

TEM esitteet • 11/2017

Vuokratyöopas



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Työ- ja elinkeinoministeriö
Työelämä- ja markkinaosasto
Jan Hjelt
PL 32, 00023 Valtioneuvosto
Puh. 029 516 001
www.tem.fi

TEM esitteet 11/2017

Taitto: Tem, heinäkuu 2017

Sisältö

Johdanto	5
1 Yleistä vuokratyöstä.....	6
2 Työsopimuksen tekeminen	8
3 Työaika	13
4 Työnjohtaminen.....	15
5 Vuosilomat.....	16
6 Työturvallisuus ja työterveyshuolto	18
7 Sairausloma ja sairausajan palkka	20
8 Perhevapaat (äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä tilapäinen hoitovapaa)	21
9 Lomauttaminen.....	23
10 Työsuhteen päättymisen tai päättäminen.....	24
11 Yhteistoimintalaki (yt-laki).....	27
12 Tilaajavastuulaki.....	28
13 Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen sopimus	29
14 Ulkomaiset vuokratyöntekijät	30
15 Erityiskysymyksiä	31
16 Sanastoa	33
17 Lisätietoja	35

Johdanto

Vuokratyö on yksi uusimmista työn teettämismuodoista. Työvoiman käyttötapanä se on yleis-
tynyt koko 2000-luvun. Vuokratyöhön sovelletaan lähtökohtaisesti samoja säännöksiä kuin
muihinkin työsuhteisiin. Vuokratyössä on kuitenkin eräitä erityispiirteitä, joiden takia sään-
nösten soveltaminen on joskus hankalaa.

Oppaan tarkoituksena on antaa yleiskuva niistä säännöksistä, jotka eroavat vuokratyössä tai
joiden soveltamisessa on käytännössä havaittu ongelmia. Oppaan loppuun on kerätty sanasto
keskeisimmistä termeistä.

Oppaassa osa asioista esitetään yksinkertaistaen. Oppaassa ei oteta kantaa eri työehtosopi-
mukseen tai yksittäisiin riitatilanteisiin, joissa osapuolten on aina hyvä kysyä oikeudellista
neuvoa esimerkiksi työsuojeluviranomaiselta tai omasta ammatti- tai työnantajaliitosta.

Opas on tehty yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja elinkeinoelämän järjestöjen kanssa.

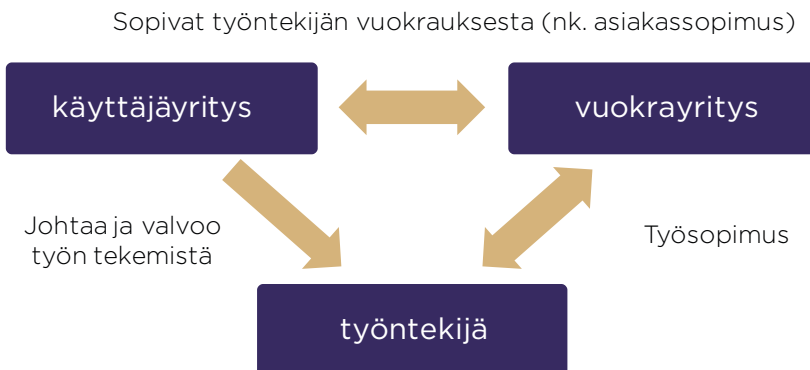
1 Yleistä vuokratyöstä

Mitä vuokratyö tarkoittaa?

Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokratyöryhtymän kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tätä työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi. Vuokratyöryhtymä vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokratyöryhtymästä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys.

Miten vuokratyö poikkeaa muista työsuhhteista?

Vuokratyössä vuokratyöryhtymä on työntekijän työnantaja, mutta työ tehdään käyttäjäyritykselle. Tämä tarkoittaa työntekijän kannalta sitä, että työntekijä tekee työsopimuksen vuokratyöryhtymän kanssa, vaikka työntekopaikka on käyttäjäyrityksessä. Vuokratyöryhtymä maksaa työntekijän palkan ja hoitaa kaikki muutkin sille työnantajana kuuluvat velvoitteet, mutta käyttäjäyrityksen tehtävänä on ohjata ja opastaa työntekijää. Käyttäjäyritys myös valvoo työntekijän työn tekemistä.



Milloin vuokratyötä voi käyttää?

Lainsäädännössä ei lähtökohtaisesti ole rajoitettu käyttäjäyrityksen mahdollisuutta käyttää vuokratyövoimaa. Ns. tilaajavastuulaissa asetetaan käyttäjäyritykselle tiettyjä velvoitteita silloin, kun vuokratyöntekijöitä käytetään yrityksen tavanomaiseen toimintaan. Lisäksi työehtosopimuksissa on tietyillä aloilla sovittu, milloin ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää. Mikäli ulkopuolisen työvoiman käyttöä ei näin ole rajoitettu, käyttäjäyritys voi halutessaan käyttää vuokratyöntekijöitä ilman, että siihen tulee olla erityistä syytä.

Ks. myös sivu 28, ns. tilaajavastuulaki

Saako vuokratyöntekijältä periä välityspalkkiota?

Vuokratyössä työntekijältä ei saa periä mitään maksuja eikä hänen palkastaan saa vähentää palkkioita.

Ks. myös rekrytointipalkkiosta: sivu 29, Millainen sopimus vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä tulisi tehdä?

Miten vuokratyötä haetaan?

Useimmilla vuokratyöyrityksillä on verkkosivut, jossa tiedotetaan avoinna olevista työpaikoista. Työhakemuksen voi usein täyttää ja lähettää verkkosivujen kautta. Alan yritykset ilmoittavat avoinna olevista työpaikoista usein myös www.te-palvelut.fi sivuilla sekä sanomalehtien työpaikkailmoitussivuilla.

2 Työsopimuksen tekeminen

Miten työsopimus tehdään?

Työsopimus tehdään työntekijän ja vuokratyöntekijän eli työnantajan välillä. Työsopimuksessa sovitaan niistä ehdoista, joilla työtä tullaan tekemään. Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Epäselvyyksien välttämiseksi työsopimus on hyvä tehdä kirjallisena.

Työsopimuksen tekemiseen mahdollisesti liittyvät tekstiviestit ja sähköpostit on myös hyvä säätää.

Mitä tietoja työnantajan on annettava kirjallisesti?

