

Omainen avustajana

Juha-Pekka Konttinen, lakimies
assistentti.info

Omaisien oikeus toimia avustajana / työntekijänä

Perusasetelma on, että vammaisen henkilön (työnantajan) ja henkilökohtaisen avustajan (työntekijän) välille syntyy työsuhde, johon sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä ja työsopimuksen määräyksiä. Lähtökohtana on, että myös perheenjäsenten välillä voi syntyä työsuhde. Näin ollen vammaisen työnantajan henkilökohtaisena avustajana voi toimia työnantajan perheenjäsen / omainen.

2

KHO 1990 A 117. KHO kumotessaan sosiaalilautakunnan ratkaisun, että henkilökohtaisena avustajana saattoi toimia myös vammaisen henkilön puoliso. Sosiaalilautakunta oli katsonut hylätessään hakemuksen, että henkilökohtaisen avustajan avulla pyritään lisäämään vammaisen omatoimisuutta ja itsenäistä selviytymistä sekä vähentämään vammaisen riippuvuutta perheestään, jolloin avustajapalvelutoiminnalla on tarkoitus myös antaa hoitavalle perheenjäsenelle mahdollisuus irrottautua avustajan roolista. Aviopuolisoiden toimiminen työnantajan ja työntekijän rooleissa ei ollut sosiaalilautakunnan mielestä ollut tuettava vaihtoehto.

KHO 5.2.1993 T 373. Kysymys oli siitä voiko vammaisen henkilön avustajana toimia samassa taloudessa asuva äiti. KHO katsoi, että äidin ja pojan välillä oli syntynyt työsuhde.

Vaikka perheenjäsenet voivat tehdä keskenään aivan normaalisti työsopimuksen, perheenjäsenten välisissä työsuhteissa ei kuitenkaan sovelleta kaikkia työlainsäädännön määräyksiä. Työsuhteeseen sovellettavat lainkohdat ovat eräiltä osin poikkeavia ja työntekijän asemaa heikentäviä, kun kysymys on perheenjäsenen tekemästä työstä. Huomioitavaa on lisäksi, että perheenjäsenten määritelmät voivat poiketa toisistaan eri työlakien kohdalla.

Työaikalain soveltaminen

Työaikalain (605/1996) 2 §:n mukaan työaikalakia ei sovelleta työnantajan perheenjäsenten työhön. Merkitystä ei ole sillä, asuuko perheenjäsen samassa vai eri taloudessa tai onko työsuhteessa muita ulkopuolisia työntekijöitä. Perheenjäsenten välisessä työsuhteessa ei siten synny oikeutta ylityö, sunnuntaityö tai muihinkaan työaikalain mukaisiin korvauksiin.

(HUOM!!! Lauantaityö-, iltatyö- ja yötyökorvaukset eivät ole työaikalain perusteella maksettavia lisäkorvauksia oli avustajana / työntekijänä sitten omainen tai ulkopuolinen henkilö. Näiden korvausten maksaminen perustuu aina joko työsopimuksen tai työehtosopimuksen määräyksiin. Monet kunnat maksavat kuitenkin vapaaehtoisuuteen perustuen lauantaityo-, iltatyö- ja yötyökorvauksia).

Työaikalakiin ei sisälly perheenjäsenen määritelmää. Se, onko kysymyksessä työnantajan perheenjäsen, on ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa erikseen kiinnittäen huomiota sekä sukulaisuuteen että kyseisten henkilöiden sosiaaliseen läheisyyteen. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin lähdetty siitä, että perheenjäsenten henkilöpiiriä on tulkittava laajasti. Lainkohdan tarkoittamina perheenjäseninä on pidetty ainakin työnantajan aviopuolisoa,

työnantajan tai hänen aviopuolisonsa vanhempia ja iso-vanhempia taikka lapsia ja lapsenlapsia sekä ottolapsia ja ottovanhempia sekä myös jonkun edellä mainitun henkilön aviopuolisoa. Säännöksen tulkinnassa on lainkohdan tarkoitus huomioon ottaen lähdettävä myös siitä, että aviopuolisoon rinnastetaan avopuoliso.

Kotityöntekijät

Kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain (951/1977) 2 §:n 1 kohdan mukaan laki ei koske työnantajan taloudessa vakinaisesti elävää työnantajan perheen jäsentä.

Vuosiloman määräytyminen

Vuosilomalain (162/2005) 2 §:n 2 momentin mukaan työaikalain 2 §:ssä tarkoitetulla kotityöntekijällä on vuosiloman ja vuosilomapalkan asemesta oikeus vuosilomalain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun vapaaseen ja 16 §:ssä tarkoitettuun lomakorvaukseen. Sama koskee työnantajan perheenjäseniä silloin, kun työnantajan palveluksessa ei ole perheenjäsenten lisäksi muita työntekijöitä.

Vuosilomalain esitöissä (HE 238/2004) on täsmennetty edellä mainittua vuosilomalain säännöstä. Esitöiden mukaan vuosilomalakia sovelletaan kokonaisuudessaan perheenjäseniin silloin, kun työnantajan palveluksessa on myös perheen ulkopuolisia työntekijöitä. Sen sijaan niissä tilanteissa, joissa työnantajan palveluksessa ei ole perheen ulkopuolisia työntekijöitä, työnantajan perheenjäsenillä olisi vastaava oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen kuin kotityöntekijöilläkin.

