



HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN
TYÖNANTAJIEN LIITTO RY

Heta – henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry

Lausunto asiassa VN/19527/2024, 4.4.2025

Jakelu Työ – ja elinkeinoministeriö

Heta-liiton lausunto henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen muuttamista valmistelleen työryhmän esitykseen

1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Heta – henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto toteaa, että työryhmän luonnos hallituksen esitykseksi on pääsääntöisesti kannatettava ja oikeansuuntainen. Mahdollisissa lainsäädännöllisissä muutoksissa tulee kuitenkin hyvin huolellisesti selvittää, ettei muutoksilla ole syrjiviä vaikutuksia.

Työryhmän esityksen on tarkoitus toteuttaa hallitusohjelman kirjausta työllistämisen esteiden purkamisesta. Henkilöperusteisen irtisanomisen tämänhetkistä kynnystä on tarkoitus työsopimuslaissa alentaa. Esityksen tavoitteena on vahvistaa erityisesti pk-yritysten toimintaedellytyksiä. Yritysten näkökulmasta esityksen tavoitteeksi kerrotaan tuottavuuden parantaminen.

Irtisanomiskynnyksen alentamisella on suuri vaikutus myös sellaisiin työsuhteisiin, joissa kyse ei ole työnantajan taloudellista voittoa tavoittelevasta toiminnasta tai toiminnan tuottavuudesta. Huomattavana ryhmänä nousevat esille vammaiset ihmiset, jotka palkkaavat henkilökohtaisen avustajan työsopimuslain mukaiseen työsuhteeseen ja siten toimivat itse avustajansa työnantajana. Vammaispalvelulain mukaan em. työnantajamalli on yksi hyvinvointialueen korvaama henkilökohtaisen avun tuottamistapa. Henkilökohtaisen avun työnantajamallilla järjestettyä henkilökohtaista apua saa Suomessa arviolta noin 15 000 henkilöä. Yhdellä työnantajalla on tyypillisesti useampia työsuhteessa olevia avustajia. Työyhteisöt ovat kuitenkin pieniä ja yhden avustajan työpanos on työnantajalle erittäin merkittävä. Avustajan äkillinen

Heta – henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry

www.heta-liitto.fi, heta@heta-liitto.fi

poisjäänti työvuorosta aiheuttaa huomattavan riskin sille, että työnantaja jää kokonaan ilman henkilökohtaista apua.

Työnantajamallin työnantajilla avustajien palkkaamisessa ei ole kyse yritystoiminnasta.

Työnantajamallin mukainen henkilökohtainen apu on Heta-liiton mielestä kaikkein toimivin tapa järjestää vammaisen ihmisen itsenäisen elämän mahdollistavaa henkilökohtaista apua. Toimiva työsuhde on henkilökohtaisessa avussa välttämätön edellytys sille, että työnantaja voi osallistua yhteiskunnan toimintoihin yhdenvertaisesti vammattomien ihmisten kanssa. Toimimaton työsuhde puolestaan voi jopa vaarantaa työnantajan terveyden ja hyvinvoinnin hänen ollessaan riippuvainen työntekijän hänelle antamasta henkilökohtaisesta avusta. Työvuorossa on käytännössä vain yksi avustaja kerrallaan, jolloin työntekijä ja vammaisen työnantaja ovat usein kahden, ellei paikalla ole työsuhteen ulkopuolisia henkilöitä. Työsuhteessa vallitseva luottamus ja avustajan toimiminen työnantajan työnjohdon mukaisesti on henkilökohtaisessa avussa erityisen merkittävää.

Alan työnantajilla ei usein ole samanlaista henkilöstöhallinnon kokemusta kuin yrityksissä. Jos työsuhteen irtisanomista joudutaan harkitsemaan henkilökohtaisella päättämisperusteella, nykyisen lainsäädännön korkea irtisanomiskynnys aiheuttaa henkilökohtaisen avun käyttäjille huomattavaa huolta sellaisissakin tilanteissa, joissa irtisanomisen edellytykset epäilemättä täyttyvät nykyisenkin sääntelyn puitteissa. Vammaisille työnantajille on tyypillistä, että heidän taloudelliset resurssinsa ovat pienet, ja moni on takuu- tai työkyvyttömyyseläkkeellä. Jos työntekijä riitauttaa työsuhteen päättämisen, laillisen irtisanomisperusteen olemassaolon osoittaminen tuomioistuimessa on raskas prosessi. Riita-asiassa oleva huomattavien kulujen mahdollisuus on kohtuuton riski usein vähävaraiselle työnantajalle. Työryhmän esitys lisäisi oikeusvarmuutta irtisanomistilanteissa, mikä on kannatettava tavoite.

