



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

## LAUSUNTO

1. Viite: Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki  
Lausuntopyynnön diaarinumero TEM/1225/00.04.01/2016

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.



## Jaksotyö

Jaksotyö olisi mietinnössä esitetyn mukaan sallittua mm. pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali- ja terveyspalveluissa. Toiminta ajoittuisi pääosalle vuorokautta silloin, kun se jatkuu päivittäin vähintään 13 tuntia. Perusteluissa tulisi mainita vammaispalvelut ja henkilökohtainen apu sellaisina palveluina, joissa jaksotyön teettäminen on mahdollista. Kotitaloustyön poistaminen jaksotyöluettelosta on ainakin joidenkin henkilökohtaisen avustajien työnantajien kannalta mahdollinen heikennys nykytilaan nähden.

Henkilökohtaisessa avussa olisi tarpeita järjestää työ jaksotyönä sellaisissakin tilanteissa, joissa työ ei kestä päivittäin 13 tuntia. Jatkossa tulisi arvioida, olisiko rajaa mahdollista alentaa niin, että esimerkiksi 10 tunnin päivittäinen toiminta-aika sosiaali- ja terveyspalveluissa mahdollistaisi jaksotyön.

## Matkan ajan työaika ja palautumiseen varattava aika

Lakiin oltaisiin lisäämässä säännös, jonka mukaan työnantajan on työaikajärjestelyin varmistettava, että työntekijälle turvataan matkustamisen jälkeen mahdollisuus riittävään palautumiseen (2 luku 3 § 2 mom). Palautumisaikaa koskeva säännös vaikuttaa tuollaisena myös varsin tulkinnanvaraiselta sen suhteen, minkä tyyppistä palautumisaikaa matkan vuoksi on järjestettävä. Tätä säännöstä ei mainita 34 §:ssä, eli tästä ei voisi työehtosopimuksella poiketa. Esimerkiksi Heta-Liiton ja JHL:n välisessä työehtosopimuksessa on nykyisellään matkan ajan työaika, lepoaikoja ja työajan tasoittumista koskevia määräyksiä. TES-määräysten taustalla on se, että työnantaja voi useimmiten ottaa vain yhden henkilökohtaisen avustajan matkalle. Koska lepoajoista voidaan muutoinkin sopia työehtosopimuksella, tulisi työmarkkinaosapuolten sopimismahdollisuuksien ulottua myös matkan jälkeistä palautumista koskevaan säännökseen.

## Työnantajan perheenjäsenet

Henkilökohtaisina avustajina työskentelee huomattava määrä työnantajien perheenjäseniä ja muita läheisiä henkilöitä. Nykyisen työaikalain mukaan työnantajan perheenjäsenet eivät ole lain soveltamisalan piirissä. Työsuhteen oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta on keskeistä tietää, onko henkilö työaikalain piirissä vai ei.

Nyt lausunnoilla olevassa mietinnön mukaan laista oltaisiin poistamassa nimenomainen maininta siitä, ettei lakia sovelleta työnantajan perheenjäseniin. Sen sijaan perustelujen mukaan perheenjäseniin voitaisiin soveltaa 2 §:n 2-kohtaa, jonka mukaan työaikalakia ei sovelleta työhön, jossa työntekijän itsenäisen aseman tai työtehtävien luonteen perusteella työaika ei mitata tai määritellä ennalta ja työntekijä voi itse



päätää työajastaan. Perusteluissa mainitaan perheenjäsenistä seuraavaa:

*"Nykytilaa vastaavasti perheenjäsenyys työnantajaan voitaisiin katsoa tilanteeksi, jossa työntekijän itsenäisen aseman perusteella työaika ei määritellä eikä valvota ja työntekijä voi itse päättää työajastaan. Silloinkin kun työnantajan ja tämän perheenjäsenen välillä on tehty työsopimus, työnantajan direktio-oikeus on käytännössä erilainen kuin muissa työsuhteissa ja työaikasuojelulle ei olisi samanlaista tarvetta. Perheenjäseniksi katsottaisiin lähisukulaiset ja muut läheiset. Lähisukulaisiksi katsottaisiin avio- ja avopuolisot, vanhemmat ja lapset, isovanhemmat sekä sisarukset. Jotta poikkeusta voitaisiin soveltaa, ei lähisukulaisen tarvitsisi asua työnantajan kotona. Myös muun läheisen kuin lähisukulaisen osalta soveltamisala poikkeusta voitaisiin tietyissä tilanteissa soveltaa. Tällöin kuitenkin edellytettäisiin, että työnantajan läheinen asuisi työnantajan luona. Perheenjäsenyys työnantajanaan voisi ensisijaisesti olla olemassa silloin, kun työnantajana on luonnollinen henkilö. Soveltamisalapoikkeusta voitaisiin soveltaa myös silloin, kun työnantajana toimii oikeushenkilö, jos työntekijän perheenjäsen omistaa yrityksen tai käyttää todellisuudessa määräysvaltaa yrityksessä. "*

On hyvä, että perusteluissa on nykyistä selkeämmin listattu henkilöpiiriä, jotka olisivat lain soveltamisen ulkopuolella. 2-kohdan sanamuodon mukaan edellytyksenä olisi kuitenkin, että "työntekijä voi itse päättää työajastaan". Tämä edellytys ei ainakaan yleensä toteudu esimerkiksi henkilökohtaisessa avussa silloinkaan kun työntekijä on perheenjäsen. Tämä ei ole myöskään nykyisen työaikalain mukaan edellytyksenä sille, että perheenjäsen ei ole työaikalain piirissä. Nykyisen lain ja mietinnön mukaisen lakitekstin säännökset sekä perheenjäsenen asemaa koskeva perustelujen teksti vaikuttavat siten ristiriitaisilta tai ainakin helposti sekaannuksia aiheuttavilta. Mietinnössä ei ole juurikaan arvioitu mahdollisuuksia siirtää työnantajan perheenjäsenet normaalisääntelyn piiriin siten kuin esimerkiksi työtaturma- ja ammattitautilainsäädännössä on tehty. Jos perheenjäsenet ovat jatkossakin lain soveltamisalan ulkopuolella, on asiasta mainittava suoraan laissa nykyisen työaikalain tavoin eikä jättää asiaa perustelujen varaan.

Nykyisen lain perheenjäsenen käsitteen tulkinnasta ei tietävästi ole juurikaan oikeuskäytäntöä, mikä ei ole helpottanut lain soveltamista. Tällä hetkellä henkilökohtaisen avun järjestämisestä vastaavat kunnat ovat saattaneet tulkita esimerkiksi samassa opiskelija-asunnossa asuvat henkilöt perheenjäseniksi ja kunta on tähän vedoten jättänyt esimerkiksi sunnuntaityötä korvaamatta. Nyt työaikasääntelyn ulkopuolella olisivat mietinnän mukaan myös muut läheiset, jotka asuvat työnantajan kanssa samassa taloudessa. Tältäkin osin laki siis muuttuisi, ja soveltamisalapoikkeus vaikuttaisi laajenevan koskemaan muitakin läheisiä kuin perheenjäseniä. Heta-Liitto katsoo, että näin muotoiltuna työnantajan muiden läheisten asema muodostuisi herkästi epäselväksi. Jos perheenjäseniä koskeva soveltamisalapoikkeus säilytetään, tulisi se rajata vain työnantajan lähisukulaisiin



(mietinnössä mainitut avio- ja avopuolisot, vanhemmat ja lapset, isovanhemmat sekä sisarukset), ja poistaa perusteluista maininta muista läheisistä.

Helsinki 31.8.2017

Puheenjohtaja Jukka Sariola  
Heta – Henkilökohtaisten Avustajien Työntekijöiden Liitto ry