Yli kuukauden pituisissa työsuhteissa työnantajan on annettava työntekijälle kirjallisesti työsuhteen keskeiset ehdot. Silloin, kun on tehty kirjallinen työsopimus, ehdot käyvät yleensä siitä ilmi. Ehdot voidaan toimittaa myös useammalla eri asiakirjalla.

Vuokratyössä selvitys on annettava myös alle kuukauden pituisissa työsuhteissa, jos vuokratyöntekijä tätä työnantajalta pyytää. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

Työsuhteen keskeisiä ehtoja ovat ainakin:

- työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- työnteon alkamisajankohta;
- määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika;
- koeaika;
- työntekopaikka tai selvitys periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- työhön sovellettava työehtosopimus;
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- säännöllinen työaika;
- vuosiloman määräytyminen;
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste.

Voiko vuokratyöntekijän kanssa tehdä määräaikaisen työsopimuksen?

Työnantajan aloitteesta sopimus voidaan solmia määräaikaisena ainoastaan, kun siihen on työsopimuslaissa tarkoitettu perusteltu syy. Sen sijaan työntekijän aloitteesta määräaikainen sopimus on aina mahdollista tehdä.

Määräaikaisesta työsopimuksesta on kysymys, kun sopimuksen kestoaika on sidottu tiettyyn kalenteriaikaan, tietyn työn tai tehtävän valmistumiseen tai johonkin määriteltyyn tapahtumaan. Olennaista on, että määräaikaisen sopimuksen kesto on määriteltävissä selkeällä tavalla.

Työnantajan aloitteesta määräaikainen sopimus on solmittavissa, kun siihen on työn luonteeseen tai työnantajan toimintaan liittyvä perusteltu syy. Vuokratyöntekijän ja vuokratyöryhtymän välisen työsopimuksen perustana on usein vuokratyöryhtymän ja käyttäjäryhtymän välisen kaupallinen sopimus, jolla sovitaan tietystä työstä tai työkokonaisuudesta. Tyypillistä vuokratyösopimuksille on, että sopimus solmitaan käyttäjäryhtymän tilauksen kestoajaksi. Määräaikaista sopimusta ei voi kuitenkaan sitoa yksinomaan toistaiseksi voimassa olevan asiakastilauksen keston määrittelemättä määräaikaisen sopimuksen kesto objektiivisella tavalla. Mikäli määräaikaisen sopimuksen päättymispäivää ei voida tarkasti määrittää, tulee työnantajan antaa työntekijälle arvio työsuhteen kestosta.

Jos määräaikaisena solmitulta sopimukselta puuttuu laissa säädetty peruste, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana. Tällöin työnantajan on tarjottava työntekijälle työsopimuksen mukaisia työtehtäviä – joko omassa yrityksessään tai asiakasyrityksissä – ja vastaavasti työntekijän on otettava vastaan työsopimuksen mukaisia työtehtäviä eri käyttäjäryhtymissä.

Jos toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevän vuokratyöntekijän työsopimuksessa ei ole rajoitettu työtehtäviä vain tietyn tyypin tehtäviin tai vain tietyn käyttäjäryhtymän tarjoamiin tehtäviin, työntekijän työstä kieltäytymistä arvioidaan kuten muissakin toistaiseksi voimassa olevissa sopimussuhteissa.

Jos vuokratyöntekijän sopimus koskee vain tiettyä, erikseen määriteltyä työtä ja vuokratyöryhtymällä ei ole – yrityksen asiakaskunta ja toiminnan laajuus huomioon ottaen – edellytyksiä tarjota työtä sopimuksessa sovitun työkokonaisuuden jälkeen, edellytyksiä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ei ole olemassa. Jos sen sijaan vuokratyöryhtymä voi tarjota vuokratyöntekijälle jatkuvasti työtilaisuuksia eri käyttäjäryhtymissä, lähtökohtana on, että vuokratyöryhtymän ja vuokratyöntekijän välisen työsuhteen tulee olla toistaiseksi voimassa oleva. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Miten käyttäjäryhtymässä vapautuvista työpaikoista on tiedotettava?

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisten työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäryhtymän on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

Jos vuokratyöntekijä siirtyy käyttäjäyrityksen palvelukseen, voidaanko sopia uudesta koeajasta?

Jos käyttäjäyritys palkkaa aikaisemmin vuokraamansa vuokratyöntekijän samoihin tai samankaltaisiin töihin, koeajan enimmäispituudesta on vähennettävä se aika, jonka työntekijä on vuokratyöntekijänä jo työskennellyt käyttäjäyrityksessä. Jos vuokratyöntekijän työtehtävät ovat oleellisesti erilaisia kuin mitä hän on aiemmin vuokratyöntekijänä tehnyt, uudesta koeajasta voidaan sopia normaalisti.

Onko vuokratyöntekijöillä samat etuudet kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä?

Työntekijän työsuhte-etuudet määräytyvät työsopimuksen ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Silloin kun vuokratyöntekijöihin ja käyttäjäyrityksen työntekijöihin sovelletaan eri työehtosopimusta, heidän työehtonsa ovat yleensä erilaiset.

Vuokratyöntekijän vähimmäistyöehdot määräytyvät joko vuokratyöntekijän työehtosopimuksen, tai jos tällaista ei ole, käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen mukaan. Jälkimmäisessä tapauksessa vuokratyöntekijöihin sovelletaan samaa työehtosopimusta kuin käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että sekä käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden että vuokratyöntekijöiden työajat, palkat, tauot, erilaiset palkan lisät, palkalliset sairauslomat ja muut työehtosopimukseen perustuvat työsuhte-etuudet määräytyvät saman työehtosopimuksen mukaan.

Jos vuokratyöntekijän työsuhteessa ei tule sovellettavaksi mikään edellä tarkoitettu työehtosopimus, vuokratyöntekijän palkkaa, työaikaa ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

Muista kuin työehtosopimuksissa määräytyistä työehdoista sovitaan työnantajan kanssa, ja ne voivat vuokratyöntekijöille olla erilaiset kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä (esim. lounas-/puhelinetu).

Pitääkö vuokratyöntekijän soveltaa käyttäjäyrityksessä tehtyä palkallista sopimusta?

Silloin kun vuokratyöntekijän on noudatettava käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, sillä on velvollisuus noudattaa myös käyttäjäyrityksen tekemiä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Jos paikallinen sopimus heikentää työntekijän etuja, vuokratyöntekijällä ei ole velvollisuutta noudattaa sopimusta, mutta yritys voi noudattaa sitä vuokratyöntekijän kanssa sovitun työsopimuksen rajoissa.

Saako vuokratyöntekijä työskennellä useamman vuokrayrityksen kautta?

Vuokratyöntekijä voi tehdä työtä useammallekin työnantajalle tai vuokrayritykselle.

Useammalle työnantajalle työskentelevän (myös vuokratyöntekijän) on huolehdittava siitä, että hän pystyy täyttämään jo voimassa olevan työsuhteen velvoitteet esimerkiksi sovittujen työaikojen osalta. Pelkkä vuokrayrityksen listoilla oleminen ei kuitenkaan vielä tarkoita, että työntekijä olisi työsuhteessa.

Muutoin rajoituksia voi syntyä ainoastaan siitä, ettei työntekijä työsuhteen aikana saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa.

Kertykö vuokratyöstä eläkettä?

Vuokratyöstä kertyy eläkettä samalla tavalla kuin muistakin työsuhteista.

Saako vuokratyöntekijä käyttää käyttäjäyrityksen muita järjestelyjä ja palveluja?

Vuokratulla työntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä. Käyttäjäyritys ei kuitenkaan ole velvollinen taloudellisesti tukemaan vuokratun työntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä.

Järjestelyiksi ja palveluiksi katsotaan käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamia, lähinnä pysyvämpiä tai pidempiaikaisia järjestelyjä tai etuja, joita työntekijöillä on mahdollisuus halutessaan käyttää yrityksen yleisesti soveltaman käytännön ja periaatteiden mukaisesti. Mahdollisuus käyttää työpaikan harrastetiloja tai vastaavia järjestelyjä on tyypillinen tällainen etuus tai järjestely.

3 Työaika

Miten vuokratyöntekijän työaika määräytyy?

Vuokratyöntekijän työaika määräytyy työaikalain ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa. Yleensä työajasta sovitaan yksityiskoh-
taisemmin työ sopimuksella.

Työaikojen sijoittelu kuuluu työnantajan johto- ja valvontaoikeuteen, ja siltä osin käyttäjäyritys vastaa työvuorojen sijoittelusta ja ilmoittaa niistä työntekijälle. Työntekijän työaika merkitään työvuoroluetteloon. Vuokratyörytksen ja käyttäjäyrityksen on sovittava siitä, kumpi vastaa työntekijälle annettavan työvuoroluettelon laatimisesta.

Kuka huolehtii työaikakirjanpidosta?

Vuokratyörytys on vastuussa työaikakirjanpidon pitämisestä. Vuokratyörytksellä on velvollisuus pitää kirjaa mm. työntekijän päivittäisestä työajasta, työpäivän alkamisesta, työpäivän päättymisestä ja päivittäisistä lepoajoista. Lisäksi työaikakirjanpidosta on erikseen nähtävä lisä- ja ylityötunnit. Mikäli käyttäjäyritys huolehtii työvuoroluetteloiden laatimisesta, käyttäjäyrityksen tulee toimittaa kopiot työvuoroluetteloista vuokratyörytkselle tämän oman työaikakirjanpidon pohjaksi.

Voiko sovitun työvuoron perua?

Työvuoroluettelot on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvistä painavista syistä. Mikäli sovellettavassa työehtosopimuksessa on työvuoroluetteloa koskevia määräyksiä, niitä on sovellettava myös vuokratyöntekijöihin. Käytännössä voi esiintyä tilanteita, jolloin työvuoroluetteloiden antaminen viikkoa ennen on mahdotonta (työvuoron alkuun on alle viikko). Tällöin työvuoroluettelo on saatettava työntekijöiden tietoon mahdollisimman nopeasti. Tämän jälkeen pätevät edellä kuvatut edellytykset työvuoron peruuttamiselle.

Käyttäjäyrityksen oikeus peruuttaa jo tilattu työvuoro riippuu käyttäjäyrityksen ja vuokratyörytksen välisestä sopimuksesta. Mikäli käyttäjäyritys peruuttaa työvuoron, sen on ilmoitettava vuoron peruuntumisesta välittömästi työntekijälle ja vuokratyörytkselle. Vuokratyörytys voi tällöin tarjota työntekijälle muuta, korvaavaa työtä peruuntuneen työvuoron tilalle, jollei muuta sovita. Työntekijän on otettava korvaavaa työ sopimuksen mukaista työtä vastaan tai muutoin hän ei saa palkkaa peruuntuneelta työvuorolta. Jos korvaavaa työtä ei ole tarjolla, peruuntuneesta työvuorosta maksetaan vuokratyöntekijälle palkka.

Myöskään vuokratyöntekijä ei voi perua sovittua työvuoroa yksipuolisella ilmoituksella. Perumisesta on erikseen sovittava työnantajan kanssa.

Miten ylitöistä sovitaan?

Ylityön teettäminen edellyttää käyttäjäyrityksen aloitetta. Työntekijä ei voi ilman käyttäjäyrityksen suostumusta tai hyväksyntää tehdä ylitöitä. Ylityön teettäminen edellyttää lisäksi työntekijän suostumusta. Vuokratyöntekijän tulee antaa suostumus ylityön tekemiseen kutakin kertaa varten erikseen. Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokrayritykselle työntekijän tekemistä ylityötunneista. Vuokrayritys vastaa ylityökorvausten maksamisesta ja ylityöseurannasta.

Miten tehdyt työtunnit ilmoitetaan vuokrayritykselle?

Työntekijä tai käyttäjäyritys ilmoittaa työtunnit vuokrayrityksen kanssa sovitulla tavalla, jotta vuokrayritys voi maksaa työntekijälle palkan. Ilmoittaminen voidaan tehdä esim. erillisellä lomakkeella tai netin kautta viikoittain tai kahden viikon välein.

Käytäntönä on, että ennen työtunti-ilmoituksen toimittamista vuokrayritykseen käyttäjäyritys hyväksyy vuokratyöntekijän kirjaamat työtunnit.

4 Työn johtaminen

Kuka johtaa työn tekemistä?

Käyttäjäyritys johtaa ja valvoo työn tekemistä. Vuokratyöntekijä on velvollinen noudattamaan käyttäjäyrityksen työn tekemiseen liittyviä määräyksiä.

Jos käyttäjäyritys ja vuokrayritys antavat ristiriitaisia ohjeita, vuokratyöntekijän on syytä olla yhteydessä molempiin osapuoliin.