Vammaisen henkilön avustajina toimivilla perheenjäsenillä olisi siis aina halutessaan oikeus neljän viikon vapaaseen, kun työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään vuoden. Vapaan ajalta maksettaisiin lomakorvaus vuosilomalain 16 §:n mukaisesti. Vapaan antamisessa noudatettaisiin vuosilomalain 5 luvun vuosiloman antamista koskevia säännöksiä.

Perheenjäsenen käsite on sama kuin työaikalaisissa. (kts. edellä työaikalain mukainen perheenjäsenen määritelmä). Näin ollen merkityksellistä perhe-käsitteen määrittämiselle ovat sukulaisuus ja henkilöiden sosiaalinen läheisyys.

Uutta vuosilomalakia sovelletaan kokonaisuudessaan 1.4.2005 alkaen ansaittaviin vuosilomiin. Ennen 1.4.2005 ansaittujen lomien pituus ja loman ajalta maksettava vuosilomapalkka määräytyvät vanhan vuosilomalain mukaan. Sen sijaan uuden lain loman antamista koskevia säännöksiä sovelletaan 1.4.2005 alkaen.

Työtaturmavakuutus

Tapaturmavakuutuslain (608/1948) 2 §:n mukaan oikeutta korvaukseen työtaturman johdosta ei ole, jos työntekijä elää vakinaisesti työnantajan taloudessa ja on hänelle tai hänen aviopuolisolleen sukua suoraan takenevassa tai etenevässä polvessa tahi on hänen ottolapsensa tai ottovanhempansa tahi jonkun tässä tarkoitetun henkilön puoliso.

Lakisääteinen työtaturmavakuutus ei siis koske edellä mainittuja perheenjäseniä, joten heille ei tarvitse ottaa lakisääteistä työtaturmavakuutusta. Yleensä tässä tapauksessa kysymykseen tulevat aviopuoliso tai kotona asuvat lapset.

Sisarukset, tädit ja sedät eivät ole tällaisia perheenjäseniä, kuten ei avopuolisokaan. Heillä on oikeus työtapaturmakorvaukseen, jos he ovat työsuhteessa. Näin ollen heille tulee ottaa lakisääteinen työtapaturmavakuutus.

Mahdollisten tapaturmien varalle olisi sen vuoksi tärkeää ottaa henkilökohtaisena avustajana toimivalle perheenjäsenelle (jolla ei ole oikeutta työtapaturmakorvaukseen) vapaaehtoinen tapaturmavakuutus. Tällöin on syytä huomioida, että vapaaehtoinen vakuutus ei ole lakisääteinen maksu tai korvaus, joten kunta ei siitä aiheutuvia kustannuksia välttämättä korvaa. Näin ollen vapaaehtoisista vakuutuksista aiheutuvat kustannukset jäävät pääsääntöisesti työnantajan itsensä maksettaviksi.

Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu

Työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 12 §:n mukaan työnantaja, joka tapaturmavakuutuslain mukaan on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työnantajan työttömyysvakuutusmaksun.

Koska lakisääteinen tapaturmavakuutus ei koske edellä mainitulla tavalla kaikkia perheenjäseniä (eli työnantaja ei ole tapaturmavakuutusvelvollinen), näin ollen myöskään henkilökohtaisena avustajana toimivan perheenjäsenen työttömyysvakuutusmaksua ei tarvitse näissä tapauksissa maksaa. Työnantajan ei siis tarvitse maksaa työttömyysvakuutusmaksua, jos työntekijä on hänen aviopuoliso tai kotona asuva lapsi.

Työnantajan sisarukset, tädit ja sedät eivät ole tällaisia perheenjäseniä, kuten ei avopuolisokaan, joten heidän osaltaan työnantajan työttömyysvakuutusmaksu on maksettava.

Muu työlainsäädäntö

Muilta osin perheenjäsenten väliseen työhön ja työsopimukseen sovelletaan lähtökohtaisesti samoja lakeja ja sääntöjä kuin muihinkin työsopimuksiin.

Työterveyshuolto

Perheenjäsenen tekemää työtä ei ole nykyään rajattu työturvallisuuslain (738/2002) tai työterveyshuoltolain (1383/2001) soveltamisalan ulkopuolelle.

Näin ollen työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto kaikille henkilökohtaisille avustajilleen riippumatta perheoikeudellisista suhteistaan. Koska kysymys on lakisääteisestä työnantajan maksettavaksi kuuluvasta maksusta, kunta on velvollinen korvaamaan työterveyshuollon järjestämisestä vammaiselle työnantajalle aiheutuvat kulut.

Omainen voi toimia vammaisen henkilön vammaispalvelulain mukaisena henkilökohtaisena avustajana ja heidän välilleen voi syntyä työsuhde. Omaisen (työntekijä) ja vammaisen henkilön (työnantaja) välisiin työsuhteisiin sovelletaan kuitenkin joitain poikkeuksia työlainsäädännön pääsäännöistä. Tässä assistentti.info:n julkaisemassa oppaassa käydään läpi niitä ongelmakohtia, jotka ovat käytännössä herättäneet kysymyksiä ja epätietoisuutta omaisen toimiessa henkilökohtaisena avustajana.

Assistentti.info on valtakunnallinen verkosto, jonka tehtävänä on kehittää henkilökohtaiseen apuun liittyvää toimintaa. Työtapoina ovat verkostoyhteistyö, neuvontapalvelut, koulutustoiminta ja tiedottaminen. Assistentti.info julkaisee henkilökohtaiseen apuun liittyvää materiaalia.

Lisätietoja: www.assistentti.info

