



Heta – henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry

HetaHelpin uutiskirje 26.10.2023

HetaTES:n kompensatioerä 2023

Tällä työehtosopimuskaudella avustajille maksetaan joulukuussa 2023 kompensatioerä. Erä kompensoi eli korvaa työntekijöille sitä, että sopimuskauden palkkoja muutoin tarkistetaan vasta vuoden 2024 alussa samaan aikaan, kun sopimuslalla toteutetaan palkkaryhmä uudistus.

Tässä ohjeessa käsittelemme kompensatioerän maksamista ja siihen liittyviä erityistapauksia. Palkkaryhmä uudistuksesta ja muista uuden työehtosopimuksen muutoksista lähetetään erilliset ohjeet myöhemmin.

Kompensatioerän maksuajankohta ja maksamisen edellytykset

Työehtosopimuksen luvussa 12.4 on määräys kompensatioerän maksamisesta sopimuslalla. Työehtosopimuksen mukaan **kokoaikaista työtä tekeväille työntekijälle** maksetaan 400 euron kertakorvaus 15.12.2023, tai sen jälkeisenä lähimpänä työpaikan normaalina palkanmaksupäivänä. Heta-liitto pitää suositeltavana, että kompensatioerä maksetaan työntekijälle 15.12. eli ennen joulua.

Kompensatioerän maksamisen edellytyksenä on, että työntekijän yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.11.2023. Työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaiset lyhytaikaiset keskeytykset eivät katkaise työsuhteen yhdenjaksoisuutta. Se, mikä katsotaan lyhytaikaiseksi keskeytykseksi, riippuu tapauskohtaisesta arvioinnista, mutta yleensä keskeytys voi olla korkeintaan muutamasta päivästä runsaaseen viikkoon.

Esimerkki 1: Työntekijällä on ollut määräaikainen työsuhde työnantajaan 1.–30.9. ja he sopivat uudesta määräaikaisesta työsuhteesta, joka alkaa 5.11. Työntekijän yhdenjaksoinen työsuhde ei ole alkanut viimeistään 1.11., eikä yli kuukauden mittaista taukoa työsuhteiden välillä pidetä lyhytaikaisena keskeytyksenä, joten työntekijälle ei makseta kompensatioerää.

Kompensatioerän maksamisen edellytyksenä on myös se, että työntekijä on kompensatioerän maksupäivänä palkanmaksun piirissä. Palkanmaksun piirissä oleminen tarkoittaa sitä, että työntekijä tekee työsopimuksen mukaisesti työtä, tai työntekijän poissaolo työstä kompensatioerän maksuajankohtana on vuosilomalain mukaista työssäolon veroista aikaa. Kompensatioerän maksupäivä on 15.12.2023 tai sen jälkeinen lähin työpaikan normaali palkanmaksupäivä.

Vaikka työntekijän työsuhde olisi jo päättynyt, työntekijä voi edelleen olla palkanmaksun piirissä, mikäli lopputili on vielä tulossa maksettavaksi.

Heta-liitto katsoo työntekijän olevan palkanmaksun piirissä myös esimerkiksi silloin, jos hän on tarvittaessa töihin kutsuttava työntekijä, ja työntekijä muuten täyttää edellytykset kompensatioerän saamiselle (työvuoroja on ollut vähintään yksi elokuun-lokakuun välillä, ks. ohjeen seuraava luku), mutta työntekijällä ei marras-joulukuussa ole ollut lainkaan työvuoroja. Myöskään suhteellisen lyhytkestoinen palkaton vapaa kompensatioerän maksuajankohtana ei Heta-liiton näkemyksen mukaan siirrä työntekijää heti palkanmaksun piirin ulkopuolelle. Epäselvässä tilanteessa on syytä ennemmin tulkita työntekijän kuuluvan palkanmaksun piiriin kuin sen ulkopuolelle.

Edellytysten täytyessä kompensatioerä maksetaan siitä riippumatta, onko työntekijän työsuhde toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen. Työntekijän palkkaryhmä tai työkokemusvuodet eivät myöskään vaikuta kompensatioerän suuruuteen.

Jos työntekijällä on useita työsuhteita, kompensatioerä maksetaan erikseen jokaisessa työsuhteessa, jossa erän saamisen edellytykset täyttyvät.

Mahdolliset kompensatioerään liittyvät erimielisyydet käsitellään työehtosopimuksen 22 §:n mukaisesti.

Kompensaatioerä ei korota työntekijälle maksettavaa henkilökohtaista tuntipalkkaa, eikä sillä ole vaikutusta vähimmäispalkkoihin, lisiin tai korvauksiin.

Kompensaatioerä ja osa-aikaiset työsuhteet

Kompensaatioerä maksetaan täysimääräisenä, eli 400 euron suuruisena, kokoaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle. Työehtosopimuksen mukainen täysi työaika on 40 tuntia viikossa.

Osa-aikaiselle työntekijälle, jonka työaika ei vaihtele, maksettavan kompensaatioerän suuruus lasketaan sovittuun työajan ja täyden työajan suhteessa. Yleisimmin tämä on työehtosopimuksessa sovittu työajan määrä. Jos työntekijän työehtosopimuksessa sovittua kiinteää työaikaa on muutettu, työntekijän kanssa on esimerkiksi sovittu lisätöiden tekemisestä, osa-aikaisuutta tarkastellaan marraskuun 2023 tilanteen perusteella.

Työehtosopimuksessa ei ole erikseen määriteltä sitä, milloin työntekijän työsuhte on kokoaikainen silloin, jos hänen työajastaan on sovittu kuukausitasolla. Jos työntekijän työaika on sovittu kuukausitasolla, kompensaatioerän laskemiseen voidaan hyödyntää työehtosopimuksen luvussa 6.4. olevaa laskentaohjetta. Jos työntekijän työaika on määriteltä kuukausitasolla, kompensaatioerän suuruus voidaan laskea seuraavasti:

$$\frac{\left(\frac{\text{työntekijän kuukausityöaika}}{4,35}\right)}{40 \text{ h}} \times 400\text{€}$$

Esimerkki 2: Avustaja A:n työehtosopimuksessa sovittu työaika on 30 tuntia viikossa ja avustaja B:n 80 tuntia kuukaudessa. A on oikeutettu 300 euron kompensaatioerään $((30 \text{ h} : 40 \text{ h}) * 400 \text{ euroa})$ ja B on oikeutettu 184 euron kompensaatioerään $((80 \text{ h} : 4,35) : 40 \text{ h} * 400 \text{ euroa})$.

- Esimerkki 3:** Työntekijän työsopimuksessa sovittu työaika on 10 h/vko. Hänen kanssaan on lisäksi sovittu 1.6.–31.12.2023 kestävästä toisen työntekijän sijaisena toimimisesta 10 h/vko. Työntekijän kiinteä osa-aikainen työaika marraskuussa 2023 on 20 h/vko. Hänelle maksetaan 200 euron suuruinen kompensatioerä $((20 \text{ h} : 40 \text{ h}) * 400 \text{ euroa})$.
- Vaihtelevaa työaika tekevillä avustajilla** työaika lasketaan kolmen kuukauden keskiarvona väliltä 1.8.–31.10.2023.
- Esimerkki 4:** Työntekijän työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta 0–30 h/kk. Työntekijä ei ole työskennellyt lainkaan 1.8.–31.10 välillä. Työntekijälle ei makseta kompensatioerää.
- Esimerkki 5:** Työntekijän työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta 0–30 h/kk. Työntekijä on työskennellyt elokuussa 30 h, syyskuussa 10 h ja lokakuussa 50 h (työntekijä on lokakuussa ottanut vastaan työnantajan tarjoamaa lisätyötä, joka on ylittänyt työsopimuksessa sovitun tuntimäärän). Työntekijä on 1.8.–31.10. välillä työskennellyt 90 h, eli keskimäärin 30 h/kk. Hänelle maksetaan 68,96 euron suuruinen kompensatioerä $((30 \text{ h} : 4,35) : 40 \text{ h} * 400 \text{ euroa})$.
- Esimerkki 6:** Työntekijän kanssa tehdään vaihtelevan työajan työsopimus 1.9.2023. Koska työntekijän työsuhde ei kestä koko sovittua tarkastelujaksoa, työntekijän keskimääräistä työaika tarkastellaan mahdollisimman pitkällä käytettävissä olevalla vaihteluvälillä. Tässä tapauksessa työntekijän keskimääräisen työajan tarkastelujakso ei kestä kolmea kuukautta, vaan vain kaksi kuukautta, syyskuun ja lokakuun. Työntekijä on työskennellyt syyskuussa 40 tuntia ja lokakuussa nolla tuntia, eli keskimäärin 20 h/kk. Hänelle maksetaan 45,98 euron suuruinen kompensatioerä $((20 \text{ h} : 4,35) : 40 \text{ h} * 400 \text{ euroa})$.
- Esimerkki 7:** Työntekijän kanssa solmitaan 1.11.2023 vaihtelevan työajan työsopimus. Kyseessä on erikoistilanne, koska työntekijä ei työskentele sovitulla tarkastelujaksolla, mutta hän on työsuhteen alkamisajankohdan perusteella oikeutettu kompensatioerään. Tässä tilanteessa työntekijän työaika on syytä tarkastella marraskuulta, koska työntekijä ei työskentele yhtään päivää varsinaisella tarkastelujaksolla.

Työssäolon veroinen aika otetaan huomioon

Kompensaatioerää laskettaessa huomioidaan myös avustajan työssäolon veroinen aika.

Työssäolon veroisena aikana pidetään ensinnäkin työstä poissaoloaikaa, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan. Tällaista aikaa on esimerkiksi vuosiloma.

Vuosilomalaissa on erikseen listattu työssäolopäivien veroiset päivät ja tunnit. Työssäoloajan veroista aikaa voi olla esimerkiksi raskausvapaalla, vanhempainvapaalla, tilapäisellä hoitovapaalla tai sairauden tai tapaturman vuoksi. Tyhjentävä luettelo työssäolon veroisesta ajasta löytyy vuosilomalain 7 §:stä. Työssäolon veroinen aika huomioidaan kompensatioerää laskettaessa myös sellaisten avustajien työsuhteiden osalta, joille ei kerry vuosilomaa (ns. vapaa oikeuden piirissä olevat henkilöt).

Esimerkki 8: Vaihtelevaa työaikaa tekevä työntekijä on ollut vuosilomalla 1.8.–31.8. Vuosiloma on työntekijälle työssäolon veroista aikaa, joten vuosiloma-aika huomioidaan avustajan kompensatioerän suuruudessa.

Työssäolon veroinen työaika voidaan nähdä työvuoroluettelosta, milloin sellainen on laadittu. Ellei työvuoroluetteloa ole, käytetään työntekijän työsopimuksen mukaisia tunteja. Jos työaika vaihtelee, laskennassa käytetään työntekijän keskimääräisiä työtunteja. Laissa ei ole säädetty tarkemmin, miltä ajalta keskimääräiset tunnit lasketaan, mutta Heta-liitto suosittelee, että laskennassa käytetään vuosilomalain 12.2 §:ssä säädettyä 12 viikon jaksoa.