Jos työhön kuuluu matkustamista, kuka päättää matkalle lähdöstä?

Käyttäjäyritys vastaa työajan käyttämiseen liittyvistä asioista, joten matkustamiseen liittyvistä asioista päättää käyttäjäyritys.

Yritysten välisessä sopimuksessa on hyvä huomioida työmatkojen mahdollisesti aiheuttamat kulut.

5 Vuosilomat

Voiko vuokratyöntekijä saada palkallista vuosilomaa?

Vuokratyöntekijälle kertyy vuosilomaa samojen sääntöjen mukaisesti kuin muissakin työsuhteissa. Jos työsuhde on kuitenkin kovin lyhyt, ei työntekijä käytännön syistä ehdi pitämään vuosilomaa. Tällöin vuosiloma korvataan hänelle työsuhteen päättyessä maksettavalla lomakorvauksella.

Jos työntekijän määräaikaisen työsuhteen päättyessä tiedetään, että hän aloittaa uuden työsuhteen lyhyen ajan kuluessa, työntekijä ja vuokrayritys voivat kirjallisesti sopia, että ensimmäisen työsuhteen ajalta kertyneet lomaetuudet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana.

Toistuvissa, yhdenjaksoisina tai lyhyin keskeytyksin jatkuvissa määräaikaisissa työsuhteissa olevalla on myös oikeus vuosilomaan. Lomaa vastaavan vapaan saa halutessaan myös hyvin lyhyttä työaikaa tekevä työntekijä.

Työsuhteen kestäessä lomaa ei saa korvata lomakorvauksella, eikä lomakorvauksia voi maksaa työsuhteen jatkuessa jokaisen palkanmaksun yhteydessä.

Ketkä sopivat vuokratyöntekijän lomista ja kenen vastuulla on, että vuokratyöntekijä pitää lomaa?

Vuokrayritys vastaa työnantajana siitä, että työntekijä saa ja myös pitää lain mukaisen vuosilomansa. Lyhyemmissä työsuhteissa vuosilomista sovitaan yleensä vuokratyöntekijän ja vuokrayrityksen välillä. Vuokrayrityksen on kuultava vuokratyöntekijää vuosiloman ajankohdasta ennen loman ajankohdan määräämistä.

Silloin kun vuokratyöntekijän työsopimus jatkuu vuosiloman jälkeen, vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken voidaan sopia, että käyttäjäyritys voi päättää työskentelyjaksoon ajoittuvan vuosiloman ajankohdasta ja se vastaa tällöin myös vuokratyöntekijän kuulemisesta. Käyttäjäyrityksen tulee tällöin ilmoittaa vuokratyöntekijöiden loma-ajankohdista vuokrayritykselle, jotta vuokrayritys voi maksaa vuosiloman ajalta vuosilomapalkan vuokratyöntekijälle.

Korvataanko pitämätön loma työsuhteen päättyessä?

Pitämätön loma korvataan kuten muissakin työsuhteissa. Jos työsuhteen päättyessä vuokratyöntekijällä on pitämätöntä lomaa, loma maksetaan tällöin työntekijälle lomakorvauksena. Vuosilomalin mukaan työsuhteen kestäessä lomaa ei saa korvata lomakorvauksella. Vuokratyörytys vastaa lomakorvauksen maksamisesta vuokratyöntekijälle.

Onko vuokratyöntekijällä oikeus lomarahaan?

Vuokratyöntekijöiden lomarahat määräytyvät samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa. Määräykset lomarahasta tai lomaltapaluurahasta, kuten sitä joissakin työehtosopimuksissa kutsutaan, eivät sisälly vuosilomalakiin, vaan eri alojen työehtosopimuksiin.

Lomarahan maksuperusteet saattavat vaihdella suuresti eri työehtosopimuksissa, joten oikeus lomarahan saamiseen tulee tarkistaa sovellettavasta työehtosopimuksesta.

6 Työturvallisuus ja työterveyshuolto

Kuka vastaa työturvallisuudesta?

Vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena, joten käyttäjäyritys vastaa vuokratyöntekijän työturvallisuudesta työpaikalla. Vuokrayritys vastaa työturvallisuuden yleisestä toteuttamisesta kuten esim. työntekijän ammattitaidon varmistamisesta ja tapaturmavakuuttamisesta.

Työssä tarvittavien henkilösuojaimien ja työvaatetuksen tarpeesta ja niiden hankkimisesta sovitaan vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Yleensä käyttäjäyritys tietää parhaiten, minkälaiset suojaimet tai suojavälineet työssä tarvitaan. Suojavälineiden käytön valvomisesta vastaa käyttäjäyritys, joka johtaa ja valvoo työntekoa.

Miten perehdytys hoidetaan?

Käyttäjäyrityksen on huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön, työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin. Myös lyhyemmissä työsuhteissa pitää huolehtia siitä, että vuokratyöntekijälle selvitetään työturvallisuuden kannalta olennaiset asiat.

Lisäksi pidempään jatkuvissa vuokraustilanteissa käyttäjäyrityksen on tarvittaessa huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työsuojelun yhteistoimintaan sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

Suosittelavaa on, että vuokrayritys ja käyttäjäyritys keskustelevat perehdytyksestä ja sen laajuudesta jo sopimuksen tekovaiheessa.

Miten vuokratyöntekijän työterveyshuolto järjestetään?

Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus on työnantajalla eli vuokrayrityksellä. Vuokratyöntekijöiden työterveyshuolto ei voi lähtökohtaisesti olla erilainen kuin vuokrayrityksen omassa toimistossa työskentelevillä. Vuokrayrityksen työterveyshuollossa saattaa kuitenkin olla eroja, jotka perustuvat työsuhteen kestoan.

Vuokratyöntekijän työterveyshuolto voi olla erilainen kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, koska vuokratyöntekijän työterveyshuollon järjestää vuokrayritys eikä käyttäjäyritys.

Käyttäjäyrityksellä on tiettyjä vuokratyöntekijöitä koskevia velvollisuuksia. Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokratyön aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja työsuojeluvaltuutetulle. Osa työterveyshuollon toimenpiteistä liittyy kiinteästi työntekopaikkaan, ja käyttäjäyritys on yleensä teettänyt työpaikalla työpaikkaselvityksen. Näin ollen yhteistyö vuokra- ja käyttäjäyrityksen välillä on tarpeellista, jotta mm. vuokratyöyrityksen työterveyshuoltopalveluiden tuottaja saa tarpeellisen tiedon työn tekemisen olosuhteista.

