajat saattavat tarvita kunnan vammaispalvelun ja muiden tahojen neuvontaa tai käytännön apua työaikojen tarkasteluun. Myös kuntien tulee varautua tiedottamaan, neuvomaan ja auttamaan asiassa. Vammaispalvelulain mukaan kunnalla on lakisääteinen velvollisuus ohjata ja auttaa henkilökohtaisten avustajien työnantajia. Jos työsopimuksen uuden työaikaehdon muotoilussa tapahtuu esim. tahattomia virheitä, voi tästä olla haitallisia seurauksia sekä työnantajalle että työntekijällä. Tämän vuoksi pidempi siirtymäaika on tarpeen sen varmistamiseksi, että eri alojen työnantajat saavat riittävää neuvontaa.

Työajan vahvistaminen tuomioistuimessa

Heta-Liitto katsoo, että tuomioistuinmenettelyssä mielekästä on puuttua korkeintaan vain kiertämistarkoituksessa tehtyihin vaihtelevan työajan sopimuksiin. Vaikeudet työn määrän arvioinnissa tai erehtyminen työn määrästä eivät saa johtaa siihen, että työaika vahvistetaan tuomioistuimessa työnantajaa sitovaksi. Varsinkin ensimmäistä avustajaa palkattaessa työn määrän arviointi voi olla erittäin vaikeaa, koska avun tarve on yksilöllistä, eikä työnantajalla yleensä ole kokemusta vastaavasta palvelusta. Sääntely joka tapauksessa voi vaikuttaa työnantajan työllistämiskynnykseen, sillä jo välittömästi työsuhteen alussa olisi riski siitä, että työntekijä aloittaa työaikaehtoaa koskevan oikeusprosessin. Esityksessä tulisi arvioida, missä määrin uusi sääntely tuottaa uusia juttuja oikeuslaitokseen.

Mietinnössä ei ole otettu kantaa siihen, miten näyttötaakka jakautuisi siinä tilanteessa, kun työntekijä vaatii kiinteän työajan vahvistamista. Työnantajan olisi joka tapauksessa selvitettävä syy vaihtelevan työajan ehdon käytölle. Työajan vahvistaminen kiinteäksi edellyttäisi sanamuodon mukaan kuitenkin työsuhteturvan kiertämistarkoitusta ja siten näyttöä tästä tarkoituksesta. Lähtökohtaisesti työntekijän tulisi esittää näyttöä kiertämistarkoituksesta. Pelkkä erehtyminen tarjottavissa olevan työn määrästä tai määrän arvioinnin vaikeus ei siis sanamuodon mukaan mahdollista sitä, että työaika voitaisiin vahvistaa kiinteäksi. Tällaisessa tilanteessa työaika voisi kuitenkin nykyiseen tapaan vakiintua työnantajaa sitovaksi.

Oikeus työvuorosta kieltäytymiseen

Ehdotuksessa olisi mukana säännös vaihtelevalla työajalla työskentelevän oikeudesta kieltäytyä työvuoroluetteloissa merkityistä tunneista painavasta syystä. Pykäläehdotusta olisi muutettava vähintään siten, että kieltäytymisoikeus koskee vain sopimuksen mukaisen vähimmäistyöajan ylittäviä tunteja. Jos työaika on siis työsopimuksen mukaan esimerkiksi 20-40 tuntia viikossa, työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä 20 tuntia viikossa ja



työntekijä vastaavasti velvollinen tekemään 20 tuntia. Nyt esitetyssä mietinnössä esitetään, että vaihtelevalla tuntimäärällä työskentelevä työntekijä voisi kieltäytyä työstä myös vähimmäistuntimäärän osalta. Nyt esitetty säännös antaa näin ollen työntekijälle liian laajat mahdollisuudet kieltäytyä työvuorosta ja säännös vaikeuttaisi puuttumista perusteettomiin poissaoloihin. Työnantajalla tulee olla oikeus saada luotettava selvitys kieltäytymisen perusteesta. Henkilökohtaisessa avussa avustajan poissaololla voi olla vakavia seurauksia, minkä vuoksi työnantajalla on tarve juuri työsopimuksessa sovitulla vähimmäistuntimäärällä varmistaa, että työntekijällä on työsopimuksen nojalla velvollisuus tulla työpaikalle.

Hallituksen esityksessä olisi täsmennettävä, että työntekijän kieltäytymien työvuorosta voi lähtökohtaisesti olla painava syy muuttaa työvuoroluetteloa. Varsinkin pienissä työyhteisöissä voi olla välttämätöntä tehdä muutoksia työvuoroluetteloon, jos yksi työntekijä ei ole käytettävissä. Henkilökohtaisessa avussa avustajan läsnäolo voi olla työnantajan terveydentilan vuoksi välttämätöntä, ja on työvuoroihin voidaan joutua tekemään muutoksia, jotta välttämätön apu varmistetaan.

Helsinki 31.8.2017

Puheenjohtaja Jukka Sariola
Heta – Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry

