

**VAASAN YLIOPISTO
KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA
TALOUSOIKEUDEN LAITOS**

Jenni Riekkinen

**TYÖNANTAJAVASTUUN JA -VELVOITTEIDEN
JAKAUTUMINEN VUOKRATYÖSUHTEESSA**

Pro gradu tutkielma
Talousoikeuden laitos

VAASA 2007

SISÄLLYSLUETTELO	sivu
LYHENNELUETTELO	3
TIIVISTELMÄ	4
1 . JOHDANTO	5
1.1. TUTKIMUSKOHTTEEN KUVAUS	5
1.2. TUTKIMUSTEHTÄVÄ	6
1.3. TUTKIMUKSEN KULKU	7
1.4. TUTKIMUKSEN LÄHTEET JA NIIDEN KÄYTTÖ	8
2. OIKEUSSUHTEET VUOKRATYÖSSÄ JA SÄÄNTELYN KEHITYS	10
2.1. VUOKRATYÖN SYNNYTTÄMÄT OIKEUSSUHTEET	10
2.2. SÄÄNTELYN KEHITYS SUOMESSA	12
2.3. SÄÄNTELY MUISSA EUROOPAN VALTIOISSA	14
2.4. TYÖVOIMAN VUOKRAUSTA KOSKEVA EY-SÄÄNTELY	20
3. VASTUUN JAKAUTUMISEN ILMENEMINEN	22
3.1. VUOKRAUKSEN SOPIMUSSUHTEET	22
3.1.1. <i>Sopimus vuokratyöstä</i>	22
3.1.2. <i>Työsopimuksen kesto</i>	25
3.1.3. <i>Työsuorituksen sisällöstä riippumattomat etuudet</i>	29
3.2. VASTUUN JAKAUTUMINEN TYÖSUORITUKSESSA	34
3.2.1. <i>Työn johto ja valvonta</i>	34
3.2.2. <i>Työsuojeluvastuun jakautuminen</i>	41
3.3. MUUTOKSIA KÄYTTÄJÄRYITYKSEN SELVITYSVELVOLLISUUTEEN	45
4. VAHINGONKORVAUSVASTUU	47
4.1. VASTUUN JAKAUTUMINEN	47
4.2. ISÄNNÄNVASTUU VUOKRATYÖSUHTEESSA	51
5. LOPPUPÄÄTELMÄT	54
LÄHTEET	58
LIITTEET	66

LIITE 1: HENKILÖSTÖPALVELUALAN TYÖVOIMANVUOKRAUSTA KOSKEVAT YLEISET SOPIMUSEHDOT (HPL YSE 2006)	66
LIITE 2: SOPIMUS VUOKRATYÖSUHTEESSA NOUDATETTAVISTA YLEISISTÄ EHDOISTA	71
LIITE 3: VUOKRATYÖTÄ KOSKEVA TYÖSOPIMUS, LYHYT VUOKRATYÖSUHDE	74
LIITE 4: VUOKRATYÖTÄ KOSKEVA TYÖSOPIMUS, PITKÄ VUOKRATYÖSUHDE	75

LYHENNELUETTELO

ATV	Asetus työvoiman vuokrauksesta 29.11.1985/908
CIETT	International Confederation of Private Employment Agencies
EAY	Euroopan ammatillinen yhteistyöjärjestö
HPL	Henkilöstöpalveluyritysten liitto
ILO	International Labour Organization
TAL	Työaikalaki 09.08.1996/605
TEhtoL	Työehtosopimuslaki 07.06.1946/436
TSL	Työsopimuslaki 26.01.2001/55.
TsValvL	Laki työsuojelun valvonnasta 16.02.1973/131
TTHL	Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383
TTurvaL	Työturvallisuuslaki 23.08.2002/738
VahL	Vahingonkorvauslaki 31.05.1974/412
VLomaL	Vuosilomalaki 18.03.2005/162
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 22.9.1978/725
YSE	Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot 2006

VAASAN YLIOPISTO**Kauppätieteellinen tiedekunta**

Tekijä:	Jenni Riekkinen	
Tutkielman nimi:	Työnantajavastuun ja -velvoitteiden jakautuminen vuokratyösuhteessa	
Ohjaaja:	Vesa Annola	
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri	
Laitos:	Talousoikeuden laitos	
Oppiaine:	Talousoikeus	
Linja:	Sisäinen yritys juridiikka	
Aloitusvuosi:	2002	
Valmistumisvuosi:	2007	Sivumäärä: 76

TIIVISTELMÄ

Työvoiman vuokraus on keino saada käyttöön tilapäistä työvoimaa silloin, kun yrityksen oman henkilökunnan panos ei riitä. Vuokratyössä muodostuu kolmikan-tasuhde, jossa vuokraus- ja käyttäjäyritys jakavat työnantajavastuun ja -velvoitteet keskenään. Vuokratyöntekijä tekee siis työtä työnantajan (vuokrausyrityksen) lu-kuun, käyttäjäyrityksen hyväksi.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan lainsäädännön ja muun säännösten luomien puitteiden pohjalta työnantajavastuun ja -velvoitteiden jakautumista käytännössä vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välillä. Tärkeimpinä sääntöjä luovina lähteinä tutki-taan työsopimuslain normeja soveltuvilta osin sekä henkilöstöpalveluyritysten lii-ton luomia työvoiman vuokraustoimintaa koskevia yleisiä sopimusehtoja. Direk-tio-oikeuden jakautuminen vuokraus- ja käyttäjäyrityksen kesken luo haasteita työnantajavastuun ja -velvoitteiden täyttymiselle sääntöjen vaatimalla tavalla. Tut-kimusnäkökulma on uusi työvoiman vuokrausta koskevissa tutkimuksissa, jotka ovat aiemmin pureutuneet lähinnä vuokratyöntekijän asemaan.

Tutkimuksessa selviää, että työnantajavelvoitteiden jakautuminen ei ole täysin on-gelmatonta säännöistä huolimatta. Erityisesti työsopimuslain asettamien työnanta-javelvoitteiden täyttäminen on paikoin puutteellista ja asettaa työntekijät sen vuoksi eriarvoiseen asemaan.

AVAINSANAT: Vuokratyö, työnantajavastuun ja -velvoitteiden jakautuminen

1 . JOHDANTO

1.1. Tutkimuskohteen kuvaus

Työvoiman vuokraus ei ole uusi ilmiö. Suomessa sitä on harjoitettu 1960-luvulta lähtien, aluksi lähinnä telakkateollisuudessa, mutta vähitellen myös muilla aloilla. Tuolloin vuokrausyrityksiä kutsuttiin reppufirmoiksi ja niiden tarjoama työvoima oli erikoistunut vain yhdelle tai kahdelle alalle. Silloinkin vuokratyövoimaa käytettiin tasaamaan tuotannon huippuja ja helpottamaan tilannetta pahimman kiireen keskellä. Nykyisin työvoiman vuokrausyrityksiä on kooltaan ja liikevaihdoltaan hyvin erilaisia. Työvoiman heterogeenisyydenkin on laajentunut.

Henkilöstöpalveluala, johon työvoiman vuokraus kuuluu, on kasvanut merkittäväksi työllistäjäksi Suomessa ja kasvu näyttää vain jatkuvan. Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) teetti Promenade Researchillä jäsenyritystutkimuksen maaliskuuhuhtikuussa 2006, jonka tarkoituksena oli selvittää yritysten vuokratyövoiman määrää, liikevaihtoa, palveluntarjontaa, asiakkaita sekä tulevaisuudennäkymiä. Tutkimuksen mukaan 19 000 työntekijää, henkilötyövuosiin muutettuna, on työllistynyt henkilöstöpalvelualalle vuonna 2005, joista 16 500 henkilötyövuotta arvioitiin koostuvan vuokratyövoimasta. Ala työllisti näin ollen noin 70 000 vuokratyöntekijää. HPL:n jäsenyritykset työllistivät noin 14 00 työntekijää henkilötyövuosiksi muutettuna, joista 12 150 arvioitiin olevan vuokratyön osuus. HPL:n jäsenyritykset mahdollistivat 53 000 vuokratyöntekijän työnteon.¹

Henkilöstöpalveluyritysten liikevaihto oli vuonna 2005 noin 650 miljoonaa euroa, josta HPL:n jäsenyritysten liikevaihdon osuus oli noin 400 miljoonaa euroa. Kasvua vuodesta 2004 vuoteen 2005 oli havaittavissa noin 35 prosenttia. HPL:n jäsenyritysten suurin liikevaihto tulee naisvaltaisilta aloilta eli toimisto- ja taloushallinnon töistä sekä hotelli-, ravintola- ja catering -alan työstä. Henkilöstöpalveluyrityk-

¹ HPL:n jäsentutkimuksen tulokset

set vuokrasivat henkilöstöä noin 14 300 yritysasiakkaalle ja rekrytointeja kertyi noin 2 500 asiakkaalle. ²

Tutkimuksen mukaan ala toimii tehokkaasti väylänä työelämään ja tarjoaa mahdollisuuden vakituiseen työsuhteeseen. Vuokratyön avulla pystytään tarjoamaan tuhansille ihmisille mahdollisuus työhön ja ammattitaidon ylläpitämiseen, koska se madaltaa yritysten työllistämiskynnystä. 20-30 prosenttia vuokratyöntekijöistä ovat onnistuneet saamaan vakituisen työn vuokratyösuhteen välityksellä. Vuokrausyritysten toiminnan kasvun odotettiin myös jatkuvan, sillä yli puolet tutkimukseen vastanneista yrityksistä odotti 10-30 prosentin kasvua seuraavien 12 kuukauden aikana. ³

Vuokratyön tarjoaa yrityksille mahdollisuuden keskittyä omaan ydinliiketoimintaansa ja etsiä tehokkaampia tapoja edistää ja säilyttää omaa kilpailukykyään. Vuokratyövoiman avulla on myös helppo tasata tuotannon huippuja ja elvyttää tilapäistä työvoimapulaa niissä tilanteissa, joissa aikaisemmin teetettiin ylitoita tai jätettiin kyseiset työt kokonaan tekemättä. Vuokratyöntekijä työskentelee siis käyttäjäyrityksessä, mutta vuokrausyrityksen lukuun. Tämä kolmikantasuhde osapuolten välillä tuo esille kysymyksen työnantajavastuun ja -velvoitteiden jakautumisesta vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välillä. Kenelle kuuluvat ne oikeudet ja velvollisuudet, joita työnantaja yleensä käyttää, kun direktio-oikeus jakautuu vuokraus- ja käyttäjäyrityksen kesken.

1.2. Tutkimustehtävä

Tässä tutkimuksen kohteena ovat käyttäjäyritys ja vuokrausyritys työnantajavastuun ja -velvoitteiden jakautumisen näkökulmasta. Koska vuokratyöntekijä tekee työtä työnantajan lukuun, käyttäjäyrityksen hyväksi, muodostuu osapuolien välille niin kutsuttu kolmikantasuhde. Tämä tarkoittaa sitä, että perinteisesti työnantajalle kuulunut direktio-oikeus ja muut työnantajavelvoitteet jakautuvat vuok-

² HPL 15.5.2006

³ HPL 15.5.2006

rausyrytyksen ja käyttäjäryityksen kesken. Laissa on säädetty vastuun jakautumisen lähtökohdista, mutta se jättää avoimeksi monet yksittäiset tilanteet. Suoraan lain perusteella ei myöskään voida arvioida, miten asiasta on sovittavissa osapuolten kesken.

Tutkimusongelmana tässä tutkimuksessa käsitellään työnantajavastuun ja -velvoitteiden jakautumista vuokraus- ja käyttäjäryityksen välillä. Tarkastelun kohteena on myös muutaman muun Euroopan valtion vuokratyövoiman sääntely. Erityisesti tarkastellaan Ruotsin sääntelyä ja käytäntöä työvoiman vuokraustoiminnassa. Tämän tarkastelun avulla luodaan vertailupohja suomalaisen lainsäädännön tutkimiselle.

Tutkimuksessa ei käsitellä lähetettyjä työntekijöitä tai heidän asemaansa työmarkkinoilla ja siten myös lähetettyjä työntekijöitä koskeva lainsäädäntö jää tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksen ulkopuolelle jäävät niin ikään ulkomaille vuokratut tai ulkomailta vuokratut työntekijät.

1.3. Tutkimuksen kulku

Luvussa kaksi tarkastellaan vuokratyön synnyttämiä oikeussuhteita ja niiden vaikutusta osapuolten asemaan. Tämän lisäksi käsitellään sääntelyn kehitystä Suomessa 60- ja 70-luvuilla sekä sääntelyn vapautumista 1990-luvulla ja sen aiheuttamia muutoksia vuokraustoiminnassa. Samalla luodaan myös katsaus muutaman Euroopan valtion vuokratyövoiman sääntelyyn ja tarkastellaan, miten Euroopan unionissa säännellään työvoiman vuokrausta. Tällä tavalla saadaan vertailukohteita suomalaiselle käytännölle.

Tämän jälkeen kolmannessa luvussa siirrytään käsittelemään vuokratyön sopimussuhteita ja miten ne vaikuttavat vastuun jakautumiseen. Siinä tarkastellaan myös lainsäädännön vaikutuksia näihin sopimussuhteisiin. Luvussa perehdytään lisäksi varsinaiseen työn suorittamiseen ja siihen, miten työnjohto-oikeuden ja työnantajavastuun jakautuminen siihen vaikuttaa. Lisäksi käsitellään vuokratyön-

tekijän asemaa vuokraus- ja käyttäjäyrityksessä. Luvussa käsitellään myös tuore laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa palkattaessa. Neljännessä luvussa puolestaan käsitellään vahingonkorvausvastuuta vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken mahdollisessa vahinkotilanteessa. Lopuksi luvussa viisi tehdään yhteenveto tutkimuksen edetessä syntyneistä päätelmistä.

1.4. Tutkimuksen lähteet ja niiden käyttö

Tutkimuksessa on käytetty lähteenä lainsäädäntöä, oikeustapauksia ja oikeudellista kirjallisuutta. Koska vuokratyövoima nykyisessä muodossaan on vielä suhteellisen uusi ilmiö, on lähdemateriaalia melko niukasti tarjolla. Tutkimuksessa on kuitenkin käytetty lähteitä mahdollisimman laaja-alaisesti hyväksi, jotta niistä saataisiin kaikki tutkimusta rikastuttava aines irti. Työnantajavastuun ja -velvoitteiden jakautuminen johtaa siihen, että vuokratyön kohdalla joudutaan soveltamaan tavallisia lainsäädännöllisiä käytäntöjä.

Työvoiman vuokrauksen lisääntymisen myötä myös sääntely on lisääntynyt. Työvoiman vuokrausta säännellään sekä lainsäädännön, että ammattijärjestöjen antamien ohjeiden avulla. Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) on laatinut toimintaohjeet henkilöstönvuokrausyrityksille, joiden puitteissa vuokrausyritysten tulee toimia säilyttääkseen liiton jäsenyyden. Lisäksi HPL on laatinut sopimusehdot vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välisiin sopimuksiin, joiden tarkoituksena on selvittää vastuun ja velvoitteiden jakautumista. Lainsäädännön lisäksi ammattiliitot ovat tehneet keskenään sopimuksia vuokratyövoiman käytöstä ja sen säännöistä. Rakennusliitto ja Palvelualojen Ammattiliitto PAM ovat solmineet yrityskohtaiset työehtosopimukset Varamiespalvelu Oy:n kanssa. JHL on solminut työehtosopimuksen SEURE henkilöstöpalvelut Oy:n kanssa. Kemia-liitto on sopinut työehtosopimuksen kemianalan työstä Palvelualojen toimialaliiton (entinen TT:n liitto) kanssa. Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry ja Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry ovat tehneet työehtosopimuksen työvoiman vuokrausalan taloushallinto-, tietojenkäsittely- ja toimistotehtävissä työskenteleville vuokratyöntekijöille. Sa-

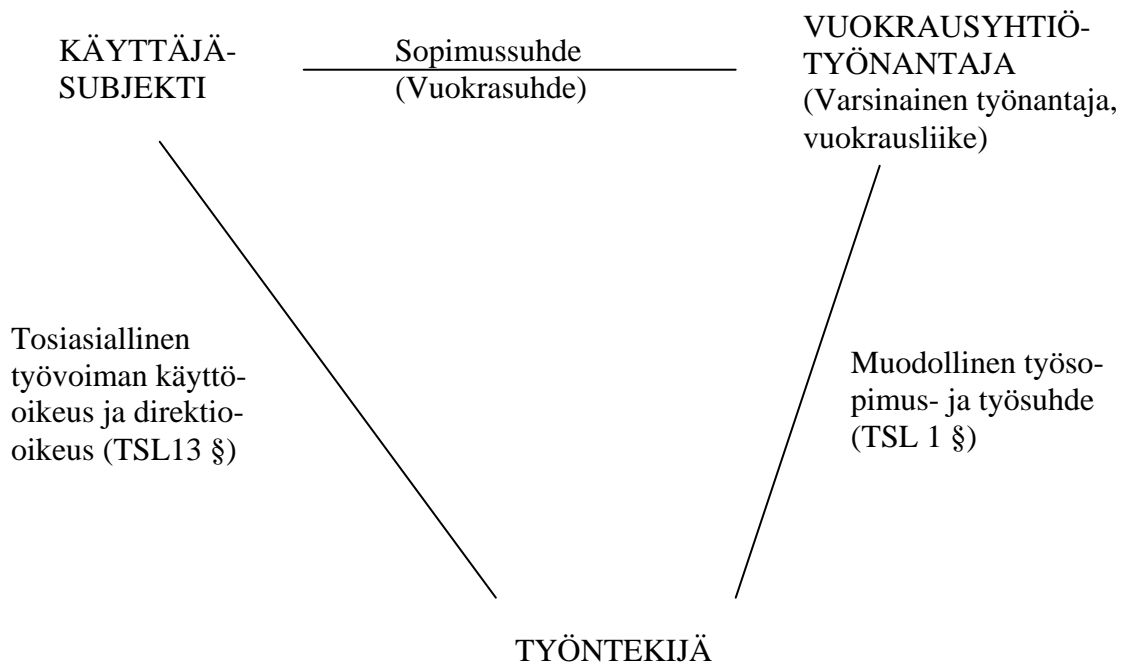
moin ovat Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry, Suomen hotelli- ja ravintolaliitto SHR ry ja Suomen muusikkojen liitto ry tehneet ravintolamuusikkoja koskevan työehtosopimuksen.

Vuokratyön sääntelyn tarve on huomattu myös muualla Euroopassa, sillä Euroopan komissio on antanut vuonna 2002 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vuokratyöntekijöiden työehdoista (20.3.2002 KOM(2002)149 ja muutetun ehdotuksen 28.11.2002 KOM(2002)701). Ehdotuksen tarkoituksena on suojella vuokratyöntekijöitä syrjinnältä ja varmistaa heille yhdenmukainen kohtelu käyttäjäyrityksen omiin, vastaavaa työtä tekeviin työntekijöihin nähden. Ehdotus on kuitenkin jäänyt ehdotukseksi, koska jäsenmaat eivät ole päässeet yhteisymmärrykseen tasa-arvoisen kohtelun käytännön käyttöönotosta. Vuokratyötä on pyritty kuitenkin sääntelemään neuvoston 28. päivänä kesäkuuta 1999 antaman määräaikaista työtä koskevan direktiivin (1999/70/EY) sekä neuvoston 15. päivänä joulukuuta 1997 antaman osa-aikatyötä koskevan direktiivin (97/81/EY) avulla. Vuokrausyritysten toimintaa sääntelee EU:n lisäksi kansainvälinen vuokrausyritysten organisaatio CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies), jolla on myös omat vuokrausyritysten toimintaa sääntelevät ehdot.

2. OIKEUSSUHTEET VUOKRATYÖSSÄ JA SÄÄNTELYN KEHITYS

2.1. Vuokratyön synnyttämät oikeussuhteet

Työvoiman vuokrauksessa työsuhde ja työnantajan oikeusasema jakaantuvat siten, että varsinaisena työnantajana säilyy työvoimaa vuokraava yritys (vuokrausyri-ty). Työ siis suoritetaan työnantajan lukuun, mutta käyttäjäyrityksen hyväksi eli TSL 1:7.3:n mukaisesti työn johto- ja valvontavalta (direktio-oikeus) siirtyvät vuokrausyri-tyksen ja käyttäjäyrityksen välisellä sopimuksella käyttäjäyritykselle. Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi luonnehditaan vuokratyö seuraavasti ⁴ ”työvoiman vuokraamisessa on kyse toiminnasta, jossa työnantaja asettaa työntekijöitään ulkopuolisen tahon käyttöön korvausta vastaan”. Seuraava kaaviokuva selventää asiaa.



Kuvio 1. Kaaviokuva työvoiman vuokrauksen kolmikantasuhteesta ⁵

⁴ HE 157/2000

⁵ Kairinen 1986:135

Käyttäjyryitykselle kuuluu siis tosiasiallinen työvoiman käyttöoikeus ja direktio-oikeus sekä siitä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet. Myös ne velvollisuudet, jotka välittömästi liittyvät työn tekemiseen ja järjestelyihin siirtyvät käyttäjyryitykselle. Työnantajavastuun jakautumisesta voidaan sopia myös toisin kuten TSL 1:7.1:stä käy ilmi. Tämä edellyttää kuitenkin työntekijän suostumusta. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet ovat samat kuin tavallisessakin työsuhteessa. Vuokrausyryitystä kohtaan vuokratyöntekijällä on vastikeoikeus sekä työsopimusoikeudet ja velvoitteet. Käyttäjyryitystä kohtaan työntekijällä on työntekovelvoite, uskollisuusvelvoite ja työturvallisuusvastuu. ⁶ Vuokrausyryityksellä puolestaan on vastikevelvoite eli velvollisuus maksaa palkkaa vuokratyöntekijälle ja huolehtia muista sosiaalimaksuista kuten eläkkeestä ja lomakorvauksista.

Vuokrausyryitys ja vuokratyöntekijä voivat sopia keskenään palkasta tai se voidaan määrittää TSL 2:9:n mukaan sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Vuokratyöntekijälle ei voida kuitenkaan sopia maksettavaksi huonompaa palkkaa kuin sovellettavassa työehtosopimuksessa määritetty vähimmäispalkka on. HPL:n vuokratyösuhteissa noudatettavien yleisten sopimusehtojen lisäksi voidaan palkkauksessa noudattaa vaihtoehtoisesti myös sovellettavan työehtosopimuksen määräyksiä. HPL:n vuokratyötä koskevan työsopimuksen mukaan tuntipalkkaisen työntekijän palkka maksetaan kahdesti kuussa työsuhteen kestäessä työnantajan saatua käyttäjyryityksen esimiehen vahvistaman tunti- ja työtunneista. Kuukausipalkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa ja lopputili tulee maksuun yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä. Vuokratyöntekijä ei saa missään tilanteessa ottaa vastaan minkään laatuista korvausta työstään käyttäjyryitykseltä. ⁷

Käyttäjyryitys saa vuokratyövoiman avulla tarvitsemaansa lisätyöpanosta silloin, kun työmäärä tai laatu on sellainen, ettei siitä vakituisen henkilöstön voimin selvitä. Erityisesti henkilöstöosaston työtaakka pienenee, kun heidän ei tarvitse huolehtia vuokratyöntekijöiden rekrytoinneista, palkanmaksuista ja työsuhdeasioista. Lisäksi vuokratyöntekijöiden käytön avulla voidaan onnistua vähentämään mahdollisuutta joutua pitkiin ja kivuliaisiin YT-prosesseihin. ⁸

⁶ Kairinen 1987:134-135

⁷ HPL, vuokratyötä koskeva työsopimus

⁸ Viitala & Mäkipelkola 2005:156

Laissa ei säädetä vuokratyövoiman käytölle mitään erityisiä rajoituksia tai edellytyksiä. Mitkään lainsäännökset eivät estä vuokratyöntekijän palkkaamista tavallisen työntekijän sijaan. Ammattiliitot ovat kuitenkin katsoneet tarpeelliseksi asettaa rajat vuokratyövoiman käytölle. TT:n ja SAK:n välisessä yleissopimuksessa on rajoitettu vuokratyövoiman käyttöä seuraavasti; sopimuksen mukaan yritysten tulisi rajoittaa vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti tai laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita ei voida teettää omilla työntekijöillä työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi.⁹ Sopimuksen tarkoituksena on estää yrityksiä korvaamasta vakituista henkilöstöä vuokratyöntekijöillä säästääkseen kustannuksissa.

Tilapäinen vuokratyövoiman käyttö on ymmärrettävää, mutta epätarkoituksenmukaiseksi vuokratyöntekijöiden työllistäminen muuttuu silloin, kun heitä työllistetään koko ajan yrityksen omien työntekijöiden rinnalla, mutta huonommin ehdoin. Vuokratyöntekijöiden samoin kuin käyttäjäyrityksen vakituisten työntekijöiden aseman turvaaminen katsottiin tarpeelliseksi jo 1960-luvun lopulla, jolloin Suomessa solmittiin ensimmäinen vuokratyötä koskeva sopimus.

2.2. Sääntelyn kehitys Suomessa

Työvoiman vuokraustoiminta alkoi kehittyä ja yleistyä maassamme merkittävästi 1960-luvulla telakkateollisuudessa ja sittemmin 1970-luvulla toimihenkilösektorilla. Yhteiskunnan nopea kehittyminen, kiristynvä kilpailu, koneellistuminen ja automatisoituminen lisäsivät ulkopuolisen työvoiman tarvetta, johon julkinen työvoimapalvelu ei pystynyt riittävässä määrin vastaamaan. Lisäksi toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden sosiaaliturvan vahvistuminen lisäsi työnantajien halua välttää oman vakituisen henkilökunnan palkkaamista.¹⁰

⁹ Yleissopimus TT – SAK 4.6.1997 8 luku 3 kohta

¹⁰ Palola 1986:400

Vuokraustoiminnan yleistyttyä alkoi myös keinottelu vuokraustoiminnassa laajentua. Työ-, sosiaali- ja verolainsäädäntöä ryhdyttiin kiertämään työsuhteissa. Seurauksena tästä, Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö ja Suomen Ammattijärjestö päätyivät vuonna 1969 solmimaan Suomen Työnantajain Keskusliiton kanssa ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen (UTS). Sopimuksella pyrittiin kuitenkin suojaamaan vakituisten työntekijöiden asema vuokratyöntekijöitä käyttävässä yrityksessä ja siksi se salliikin ylimääräisen työvoiman käytön vain tuotantohuippujen tasaamiseen, ei jatkuvana työvoimana. Lisäksi työvoimaa vuokrannut yritys veloitettiin noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta ja työ- ja sopimuslainsäädäntöä.¹¹

1970- ja 80-lukujen vaihteessa työvoiman vuokraus nousi uudelleen keskustelunaiheeksi. Ryhdyttiin aiempaa perusteellisemmin selvittämään työvoiman vuokrauksen käsitettä, sen asemaa voimassaolevissa laeissa ja sopimuksissa sekä sen laajuutta ja merkitystä työmarkkinoilla. Ongelmakohtiksi nähtiin mm. vuokrausliikkeiden palveluksessa olevien työntekijöiden jääminen tavanomaisten työsuhteetuksien ulkopuolelle, vuokratyöntekijöiden osoittaminen lakonalaisiin töihin, käyttäjäyrityksen vakinaisen henkilökunnan työsuhdeturvan vaarantuminen sekä työ-, sosiaali- ja vero-oikeudellisten säännösten kiertäminen. Tässä tilanteessa katsottiin perustelluksi muuttaa sekä Suomessa harjoitettu vuokraustoiminta, että ulkomaille kohdistunut vuokraustoiminta rajoittavan sääntelyn ja viranomaisvalvonnan alaiseksi elinkeinotoiminnaksi, muista pohjoismaista ja EEC-maista saadun mallin mukaisesti. Taustalla oli myös ILO:n (International Labour Organization) yleissopimus¹² yksityisestä työnvälityksestä, jonka Suomi ratifioi vuonna 1985.¹³

Hallituksen antaman esityksen perusteella toteutettiin 1984 muutokset työnvälityslain ja elinkeinonharjoittamisen oikeudesta annetun lain muutoksilla, jotka tulivat voimaan 1.1.1986. Tarkemmat määräykset työvoiman vuokrauksesta annettiin asetuksella¹⁴, jota täydennettiin 1985 työvoimaministeriön antamalla päätöksellä työvoiman vuokraukseen vaadittavan luvan hakumenettelystä sekä vuokraustoiminnan seurannasta ja valvonnasta. Asetuksessa ja sen lisäyksessä säädettiin yksityis-

¹¹ Palola 1986:400

¹² ILO:n yleissopimus n:o 96

¹³ Sädevirta 2002:11

¹⁴ TVA 908/1985

kohtaisesti lupamenettelystä vuokraustoiminnassa, harjoittamisen edellytyksistä, vuokraus- ja käyttäjäyrityksen velvollisuuksista, toimiluvan peruuttamisesta sekä ulkomaille suuntautuvan vuokraustoiminnan kieltämisestä.¹⁵

Työnteon monimuotoistumisen myötä tuli 1.1.1994 voimaan laki työvoimapalveluista. Sen yhteydessä kumottiin työnvälityslainsäädäntö ja sen myötä aikaisempi vuokraustoimintaa koskeva erityissääntely kuten työvoiman vuokrausta koskeva asetus. Työnvälityslaisissa säädetystä lupajärjestelmästä luopuminen johti työvoimapalveluiden vapauttamiseen kilpailulle. Lupajärjestelmä korvattiin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta annetun lain TSValvL 21a:ssä säädetyllä ilmoitusmenettelyllä. Säännös edellyttää työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen tekemään kirjallisen ilmoituksen työsuojeluviranomaisille silloin, kun työnantaja on tehnyt kaupparekisterilaissa säädetyt perusilmoituksen.¹⁶

2.3. Sääntely muissa Euroopan valtioissa

Saksa

Saksassa vuokratyö on työvoimapolitiittinen väline, jolla pyritään vähentämään työttömyyttä, sillä noin 60 prosenttia vuokratyöhön palkatuista olivat ennen vuokratyösuhdettaan työttöminä. Arvioiden mukaan noin 20-30 prosenttia näistä työsuhteista johtaa pysyvään työpaikkaan.¹⁷ Tiukan lainsäädännön purkaminen on helpottanut vuokratyön yleistymistä Saksassa. Sääntelyn purkamisen johdosta vastuu vuokratyöntekijöiden työehdoista on pääasiallisesti työmarkkinajärjestöillä, joiden vastuulle jää paikallinen sopiminen työnteon ehdoista. Jos työehtosopimusta ei ole, tulee työnantajan kohdella vuokratyöntekijää olennaisten työehtojen osalta samoin kuin vastaavaa työtä tekevää käyttäjäyrityksen omaa työntekijää.¹⁸

¹⁵ Sädevirta 2002:12-13

¹⁶ Sädevirta 2002:15-16

¹⁷ Palanko-Laaka, 2005:20-21

¹⁸ Palanko-Laaka, 2005:20-21

Vuokratyötä koskevan erityislainsäädännön purkamisesta huolimatta tulee määräaikaista työsopimuksia koskevia säännöksiä noudattaa myös vuokratyösuhteissa. Määräaikainen työsuhde tulee perustella asiallisin syin, eikä sellaisena voida pitää pelkästään sitä, että käyttäjäyritysten työvoiman tarve vaihtelee. Riskin siitä, onnistuuko vuokrausyritys työllistämään työntekijänsä, katsotaan kuuluvan vuokrausyritykselle eikä työntekijälle. Tämän johdosta suuri osa Saksan vuokratyöntekijöistä onkin toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella työsuhteessa.¹⁹

Itävalta

Itävallassa vuokratyöntekijöiden määrä on viisinkertaistunut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Vuokratyötä kontrolloidaan lainsäädännöllä, jonka keskeisimmät tavoitteet ovat vuokratyövoiman aseman turvaaminen sekä työvoiman vuokraustoiminnan saattaminen viranomaisvalvontaan. Lain avulla pyritään neutralisoidaan kustannukset käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden välillä.

Määräaikaisuutta koskevat säännökset ovat vuokratyötä koskevan lain osalta tiukemmat kuin tavallisen työsopimuksen kohdalla. Määräaikaisen sopimuksen tekemiseen tarvitaan siten hyvin perusteltu syy.²⁰ Työsopimuksessa sovitaan vuokratyöntekijälle maksettavasta peruspalkasta ja työajasta huolimatta siitä, onko vuokratyöntekijälle osoitettavissa töitä tai ei. Tällä hetkellä Itävallassa on sopimus sekä toimihenkilöille että työntekijöille. Mikäli näissä sopimuksissa on määräyksiä palkasta, tulee vuokrausyrityksen noudattaa niitä. Lisäksi vuokratyötä koskevassa sopimuksessa tulee sopia irtisanomista, työn laatua ja työntekopaikkaa tai -aluetta sekä lomaa koskevista ehdoista.²¹ Mikäli yksittäisen työkomennuksen käyttäjäyritys maksaa korkeampaa palkkaa kuin vuokratyöntekijän peruspalkka on, tulee vuokratyöntekijän palkkaa maksaa käyttäjäyrityksen palkkatason mukaan. Palkkataso ei saa kuitenkaan olla alhaisempi kuin työsopimuksessa mainittu peruspalkka, vaikka käyttäjäyrityksen palkkataso sitä olisikin. Laki ei kuitenkaan velvoita maksamaan vuokratyöntekijälle samansuuruista palkkaa kuin käyttäjäyrityksen

¹⁹ Palanko-Laaka, 2005:20-21

²⁰ Palanko-Laaka, 2005:22

²¹ Palanko-Laaka, 2005:22

omille työntekijöille vaan työehtosopimuksen mukainen minimi riittää. Vuokratyöntekijän työskennellessä käyttäjäyrityksessä hänen työaikansa määräytyy myös käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen mukaan samoin kuin muilla vastaavaa työtä tekevillä työntekijöillä. ²²

Ranska

Ranskassa työvoiman vuokrausta harjoittava yritys joutuu antamaan toiminnan aloittamisesta ennakoilmoituksen viranomaisille sekä rahoitustakuun. Rahoitustakuun avulla varmistetaan työntekijöiden työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen yrityksen mahdollisen konkurssitilanteen kohdatessa. Vakuus on määrältään kahdeksan prosenttia liikevaihdosta. Lisäksi vuokrausyrityksen tulee raportoida toiminnastaan säännöllisesti. ²³

Pääsääntönä on, että työvoiman vuokraukseen turvaudutaan vain tilapäisesti ja tietyillä perusteilla, jotka ovat samat kuin määräaikaisessa sopimuksessa. Vuokratyövoiman käyttö on kielletty yrityksen normaaliin toimintaan sekä lakonalaiseen työhön. Vuokratyöntekijän työn kesto on rajattu pisimmillään 18 kuukauteen, sisältäen mahdollisen uusintajakson. Samaa työtä koskeva vuokrasopimus on luvalista tehdä vasta tietyn ajan kuluttua edellisen jakson päättymisestä. Vuokratyöntekijä saa irtisanoa määräaikaisen sopimuksen, mikäli hän saa vakituisen työpaikan. ²⁴ Työnantajan maksama palkka ja muut työsuhte-edut eivät voi olla huonompia koeajan jälkeen kuin vastaavassa asemassa olevan vakituisen henkilökuntaan kuuluvan työntekijän saamat edut ja palkka. Vuokratyöntekijä on myös oikeutettu lomakorvaukseen, joka on kymmenesosa vuokratyössä ansaitusta kokonaissummasta. Vuokratyöntekijällä tulee muutoinkin olla samat työehdot ja kollektiiviset edut kuin vakinaisella henkilöstöllä. ²⁵

²² Palanko-Laaka, 2005:22

²³ Palanko-Laaka, 2005:23-24

²⁴ Palanko-Laaka, 2005:23-24

²⁵ Palanko-Laaka, 2005:23-24

Espanja

Espanjassa on ollut sallittua vuokrata työntekijöitä vuodesta 1994 lähtien. Käyttöä on rajoitettu siten, että sopimuksen enimmäiskesto on yleensä puoli vuotta. Jos vuokratyöntekijä tämän jälkeen jatkaa yrityksessä, katsotaan hänen olevan pysyvässä työsuhteessa tähän yritykseen. Käyttäjäyritystä sitova työehtosopimus on pääasiassa käytössä myös vuokratyöntekijöiden kohdalla. Vuokratyöntekijän työ-sopimus voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Mikäli kyseessä on määräaikainen sopimus, on työntekijällä oikeus saada työsuhteen päätyttyä korvaus, joka on suhteutettu työsuhteen keston. ²⁶

Ruotsi

Ruotsissa purettiin työvoiman vuokrausta koskevaa sääntelyä 1991 ja 1993, jolloin yksityiset työnvälitystoimistot saivat mahdollisuuden toimia markkinoilla voitontavoittelumielessä, kuten muutkin yritykset. Työntekijöiden suojaamiseksi lainsäädännössä edelleen kielletään yksityisiä työnvälitystoimistoja ja vuokrausliikkeitä perimästä maksua työnhakijoilta ja työntekijöiltä järjestämistään työtilaisuuksista. Vuokrausyritys ei saa estää asiakasyrityksen ja vuokratyöntekijän mahdollisuuksia tehdä työ-sopimus suoritettun työtehtävän jälkeen. Vuokrausyritystä kielletään toisaalta tarjoamasta käyttäjäyritykselle tämän palveluksesta irtisanoutunutta työntekijää kuuden kuukauden kuluessa työntekijän irtisanoutumisesta. ²⁷

Ruotsissa on työnantajajärjestöjen aloitteesta perustettu vapaaehtoinen auktorisointijärjestelmä, johon liittyvien yritysten tulee täyttää tietyt ehdot. Ehtoja on kymmenen ja niihin sisältyy muun muassa eettisten ehtojen ja työehtosopimusten noudattaminen sekä lakien ja sääntöjen noudattaminen niin kirjanpidossa kuin liiketoiminnassa yleensä. Eettiset ehdot käsittävät puolestaan vaatimukset pätevydestä, laadusta ja yhteiskuntavastuusta. Keskeinen asema auktorisoinnissa on työmarkkinaosapuolten yhteisellä auktorisointilautakunnalla, joka käy läpi yritysten hakemukset ja päättää auktorisoinnin myöntämisestä. Vuosittaisten tarkastusten avulla seurataan auktorisoinnin ehtojen täyttymistä. Auktorisoinnilla on huo-

²⁶ Palanko-Laaka, 2005:25

²⁷ Selvitys vuokratyöstä, Neuvottelumuistio, Työministeriö 1998:17

mattava vaikutus yritysten saamiin sopimuksiin, koska monet yhteistyötahot arvostavat sitä, että yhteistyökumppani on todistettavasti pätevä ja luotettava.²⁸

Ruotsissa henkilöstöyrityksiä edustava työnantajajärjestö on tehnyt työehtosopimuksen vuokratyöstä sekä toimihenkilöiden että työntekijöiden järjestöjen kanssa. Näitä sopimuksia pidetäänkin tärkeämpinä normeina kuin vuokratyötä koskevaa lakia. Tällä hetkellä voimassa oleva sopimus on tehty vuonna 2004 ja se takaa vuokratyöntekijöille saman palkan ja samat ehdot kuin käyttäjäyrityksen omille työntekijöille. Sopimusten tarkoituksena estää työnantajaa teettämästä työ vuokratyöntekijöillä säästääkseen kustannuksissa ja samalla taata työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu.²⁹

Kuten Itävallassa myös Ruotsissa määräaikaisten työsopimusten tekeminen vuokratyössä on säännelty tiukemmin kuin muuten työsuhdeturvaa koskevassa lainsäädännössä. Henkilöstöyritysten työntekijät palkataan yleensä toistaiseksi voimassaolevilla sopimuksilla, koska määräaikaisen sopimuksen saa tehdä vain kerran ja enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Toinen määräaikainen sopimus voidaan tehdä vuoden kuluttua edellisen päättymisestä.³⁰ Vuokratyöntekijöiden asemaa turvataan myös takuupalkalla, joka varmistaa jatkuvan tulonlähteen vuokratyöntekijälle myös toimeksiantojen välissä. Takuupalkan määrä lasketaan joka kuun lopussa; se on määrältään 90 prosenttia työntekijän viimeisten kolmen kuukauden keskiansioista. Tämän laskelman mukaan vuokrausyritys maksaa vuokratyöntekijälle palkkaa ajalta, jolloin hän ei työskentele kohdeyrityksessä, vuokrausyrityksessä eikä osallistu koulutukseen. Takuupalkan maksamisen edellytyksenä on kuitenkin se, ettei työntekijä voi kieltäytyä hänelle tarjotusta työstä.³¹

Yhteenveto Euroopan tilanteesta

Vuokratyön sääntely ja yleisyys on hyvin vaihtelevaa Euroopan unionin maissa. Yksi yhteinen seikka on kuitenkin vuokratyön jatkuva kasvu, joka on joissakin val-

²⁸ Bli medlem i bemanningsföretagen, 2006

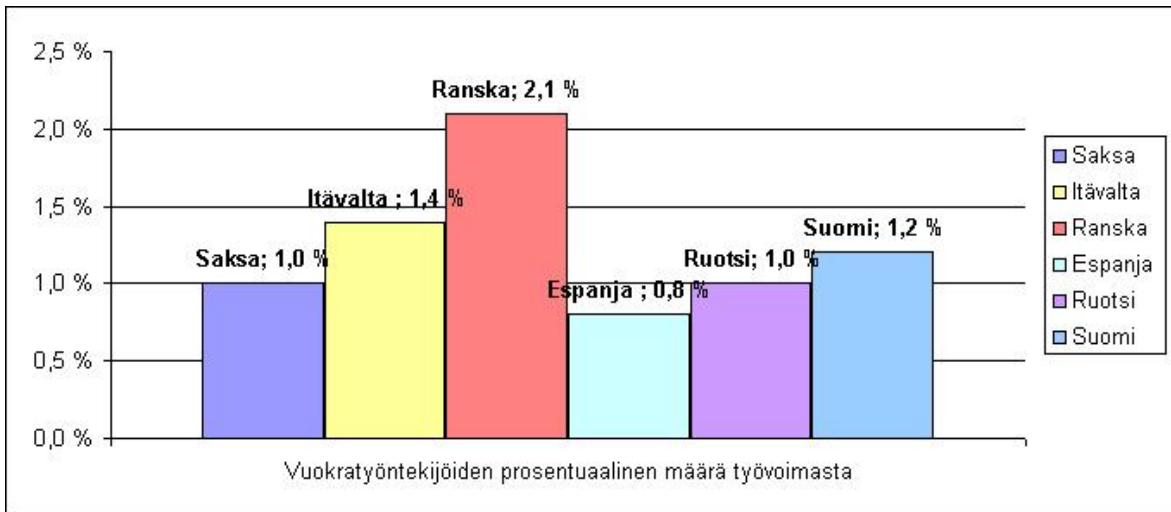
²⁹ Palanko-Laaka, 2005:19-20

³⁰ Palanko-Laaka, 2005:19-20

³¹ Palanko-Laaka, 2005:19-20

tioissa suurempaa kuin toisissa. Espanjassa vuokratyöntekijöiden määrä kaikista työntekijöistä oli arvion mukaan vuonna 2003 5,1 prosenttia ja Saksassa 2,9. Suomessa vuokratyöntekijöitä vuonna 2003 oli arvion mukaan 1,2 prosenttia. Tarkkoja lukuja vuokratyöntekijöiden todellisesta määrästä vertailluista maista on vaikea saada, koska niitä ei säännöllisesti ja järjestelmällisesti. Osassa maista luvut ovat arvionvaraisia ja ne perustuvat erilaisiin työllisyyttä koskeviin tutkimuksiin. Alla esitettyssä taulukossa olevat luvut ovat CIETT:n vuotta 2004 koskevasta tilastosta.

Taulukko 1. Vuokratyöntekijöiden prosentuaalinen määrä työvoimasta vertailluissa maissa.³²



Kaikissa vertailluissa Euroopan maissa vuokratyön ehtoja määrittelevät tarkemmin työmarkkinajärjestöt ja niiden sopimat työehtosopimukset kuin lainsäädäntö. Ruotsissa on käytössä lisäksi auktorisointijärjestelmä, jonka avulla voidaan seurata vuokrausyritysten toimintaa ja sääntöjenmukaisuutta. Suomessa on vastaavanlainen järjestelmä Henkilöstöpalvelualojen liitolla, joka on luonut pelisäännöt, joita jäsenyritysten on noudatettava pysyäkseen jäsenenä. Vertailun kaikissa maissa painotetaan yhdenvertaisuutta vakituisten työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden välillä. Tätä pyritään edistämään muun muassa määräaikaisten sopimusten tekemisen rajoittamisella esimerkiksi asettamalla aikaraja määräaikaisen sopimuksen kestolle. Ainoastaan Saksa muodostaa tässä poikkeuksen. Siellä on määräaikaisten sopimusten tekeminen ja niiden ketjuttaminen sallittua tosin vain asiallisin perus-

³² soveltaen CIETT statistics for 2004

tein. Kuitenkin suurimmalla osalla Saksan vuokratyöntekijöistä on toistaiseksi voimassaoleva työsopimus.

Ruotsissa on käytössä niin kutsuttu takuupalkkajärjestelmä, jossa vuokratyöntekijälle maksetaan korvausta siltä ajalta, kun hän ei työskentele käyttäjäyrityksessä tai osallistu koulutukseen. Ranskassa vuokratyöntekijä on oikeutettu korvaukseen sopimussuhteen lopussa joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Vuokrausyritys joutuu Ranskassa myös antamaan ennakkoilmoituksen toimintansa aloittamisesta sekä maksamaan rahoitustakuun mahdollisen konkurssitilanteen kulukorvauksia varten. Myös Espanjassa vuokratyöntekijä on oikeutettu korvaukseen työsuhteen päättyessä, mikäli hänellä on määräaikainen työsopimus. Ruotsin ja Ranskan lisäksi Saksassa katsotaan työllistymisriskin olevan vuokrausyrityksellä eikä vuokratyöntekijällä. Edellä mainitusta käy ilmi, että käytäntöjä on yhtä monta kuin maitakin ja erovaisuudet on paikoin suuria. Ruotsissa sääntelyä näyttää olevan eniten ja Espanjassa se on tiukinta, vaikka Espanjassakin vuokratyön käyttö on varsin yleistä. Tästä voi päätellä, että tiukka sääntely ei vaikeuta tai estä vuokratyön käyttöä. Olisi tärkeä saada yhtenäinen, toimiva käytäntö vuokratyön käytöstä, jotta työntekijöiden kohtelu olisi tasapuolista ja reilua työsopimuksen laadusta huolimatta.

2.4. Työvoiman vuokrausta koskeva EY-sääntely

EU:n komissio on antanut lukuisia direktiiviehdotuksia epätyypillisissä työsuhteissa olevista työntekijöistä 1990-luvulla. Kaikki aiemmin annetut direktiiviehdotukset yhdistettiin neuvoston toimesta 1993 yhdeksi epätyypillisiä työmuotoja koskevaksi direktiiviehdotukseksi. Vuonna 1994 neuvosto muutti yllämainittua ehdotusta työllisyyden edistämistä sekä osa-aikaisten ja tilapäisten työsuhteiden suojelua koskevaksi direktiiviehdotukseksi, joka samana vuonna päätettiin jakaa direktiiviehdotukseksi osa-aikatyöstä ja direktiiviehdotukseksi määräaikaistyöstä.

Direktiiviehdotuksista yhtäkään ei kuitenkaan hyväksytty EU:n työ- ja sosiaalimistereiden kokouksessa 1994.³³ Neuvosto päättikin sitten saattaa ehdotukset yhteisötason työmarkkinakeskusjärjestöjen väliseen käsittelyyn, jonka tuloksena keskusjärjestöjen välillä tehtiin osa-aikatyötä koskeva puitesopimus 6.6.1997. Sopimuksen täytäntöön panemiseksi EY:ssä hyväksyttiin perustamissopimuksen 189 artiklan mukaisesti neuvoston direktiivi 15.12.1997³⁴. Osa-aikatyötä koskeva direktiivi ei sisällä nimenomaisia säännöksiä vuokrausliikkeen ja vuokratyöntekijän välisestä suhteesta. Vastaavasti saivat eurooppalaiset työmarkkinajärjestöt aikaan neuvottelutuloksen määräaikaista työsuhteista, jota koskeva puitesopimus tehtiin 18.3.1999, joka pantiin direktiivillä täytäntöön 28.6.1999.³⁵ ³⁶ Euroopan komissio antoi vuonna 2002 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vuokratyöntekijöiden työehdoista 20.3.2002 KOM(2002)149 ja muutettu ehdotus 28.11.2002 KOM(2002)701. Ehdotetulla direktiivillä oli tarkoitus vahvistaa yleinen syrjimättömyyden periaate, jonka mukaan vuokratyöntekijää tulee kohdella keskeisten työehtojen osalta samalla tavoin kuin vastaavaa vakituista työntekijää. Direktiiviehdotuksesta ei kuitenkaan ole päästy sopuun ja siksi se on jäänyt hyväksymättä EU:n lainvalmistelussa.³⁷

Ongelmaksi neuvotteluissa on muodostunut se, voisiko ehdotus sisältää niin sanotun pysyvän kynnyksajan (jopa 6-12kk) tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamiselle. Suomi monen muun jäsenvaltion ohella ei kannata pysyvän kynnyksajan asettamista vaan soveltaisi tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ehdotuksen voimaantulopäivästä lukien ja ratkaisisi toimeenpano-ongelmat siirtymäajoilla. Osa jäsenmaista puolestaan vaatii pysyvää poikkeamismahdollisuutta tasa-arvoisen kohtelun periaatteeseen tai niin sanottua avointa siirtymäaika. Selvittämättömien ristiriitojen vuoksi direktiivin valmistelu on edelleen kesken.³⁸

³³ Sädevirta 2002:18-19

³⁴ 97/81/EY

³⁵ 99/70/EY

³⁶ Sädevirta 2002:18-19

³⁷ Palanko-Laaka 2005:15

³⁸ Palanko-Laaka 2005:15

3. VASTUUN JAKAUTUMISEN ILMENEMINEN

3.1. Vuokrauksen sopimussuhteet

3.1.1. Sopimus vuokratyöstä

Vuokraussopimus työntekijöiden vuokraamisesta käyttäjäyrityksen käyttöön on toimeksiantosopimus vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Toimeksiantosopimus on velvoiteoikeudellinen sopimus, jonka oikeudelliset säännöt perustuvat vuoden 1734 kauppakaaren 18 lukuun. KK 18 luvun merkitystä oikeudellisten ongelmien ratkaisuperustana ovat kuitenkin ajan saatossa heikentäneet erilaisia toimeksiantosopimuksia koskeva erityislainsäädäntö, vakiosopimukset sekä kauppatavat.

Ratkaiseva ero toimeksiantosopimuksessa muihin sopimustyyppeihin verrattuna on se, että toimeksisaaja toimii itsenäisesti ja hän saa täyttää tehtävänsä parhaaksi katsomallaan tavalla. Toisin sanoen toimeksisaaja ei ole työsuhteessa olevan henkilön tavoin toisen johdon ja valvonnan alaisena. Toimeksiantosopimus voidaan tehdä vapaamuotoisesti soveltaen oikeustoimilain säännöksiä, ellei erityislainsäädäntö muuta velvoita.³⁹ Työvoiman vuokraussopimusta voidaan pitää kuten esimerkiksi konsultin tai tilintarkastajan toimeksiantoja eräänlaisena asiantuntijapalvelusopimuksena, jossa vuokrausyritys tarjoaa asiantuntemuksensa vuokratyöntekijöiden hankinnassa käyttäjäyrityksen käyttöön.

Vuokraussopimuksella sovitaan niistä ehdoista, joilla vuokratyöntekijä tulee käyttäjäyrityksen palvelukseen⁴⁰. Henkilöstöpalveluyritysten liitto on laatinut yleiset sopimusehdot (HPL YSE 2006), joita noudatetaan vuokraus- ja käyttäjäyrityksen solmiessa sopimuksen vuokratyöstä, mikäli vuokrausyritys on edellä mainitun liiton jäsen. Sopimusehtojen tulee kuitenkin noudattaa velvoite- ja sopimusoikeu-

³⁹ Halila, Hemmo 1996:152-153

⁴⁰ Työhallinnon julkaisu 1998:44

dellista lainsäädäntöä ollakseen pätevä. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassaolevaksi tai määräajaksi. Toimeksiantosopimuksen voimassaolo lakkaa, kun sopimusaika on kulunut umpeen tai kun suoritus on tehty ⁴¹. Vuokrausyritys ja käyttäjäyritys tekevät yleensä määräaikaisen sopimuksen työvoiman vuokrauksesta, joka kestää niin pitkään, kun käyttäjäyrityksellä on tarvetta lisätyövoimalle. Vuokraussopimuksella ei kuitenkaan määrätä työntekijän työsuhteen ehdoista, sillä nämä ehdot määräytyvät työntekijän ja vuokrausyrityksen välisen työsopimuksen sekä muiden työsuhteeseen sovellettavien ehtojen mukaan ⁴². Työvoiman vuokraussopimuksen myötä osa työnantjavastuusta ja -velvoitteista siirtyy vuokrausyritykseltä käyttäjäyritykselle. Tämän vuokraus- ja käyttäjäyrityksen sekä vuokratyöntekijän muodostaman kolmikantasuhteen perustana voidaan pitää TSL 1:7:n säännöstä. Kokonaiskuvan hahmottamisen helpottamiseksi esitetään kyseinen säännös sanatarkassa muodossaan.

7 § Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetyistä muuta johdu.

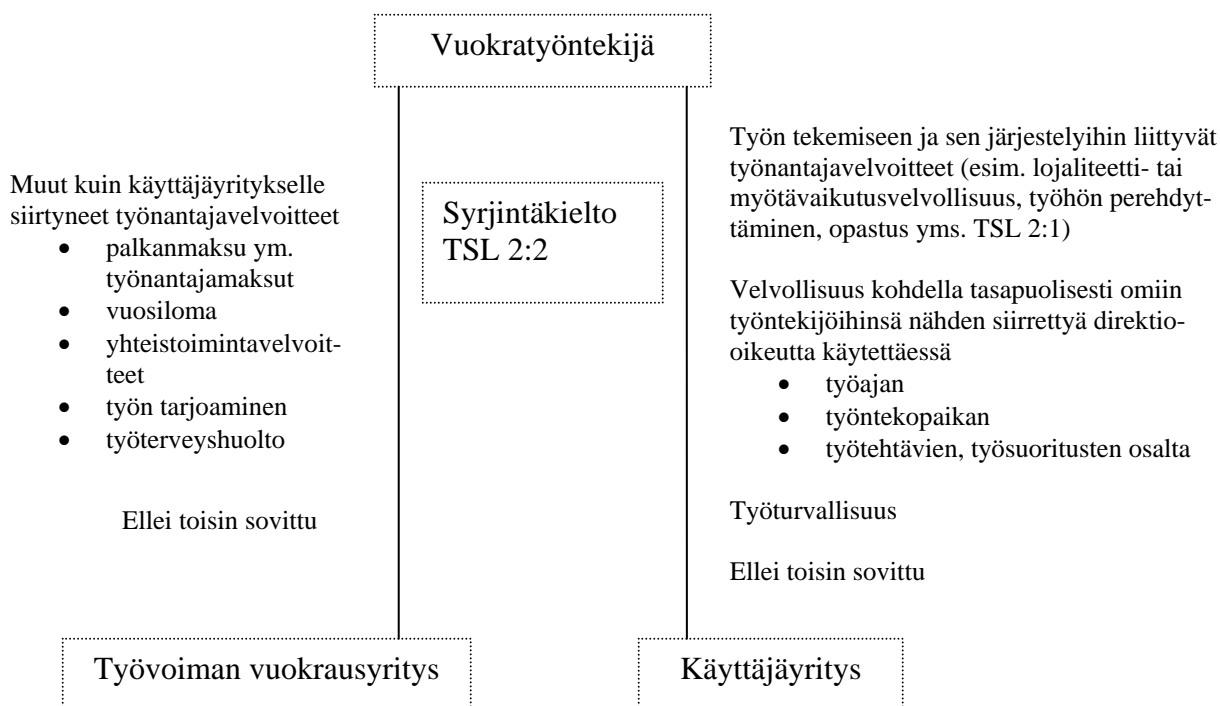
Eräänytynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksetta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.

Alla esitettävä kuvio havainnollistaa käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen työnantjavastuun ja -velvoitteiden jakautumista.

⁴¹ Halila, Hemmo 1996:157

⁴² Työhallinnon julkaisu 1998:44



Kuvio 2. Kaaviokuva käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen työnantajavastuun jakautumisesta.⁴³

Työnantaja perinteisesti määrää, mitä työtä hänen yrityksessään tehdään, miten sitä tehdään ja mitä vaatimuksia työn laadun tulee täyttää. Työnantajan työnjohtovaltaa arvioidaan yleensä työsopimuksen ehtojen mukaan. Arvioinnissa huomioidaan muun muassa kyseisen työn ja toimen kuvaus, nimike ja työntekijän asema, työsuhteessa noudatettavat ehdot, työolosuhteet sekä vallitsevat yritys- ja työpaikkakohtaiset käytännöt.

Työntekijän työntekovelvoitteen sisältö määräytyy sen perusteella, miten yksityiskohtaisesti eri asioista on työsopimuksessa sovittu.⁴⁴ TSL 7:1:3:ssa määritellyt työnantajalle kuuluvat velvollisuudet tarkoittavat käytännössä direktio-oikeuden siirtymistä käyttäjäyritykselle. Työnantajan direktio-oikeus eli työnjohto-oikeus tarkoittaa työnantajan oikeutta ja velvollisuutta johtaa ja valvoa työntekijän suorit-

⁴³ Sädevirta 2002:49

⁴⁴ Nieminen 2006:14

tamaa työtä. Direktio-oikeus perustuu suoraan työsopimuksen määritelmään. Se on määritelty myös työntekijän velvollisuuksien muodossa TSL 3:1:ssä: ”työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta”. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja määrää direktio-oikeuden puitteissa seuraavista asioista:

- mitä työntekijä tekee (työn sisältö)
- miten työntekijä työnsä suorittaa (työn laatu)
- milloin työtä tehdään (työvuoro)
- missä työtä tehdään (työpaikka).

Direktio-oikeuden toinen osa eli valvonta ei tarkoita sitä, että työnantaja käytännössä valvoo koko ajan, miten työntekijä annetuista tehtävistään suoriutuu. Pelkkä oikeus tai mahdollisuus valvoa työntekijän työtä on riittävä direktio-oikeudellisen valvonnan määritelmän täyttämiseksi käytännössä.⁴⁵

Vuokrattu työntekijä täyttää siis työsopimuksen mukaisen päävelvoitteen tekemällä työnsä työnantajansa (vuokrausyritys) lukuun, vaikka varsinainen työn tekeminen tapahtuukin muualla kuin työnantajan tiloissa. Työsopimuksesta johtuva työnantajan päävelvoite, palkanmaksuvelvollisuus, samoin kuin muutkin TSL:ssa tarkoitettut työnantajavelvoitteet kuuluvat vuokrausyritykselle lukuun ottamatta TSL 1:7.3:ssa tarkoitettuja työnantajaa koskevia velvoitteita. Hallituksen esityksessä todetaan, että varsinainen työnantaja eli vuokrausyritys ja käyttäjäyritys eivät joutuisi vastuuseen toistensa velvollisuuksista toissijaisesti. Toisin sanoen vuokrausyritys ei ole yhdessä käyttäjäyrityksen kanssa vastuussa niistä TSL 1:7.3:n työnantajavastuista, jotka kussakin yksittäistapauksessa kuuluvat käyttäjäyritykselle.⁴⁶

3.1.2. Työsopimuksen kesto

Vuokrausyritys tekee vuokratyöntekijän kanssa työsopimuksen samoin kuin kuka tahansa työnantaja tekee työntekijänsä kanssa. Vuokratyöntekijän kanssa tehdään sopimus määräajaksi, jolloin vuokrausyrityksen on luonnollisesti noudatettava

⁴⁵ Saarinen 1996:273

⁴⁶ Tiitinen & Kröger 2003:263

TSL 1:3.2:n säännöstä määräaikaisten työsopimusten käyttämisen edellytyksistä. Työvoiman vuokrausyrityksen tulisi kuitenkin tapauskohtaisesti harkita jokaisen vuokratyöntekijän kohdalla mitkä ovat työvoiman tarpeen syyt, kuinka pitkä työskentelyjakso on sekä uuden työn tarjoamisen mahdollisuudet vuokratyöntekijälle työskentelyjakson päätyttyä. Mikäli kunkin vuokratyöntekijän kohdalla ei määräaikaisten työsopimuksen perusteet täyty ja/tai pätevää syytä tehdä niitä toistuvasti peräkkäin ei ilmene, pidetään tällaista sopimusta toistaiseksi voimassaolevana. Toistaiseksi voimassaoleva sopimus katsotaan alkaneeksi siitä hetkestä lähtien, kun perusteltua ja/tai pätevää syytä määräaikaiseen työsopimukseen ei enää ollut.

47

Vuokrausyritys ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä tulee töihin vain silloin, kun tarvetta on. Työntekijä voi itse jopa haluta vain määräaikaista sopimusta, koska muunlainen työskentely ei välttämättä sovi hänen elämäntilanteeseensa sillä hetkellä. Laissa ei ole mitään säännöstä siitä, että työntekijällä tulisi olla perusteltu syy tehdä määräaikaista sopimus. Työnantajalta perusteltua syytä määräaikaisten sopimuksen tekemiseen kuitenkin vaaditaan.

Määräaikaisten sopimuksen perusteeksi ei vuokrausyrityksessä välttämättä yksistään riitä se, että asiakkaiden (käyttäjäyritysten) tarpeet vuokratyöntekijöille ovat vaihtelevia eikä työtä ole siten tarjolla jatkuvasti. Helsingin HO:n ratkaisussa (02/3840) hovioikeus kuitenkin katsoi, että ”tiedot (vuokraus)yrityksen koosta ja toiminnan laajuudesta tukevat käsitystä, että yhtiölle ei olisi taloudellisesti mahdollista pitää työntekijöitä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa odottamassa uusien työtilaisuuksien saamista”.⁴⁸

Niin ikään alan yleinen käytäntö on oikeuskäytännössä riittänyt perusteeksi määräaikaisten työsopimusten tekemiseen. Tämä käy ilmi KKO:n (1995:13) antamassa ratkaisussa, jossa kiistanalaista oli määräaikaisuuden peruste perättäisissä työsopimuksissa Tielaitoksen Turun tiepiirin ja työntekijän välillä. KKO totesi perusteluissaan, että työsopimuslain valmistelijoiden tarkoituksena ei ole ollut estää määräaikaisten sopimusten tekemisestä mikäli työelämän tarpeet sitä vaativat. Tienra-

⁴⁷ Sädevirta 2002:87

⁴⁸ Helsingin HO 16.9.2003 S 02/3840

kennustyöt ovat yleensä tiettyyn projektiin liittyviä ja siten määräaikaista, joten KKO:n mukaan voitiin katsoa, että työntekijää oli kohdeltu samoin kuin kaikkia muitakin työntekijöitä, koska tietyöala on keikkaluontoista.⁴⁹ Vuokrausalan luonne on sellainen, että vuokratyöntekijän työsopimus kestää yleensä sen ajan kun käyttäjäyritys häntä tarvitsee. Tämä käy ilmi jo vuokratyötä koskevasta työsopimuksesta, jossa työsopimuksen kesto on suoraan määritelty sen mukaan, kuinka pitkään käyttäjäyritys vuokratyöntekijää tarvitsee.⁵⁰

HHO:n ratkaisun (02/3840) perusteella asiakkaiden tarpeen lisäksi tulee määräaikaisen työsopimuksen perusteen kokonaisarviossa ottaa huomioon myös vuokrausyrityksen taloudellinen tilanne ja koko sekä asema työmarkkinoilla työllistäjänä. Vuokrausyrityksen toimintaan liittyvät taloudelliset syyt voivat lisääntyä määräaikaisen työsuhteen perusteena vuokrausyritysten määrän kasvaessa.⁵¹

HHO:n ratkaisu antaa kuitenkin mahdollisuuden myös päinvastaiseen tulkintaan. Määräaikaisen työsuhteen perusteen tapauskohtainen harkinta tulisi muuttaa nykyisestä työntekijäkeskeisyydestä takaisin TSL:n mukaiseksi työnantajakeskeiseksi sekä alakeskeiseksi. Työsopimuslakiesityksen mukaan määräaikaisuuden perustetta mietittäessä tulisi huomiota kiinnittää myös siihen, onko työnantajan toiminta sen verran laajamittaista ja vakiintunutta, että sillä olisi mahdollisuus teettää jatkuvasti työtä, jotka ovat sinänsä määrättyjä tai itsenäisiä. Eli esimerkiksi globaalin tai maanlaajuisen vuokrausyrityksen on todennäköisesti mahdollista työllistää työntekijöitä toistaiseksi voimassaolevalla työsopimuksella sellaisille aloille, joilla työtä riittää suurimman osan vuotta.

Lakiesityksessä mainitaan lisäksi harkittavaksi työnantajan mahdollisuutta tarjota työntekijälle jotain muuta työtä tai porrastaa lomien siten, että toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen tekeminen on mahdollista, vaikka varsinaisia töitä olisi tarjolla vain esimerkiksi 9-10 kuukautta vuodessa tai sopia työntekijän kanssa lyhyestä palkattomasta jaksosta vuosittain. Ruotsin mallia mukailen työntekijää voisi myös kouluttaa sen ajan, kun töitä ei ole tarjolla. Näin työntekijän ammattitaito

⁴⁹ KKO 1995/13 s94/384

⁵⁰ Työsopimusmalli (EK)

⁵¹ Koskinen 2004:8-9

säilyisi ennallaan ja jopa lisääntyisi, mikä edelleen parantaisi mahdollisuuksia työllistyä useampiin työtehtäviin.

Vuokratyöntekijän työsopimuksen kesto määrää myös koeajan pituuden, jota säädellään TSL 1:4:ssä. Sopimusehto koeajasta perättäisissä määräaikaissä työsopimuksissa ei välttämättä vastaa lain perimmäistä tarkoitusta, jos työsopimuksissa sovitut työtehtävät ovat samoja tai samankaltaisia, vaikka käyttäjäyritykset vaihtuisivatkin. Käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä ei ole työsopimusta, joka puolestaan vaikuttaa lain tulkintaan, kun pohditaan koeajan tarkoituksenmukaisuutta.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa henkilö oli ollut aiemmin vuokratyöntekijänä samassa yrityksessä, johon hänet heti vuokratyösuhteen päätyttyä palkattiin toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella töihin. Työsopimukseen otettiin kuitenkin koeaikaehto. Hovioikeus perusteli päätöstään koeaikaehdon pätevydestä muun muassa sillä, että vuokratyöntekijän ja työsuhteeseen palkatun työntekijän asema ovat luonteeltaan ja muodoltaan erilaisia. Lisäksi kyseisen työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ollut aikaisemmin ollut työsopimusta vaan kyse oli ensimmäisestä työsopimuksesta, joten tapausta ei voinut verrata tilanteeseen, jossa samojen osapuolten välisiin perättäisiin työsopimuksiin on otettu koeaikaehto.⁵²

Vuokratyötä koskevassa työsopimuksessa koeaika on normaalin käytännön mukaan neljä kuukautta työsuhteen alussa, jonka kuluessa molemmat osapuolet voivat purkaa työsopimuksen välittömästi niin halutessaan. Määräaikaisen työsopimuksen jatkuessa alle kahdeksan kuukautta on koeajan pituus puolet määräajan pituudesta.⁵³ Esimerkiksi viikon kestävässä työsopimuksessa koeaika on kaksi ja puoli päivää. Viimeksi mainittu ehto antaa mahdollisuuden keinotekoiseen koeajan pidentämiseen. Vuokrausyritys voi ilmoittaa työsopimuksessa mainitun työn keston pidempänä kuin se onkaan ja siten pyrkiä välttämään mahdollisilta irtisanomiskustannuksilta vedoten koeajan voimassaoloon.

⁵² Mäkinen 2004/ Helsingin HO 16.9.2004, 03/490

⁵³ HPL: Vuokratyötä koskeva työsopimus

Työntekijän lomauttaminen ja työsopimuksen päättäminen ovat aina vuokrausyrityksen velvollisuuksia. Mahdolliset erilaiset ongelmatilanteet vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välisessä oikeussuhteessa tai käyttäjäyrityksessäkään eivät poikkeuksetta oikeuta vuokrausyritystä työnantajana sen enempää keskeyttämään palkanmaksua tai lomauttamaan työntekijää kuin päättämään tämän työsopimusta.⁵⁴ Vuokratyötä koskevassa työsopimuksessa on lauseke työsopimuksen keston määräytymisestä. Sen mukaan käyttäjäyrityksen työntekijää koskevan tilauksen päättyminen päättää myös työntekijän työsopimuksen ennen määräaikaisen sopimuksen päättymispäivää, mikäli määräaikaisuuden perusteena on ollut käyttäjäyrityksen tilauksen kesto. Tällöin irtisanomisaika on kaksi viikkoa sekä käyttäjäyrityksen että vuokratyöntekijän osalta. Työsopimuksessa annetaan myös mahdollisuus noudattaa puolin ja toisin voimassaolevien työehtosopimusten tai työsopimuslain mukaisia irtisanomismenettelyjä tai sopia omat menettelytavat.⁵⁵ Oma menettelytapa ei kuitenkaan saa olla sopimusoikeudellisten säännösten vastainen tai kohutuuton kummankaan osapuolen kannalta.

3.1.3. Työsuorituksen sisällöstä riippumattomat etuudet

Palkkauksen ja työsopimuksen keston lisäksi työsopimuksessa määritellään myös vuosiloman määräytyminen, työaika ja ylityöt sekä muut ehdot.⁵⁶ Vuokrausyritys ja vuokratyöntekijä voivat myös sopia keskinäisistä ehdoista tässä vaiheessa, mikäli sitä ei ole tehty työsopimuksessa.

Työnantajan velvollisuuksiin TSL 2:4.1:n mukaan kuuluu antaa kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Vuokratyösuhteessa tämä velvollisuus kuuluu vuokratyöntekijän varsinaiselle työnantajalle eli vuokrausyritykselle. Kirjallinen selvitys tai ainakin tieto siitä, mistä lähteistä työntekijä saa tietoa työsuhteessaan sovellettavista ehdoista tulee toimittaa työntekijälle ilman tämän nimenomaista pyyntöä. Selvitysvelvollisuus koskee sellaisia ehtoja, joista ei ole erikseen sovittu työsopimuksessa. Säännöksen mukaan selvitys on toistaiseksi voimassaolevassa tai yli kuukauden pituisen määräajan jatkuvassa työsopimuksessa annettava työnteki-

⁵⁴ Tiitinen & Kröger 2003:265

⁵⁵ HPL, vuokratyötä koskeva työsopimus, pitkä

⁵⁶ Vuokratyötä koskeva työsopimus, lyhyt ja pitkä

jälle viimeistään ensimmäisen palkkakauden loppuun mennessä, mikäli ehdot eivät sisälly työsopimukseen.⁵⁷

Selvityksen antamisvelvollisuus työnantajalla on myös silloin, kun samat sopimuskumppanit solmivat toistuvasti alle kuukauden pituisia sopimuksia samoin ehdoin. Ehtojen ei kuitenkaan tarvitse olla joka sopimuksessa kirjaimellisesti samat vaan esimerkiksi työsopimuksen kestoja koskevat ehdot voivat vaihdella sopimuksesta toiseen. Säännöksen mukainen selvitysvelvollisuus voisi syntyä esimerkiksi silloin, kun ”työvoiman vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välisessä työsopimuksessa on sovittu samoista perustyöehdoista sopimussuhteesta toiseen, vaikka työtehtäviä, työntekopaikkaa sekä työsopimuksen kestoajaa koskevat ehdot vaihtelisivat sopimuskausittain”. Kuvatussa tilanteessa selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jotka jatkuvat samoina sopimuskaudesta toiseen on annettava viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Selvitystä ei TSL:n esitöiden (HE157/2000) mukaan tarvitse antaa kuin kerran riippumatta jatkossa tehtävien sopimusten pituudesta, mikäli työnteon ehdot säilyvät muuttumattomina.⁵⁸

Työsopimuksen ehtojen toteutumisen lisäksi työsuhde-etuuksien (vuosiloma, työterveys, sairausloma, perhevapaat) toteutumisesta lain säännösten mukaisesti vastaa vuokratyösuhteessa vuokrausyritys. Koska vuokrausyritysten työsopimukset ovat lähes poikkeuksetta aina määräaikaista, on syytä kiinnittää erityistä huomiota TSL 1:5:n säännökseen työsuhteen kestosta riippuvaisista työsuhde-etuuksista.⁵⁹ Jos keskeytykset työskentelyjaksoissa joko samaan yritykseen tai eri yrityksiin ovat lyhytaikaisia, tulisi työsuhteet katsoa yhdenjaksoisiksi TSL 1:5:n nojalla, arvioitaessa työsuhteen kestoon sidottujen etuuksien karttumista.⁶⁰ Tilapäisestä hoitovapaasta (TSL 4:6.2) tai pakottavista perhesyistä johtuvasta poissaolosta (TSL 4:7.2) ja niiden kestosta on vuokratyöntekijä velvollinen ilmoittamaan sekä vuokraus- että käyttäjäyritykselle. Työntekijän on myös työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys edellä mainittujen poissaolojen syystä.⁶¹

⁵⁷ HE 157/2000

⁵⁸ HE 157/2000

⁵⁹ Tiitinen & Kröger 2003:264

⁶⁰ Sädevirta 2002:87

⁶¹ Rönni 2002:43

Vuosiloma

Vuosiloman antamisesta on vastuussa vuokratyöntekijän työnantaja eli vuokrausyritys, joka on velvollinen ilmoittamaan käyttäjäyritykselle vuokratyöntekijän vuosiloman määrä ja koska se on tarkoitus pitää. Muutoin käyttäjäyrityksen on mahdotonta tietää mitä vuokrausyritys on vuokratyöntekijän kanssa sopinut lomista. Esimerkiksi VlomaL 4:2 ja 4:3 antavat tietyin edellytyksin mahdollisuuden pitää loman muuna aikana kuin lomakautena, jos työntekijä on tähän suostunut.⁶² HPL:n vuokratyötä koskevassa työsopimuksessa on lisäksi maininta siitä, että työnantaja ja työntekijä voivat VlomaL 4:18:n mukaan sopia vuosilomaetuuksien siirtämisestä annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana.⁶³ VlomaL 4:18 mukaan voivat työnantaja ja työntekijä sopia, että työntekijän ennen voimassaolevan työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuedet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana, mikäli työnantaja ja työntekijä ovat sopineet uudesta työsuhteesta ennen voimassaolevan työsuhteen päättymistä. Tällainen sopimus tulee aina tehdä kirjallisesti.

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan tulee huolehtia riittävän työterveyshuollon järjestämisestä. TTHL 2:4:n mukaan työnantajan tulee omalla kustannuksellaan järjestää työterveydenhuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä suojellakseen ja edistääkseen työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. Työterveyshuoltoa järjestettäessä ja toteutettaessa tulee huomioida itse työ, työjärjestelyt, henkilöstö, työpaikan olosuhteet sekä niiden muutoksista johtuva tarpeiden vaihtelu siinä laajuudessa kuin laissa säädetään.

Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevien yleisten sopimusehtojen (HPL YSE 2006), samoin kuin työterveyshuoltolain mukaan, vuokratyöntekijän työterveyspalvelujen järjestäminen kuuluu vuokrausyritykselle.⁶⁴ SAK:n selvityk-

⁶² Rönni 2002:41

⁶³ HPL, vuokratyötä koskeva työsopimus

⁶⁴ HPL YSE 2006

sen mukaan lain velvoittama ”minimitaso” poikkeaa kuitenkin usein käyttäjäyrityksen oman henkilökunnan työterveyspalvelujen tasosta. Selvityksen mukaan käyttäjäyritys säästää työterveyskuluissa, kun se voi järjestää työterveyspalvelut halvemmalla ostamalla ne vuokrausyritykseltä ostopalvelusopimuksessaan kuin järjestämällä ne itse.⁶⁵ Tavallisissa sairaustapauksissa (esimerkiksi flunssa) työterveyspalvelujen järjestäminen ei muodosta ongelmaa vastuun jakautumisen näkökulmasta, mutta miten vastuu jakautuu sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijän tapaturmainen sairastuminen johtuu käyttäjäyrityksen työturvallisuusnormien, esimerkiksi riittävän perehdyttämisen, laiminlyönnistä. Tällaisessa tilanteessa, mikäli laiminlyönti pystytään näyttämään toteen, voitaneen käyttäjäyritystä pitää osaltaan velvollisena kustantamaan vuokratyöntekijän työterveyspalvelut ja siten vaatia käyttäjäyritystä korvaamaan osittain vuokrausyritykselle työntekijän sairauden hoidosta aiheutuneet kulut.

Koulutusvelvollisuus

Työsuhteen eduista puhuttaessa mielletään työnantajan tärkeimmiksi velvollisuuksiksi yleensä juuri työterveydenhuollosta ja lomista huolehtiminen. TSL 2:1.1. mukaan työnantajan tulee myös huolehtia siitä, että työntekijä voi yrityksen toiminnan, tehtävän työn tai työmenetelmien muuttamisesta tai niiden kehittämisestä huolimatta suoriutua työstään. Työnantajan on lisäksi pyrittävä edesauttamaan työntekijän mahdollisuuksia kehittää kykyjään, jotka auttavat tätä etenemään työurallaan. Toisin sanoen, työnantajan on tarjottava työntekijöilleen koulutusta heidän ammattitaitonsa säilyttämiseksi kilpailukykyisellä tasolla. Myös YTL 6b:ssä säädetään yrityksen velvollisuudesta vuosittaiseen koulutussuunnitelmaan. Suunnitelmasta tulee käydä ilmi henkilöstösuunnitelmasta johtuvat yleiset tarpeet koulutukselle sekä vuotuinen henkilöstöryhmittäinen koulutuksen toteuttamissuunnitelma.

Vuokratyösuhteessa on koulutuksesta vastuussa työvoiman vuokrausyritys. Koska vuokratyöntekijän työsopimukset ovat aina määräaika- ja aina vain juuri työrupeaman mittaisia, ei tällaiseen työkykyä parantavaan ja päivittävään koulutukseen ole todellisuudessa mahdollisuuksia, vaikka oikeus koulutukseen kuuluu niin tois-

⁶⁵ SAK Pelisäännöt vuokratyölle 2006

taiseksi voimassaolevalla kuin määräaikaisellakin sopimuksella työllistettyjen työntekijöiden oikeuksiin. Näin ollen työntekijän ammattitaidon säilyttäminen ja kehittäminen jää hänen itsensä harteille tai paikallisen työvoimatoimiston tehtäväksi. Voidaan toki ajatella, että vuokratyö itsessään tarjoaa mahdollisuuden ylläpitää omaa ammattitaitoa, mutta se ei kuitenkaan täysin vastaa lain tarkoittamaa työnantajan koulutusvelvollisuutta. Yrityksessä vakituisessa työsuhteessa olevat henkilöt saavat yleensä koulutuspäiväksi palkallisen vapaapäivän muista työtehtävistä voidakseen keskittyä koulutukseen. He saattavat saada lisäksi myös päivärahaa koulutuspäiviltä. Tästä näkökulmasta katsottuna ei voida kohtuudella väittää, että vuokratyöntekijän mahdollisuus oman ammattitaidon säilyttämiseen ja parantamiseen työtä tekemällä, vastaa YTL:n tarkoittamaa työnantajan järjestämää koulutusta.

Kilpailukieltoehto

TSL 3:5:ssä säädetään kilpailukieltoehdosta, jonka asettaminen vuokratyötä koskevaan työehtosopimukseen vaatii työnantajalta erityisen painavan syyn. Koska vuokratyöntekijän työsuoritus tapahtuu käyttäjäyrityksen tiloissa eikä vuokratyöntekijä siten työskentele vuokrausyrityksessä tai käsittele vuokrausyritystä koskevia tietoja työssään, on erittäin epätodennäköistä, että lain tarkoittamat erityisen painavat syyt puoltaisivat kilpailukieltoehdon ottamista työsopimukseen. Vuokratyösuhteet ovat lisäksi yleensä varsin lyhytaikaisia, joten vuokratyöntekijällä ei todennäköisesti edes käytännössä ole mahdollisuutta saada tietoonsa yrityksen liikesalaisuuksia.⁶⁶ Ravintolamuusikkoja koskevassa työehtosopimuksessa on kuitenkin määräys työntekijän kilpailevasta toiminnasta. Sen mukaan orkesteri tai työntekijä, joka tekee vähintään viisipäiväistä työviikkoa, ei saa esiintyä toisessa ravitsemusliikkeessä työsuhteen kestäessä. Niin ikään lyhyempää työaika tekevä orkesteri tai työntekijä ei saa esiintyä toisessa ravitsemusliikkeessä ilman työnantajan kirjallista lupaa. On kuitenkin huomattava, että ehto koskee orkesterin jäsentä vain työsuhteen kestäessä, mutta ei estä tätä siirtymästä kilpailevan yrityksen palvelukseen työsuhteen päätyttyä.

⁶⁶ Saarinen 2005:117

3.2. Vastuun jakautuminen työsuorituksessa

3.2.1. Työn johto ja valvonta

Työntekijän solmittua työsopimuksen vuokrausyrityksen kanssa alkaa varsinainen työskentely käyttäjäyrityksessä. Direktio-oikeuden siirtymisen lisäksi myös muu työnantjavastuu jakautuu vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisen sopimuksen solmimisen yhteydessä. Käytännön toiminnan sujumista edistää työnantjavastuun yksityiskohtaisesta jakautumisesta sopiminen ja niin olisikin hyvä tehdä mahdollisten ristiriitatilanteiden välttämiseksi.

Samalla tavalla kuin työnantaja yleensäkin, joutuu myös vuokrausyritys työsopimusta tehdessään ja sen kestäessä noudattamaan periaatteessa kaikkia TSL:n, TAL:n, VLomaL:n jne. säännöksiä, joiden mukaiset velvollisuudet eivät TSL 1:7.3:n mukaisesti siirry käyttäjäyritykselle.⁶⁷ Kaikkien edellä mainittujen säännösten läpikäyminen ei ole tässä yhteydessä mahdollista eikä tarkoituksenmukaista, joten tutkimuksessa keskitytään vain vastuun jakautumisen kannalta olennaisiin säännöksiin.

Vuokratun työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei yleensä ole minkään laatuista sopimussuhdetta. Vaikka vuokratyöntekijä on antanut työnantajalleen (vuokrausyritykselle) suostumuksensa täyttää työntekovelvoitteensa työskentelemällä niin sanotulle kolmannelle henkilölle, ei tämän perusteella synny sopimussuhdetta käyttäjäyrityksen ja vuokratun työntekijän välille. TSL 1:7.3:ssa säädetään vain työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä vuokrausyritykseltä käyttäjäyritykselle.

Vuokratyöntekijällä on samanlainen velvollisuus suoriutua hänelle annetuista työtehtävistä kuin käyttäjäyrityksen vakituisillakin työntekijöillä. Samoin tulisi myös käyttäjäyrityksen huolehtia vuokratyöntekijän työlaainsäädännöllisten oikeuksien toteutumisesta. Hallituksen esityksessä mainitaan, että oikeuksien ja velvollisuuksien

⁶⁷ Tiitinen & Kröger 2003:264

sien jakaantumisesta vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä olisi TSL:1.7.1 perusteella mahdollista sopia myös toisin, mutta tällainen sopiminen edellyttäisi kuitenkin työntekijän suostumusta. Ongelmalliseksi tällainen sopiminen muodostuu silloin jos sopimus heikentäisi työntekijän asemaa. Työntekijä ei voi esimerkiksi TSL 13:6:n tai TAL 39:1:n mukaan antaa suostumustaan hänen haitakseen poikkeavaan sopimusperusteiseen vastuunjakoon käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välillä. Työntekijän suostumuksella voidaan kuitenkin poiketa lain dispositiivisiin säännöksiin perustuvien työnantajavastuiden tai -oikeuksien jaosta.⁶⁸

Vuokratun työntekijän on noudatettava työsuhteessaan TSL 3 luvun säännöksiä työntekijän velvollisuuksista, koska hänen suostumuksellaan ja TSL 1:7.3:n säännösten nojalla käyttäjäyritykselle on siirtynyt direktio-oikeus. Toisin sanoen vuokratyöntekijän on noudatettava käyttäjäyrityksen (edustajan) toimivaltansa mukaan antamia määräyksiä työn suorittamistavasta ja kaikesta mikä tähän toimivaltaan sisältyy.

Työntekijän tulee myös noudattaa käyttäjäyrityksessä työskennellessään työturvallisuusvelvoitteitaan samoin kuin TSL 3:4:ssä säädettyä kieltoa ilmaista (tässä tapauksessa käyttäjäyrityksen) liike- tai ammattisalaisuuksia sekä kilpailevan toiminnan kieltoa.⁶⁹ Mahdollisissa laiminlyöntitilanteissa voidaan tapauksia arvioida oikeudellisesti vuokrausyrityksen ja työntekijän välisen työsuhteen puitteissa sekä käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisen direktio-oikeuteen perustuvan suhteen puitteissa.

Vuokratyöntekijän oikeudet käyttäjäyrityksessä ovat rajoittuneemmat kuin yrityksen oman työntekijän. Vuokratyöntekijällä ei ole oikeutta osallistua esimerkiksi luottamusmies- tai työsuojeluvaltuutetun vaaliin tai olla niissä ehdokkaana, mutta vuokrausyrityksessä eli työnantajansa yrityksessä vuokratyöntekijä on tähän oikeutettu.⁷⁰ Intressi tällaiseen toimintaan saattaa tosin olla varsin vähäistä, jos työntekijä on työllistetty kuukauden määräaikaisella työsuopimuksella yritykseen eikä seuraavasta työrupeamasta ole tietoa. On epätodennäköistä, että hänet valitaan

⁶⁸ Tiitinen & Kröger 2003:261

⁶⁹ Tiitinen & Kröger 2003:265-266

⁷⁰ Saarinen 2005:119

tällaisissa olosuhteissa esimerkiksi luottamusmieheksi tai että häntä kiinnostaisi kuka sellaiseksi valitaan. Vastavuoroisesti ei käyttäjäyrityksen työntekijöiden edustajalla ole lähtökohtaisesti oikeutta edustaa vuokratyöntekijää työsuhteeseen liittyvissä asioissa, ellei tästä ole erikseen sovittu.

Työaika, lisä- ja ylityö

Käyttäjäyritykselle TSL 1:7.3:n mukaan siirtyvät oikeudet, eli työnteon johtaminen ja valvominen sekä ne työnantajan velvollisuudet ja oikeudet, jotka olennaisesti liittyvät juuri työn tekemiseen, eivät ole aivan yksinkertaisesti määriteltävissä. TSL:n esitöiden ⁷¹ mukaan työsopimukseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet käyttäjäyrityksen osalta ovat työajoista päättäminen ja eräät työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet. TSL:n 1:7.3:a noudatetaan nimenomaan vuokratyövoiman yhteydessä eikä pakottavan lainsäädännön mukaisia käyttäjäyritykselle tämän säännöksen perusteella siirtyviä velvollisuuksia voida sen paremmin vähentää kuin lisätäkään työvoiman vuokrasta koskevalla sopimuksella.

TSL:n 4. luku perhevaipaista tulee käytännössä vain 6 ja 7 §:n eli säännöksillä tilapäisestä hoitovapaasta ja työntekijän oikeudesta tilapäiseen poissaoloon pakottavien perhesyiden osalta käyttäjäyrityksen noudatettaviksi TSL:n 1:7.3 perusteella. TSL:n 5-12 luvut ja 13:2-5:n säännökset eivät kosketa käyttäjäyritystä, mutta TSL:n 13:1:n säännöstä yhdistymisvapaudesta käyttäjäyrityksen samoin kuin vuokratyöntekijänkin on noudatettava. Käyttäjäyrityksen oikeudet ja velvollisuudet työntekijää kohtaan lakkaavat luonnollisesti samaan aikaan, kun sopimus työvoiman vuokrauksesta päättyy. ⁷²

Hallituksen esityksen viittaus vuokratun työvoiman käytön kestoaikaan tarkoittaa erityisesti käyttäjäyrityksen oikeuksia ja velvollisuuksia huolehtia vuokraamansa työntekijän työaikajärjestelyistä TAL:ssa säädetyin ja (mahdollisesti) työehtosopimuksessa sekä työsopimuksessa sovituin tavoin. Sovituissa rajoissa on käyttäjäyrityksellä oikeus työvoiman vuokrasta tehdyn sopimuksen ja vuokrausyrityk-

⁷¹ HE 157/2000

⁷² Tiitinen & Kröger 2003:261

sen ja työntekijän välisen työsopimuksen sekä TSL 1:7.3:n perusteella oikeus määrätä vuokratyöntekijän työajoista TAL:ssa säädetyllä tavalla.