Lisätietoa työterveyshuollosta www.tyosuojelu.fi, www.ttk.fi ja www.stm.fi

Onko vuokratyöyrityksen järjestettävä työsuojelun yhteistoiminta?

Vuokratyössä on työsuojelun yhteistoiminta järjestettävä samalla tavoin kuin muissakin yrityksissä. Pääsääntö on, että työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu. Lisäksi työnantajan on nimettävä työsuojelupäällikkö.

7 Sairausloma ja sairausajan palkka

Saako vuokratyöntekijä sairauslomaa?

Vuokratyöntekijällä on sama oikeus sairauslomaan kuin muillakin työntekijöillä. Työsopimuslain mukaan vähintään kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on oikeus saada täysi sairausajan palkka yhdeksän päivän ajalta. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Sairausajan palkkaa koskevista säännöksistä voidaan kuitenkin poiketa työehtosopimuksilla. Sairausajan palkasta onkin sovittu laajasti työehtosopimuksilla ja sairausajan palkkaa koskevat määräykset on aina syytä tarkistaa.

Työnantajalla on sairausajan palkanmaksuvelvollisuus vain työsuhteen kestäessä. Vuokratyöntekijän määräaikainen työsuhde päättyy sairausajasta riippumatta sovitun määräajan päättyessä.

Miten ja kenelle vuokratyöntekijä ilmoittaa sairauslomat?

Työntekijän on hyvä ilmoittaa sairastumisestaan sekä käyttäjäryitykselle että vuokratyöryitykselle, ellei toisenlaisesta ilmoittamistavasta ole sovittu.

8 Perhevapaat (äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä tilapäinen hoitovapaa)

Voiko vuokratyöstä jäädä perhevapaalle? Päätyykö vuokratyösuhde vuokratyöntekijän jäädessä perhevapaalle?

Vuokratyöstä voi jäädä perhevapaalle samoin perustein kuin muistakin työsuhteista. Perhevapaiden käyttäminen edellyttää kuitenkin työsuhteen voimassaoloa.

Määräaikainen työsopimus, joka olisi muutoin päättynyt ennen perhevapaata tai sen aikana, päättyy normaalisti määräajan päätyttyä. Sen sijaan vuokratyöntekijän työsuhdetta ei voi päättää sillä perusteella, että vuokratyöntekijä käyttää perhevapaita.

Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta perhevapaiden ajalta, vaan työntekijä on oikeutettu Kelan maksamaan päivärahaan.

Perhevapaiden ajalta maksettava palkka määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Sovelletavan työehtosopimuksen määräykset palkallisesta perhevapaasta on aina hyvä tarkistaa.

Mikäli työnantaja maksaa perhevapaiden ajalta täyttä palkkaa, saa työnantaja puolestaan Kelalta sairauspäivärahan suuruisen korvauksen itselleen.

Voiko työ päättyä, jos vuokratyöntekijä jää kotiin hoitamaan sairasta lasta?

Vuokratyöntekijän työsuhdetta ei voi päättää sillä perusteella, että hän jää kotiin hoitamaan sairasta lastaan (tilapäinen hoitovapaa). Vuokratyöntekijällä on oikeus saada alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaa samoin perusteita kuin muissakin työsuhteissa olevilla. Työntekijällä on oikeus olla pois työstä sairaan lapsen hoitamiseksi enintään neljä työpäivää.

Alalla sovellettavan työehtosopimuksen määräykset tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen palkallisuudesta on aina hyvä tarkistaa.

Vuokratyöntekijän on hyvä ilmoittaa tilapäisen hoitovapaan käytöstä sekä käyttäjäyritykselle että vuokratyöyritykselle, jollei ilmoittamisesta ole erikseen muuta sovittu.

9 Lomauttaminen

Voiko vuokratyöntekijän lomauttaa?

Lomautusoikeutta käyttää vuokrayritys vuokratyöntekijän työnantajana. Toistaiseksi voimassa olevassa sopimussuhteessa oleva vuokratyöntekijä voidaan lomauttaa samoin perustein kuin muissakin työsuhteissa eli silloin, kun vuokrayrityksellä ei ole tarjota työntekijälle työtä.

Määräaikaisessa sopimussuhteessa olevaa vuokratyöntekijää ei yleensä voida lomauttaa.

10 Työsuhteen päätyminen tai päättäminen

Milloin vuokratyösuhde päättyy?

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy irtisanomisella irtisanomisajan jälkeen.

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos määräaikaisen sopimuksen päättymisajankohta ei ole tiedossa työsopimusta solmittaessa, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle päättymisajankohta viipymättä sen jälkeen, kun hän saa siitä tiedon. Silloinkin kun työsopimuksessa on arvioitu työsuhteen kesto, on työnantajan ilmoitettava päättymisajankohta viipymättä sen jälkeen, kun hän saa siitä tiedon.

Erittäin painavasta syystä työnantaja tai työntekijä saa purkaa työsopimuksen irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti. Tällaisena syynä pidetään työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvollisuuksien niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että olisi kohtuutonta edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Miten käyttäjäyrityksen asiakassopimuksen tai toimeksiannon päättäminen vaikuttaa vuokratyösuhteeseen?

Silloin kun vuokratyöntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva tai tiettyyn kalenteriaikaan sidottu määräaikainen työsuhde, työntekijän työsuhde ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus jatkuvat käyttäjäyrityksen toimeksiannon päättymisestä riippumatta.

Jos vuokratyösopimus solmitaan käyttäjäyrityksen tilauksen kestoajaksi, määräaikaista sopimusta ei voi kuitenkaan sitoa yksinomaan toistaiseksi voimassa olevan asiakastilauksen keston määrittelemättä määräaikaisen sopimuksen kestoja objektiivisella tavalla. Käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia arvioidaan sopimusoikeudellisten periaatteiden perusteella. Vuokratyöntekijän asemaa taas arvioidaan aina työoikeudellisten säännösten valossa.

Asiakassopimuksen päättymisen vaikutusta vuokratyöntekijän työsuhteeseen arvioidaan tapauskohtaisesti. Arviointi tehdään työlainsäädännön perusteella. Yritysten välinen sopimus voi kuitenkin vaikuttaa esimerkiksi työnantajalla tarjolla olevan työn määrään.

Arvoinnissa tulee ottaa huomioon muun muassa seuraavia seikkoja:

- Onko työsopimus toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen, ja mitä määräaikaisuuden kestoista on sovittu.
- Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välisellä sopimuksella ei voi vähentää työntekijän pakottavaan lainsäädäntöön perustuvia oikeuksia. Esimerkiksi työntekijän sairastuminen tai perhevapaiden käyttö ei ole peruste päättää määräaikaistakaan työsopimusta.
- Vuokratyöntekijästä riippumaton työn tilapäinen estyminen ei ole peruste päättää määräaikaistakaan työsopimusta.

Vuokrayrityksellä ja käyttäjäyrityksellä on mahdollisuus asiakassopimuksessaan varautua sopimuksen päättymiseen sopimalla esimerkiksi irtisanomisajoista tai -korvauksista.

Voiko käyttäjäyritys päättää vuokratyöntekijän työsuhteen?

Käyttäjäyritys ei voi päättää vuokratyöntekijän työsopimusta, vaan työsuhteen voi päättää vain työnantaja eli vuokrayritys.

Voiko määräaikaisen työsopimuksen irtisanoa?

Työnantaja ei voi irtisanoa määräaikaista työsopimusta, vaan määräaikainen työsopimus jatkuu määräajan päättymiseen tai sovitun työn valmistumiseen saakka. Myös vuokratyöntekijä on sidottu määräaikaiseen työsopimukseen, eikä hän voi irtisanoa työsuhdetta.

Silloin kun määräaikaisessa työsopimuksessa on erikseen sovittu irtisanomisoikeudesta, voidaan työsuhde päättää työntekijän tai työnantajan toimittamalla irtisanomisella.

Kuka antaa varoituksen esim. työtehtävien laiminlyönnistä tai luvattomasta poissaolosta?

Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä uhalla, että työsopimuksen vastaisen menettelyn toistuessa työsuhde voidaan päättää. Vuokrayritys antaa työntekijälle varoituksen, jos tämä rikkoo työsuhdesta johtuvia velvoitteitaan. Mikäli velvoitteiden rikkominen on tapahtunut käyttäjäyrityksessä ja käyttäjäyritys ilmoittaa siitä vuokrayritykselle, arvioi vuokrayritys sen, onko velvoitteiden rikkominen niin olennaista, että siitä on annettava varoitus.

Vuokrayritys vastaa työntekijän kuulemisesta ennen mahdollista työsuhteen purkua tai irtisanomista.

Kuka antaa työtodistuksen ja arvioi työsuoritusta?

Vuokrayritys antaa vuokratyöntekijälle työtodistuksen työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta työntekijän sitä pyytäessä. Jos vuokratyöntekijä pyytää työtodistukseen arviota myös työtaidosta ja käytöksestä, käyttäjäyrityksellä on velvollisuus antaa vuokrayritykselle tiedot arviota varten.

Käytännössä työtodistuksen laatimisessa vaaditaan käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen yhteistyötä. Yhteistyöstä voi olla hyvä sopia etukäteen yritysten välisessä sopimuksessa.

11 Yhteistoimintalaki (yt-laki)

Käyttäjäryitys harkitsee vuokratyövoiman käyttöä. Onko asia käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä?

Jos käyttäjäryityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, on sen sovellettava yhteistoimintalakia. Työntekijämäärää laskettaessa otetaan huomioon vain omat työntekijät. Vuokratyöntekijöitä ei lasketa käyttäjäryityksen työntekijämäärään.

Käyttäjäryityksen on yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat yleiset periaatteet. Yhteistoimintamenettelyssä on siis etukäteen käsiteltävä, missä tilanteissa ja missä määrin yritys aikoo käyttää vuokratyövoimaa.

Käyttäjäryityksen on ilmoitettava harkitsemistaan vuokratyösopimuksista henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokratyöntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Vaadittaessa asiasta on neuvoteltava.

Onko vuokratyöryityksen noudatettava yhteistoimintalakia?

Jos vuokratyöryityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, on sen sovellettava yhteistoimintalakia. Vuokratyöntekijät ovat työsuhteessa vuokratyöryitykseen ja heidät otetaan huomioon yhteistoimintalain soveltamisrajaa laskettaessa.

Työntekijämäärään lasketaan sekä toistaiseksi voimassa olevat että määräaikaiset työsuhteet. Yt-laissa ei ole mitään nimenomaista säännöstä henkilöstön määrän laskemisesta tiettyinä keskiarvona. Velvollisuus soveltaa lakia ratkaistaan sillä hetkellä, jolloin työnantaja harkitsee toimenpidettä, joka täytyy lain mukaan käsitellä yt-menettelyssä.

Jos henkilöstömäärä vaihtelee jatkuvasti soveltamisrajan molemmin puolin, on lakia syytä soveltaa, jottei vuokratyöryitykselle synny ongelmia.

Lisätietoa yhteistoimintalainista www.tem.fi.

12 Tilaajavastuulaki

Mitä selvityksiä käyttäjäyrityksen tulee vaatia vuokrayritykseltä?

Tilaajavastuulakia sovelletaan myös vuokratyövoimaa käyttäviin yrityksiin. Ennen kuin käyttäjäyritys ja vuokrayritys tekevät sopimuksen vuokratyöntekijän käytöstä, käyttäjäyrityksen on tilaajavastuulain mukaan hankittava vuokrayritykseltä ja tämän on annettava seuraavat selvitykset: kaupparekisteriote, todistus verojen maksamisesta, todistus eläkevakuutuksen ottamisesta tai selvitys erääntyneistä eläkemaksuista, selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä selvitys siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintärekisteriin, työnantajarekisteriin ja arvonlisäverovelvollisten rekisteriin. Lisäksi rakentamistoiminnassa on selvítettävä tapaturmavakuutuksen ottaminen.

Jos työntekijöitä vuokrataan ulkomaiselta yritykseltä, tilaajan on selvítettävä vuokratyöntekijän (lähetetty työntekijä) sosiaaliturvan määräytyminen ennen työn teon aloittamista.

Lisäksi käyttäjäyrityksen tulee pyynnöstä ilmoittaa vuokratyöstä tehdystä sopimuksesta henkilöstön edustajalle. Lisäksi henkilöstön edustajalle on selvítettävä vuokratyön käytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohteet, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai sen puuttuessa keskeiset työehdot.

