

VUOKRATYÖÖPAS



pro.

SISÄLLYSLUETTELO

4 MÄÄRITELMIÄ

5 KOSKA YRITYS SAA KÄYTTÄÄ VUOKRATYÖVOIMAA?

5 VUOKRAYRITYKSEN JA KÄYTTÄJÄYRITYKSEN VÄLINEN ASIAKASSOPIMUS

5 VUOKRATYÖNTEKIJÄN VALITSEMINEN

5 VUOKRATYÖNTEKIJÄLTÄ PERITTÄVÄT PALKKIOT

5 TYÖSOPIMUS KANNATTAA TEHDÄ KIRJALLISENA

6 MYÖS VUOKRATYÖSSÄ PÄÄSÄÄNTÖNÄ OVAT VAKITUISET TYÖSUHTEET

7 KOEAIKA

7 VUOKRATYÖSSÄ NOUDATETTAVAT PALKKAEHDOT JA MUUT TYÖSUHTEEN EHDOT

8 TYÖSUHTEEN EHTOJEN MÄÄRÄYTYMINEN VUOKRATYÖNTEKIJÄÄ KÄYTTÄVÄN YRITYKSEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN MUKAAN

8 TYÖEHTOJEN MÄÄRÄYTYMINEN SILLOIN, KUN MIKÄÄN TYÖEHTOSOPIMUS EI TULE NOUDATETTAVAKSI

8 TYÖSUHDE-ETUDET, JOTKA EIVÄT PERUSTU LAKIIN TAI TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

9 RUOKALAPALVELUT, TYÖMATKAKULJETUKSET, LOMAMÖKIT JA MUUT EDUT, JOTKA EIVÄT OLE TYÖSUHDE-ETUJA

10 PALKKAEHDOT JA MUUT TYÖSUHTEEN EHDOT VUOKRATYÖSSÄ

11 TASA-ARVO JA MUU YHDENVERTAISUUS SEKÄ TASAPUOLINEN KOHTELU

11 VUOKRATYÖNTEKIJÄN TYÖAIKA

11 TYÖAJAN MERKITSEMINEN TYÖVUOROLUETTELOON

12 TYÖVUORON PERUUTTAMINEN

12 YLITYÖ

12 VUOKRATYÖNTEKIJÄN OIKEUS LISÄTYÖHÖN

12 AMMATTI- JA LIIKESALAISUUDET, KILPAILUKIELTOSOPIMUS SEKÄ TEKIJÄNOIKEUDET JA TYÖSUHDEKEKSINNÖT

12 PERHEVAPAAT

12 VUOSILOMA, LOMAKORVAUS JA LOMARAHA/ LOMALTAPALUURAHA

13 SAIRASTUMINEN

13 TYÖTERVEYSHUOLTO

13 VUOKRATYÖNTEKIJÄN TYÖSUOJELUVALTUUTETTU JA TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA VUOKRAYRITYKSESSÄ

13 VUOKRATYÖNTEKIJÄN VEROTUS

14 ELÄKKEEN KERTYMINEN VUOKRATYÖSSÄ

14 KÄYTTÄJÄYRITYKSEN VELVOLLISUUS KERTOAA VAPAUTUVISTA TYÖPAIKOISTA VUOKRATYÖNTEKIJÄLLE

14 VUOKRATYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN JA IRTISANOMINEN TALOUDELLISISTA JA TUOTANNOLLISISTA SYISTÄ

14 VUOKRATYÖNTEKIJÄN TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN HENKILÖSTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

14 TYÖTODISTUS

14 LUOTTAMUSMIES

15 YHTEISTOIMINTALAKI

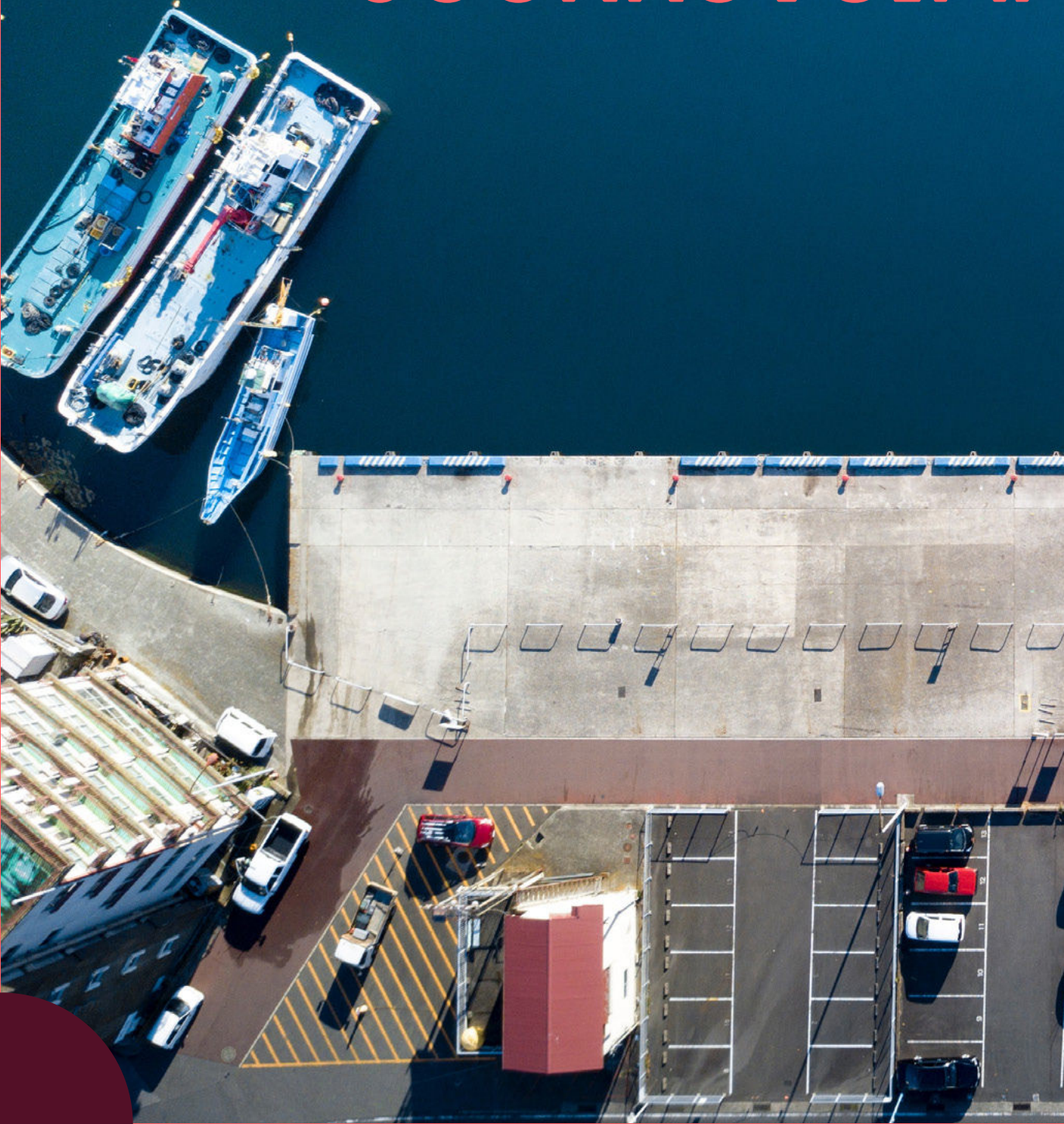
15 TILAAJAVASTUULAKI

15 LÄHETETYISTÄ TYÖNTEKIJÖISTÄ ANNETTU LAKI

16 ULKOMAALAIHLAKI

16 VUOKRATYÖ JA YHTEISTOIMINTALAKI

JOUKKOVOIMA
VOIMAJOUKKO
JOUKKOVOIMA
VOIMAJOUKKO
JOUKKOVOIMA



VUOKRATYÖOPAS

Tämä on [Ammattiliitto Pro ry:n](#) vuokratyöopas.

Vuokratyöstä on keskusteltu viime vuosina paljon. Vuokratyö ei poikkea työnä muusta työstä. Lainsäädännön lähtökohtana on, että vuokratyöntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti muihin työntekijöihin nähden.

Tässä oppaassa on käsitelty vuokratyöntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia. Lisäksi on käsitelty yritysten oikeutta käyttää vuokratyövoimaa ja vuokratyöntekijöitä käyttävien yritysten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen asemaa ja oikeuksia.

Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö kaipaa kiistatta parannuksia. Vuokratyötä vaivaa usein sekä työnantajien että työntekijöiden huono tietämys työelämää säännöstävistä normeista. Kun vielä työnantajavastuu vuokratyössä jakaantuu käyttäjä- ja vuokrayrityksen välillä, voi toisinaan syntyä epäselvyyksiä velvollisuuksista.

Vuokratyöhön liittyviä kirjauksia on myös osassa työehtosopimuksia, joten oman alan työehtosopimukseen kannatta tutustua.

Opas on tarkoitettu vuokratyöntekijöille sekä luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille ja kaikille vuokratyöstä kiinnostuneille.

Asioita on selostettu yleisluonteisesti. Tämän vuoksi yksittäisissä ongelmissa kannattaa kysyä neuvoa joko oman yrityksen tai vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta tai omasta ammattiliitosta.

Oppaan on päivittänyt Päivikki Uimonen Ammattiliitto Prosta 22.9.2023. Opasta koskevia kommentteja ja parannusehdotuksia voi lähettää Päivikki Uimoselle (paivikki.uimonen@proliitto.fi).

MÄÄRITELMIÄ

Vuokratyö

Vuokratyössä työvoimaa tarvitseva yritys (käyttäjäyritys) tekee sopimuksen toisen yrityksen (vuokrayritys) kanssa työntekijän vuokraamisesta. Vuokratyövoimaa käyttävää yritystä nimitetään myös asiakasyritykseksi tai tilaajaksi.

Vuokrayritys on vuokratyöntekijän työnantaja. Vuokrayritystä kutsutaan myös henkilöstöpalveluyritykseksi.

Vuokrayritys siirtää työntekijän toisen yrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön. Käyttäjäyritykselle siirtyy työn johto ja valvonta (direktio-oikeus). Vuokratyöntekijä tekee työtään käyttäjäyrityksessä. Siirtäminen edellyttää aina työntekijän suostumusta.

Alihankinta

Vuokratyö eroaa alihankinnasta siinä, että alihankinnassa yritykset sopivat työn tuloksesta työn johdon ja valvonnan pysyessä alihankkijalla.

Työvoiman vuokrauksen ja alihankinnan ero ei ole aina selvä. Kuitenkaan esimerkiksi se, että vuokratyöntekijöillä on oma työnjohto, ei tee vuokratyöstä alihankintaa, jos työn johto ja valvonta on todellisuudessa omalla työnantajalla eikä käyttäjäyrityksellä.

Katso alihankinnan ja vuokratyön eroista [TT 2013:187](#) (ään.) ja [TT:2010-60](#).

Toimeksianto

Toimeksianto tarkoittaa kautta, jonka ajaksi vuokrayritys on tilapäisesti siirtänyt työntekijän töihin käyttäjäyritykseen tämän johdon ja valvonnan alaisena. Toimeksiantoa kutsutaan usein keikaksi.

Asiakassopimus

Asiakassopimus on käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välinen sopimus työvoiman vuokrauksesta.

Puitesopimus

Joskus vuokrayritys haluaa tehdä työntekijän kanssa niin sanotun puitesopimuksen. Puitesopimus ei sanamuotonsa mukaisesti ole työ sopimus vaan sopimus niistä pääehdoista, joita sovelletaan työntekijän kanssa myöhemmin erikseen solmittavassa työ sopimuksessa. Puitesopimuksen lisäksi vuokrayrityksen ja vuokratyöntekijän on siis tehtävä työ sopimus, jotta työntekijälle ja työnantajalle syntyisivät työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet. [\(Ks. KKO 2017:37\)](#)

KOSKA YRITYS SAA KÄYTTÄÄ VUOKRATYÖVOIMAA?

Lainsäädännössä ei ole säännöksiä siitä, milloin yritys voi käyttää vuokratyöntekijöitä. Periaatteessa vaikka koko työvoima voi olla vuokrattua.

Joissakin työehtosopimuksissa on rajoitettu vuokratyövoiman käyttämistä ruuhkahuippuihin. Nämä määräykset eivät ole ristiriidassa vuokratyödirektiivin (2008/104/EY) kanssa.

Työehtosopimuksissa ei ole määritelty ruuhkahuippua. Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantaja oli rikkonut työehtosopimusta, kun vuokratyöntekijöitä oli yhdenjaksoisesti käytetty yli kaksi vuotta [\(TT 2007-10 \)](#).

Vaikka mitään täsmällistä aikarajaa ei työehtosopimuksissa ole määritelty, voitaneen lähteä siitä, että jos vuokratyötä teetetään samoissa töissä yli puoli vuotta, kysymys on harvoin ruuhkahuipusta. Ruuhkahuipun käsite vaihtelee kuitenkin aloittain. Mitään varmaa aikarajaa ei tämän vuoksi voi antaa.

Jos työehtosopimuksessa on rajoitettu vuokratyön käyttämistä, työntekijöillä on oikeus olettaa, että työnantaja noudattaa määräyksiä. Jos työnantaja rikkoo näitä määräyksiä, työtuomioistuin voi tuomita työnantajan ja työnantajaliiton maksamaan hyvityssakkoa.

VUOKRAYRITYKSEN JA KÄYTTÄJÄYRITYKSEN VÄLINEN ASIAKASSOPIMUS

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on yleensä kirjallinen asiakassopimus.

Asiakassopimuksessa on sovittu muun muassa

- vuokratyöntekijän työtehtävistä
- työntekopaikasta
- vuokratyöntekijältä vaadittavista tiedoista ja taidoista
- käyttäjäyrityksen vuokrayritykselle maksettavan palkkion suuruudesta ja
- yhteyshenkilöstä, johon toinen sopimusosapuoli voi ottaa yhteyttä.

Sopimuksen liitteenä voivat olla [henkilöstövuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot](#) sekä [henkilöstöpalvelualan rekrytointia koskevat yleiset sopimusehdot](#)

Sopimuksessa voi olla sovittu myös rekrytointimaksusta. Rekrytointimaksulla tarkoitetaan palkkiota, jonka käyttäjäyritys joutuu maksamaan vuokratyöntekijän työnantajalle siinä tapauksessa, että vuokratyöntekijä siirtyy käyttäjäyrityksen palvelukseen.

Asiakassopimuksella on yleensä vaikutusta vuokratyöntekijän asemaan. Esimerkiksi se, mitä on sovittu käyttäjäyrityksen vuokrayritykselle maksamasta palkkiosta, vaikuttaa vuokratyöntekijän palkan suuruuteen. Vuokratyöntekijällä, luottamusmiehellä tai muulla henkilöstön edustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta saada asiakassopimusta nähtäväkseen tai saada siitä tietoja.

Asiakassopimuksella ei voi vähentää vuokratyöntekijän oikeuksia. Vuokratyöntekijällä on aina oikeus saada lain ja työehtosopimuksen mukainen palkka riippumatta siitä, mitä asiakassopimuksessa on sovittu. Vuokratyöntekijän työnantaja ei voi vedota siihen, että asiakassopimuksessa sovittu työn hinta tai palkkio alittaa laissa tai työehtosopimuksessa sovitun vähimmäistason.

VUOKRATYÖNTEKIJÄN VALITSEMINEN

Vuokratyöntekijän työnantaja ja käyttäjäyritys sopivat keskenään vuokratyöntekijän valinnasta.

Vuokratyöntekijän valintatapa riippuu työtehtävistä ja toimeksiannon kestosta. Joskus vuokrayritys valitsee työntekijän itsenäisesti käyttäjäyrityksen antamien ohjeiden ja työtehtävän perusteella. Joskus vuokrayritys tekee esikarsinnan, josta käyttäjäyritys valitsee työntekijän.

Olipa menettely millainen hyvänsä, vuokrayritys vastaa työnantajana siitä, että työntekijöiden valinnassa noudatetaan lakia. Vuokrayritys on vastuussa myös siitä, etteivät valintaperusteet ole syrjiviä tai muutoin epäasiallisia.

VUOKRATYÖNTEKIJÄLTÄ PERITTÄVÄT PALKKIOT

Vuokratyöntekijältä ei saa periä välityspalkkiota eikä vuokratyöntekijää käyttävää yritystä voi kieltää palkkaamasta vuokratyöntekijää toimeksiannon päätyttyä. Se, joka perii kiellettyjä maksuja, voidaan rikoslain [\(1839/1889\)](#) mukaan tuomita työnvälitysrikoksesta sakoihin tai vankeuteen enintään vuodeksi.

Sallittua on sen sijaan, että vuokratyöntekijän työnantaja perii käyttäjäyritykseltä rekrytointimaksun. Rekrytointimaksu on palkkio, joka asiakassopimuksessa on sovittu käyttäjäyrityksen maksettavaksi siinä tapauksessa, että se palkkaa vuokratyöntekijän.

Rekrytointimaksun suuruus on yleensä 1-6 kuukauden palkka. Maksun pitää vuokratyödirektiivin [\(2008/104/EY\)](#) mukaan olla kohtuullinen. Maksun kohtuullisuus on arvioitava tapauskohtaisesti. Jos epäilee maksun kohtuullisuutta, kannattaa ottaa yhteyttä omaan ammattiliittoon.

Korkea rekrytointimaksu estää työllistymistä.

TYÖSOPIMUS KANNATTAA TEHDÄ KIRJALLISENA

Vuokratyöntekijä tekee työ sopimuksen vuokrayrityksen kanssa. Vuokrayritys on siis vuokratyöntekijän työnantaja. Vuokrayritys maksaa palkan ja huolehtii kaikista muistakin työnantajalle kuuluvista velvollisuuksista.

Työ tehdään käyttäjäyrityksessä. Käyttäjäyrityksellä on työn johto- ja valvontaoikeus (direktio-oikeus). Vuokratyöntekijä on velvollinen noudattamaan käyttäjäyrityksen työn tekemiseen liittyviä määräyksiä.

Vuokratyöntekijän ja vuokrayrityksen välinen työ sopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Epäselvyyksien välttämiseksi sopimus on syytä tehdä kirjallisesti.

Työsopimuksessa sovitaan ehdoista, joilla työtä tehdään. Mitään, mitä ei itse ymmärrä tai hyväksy, ei pidä allekirjoittaa.

Silloin, kun työn tekemisestä on sovittu vain suullisesti ja työ suhde kestää yli kuukauden, työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista. Selvitys on annettava työntekijälle ilman eri pyyntöä. Vuokratyössä keskeiset ehdot on annettava myös alle kuukauden pituisissa työsuhteissa, jos vuokratyöntekijä tätä työnantajaltaan pyytää.

Työnantaja voidaan tuomita sakkoihin työ sopimuslakirikkomuksesta, jos hän vuokratyöntekijän pyynnöstä

huolimatta ei anna selvitystä työnteon keskeisistä ehdoista.

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan työsuhteen keskeisiä ehtoja ovat ainakin:

- työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liike-paikka;
- työnteon alkamisajankohta;
- määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta sopimukses-ta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
- koeaika;
- työntekopaikka tai, jos työntekijällä ei ole pääasial-lista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä pe-riaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;
- työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- noudatettava työaika;
- vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän osalta:
 - missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta;
 - viikonpäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi työaikalain *(872/2019)* 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten anta-maa suostumusta;
- vuokratyössä:
 - käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka, kun ne ovat tiedossa;
 - tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perus-tuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta;
 - arvio määräaikaisen vuokratyöntekijän työnan-tajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokra-työntekijän työsovimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä;
- mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutuk-seen;
- vuosiloman määräytyminen;
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- työhön sovellettava työehtosopimus;
- vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta;

Vuokratyöstä annettavalla selvitysvelvollisuudella pyritään siihen, että vuokratyöntekijä kykenisi vuokra-työsopimuksen taustalla olevan asiakastilauksen keston ja syyn perusteella arvioimaan, onko määräaikaisen vuokratyösopimuksen tekemiseen ollut laissa tarkoite-tut perusteet.

Selvitys 1-8 kohdissa mainituista tiedoista on annettava seitsemän päivän kuluessa ja 9-15 kohdissa tarkoitettut tiedot kuukauden kuluessa työnteon aloitta-misesta. Osa tiedoista (kohdat 11-15) voidaan antaa viit-taamalla sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

Jos vuokratyityksellä on tarjota vain osa-aikaista työtä tai vuokratyöntekijä on tarvittaessa töihin tuleva työntekijä (nollatyösopimus), vuokratyitys ei voi kieltää työntekijää ottamasta muuta työtä esimerkiksi toises-

ta vuokratyityksestä. Vuokratyöntekijällä on kuitenkin samanlainen velvollisuus olla harjoittamatta kilpailevaa toimintaa kuin muillakin työntekijöillä.

Vuokratyötä käytetään yleensä töissä, joissa kilpaile-va toiminta ei tule kysymykseen.

Työnantaja voidaan työsopimuslain *(55/2001)* mu-kaan tuomita sakkoihin työsopimuslakirikkomuksesta, jos hän vuokratyöntekijän pyynnöstä huolimatta ei anna selvitystä työnteon keskeisistä ehdoista.

Katso työsopimuksen tekemisestä ja keskeisistä ehdoista tarkemmin

MYÖS VUOKRATYÖSSÄ PÄÄSÄÄNTÖNÄ OVAT VAKITUISET TYÖSUHTEET

Kuten muissakin työsuhteissa, myös vuokratyössä pää-sääntönä ovat vakituiset työsuhteet. Tämä on todettu korkeimman oikeuden ratkaisussa *KKO 2012:10*.

Korkeimman oikeuden mukaan pelkästään se, että työ on vuokratyötä, ei oikeuta tekemään määräaikaista sopi-musta. Jos vuokratyityksellä on jatkuva työvoiman tarve, vuokratyityksen ja vuokratyöntekijän välisen työsuhteen on oltava toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen). Vuok-ratyöntekijällä on näin ollen oikeus olettaa, että hänen kanssaan tehdään vakituinen työsopimus.

Määräaikainen työsopimus voidaan vuokratyössä tehdä samoilla edellytyksillä kuin muissakin työsuhteis-ta. Määräaikaisuuden peruste on aina syytä selvittää, jos työsopimus ei ole toistaiseksi voimassa oleva.

Määräaikaiseen työsopimukseen oltava perusteltu syy

Joskus voi kuitenkin olla sellainen tilanne, että määrä-aikaiseen työsopimukseen on työsopimuslain mukainen perusteltu syy. Perusteltu syy voi olla

1) sijaisuus

Sijaisuus voi olla peruste määräaikaiselle työsopimuk-selle vain silloin, kun kyseessä on vuokratyityksessä oleva sijaisuus. Tällainen tilanne on harvinainen.

2) tehtävän työn luonne (esimerkiksi työn kausiluontei-suus tai tarve saada lisätyövoimaa tuotantohuippujen tasaamiseksi tai tietyn tilauksen toimittamiseksi). Vuokratyöntekijän kanssa saa tehdä määräaikaisen sopimuksen vain, jos vuokratyityksellä tarjolla oleva työ on kausiluonteista tai jos kyse on ruuhkahuipusta tai selkeästi yksittäisestä (kertaluontoisesta) tilauksesta. Sen sijaan käyttäjäyrityksen työn luonne ei yksistään oikeuta tekemään määräaikaista työsopimusta.

Ruuhkahuipusta tai kausiluonteisesta työstä on kysymys, kun työtä tehdään vain tiettyinä kuukausina tai jos työn määrä lisääntyy olennaisesti tiettyinä aikana vuodesta.

Jos vuokratyityksen on mahdollista tarjota työn-tekijälle joko samaa tai eri kausiluonteista työtä eri sesonkien aikana samassa tai eri käyttäjäyrityksissä siten, että käytännössä työtä on tarjolla säännöllises-ti (esimerkiksi 9-10 kuukautta vuodessa), perustetta määräaikaisen sopimuksen solmimiseen ei ole *(KKO 1989:100)*.

3) kysynnän vakiintumattomuus

Käyttäjäyrityksen toiminnan vakiintumattomuus ei oikeuta vuokratyitystä tekemään määräaikaista työsopi-musta. Vuokratyitys saa tehdä määräaikaisen sopimuk-sen vain, jos sen oma toiminta ei ole vielä vakiintunut. Tällainen tilanne on harvinainen. Tilanne saattaa syntyä silloin, kun vuokratyitys on vasta äskettäin aloittanut toimintansa.

Poikkeuksena on määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.

Työntekijän aloitteesta tehty määräaikainen työsopimus

Työnantajan aloitteesta tehty työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena ainoastaan silloin, kun siihen on työso-pimuslaissa *(55/2001)* tarkoitettu perusteltu syy. Sen sijaan työntekijän pyynnöstä määräaikainen sopimus voidaan aina tehdä. Työntekijää ei kuitenkaan voi pakot-taa tekemään määräaikaista sopimusta. Jos vuokratyitys esittää, että perusteeksi laitettaisiin työntekijän pyyntö, vaikka työntekijä ei itse sitä tahdo, kannattaa ottaa yhteyttä omaan ammattiliittoon.

KOEAIKA

Vuokratyöntekijän kanssa voi sopia koeajasta samalla tavalla kuin muidenkin työntekijöiden kanssa. Koeaika määräytyy työsopimuslain ja kyseiseen työhön sovellet-tavan työehtosopimuksen mukaan.

Jos käyttäjäyritys palkkaa vuokratyöntekijän, koeajan enimmäispituudesta on vähennettävä aika, jonka vuokra-työntekijä on työskennellyt käyttäjäyrityksessä (esimer-kiksi *TT 2011-34*). Vähentäminen on tehtävä, jos kyse on samoista tai samankaltaisista töistä. Jos vuokra-työntekijän työtehtävät ovat olennaisesti erilaisia kuin mitä hän on aiemmin vuokratyöntekijänä tehnyt, uudesta koeajasta voidaan sopia samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa.

Työsopimuslaki (55/2001)

VUOKRATYÖSSÄ NOUDATETTAVAT PALKKAEHDOT JA MUUT TYÖSUHTEEN EHDOT

Vuokratyödirektiivissä (2008/104/EY) säädetyn yhden-vertaisuusperiaatteen mukaan vuokratyöntekijän palkan ja muiden keskeisten työehtojen on oltava vähintään samat kuin jos vuokratyövoimaa käyttävä yritys olisi palkannut työntekijän.

Yhdenvertaisuuden periaatteesta on direktiivin mu-kaan kuitenkin mahdollista poiketa. Suomi on käyttänyt poikkeamismahdollisuutta ja säätänyt vuokratyössä sovellettavista vähimmäisehdoista työsopimuslaissa *(55/2001)* toisin.

Työsopimuslain *(55/2001)* 2 luvun 9 §:n mukaan vuokratyöntekijän vähimmäisehdot määräytyvät ensisi-jaisesti oman työnantajan työehtosopimuksen mukaan.

Jos työnantaja ei ole sidottu mihinkään työehtoso-pimukseen, työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen mukaan.

Jos oma työnantaja ei ole sidottu omaan eikä käyt-täjäyrityksen työehtosopimukseen, työsuhteen ehdot määräytyvät käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaisesti.

Vuokratyitys vastaa työnantajana vähimmäisehtojen noudattamisesta.

Lähetetyt vuokratyöntekijät

Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka on Suomen ulkopuolelle sijoittuneen työnantajan palveluksessa ja joka tavallisesti tekee työtään muualla kuin Suomessa, mutta joka lähetetään tänne rajoitetuksi ajaksi töihin. Lähetetty työntekijä voi olla myös vuokra-työntekijä.

Lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen vähimmäi-sehdot määräytyvät työntekijöiden lähettämisestä annetun lain *(447/2016)* mukaan.

Lähetetyn vuokratyöntekijän vähimmäispalkka mää-räytyy samalla tavalla kuin muiden vuokratyöntekijöiden, ellei työntekijään sovelleta ulkomaan lakia. Käytännössä vuokratyöntekijään sovelletaan yleensä käyttäjäyrityk-sen työehtosopimusta. Jos työehtosopimusta tai muuta käyttäjäyritystä sitovaa sopimusta tai käytäntöä ei ole, lähetetylle vuokratyöntekijälle on maksettava tavan-omainen ja kohtuullinen palkka. Lähetettyjä työnteki-jöistä annetun lain 3 ja 4 §:ssä on säädetty myös muista vähimmäisehdoista, joita työntekijään on sovellettava. Näihin ehtoihin on syytä aina tutustua.

Tilaajayrityksen (= yritys, joka ostaa palvelun lähettä-vältä yritykseltä) on toimitettava lähetetyn työntekijän työnantajalle tiedot, jotka vuokratyitys tarvitsee velvol-lisuuksiensa täyttämiseksi.

Työsuhteen ehtojen määräytyminen vuokratyönteki-jän oman työnantajan työehtosopimuksen mukaan Työsuhteen ehdot määräytyvät työnantajan oman työ-ehtosopimuksen mukaan, jos vuokratyitys on sidottu johonkin työehtosopimukseen. Työehtosopimus voi olla joko normaalisitova tai yleissitova.

Normaalisitova työehtosopimus sitoo vain sopimuk-sen tehneen työnantajaliiton jäseniä. Yleissitova työeh-tosopimus sitoo myös työnantajaliittoon kuulumattomia työnantajia.

Vuokrausalalla yleissitovia työehtosopimuksia on tällä hetkellä kaksi:

Yleissitovia työehtosopimuksia ovat:

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimusta noudate-taan silloin, kun vuokratyöntekijä on käyttäjäyrityksessä taloushallinto-, tietojenkäsittely- ja toimistotehtävissä. Jos vuokratyöntekijä ei tee edellä mainittuja tehtäviä, työehtosopimusta ei noudateta. Tällöin noudatetaan käyttäjäyrityksen työehtosopimusta tai käyttäjäyritystä sitovia ja siellä yleisesti sovellettavia sopimuksia tai käytäntöjä.

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimusta noudate-taan myös vuokratyityksen omassa toimistossa työsken-televään henkilöstön.

Vuokratyössä noudatetaan henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen sijasta Ammattiliitto Pron IOT-alan toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta, kun kyse on operaattorityöstä ja siihen liittyvästä alihankinnasta *https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/tyoeh-to/2013/4862*.

Vuokratyitys ja vuokratyöntekijä voivat myös ni-menomaisesti sopia, että työsuhteessa noudatetaan

käyttäjäyrytyksen työehtosopimusta. Käyttäjäyrytyksen työehtosopimuksen noudattaminen on työntekijälle edullisempaa yleensä siinä tapauksessa, että työntekijä saisi parempaa palkkaa, jos työsuhteessa sovellettaisiin henkilöstöpalveluyrityksen työehtosopimuksen sijasta käyttäjäyrytyksen työehtosopimusta.

Normaalisitovia työehtosopimuksia vuokratyöalalle on solmittu muutamia. Esimerkiksi Suomen Journalis-tiliitto ry on tehnyt yhdessä Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:n kanssa vuokratyötä koskevan sopimuksen, joka koskee Mediarinki Oy:n töitä. Myös Seure henkilöstöpalvelut Oy on tehnyt vuokrattavia työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen.

Silloin, kun vuokratyöntekijän työhön sovelletaan vuokratyrytyksen omaa työehtosopimusta, työehdot määräytyvät ainoastaan kyseisen sopimuksen mukaan. Tällöin vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrytyksen omien työntekijöiden työsuhteen ehdot ovat usein erilaiset. Esimerkiksi palkka tai palkan lisät voivat olla pienemmät kuin samaa työtä tekevän käyttäjäyrytyksen omilla työntekijöillä. Myös muut työehtosopimukseen perustuvat työsuhteen ehdot voivat olla erilaiset. On mahdollista, että osa tai kaikki työehdot ovat vuokratyöntekijällä huonommat kuin käyttäjäyrytyksen omilla työntekijöillä.

TYÖSUHTEEN EHTOJEN MÄÄRÄYTYMINEN VUOKRATYÖNTEKIJÄÄ KÄYTTÄVÄN YRITYKSEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN MUKAAN

Vuokratyöntekijän palkka ja muut vähimmäisedut määräytyvät yleensä käyttäjäyrytyksen työehtosopimuksen mukaan.

Tämä tarkoittaa sitä, että vuokratyöntekijän työaika, ylityölisät, palkka, tauot, erilaiset palkan lisät, työajan lyhennykset (”pekkaset”), palkalliset sairauslomat ja vapaapäivät sekä muut työehtosopimukseen perustuvat työehdot määräytyvät saman työehtosopimuksen mukaan kuin käyttäjäyrytyksen omien työntekijöiden työehdot. Jos esimerkiksi työehtosopimuksen mukainen palkka perustuu työn vaativuuden arviointiin, vuokratyrytyksen on arvioitava vuokratyöntekijän palkka kyseisen järjestelmän mukaisesti.

Vuokratyöntekijän oman työnantajan on selvitettävä paitsi käyttäjäyrytyksen työehtosopimuksen sisältö myös mahdolliset työehtosopimuksen perusteella tehdyt paikalliset sopimukset. Vuokratyöntekijän työnantajan on noudatettava myös niitä (esimerkiksi [TT 2009-118](#)). Jos työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus heikentää vuokratyöntekijän etuja, työnantajalla ei ole velvollisuutta noudattaa sopimusta. Vuokratyöntekijän kanssa tehtyä työ sopimusta on kuitenkin aina noudatettava.

Käyttäjäyrytyksessä tehtyjen työehtosopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten noudattamisvelvollisuus voi aiheuttaa joissakin tilanteissa ongelmia. Esimerkiksi paikallisia palkkaeriä jaettaessa vuokratyöntekijän työnantajan on ratkaistava kysymys siitä, miten palkkaerä jaetaan. Tätä asiaa on käsitelty työmarkkinajärjestöjen yhteisessä muistiossa (SAK, STTK, AKAVA, EK, KT ja HPL: Vuokratyö ja paikalliset sopimukset. [Muistio 12.1.2009](#)).

Vuokratyrytyksellä on oikeus maksaa työntekijälleen parempaa palkkaa kuin mitä käyttäjäyrytyksen työehtosopimus edellyttää tai antaa työntekijälleen muutoin

parempia etuja (esimerkiksi puhelinetu ja työterveyshuolto). Työehtojen on kuitenkin aina täytettävä käyttäjäyrytyksen työehtosopimuksen vähimmäisehdot sekä tietysti vuokratyöntekijän oman työ sopimuksen ehdot. Esimerkiksi työajan lyhennykset on maksettava työehtosopimuksen mukaisesti. Niitä ei saa maksaa jokaisen palkanmaksun yhteydessä, jos työehtosopimuksessa ei tätä sallita.

TYÖEHTOJEN MÄÄRÄYTYMINEN SILLOIN, KUN MIKÄÄN TYÖEHTOSOPIMUS EI TULE NOUDATETTAVAKSI

Jos mikään työehtosopimus ei tule sovellettavaksi, vuokratyöhön on sovellettava vähintään käyttäjäyrytystä sitovaa muuta normistoa. Noudattamisvelvollisuus koskee kuitenkin vain työaika, ylityöt, taukoja, lepoaikoja, työtä, lomien ja yleisiä vapaapäiviä sekä palkkaa. Näiden ehtojen on oltava vähintään samat kuin vastaavaa työtä tekevillä käyttäjäyrytyksen omilla työntekijöillä. Palkan on oltava tavanomainen ja kohtuullinen. Tavanomaisuus ja kohtuullisuus ratkaistaan tapauskohtaisesti.

Käyttäjäyrytystä sitovia ja yleisesti sovellettavia sääntöjä voivat työ sopimuslain perustelujen mukaan ([HE 104/2011 vp](#).) olla esimerkiksi yritystä sitovat yritys kohtaiset palkkausjärjestelmät tai yrityksessä yleisesti sovellettava vakiintunut käytäntö. Oleellista on, että kyse on yritystä sitovasta ja myös yleisesti sovellettavasta järjestelmästä. Lisäksi on noudatettava vuokratyöntekijän kanssa tehtyä työ sopimusta.

Muut kuin edellä luetellut työehdot voivat poiketa käyttäjäyrytyksen omien työntekijöiden ehdoista.

TYÖSUHDE-ETUDET, JOTKA EIVÄT PERUSTU LAKIIN TAI TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

Käyttäjäyrytyksessä voi olla luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan tekemiä (paikallisia) sopimuksia, jotka eivät perustu lakiin tai työehtosopimukseen. Yritys on myös yksipuolisesti voinut ottaa käyttöön muita vastaavia etuja. Tällaisia lakiin tai työehtosopimukseen perustumattomia muita työsuhte-etuja ovat esimerkiksi työnantajan yksipuolisesti käyttöönottat tulospalkkiot.

Oikeuskäytäntöä ei ole siitä, onko vuokratyöntekijällä oikeus käyttäjäyrytyksessä maksettaviin tulospalkkioihin. Sen sijaan korkein oikeus on tapauksessa [KKO 2008:28](#) (äänestysratkaisu) linjannut, milloin yritys voi jättää määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät sekä harjoittelijat bonusohjelman ulkopuolelle. Ulkopuolelle jättämiseen on korkeimman oikeuden mukaan oltava hyväksyttävä syy. Tässä tapauksessa määräaikaisten ja osa-aikaisten ulkopuolelle jättämiseen ei ollut hyväksyttävää syytä. Sen sijaan oppisopimusharjoittelijat oli voitutt jättää ulkopuolelle. Korkein oikeus perusteli ulkopuolelle jättämistä oppisopimuskoulutuksen tarkoituksella ja työtehtävien laadulla.

Osa-aikatyötä ([97/81/EY](#)) ja määräaikaista työtä ([1999/70/EY](#)) koskeissa direktiiveissä säädetään, ettei osa-aikaisia ja määräaikaista työntekijöitä saa asettaa eri asemaan pelkästään työ sopimuksen keston (määräaikaisuus) tai työajan (osa-aikaisuus) perusteella.

Vastaavantyyppinen säännös yhdenvertaisesta kohtelusta on vuokratyödirektiivissä ([2008/104/EY](#)). Siinä todetaan, että vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava vähintään samanlaiset kuin jos käyttäjäyryitys olisi palkannut vuokratyöntekijän tekemään samaa työtä kuin käyttäjäyrytyksen työntekijä. Keskeisillä ehdoilla tarkoitetaan muun muassa palkkaa. Palkan käsitettä on arvioitu tasa-arvon kannalta Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä. Palkkana on tällöin pidetty kaikkia korvauksia, jotka työntekijä saa työsuhteen perusteella (esim. [C-342/93 Gillespie](#), kohdat 12 ja 13).

Vuokratyödirektiivi, Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö ja edellä mainittu korkeimman oikeuden tuomio puoltavat johtopäätöstä, jonka mukaan vuokratyöntekijöitä ei saa jättää bonusohjelmien ja vastaavien ulkopuolelle pelkästään sen takia, että he ovat vuokratyöntekijöitä. Kukin tapaus on kuitenkin ratkaistava itsenäisesti. Tulospalkkion saamisen edellytyksenä voi esimerkiksi olla se, että työntekijä on ollut tietyn vähimmäisajan yrityksessä. Tällainen peruste on yleensä hyväksyttävä, koska tuloksen syntyminen edellyttää, että työtä on tehty pidemmän ajan. Jos käyttäjäyrytyksessä on asetettu vähimmäisaika, esimerkiksi puoli vuotta, ja vuokratyöntekijä on ollut vaaditun ajan töissä, hänellä on lähtökohtaisesti samanlainen oikeus tulospalkkioon kuin käyttäjäyrytyksen omilla työntekijöillä.

RUOKALAPALVELUT, TYÖMATKAKULJETUKSET, LOMAMÖKIT JA MUUT EDUT, JOTKA EIVÄT OLE TYÖSUHDE-ETUJA

Käyttäjäyrytyksen on tarjottava vuokratyöntekijälle mahdollisuus käyttää sellaisia muita kuin työsuhte-etuina pidettäviä palveluita ja järjestelyitä, joita se tarjoaa omille työntekijöilleen.

Järjestelyillä ja palveluilla tarkoitetaan käyttäjäyrytyksen työntekijöilleen tarjoamia, lähinnä pysyvämpiä tai pidempiaikaisia järjestelyjä tai etuja, jotka eivät ole palkkaa. Tällaisia palveluja ovat työ sopimuslain perustelujen mukaan ([HE 104/2011](#)) muun muassa ruokalapalvelut, kuljetusjärjestelyt sekä työterveyshuolto.

Jos käyttäjäyrytyksellä on esimerkiksi oma ruokala, vuokratyöntekijällä on oltava oikeus käyttää ruokalaa. Käyttäjäyrytyksen ei kuitenkaan tarvitse rahallisesti tukea halvempaa ruokailua. Myös harrastustilat ja lomamökit ovat tässä tarkoitettuja etuja. Nämä ja muut vastaavanlaiset palvelut on annettava vuokratyöntekijälle samoin ehdoin kuin omille työntekijöille.

Sama periaate koskee työterveyshuoltoa. Vuokratyöntekijällä on oikeus käyttää käyttäjäyrytyksen työterveyshuoltoa. Vuokratyöntekijä joutuu kuitenkin maksamaan käyttämistään palveluista palveluntarjoajan määräämän hinnan.

Vuokratyöntekijän erilainen kohtelu on mahdollista ainoastaan objektiivisista syistä. Perustellut syyt voivat työ sopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan perustua työntekijän tehtäviin ja asemaan. Jokainen tilanne on arvioitava erikseen. Hyväksyttävä syy ei kuitenkaan ole se, että kyse on vuokratyöntekijästä.

PALKKAEHDOT JA MUUT TYÖSUHTEEN EHDOT VUOKRATYÖSSÄ

	Vuokratyössä noudatetaan vuokrayrityksen omaa työehtosopimusta	Vuokratyössä noudatetaan käyttäjäyrityksen työehtosopimusta	Vuokratyössä ei noudateta mitään työehtosopimusta
Palkka ja muut vastaavat vähimmäistyöehdot (sairausajan palkka, äitiysvapaan palkka, vuosilomapalkka, lomarahaa, työajan lyhennykset, ylityökorvaukset jne.)	Määräytyvät vuokrayrityksen oman työehtosopimuksen mukaan Työsuhteen ehdot ovat yleensä erilaiset kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä	Ovat samat kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, koska noudatetaan käyttäjäyrityksen työehtosopimusta	Seuraavien ehtojen oltava vähintään samat kuin käyttäjäyrityksessä: palkka sekä työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin ja yleisiin vapaa-päiviin liittyvät sopimukset ja käytännöt
Käyttäjäyrityksen omille työntekijöilleen tarjoamat palvelut (ruokalapalvelut, työterveyshuolto, lomamökit jne.)	Tarjottava vuokratyöntekijälle käyttömahdollisuus muttei tarvitse tukea rahallisesti	Tarjottava vuokratyöntekijälle käyttömahdollisuus muttei tarvitse tukea rahallisesti	Tarjottava vuokratyöntekijälle käyttömahdollisuus muttei tarvitse tukea rahallisesti
Käyttäjäyrityksessä tehty työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus	Ei noudateta (noudatetaan aina vuokrayrityksen oman työehtosopimuksen perusteella tehtyjä sopimuksia)	Noudatettava, jos on parempi kuin käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen asianomainen määräys. Jos on huonompi, ei tarvitse noudattaa mutta voi noudattaa.	Ei työehtosopimusta, jonka perusteella paikallinen sopimus tehtäisiin

TASA-ARVO JA MUU YHDENVERTAISUUS SEKÄ TASAPUOLINEN KOHTELU

Työntekijöitä ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan jonkin laissa kielletyn perusteen vuoksi.

Yhdenvertaisuuslain (1347/2014) mukaan kiellettyjä perusteita ovat sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, mielipide, vakumus, ammattiyhdistystoiminta, poliittinen toiminta, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuneisuus perhesuhteet tai muu henkilöön liittyvä syy. Muu henkilöön liittyvä syy voi olla esimerkiksi asuinpaikka.

Tasa-arvolain (609/1986) mukaan sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Myös vuokratyössä on noudatettava syrjintäkieltoja. Lisäksi on noudatettava työsopimuslaissa (55/2001) säädettyä tasapuolisen kohtelun periaatetta. Työnantajana oleva vuokrayritys ei saa ilman objektiivisesti hyväksyttävää syytä asettaa vuokratyöntekijöitään eri asemaan vuokrayrityksen toimistossa olevien työntekijöiden kanssa.

Syrjimättömyyttä ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta on noudatettava työhönotossa, työsuhteen aikana ja työsopimusta päätettäessä.

Tapauskohtaisesti on harkittava, onko erilaiseen asemaan asettamiseen ollut objektiivisesti hyväksyttävä syy. Yleensä työnantaja vetoaa siihen, että työntekijän tehtävät tai hänen asemansa oikeuttavat erilaiseen kohteluun. Tällöin on selvitettävä todellinen tilanne.

Syrjintäkiellon ja tasapuolisen kohtelun noudattamisvelvollisuus jakaantuu oman työnantajan ja käyttäjäyrityksen kesken sen mukaan, miten yritykset käyttävät vuokratyöntekijää koskeissa asioissa päätösvaltaa.

Käyttäjäyrityksellä on vastuu syrjimättömyydestä ja tasapuolisesta kohtelusta silloin, kun se käyttää työnantajavaltaansa vuokratyöntekijään työn teettämisen aikana työn johtamiseen ja valvontaan sekä työoloihin liittyvissä asioissa. Käyttäjäyrityksen on kohdeltava vuokratyöntekijää samalla tavalla kuin omia työntekijöitä antaessaan työmääräyksiä, arvioidessaan työsuorituksia ja opastaessaan työntekijöitä työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Käyttäjäyritys on myös velvollinen ehkäisemään ennakolta häirintää.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa käyttäjäyrityksen on otettava huomioon vuokratyöntekijät siltä osin kuin se käyttää työn johto- ja valvontavaltaansa heihin. Muutoin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tekeminen tasa-arvosuunnitelmaan liittyvine palkkakartoituksineen on työnantajana olevan vuokrayrityksen tehtävä.

www.sttk.fi/files/ohje-tyopaikan-yhdenvertaisuussuunnitelman-laatimiseen

www.sak.fi/aineistot/julkaisut/ohje-tyopaikan-yhdenvertaisuussuunnitelman-laatimiseen

VUOKRATYÖNTEKIJÄN TYÖAIKA

Vuokratyöntekijän työaika määräytyy työaikalain (872/2019) ja työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaan samalla tavalla kuin muillakin työntekijöillä.

Työajasta sovitaan tarkemmin työso-pimuksessa.

Vuokratyössä työn johto- ja valvontaoikeus on vuokratyöntekijää käyttävällä yrityksellä. Tämän vuoksi käyttäjäyritys vastaa työaikojen sijoittamisesta (myös matkustamisesta) ja ilmoittaa niistä työntekijälle.

Vuokratyöntekijälle on kerrottava, miten työtunnit ilmoitetaan vuokrayritykselle. Yleensä työntekijä ilmoittaa työtunnit omalle työnantajalleen erillisellä lomakkeella tai netin kautta viikoittain tai kahden viikon välein. Käytäntönä on, että käyttäjäyrityksen on hyväksyttävä työtunnit ennen työtunti-ilmoituksen toimittamista vuokrayritykseen.

Vuokratyöntekijän työajat on mahdollista sijoittaa vain tietynsi vuorokaudenajaksi, esimerkiksi illoiksi, ellei työso-pimuksessa ole muuta sovittu tai työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta muuta johdu. Työntekijällä on tällöin oikeus työehtosopimuksessa mahdollisesti sovittuihin lisiin, kuten iltalisiin tai yöliisiin.

Jos vuokratyöntekijän työhön sovellettavassa työehtosopimuksessa on työaika koskevia määräyksiä, niitä on noudatettava myös vuokratyöntekijän työsuhteessa.

Jos mikään työehtosopimus ei tule sovellettavaksi, vuokratyöntekijän taukoja, lepoaikoja ja työaika koskevien ehtojen on oltava vähintään samat kuin vastaavaa työtä tekevillä käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä. Näiden ehtojen tulee olla myös vähintään työaikalain säännösten mukaiset.

TYÖAJAN MERKITSEMINEN TYÖVUOROLUETTELOON

Vuokrayritys ja käyttäjäyritys sopivat, kumpi vastaa työvuoroluettelon laatimisesta.

Vuokratyöntekijän oma työnantaja vastaa työaikakirjanpidon pitämisestä. Vuokrayrityksen velvollisuutena on kirjata muun muassa työntekijän päivittäiset työ- ja lepoajat sekä työpäivän alkaminen ja päättyminen. Myös lisä- ja ylityötunnit on kirjattava.

Monissa vuokrayrityksissä on tapana, että työntekijä itse merkitsee työvuorot itselleen netissä olevaan työvuoroluetteloon. Vuokratyöntekijät ikään kuin itse laativat työvuoroluettelonsa. Tällöin on huoleh-dittava, että kaikilla saman käyttäjäyrityksen vuokratyöntekijöillä on samanlaiset mahdollisuudet valita työvuoroja.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti vuokratyöntekijän tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen kyseisen ajanjakson alkamista.

Laatimisen jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvistä painavista syistä. Työaikalain perustelujen mukaan painava syy voi olla jokin ennalta arvaamaton tapahtuma kuten toisen työntekijän sairaus. Tällöin työvuoroluettelon muuttaminen voi olla välttämätöntä työpaikan toiminnan turvaamiseksi. (HE 34/96)

Jos työvuoron alkuun on alle viikko, työvuoroluettelo on saatettava työntekijän tietoon mahdollisimman nopeasti. Tämän jälkeen pätevät edellä kuvatut edellytykset työvuoron muuttamiselle.

Jos vuokratyöntekijän työhön sovellettavassa työehtosopimuksessa on työvuoroluetteloa koskevia määräyksiä, niitä on noudatettava.

TYÖVUORON PERUUTTAMINEN

Jos käyttäjäyritys peruuttaa työvuoron, vuokrayritys saa tarjota muuta työtä sen tilalle. Työntekijän on otettava vastaan työsopimuksensa mukaista työtä tai muutoin hän ei saa palkkaa peruutetulta työvuorolta. Jos muuta työtä ei tarjota, peruutetusta työvuorosta on maksettava normaali palkka.

Jos vuokratyöntekijä haluaa perua työvuoron, siitä on sovittava vuokrayrityksen kanssa.

YLITYÖ

Ylityön teettäminen edellyttää käyttäjäyrityksen aloitetta ja vuokratyöntekijän suostumusta.

Työntekijä ei voi tehdä ylitöitä ilman käyttäjäyrityksen suostumusta.

Työntekijän on annettava suostumuksensa ylityön tekemiseen jokaiselle kerralle erikseen. Etukäteen esimerkiksi työsopimuksessa annettu suostumus ylitöiden tekemiseen on mitätön. Tällainen suostumus ei sido työntekijää.

Käyttäjäyritys ilmoittaa vuokrayritykselle työntekijän tekemistä ylityötunneista.

Vuokrayritys on vastuussa ylityökorvausten maksamisesta ja ylityöseurannasta. Ylitöissä noudatetaan työaikalakia ja työhön sovellettavaa työehtosopimusta.

Jos mikään työehtosopimus ei tule sovellettavaksi, vuokratyöntekijän ylitöitä koskevien ehtojen on oltava vähintään samat kuin vastaavaa työtä tekevillä käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä. Lisäksi ehtojen on täytettävä työaikalain **(872/2019)** säännökset.

VUOKRATYÖNTEKIJÄN OIKEUS LISÄTYÖHÖN

Vuokratyöntekijällä on oikeus lisätyöhön samalla tavalla kuin muillakin työntekijöillä. Oikeus lisätyöhön määräytyy työsopimuslain **(55/2001)** ja työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

Vuokrayritys ei saa palkata uusia työntekijöitä ennen kuin se on selvittänyt jo aikaisemmin palkkaamiensa työntekijöiden halukkuuden lisätyöhön. Jos vuokrayritys laiminlyö velvollisuutensa lisätyön tarjoamisesta, vuokratyöntekijällä on oikeus vahingonkorvaukseen.

AMMATTI- JA LIIKESALAISUUDET, KILPAILUKIELTOSOPIMUS SEKÄ TEKIJÄNOIKEUDET JA TYÖSUHDEKEKSINNÖT

Vuokratyöntekijää koskevat samat salassapitosäännökset kuin muitakin työntekijöitä. Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajansa eli vuokrayrityksen ammatti- ja liikesalaisuuksia.

Työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen voidaan rajoittaa vain työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Rajoittamisesta on sovittava työntekijän kanssa.

Vuokratyöntekijän kanssa tehdyn kilpailukielto­so­pimuksen pätevyyttä arvioitaessa huomioidaan muun muassa vuokrayrityksen toiminnan laatu ja suojan tarve sekä työntekijän asema ja tehtävät.

Työntekijän toimintaa työsuhteen päättyessä voidaan

rajoittaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä lailla suojattujen ammatti- ja liikesalaisuuksien turvaamiseksi. Kilpailukielto­so­pimusten käyttö on vuokratyössä rajattua.

Vuokratyöntekijää ei voi estää menemästä käyttäjäyrityksen palvelukseen. Asiakassopimuksessa voi kuitenkin olla sovittu rekrytointimaksusta.

Vuokratyöntekijän tekijänoikeuksiin ja työsuhde­keksintöihin sovelletaan samoja sääntöjä kuin muihinkin työntekijöihin.

Työsopimuslaki **(55/2001)**
Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin **(656/1967)**
Tekijänoikeuslaki **(404/1961)**

PERHEVAPAAT

Perhevapailla tarkoitetaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata, hoitovapaata, osittaista hoitovapaata, tilapäistä hoitovapaata sekä poissaoloa pakottavista perhesyistä.

Vuokratyöntekijällä on samanlainen oikeus perhevapaisiin kuin muillakin työntekijöillä. Oikeus perhevapaisiin määräytyy työsopimuslain **(55/2001)** 4 luvun ja työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

Perhevapaiden ajalta maksettava palkka määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Oikeus perhevapaan palkan saattaa perustua myös vuokrayrityksessä noudatettuun käytäntöön. Vuokrayritys vastaa perhevapaan ajalta mahdollisesti maksettavasta palkasta.

Vuokrayrityksen on kerrottava vuokratyöntekijälle, kenelle perhevapaan käyttämisestä (esimerkiksi sairaan lapsen hoidosta) on ilmoitettava.

Vuokratyöntekijän työsopimusta ei saa päättää sillä perusteella, että hän käyttää oikeuttaan perhevapaisiin.

Kelan maksamat perhevapaiden aikaiset sosiaali­e­tuudet selostetaan Kelan sivuilla kohdassa **Henkilöasiak­aat, lapsiperheet** . Aloitussivulla on myös kaksisivuinen **opas** siitä, miten perhevapaaetuksia haetaan.

VUOSILOMA, LOMAKORVAUS JA LOMARAHA/ LOMALTAPALUURAHA

Vuokratyöntekijällä on oikeus palkalliseen vuosilomaan ja lomakorvaukseen samalla tavalla kuin muillakin työntekijöillä. Myös oikeus lomaraahan/lomaltapaluurahaan määräytyy samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa vuosilomalain **(162/2005)** ja työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

Käytännössä käyttäjäyrityksen työntekijöiden omat vuosilomat vaikuttavat siihen, milloin vuokratyöntekijä saa pitää lomansa. Vuokrayritys vastaa kuitenkin työnantajana siitä, että työntekijä saa ja myös pitää vuosilomansa vuosilomalaissa säädettyinä aikana. Vuosilomaa antaessaan vuokrayrityksen on noudatettava vuosilomalakia ja työhön sovellettavaa työehtosopimusta.

Lomaa ei saa työsuhteen kestäessä korvata rahalla esimerkiksi siten, että loma maksetaan lomakorvauksena jokaisen palkanmaksun yhteydessä.

Vuokratyöntekijän oma työnantaja vastaa lomapalkan ja lomakorvauksen sekä lomarahan/lomaltapaluurahan maksamisesta.

SAIRASTUMINEN

Vuokratyöntekijällä on samanlainen oikeus sairauslo­maan ja sairausajan palkkaan sekä osasairauspäivärahan kuin muillakin työntekijöillä. Oikeus sairausajan palkkaan määräytyy työsopimuslain **(55/2001)** ja työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan yhdeksän arkipäivän ajalta hänen oltuaan töissä vähintään kuukauden. Jos työsuhde on kestänyt alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. Työehtosopimuksissa on kuitenkin yleensä sovittu, että oikeus sairausajan palkkaan alkaa aikaisemmin.

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, vaikka hän olisi ollut poissa töistä ennen työn alkamista, jos työntekijä on aikaisemmin työsuhteen aikana ollut tois­sa lain ja työehtosopimuksen edellyttämän ajan.

Esimerkki

Vuokratyöntekijän vakituinen työsopimus on alkanut 2.1. Hänellä on ollut työtä 30.4. saakka. Tämän jälkeen työnantaja ilmoittaa hänelle uudesta työstä, joka alkaisi 1.6. Työntekijä sairastuu kuitenkin 15.5. ja voi ottaa työn vastaan vasta 15.6.

Vuokrayritys maksaa työntekijälle käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen mukaisen täyden palkan 1.-15.6. Työntekijän sairasloman ajan työtä tekee toinen työntekijä.

Vuokrayrityksen on kerrottava työntekijälle, kenelle sairastumisesta on ilmoitettava.

Työsopimus voidaan sairauden takia päättää samoilla edellytyksillä kuin muissakin työsuhteissa.

TYÖTERVEYSHUOLTO

Vuokrayrityksen on järjestettävä työterveyshuolto samalla tavalla kuin muidenkin työnantajien. Vuokratyöntekijöiden työterveyshuollon on oltava samanlainen kuin vuokrayrityksen omassa toimistossa työskentelevillä. Sen sijaan työterveyshuolto voi olla ja usein onkin erilainen kuin käyttäjäyrityksen omille työntekijöilleen järjestämä työterveyshuolto. Tämä johtuu siitä, että monet käyttäjäyritykset tarjoavat työntekijöille lakisääteistä paremmat palvelut esimerkiksi yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja ikäkausitarkastukset (katso lakisääteisestä työterveyshuollosta **www.kela.fi/tyoterveyshuolto**).

Vaikka työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus on vuokrayrityksellä, vuokratyöntekijällä on oikeus käyttää käyttäjäyrityksen työterveyshuoltoa samalla tavalla kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä. Vuokratyöntekijä joutuu kuitenkin maksamaan käyttämistään palveluista palveluntarjoajan veloittaman summan.

Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokratyön aloitamisesta sen omalle työterveyshuololle ja työsuojeluvaltuutetulle.

Käyttäjäyrityksen työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä on otettava huomioon myös vuokratyöntekijät. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaarat. Työpaikkaselvityksen tavoitteena on työn ja työpaikan olosuhteiden selvittäminen ja niiden terveydellisen merkityksen arviointi.

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen yhteistyö on

tarpeellista, koska osa työterveyshuollon toimenpiteistä liittyy kiinteästi työntekopaikkaan.

Lisätietoa työterveyshuollosta
www.tyosuoja**elu.fi**
www.tyoturva**.fi**
www.ttl**.fi** ja
www.stm**.fi**

VUOKRATYÖNTEKIJÄN TYÖSUOJELUVALTUUTETTU JA TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA VUOKRAYRITYKSESSÄ

Vuokrayrityksen on järjestettävä työsuojelun yhteistoi­minta samalla tavalla kuin muidenkin työnantajien.

Työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoi­min­nasta annetun lain **(44/2006)**, työsuojelun valvontalaki) mukaan yrityksessä on oltava työsuojelupäällikkö.

Työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua työ­paikalla on valittava silloin, kun yrityksessä on säännöl­lisesti töissä vähintään 10 työntekijää.

Jos vuokrayrityksessä ei ole työsuojeluvaltuutettua ja vuokratyöntekijät haluavat valita sellaisen, kannattaa ennen valintaa ottaa yhteyttä omaan ammattiliittoon.

Vähintään 20 työntekijän työpaikalle on valittava työsuojelutoimikunta. Toimikunta valitaan työnantajan ja työntekijöiden edustajista.

Työsuojelun valvontalain sanamuodon mukaan vuokrayrityksen työsuojeluvaltuutettu edustaa vuokra­työntekijää myös käyttäjäyrityksessä. Vuokrayrityksen työsuojeluvaltuutetulla on näin ollen oikeus osallistua yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn käyttäjäyrityk­ses­sä työntekijän pyynnöstä ja tarvittaessa muutoinkin. Käytännössä vuokratyöntekijä voi ongelmatilanteissa ottaa yhteyttä joko oman yrityksen tai käyttäjäyrityksen työsuojeluvaltuutettuun.

Katso lisää työntekijöiden työterveydestä ja turvalli­suudesta sekä työpaikalla työsuojeluyhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista **www.ttk****.fi**

VUOKRATYÖNTEKIJÄN VEROTUS

Vuokratyössä ansaittujen tulojen verotus määräytyy samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa.

Verotuksessa vuokratyöntekijän varsinaisena työpaikkana pidetään käyttäjäyritystä. Vuokratyönteki­jälle ei näin ollen voi maksaa kodin ja käyttäjäyrityksen välisiä verottomia päivärahoja tai matkakustannuksia (KHO:2012:17).

Katso lisää vuokratyöntekijän päivärahojen ja **matkakulujen verottamisesta**.
Verohallinnon ohje ulkomaiset vuokratyöntekijät ja Suomen verotus

ELÄKKEEN KERTYMINEN VUOKRATYÖSSÄ

Vuokratyöstä kertyy eläkettä ansiotulojen perusteella samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa.

Pätkätöitä tekevän kannattaa tarkistaa, että työnantaja on maksanut eläkemaksut asianmukaisesti.

Pätkätyösuhteisten palkkakehitys ja sen myötä eläkekertymä on usein pienempi kuin vakituisten ja kokoaikaisten työntekijöiden.

Katso lisää eläkkeestä ja sen kertymisestä www.etk.fi.

KÄYTTÄJÄYRITYKSEN VELVOLLISUUS KERTOAA VAPAUTUVISTA TYÖPAIKOISTA VUOKRATYÖNTEKIJÄLLE

Käyttäjäyrityksen on työsopimuslain ([55/2001](#)) mukaan kerrottava vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijälle samalla tavalla kuin omille työntekijöilleen.

Tiedottamistavan tulee olla sellainen, että vuokratyöntekijät voivat tosiasiallisesti saada tiedon vapautuvista työpaikoista. Jos vuokratyöntekijöillä ei ole esimerkiksi pääsyä käyttäjäyrityksen sisäiseen intraan, tiedottaminen täytyy hoitaa muilla tavoin.

VUOKRATYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN JA IRTISANOMINEN TALOUDELLISISTA JA TUOTANNOLLISISTA SYISTÄ

Vuokratyöntekijän lomauttamisessa ja työsopimuksen päättämisperusteissa noudatetaan samoja säännöksiä kuin muissakin työsuhteissa (työsopimuslain 5, 6 ja 7 luku).

Myös vuokratyössä pääsääntönä ovat vakituiset työsuhteet. Käyttäjäyrityksen toimeksiannon päättyminen ei näin ollen vaikuta vuokratyöntekijän työsuhteeseen ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen, vaan ne jatkuvat käyttäjäyrityksen toimeksiannon päättymisestä huolimatta.

Käyttäjäyrityksen toimeksiannon päättyminen voi kuitenkin johtaa siihen, ettei vuokrayrityksellä ole enää työtä tarjolla. Tällöin työntekijä voidaan joko lomauttaa tai irtisanoa. Jos vuokrayrityksessä on säännöllisesti töissä yli 20 työntekijää, ennen irtisanomista on käytävä muutosneuvottelut.

Asiakassopimuksen päättymisen vaikutusta vuokratyöntekijän työsuhteeseen arvioidaan tapauskohtaises-ti. Arvioinnissa on otettava huomioon mm. se, että

- vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välisellä sopimuksella ei voi vähentää työntekijän pakottavaan lainsäädäntöön perustuvia oikeuksia
- vuokratyöntekijästä riippumaton työn tilapäinen estyminen ei ole peruste päättää määräaikaistakaan työsopimusta.

Käyttäjäyrityksellä ei ole oikeutta päättää vuokratyöntekijän työsopimusta, vaan sen voi tehdä vain työnantajana oleva vuokrayritys.

Vuokrayritys vastaa irtisanomisen ja lomauttamisen oikeellisuudesta.

Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä. Vuokratyöntekijän on kuitenkin aina syytä selvittää, onko määräaikaisen sopimuksen tekemiseen ollut perusteltu syy.

VUOKRATYÖNTEKIJÄN TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN HENKILÖSTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

Vuokrayrityksen oikeus irtisanoa ja purkaa vuokratyöntekijän työsopimus määräytyy samalla tavalla kuin muis-sakin työsuhteissa (työsopimuslain 6, 7 ja 8 luku).

Ennen irtisanomista työntekijälle on yleensä annettava varoitus.

Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä uhalla, että työso-pimuksen vastaisen menettelyn toistuessa työsopimus voidaan päättää.

Vuokrayritys kuulee työntekijää ja antaa hänelle varoituksen.

Vuokrayritys myös vastaa varoituksen ja irtisanomi-sen oikeellisuudesta.

TYÖTODISTUS

Vuokrayritys antaa vuokratyöntekijän pyynnöstä työtodistuksen työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta työsopimuslain ([55/2001](#)) mukaan samalla tavalla kuin muillekin työntekijöille.

Jos vuokratyöntekijä haluaa arvion työtaidosta ja käytöksestä, käyttäjäyrityksellä on velvollisuus antaa vuokrayritykselle tiedot arviota varten.

Työtodistukset on syytä säilyttää siltä varalta, että myöhemmin tulee epäselvyyttä siitä, onko vuokratyöntekijä ollut vuokrayrityksen palveluksessa.

[Lisää työtodistuksesta](#)

LUOTTAMUSMIES

Luottamusmiehen valitseminen vuokrayrityksessä

Luottamusmiehen valitsemisesta vuokrayrityksessä ei ole omia säännöksiä. Luottamusmies valitaan samalla tavalla kuin muissakin yrityksissä.

Luottamusmiestä koskevaa lainsäädäntöä ja työehtosopimusmääräyksiä kirjoitettaessa ei ole ajateltu vuokratyötä. Lainsäädäntöä ja työehtosopimusmääräyksiä olisi tältä osin syytä tarkastella uudestaan.

Luottamusmies valitaan

- vuokrayrityksen työehtosopimuksen mukaan silloin, kun työnantaja on sidottu johonkin työehtosopimukseen (esimerkiksi henkilöstöpalvelualan työehtosopimukseen). Luottamusmies edustaa tällöin sekä yrityksen omassa toimistossa olevaa henkilökuntaa että vuokratyöntekijöitä. Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät tällöin työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukaan.
- käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen mukaan silloin, kun työnantajan on sovellettava käyttäjäyrityksen työehtosopimusta. Tällöin on mahdollista, että vuokrayrityksessä on usean eri työehtosopimuksen perusteella valittuja luottamusmiehiä (esimerkiksi teknologiateollisuuden, kaupan ja rakennusalan). Kukin luottamusmies edustaa tiettyä työehtoso-pimusta ja sen alan vuokratyöntekijöitä. Kunkin luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät asianomaisen työehtosopimuksen perusteella.

Se, voidaanko eri käyttäjäyrityksiin valita oma luottamusmies vai edustaako yksi luottamusmies eri käyttäjäyrityksissä olevia saman alan vuokratyöntekijöitä, ratkaistaan asianomaisen työehtosopimuksen perusteella.

Jos vuokrayrityksessä ei ole luottamusmiestä ja vuokratyöntekijät haluavat valita sellaisen, kannattaa ennen valintaa ottaa yhteyttä omaan ammattiliitoon.

Käyttäjäyrityksen luottamusmiehen oikeus hoitaa vuokratyöntekijöiden asioita

Myös käyttäjäyrityksen luottamusmies voi hoitaa vuokratyöntekijän asioita. Vuokratyöntekijä voi siis ongelmatilanteissa ottaa yhteyttä joko oman yrityksen tai käyttäjäyrityksen luottamusmieheen.

Käyttäjäyrityksen luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedonsaamiseen

Henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeus vuokratyöstä perustuu muun muassa

- yhteistoiminasta yrityksissä annettuun lakiin ([334/2007](#), [yhteistoimintalaki](#))
- tilaajavastuulakiin ([1233/2006](#))
- lähetetyistä työntekijöistä annettuun lakiin ([447/2016](#)) ja
- ulkomaalaislakiin ([301/2004](#))
- työehtosopimuksiin

YHTEISTOIMINTALAKI

Vuokratyövoiman käytön periaatteista ja henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeudesta säädetään yhteistoi-mintalain 1. luvussa.

TILAAJAVASTUULAKI

Käyttäjäyrityksen luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on tilaajavastuulain mukaan oikeus hoitaa vuokratyöntekijän työsuhteeseen liittyviä asioita ja saada vuokrayritykseltä vuokratyöntekijän palkkaan tai työsuhteeseen liittyvien erimielisyyksien selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

Tilaajavastuulain perusteluissa ei ole tarkemmin yksilöity, mitä tarkoitetaan tarpeellisilla tiedoilla. Asia-yhteydestä voidaan kuitenkin päätellä, että henkilöstön edustajalla on oikeus saada kaikki ne tiedot, jotka hän tarvitsee erimielisyyden selvittämiseksi. Näitä tietoja ovat esimerkiksi palkan ja työaikojen määräytymispe-rusteet. Jos vuokratyöntekijän työsopimus on määräaikainen, käyttäjäyrityksen luottamusmiehellä on oikeus saada vuokratyöntekijän työnantajalta tiedot vuokrayri-tyksen työvoiman tarpeesta.

Sen sijaan oikeutta saada tietoja vuokratyöntekijän työnantajan ja käyttäjäyrityksen välisestä asiakassopi-muksesta ei ole.

Tietojen saamisen edellytyksenä on tilaajavastuulain mukaan vuokratyöntekijän valtuutus. Valtuutus voi olla kirjallinen tai suullinen. Käyttäjäyrityksen luottamusmies ei kuitenkaan tarvitse erillistä valtuutusta silloin, kun vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen mukaan ja luottamusmies selvittää, onko työehtosopimusta noudatettu. Tietojen saaminen tai erimielisyyden selvittely ei työtuomioistuimen mukaan edellytä asianomaisen työn-tekijän suostumusta, koska kysymys on viime kädessä

työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen etujen valvomisesta ([TT 2006-62](#)). Vaikka työtuomiois-tuimen tapaus ei koskenut vuokratyötä, periaatetta on sovellettava myös vuokratyöhön.

- saada käyttäjäyritykseltä selvitys vuokratyön käytön syistä sekä käytettävän työvoiman määrästä, vuokrayrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus. Jos vuokratyöntekijän työsuhteessa ei ole noudatettava mitään työehtosopimusta, käyttäjäyrityksen on kerrottava henkilöstön edustajalle keskeiset tyehdot.

Vuokratyön käytön syillä tarkoitetaan tilaajavastuulain perustelujen (HE 152/2012 vp.) mukaan esimerkiksi vuokratyöntekijän käyttämistä sijaisena käyttäjäyri-tyksen oman työntekijän poissaolon aikana tai tarvetta saada lisätyövoimaa ruuhkahuipun ajaksi tai muuta syytä vuokratyön käytölle. Työnantaja voi perustella vuokratyön käyttöä myös työehtosopimusmääräyksillä. Käyttäjäyrityksen luottamusmiehen on aina syytä tarkis-taa, että työehtosopimus oikeuttaa käyttämään vuokra-työtä ja että työehtosopimuksen edellytykset vuokratyön käyttämiseen täyttyvät.

Jos vuokratyövoiman käyttöä ei ole rajoitettu työeh-tosopimuksessa, vuokratyövoiman käyttö voi tilaajavas-tuulain perustelujen (HE 152/2012 vp.) mukaan perustua esimerkiksi arvioituun kustannussäästöön, haluun käyttää vuokratyöntekijää oman työntekijän palkkaa-misen sijasta rekrytointiprosessista vapautumiseksi tai johonkin muuhun syyhyn. Syitä arvioitaessa on hyvä muistaa, että jos vuokratyöntekijään sovelletaan käyt-täjäyrityksen työehtosopimusta, vuokratyöntekijä tulee aina omaa työntekijää kalliimmaksi.

LÄHETETYISTÄ TYÖNTEKIJÖISTÄ ANNETTU LAKI

Lähetetyllä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka on Suomen ulkopuolelle sijoittuneen työnantajan palveluksessa ja joka tavallisesti tekee työtään muualla kuin Suomessa, mutta joka lähetetään tänne rajoitetuksi ajaksi töihin.

Lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen vähimmäi-sehdot määräytyvät työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) mukaan. Lähetetty työntekijä voi olla myös vuokratyöntekijä.

Lähetetyn vuokratyöntekijän vähimmäispalkka määräytyy samalla tavalla kuin muidenkin työntekijöi-den, ellei vuokratyöntekijään sovelleta ulkomaan lakia (ks. Vuokratyössä noudatettavat palkkaehdot ja muut työsuhteen ehdot).

Tilaajayrityksen (= yritys, joka ostaa palvelun lähettä-vältä yritykseltä) luottamusmiehellä on lähetetyn vuokra-työntekijän valtuuttamana oikeus saada vuokratyönte-kijän lähettäneeltä yritykseltä tiedot vuokratyöntekijän työsopimukseen sovellettavista tyehdoista. Valtuutus ei lain esitöiden (HE 39/2016 vp.) mukaan tarkoita erityisen valtakirjan antamista, vaan riittävää on luot-tamusmiehen lähettävälle yritykselle antama selvitys siitä, että lähetetty vuokratyöntekijä on kääntynyt hänen puoleensa. Tävittaessa luottamusmiehen on kuitenkin pystyttävä antamaan lähetetyn työntekijän tahdosta riittävä selvitys. Työehdoilla tarkoitetaan työsopimus-lain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettuja keskeisiä työehtoja (ks. Työsopimus kannattaa tehdä kirjallisena). Luottamus-

miehellä on tiedonsaantioikeus vain, jos lähettäminen kestää yli kymmenen työpäivää. Luottamusmiehellä on kuitenkin aina oikeus valvoa, että työehtosopimusta noudatetaan (ks. TT 2006–62).

Työsuojeluviranomainen voi sakon uhalla edellyttää, että lähettävä yritys antaa kyseiset tiedot.

ULKOMAALAISLAKI

Työnantaja, joka palkkaa muun kuin Euroopan unionin kansalaisen tai heihin verrattavan tai heidän perheenjäsenensä on ulkomaalaislain mukaan viivytyksettä ilmoitettava työpaikan luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi ja sovellettava työehtosopimus. Vastaava ilmoitusvelvollisuus koskee Suomessa toimivaa pääuraakoitsijaa tai pääteettäjää silloin, kun ulkomaisen työnantajan palveluksessa oleva työntekijä on vuokratyöntekijä.

Muuta henkilöstön edustajien muistettavaa

Lisäksi käyttäjäyrityksen luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun on syytä varmistaa myös, että

- vuokratyöntekijöille tiedotetaan vapautuvista työpaikoista (ks. [Käyttäjäyrityksen velvollisuus kertoa vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijälle](#))
- vuokratyöntekijöille ilmoitetaan oikeudesta käyttäjäyrityksen palveluihin (ks. [Ruokalapalvelut, työmatkakuljetukset, lomamökit ja muut edut, jotka eivät ole työsuhde-etuja](#)).
- yritys noudattaa työehtosopimuksessa olevia vuokratyövoiman käyttämistä koskevia määräyksiä.
- Omien ja vuokratyöntekijöiden etujen valvomiseksi on tärkeää, että yritykseen tuleville vuokratyöntekijöille tarjotaan ammattiliiton jäsenyyttä ja että heitä ei jätetä ulkopuolelle.

Katso tilaajavastuulain selvityksistä <http://www.yhteistoimintaopas.fi/>.

VUOKRATYÖ JA YHTEISTOIMINTALAKI

Yhteistoiminta vuokratyrytyksessä

Vuokratyöntekijät ovat työsuhteessa vuokratyrytykseen. Heidät otetaan huomioon vuokratyrytyksen työntekijämäärässä.

Jos vuokratyrytyksessä on töissä säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, yrityksen on sovellettava yhteistoimintalakia samalla tavalla kuin muidenkin yritysten (KKO 2017:86).

Yhteistoiminta käyttäjäyrityksessä

Vuokratyöntekijöitä ei oteta huomioon käyttäjäyrityksen työntekijämäärää laskettaessa. Tästä huolimatta käyttäjäyrityksen kehittämissuunnitelmassa ja vuoropuhelussa on otettava huomioon vuokratyöntekijät siltä osin kuin käyttäjäyritys käyttää heihin työn johto- ja valvontavaltaa. Tämä tarkoittaa yhteistoimintalain (1333/2021) mukaan muun muassa, että käyttäjäyrityksessä on

- käsiteltävä erilaiset työvoiman käyttötavat
- käsiteltävä yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvioitava niiden kehittyminen (myös vuokratyöntekijät mukaan lukien)
- käsiteltävä työhyvinvointia siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön perusteella
- arvioitava työntekijöiden ammatillinen osaaminen sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset ja näiden syyt sekä tähän arvioon perustuva vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin (myös vuokratyöntekijät mukaan lukien)
- seurattava suunnitelmien ja tavoitteiden toteutusta.

Henkilöstön edustajat voivat sopia vuokratyövoiman käytöstä työnantajan kanssa.

Vuokratyövoiman käyttöä koskevia määräyksiä saatetaan olla käyttäjäyrityksen työehtosopimuksessa. Jos työehtosopimuksessa on sovittu vuokratyövoiman käytön periaatteista, luottamusmiehen on seurattava, että työnantaja noudattaa määräyksiä. Jos työnantaja rikkoo näitä määräyksiä, työtuomioistuim voi tuomita työnantajan ja työnantajaliiton maksamaan hyvityssakkoa.



Tervetuloa Ammattiliitto Pron jäseneksi!

Pro on työelämän
joukkovoima,
joka neuvottelee
jäsentensä
työehdot ja tukee
toimeentuloa,
osaamista ja
hyvinvointia.

pro•

PRO.FI