Työaikalainsäädäntö velvoittaa käyttäjäyritystä noudattamaan – vuokra-ajan pituudesta riippuen – säännöksiä säännöllisestä työajasta, päivittäisistä lepoajoista (TAL 6:28), vuorokausilevosta (TAL 6:29) ja viikoittaisesta vapaa-ajasta (TAL 6:31). Käyttäjäyrityksellä on täten velvollisuus myös huomioida vuokraamansa työntekijä laatissaan TAL 7:35:ssä tarkoitetun työvuoroluettelon.⁷³ Työnantajan, tässä tapauksessa käyttäjäyrityksen, aloitteena on niin ikään pidettävä TAL 4:17:ssä tarkoitettua aloitetta lisä- ja ylityön tekemiseen ellei työvoiman vuokrausta koskevasta sopimuksesta muuta johdu siten, että vuokratyöntekijä tietää sopimuksessa mahdollisesti sovitusta rajoista. Vuokratyön kestosta riippuen joko vuokraus- tai käyttäjäyrityksellä on velvollisuus huolehtia, ettei TAL 4:19:ssä säädettyjä ylityön enimmäismääriä ylitetä. Tämä vastuu samoin kuin TAL 7:37:ssä tarkoitettu velvollisuus laatia työaikakirjanpito vuokratun työntekijän työstä ja siitä maksetuista korvauksista on todennäköisesti kuitenkin yleensä vuokrausyrityksellä työnantajana ja palkanmaksajana.⁷⁴

Syrjintä

Määräaikainen työsopimus tai vaihtelevat työajat eivät saa johtaa vuokratyöntekijän syrjintään sen paremmin vuokraus-, kuin käyttäjäyrityksessäkään. Koska käyttäjäyritys saa sopimuksen perusteella direktio-oikeuden työntekijään, tulee myös käyttäjäyrityksen kohdalla ajankohtaiseksi syrjinnän kieltö. TSL 2:2.2:n mukaan määräaikaisten ja osa-aikaisten työsopimusten kohdalla pelkästään työsopimuksen kesto tai työajan pituus ei oikeuta työnantajaa soveltamaan epäedullisia työehtoja määräaikaisiin työntekijöihin ellei siihen ole perusteltua tai asiallista syytä.

Syrjintäkieltoa täydentää lisäksi TSL 2:2.3, jonka mukaan työnantajan on muutenkin kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei poikkeavalle käytökselle ole hyväksyttävää syytä. Vuokratyöntekijää ei saa esimerkiksi laittaa tekemään sellaisia tehtäviä, joita kukaan muu ei suostu tekemään vain sillä perusteella, että hän ei ole vakituinen työntekijä. Vuokratyöntekijän työtehtävistä tulee sopia etukäteen

⁷³ Tiitinen & Kröger 2003:262

⁷⁴ Tiitinen & Kröger 2003:262

samoin kuin siitä, että käyttäjäyritys saa vaihtaa työntekijän työtehtäviä tarpeen mukaan.

Lähtökohtaisesti työnantajan direktio-oikeuteen kuuluu oikeus töiden ja työskentelymenetelmien uudelleen järjestelyyn ja niiden muuttamiseen taikka tarkistamiseen, kunhan nämä muutokset ja tarkistukset eivät tuo olennaista muutosta työsuhteen ehtojen mukaisiin tehtäviin eikä siirto aiheuta huononnusta työntekijän etuihin. Työsuhteen ehtojen kuvaamien tehtävien alaa arvioitaessa ratkaisevaksi muodostuu toimenkuvan mukainen työn sisältö sellaisena, kun se on määritelty esimerkiksi työsopimuksessa ja/tai työehtosopimuksessa.⁷⁵

Edunvalvonta

Vuokratun työntekijän asemaa pyritään suojaamaan väärin- ja hyväksikäyttöiltä TSL 2:9:n säännöksellä vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavasta työehtosopimuksesta. Säännös velvoittaa nimenomaan vuokrausyritystä työnantajana. Jos vuokrausyritys on sellaisen työnantajaliiton jäsen, jonka voidaan katsoa todellisuudessa edustavan työehtosopimuksessa tarkoitettuja töitä tekeviä työntekijöitä, sovelletaan vuokrausyrityksen työsuhteissa tällaista työehtosopimusta TEhtoL:n nojalla. Vuokrausyrityksellä on myös TSL 2:9:n mukaan oikeus solmia työehtosopimus valtakunnallisen työntekijäin liiton kanssa vuokratyön työehdoista. Jos vuokrausyritys ei ole TEhtoL:n nojalla sidottu kumpaankaan edellä mainituista työehtosopimuksista, tulee vuokratyöntekijöiden työehtosopimuksissa noudattaa käyttäjäyritystä yleissitovaa työehtosopimusta kuten TSL 2:7.1 ja 2:n säännöksissä on säädetty.

Vuoden 2005 keväällä Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry ja Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry solmivat yleissitovan työehtosopimuksen, joka koskee työvoiman vuokrausalan taloushallinto-, tietojenkäsittely- ja toimistotehtävissä olevia vuokratoimihenkilöitä. Toinen yleissitova työehtosopimus solmittiin niin ikään keväällä 2005 Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry:n, Suomen Hotelli- ja Ravintoliitto SHR ry:n sekä Suomen Muusikkojen Liitto ry:n välille ja se koskee ravintolamuusikkoja. Näiden lisäksi vuokrausalalla on voimassa myös muutamia jo aikaisemmin mainittuja yrityskohtaisia työehtosopimuksia.

⁷⁵ Sädevirta 2001:42

Kaikki edellä mainitut työehtosopimukset syrjäyttävät käyttäjäyrityksen velvollisuuden soveltaa vuokratyöntekijään omaa yritystään sitovaa työehtosopimusta, kun kyseisen yrityskohtaisen työehtosopimuksen toisena allekirjoittavana osapuolena on valtakunnallinen työntekijäliitto. Tällainen yrityksen ja liiton välinen sopimus on esimerkiksi Varamiespalveluyhtiöiden ja Palvelualan Ammattiliitto ry:n (PAM) välinen työehtosopimus, joka koskee kaupan alaa sekä majoitus- ja ravitsemusalaa.⁷⁶

Hallituksen esityksessä todetaan, että jos sekä työvoiman vuokrausta harjoittava yritys, että käyttäjäyritys eivät olisi velvollisia noudattamaan työehtosopimusta, voidaan vuokratun työntekijän työsuhteen ehdoista sopia työntekijän ja työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen välisellä työsopimuksella ottaen huomioon, mitä tässä TSL:ssa ja muualla työlainsäädännössä säädetään. Vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välisessä sopimuksessa voidaan soveltaa myös TSL 2:10:n säännöstä.⁷⁷

Yhteistoiminta

Työehtosopimuksin säänneltyjen ehtojen toteutumista samoin kuin muutakin työpaikalla tapahtuvaa toimintaa säännellään lailla yhteistoiminnasta yrityksissä. Lain avulla on tarkoitus kehittää yrityksen toimintaa ja työolosuhteita, edistää työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omaa työtään ja työympäristöään koskeviin asioihin sekä tehostaa henkilöstön ja yritysjohton keskinäistä vuorovaikutusta.

YTL:n säännökset tulevat noudatettaviksi, kun yrityksen henkilöstömäärä ylittää 30 henkilöä. Yhteistoiminnan osapuolet ovat siis yritysjohto ja yrityksen henkilöstö. Henkilöstön edustajana yhteistoimintamenettelyssä voi toimia esimerkiksi pääluottamusmies, yhdysmies, yhteyshenkilö, ammattiryhmän tai työosaston luottamusmies, henkilöstöryhmän edustaja tai työsuojeluvaltuutettu.⁷⁸ Yhteistoiminnan piiriin kuuluu niin ikään ulkopuolisen työvoiman käyttö. YTL 6:7:n mukaan ulko-

⁷⁶ Saarinen 2005:118

⁷⁷ Tiitinen & Kröger 2003:266-267

⁷⁸ Hulkko, Hyvärinen, Varjola-Vahvelainen, Ohvo 1998:95-96

puolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet tulee käsitellä yhteistoimintamennettelyssä. Tarkemmin ulkopuolisen työvoiman käyttöä on säännelty YTL 9:ssä.

Niille henkilöstön edustajille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee, tulee työnantajan tiedottaa suunnitellusta, ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta. Ilmoituksesta on käytävä ilmi ulkopuolisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto aika. Asianomaisella työntekijöiden edustajalla on oikeus saada asia käsiteltäväksi yhteistoimintamennettelyssä tietyn aikarajan puitteissa. Ennen kuin asia on käsitelty, ei työntekijä saa tehdä sopimusta vuokratyön käytöstä. YTL 9:3:ssa annetaan kuitenkin ymmärtää, että vuokratyöntekijöitä ei ole tarkoitus työllistää jatkuvasti yrityksen normaaliin toimintaan vakituisten työntekijöiden rinnalla, vaan vain poikkeustilanteissa, kun oman henkilöstön kapasiteetti tai osaaminen ei kyseisistä työtehtävistä suoriutumiseen riitä.

Vuokratyöntekijän oikeudet käyttäjäyrityksessä ovat rajoittuneemmat kuin yrityksen oman työntekijän. Vuokratyöntekijällä ei ole oikeutta osallistua esimerkiksi luottamusmies- tai työsuojeluvaltuutetun vaaliin tai olla niissä ehdokkaana, mutta vuokrausyrityksessä eli työnantajansa yrityksessä vuokratyöntekijä on näihin oikeutettu. Vastavuoroisesti ei käyttäjäyrityksen työntekijöiden edustajalla ole lähtökohtaisesti oikeutta edustaa vuokratyöntekijää työsuhteeseen liittyvissä asioissa, ellei tästä ole erikseen sovittu.⁷⁹

SAK:n selvityksestä käy ilmi, että vuokratyöntekijät, lukuun ottamatta ERTOa ja ravintolamuusikkoja, ovat sekä vuokraus-, että käyttäjäyritykseen nähden vailla luottamusmiesten antamaa suojaa. Kun työnantajavastuut ovat jakautuneet eri yritysten kesken, on yksittäisen vuokratyöntekijän varsin vaikea ilman luottamusmiehen tukea ajaa omaa asiaansa tai puuttua mahdollisiin työsuhteen tai työolojen epäkohtiin. Tämän lisäksi myös käyttäjäyrityksen luottamusmiehet ja muut henkilöstön edustajat saattavat olla tietämättömiä oikeuksistaan koskien ulkopuolista työvoimaa. Käyttäjäyrityksen luottamusmies saattaa lisäksi joutua ristiriitaiseen

⁷⁹ Saarinen 2005:119

tilanteeseen, jossa vastakkain ovat vuokratyöntekijän edut ja asema sekä käyttäjäyrityksen työntekijöiden edut ja heidän asemansa.⁸⁰

3.2.2. Työsuojeluvastuun jakautuminen

Työnantaja voi asettaa jonkun toisen johtamaan ja valvomaan työtä puolestaan. Pääsääntö on kuitenkin se, että oikeushenkilö, joka muodollisesti on työnantaja, vastaa kaikista velvoitteista, jotka työnantajalle kuuluvat.⁸¹ Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen tehdessä sopimuksen työvoiman vuokrauksesta on kysymys yleensä työnantajaoikeuksien siirtämisestä käyttäjäyritykselle työn tekemiseen liittyvien seikkojen osalta. Yritysten välisessä sopimuksessa sovitaan siitä, miten käyttäjäyritys vuokrausyrityksen niin sanottuna sijaisena voi käyttää työnantajalle kuuluvaa työn johto- ja valvontaoikeutta.⁸² Työsopimuslain esitöiden perusteella oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisen kannalta olennaista olisi se, missä määrin ne liittyvät päivittäisen työskentelyn järjestämiseen ja miten pitkään työntekijä työskentelee käyttäjäyrityksessä.⁸³ Myös vahingonkorvausvelvollisuudesta tulisi sopia jo etukäteen.

Työturvallisuusvastuun jakautumisesta vuokratyössä säädetään TTurvaL 3:2:ssa. Säännöksen mukaan työnantajana pidetään myös käyttäjäyritystä direktio-oikeutensa perusteella ja siten tämän tulee vastata vuokratun työntekijän turvallisuudesta samassa määrin kuin omien työntekijöidensäkin turvallisuudesta. Tämä ei kuitenkaan vähennä vuokrausyrityksen velvollisuutta huolehtia siitä, että uuteen työpaikkaan siirtyvän vuokratyöntekijän työolosuhteet täyttävät työsuojeluvaatimukset ja työntekijä perehdytetään riittävästi uusiin työtehtäviin. TTurvaL 2:9:n työsuojelun toimintaohjelma lisää myös osaltaan sekä käyttäjä- että vuokrausyrityksen vastuuta työturvallisuudesta.⁸⁴

⁸⁰ SAK Pelisäännöt vuokratyölle 2006

⁸¹ Bruun & von Koskull 2004:60

⁸² Työhallinnon julkaisu 1998:44

⁸³ HE 157/2000

⁸⁴ Sädevirta 2002:29

Työsuojelulainsäädännön mukaan vuokrausyritys ja käyttäjäyritys vastaavat yhdessä siitä, että käyttäjäyrityksen työsuojelutoimenpiteet ovat hyväksyttäviä ja vuokrattu työntekijä pystyy suoriutumaan annetuista tehtävistä. Käyttäjäyrityksen direktio-oikeus ei voi kuitenkaan olla vuokrausyrityksen direktio-oikeutta laajempi.⁸⁵ Vuokrausyritys on edelleen velvoitettu huolehtimaan siitä, että vuokratyöntekijällä on ”riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön”.⁸⁶

Valtioneuvosto on asettanut eräitä työsuojeluvaatimuksia, koskien vuokratyötä. Näiden vaatimusten 3 §:n mukaan ”työn teettäjän tulee ennen vuokratyön aloittamista riittävän tarkasti määritellä työvoiman luovuttajalle työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja erityispiirteet”. Työvoiman luovuttajan tulee puolestaan ”ilmoittaa työntekijälle 3 §:ssä tarkoitetuista seikoista ja varmistaa, että työntekijällä on riittävä ammattitaito ja kokemus suoritettavaan työhön ja että työntekijä on muutenkin sopiva”.

Vuokrausyrityksen tulee siis tarkistaa työntekijän antamat tiedot oikeiksi esimerkiksi aikaisemmilta työnantajilta. Työntekijän velvollisuus on puolestaan ilmoittaa totuudenmukaiset tiedot omasta ammattitaidostaan ja pyydettyä pystyttävä näyttämään toteen näiden tietojen oikeellisuus esimerkiksi tutkintotodistuksella ja dokumenteilla aikaisemmasta työkokemuksesta. Käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin kuuluu erityisellä tarkkuudella varmistaa, että työntekijä perehdytetään työhön ja työpaikan olosuhteisiin sekä työsuojelutoimenpiteisiin.

Tarvittaessa työntekijää on myös informoitava työsuojelun yhteistoiminnasta ja työterveyshuoltoa koskevista järjestelyistä. Valtioneuvosto on työturvallisuuslain nojalla antanut asetuksen⁸⁷, jonka perusteella voidaan antaa tarkempia määräyksiä käyttäjä- ja vuokrausyrityksen velvollisuuksista.

⁸⁵ Bruun & von Koskull 2004:60

⁸⁶ Sädevirta 2002:30

⁸⁷ VNp 78 2/97

Perehdyttäminen

Perehdyttäminen on tärkeä osa työturvallisuutta. Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joilla uusi työntekijä pyritään sopeuttamaan mahdollisimman joustavasti uuteen työhön ja työympäristöön. Tehtävistä riippuen perehdyttämisen syvällisyys ja kokonaisvaltaisuus vaihtelee, mutta aina tulisi käydä läpi seuraavat perusasiat:

- yritys, sen toiminta-ajatus, visiot, liike-ideat ja strategiat sekä menettelytavat (yritysperehdyttäminen)
- työpaikan muu henkilöstö (ainakin lähipiiri), asiakkaat ja työyhteisön päivittäisen toiminnan pelisäännöt (työpaikkaan perehdyttäminen)
- työtehtäviin liittyvät odotukset, toiveet ja velvoitteet (työhön perehdyttäminen).⁸⁸

TSL 2 luvussa säädetyt velvollisuudet kuuluvat yleensä työnantajan (vuokrausyrityksen) velvollisuuksiin, mutta vuokratyösuhteessa käyttäjäyrityksellä on velvollisuus muun muassa perehdyttää vuokraamansa työntekijä sopimuksen mukaisiin tehtäviin.⁸⁹ Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevien yleisten sopimusehtojen mukaan (HPL YSE 2006) on perehdyttäminen katsottu kokonaisuudessaan kuuluvan käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin. Sopimusehtojen mukaan käyttäjäyrityksen tulee ennen työn aloittamista huolehtia työntekijän perehdyttämisestä työhön ja varmistaa, että hänellä on riittävät tiedot työn haitta- ja vaaratekijöistä sekä niiden vaatimista työturvallisuustoimenpiteistä. Käyttäjäyritys veloitetaan myös antamaan työntekijälle käyttöön tarvittavat suojavälineet ja varmistamaan, että työntekijä myös käyttää niitä, samoin kuin, noudattaa annettuja turvallisuusohjeita.⁹⁰

Vaikka HPL YSE:n mukaan perehdyttäminen kuuluu käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin ei näillä ehdoilla voida pätevästi kaventaa TTurvaL:n asettamia vuokrausyrityksen perehdyttämistä koskevia velvollisuuksia. TTurvaL 2.14:n mukaan perehdyttäminen on osaltaan myös vuokrausyrityksen velvollisuus, koska sen tu-

⁸⁸ Helsilä 2002:52

⁸⁹ Tiitinen & Kröger 2003:261

⁹⁰ HPL YSE 2006

lee antaa vuokratyöntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä ja huolehtia siitä, että käyttäjäyritys hoitaa perehdyttämisvelvollisuutensa sekä muun työturvallisuuteen liittyvän vastuunsa huolellisesti.

Perehdyttämisen laajuus saattaa muodostua ongelmaksi vuokratyösuhteessa siihen varatun ajan rajallisuuden vuoksi. Työntekijällä on todennäköisesti useampia eri tehtäviä, jotka kuuluvat hänen työnkuvaansa. Eräässä tutkielmassa, jossa tutkittiin uusien työntekijöiden kokemuksia perehdyttämisestä, yleisenä ongelmana mainittiin juuri ajan puute. Perehdyttämisprosessiin varattu aika ja huomio oli useassa tapauksessa koettu riittämättömäksi.⁹¹ Jos vakituisessa työsuhteessa olevat työntekijät kokevat perehdyttämisaikataulun liian tiukaksi, minkälaiseksi tilanne muuttuu silloin, kun vuokratyöntekijä on töissä käyttäjäyrityksessä vain yhden työpäivän ajan. Mitä voidaan tällöin pitää riittävänä perehdyttämisen tasona? Perehdytykseen vaikuttaa toki tässäkin tapauksessa työtehtävien määrä ja laatu, mutta silloin ei ehkä riitä aikaa työpaikan toiminta-ajatuksen tai vision läpikäymiseen. Työntekijän tulisi tuntea esimerkiksi koneiden ja laitteiden käyttö ainakin siinä määrin, ettei hän toiminnallaan aiheuta työturvallisuusriskiä. Mitä sitten, kun vuokratyöntekijän työskentelyjakso piteneekin esimerkiksi viikkoon, tulisiko työntekijälle silloin kertoa jo jotain yrityksestä ja sen toiminnasta? Edelleen työntekijän on pysyttävä ajan tasalla tehtävissään voidakseen toimia tuottavasti ja turvallisesti käyttäjäyrityksessä.

Perehdyttämisen riittävästä tasosta käytännössä päättää käyttäjäyritys antamansa perehdyttämisen määrällä, mutta ei voida kohtuudella odottaa, että mahdollisesti muutaman minuutin perehdyttäminen, ja yhden päivän työskentelyn perusteella vuokratyöntekijä pystyisi toimimaan yrityksessä yhtä tuottavasti ja turvallisesti kuin yrityksen vakituiset työntekijät, joilla voi olla vuosien työkokemus alalta. Vaikka vuokratyöntekijän tuleekin olla oman alansa osaaja, uuteen työyhteisöön ja sen toimintatapoihin sopeutuminen vie oman aikansa ja perehdyttäminen on tärkeä osa tätä prosessia.

⁹¹ Palmunen 2006:76

3.3. Muutoksia käyttäjäyrityksen selvitysvelvollisuuteen

Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö on muuttunut tutkimuksen tekoaikana. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä tuli voimaan 1.1.2007 ja sen tarkoituksena on selkeyttää käyttäjäyrityksen velvollisuuksia tämän käyttäessä ulkopuolista työvoimaa. Tässä esityksessä ei käydä uutta lakia läpi kokonaan vaan perehdytään vain niihin kohtiin, jotka ovat olennaisia velvollisuuksien jakautumisen näkökulmasta.

Lakiesityksen mukaan uuden lain on tarkoitus parantaa työehtojen noudattamista ja tasavertaista kilpailua yritysten välillä. Lain pyrkimyksenä on myös luoda yrityksille paremmat mahdollisuudet selvittää, että yritysten yhteistyökumppanit täyttävät lakisääteiset velvoitteet niin työnantajina kuin sopimuskumppaneinakin. Tilaajan velvollisuus on selvittää sopimuskumppanin taustoja tehdessään tämän kanssa sopimuksen vuokratyöstä. Selvitysvelvollisuuden rikkomisesta tai noudattamatta jättämisestä seuraisi sakkorangaistus.⁹²

Lain neljänteen pykälään sisältyy säännös siitä, että vuokratyöntekijän työskennellessä yrityksessä alle kymmenen päivää ei selvitysvelvollisuutta ole. Neljännen pykälän toisessa momentissa on huomioitu työsuhteen pilkkomismahdollisuus, jossa ehdotetaan, että ”raja-arvoja laskettaessa työn katsottaisiin jatkuneen yhdenjaksoisesti, jos tilaajalle tehty työ muodostuisi peräkkäisistä, keskeytymättöminä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvista määräaikaisista sopimuksista”. Laki tulisi näin ollen sovellettavaksi siitä hetkestä lähtien, kun vuokratyötä koskevan sopimuksen mukainen työskentely ylittää ensimmäisen kerran annetut raja-arvot.⁹³

Neljännessä pykälässä säädetään myös niin kutsutuista *luotettavista sopimuskumppaneista*, joista selvitystä ei tarvitse lainkaan suorittaa. Tällaisia sopimuskumppaneita ovat esimerkiksi valtio, kunta, kuntayhtymä, seurakunta tai kansaneläkelaitos. Myös muun muassa osakeyhtiölaissa tarkoitettu julkinen osakeyhtiö, valtion

⁹² HE 114/2006

⁹³ HE 114/2006

liikelaitos tai kunnan kokonaan omistama yhtiö olisivat rinnastettavissa tähän samaan ryhmään. Julkisen osakeyhtiön luotettavuutta perustellaan sillä, että se on jo muutenkin lakisääteisesti velvoitettu antamaan selvityksessä vaadittavat tiedot julkisuuteen. Luotettavien sopimuskumppaneiden listalle pääsee myös pitkäaikaiset yhteistyökumppanit, koska näiden osalta ollaan jo selvillä toimintakäytännöistä ja niiden lainmukaisuudesta.⁹⁴

Selvityksen kelpoisuusajaksi on määritelty kolme kuukautta. Tällä määräajalla pyritään siihen, että tiedot vastaisivat mahdollisimman paljon yrityksen nykytilannetta. Selvitystä ei kuitenkaan tarvitse tehdä mikäli sopimuskumppani on jo entuudestaan tuttu eikä kyseessä siten ole ensimmäinen sopimus. Jos sopimuskumppani on sama kuin aiemmin, eikä aikaisemmasta sopimuksesta ole kulunut yli kolmea kuukautta, ei tilaaja ole velvollinen tekemään selvitystä uudelleen. 5§ 5 momentti käsittelee tilannetta, jossa tilaaja on tehnyt sopimuksen, joka kestää yli 12 kuukautta. Tällaisissa tapauksissa edellytetään, että tilaaja pyytää ja sopimuskumppani antaa tietoja toiminnastaan myös sopimuskauden aikana. Näin pystytään varmistamaan se, että sopimuksen toinen osapuoli on edelleen yhtä luotettava kuin sopimuksen solmimishetkellä.⁹⁵

Laki tilaajan velvollisuuksista on edistysaskel määriteltäessä vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen velvollisuuksien jakautumista. Tämän ja muiden lakien noudattamisen valvontaan ja yritysten toiminnan ohjaukseen tulisi nyt panostaa enemmän, jotta kaikille yhteinen toimintalinja saataisiin muodostettua. Tällaisen yhteisen rintaman muodostaminen ei ole välttämätöntä tehdä ainoastaan lainsäädännön keinoin, mutta se on tehokas saada yritykset noudattamaan samoja pelisääntöjä.

⁹⁴ HE 114/2006

⁹⁵ HE 114/2006

4. VAHINGONKORVAUSVASTUU

4.1. Vastuun jakautuminen

Sopimusta solmittaessa tärkeäksi kysymykseksi nousee vastuun jakautuminen sopimuskumppaneiden kesken mahdollisen vahingon sattuessa. Työvoiman vuokrausta koskevassa sopimuksessa eräs olennainen vastuun jakautumiseen liittyvä seikka koskee vahingonkorvausvastuuta silloin, kun työntekijä työssään aiheuttaa jonkin vahingon. Mikä taho on tällöin vastuussa työntekijän aiheuttaman vahingon kustannuksista?

Sopimussuhteissa olennaista on sopimuskumppanin luotettavuus. Osapuolten on pystyttävä luottamaan siihen, että toinen täyttää sovitut sopimusehdot eikä tahallaan aiheuta vahinkoa tai jätä kertomatta sopimukseen liittyviä olennaisia seikkoja. Sopimusoikeudessa sopimusehtojen täyttämiseen on liitetty niin kutsuttu huolellisuusvelvoite ja lojaliteettiperiaate sopimuskumppania kohtaan. Huolellisuusvelvoitteella tarkoitetaan sitä, että sopimuskumppaneiden välinen sopimussuhde velvoittaa heitä toimimaan huolellisemmin toisiaan kohtaan kuin kaksi täysin toisilleen tuntematonta tahoja. Lojaliteettiperiaatteella puolestaan tarkoitetaan sitä, että sopimuskumppanin tulee ilmoittaa toiselle, jos hän tietää jotain sellaista sopimukseen liittyvää, joka saattaa vaikuttaa toisen osapuolen toimiin sopimussuhteessa. Vuokratyösuhteessa tällainen seikka saattaisi olla esimerkiksi vuokratyöntekijän sairaus, joka vaikuttaa hänen suoriutumiseen työssään.

Huolellisuusvelvoitteen täyttymiseen vuokratyösuhteessa puolestaan vaikuttaa merkittävästi se miten huolellisesti vuokraus- ja käyttäjäyritys ovat toimineet vuokratyöntekijän valintatilanteessa sekä vuokratyöntekijän perehdyttämisessä. TTurvaL:ssa ja valtioneuvoston asetuksella eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä on säädetty siitä huolellisuuden tasosta, jota vuokraus- ja käyttäjäyrityksen tulee noudattaa vuokratyöntekijän valintatilanteessa.

Vnp 3 §:n mukaan käyttäjäyrityksen tiedottamisvelvollisuuteen kuuluu riittävän tarkasti määritellä ja ilmoittaa vuokrausyritykselle vuokratyön edellyttämät am-

mattitaitovaatimukset ja työhön liittyvät erityispiirteet. Vuokrausyrityksen on puolestaan ilmoitettava nämä vaatimukset vuokratyöntekijäehdokkaalle ja erityisesti varmistettava, että tämän ammattitaito on riittävä ja hänellä on aikaisempaa kokemusta vastaavista tehtävistä sekä siitä, että tämä on muutenkin sopiva suoritettavaan työhön.

TTurvaL 2.14:6:n mukaan vuokratyöntekijän tulee osoittaa ammatillinen pätevyytensä tutkintotodistuksella. Työkokemuksen toteennäyttämistä puolestaan ei ole säädetty mitään, mutta huolellisuusvelvoitetta noudattaen tulee vuokrausyrityksen selvittää työkokemuksen paikkansapitävyys esimerkiksi ottamalla yhteyttä työntekijän aikaisempiin työnantajiin. TTurvaL 2.14:ä velvoittaa vuokrausyrityksen lisäksi antamaan vuokratyöntekijälle riittävät tiedot työpaikan vaaratekijöistä sekä huolehtimaan siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioiden käyttäjäryitys riittävässä määrin perehdyttää työntekijän työhön ja työpaikan työolosuhteisiin, tuotantomenetelmiin ja käytettäviin työvälineisiin. Lisäksi vuokrausyrityksen tulee huolehtia siitä, että työntekijälle annetaan käyttäjäryityksessä riittävästi opastusta työn haittojen ja vaarojen välttämiseksi ja estämiseksi, että työntekijää opastetaan säätö-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta ja että työntekijälle annettua opastusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. Toisin sanoen vuokrausryitys on myös osaltaan vastuussa siitä, että käyttäjäryitys hoitaa huolellisesti vuokratyöntekijän perehdyttämisen työhön ja työsuojeluvastuunsa. Vahingonkorvausvastuun jakautumiseen pyritään ja voidaanakin vaikuttaa myös sopimusehdoilla.

Vahingonkorvausvastuun voidaan siis katsoa jakautuvan vuokratyösuhteessa kun kyseessä on työntekijän työssään aiheuttama vahinko. Edellisessä esitettyjen TTurvaL:n asettamien säännösten mukaan myös vuokrausryitys vastaa käyttäjäryityksen toimista perehdyttämisen ja työturvallisuuden osalta, koska sen velvollisuus on huolehtia siitä, että käyttäjäryitys huolehtii näistä velvollisuuksistaan asiallisesti ja riittävästi. Jos vuokratyöntekijälle tapahtuu jokin vahinko, jonka voidaan katsoa johtuvan siitä, ettei häntä ole esimerkiksi riittävästi perehdytetty työhön on käyttäjäryitys vastuussa tästä direktio-oikeutensa perusteella. Vuokrausryitystä ei kuitenkaan voida täysin sulkea pois vastuusta, koska sen olisi pitänyt olla selvillä siitä, että vuokratyöntekijän perehdyttäminen on puutteellista. Koska edelleen vuok-

rausyrytyksen velvollisuuksiin kuuluu tarkistaa, onko käyttäjäryitys hoitanut perehdyttämisen riittävästi. Lisäksi tulisi huomiota kiinnittää siihen, että mikäli vuokrausyryitys on hoitanut velvollisuutensa huolellisesti ja toimittanut käyttäjäryitykseen sellaisen henkilön, jonka ammattitaito ja työkokemus vastaavat käyttäjäryityksen vaatimuksia, tulisi tällaisen työntekijän tietää, milloin perehdyttämisen taso on riittävä eikä ryhtyä sellaisen työtehtävän suorittamiseen, jonka osaamisesta tuntee epävarmuutta ja josta saattaisi aiheutua vahinkoa.

HPL YSE:ssä on niin ikään luku vahingonkorvausvastuun jakautumisesta vuokrausyryityksen ja käyttäjäryityksen välillä. Sopimusehtojen mukaan käyttäjäryitykselle aiheutuneesta vahingosta, jonka työntekijä on käytöksellään aiheuttanut, vastaa vuokrausyryitys voimassaolevan oikeuden mukaisesti. Täten vuokrausyryitys ei ole vastuussa työntekijän työstä käyttäjäryitykselle aiheutuneista vahingoista, ellei vahingon aiheutuminen johdu työntekijän ammattitaidottomuudesta tai muista seikoista, jotka vuokrausyryityksen olisi tullut sopimusehtojen 2.2 kohdan mukaan havaita ehdottaessaan työntekijää käyttäjäryityksen palvelukseen.

HPL YSE:n 2.2 kohdan mukaan vuokrausyryityksen tulee mahdollisuuksiensa mukaan kohtuudella selvittää vuokratyöntekijän sopivuus käyttäjäryityksen asettamiin vaatimuksiin tai miten vuokratyöntekijä näistä vaatimuksista poikkeaa.⁹⁶ Valintatilanteen huolellisuuden taso tulisi kuitenkin olla TTurvaL:n määrittelemällä tasolla aina huolimatta siitä, onko sopimuksessa edellä mainituin tavoin rajoitettu vastuun jakautumista tai ei.

Sopimusehdoissa on lisäksi todettu kohdassa 3.1., että vuokrausyryityksellä on työnantajana yleisvastuu työntekijän työsuojelusta. Näin ollen sopimusehdot ovat ristiriidassa keskenään, jos tämä vuokrausyryityksen ”yleisvastuu” vuokratyöntekijän työsuojelusta tulkitaan vastaavan TTurvaL:ssa ja Vnp:ssä määriteltyjä työturvallisuusvelvollisuuksia. Näin ollen selkeää vastausta kysymykseen vahingonkorvausvastuun jakautumisesta ei anna sen paremmin lainsäädäntö kuin yleiset sopimusehdotkaan.

Vahingon kokonaisarviointinissa tulisi aina huomioida osapuolten mahdollisuus suojautua vahingolta tai vastuuriskiltä esimerkiksi vakuutuksin tai toimintajärjes-

⁹⁶ HPL YSE, 2006

telyin.⁹⁷ Sopimusehdoissa on lisäksi hieman harhaanjohtavasti todettu, että vuokratyöntekijän työskennellessä käyttäjäyrityksen ”lukuun” on käyttäjäyritys vastuussa kolmannelle aiheutuneesta vahingosta. Tosiasiassa vuokratyöntekijä ei milloinkaan työskentele käyttäjäyrityksen lukuun vaan käyttäjäyrityksen hyväksi tämän johdon ja valvonnan alaisena, mutta vuokrausyrityksen lukuun. Ehdon mukaan tulee tällöin noudatettavaksi VahL 3:1.1, jonka mukaan työnantaja on vastuussa vahingosta, jonka työntekijä aiheuttaa työssä virheellään tai laiminlyönnillään.

Kansainvälisesti vakiintuneen periaatteen mukaan menettävät vastuunrajoitusehdot sitovuutensa, jos sopimusrikkomus on tahallinen tai törkeän huolimaton. Korvausvastuuta, joka muodostuu kvalifioidusta huolimattomuudesta ei voida sopimusteknisin keinoin välttää, mutta riskiä pienentää kuitenkin se, että törkeän huolimattomuuden kynnyks on asetettu varsin korkealle oikeuskäytännössä. Kysymys siitä, onko alihankkijan tai muun täytäntöönpanoapulaisten kvalifioitu tuottamus luettavissa suoritusvelvollisen itsensä vastaavaksi menettelyksi siten, että vastuunrajoitukseen vetoaminen estyy, on ratkaistava tapauskohtaisesti. Tällaisen vastuuriskin pienentämiseen on ainut ja paras keino alihankkijan huolellinen valitseminen ja valvonta.⁹⁸ Koska vuokratyösuhteessa kuuluu alihankkijan, tässä tapauksessa vuokratyöntekijän, valitseminen ja valvonta eri tahoille, tulee sekä vuokraus- että käyttäjäyrityksen toimia huolellisesti.

Kaikkein tyypillisimmin sopijapuolet pyrkivät rajoittamaan vastuunsa ulkopuolelle välilliset vahingot. Tämä ehtotyyppi rajaa jo sellaisenaan melko tehokkaasti suoritusvelvollisen vastuuta ilman sen kummempia kohtuusongelmia. Jos sopimuksessa käytetään vain termiä ”välilliset vahingot” selvittämättä tarkemmin ehdon sisältöä, katsotaan rajoitusehtoon sisältyvän ainakin suorituksen saamatta jääminen, suoritusvirheen aiheuttamat tulon menetykset ja muut kolmansien kanssa tehtyjen sopimusten häiriöt, jotka voisivat realisoitua esimerkiksi kolmatta kohtaan syntyvänä vastuuna.⁹⁹ Myös HPL YSE:ssä on sopimusehto välillisistä vahingoista. Ehdossa todetaan, että ”sopijapuolet (vuokraus- ja käyttäjäyritys) eivät vastaa

⁹⁷ Hemmo 2004

⁹⁸ Hemmo 2004

⁹⁹ Hemmo

oman suorituksensa virheellisyyden aiheuttamista välillisistä vahingoista, eikä HPY (henkilöstöpalveluyritys) työntekijän aiheuttamista välillisistä vahingoista”.

100

4.2. Isännänvastuu vuokratyösuhteessa

Vahingonkorvausvastuun jakautumista vuokraus- ja käyttäjäyrityksen kesken on pyritty kirjallisuudessa selventämään isännänvastuun avulla. Työntekijää pyritään vahingonkorvauslaissa suojaamaan kohtuuttoman suurilta korvausvaatimuksilta soveltamalla työnantajaan isännänvastuuta.

Vaikka työnantaja ei vahinkoa ole aiheuttanutkaan voidaan isännänvastuuta perustella monilla seikoilla. Vastuun vahingoista ei pidä siirtyä pois työnantajalta pelkästään sillä perusteella, että työ tai tehtävä on annettu jonkun muun suoritettavaksi. Koska työn teettäjä kerää hyödyn, hänen tulee myös vastata vahingosta, joka hyödyn tavoittelusta johtuu. Toisin kuin työn suorittajalla, on työn teettäjällä yleensä mahdollisuus valvoa ja ohjata työn tekijää ja määrätä siitä, kuinka työ tulisi suorittaa. Lisäksi isännänvastuuta nauttiva on myös yleensä maksukykyisempi kuin työn tekijä ja voi tarpeen tullen siirtää vahingosta koituneet kustannukset liiketoiminnasta muutoinkin kertyviin kustannuksiin.¹⁰¹ Isännänvastuutilanteet jakautuvat kahteen ryhmään: vastuu työntekijästä ja vastuu pienyrittäjästä. Kolmen tunnusmerkin täyttyessä vastuu syntyy kummassakin tilanteessa:

- määrätyn tyyppinen oikeussuhde vallitsee isännän ja vahingonaiheuttajan välillä,
- vahinko on aiheutettu työssä, ja
- vahinko on syntynyt työntekijän virheestä tai laiminlyönnistä.¹⁰²

Miten isännänvastuu sitten toteutuu vuokratyösuhteessa. Työnantajan isännänvastuun katsotaan koskevan myös niitä, joihin työnantajalla on direktio-oikeus. Kirjallisuudessa isännänvastuun on katsottu vuokratyösuhteessa kuuluvan käyttäjäyri-

¹⁰⁰ HPL YSE, 2006

¹⁰¹ Routamo, Ståhlberg, Karhu 2006:200

¹⁰² Routamo, Ståhlberg, Karhu 2006:204

tykselle KKO:n päätöksestä (2005/135) tehdyn tulkintalinjan perusteella. Tapauksessa vuokrausyrityksen huoltoasemaliikkeen käyttöön toimittama työntekijä oli työvuorollaan anastanut varoja huoltoaseman kassakaapista.

Vuokrausyritystä vastaan ajettu korvauskanne hylättiin, koska katsottiin, että yritys oli menetellyt asianmukaisesti työntekijän valinnassa eikä sen katsottu henkilöstövuokrausta koskevassa sopimuksessa ottaneen vastuuta edellä mainitun kaltaisista vahingoista, joten vuokrausyrityksen ei siten katsottu syyllistyneen sopimusrikkomukseen.¹⁰³ Turun hovioikeuden perusteluista käy ilmi, että vuokrausyrityksen edustaja on saanut vuokratyöntekijän edelliseltä työnantajalta tiedon, että kyseessä on tunnollinen ja hyvä työntekijä.

Korkein oikeus toteaa perusteluissaan, ettei vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välisessä sopimuksessa ollut mainintaa siitä, miten mahdollisten vahinkojen korvaamistilanteessa on tarkoitus menetellä. Noudatettavaksi tulevat siten normaalit sopimussuhteiden periaatteet myös silloin kun on kyse työntekijän tai muun apulaisen aiheuttamasta vahingosta. Edelleen korkein oikeus on katsonut, että vastuu työn johdosta ja valvonnasta työpaikalla on lainsäädännön mukaan kuulunut käyttäjäyritykselle myös vuokratun työvoiman osalta. Vuokrausyritys ei siis ole rikkonut valvontavelvollisuuttaan tältäkään osin.

Korkeimman oikeuden mukaan vuokrausyritys ei voi ottaa kantaakseen riskiä siitä, että käyttäjäyritykselle toimitettu työntekijä osoittautuu valintavaiheen asianmukaisesta menettelystä huolimatta epärehelliseksi ja aiheuttaa käyttäjäyritykselle vahinkoa syyllistymällä rikokseen.¹⁰⁴ Tämän KKO:n ratkaisun perusteella ei kuitenkaan voida yksiselitteisesti langettaa isännänvastuuta aina käyttäjäyritykselle kaikissa tilanteissa.

Sopimussuhteessa pidetään yleisenä periaatteena sitä, että vaikka sopimusosapuoli olisi suorittanut apulaisten valinnan huolella, eikä heidän valvontansa kuuluisi hänelle lainkaan, tulee sopimusosapuolen ulottaa syyttömyystodistelu myös hei-

¹⁰³ KKO 135/2005

¹⁰⁴ KKO 135/2005

dän työsuorituksiinsa ¹⁰⁵. Sopimusoikeudellinen isännänvastuun henkilöpiiri on laajempi kuin VahL 3:1:n, joka koskee ainoastaan isäntäänsä nähden alisteisia apulaisia. Itsenäisten apulaisten osalta isännänvastuun tulkinta saattaa muodostua ongelmalliseksi, koska aina ei ole täysin selvää kumman sopimuskumppanin organisaatioon apulainen on kuulunut. ¹⁰⁶ Vuokrausyrityksen isännänvastuuta ei siten voida pelkästään sen perusteella sulkea pois, että sille ei kuulunut työn valvontavelvollisuus, koska vuokrausyritykselle kuuluu kuitenkin osa työnantajavelvollisuuksista. Voidaan todeta, että isännänvastuun jakautumisessa ei ole mitään aina käypää soveltamistapaa vaan vastuun jakautuminen joudutaan ratkaisemaan tapauskohtaisen harkinnan perusteella joko vuokraus- tai käyttäjäyrityksen hyväksi.

¹⁰⁵ Aurejärvi 1988:148

¹⁰⁶ Aurejärvi 1988:149

5. LOPPUPÄÄTELMÄT

Tutkimustehtävänä oli selvittää työnantajavastuun ja -velvoitteiden jakautumista vuokratyösuhteessa. Lisäksi suoritettiin vertailu muutamaankin Euroopan valtioon ja niiden vuokratyövoimaan liittyvään lainsäädäntöön ja käytäntöihin. Työvoiman vuokraustoiminnan jatkuva kasvu asettaa vaatimuksia käytäntöjen toimivuudelle ja yhdenmukaisuudelle. Koska lainsäädäntö on vähäistä, pyritään käytäntöjä luomaan muilla tavoin, esimerkiksi työehtosopimuksilla ja työnantajajärjestöjen luomilla säännöillä.

Henkilöstöpalvelualojen liitto on laatinut vuokrausyritykselle ja käyttäjäyritykselle sopimusehdot, joita niiden tulee noudattaa solmiessaan palvelusopimusta keskenään. Kuitenkin vuokraus- ja käyttäjäyritykset saavat sopia vastuun ja velvoitteiden jakautumisesta myös keskenään haluamallaan tavalla rikkomatta silti lainsäädäntöä vastaan. Vaikka sopimus tehtäisiin noudattaen niin sopimusoikeudellisia säännöksiä kuin HPL:n luomia sääntöjä voi vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välille kuitenkin muodostua epäselvyyttä siitä kenelle viimeinen vastuu kuuluu esimerkiksi vahingonkorvaustilanteessa.

Vuokratyön yhteydessä keskeinen tarkasteltava seikka on usein se, miten paljon heikommassa asemassa vuokratyöntekijät ovat käyttäjäyrityksen vakituiseen työvoimaan nähden. Tätä heikomman aseman käsitystä tukevat Euroopan ammatillisen yhteistyöjärjestön (EAY) 17.3.2005 antamassa kannanotossa esitetyt seikat vuokratyövoiman työehtojen keskeisistä ongelmista. Kannanoton mukaan vuokratyöntekijät työllistyvät pääsääntöisesti lyhytkestoisiin töihin, tekevät paljon vuoro-työtä ja joutuvat selviytymään samoista tehtävistä lyhyemmässä ajassa kuin vakituiset työntekijät. Koulutusta on niukalti tarjolla vuokratyöntekijöille ja heidän tapaturmariskinsä on korkea, koska he eivät saa riittävästi informaatiota työturvallisuudesta. Vuokratyöntekijöiden palkkataso on yleensä alhaisempi kuin vakituisen henkilöstön. Lisäksi kaikenlaiset, työhön liittyvät bonukset ja edut ovat yleensä vuokratyöntekijöiden ulottumattomissa.¹⁰⁷ Nämä seikat liittyvät usein juuri työnantajavelvoitteiden jakautumisen ongelmiin. Siksi työnantajavastuun ja -

¹⁰⁷ Temporary agency workers in the European Union 17.3.2005

velvoitteiden jakautumisen selkeytyminen voisi parantaa myös työntekijöiden oloja.

Työnantajan tulee TSL:n mukaan solmia toistaiseksi voimassaolevia työsopimuksia työntekijöiden kanssa, mikäli perusteltua syytä määräaikaisen sopimuksen tekemiseen ei löydy. TSL:n esitöiden mukaan määräaikaisuuden perustetta mietittäessä tulisi huomiota kiinnittää myös siihen, onko työnantajan toiminta sen verran laajamittaista ja vakiintunutta, että sillä olisi mahdollisuus teettää jatkuvasti töitä, jotka ovat sinänsä määrättyjä tai itsenäisiä. Työnantajalta vaadittu perusteltu syy määräaikaisen sopimuksen tekemiseen ei, edellä mainitun työsopimuslakiesityksen perustelujen mukaan täyty, jos kysymyksessä on taloudellisesti hyvin kannattava ja tasapainossa oleva yritys, joka on palkannut vuokratyöntekijän työvoimapulana vaivaamalle alalle. Tutkimuksessa esitetyt määräaikaisuuden perusteet vaikuttavat yksistään melko keveiltä ja määräaikaisten sopimusten voidaan osaltaan katsoa heikentävän työnantajavelvollisuuksien toteutumista.

Työnantajan ja työntekijän välinen työsopimus muodostuu työsopimukseksi vasta, kun sopimus koskee työn tekemistä, työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Näiden seikkojen kokonaisarvioinnin perusteella voidaan päätellä, että kysymyksessä todella on työsopimus.¹⁰⁸ Tutkimuksen perusteella voidaan esittää vastaavanlaisen kokonaisarvioinnin käyttöönottoa myös pohdittaessa perustetta määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen työvoiman vuokrauksessa. Kun kysymyksessä on taloudellisesti hyvin toimeentuleva yritys, joka palkkaa vuokratyöntekijöitä työvoimapulasta kärsivälle alalle, jossa todennäköisesti riittää työtä suurimmaksi osaksi vuotta eli noin 9-10 kuukautta vuosittain, voitaisiin katsoa, että perusteet toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen tekemiseen täyttyvät. Suomessa voitaisiin lisäksi ottaa käyttöön Ruotsin malli takuupalkasta, jota vuokrausyritys maksaa vuokratyöntekijälle niiltä ajoilta, kun tämä ei työskentele käyttäjäyrityksessä eikä osallistu koulutukseen.

¹⁰⁸ Bruun, von Koskul 2004:33-34

Toistaiseksi voimassaolevien sopimusten solmimisella ei vaikuteta pelkästään työntekijän epävarmuuden poistamiseen vaan sillä on vaikutuksia myös työnantajavastuun ja -velvoitteiden toteutumiseen.

Työnantajan velvollisuuksiin muiden ohella kuuluu työntekijöiden ammattitaidon ylläpitäminen eli kouluttaminen. Vuokratyöntekijöiden kohdalla tätä voidaan helposti laiminlyödä, kun vuokratyöntekijät ovat työsuhteessa vuokrausyritykseen vain niin pitkään kuin käyttäjäyrityksen kanssa on sopimus työvoiman tarpeesta, jonka jälkeen työntekijän työsuhde loppuu kunnes taas on seuraavan määräaikaisen työsuhteen tarve jossain käyttäjäyrityksessä. Tällaiset pätkätyösopimukset eivät jätä sijaa koulutukselle ja vuokratyöntekijät saattavat jäädä kokonaan paitsi ammattitaitoa ylläpitävästä koulutuksesta, johon he myös olisivat oikeutettuja vakituisten työntekijöiden ohella. Suomessa voitaisiin toimia Ruotsin mallin mukaisesti ja järjestää vuokratyöntekijöille koulutusta niiksi, ajoiksi kun työtä ei ole tarjolla. Myös vuosiloman ansainta ja erityisesti sen pitäminen aiheuttavat ongelmia vuokratyössä yleisten lyhyiden määräaikaisten sopimusten vuoksi. Vuokratyöntekijöille maksetaan monesti lomat lomakorvauksina tai sovitaan, että hän saa pitää lomansa seuraavan työsopimusjaksonsa aikana, koska työsuhteen kesto on sen verran lyhyt, ettei lomien pitämiseen ole aikaa.

Tutkielmassa on niin ikään tullut esille epäselvyyksiä vuokratyöntekijöiden edunvalvonta-asioiden hoitamisen vastuunjakautumisessa vuokraus- ja käyttäjäyrityksen kesken. Vuokratyöntekijä on tällä hetkellä sekä käyttäjä- että vuokrausyritykseen nähden ilman luottamusmiesten antamaa suojaa, koska työnantajavastuiden jakautumisen johdosta ei tiedetä, kenen velvollisuuksiin kuuluu ajaa vuokratyöntekijän asiaa. Edunvalvontaa olisi hyvä selkiyttää joko lainsäädännöllisin keinoin tai keskusjärjestösopimusten avulla.

Tutkimuksessa on päädytty siihen, että vaikka työnantajavastuun ja -velvoitteiden jakautumista on säännelty sekä lainsäädännön että sopimusehtojen avulla, aiheuttaa käytännön toteuttaminen silti ristiriitaitilanteita. Vastuun ja velvoitteiden jakamisessa käytetään tapauskohtaista harkintaa ja sovelletaan sen pohjalta parhaiten sopivia ehtoja. Tämä on hyvä asia sikäli, että kaikki tilanteet eivät suinkaan ole samankaltaisia ja sääntöjen tuleekin joustaa, mutta asialla on myös kääntöpuolen-

sa. Erilaisten käytäntöjen soveltaminen työnantajavelvoitteiden täyttämiseksi asettaa työntekijät helposti eriarvoiseen asemaan sekä vuokraus-, että käyttäjäyrityksissä.

Vuokratyöntekijöiden edunvalvonta on myös ongelmallinen, koska tällä hetkellä sen hoitamisesta on epäselvyyttä vuokraus- ja käyttäjäyrityksen kesken. Edunvalvojan puuttuminen helpottaa väärinkäytösten esiintymistä ja jättää vuokratyöntekijän täysin ilman turvaa sekä vuokraus- että käyttäjäyritykseen nähden. Lainsäädännön lisääminen ei välttämättä ole ainoa ratkaisu yhtenäisen käytännön saavuttamiseen. Koska kyseessä on vielä suhteellisen uusi työnteon muoto ja oikeanlaista ja parasta toimintamallia vielä haetaan, voitaisiin riittävällä lainsäädännöllä saavuttamaan vahva tukiranka vuokratyön sääntelylle.

LÄHTEET

Aurejärvi, Erkki (1988). *Velvoiteoikeuden oppikirja*. Helsinki: Conductio Oy.

Bli medlem i Bemanningsföretagen. Saatavana Internetistä 05.05.2006:

http://www.almega.se/Templates/T_2.asp?PN=4400834

Bruun Niklas & Anders von Koskull (2004), *Työoikeuden perusteet*, Helsinki: Talentum.

CIETT statistics for 2004. Saatavana Internetistä 05.01.2007:

<http://www.ciett.org/info/0,000001,en,15,1,statistics.htm>

Ehdotus: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöntekijöiden työehdoista. Bryssel, 20.03.2002. 2002/0072 (COD). Saatavana Internetistä 05.05.2006:

<http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/empl/20020618/463262FI.pdf>

EK:n työvoimatiedustelu: *Vuokratyövoiman käyttö lisääntynyt olennaisesti*. Saatavana Internetistä 05.05.2006:

http://www.hpl.fi/henkilostopalvelujen_liitto/ajankohtaista/index.php?we_objectID=1867

Etiska regler för bemanningsföretag. Saatavana Internetistä 05.05.2006:

http://www.almega.se/Templates/T_2.asp?PN=729812

Halila, Heikki, Mika Hemmo (1996). *Sopimustyyppit*. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laieksi. Helsinki: Valtion painatuskeskus. Saatavana Internetistä 05.05.2006: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157>

Hemmo, Mika (2004). *Sopimusoikeus III*. Helsinki: Talentum.

Helsilä, Martti (2002). *Käytännön henkilöstötyö*. Tampere: Martti Helsilä ja Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Henkilöstöpalveluala on merkittävä työllistäjä – vahva kasvu jatkuu ja pelisääntöjä tiukennetaan. Saatavana Internetistä 15.1.2007:

http://www.ek.fi/henkilostopalvelujen_liitto/index.php?we_objectID=4164

Henkilöstöpalveluyritysten toimintaperiaatteet, tavoitteet ja palvelu. Saatavana Internetistä 05.05.2006:

http://www.hpl.fi/henkilostopalvelujen_liitto/liiton_toiminta/henkilostopalveluyritykset_toimintaperiaatteet_tavoitteet_palvelu.php

Henkilöstöpalveluyritysten liiketoiminta. Saatavana Internetistä 05.05.2006:

http://www.hpl.fi/henkilostopalvelujen_liitto/liiton_toiminta/henkilostopalveluyritysten_liiketoiminta.php

Henkilöstöpalveluyritykset työnantajina. Saatavana Internetistä 05.05.2006:

http://www.hpl.fi/henkilostopalvelujen_liitto/liiton_toiminta/henkilostopalveluyritykset_tyonantajina.php

Henkilöstöpalveluyritysten liiton Jäsentutkimuksen tulokset. Saatavana Internetistä 15.1.2007:

http://www.ek.fi/henkilostopalvelujen_liitto/tietoa_toimialasta/tietoa_toimialasta.php

Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry, Suomen hotelli- ja ravintolaliitto SHR ry, Suomen muusikkojen liitto ry. *Ravintolamuusikkoja koskeva työehtosopimus*. 14.02.2005. Saatavana Internetistä 05.05.2006:

http://www.hpl.fi/henkilostopalvelujen_liitto/tyoehtosopimukset/index.php

Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry. *Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot (HPL YSE 2006)*. Saatavana Internetissä 17.1.2007: www.ek.fi/henkilostopalvelujen_liitto/liitetiedostot/HPL_YSE_2006.pdf

Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry, Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry. *Työvoimanvuokrausalan taloushallinto-, tietojenkäsittely- ja toimistotehtävissä olevia vuokratoimihenkilöitä koskeva työehtosopimus*. 16.02.2005. Saatavana Internetistä 05.05.2006: http://www.hpl.fi/henkilostopalvelujen_liitto/tyoehtosopimukset/index.php

Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry. *Vuokratyötä koskeva työsopimus*. Saatavana Internetistä 17.1.2007: www.ek.fi/extranet/henkilostopalveluyritysten_liitto/tyosopimusmallit/index.php

Hulkko, Pekka, Heikki Hyvärinen, Kaija Varjola-Vahvelainen, Sirkku Ohvo (1998). *Henkilöstöoikeus*. Porvoo: Pekka Hulkko, Heikki Hyvärinen, Sirkku Ohvo, Kaija Varjola-Vahvelainen ja Werner Söderström Osakeyhtiö.

ILO:n (International Labour Organisation) yleissopimus yksityisestä työvälistä n:o 96. Saatavana Internetistä 05.05.2006: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/05_kansainvalisyys/02_ilo/ilo_yleis_sopimukset.pdf

Kairinen, Martti (1987). *Työvoiman vuokraus ja työoikeudellinen konstruktio*. Teoksessa: Työtuomioistuin ja työneuvosto 40 vuotta, Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1986. Kari-Pekka Tiitinen. Helsinki: Yliopistopaino.

Koskinen, Seppo (2004). *Vuokrayrityksen oikeus käyttää määräaikaista työsopimuksia*. Edilex asiantuntijakirjoitukset 22.10.2004. Saatavana Internetistä 17.1.2007: <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/2296.pdf>

Mäkinen, Anne-Mari (2004). *Vuokratyöntekijä, työsuhde ja koeaika*. Oikeustieto 5/2004. Saatavana Internetistä 05.05.2006:
<http://www.edilex.fi/lakikirjasto/oikeustieto/arkisto/?year=2004>

Neuvoston 15. päivänä joulukuuta 1997 antama direktiivi 97/81/EY Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta. Saatavana Internetistä 05.05.2006: <http://www.edilex.fi/content/saadokset/eu-lainsaadanto/arkisto/?vuosi=1997>

Neuvoston 28. päivänä kesäkuuta 1999 antama direktiivi 1999/70/EY Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEO) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta. Saatavana Internetistä 05.05.2006: <http://www.edilex.fi/content/saadokset/eu-lainsaadanto/arkisto/?vuosi=1999>

Nieminen, Kimmo (toim.) (2006). *Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2006*. Helsinki: WSOYpro.

Palanko-Laaka, Kirsti (2005). *Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet*. Työhallinnon julkaisu. Helsinki: Työministeriö.

Palmunen, Riikka (2006). *Ensimmäinen askel uudessa työpaikassa; tulokkaiden kokemuksia perehdyttämisprosessista*. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Palola, Jorma (1986). *Työvoiman vuokrauksesta*. Defensor legis 7-8/1986, s. 400.

Routamo, Eero, Pauli Ståhlberg, Juha Karhu (2006). *Suomen vahingonkorvausoikeus*. 5. uudistettu painos. Helsinki: Talentum media Oy ja tekijät.

Saarinen, Mauri (2005). *Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas*. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Saarinen, Mauri (1996). *Työsuhteasioiden käsikirja*, 4. uudistettu, laajennettu painos. Helsinki: Oy Edita Ab.

SAK (2006). *Pelissäännöt vuokratyölle. Vuokratyöhankkeen raportti: Toimet vuokratyötä koskevien pelisääntöjen luomiseksi*. Saatavana internetistä 26.02.2007: <http://www.sak.fi/suomi/ServiceServlet?type=attachment&source=SAKAattachments&id=392>

Sädevirta, Markus (2002). *Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus*. Helsinki: WSOY Lakitieto.

Temporary agency workers in the European Union. (17.3.2005) Saatavana internetistä 05.01.2007: <http://www.etuc.org/a/501>

The CIETT Charter. Saatavana internetistä 05.05.2006: <http://www.ciett.org/about/0,000001,en,8,1,charter.htm>

The CIETT Code of Practice. Saatavana internetistä 05.05.2006 <http://www.ciett.org/about/0,000001,en,9,1,practice.htm>

Tiitinen, Kari-Pekka & Tarja Kröger (2003). *Työsopimusoikeus*. 2. painos. Jyväskylä: Talentum.

VNp 782/1997 Valtioneuvoston päätös eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä 782/1997. Helsinki: Valtion painatuskeskus. Saatavana Internetistä 05.05.2006: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1997/19970782>

Viitala, Riitta & Jutta Mäkipelkola (2005). *Työntekijä vuokrattuna*. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

OIKEUSKÄYTÄNTÖ

KKO:2005:135 Vahingonkorvaus - Sopimussuhteeseen perustuva vastuu - Vuokratyö. Antopäivä 16.12.2005. Saatavana Internetistä 05.05.2006: <http://www.edilex.fi/oikeuskaytanto/kko/ennakkoratkaisut/20050135?archive=1>

KKO:1995:13 Työsopimus - Määräaikainen työsopimus. Antopäivä 13.2.1995. Saatavana Internetistä 17.01.2007: <http://www.edilex.fi/oikeuskaytanto/kko/ennakkoratkaisut/19950013?archive=1>

TT:1998-72 Kuorma-autoalan työehtosopimuksen soveltamisala - Lausuntoasia - Työehtosopimuksen soveltamisala - Työtuomioistuimen toimivalta - lausuntoasiassa - Työvoiman vuokraus - Yleissitova työehtosopimus. Antopäivä 10.12.1998. Saatavana Internetistä 05.05.2006: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1998/19980072?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vuokraty%C3%B6>

LAINSÄÄDÄNTÖ

ATV 908/1985 Asetus työvoiman vuokrauksesta 29.11.1985/908. Saatavana Internetistä 05.05.2006: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1998/19980072?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vuokraty%C3%B6>

TAL 605/1996 Työaikalaki 09.08.1996/605. Saatavana Internetistä 05.05.2006: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aikalaki>

TEhtoL 436/1946 Työehtosopimuslaki 07.06.1946/436. Saatavana Internetistä 05.05.2006: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Ty%C3%B6ehtosopimuslaki>

TSL 55/2001 Työsopimuslaki 26.01.2001/55. Saatavana Internetistä 05.05.2006:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Ty%C3%B6sopimuslaki>

TSValvL 131/1973 Laki työsuojelun valvonnasta 16.02.1973/131. Saatavana Internetistä 01.03.2007:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1973/19730131?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20ty%C3%B6suojelun%20valvonnasta%20ja%20muutoksenhausta>

TTHL 1383/2001 Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Saatavana Internetistä 01.03.2007:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6terveyshuolto>

TTurvaL 738/2002 Työturvallisuuslaki 23.08.2002/738. Saatavana Internetistä 05.05.2006:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Ty%C3%B6turvallisuuslaki>

VahL 412/1974 Vahingonkorvauslaki 31.05.1974/412. Saatavana Internetistä 05.05.2006:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1974/19740412?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Vahingonkorvauslaki>

VLomaL 162/2005 Vuosilomalaki 18.03.2005/162. Saatavana Internetistä 05.05.2006:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Vuosilomalaki>

YTL 725/1978 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 22.9.1978/725. Saatavana Internetistä 01.03.2007:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1978/19780725?search%5Btype%5D>

=pika&search%5Bpika%5D=Laki%20yhteistoiminnasta%20yrityksiss%C3%A4

LIITTEET

LIITE 1

Henkilöstöpalvelualan työvoimanvuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot (HPL YSE 2006)

1. Soveltaminen ja määritelmät

1.1. Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevia yleisiä sopimusehtoja (HPL YSE 2006) sovelletaan henkilöstöpalveluyrityksen (jäljempänä "HPY") ja asiakasyrityksen (jäljempänä "asiakas") väliseen työvoiman vuokrausta koskevaan sopimukseen.

1.2. Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan toimintaa, jossa HPY siirtää työntekijöitään asiakkaan käyttöön vastiketta vastaan siten, että HPY on työntekijän työnantaja ja työntekijän työnjohto- ja valvontaoikeus sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät työn tekemiseen ja järjestelyihin siirtyvät asiakkaalle. Työ suoritetaan asiakkaan osoittamissa tiloissa, asiakkaantyövälineillä ja työmenetelmien mukaisesti.

1.3. HPL YSE 2006 -ehdoista voidaan poiketa sopimalla niistä kirjallisesti toisin.

2. Sopijapuolten yleiset velvollisuudet

2.1. Asiakkaan tulee sopimuskohtaisesti antaa HPY:lle oikeat ja riittävät tiedot suoritettavista työtehtävistä, työntekopaikasta, työtehtävän kestosta, työskentelyajoista, työn erityispiirteistä, soveltamastaan työehtosopimuksesta ja mahdollisesta paikallisesta sopimuksesta sekä ilmoitettava HPY:lle näissä tiedoissa tapahtuvista muutoksista välittömästi. Lisäksi HPY:lle tulee antaa tieto työntekijältä edellytettävästä koulutuksesta, ammattitaidosta ja kokemuksesta sekä työturvallisuuden kannalta erityisesti huomioitavista seikoista, kuten työntekijän terveydentilavaatimuksista.

2.2. HPY:n on huolellisesti valittava tehtävään esitettävät henkilöt asiakkaan antamien tietojen perusteella. HPY:n tulee sen käytettävissä olevat mahdollisuudet huomioon ottaen pyrkiä kohtuudella selvittämään, että työntekijä vastaa koulutukseltaan, ammattitaidoltaan ja kokemukseltaan asiakkaan HPY:lle ilmoittamia vaatimuksia tai vaihtoehtoisesti selvittävä, miltä osin työntekijä poikkeaa niistä.

2.3. HPY vastaa työntekijän työnantajana työntekijän henkilöstökuluista, kuten palkasta, sosiaalikulusta ja lakisääteisistä vakuutuksista. HPY noudattaa suhteessa työntekijään työlainsäädännön ja viranomaismääräysten lisäksi kulloinkin sovellet-

tavaksi tulevaa työehtosopimusta sekä Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry:n laatimia toimintaperiaatteita.

2.4. Asiakkaan on työnjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella valvottava työntekijän työsuoritusta ja vastattava työn suorittamiseksi välttämättömän perehdytyksen antamisesta. Asiakas sitoutuu noudattamaan työntekijän osalta työlainsäädäntöä, viranomais määräyksiä ja sovellettavaa työehtosopimusta. Asiakas sitoutuu kohtelemaan työntekijää oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti suhteessa asiakkaan omiin työntekijöihin tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisesti.

3. Työturvallisuus ja työsuojelu

3.1. HPY:llä on työnantajana yleisvastuu työntekijän työsuojelusta. HPY järjestää työntekijän työterveyshuollon.

3.2. Asiakkaan tulee ennen työn aloittamista huolehtia siitä, että työntekijä perehdytetään työhön ja että hänelle annetaan riittävät tiedot työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä sekä niiden edellyttämistä työsuojelutoimenpiteistä ja vastata siitä, että näitä määräyksiä myös noudatetaan. Asiakkaan tulee hankkia ja antaa työntekijän käyttöön tarvittavat henkilönsuojaimet ja suojavälineet ja vastata siitä, että työntekijä myös käyttää niitä. Asiakas vastaa siitä, että työ asiakkaan tiloissa ja laitteilla voidaan suorittaa turvallisesti ja että työterveyshuoltolain mukaiset työpaikkatarkastukset on työntekijän työpaikalla tehty. Asiakas toimittaa pyydettyä HPY:lle kopion tehdystä työpaikkaselvityksestä.

3.3. Asiakas voi sopia työntekijän kanssa ylitöiden tekemisestä lakien, työehtosopimuksen ja HPY:n antamien ohjeiden asettamissa rajoissa.

4. Reklamaatiot ja työnteen estyminen

4.1. Mikäli työntekijän ammattitaidossa tai työsuorituksessa ilmenee puutteita tai työntekijä ei saavu työhön sovittuna ajankohtana, tästä on välittömästi, ja joka tapauksessa viimeistään 7 päivän kuluessa, ilmoitettava HPY:lle, jotta HPY voi ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin.