Toisaalta esityksellä on vammaisiin ihmisiin vaikutusta myös sitä kautta, että he toimivat itse työelämässä työntekijöinä. Eri tavalla vammaisia ihmisiä arvioidaan olevan jopa noin 15 prosenttia väestöstä. Vammaiset työntekijät ovat haavoittuvassa asemassa työelämässä ja alttiita epäasialliselle kohtelulle. Jos irtisanomiskynnyksen soveltamiseen liittyvät perustelut ovat epäselviä ja tulkinnanvaraisia, on vaara, että vammaiset työntekijät saattaisivat irtisanomistilanteessa nykyistä helpommin joutua tosiasiallisesti syrjinnän kohteeksi.

On erittäin tärkeä varmistua huolellisesti siitä, että työsopimuslaki ei luo mahdollisuutta käyttää henkilökohtaisia irtisanomisperusteita syrjivällä tai asiattomalla tavalla. Tämän asian esilletuomiseen on kautta koko esityksen kiinnitettävä enemmän huomiota.

2. Asiallisen syyn vaatimus ja sen täsmentäminen (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 1 momentti)

Pääsääntöisesti esityksessä kuvattu asiallisen syyn vaatimus ja sen täsmentäminen ovat kannatettavia.

2 §:n 1 momentin 2 kohta, joka käsittelee työntekijän puutteellista työsuoriutumista (alisuoriutumista työssä), on kuitenkin tarpeeton ja se tulee poistaa. Työntekijän alisuoriutumiseen liittyviä tilanteita on mahdollista käsitellä työsuhteen päättämistä arvioitaessa muiden esityksessä olevien perustekohtien nojalla, joten erillistä kohtaa nimenomaan alisuoriutumiselle ei tarvita.

Työsopimuslaissa on erittäin tärkeää tehdä selkeä rajanveto asiallisena ja asiattomana pidettävän irtisanomisperusteen välille. Laissa oleva asiallisten syiden kuvaus ei saa jättää soveltajalle epäilystä tai erehtymisen vaaraa siitä, että irtisanomisen voisi kuitenkin tehdä syistä, joita ei voi pitää asiallisina. Alisuoriutumista koskevassa esityskohdassa perustelut ovat jossain määrin epäselviä, eivätkä esimerkiksi selkeällä tavalla ota kantaa siihen, miten työntekijän puutteellista työsuoriutumista koskevaa kohtaa tulkitaan tilanteessa, jossa taustalla vaikuttaa esimerkiksi työntekijän sairaus tai vamma. Erityisesti 2 kohtaa sovellettaessa työntekijä saattaa joutua nykyistä helpommin tosiasiallisesti syrjinnän kohteeksi, vaikka perusteet työsuhteen päättämiseksi olisivat nimellisesti olleet asiallisia.

3. Kokonaisarvioinnin perusteet (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 2 momentti)

Kokonaisarvioinnin tarkentaminen on kannatettavaa, mutta arvioinnissa on nykyisen lain tapaan syytä säilyttää säädöstekstin tasolla myös työnantajan ja työntekijän olosuhteiden huomioiminen kokonaisuudessaan.

4. Uudelleensijoitusvelvollisuutta koskeva muutos (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 3 momentti)

Henkilökohtaisten avustajien työnantajilla ei käytännössä ole mahdollisuuksia siirtää työntekijää muihin tehtäviin, koska henkilökohtainen avustaminen on pääsääntöisesti ainoa teetettävä työ.

Uudelleensijoittamisvelvollisuuden piirissä tulee esityksessä kuvatulla tavalla säilyttää tilanteet, joissa puutteellinen työsuoritus johtuu työntekijän työntekeedellytysten muuttumisesta.

5. Varoittamista koskevat muutokset (luonnoksen 7 luvun 2 b §)

On hyvä, että varoituksen antamista koskeva sääntely on koottu omaan pykäläänsä. Tämä selkeyttää varoituksen antamista koskevaa menettelyä ja varoituksen merkitystä. Varoittamista koskevat muutokset ovat kannatettavia.

6. Merityösopimuslain muuttaminen

-

7. Muut huomiot

Esityksessä tuodaan moneen otteeseen esille, että nykyisen irtisanomiskynnyksen suurimmat haasteet muun muassa oikeusvarmuuden kannalta ovat erityisesti pienillä työnantajilla. Myös tutkimusaineisto esimerkiksi Portugalin osalta antaa viitteitä, että henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen on lisännyt juuri pienten yritysten tuottavuutta. Isoilla yrityksillä, joilla on huomattavasti paremmat resurssit henkilöstöhallinnon kysymyksiin ja esimerkiksi muun työn tarjoamiseen työntekijöille, ei ole samanlaista tarvetta irtisanomiskynnyksen muuttamiselle sen nykyisestä tasosta.

Irtisanomiskynnyksen muuttaminen on tarpeellista erityisesti pienille työnantajille. Muutoksen voisi kohdistaa esimerkiksi työpaikkoihin, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti alle 20, mikä on myös yhteistoimintalain soveltamisen raja.