Käyttäjäyrityksen ei kuitenkaan tarvitse pyytää edellä mainittuja selvityksiä, jos sillä on perusteltu syy luottaa siihen, että sopimusosapuoli täyttää lakisääteiset velvoitteensa. Selvityksiä ei tarvitse pyytää luottamuksen perustuessa siihen, että:

- Sopimusosapuoli on julkisen sektorin toimija kuten valtio, kunta, kuntayhtymä, seurakunta, seurakuntayhtymä tai osakeyhtiölaissa tarkoitettu julkinen osakeyhtiö tai valtion liikelaitos.
- Sopimusosapuolen toiminta on vakiintunut. Toiminta katsotaan vakiintuneeksi silloin, kun yritys on tosiasiallisesti harjoittanut liiketoimintaa vähintään kolme vuotta. (Ei sovelleta rakentamistoiminnassa.)
- Tilaajan ja sopimusosapuolen sopimussuhdetta voidaan pitää vakiintuneena, mikä edellyttää käytännössä vähintään kahden vuoden sopimussuhdetta. (Ei sovelleta rakentamistoiminnassa.)

Lisätietoja tilaajavastuulaista www.tyosuojelu.fi ja www.tem.fi

13 Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen sopimus

Millainen sopimus vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä tulisi tehdä?

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on syytä tehdä vuokrausta koskeva kirjallinen sopimus. Sopimuksessa olisi hyvä sopia ainakin sopimuksen kestosta, tarkemmasta työtehtävistä ja siihen liittyvistä erityispiirteistä, työntekopaikasta, työntekijältä vaadittavista ominaisuuksista, irtisanomisajasta sekä hinnasta. Hyvä käytäntö on sopia myös yhteyshenkilöstä, johon toinen osapuoli voi myöhemmin ottaa yhteyttä sopimukseen liittyvissä asioissa. Sopimuksen liitteenä on suositeltavaa käyttää alan yleisiä sopimusehtoja (HPL YSE 2006).

Jos käyttäjäyritys haluaa palkata vuokratyöntekijän suoraan palvelukseensa, on yleensä sovittu, että käyttäjäyritys maksaa vuokrayritykselle rekrytointipalkkion.

Saako käyttäjäyritys valita vuokratyöntekijän?

Vuokrayritys ja käyttäjäyritys sopivat usein menettelytavoista, joilla vuokratyöntekijöitä etsitään. Menettelytavat vaihtelevat työtehtävien laadun ja toimeksiannon keston mukaan. Joskus vuokrayritys valitsee vuokratyöntekijät itsenäisesti käyttäjäyrityksen antamien ohjeiden ja työtehtävän edellyttämien vaatimusten mukaisesti, toisinaan taas käyttäjäyritykselle esitellään muutama ehdokas, joista käyttäjäyritys valitsee heille sopivimman työntekijän.

Vuokrayritys vastaa työnantajana siitä, että työntekijöiden valinnassa noudatetaan yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia valintakriteereitä. Vuokrayrityksen tulee huomioida, ettei se voi täyttää käyttäjäyrityksen vuokratyöntekijälle asettamia kriteereitä, jos ne ovat syrjiviä.

14 Ulkomaiset vuokratyöntekijät

Miten menetellään, jos vuokratyöntekijä otetaan ulkomailta?

Työvoiman vuokrauksessa sovelletaan ns. tilaajavastuulakia riippumatta siitä, hankitaanko vuokratyövoimaa kotimaasta vai ulkomailta. Ulkomaisen vuokratyörytymisen osalta on hankittava vastaavat selvitykset kuin kotimaiseltakin vuokratyörytymiseltä, mikäli vastaavat selvitykset ovat saatavilla ulkomaisen vuokratyörytymisen kotimaasta.

Suomeen lähetettyihin vuokratyöntekijöihin sovelletaan työntekijöiden lähettämisestä annettua lakia, jonka mukaan heidän vähimmäistyöehtonsa määräytyvät samoin kuin kotimaisilla vuokratyöntekijöillä. Suomalainen tilaaja (käyttäjärytymis) on velvollinen huolehtimaan sopimuksessaan tai muutoin käytettävissään olevin keinoin siitä, että ulkomainen työvoiman vuokrausrytymis asettaa tarvittaessa edustajan sekä tekee ilmoituksen työntekijöiden lähettämisestä. Lisäksi käyttäjärytymisen on annettava tietoa lähetetyn työntekijän työnantajalle muun muassa sovellettavista työehdoista.

www.te-palvelut.fi -sivuilla www.te-services.fi/te/en/jobseekers/work_finland/index.html on tietoa ulkomaisen työntekijän luvista ja rekisteröinneistä sekä verotuksesta englanniksi. ETA-alueen ulkopuolisten maiden kansalaiset tarvitsevat Suomessa työskentelyä varten työntekijän oleskeluluvan. Ulkomaalaislaissa on määritetty tarkemmin ne tehtävät, alat ja asemat, joihin liittyy oikeus tehdä työtä ilman työntekijän oleskelulupaa.

Ks. myös sivu 28, tilaajavastuulaki.

15 Erityiskysymyksiä

Kuka edustaa vuokratyöntekijää? Keneen vuokratyöntekijä voi ottaa yhteyttä erimielisyystilanteessa?

Vuokratyöryhtymässä valittu henkilöstön edustaja (esim. luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu) edustaa vuokratyöryhtymän työntekijöitä. Vastaavasti käyttäjäryhtymän henkilöstön edustaja edustaa käyttäjäryhtymän työntekijöitä. Vuokratyöntekijä voi kuitenkin työturvallisuuskysymyksissä ottaa yhteyttä käyttäjäryhtymän työsuojeluvaltuutettuun.

Vuokratyöntekijä voi valtuuttaa käyttäjäryhtymän henkilöstön edustajan selvittämään palkkaan tai työsuhteeseen liittyvää erimielisyyttä. Tällöin vuokratyöryhtymän on annettava käyttäjäryhtymän henkilöstön edustajalle työntekijän palkkaan tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamista koskevan erimielisyyden selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

Koskeeko vuokratyöntekijää salassapitovelvollisuus?

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajansa eli vuokratyöryhtymän ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos tiedot on hankittu ilman oikeutta, ei niitä saa ilmaista myöskään sen jälkeen, kun työsuhde on päättynyt.

Edellä mainittu säännös koskeen ainoastaan vuokratyöryhtymän ja vuokratyöntekijän välistä suhdetta. Vastaavasti liike- ja ammattisalaisuuksien suojasta voidaan käyttäjäryhtymän ja vuokratyöntekijän välillä sopia erikseen.

Voidaanko vuokratyösuhteeseen sopia työsuhteen päättymisen jälkeinen kilpailukiello?

Vuokratyöntekijän ja vuokratyöryhtymän välistä suhdetta koskee yleinen, kaikissa työsuhteissa sovellettava kilpailukieltosäännös. Tämän mukaan työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen voidaan sopimuksella rajoittaa vain työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Rajoitus voi koskea sopimusta sellaisen yrityksen kanssa, joka harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Rajoitus voi koskea myös työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa kilpailevaa toimintaa.

Arvioitaessa sitä, voidaanko kilpailukieltosopimus tehdä, otetaan huomioon mm. työnantajan toiminnan laatu ja suojan tarve sekä työntekijän asema ja tehtävät. Työntekijän toimintaa työsuhteen päättyessä voidaan rajoittaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä lailla suojattujen ammatti- ja liikesalaisuuksien turvaamiseksi.

Säännös koskee työntekijän ja vuokratyörytymisen välistä suhdetta. Vuokratyösuhteisiin liittyvät erityispiirteet huomioon ottaen kilpailukieltosopimukset ovat melko harvinaisia. Nämä erityispiirteet otetaan huomioon myös sopimusten pätevyyttä arvioitaessa.

Miten määräytyvät vuokratyöntekijän tekijänoikeudet ja työsuhdekeksinnöt?

Lähtökohtaisesti immateriaalioikeudet (tekijän-, malli- ja hyödyllisyysmallioikeus sekä patentti) kuuluvat teoksen aikaansaajalle eli työntekijälle. Tästä pääsäännöstä on eräitä poikkeuksia, jolloin oikeus työssä tai siinä hankittua tietotaitoa hyödyntäen syntyneeseen keksintöön voi siirtyä työnantajalle.

Ainoa ero vuokratyön ja muiden työsuhteiden välillä on, että vuokratyösuhteissa keksinnöt syntyvät yleensä työskenneltäessä käyttäjärytymisessä, mutta oikeudet voivat siirtyä – edellytysten täyttyessä – työnantajalle eli vuokratyörytymiselle.

16 Sanastoa

Asiakassopimus

Ks. toimeksiantosopimus.

Asiakasyritys

Käyttäjäryityksestä käytetään myös nimitystä asiakasyritys. Ks. käyttäjäryitys.

Henkilöstöpalveluyritys

Vuokrayrityksistä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys, varsinkin silloin, kun ne vuokrauksen ohella tarjoavat myös rekrytointi- ja muita henkilöstöpalveluja.

Käyttäjäryitys

Yritys, jossa vuokratyöntekijä työskentelee. Ks. vuokratyö.

Lomaltapaluuraha

Lomarahasta käytetään myös nimitystä lomaltapaluuraha. Ks. lomaraha.

Lomaraha

Lomarahalla tarkoitetaan vuosilomapalkan lisäksi maksettavaa rahaa, jonka suuruus on yleensä 50 % vuosilomapalkasta. Lainsäädännössä ei ole säädöksiä lomarahasta, vaan niistä sovitaan työsopimuksilla. Tämän johdosta kaikilla aloilla ei makseta lomarahoja.

Määräaikainen työsopimus

Määräaikaisessa työsopimuksessa sopimuksen kesto-aika on sidottu tiettyyn kalenteriaikaan, tietyn työn tai tehtävän valmistumiseen tai johonkin määriteltyyn tapahtumaan.

Tilaaaja

Käyttäjäryityksestä käytetään myös nimitystä tilaaja. Ks. käyttäjäryitys.

Toimeksiantosopimus

Käyttäjäryityksen ja vuokrayrityksen välistä sopimusta työvoiman vuokrauksesta kutsutaan usein toimeksiantosopimukseksi tai asiakassopimukseksi.

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

Työsopimus voi olla toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) tai määräaikainen. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy irtisanomisaajan kuluttua. Työnantaja voi irtisanoa sopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

Työaikakirjanpito

Työnantajan työntekijän päivittäisestä työ- ja lepoajasta sekä lisä- ja ylityötunneista pitämä rekisteri.

Työkeikka

Työkeikka tarkoittaa usein lyhyttä esim. yhden päivän mittaista työskentelyä tietyssä paikassa. Keikka ja työsuhte ovat vuokratyössä sama asia silloin, kun työntekijä ei ole vakituisessa työsuhteessa. Joskus keikkaa kutsutaan toimeksiannoksi.

Työsopimus

Työsopimuksella sovitaan työn tekemisestä. Työsopimus tehdään työntekijän ja työnantajan eli vuokrayrityksen välillä. Työsopimus voi olla toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) tai määräaikainen. Ks. vuokrayritys.

Työvuoroluettelo

Työntekijälle vähintään viikkoa ennen mainittujen työvuorojen alkua tiedoksi annettava luettelo työvuorojen ajankohdista.

Työehtosopimus

Työehtosopimus on työntekijäjärjestön ja työnantajan tai työnantajien järjestön välinen sopimus alakohtaisista työehdoista, kuten palkoista (ylityökorvauksineen), työajoista, lomista ja muista eduista, joita sopimuksen soveltamisalalla noudatetaan. Työehtosopimukset määrittävät vähimmäis-työehdot.

Vuokratyö

Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokrayrityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi, asiakasyritykseksi tai tilaajaksi. Vuokrayritys puolestaan vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokrayrityksestä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys.

Vuokrayritys

Vuokrayritys on vuokratyöntekijän työnantaja. Ks. vuokratyö.

17 Lisätietoja

Työlainsäädäntö

www.tem.fi > vastualueet > työelämä > työlainsäädäntö

www.tyosuojelu.fi > työsuhde

www.ttk.fi

www.stm.fi > työelämä > työsuojaelu

Ulkomaiset työntekijät, lähetetyt työntekijät

Mm. www.te-services.fi > Work in Finland

Lainsäädäntö

www.finlex.fi

Työsopimuslaki (55/2001)

Työaikalaki (605/1996)

Vuosilomalaki (162/2005)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006)

Laki työntekijöiden lähettämisestä (447/2016)

Oikeuskäytäntö

KKO:2012:10 Työsopimus - Määräaikainen työsopimus - Vuokratyö



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet