



Heta – henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry

Lausunto asiassa VN/16669/2026, 20.8.2026

Jakelu Työ – ja elinkeinoministeriö

Heta-liiton lausunto hallituksen esityksestä työaikalain ja eräiden muiden lakien muuttamiseksi

1. Yleiset huomiot

Esityksen taustalla olevat tavoitteet torjua harmaata taloutta ja talousrikollisuutta sekä edistää yritysten tasavertaista kilpailua ja suojata työntekijöitä ovat kannatettavat. Laiminlyöntimaksun lisääminen työsuojeluviranomaisen keinovalikoimaan voi olla tehokas tapa ennaltaehkäistä säännösten vastaista toimintaa ja estää sen jatkamista.

Koska työnantajan velvollisuus pitää työaika- ja vuosilomakirjanpitoa ovat luonteeltaan pakottavia, myös esitetty laiminlyöntimaksu tulisi koskemaan kaikkia työnantajia. Tällöin laiminlyöntimaksu voi toteutua myös sellaisissa työsuhteissa, joissa ei ole kyse yritysten välisestä kilpailusta tai joissa ei tavoitella taloudellista voittoa. Huomattavana ryhmänä nousevat esille vammaiset ihmiset, jotka palkkaavat henkilökohtaisen avustajan työsopimuslain mukaiseen työsuhteeseen ja siten toimivat itse avustajansa työnantajana. Vammaispalvelulain (675/2023) mukaan em. työnantajamalli on yksi hyvinvointialueen korvaama henkilökohtaisen avun tuottamistapa. Työnantajamallin työnantajilla avustajien palkkaamisessa ei ole kyse yritystoiminnasta, vaan se on tapa järjestää vammaisen ihmisen itsenäisen elämän mahdollistavaa henkilökohtaista apua.

Alan työnantajilla ei usein ole samanlaista henkilöstöhallinnon kokemusta kuin yrityksissä. Tällöin korostuvat hyvinvointialueiden lakisääteinen velvollisuus antaa neuvontaa ja tukea työnantajamalliin liittyvissä käytännön asioissa, sekä yleensä hyvinvointialueen valitseman palkanmaksujärjestelmän luotettava toiminta.

Koska laiminlyöntimaksua koskevan esityksen taustalla ovat talousrikollisuuden torjunta ja tasavertaisen kilpailun edistäminen, perusteluissa tulisi tarkemmin käsitellä sitä, mihin tilanteisiin laiminlyöntimaksun määrääminen soveltuu, ja milloin muut keinot, kuten toimintaohjeet ja kehotukset, ovat riittäviä. Silloin kun kyse on pikemminkin työnantajan erehdyksestä, joka ohjeistuksen jälkeen korjataan, eikä asiassa ole viitteitä siitä, että työnantaja olisi tavoitellut työntekijän etujen heikkenemistä, rikollista hyötyä tai kilpailun vääristymistä, tulisi laiminlyöntimaksu tällöin jättää määräämättä.

2. Huomiot ehdotetuista laiminlyöntimaksuista ja niiden määristä

-

3. Huomiot laiminlyöntimaksun määräämisen arvioinnissa huomioon otettavista seikoista

Esityksen mukaan laiminlyöntimaksun määräämisen arvioinnissa huomioon otettaisiin työnantajan koko sekä laiminlyönnin laatu, laajuus, kesto, tahallisuus, toistuvuus ja muut olosuhteet.

Laiminlyönnin laadun osalta tulisi kiinnittää erityisesti huomiota siihen, onko viitteitä, että työntekijöiden oikeuksille tai työlainsäädännön tarkoitusten toteutumiselle olisi konkreettisesti aiheutettu vaaraa. Työntekijän etujen tietoisesta ja tahallisen vahingoittamisen tai oikeudettoman hyödyn tavoittelun tulisi painottua, kun arvioidaan laiminlyöntimaksun määräämistä. Sen sijaan erehdyksessä tehtyyn, mahdollisesti pitempikestoiseenkin lievään puutteellisuuteen tulisi puuttua muilla tavoin kuin laiminlyöntimaksulla.

Laiminlyöntimaksun määräämisessä tulee huomioida myös työnantajan aiemmin saama viranomaisneuvonta, toimintaohjeet ja ohjaus, sekä niiden kattavuus.

4. Huomiot perusteista, jolloin laiminlyöntimaksua ei tule määrätä

Esityksen mukaan laiminlyöntimaksu on jätettävä määräämättä, jos laiminlyönti on kokonaisuutena arvioiden vähäinen, maksun määrääminen olisi olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen kohtuutonta, tai laiminlyönti johtuu pätevästä syystä.

Perusteluissa on todettu, että kohtuuttomuutta koskevan säännöksen tarkoituksena olisi mahdollistaa laiminlyöntimaksusta luopuminen vain poikkeuksellisissa tilanteissa. Kohtuuttomuuden kriteeriä ei kuitenkaan pidä asettaa liian korkealle. Kohtuuttomuutta tulee mm. arvioida huomioimalla työnantajan olosuhteet kokonaisuudessaan, mitkä seikat laiminlyöntiin ovat johtaneet ja mikä olisi laiminlyöntimaksusta aiheutuva seuraus työnantajalle. Vammaisille työnantajille on tyypillistä, että heidän taloudelliset resurssinsa ovat pienet, ja moni on takuu- tai työkyvyttömyyseläkkeellä. Laiminlyöntimaksu voi tällöin johtaa kohtuuttomaan tilanteeseen työnantajan kannalta ja johtaisi herkästi epäsuhteiseen lopputulokseen.

5. Kaksoisrangaistavuuden kiellon huomioiminen ehdotuksissa

-

6. Huomiot merenkulkijoita koskeviin lakeihin (vastaavat ehdotukset kuin työaikaissa ja vuosilomalaissa)

-

7. Huomiot vaikutusarvioinneista

-

8. Muut mahdolliset huomiot

Esityksessä kerrotaan, että muina toteuttamisvaihtoehtoina harkittiin sitä, että työvuoroluettelon laatimisvelvoite ja työntekijöille tiedoksiantamisvelvoitteen valvonta siirrettäisiin työsuojeluviranomaisen tehtäväksi myös järjestäytyneissä yrityksissä.

Heta-liitto näkee tärkeänä, että työmarkkinaosapuolten mahdollisuuksiin sopia toisin kunkin alan ominaispiirteet huomioivissa työehtosopimuksissa ei tehdä uusia rajoituksia. Työnantajaliittojen jäseniinsä kohdistama valvonta osaltaan edesauttaa myös työsuojelun resurssien tehokasta kohdentamista.