

# Tiedote vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avun työnantajana toimiville

Huomioitavaksi työsuhteissa 1.6.2018 voimaan tullut vaihtelevan työajan ehtoa koskeva sääntely.

## Mitä tarkoitetaan vaihtelevan työajan ehdolla?

Työaikajärjestely

- jossa työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä tai
  - Esim. 0-40 tuntia/kuukausi tai 15-35 tuntia/viikko
- jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Helsingin kaupungin vammaistyön työsopimusmallipohjassa työajasta sovitaan kohdassa 7.

Sopimuskohdassa valitaan yksi lomakkeen neljästä työaikavaihtoehdosta. Työajasta sovittaessa on tärkeää huomioida, onko henkilökohtaisen avun tarkoitus olla säännöllisesti vai tarpeen mukaan toistuvaa. Jos työvoimatarve vaihtelee, sovitaan työn vähimmäis- ja enimmäismäärästä. Jos työsopimuksessa sovitaan työaikaehdoksi vähintään X tuntia ja enintään Y tuntia, on kyse vaihtelevan työaikaehdon käyttämisestä työsopimussuhteessa.

## Missä tilanteessa vaihtelevan työajan ehdon saa ottaa työsopimukseen?

Vaihtelevan työajan ehdon saa työnantajan aloitteesta ottaa työsopimukseen ainoastaan, jos työnantajalla on työsopimukseen otettavan työaikaehdon mukainen vaihteleva työvoimatarve. Vähimmäistyöaika ei saa sopia työnantajan aloitteesta pienemmäksi kuin työnantajan työvoimatarve edellyttää.

Vaihtelevan työajan ehto voidaan ottaa työsopimukseen aina työntekijän aloitteesta. Jos vaihtelevan työajan sopimus tehdään työntekijän aloitteesta, kannattaa työsopimukseen kirjata, että vaihtelevan työajan ehto otetaan työsopimukseen työntekijän pyynnöstä ja lisäksi syy miksi työntekijä kirjausta pyytää.

## Miten sääntely vaikuttaa työsuhteisiin?

1. Käy läpi työntekijän kanssa solmittu työsopimus ja tarkista, onko työsopimuksessa sovittu yllä mainitusti vaihtelevan työajan ehdosta Sinun aloitteestasi.
2. Jos vaihtelevan työajan ehdosta on edellä mainitusti sovittu, varmista, että
  - Sinulla on työnantajana peruste vaihtelevan työajan ehdon käyttämiselle eli vaihteleva työvoimatarve ja työajan ehdon vähimmäistuntimäärä vastaa todellisuutta.
  - Jos työajan ehto ei vastaa todellista työvoimatarvetta, työntekijälle on tarjottava mahdollisuutta muuttaa ehto vastaamaan työvoimatarvetta.
    - Jos työsopimuksen mukaiseksi työajaksi on sovittu 10-20t/viikko, mutta työntekijä tekee tosiasiasa joka viikko 15 tuntia, tulee Sinun tarjota työntekijälle työsopimuksen kirjauksen muuttamista 15-20 tuntiin/viikko.
3. Neuvotteluvollisuus vähimmäistyöaika koskien

- Sinulla on työnantajana työntekijän pyynnöstä velvollisuus neuvotella työajan ehdon muuttamisesta, jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäisaika vastaa todellista työvoiman tarvetta.
  - Esim. työajaksi on sovittu 0-40t/viikko, mutta työaika on tarkastelua edeltävän kuuden kuukauden aikana ollut jokaisella viikolla vähintään kymmenen tuntia.
  - Neuvottelut tulee käydä kohtuullisen ajan kuluessa työntekijän tekemästä pyynnöstä (n. 1-2 viikkoa).
  - Jos vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, on työntekijälle annettava asialliset kirjalliset perustelut sille, millä tavoin voimassa oleva työajan ehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.
  - Neuvottelovelvollisuutta ei ole, jos vaihtelevasta työajasta on sovittu alun perin työntekijän aloitteesta.
- 4. Jos vaihtelevan työajan ehto on otettu työsopimukseen Sinun aloitteestasi anna työntekijälle selvitys ehdon käyttämisestä.
  - Selvityksestä tulee ilmetä noudatettava työaika ja se missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarve.
    - Missä tilanteissa kyseistä työntekijää tarvitaan työhön ja kuinka paljon työtä olisi tarjolla.
    - Arvion voi antaa pidemmälle aikavälille keskiarvona.
    - Kyse ei ole tarkasta listasta mahdollisista tilanteista, jolloin avustajaa saatetaan tarvita.
  - ➔ Tarkoituksena on, että työntekijällä on tieto tulotasostaan sekä siitä, miten paljon työsopimus sitoo häntä ajallisesti.

### Sairausajan palkka

Vaihtelevaa työaika noudatettaessa työsopimuslain 11 §:n 1 momentin mukainen oikeus sairausajan palkkaan syntyy jos

- työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon
- työvuorosta on muutoin sovittu tai
- olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut töissä.

Sairausajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovittu määrän vähintään nelinkertaisesti.

### Irtisanomisajan palkka

Jos työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetykset. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden.

Irtisanomisajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovittu määrän vähintään nelinkertaisesti.

## Työntekijän suostumus lisätyöhön

Jos työntekijän työsopimuksessa on sovittu vaihtelevan työajan ehdosta, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antaman suostumuksen perusteella.

## Työvuoroluettelo

Jos työnantaja haluaa merkitä vaihtelevaa työaika noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määräaikaan mennessä, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista.

- Työntekijä voi ilmoittaa työnantajalle ne ajankohdat, jotka hänelle sopivat tai eivät sovi tehdä työtä.

Vähimmäistyöaika koskevasta neuvotteluvollisuudesta ja irtisanomisajan palkkaa koskevasta ansiomenetyksen määräytymisperusteesta voidaan sopia työehtosopimuksella toisin kuin yllä on mainittu. **Jos olet Hetan jäsen**, tarkista henkilökohtaisia avustajia koskevasta työehtosopimuksesta ajantasainen työehtosopimuksen mukainen sääntely.

### Linkit:

Työsopimuslaki: 1 luku 10 § (*vaihtelevaa työaika koskeva ehto*), 2 luku 4 § 2 mom. 9-kohta (*selvitys koskien noudatettavaa työaika*), 11 § (*sairausajan palkka*), 6 luku 4 a § (*irtisanomisajan palkka noudatettaessa vaihtelevaa työaika*) <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työaikalaki: 18 § (*työntekijän suostumus lisätyöhön*), 35 § (*työvuoroluettelo*)  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L4P18>

Hallituksen esitys lakimuutoksia koskien <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2017/20170188>

Henkilökohtaisten avustajien työnantajien liiton uutiskirje [https://heta-liitto.fi/vaihteleva\\_tyoaika/](https://heta-liitto.fi/vaihteleva_tyoaika/)