4.2. Mikäli työntekijä on sairauden, työsuhteen päättymisen, lakon tai muun pätevän syyn vuoksi estynyt suorittamasta sovittua työtä, HPY:llä on sovittaessa oikeus järjestää toinen työntekijä mahdollisimman pian estyneen tilalle. HPY ei vastaa tällaisen työntekijän pätevän esteen asiakkaalle mahdollisesti aiheuttamista vahingoista.

4.3. Mikäli työn teettäminen estyy asiakkaasta suoraan tai välillisesti johtuvasta syystä, tästä esteestä on välittömästi ilmoitettava HPY:lle. Asiakkaalla on oikeus esteen jatkuessa keskeyttää työt kohtuullista ilmoitusaikaa noudattaen. Kohtuullisen ilmoitusajan pituus sovitaan erikseen ottaen huomioon työtehtävän kokonais-

kesto. Asiakkaalla on oikeus teettää lyhyen esteen ajan työntekijällä muuta korvaavaa työtä.

5. Veloitusperusteet

5.1. Asiakas ja HPY sopivat veloitusperusteista erikseen.

5.2. Mikäli muuta ei ole sovittu, HPY veloittaa sovellettavaan työehtosopimukseen perustuvat korvaukset ja lisät, kuten esimerkiksi työaika- ja olosuhdelisät, erikseen sopijapuolten sopimaa veloituskäytäntöä noudattaen. Työntekijälle maksettavista matkakuluista, päivärahoista ja asiakkaan tiloissa tapahtuvista lounasjärjestelyistä sovitaan tapauskohtaisesti erikseen.

5.3. Työtä tehdään aina sovellettavan työehtosopimuksen määrittämiä kokonaisia työpäiviä, ellei muuta ole etukäteen sovittu. Mikäli sopimus perustuu työntekijän kulloinkin tekemiin työtunteihin, HPY veloittaa asiakasta työntekijän antamien ja asiakkaan hyväksymien työsuoriteilmoitusten perusteella.

5.4. Hintaan lisätään siihen lakiin perustuvat välilliset verot, kuten arvonlisävero, kulloinkin voimassa olevien säännösten mukaisesti.

5.5. Yleisten työnantajamaksujen tai muiden niihin rinnastettavien maksujen määrän tai soveltamisen muuttuessa HPY pidättää oikeuden tarkistaa hintaa muutoksen voimaantuloajankohdasta lukien muutosta vastaavasti. Jos sopimuskauden aikana tapahtuu yleisiä alaan kohdistuvia palkankorotuksia, HPY:llä on oikeus korottaa sopimushintoja vastaavalla prosenttimäärällä korotuksen voimaantulohetkestä lukien.

6. Rekrytointipalkkio

6.1. HPY:llä on oikeus periä asiakkaalta rekrytointipalkkio, mikäli työntekijä siirtyy tai tekee sopimuksen siirtymisestä asiakkaan tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan tai muun läheisen yhtiön palvelukseen sopimuksen voimassaoloaikana tai kolmen (3) kuukauden kuluessa sopimuksen päättymisestä lukien. Rekrytointipalkkio tulee maksaa myös siinä tapauksessa, että asiakas vuokraa HPY:n rekrytoiman ja välittämän työntekijän jonkin toisen yrityksen kautta vastaavana aikana.

6.2. Rekrytointipalkkion määrästä sovitaan erikseen.

7. Salassapito ja tietoturvasuus

7.1. Sopijapuolet sitoutuvat pitämään salassa sopimuksen sisällön sekä sopimus-suhteen aikana saamansa luottamukselliset tiedot ja olemaan käyttämättä tällaista tietoa mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin tämän sopimuksen mukaisten velvollisuuksiensa täyttämiseen.

7.2. Mikäli työtehtävät edellyttävät työntekijältä erityisen salassapitovelvollisuuden täyttämistä tai tietoturvasuositusten noudattamista, asiakas ja työntekijä sopivat tästä keskenään, eikä HPY tule kyseisen sopimuksen osapuoleksi.

8. Vahingonkorvausvastuu

8.1. HPY vastaa työntekijän mahdollisesti asiakkaalle aiheuttamasta vahingosta voimassa olevan oikeuden mukaisesti. HPY ei siten vastaa työntekijän työssään asiakkaalle aiheuttamasta vahingosta, ellei vahinko johdu sellaisesta työntekijän ammattitaidottomuudesta, josta HPY tämän sopimuksen kohdan 2.2. mukaan vastaa.

8.2. Asiakas vastaa työntekijän kolmannelle osapuolelle aiheuttamasta vahingosta, mikäli vahinko tapahtuu asiakkaan lukuun työtä tehtäessä.

8.3. Sopijapuolet eivät vastaa oman suorituksensa virheellisyyden aiheuttamista välillisistä vahingoista, eikä HPY työntekijän aiheuttamista välillisistä vahingoista.

8.4. Vahingonkorvausta on vaadittava HPY:ltä neljän viikon kuluessa siitä, kun vahingonkorvauksen perusteena oleva tapahtuma tai virhe havaittiin tai se olisi pitänyt havaita, muussa tapauksessa oikeus mahdolliseen korvaukseen on menetetty.

9. Ylivoimainen este (Force Majeure)

9.1. Kumpikaan sopijapuoli ei vastaa viivästyksistä ja vahingoista, jotka johtuvat hänen vaikutusmahdollisuuksiensa ulkopuolella olevasta esteestä, jota sopijapuolen ei kohtuudella voida edellyttää ottaneen huomioon sopimuksentekohetkellä ja jonka seurauksia sopijapuoli ei myöskään kohtuudella olisi voinut välttää tai voittaa.

9.2. Sopijapuolen on viipymättä ilmoitettava ylivoimaisesta esteestä kirjallisesti toiselle sopijapuolelle, samoin kuin esteen lakkaamisesta.

10. Sopimuksen voimassaolo, päättäminen ja siirtäminen

10.1. Sopimus tulee voimaan allekirjoitushetkellä. Sopimuksen voimassaoloaikaan ja sen mukaisiin velvoitteisiin ei vaikuta se, milloin työntekijä sopimuksen perusteella tosiasiallisesti aloitetaan, lopetetaan tai mahdollisesti keskeytetään.

10.2. Sopimus on voimassa määräajan, ellei toisin ole sovittu. Mikäli määräaikaisen sopimuksen voimassaoloaika halutaan muuttaa, siitä tulee sopia sopijapuolten kesken kirjallisesti.

10.3. Mikäli sopimus on kuitenkin solmittu toistaiseksi, se on irtisanottavissa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla, mikäli muuta ei ole sopijapuolten kesken sovittu.

10.4. Mikäli asiakas laiminlyö maksuvelvollisuutensa tai toinen sopijapuoli muutoin olennaisesti rikkoo sopimuksen yleisiä tai erityisiä ehtoja vastaan, toisella sopijapuolella on oikeus purkaa sopimus päättymään välittömästi. Sopimusrikkomuksesta on huomautettava toista sopijapuolta kirjallisesti ennen purkamista.

10.5. Jos toista sopijapuolta haetaan konkurssiin tai yrityssaneeraukseen tai asetetaan selvitystilaan, toisella sopijapuolella on oikeus purkaa sopimus.

10.6. Sopijapuolella ei ole oikeutta siirtää tätä sopimusta osaksikaan ilman toisen sopijapuolen kirjallista suostumusta.

11. Oikeuspaikka

11.1. Sopijapuolet pyrkivät ratkaisemaan tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet neuvotteluteitse. Mikäli sopijapuolet eivät pääse neuvotteluissa yksimielisyyteen, riidat ratkaistaan ensimmäisenä oikeusasteena HPY:n kotipaikan käräjäoikeudessa.

12. Ilmoitukset

12.1. Sopijapuolten tulee lähettää sopimukseen liittyvät ilmoitukset ja reklamoinnit kirjallisesti.

HENKILÖSTÖPALVELUYRITYSTEN LIITTO RY
www.hpl.fi

Sopimus vuokratyösuhteessa noudatettavista yleisistä ehdoista

Alla mainittu työntekijä ja työnantaja ovat sopineet seuraavista työsuhteiden ehdoista, joita noudatetaan allekirjoittaneiden välisissä erikseen sovittavissa määräaikaissä työsuhteissa. Pelkästään tämän sopimuksen allekirjoituksin ei vielä synny työsuhdetta, vaan työsuhde syntyy vasta sovittaessa toimeksiantokohtaisen työsopimuksen erityisistä ehdoista.	
Työnantaja:	Y-tunnus
Katuosoite:	
Postinumero	Postitoimipaikka
Työntekijä	Henkilötunnus
Katuosoite:	
Postinumero:	Postitoimipaikka

1. Työntekijä antaa suostumuksensa vuokratyön tekemiseen tässä sopimuksessa sovitulla ehdoilla, ellei yksittäistapauksessa sovita toisin.
2. Kustakin määräaikaisesta työsuhteesta, sen suorittamispaikasta ja palkasta sovitaa ilman ennakkositoumuksia erikseen. Tällainen sopimus voidaan tehdä kirjallisesti tai tarvittaessa myös suullisesti. Työntekijällä on aina oikeus kieltäytyä tarjotusta työsopimuksesta.
3. Tämän sopimuksen perusteella tehdyn määräaikaisen työsopimuksen määräaika päättyy, kun työntekijää koskeva käyttäjäyrityksen asiakastilaus päättyy.
4. Jos työntekijä ei saavu sovittuun työhön tai jättää sovitun määräaikaisen työsuhteen kesken, hän on velvollinen korvaamaan aiheuttamansa vahingon. Vahinko voidaan kuitata työsopimuslain edellytyksin hänen palkastaan.
5. Työsuhteen alussa noudatetaan neljän kuukauden koeaikaa, jonka kuluessa työsuhde voidaan puolin ja toisin purkaa välittömästi. Jos määräaikainen työsopimus kestää alle kahdeksan kuukautta, koeajan pituus on puolet määräajan pituudesta.
6. Työsuhteen ollessa voimassa työntekijä suorittaa allekirjoittaneen työnantajan lukuun ja tämän johdon ja valvonnan alaisena hänelle osoitettavaa työtä. Työntekijän tulee noudattaa myös käyttäjäyrityksen edustajien antamia ohjeita työn suorittamisesta ja työajasta.
7. Palkka- ja muut työehdot määräytyvät työsopimuslain 2 luvun 9 §:n perusteella määräytyvästä työehtosopimuksesta, ellei tässä tai määräaikaista työsuhdetta kos-

kevassa sopimuksessa ole sovittu työntekijälle paremmista eduista. Noudatettava työehtosopimus todetaan kunkin määräaikaisen työsopimuksen tekemisen yhteydessä. Lisäksi noudatetaan voimassa olevia lakeja ja asetuksia, yrityksen työsääntöjä sekä muita sisäisiä ohjeita ja sääntöjä.

8. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti.

9. Säännöllisen työajan pituudesta, mahdollisesta jaksotyöstä ja tasoittumisesta sovitaan erikseen kunkin määräaikaisen työsopimuksen yhteydessä.

10. Mahdollisten ylitöiden tekemisestä sovitaan erikseen työnantajan ja käyttäjäyrityksen kanssa, ellei muuta ole sovittu. Mahdollisista työkalukorvauksista ja matkakustannusten korvauksista sovitaan myös erikseen.

11. Mikäli määräaikaiseen työsopimukseen halutaan ottaa sovellettavan työehtosopimuksen tai työsopimuslain mukainen irtisanomismahdollisuus, tulee tästä sopia kunkin työsuhteen osalta erikseen.

12. Työntekijä ei saa ottaa suoraan käyttäjäyritykseltä vastaan minkäänlaista palkkaa käyttäjäyrityksen luona suoritetusta työstä.

13. Työntekijä ei saa laissa säädetyllä uhalla ilmaista työnantajan eikä käyttäjäyrityksen liike-, ammatti- tai muita salaisuuksia. Tämä koskee myös työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa.

14. Työntekijä on antanut ammattipätevyyttään koskevat ja muut henkilötiedot, jotka vakuuttaa allekirjoituksellaan oikeiksi.

15. Työntekijä sitoutuu siihen, ettei mene työsuhteen kestäessä käyttäjäyrityksen palvelukseen. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle, jos käyttäjäyritys haluaa ottaa hänet omaan palvelukseensa kesken työsuhteen tai työsuhteeseen liittyen.

16. Tuntipalkkaisen työntekijän palkka maksetaan työsuhteen kestäessä kaksi kertaa kuukaudessa työnantajan saatua käyttäjäyrityksen esimiehen varmentaman luettelon tehdyistä tunneista. Kuukausipalkkaisen työntekijän palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa. Mikäli sovellettavassa työehtosopimuksessa on määräyksiä palkan maksusta, voidaan palkanmaksussa noudattaa vaihtoehtoisesti työehtosopimuksen määräyksiä. Kunkin määräaikaisen työsuhteen päättyessä lopputili maksetaan yrityksen normaaleina palkanmaksupäivänä, kuitenkin aikaisintaan viikon kuluttua työsuhteen päättymisestä.

17. Työntekijä on velvollinen palauttamaan työsuhteen päättyttyä hänelle luovutetut avaimet ja työvälineet. Ellei näin tapahdu, niiden arvo voidaan työsopimuslain mukaisesti vähentää lopputilistä.

Vuokratyötä koskeva työsopimus, lyhyt vuokratyösuhde



Henkilöstöpalveluyritysten Liitto

Vuokratyötä koskeva
TYÖSOPIMUS

1. TYÖSOPIMUKSEN OSAPUOLET	Alla mainittu työntekijä suorittaa allekirjoittaneen työnantajan lukuun ja tämän johdon ja valvonnan alaisena hänelle osoitettavaa työtä. Työntekijän tulee noudattaa myös käyttäjäyrityksen edustajien antamia määräyksiä työn suorittamisesta ja työajasta. Muutoin työsuhhteessa noudatetaan aiemmin allekirjoitettua <i>sopimusta vuokratyösuhhteessa noudatettavista yleisistä ehdoista</i> (erillinen asiakirja) sekä alla olevia ehtoja:	
	Työnantaja:	Y-tunnus
	Katuosoite:	
	Postinumero	Postitoimipaikka
	Työntekijä	Henkilötunnus
	Katuosoite:	
Postinumero:		
Postitoimipaikka		
2. TYÖSOPIMUKSEN KESTO	Työsuhteen alkamispäivä:	
	Työtehtävä:	
	Käyttäjäyrityksen nimi:	
	Työsuhde on määräaikainen. Määräaikaisen työsuhteen peruste on käyttäjäyrityksen työntekijää koskevan tilauksen määräaikaisuus.	
	Määräaikaisen työsuhteen arvioitu päättymisajankohta on:	
3. PALKKA JA VUOSILOMA	Työntekijän työsuhde voi päättyä ennen arvioitua päättymisajankohtaa, mikäli käyttäjäyrityksen työntekijää koskeva tilaus päättyy.	
	Työsuhteen alussa noudatetaan neljän kuukauden koeaikaa, jonka kuluessa työsuhde voidaan puolin ja toisin purkaa välittömästi. Jos määräaikainen työsopimus kestää alle kahdeksan kuukautta, koeajan pituus on puolet määräajan pituudesta.	
	Sovittu palkka työsuhteen alussa on:	
	Työsopimuslain 2 luvun 9 §:n perusteella määräytyvä työehtosopimus on:	
4. TYÖAIKA JA YLITYÖT	Vuosiloma määräytyy vuosilomalain ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Työnantaja ja työntekijä ovat lisäksi sopineet vuosilomalain 18 §:n mukaisesti siitä, että työntekijän tämän työsuhteen aikana kertyneet vuosilomaetuudet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana. <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
	Säännöllisen työajan pituus	
	<input type="checkbox"/> seuraava:	
	<input type="checkbox"/> säännöllinen työaika määräytyy käyttäjäyrityksen tarpeen mukaan siten, kuin siitä erikseen sovitaan	
	Säännöllisen työajan toteuttaminen	
<input type="checkbox"/> säännöllisen työajan toteuttamismuoto määräytyy käyttäjäyrityksen käytännön mukaan		
<input type="checkbox"/> säännöllisen työajan toteuttamismuoto on seuraava:		
viikkotyöajan tasoittumisjakso on:		
Työaika on jaksotyötä: <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei		
Mahdollisten ylitiöiden tekemisestä sovitaan erikseen.		
5. ALLEKIRJOITUK- SET	Paikka ja aika	
	Työnantajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

Vuokratyötä koskeva työsopimus, pitkä vuokratyösuhde



Henkilöstöpalveluyritysten Liitto

Vuokratyötä koskeva
TYÖSOPIMUS

1. TYÖSOPIMUKSEN OSAPUOLET	Alla mainittu työntekijä suorittaa allekirjoittaneen työnantajan lukuun ja tämän johdon ja valvonnan alaisena hänelle osoitettavaa työtä. Työntekijän tulee noudattaa myös käyttäjäyrityksen edustajien antamia määräyksiä työn suorittamisesta ja työajasta. Muutoin työsuhteessa noudatetaan seuraavia ehtoja:
	Työnantaja: _____ Y-tunnus _____
	Katuosoite: _____
	Postinumero _____ Postitoimipaikka _____
	Työntekijä _____ Henkilötunnus _____
	Katuosoite: _____
Postinumero: _____ Postitoimipaikka _____	
2. TYÖSOPIMUKSEN KESTO	Työsuhteen alkamispäivä: _____
	Työtehtävä: _____
	Käyttäjäyrityksen nimi: _____
	Työsuhteen luonne: <input type="checkbox"/> toistaiseksi voimassa oleva <input type="checkbox"/> määräaikainen
	Määräaikaisen työsuhteen peruste: <input type="checkbox"/> Käyttäjäyrityksen työntekijää koskevan tilauksen kesto <input type="checkbox"/> Työntekijän oma pyyntö <input type="checkbox"/> Muu peruste: _____
	Määräaikaisen työsuhteen arvioitu päättymisajankohta on: _____
	Mikäli määräaikaisuuden peruste on käyttäjäyrityksen työntekijää koskevan tilauksen määräaikaisuus, työntekijän työsuhde voi päättyä ennen arvioitua päättymisajankohtaa, mikäli käyttäjäyrityksen työntekijää koskeva tilaus päättyy.
	Määräaikaiseen työsopimukseen sisältyy puolin ja toisin sovellettavan työehtosopimuksen tai työsopimuslain mukainen irtisanomismahdollisuus <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei
	Työsuhteen alussa noudatetaan neljän kuukauden koeaikaa, jonka kuluessa työsuhde voidaan puolin ja toisin purkaa välittömästi. Jos määräaikainen työsopimus kestää alle kahdeksan kuukautta, koeajan pituus on puolet määräajan pituudesta.
	Jos työntekijä ei saavu sovittuun työhön tai jättää sovitun työsuhteen kesken, hän on velvollinen korvaamaan aiheuttamansa vahingon, joka irtisanomisvaraisissa työsuhteissa on laiminlyödyn irtisanomisajan tai sen osan palkka. Vahinko voidaan kuitata työsopimuslain edellytyksin hänen palkastaan.
3. PALKKA- JA MUUT EHDOT	Palkka ja muut ehdot määräytyvät työsopimuslain 2 luvun 9 §:n perusteella käyttäjäyritystä kyseisissä tehtävissä sitovan työehtosopimuksen mukaan, ellei tässä sopimuksessa ole sovittu työntekijälle paremmista eduista.
	Sovittu palkka työsuhteen alussa on: _____
	Työsopimuslain 2 luvun 9 §:n perusteella määräytyvä työehtosopimus on: _____
	Vuosiloma annetaan sovellettavan työehtosopimuksen ja vuosilomalain mukaan
	Työntekijä ei saa ottaa suoraan käyttäjäyritykseltä vastaan minkäänlaista palkkaa käyttäjäyrityksen luona suoritetusta työstä.

4. TYÖAIKA JA YLITYÖT	Säännöllisen työajan pituus <input type="checkbox"/> seuraava: <input type="checkbox"/> säännöllinen työaika määräytyy käyttäjäryityksen tarpeen mukaan siten, kuin siitä erikseen sovitaan			
	Säännöllisen työajan toteuttaminen <input type="checkbox"/> säännöllisen työajan toteuttamismuoto määräytyy käyttäjäryityksen käytännön mukaan <input type="checkbox"/> säännöllisen työajan toteuttamismuoto on seuraava:			
	viikkotyöajan tasoittumisjakso on: Työaika on jaksotyötä: <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei			
	Mahdollisten ylityöiden tekemisestä sovitaan erikseen.			
5. MUUT EHDOT	Mahdollisista työkalukorvauksista ja matkakustannusten korvauksista sovitaan erikseen. Työsopimuksessa sovitun lisäksi noudatetaan voimassa olevia lakeja ja asetuksia, yrityksen työsääntöjä sekä muita sisäisiä ohjeita ja sääntöjä. Työntekijä ei saa laissa säädetyllä uhalla ilmaista työnantajan eikä asiakkaiden liike-, ammatti- tai muita salaisuuksia. Tämä koskee myös työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa. Työntekijä on antanut ammattipätevyyttään koskevat ja muut henkilötiedot, jotka vaakuuttaa allekirjoituksellaan oikeiksi Työntekijä sitoutuu siihen, ettei mene työsuhteen kestäessä käyttäjäryityksen palvelukseen. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle, jos asiakasyritys haluaa ottaa hänet omaan palvelukseensa työsuhteen kestäessä tai siihen liittyen. Tuntipalkkaisen työntekijän palkka maksetaan työsuhteen kestäessä kaksi kertaa kuukaudessa työnantajan saatua käyttäjäryityksen esimiehen varmentaman luettelon tehdyistä tunneista. Kuukausipalkkaisen työntekijän palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa. Lopputili maksetaan yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä. Työntekijä on velvollinen palauttamaan työsuhteen päätyttyä hänelle luovutetut avaimet ja työvälineet. Ellei näin tapahdu, niiden arvo voidaan vähentää lopputilistä.			
6. ALLEKIRJOITUKSET	Paikka ja aika <table border="1" data-bbox="496 1644 1359 1742"> <tr> <td data-bbox="496 1644 927 1742">Työnantajan allekirjoitus</td> <td data-bbox="927 1644 1359 1742">Työntekijän allekirjoitus</td> </tr> </table>		Työnantajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus
Työnantajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus			