

# Vuokratyöntekijän palkan määräytyminen

Lapin yliopisto  
Oikeustieteiden tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma

26.5.2010

Tommi Hurri

0145538

## **Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta**

Työn nimi: Vuokratyöntekijän palkan määräytyminen

Tekijä: Tommi Hurri

Oppiaine: Oikeustiede, työoikeus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: XI, 64 lehteä

Vuosi: Kevät 2010

### Tiivistelmä:

Tutkielman kohteena on ollut selvittää vuokratyöntekijän palkanmääräytymisperusteita eli sitä, minkä työehtosopimuksen (TES) perusteella hänen palkkansa määräytyy. Työsopimuslain mukaan vuokratyöntekijän palkka määräytyy ensisijaisesti hänen omaa työnantajaansa eli henkilövuokratyöstä (HPY) sitovan TES:n perusteella. Tuolloin etusija on työehtosopimuslain mukaan noudatettavalla TES:lla (normaalitöinen TES), toissijaisesti sovelletaan yleissitovaa TES:ta. Käytännössä HPY:t eivät ole sidottuja TES:siin, joten vuokratyöntekijän palkka määräytyy käyttäjäyritystä sitovan TES:n mukaan.

Vuonna 2008 säädetty vuokratyödirektiivi säätää yhdenvertaisuus- eli käyttäjäyrityksiperiaatteesta. Periaatteen mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.

Saman TES:n soveltaminen tarkoittaa käytännössä sitä, että sekä käyttäjäyrityksen työntekijöiden että vuokratyöntekijöiden työajat, palkat, tauot, erilaiset palkan lisät, palkalliset sairauslomamat ja muut TES:seen perustuvat työsuhde-etuudet määräytyvät sen mukaan. Muista kuin TES:n työehdoista, kuten työnantajan yksipuolisesti myöntämästä tulospalkkiosta, sovitaan työsopimuksella oman työnantajan kanssa. Ne voivat olla vuokratyöntekijällä erilaiset kuin käyttäjäyrityksen työntekijällä. Saman TES:n soveltaminen ei aiheuta ongelmia vuokratyöntekijän palkanmäärittämisessä eli direktiivin yhdenvertaisuusperiaate toteutuu hänen palkkauksessaan.

Tarkastelun kohteena on myös vuokratyöntekijän palkan määräytyminen pelkästään hänen työsopimuksensa perusteella. Esimerkiksi vuokralääkärit tekevät HPY:n kanssa kokonaiskorvaussopimuksen, joka sisältää palkan kaikkine lisineen.

Tutkielmassa tarkastelen lisäksi Ruotsin ”vuokratyöehtosopimuksen” perusteella vuokratyöntekijän palkan määräytymistä ns. väliajalta sekä matka-ajalta työpaikalle. Toistaiseksi voimassa olevassa työsopimussuhteessa oleva vuokratyöntekijä on oikeutettu väliajan palkkaan silloin, kun hän ei ole vuokrattuna käyttäjäyrityksessä vaan työskentelee tai on koulutuksessa HPY:ssä. Ruotsin vuokratyötä koskevan TES:n mukaan määrätylle työpaikalle siirtymiseen käytetty matka-aika on korvattava työaikana.

Avainsanat: Työoikeus, vuokratyö, palkat, palkanmuodostus, työehtosopimukset, yhdenvertaisuus.

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön.

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi.

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi.

1. Johdanto .....	1
2. Työvoiman vuokraus .....	2
2.1. Keskeiset määritelmät .....	2
2.2. Kolmikantasuhteesta .....	3
2.3. Vuokratyövoiman käytöstä.....	4
3. Palkan muodostuminen.....	6
3.1. Tehtäväkohtainen palkan osa .....	6
3.2. Henkilökohtainen palkan osa .....	7
3.3. Tulospalkkio .....	8
4. Mitä TSL sanoo vuokratyöntekijän palkan määräytymisestä? .....	9
4.1. Vuokratyöntekijän työnantaja sitoo TES.....	9
4.1.1. HPY:llä sitovuus normaalisitovaan TES:een.....	10
4.1.2. HPY:llä sitovuus yleissitovaan TES:een.....	10
4.1.3. Yleissitovan TES:n määräysten oikeusvaikutukset .....	13
4.2. Pääsääntö: Vuokratyöntekijän palkka määräytyy HPY:tä sitovan TES:n perusteella .....	15
4.2.1. Työnantajakohtaiset palkan osat .....	16
4.2.1.1. Luontoisedut.....	16
4.2.1.2. Henkilökuntaedut.....	17
4.2.1.3. Tulospalkkio.....	18
4.3. HPY:llä ei sitovaa TES:ta .....	19
4.3.1. Yhdenvertaisuudesta .....	20
4.3.2. Vuokratyödirektiivi .....	21
4.3.3. Työsopimuslaki.....	22
4.4. Aiheuttaako käyttäjäyrityksen TES:n soveltaminen ongelmia vuokratyöntekijän palkanmäärittämisessä?.....	23
4.4.1. Lähtökohtana tasapuolinen kohtelu ja syrjinnän kieltö.....	23
4.4.2. Mihin työntekijäryhmään verrataan tarkasteltaessa yhdenvertaisuutta?.....	24
5. Vuokratyöntekijän palkan muotoutuminen käyttäjäyritystä sitovan TES:n perusteella .....	26
5.1. Tehtäväkohtainen palkka.....	27
5.1.1. Sama palkka samasta työstä -periaate .....	27
5.1.2. Sama palkka samasta työstä -periaate vuokratyöntekijän kannalta .....	29
5.2. Henkilökohtainen palkanosa .....	29
5.3. Tulospalkkaus .....	31
5.3.1. Pro rata temporis -periaate.....	32
5.3.2. Painotalo Helprint Oy.....	33
5.3.3. Ahlström Glassfibre Oy.....	34
5.4. Paikallinen erä .....	34
5.5. Palkan lisät .....	35
5.6. Työaikakorvaukset.....	36
5.7. Muut edut .....	37
5.7.1. Kustannus- tai kulukorvaus .....	37
5.7.2. Oikeus ruokailla työaikana .....	38
5.7.3. Valmiudessa olokorvaus.....	39
5.8. Sairasajan palkka .....	40
5.9. Palkka työnteon estyessä.....	42
5.9.1. Este johtuu käyttäjäyrityksestä .....	42
5.9.2. Este työntekijästä tai käyttäjäyrityksestä johtumattomasta syystä.....	43
5.9.3. Palkan suuruus työnteon estyessä .....	45
5.10. ”Korvaukset loman ajalta tai sijasta” .....	46
5.10.1. Lomakorvaus .....	46

5.10.2. Vuosiloman palkka.....	47
5.10.3. Lomaraha.....	49
5.10.4. Oikeus vapaaseen.....	49
6. Työsopimuksella työehdoista sopiminen – vuokralääkärit.....	51
6.1. Perusteet vuokralääkärin palkkaehtojen määräytymiselle.....	51
6.2. Attendo MedOne Oy.....	52
6.3. Mediverkko Oy.....	54
6.4. Mahdollisuudesta kokonaiskorvaussopimukseen.....	55
7. Vuokratyöntekijän asemasta Ruotsissa.....	58
7.1. Väliajan palkka ja takuupalkka.....	58
7.2. Palkallinen työmatka.....	59
8. Vuokratyöntekijän palkka tulevaisuudessa.....	61
9. Johtopäätökset.....	63

Lähteet:

Kirjallisuus:

AVTAL för BEMANNINGSFÖRETAG 2007- 2010 mellan Bemanningsföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Grafiska Fackförbundet, Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang Facket, IF Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet, Svenska Målareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Skogs- och Träfacket, SEKO – facket för service och kommunikation, Svenska transportarbetareförbundet.

Henkilöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot. HPL YSE 2006.

Henkilöpalveluyritysten liitto, Valtakunnallinen vuokratyöntekijätutkimus, 2009.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Neljäs painos. Talentum. Helsinki 2008.

Ilvonen, Elisa – Keinänen, Anssi: Vuokratyövoiman käytön edut ja haitat käyttäjäyrityksen näkökulmasta, Edilex. 2009, referee artikkeli, versio 1.0.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa & Valkonen, Mika: Oikeuden perusteokset. Työoikeus. Toinen uudistettu painos. WSOYpro. Helsinki 2006.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. WSOYpro. Juva 2008.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Uudistettu laitos. Edita Prima Oy. Helsinki 2009.

Kuoppamäki, Markku: Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Ensimmäinen painos. Edita Prima Oy. Helsinki 2008.

Lehto, Anu-Tuija: Vuokratyöläisenkin on saatava vakituinen työsopimus. Helsingin Sanomat 8.1.2009, s. 2.

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja. Viides painos. Edita Publishing Oy. Jyväskylä 2003.

SAK:n, STTK:n, AKAVA:n, EK:n, KT:n ja HPL:n muistio vuokratyö ja paikalliset sopimukset, 12.1.2009.

Saloheimo, Jorma: Työehtosopimusoikeuden perusteet. Ensimmäinen painos. Talentum, Helsinki 2008.

Suomen standardisoimislautakunnan vuonna 1991 vahvistama palkkatodistuksia koskeva standardi SFS 5246.

Sädevirta, Markus: Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. WSOY lakitieto. Helsinki 2002.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Toinen tarkistettu painos. Talentum Media Oy. Jyväskylä 2003.

Työministeriö: Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. 22.11.2007.

Verohallituksen päätös verovapaista matkakustannusten korvauksista 2102/32/2004.

Virallislähteet:

Säädökset:

Euroopan parlamentin ja Neuvoston direktiivi 2008/104/EY.

ILO:n yleissopimus 111. Suomen säädöskokoelma 63/1970.

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233.

Neuvoston direktiivi 75/117/ETY.

Tuloverolaki 30.12.1992/1535.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Vuosilomalaki 18.3.2005/162

Yhdistyneiden kansakuntien kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus. Suomen säädöskokoelman sopimussarja 8/1976.

#### Hallituksen esitykset:

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.  
HE 157/2000.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta. HE 68/2008.

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.  
HE 238/2004.

#### Työehtosopimukset:

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välinen kuorma-autoalan työehtosopimus 2010 – 2011.

Erityispalvelujen Työnantajaliitto/ Tilitoimistojen Työnantajayhdistys, Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO/ Toimihenkilöunioni TU välinen tili- ja kirjanpito- ja toimihenkilötoimissa työskenteleviä tilitoimisto- ja taloushallintoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry:n (HPL) ja Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry:n (ERTO) välinen henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 15.10.2007 – 30.4.2010.

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.10.2007 – 31.3.2010.

Kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus, LS 2010 – 2011.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus, KVTES 2007 – 2009.

LVI - Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry:n ja Rakennusliitto ry:n LVI-toimialan työehtosopimus 2008 – 2010 (7.3.2008 – 28.2.2010).



Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen majoitus- ja ravitsemisalalan työntekijöiden työehtosopimus.

Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto ry:n välinen työehtosopimus 1.6.2008 – 31.3.2010.

Muoviteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden TES 24.11.2009 – 31.1.2013.

Palvelualojen toimialaliitto ry:n ja Kemianliitto ry:n välinen työehtosopimus vuokratyöstä kemian toimialoilla.

Palvelulaitosten työnantajayhdistyksen työehtosopimus 2010 – 2011.

Ravintolamuusikkoja koskeva TES 1.11.2007 – 28.2.2010.

Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n vuokrattavia työntekijöitä koskeva työehtosopimus 2007 – 2009.

Suomen kaupan liitto, kaupan työehtosopimus 1.10.2007 – 31.3.2010.

Talonrakennusteollisuus ry:n ja Rakennusliitto ry:n välinen rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2008 – 2009.

Teknoliateollisuus ry:n ja Metallityöväen liitto ry:n välinen työehtosopimus 1.10.2009 - 30.9.2012.

Teollisuuden työnantajain keskusliiton (TT) ja Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön (SAK) välinen yleissopimus, 4.6.1997 (10.5.2001).

Työehtosopimus rakennustuoteteollisuus RTT ry:n ja Rakennusliitto ry:n välillä kokienv kivipohjaista rakennustuoteteollisuutta 3.3.2008 – 28.2.2010.

Oikeustapaukset:

KKO 18.3.2008 T 452 (Finlex/fkko)

KKO 23.6.1986 T 2003 (Finlex/fkko)

KKO 24.10.1980 T 2851 (Finlex/fkko)

KHO 4.7.2005 T 1707 (Finlex/fkho)

TT 23.1.1998 L 6/97 (Finlex/ftt)

TT 2.9.1997 L 3/97 (Finlex/ftt)

Muut lähteet:

Haastattelut:

Ahlström Glassfibre Oy:n henkilöstöpäällikkö Jouni Kekkosen puhelinhaastattelut ja sähköpostiviestit huhti - toukokuussa 2009.

Ahlström Glassfibre Oy:n luottamusmies Jarno Viljakaisen puhelinhaastattelut ja sähköpostiviestit huhti - toukokuussa 2009.

Helprint Oy:n kehitysjohtaja Tarja Kyllösen puhelinhaastattelu ja sähköpostiviestit huhti - toukokuussa 2009.

Henkilöpalveluyritysten liiton toimitusjohtaja Merru Tuliaran puhelinhaastattelu 23.4.2009 ja haastattelu 25.1.2010.

Henkilöpalveluyritysten liiton asiantuntija Annukka Palmin haastattelu 25.1.2010 ja puhelinhaastattelu 20.4.2010.

Rakennusliiton vpj. Kyösti Suokaksen haastattelu 10.2.2010.

Rakennusliiton Uudenmaan aluetoimiston aluepäällikkö Vilppu Oikarisen haastattelu  
10.2.2010.

SAK:n lakimies Anu-Tuija Lehdon haastattelu 18.3.2010.

Mediverkko Oy:n perusterveydenhuollon palveluiden johtaja Harri Pomellin puhelin-  
haastattelu 12.2.2010.

Attendo MedOne – HPY:n perustajajäsen ja Via Healthcare:n hallituksen puheenjoh-  
taja Veli-Matti Riihimäen puhelinhaastattelu 4.2.2010.

Etelä-Suomen aluehallintoviraston tarkastaja Riku Rajamäen haastattelu 10.2.2010.

WWW –osoitteet:

[www.finunions.org/](http://www.finunions.org/)

[www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/)

[www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/AE919905543132D7C1256E4E00\\_517553](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/AE919905543132D7C1256E4E00_517553)

[www.lääkäriliitto.fi](http://www.lääkäriliitto.fi)

[www.mediverkko.fi](http://www.mediverkko.fi)

[www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

## 1. Johdanto

Tässä opinnäytetyössäni keskityn tarkastelemaan vuokratyöntekijän palkan määräytymistä. Aluksi käyn läpi miten työnantajan oikeudet ja velvollisuudet jakaantuvat käyttäjäyrityksen ja työvoiman vuokrausyrityksen kesken. Tämän jälkeen käyn läpi keskeiset käsitteet ja palkkauksen eri osa-alueet: Mistä palkka muodostuu? Entä mitä työsopimuslaki ja työehtosopimus säättävät palkasta?

Seuraavana kartoitan vuokratyöntekijän palkan määräytymistä eri työehtosopimusten perusteella. Vuokrausyritys on velvollinen maksamaan työntekijälleen palkan ensisijaisesti sitä itseään sitovan työehtosopimuksen perusteella. Mitä työehtosopimuksen määräykset tuolloin säättävät vuokratyöntekijän palkan suuruudesta?

Mikäli vuokrausyritystä ei ole sidottu työehtosopimukseen, vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen mukaan. Aiheuttaako saman työehtosopimuksen noudattaminen ja vuokratyödirektiivin yhdenvertaisuusvaatimus ongelmia?

Seuraavaksi käsittelem vuokratyöntekijän mahdollisuutta sopia palkastaan työsopimuksella; tuolloin hän tekee kokonaiskorvaussopimuksen. Mahdollistaako työsopimuslaki tämän?

Ruotsissa vuokratyöntekijä on oikeutettu väliajan palkkaan, eli palkkaan silloinkin, kun hän ei ole vuokrattuna käyttäjäyrityksessä. Lisäksi hänen palkallinen työaikansa on laajempi kuin Suomessa.

Lopuksi pohdin vuokratyöntekijän palkkaa tulevaisuudessa. Tuleeko työsopimuksella työehtosopimusta paremmista ehdoista sopiminen yleistymään – esimerkiksi erikoistumisen ja suuren työvoiman kysynnän vuoksi?

## **2. Työvoiman vuokraus**

### **2.1. Keskeiset määritelmät**

Euroopan parlamentin ja neuvoston vuokratyödirektiivi<sup>1</sup> sekä Suomen lainsäädäntö määrittelevät vuokratyön kannalta olennaiset käsitteet.

Työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen työlainsäädäntö. Työntekijän katsotaan olevan henkilö, joka solmii työnantajansa kanssa työsopimuksen. Samalla hän sitoutuu olemaan työnantajan käytettävissä ja ohjattavissa. Työntekijä on siten velvollinen suorittamaan työnantajan hänelle osoittamat tehtävät ja toimet, ellei työsopimus toisin määrää.

Vuokratyöntekijä on henkilö, jolla on työsopimussuhde työvoiman vuokrausta välittävään tahoon nähden. Vuokratyöntekijän työnantaja vuokraa työntekijän eteenpäin käyttäjäyritykselle, joka käyttää vuokratyöntekijään nähden direktio-oikeuttaan.

Käyttäjäyrityksellä tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, jolle ja jonka valvonnassa sekä johdolla vuokratyöntekijä työskentelee tilapäisesti. Käyttäjäyrityksestä on myös oikeuskirjallisuudessa käytetty termiä tilaaja<sup>2</sup>.

Työvoiman vuokrausyritys tai henkilöpalveluyritys (jäljempänä HPY) on luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka tekee kansallisen lainsäädännön mukaisesti työsopimuksia tai solmii työsuhteita vuokratyöntekijöiden kanssa tarkoituksena asettaa tällaisia työntekijöitä käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää käyttäjäyrityksen valvonnassa ja johdolla.

Työehtosopimus (TES) on työehtosopimuslain (TEhtol) 1 §:n mukaan sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työ-

---

<sup>1</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY 3 artikla.

<sup>2</sup> Sädevirta 2001, s. 21.

sopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. TES normittaa keskeisistä työsuhteen taloudellisista eduista ja työaikamääräyksistä.

## 2.2. Kolmikantasuhteesta

Työvoiman vuokrauksesta on kyse silloin kun, työnantaja asettaa työntekijöitään ulkopuolisen tahon käyttöön korvausta vastaan. Samalla tilaajalle siirtyy työnantajan direktio-oikeus vuokrattuihin työntekijöihin nähden.

Työnantajayrityksen eli HPY:n, käyttäjäyrityksen eli tilaajan sekä työntekijän välille syntyy kolmen osapuolen välinen suhde<sup>3</sup>. Näin muodostunut kolmikantasuhde on erityislaatuinen.

HPY sitoutuu siirtämään työntekijänsä työpanoksen korvausta vastaan sopijakumppaninsa käytettäväksi. HPY:n ja käyttäjäyrityksen välille syntyy näin ollen sopimus-suhde. Vuokratyöntekijä tekee työsopimuksensa perusteella työtä HPY:n lukuun, mutta käyttäjäyrityksen hyväksi. HPY:n ja sen työntekijän välillä on työsopimussuhde, mutta vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole minkäänlaista sopimussuhdetta. Näin ollen tietyt työnantajan velvollisuudet, kuten palkanmaksu ja työ-terveyshuollon järjestäminen, säilyvät HPY:llä. Työvoiman siirron yhteydessä siirtyy työnantajan direktio-oikeus käyttäjäyritykselle, joka tätä oikeuttaan käyttäen valvoo ja ohjaa vuokrattujen työntekijöiden työntekoa. Työvoiman vuokrausta koskevan sopimuksen toteutuminen edellyttää, että työntekijä, jonka työpanos on tarkoitus siirtää käyttäjäyritykselle, on antanut tähän suostumuksensa.

Vuokratyöntekijän ja HPY:n välisessä oikeussuhteessa sovelletaan työlainsäädäntöä, mahdollista TES:ta ja työnantajan ja vuokratyöntekijän välisen työsopimuksen ehtoja<sup>4</sup>.

Käyttäjäyrityksen asema suhteessa vuokratyöntekijään määräytyy työsopimuslaki (TSL) 1:7.3 §:n mukaan. Käyttäjäyrityksellä on sekä oikeus johtaa ja valvoa vuokra-

---

<sup>3</sup> Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 21.

<sup>4</sup> Työministeriö mts. 22.

työntekijän työntekoa että tähän liittyvät työnantajavelvoitteet. Kysymys on ennen muuta välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyvistä velvoitteista<sup>5</sup>.

Työvoiman vuokraus on erotettava alihinnasta. Tilaaavastuulain 3 §:n mukaan alihankintasopimuksella tarkoitetaan tilaajan ja tämän sopimuspuolen välistä sopimusta tietyn työntuloksen aikaansaamiseksi vastiketta vastaan. Alihankinnassa työntekijät tekevät työtä oman työnantajansa eli alihankkijan valvonnan alaisena, työsuoritukset tehdään yleensä tilaajan tiloissa tai oman työnantajan tilojen ulkopuolella. Keskeisenä kriteerinä pohdittaessa sitä, onko kyse työvoiman vuokrauksesta vai alihankinnasta, pidetään direktio-oikeuden käyttämistä. Mikäli direktio-oikeutta käyttää työntekijän oma työnantaja, kyse on alihankinnasta. Käyttäjäyrityksen käyttäessä direktio-oikeutta, kyse on vuokratyöstä.

### **2.3. Vuokratyövoiman käytöstä**

Vuokratyöntekijöiden käyttö voi olla tapa hankkia tilapäistä työvoimaa - esimerkiksi tasaamaan tuotantohuippuja tai korvaamaan yrityksen vakinainen työntekijä sijaisena<sup>6</sup>. Vuokratyövoimaa käytetään myös asiantuntijatehtävissä, joihin yrityksen ei kannata palkata tehtävien vähäisyyden vuoksi omaa työntekijää<sup>7</sup> sekä mm. silloin, kun ei ole olemassa TSL:n mukaista perustetta palkata määräaikaista työntekijää. Vuokratyöntekijöiden käyttöä on rajoitettu työehtosopimuksin.

Teollisuuden työnantajain keskusliiton ja Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön välisen yleissopimuksen mukaan teollisuusyritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä<sup>8</sup>.

Teknologioteollisuus ry:n ja Metallityöväen liitto ry:n välisen TES:n mukaan yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö tilanteisiin, joissa töitä ei voida teettää

---

<sup>5</sup> Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 23.

<sup>6</sup> Työministeriö mts. 19.

<sup>7</sup> Keinänen – Ilvonen 2009, s. 4.

<sup>8</sup> Teollisuuden työnantajain keskusliiton (TT) ja Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK:n välisen yleissopimus, 4.6.1997 (10.5.2001), s. 15.

yrityksen palveluksessa olevilla työntekijöillä. Vuokratyöntekijöitä ei tule käyttää töissä, joissa on pysyvä työvoiman tarve<sup>9</sup>.

Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto ry:n välisen TES:n mukaan tehtaassa tuotantoprosessiin kuuluvissa tehtävissä ei saa käyttää ulkopuolista työvoimaa. Ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää siivous-, vartiointi- ja muissa niihin verrattavissa tuotannon palvelutehtävissä<sup>10</sup>.

Rajoitusten tarkoituksena on estää vuokratyöntekijöiden pitempi aikainen työskentely yrityksen normaalissa työssä siellä työskentelevien omien vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen liitto ry:n välinen TES, 29 §, s. 125 s.

<sup>10</sup> Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto ry:n välinen TES, 1 §, s. 11.

<sup>11</sup> Tuolloin olisi kyse työvoiman epäterveestä vuokrauksesta tai käytöstä.



### **3. Palkan muodostuminen**

Palkka on työnantajan työntekijälleen maksama korvaus tämän tekemästä työsuorituksesta. Vuokratyöntekijän kohdalla tämä tarkoittaa sitä, että hän saa HPY:ltä palkan käyttäjäyrityksessä tehdystä työstä. TSL 2:16.1 § säättää, että palkka on maksettava käteisenä työntekijälle - tai jos on sovittu - hänen osoittamaan rahalaitokseen. Palkka voidaan maksaa joko rahana, luontaisesti<sup>12</sup> tai niiden yhdistelmänä. Työnantaja ja työntekijä voivat työsopimuksellaan sopia siitä, miten työntekijän tekemä työ korvataan<sup>13</sup>. Tätä sopimusvapautta rajoittavia määräyksiä on kuitenkin sovellettavassa TES:ssä. Rahapalkka voi määräytyä työajan, tuloksen tai siitä saadun voittoosuuden, provision tai vastaavan perusteella. Valittavat palkkaustavat ovat näin ollen aikapalkka, urakkapalkka, provisiopalkka ja muut tulokseen tai suorituksiin perustuvat palkkaustavat tai näiden yhdistelmät<sup>14</sup>. Aikapalkka voidaan vielä eritellä tunti-, päivä- tai kuukausipalkkaan.

TSL ei säädä suoraan palkan määrästä, joten se on TES - tai sen puuttuessa - työsopimuskohtainen. TSL:n palkkamääräykset koskevat mm. vähimmäisehtojen määräämistä yleissitovan TES:n mukaan, kohtuuttoman palkan sovittelua sekä vähimmäispalkkaa TES:n puuttuessa. Mikäli palkasta ei ole työnantajan ja työntekijän kesken sovittu, tulee työntekijälle maksaa tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Seuraavana tarkastelen palkan osa-alueita: Tehtäväkohtaista ja henkilökohtaista palkan osaa sekä tulospalkkiota.

#### **3.1. Tehtäväkohtainen palkan osa**

Samassa työssä olevilla työntekijöillä on oltava yhtenevät palkanlaskenta- ja määräämisperusteet<sup>15</sup>: Työntekijöille maksettavan tehtäväkohtaisen palkan<sup>16</sup>, siihen kuuluvine lisineen tulee olla yhtä suuret. Kyse on työntekijöiden yhdenvertaisesta kohte-

---

<sup>12</sup> TSL 2:4.2 §:n 8 - kohdan mukaan työnantajan on annettava selvitys työntekijälle palkan ja muun vastikkeen määrääntymisen perusteista ja maksukaudesta. TSL 13:5 §:ssä säädetään työntekijälle palkkaetuna annetusta asuntoedusta.

<sup>13</sup> Tiitinen-Kröger 2003, s. 169.

<sup>14</sup> Tiitinen – Kröger mts. 170.

<sup>15</sup> Kairinen ym. 2006, s. 253.

<sup>16</sup> So. työn vaativuuden määrittävä osa

lusta eli samapalkkaisuusperiaatteesta<sup>17</sup>. TES:ssä on vähimmäismääryksiä palkkauksesta, joita ei voi alittaa pelkästään muita työntekijöitä vähäisempään työntekoon tai tuottavuuteen vetoamalla<sup>18</sup>. Työntekijä saa toisin sanoen samassa tehtävässä ollessaan samaa palkkaa. Tästä on oikeus poiketa ainoastaan TSL 2:2 §:ssä mainitulla hyväksyttävällä perusteella<sup>19</sup>. Hyväksyttävälle perusteelle on lisäksi oltava asiallinen syy. Tällaiseksi on katsottu työtehtävien kannalta merkityksellisen ammatillisen kokemuksen palkitseminen<sup>20</sup> sekä työn luonteesta tai työolosuhteista johtuva syy<sup>21</sup>.

Työsuhteen määräaikaisuus voi olla hyväksyttävä peruste epäedullisempien ehtojen soveltamiselle, mikäli siihen on perusteltu asiallinen syy<sup>22</sup>. Määräaikaisten työntekijöiden epäedullisempi kohtelu on mahdollista, jos epäedullisemman kohtelun ainoa syy ei ole määräaikaisuus<sup>23</sup>. Asiallisena syynä ei pidetä eri TES:n soveltamista. TSL 2:2.2 § kieltää soveltamasta epäedullisempia työehtoja pelkästään työsopimuksen kestoajan vuoksi. TES:n ei ole näin ollen mahdollista poiketa vuokratyöntekijän osalta lain pakottavaa sääntelyä heikentävästi.

### **3.2. Henkilökohtainen palkan osa**

Henkilökohtainen palkan osa muotoutuu työntekijän ammattitaidosta, kielitaidosta, työn vaativuudesta ja vastuullisuudesta tai työtehtävistä yleensä. Näitä arvioimalla työnantaja on oikeutettu maksamaan erilaista palkkaa eri työntekijöille<sup>24</sup>. Näiden lisäksi työntekijän joustavuus, sopeutuvuus, työssäoloajan pituus ja alakohtainen työkokemus ovat hyväksyttäviä kriteereitä erilaiselle palkkaukselle. Kyseessä olevissa tapauksissa työnantaja siis arvioi objektiivisesti työntekijän subjektiivisia ominaisuuksia ja vertaa niitä samaa työtä tekevän vertailuryhmän jäseniin. Näitä ominaisuuksia ovat muun muassa yhteistyökyky, monipuolisuus, valmius erikoistehtäviin sekä muut vastaavasti yleisesti perusteltavissa olevat pätevyystekijät. Työntekijän tehtävissä edellytettävän vaativuustason ylittävä pätevyys voidaan myös huomioida.

---

<sup>17</sup> Sama palkka samasta työstä periaate.

<sup>18</sup> Kairinen ym. 2006, s. 254.

<sup>19</sup> Ks. tarkemmin jakso 4.3.3.

<sup>20</sup> Kairinen ym. 2006, s. 257.

<sup>21</sup> HE 157/2000 vp, s. 66.

<sup>22</sup> TSL 2:2.2 §.

<sup>23</sup> Sädevirta 2002, s. 148.

<sup>24</sup> Kairinen ym. 2006, s. 255.

Mitä helpommin objektiivisesti todennettavissa oleva tosiasia on kysymyksessä, sitä helpommin työnantaja voi sen avulla osoittaa hyväksyttävän syyn [erilaiseen palkkaukseen]<sup>25</sup>. Sen sijaan mitä vähemmän objektiivisesti katsottava ja epämääräisempi syy on kyseessä, sitä korkeampi näyttötaakka työnantajalla on<sup>26</sup>. Lähtökohtaisesti työntekijän henkilökohtaista palkanosaa arvioidessaan, työnantajan tulee suorittaa arviointi yhdenvertaisesti eli samoin perustein kaikkien samaa työtä tekevien työntekijöiden kesken.

### 3.3. Tulospalkkio

Tulospalkkio voi perustua TES:siin, työsopimukseen tai työnantaja voi myöntää sen yksipuolisesti. Palkkioperusteet päätetäänkin yrityskohtaisesti tietyksi ennalta määräytyiksi kausiksi<sup>27</sup>. Työnantajan myöntäessä yksipuolisesti tulospalkkion tai vastaavan palkkaetuuden se ei loukkaa yhdenvertaisuuden vaatimusta, mikäli työnantaja päättää itse etuuksista sekä soveltaa niitä johdonmukaisesti ja asiallisin kriteerein<sup>28</sup>. Kun paikallisesti on sovittu tulospalkkion myöntämisedellytyksenä olevan vähintään neljän kuukauden kestoisen työsopimussuhde kyseiseen yritykseen, tätä lyhyemmän työuran tehneet työntekijät jäävät palkkion ulkopuolelle. Silloin, kun kyse on TES:een tai työsopimukseen perustuvasta etuudesta, työnantaja ei voi kieltäytyä maksamasta tulospalkkausta esim. määräaikaiselle työntekijälle loukkaamatta yhdenvertaisuutta.

---

<sup>25</sup> Sädevirta 2002, s. 153.

<sup>26</sup> Sädevirta mp.

<sup>27</sup> Koskinen ym. 2008, s. 437.

<sup>28</sup> Kairinen ym. 2006, s. 256; KKO 2008:28.

## **4. Mitä TSL sanoo vuokratyöntekijän palkan määräytymisestä?**

Kuten aiemmin kävi ilmi, TSL ei säädä suoraan palkan määrästä. Työnantajan ja työntekijän keskeiset oikeudet ja velvollisuudet käyvät ilmi esim. toimialaa, ammattiryhmää tai vaikkapa tiettyä yritystä koskevasta TES:sta. Keskeisimmät työehdot, kuten palkka lisineen ja muine korvauksineen, säännöstellään niissä yksityiskohtaisesti.

Työntekijän palkka määräytyy sovellettavan TES:n perusteella, tai mikäli sellaista ei ole, työsopimuksen perusteella. Minkä TES:n perusteella vuokratyöntekijän palkka määräytyy?

### **4.1. Vuokratyöntekijän työnantaja sitoo TES**

TSL 2:9 §:n mukaan silloin, kun HPY on vuokrannut työntekijänsä toisen työnantajan työhön eikä HPY ole sidottu TSL 2:7.3 §:ssä tarkoitettuun TES:een (normaalisitova TES) eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa TES:ta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan TES:n määräyksiä.

Vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät näin ollen ensisijaisesti hänen työnantajaansa sitovan TES:n perusteella. TSL 2:7.3 §:n mukaan HPY:n ollessa TEhtoL:n nojalla velvollinen noudattamaan TES:ta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, se saa soveltaa tämän TES:n määräyksiä. Tuolloin velvollisuus noudattaa yleissitovaa TES:sta väistyy. Näin ollen etusijalla on HPY:tä normaalisitovan TES:n soveltaminen. Mikäli HPY ei ole sidottu normaali- eikä yleissitovaan TES:een, sovellettavaksi tulee käyttäjäyrityksen TES.

Seuraavana tarkastelen vuokratyöntekijän työehtojen määräytymistä HPY:tä TEhtoL:n mukaan sitovan TES:n mukaan.

#### **4.1.1. HPY:llä sitovuus normaalisitovaan TES:een**

Mikäli HPY on TEhtoL:n mukaan velvollinen noudattamaan TES:ta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa HPY poiketa yleissitovan TES:n soveltamisesta. Tuolloin HPY:n tulee noudattaa normaalisitovaa TES:ta. Normaalisitovan TES:n noudattaminen on näin ollen ensisijaista.

Normaalisitovan TES:n noudattamisvelvoite on sen solmineilla työnantaja- ja työntekijäliitoilla, niiden jäseninä olevilla yhdistyksillä, työnantajilla sekä työntekijöillä. Yhdistysten tulee näin ollen olla osallisia eli TES:n allekirjoittaneita. Sidotteisuus on mahdollista saada myös solmimalla itse yrityskohtainen TES<sup>29</sup>. Osallisiin rinnastetaan myös TEhtoL:n 4.1 § 1 -kohdan mukaan TES:een jälkeensä osallisten suostumuksella kirjallisesti yhtyneet. Myös rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat em. alayhdistyksiä, tulevat sidotuksi TES:een. Sidotteisuus ko. TES:een ulottuu työnantaja- ja työntekijäjäseniin saakka, edellyttäen että he ovat tai ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä.

TEhtoL:n 4.2. §:n mukaan työnantaja on velvollinen noudattamaan TES:ta sen soveltamisalalla myös sopimuksen sitovuuspiirin ulkopuolella olevaan työntekijään, joka tekee sopimuksessa tarkoitettua työtä<sup>30</sup>.

Järjestäytymätön tai muuhun kuin TES:een sidottuun työntekijäyhdistyksen jäsenenä kuuluva työntekijä ei ole sidottu TES:een TEhtoL:n nojalla<sup>31</sup>. TES:een sidotun työnantajan on noudatettava hänenkin työsuhteessaan TES:n määräyksiä<sup>32</sup> – ”vapaamatkustaja” saa tuolloin ”ilmaiseksi” normaalisitovan TES:n edut.

#### **4.1.2. HPY:llä sitovuus yleissitovaan TES:een**

TSL 2:7.1 §:n mukaan HPY:n on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän TES:n eli yleissitovan TES:n määräyksiä niis-

---

<sup>29</sup> Vuokrayhtymät ovat solmineet yrityskohtaisia TES:ia valtakunnallisten työntekijäliittojen kanssa. Mm. Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n vuokrattavia työntekijöitä koskeva TES, 1 §, s. 1: TES:ta sovelletaan sen palveluksessa oleviin vuokrattaviin työntekijöihin, joiden palvelussuhde kestää enintään 15 kalenteripäivää. Vähintään 16 päivää kestävässä työsuhteissa noudatetaan Palvelulaitosten työnantajayhdistyksen TES:n määräyksiä.

<sup>30</sup> Saloheimo 2008, s. 60.

<sup>31</sup> Tiitinen – Kröger 2003, s. 51.

<sup>32</sup> TEhtoL 4.2 §; TSL 13:7.2 §.

tä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Koska henkilöstövuokrausalalla on voimassa vain kolme yleissitovaa TES:ta<sup>33</sup>, vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät usein käyttäjyrityksen TES:n mukaan.

TES:n yleissitovuus sitoo sanamuodon mukaisesti yksipuolisesti työnantajaa, eikä sen perusteella synny sitovuutta työntekijälle. Vuokratyöntekijän työnantajan on noudatettava yleissitovan TES:n ehtoja heti työsuhteen ensimmäisestä päivästä alkaen riippumatta siitä, kuinka pitkäkestoinen työsuhde on. Ehtojen noudattamiseen ei vaikuta myöskään esim. työsuhteen määräaikaisuus.

Yleissitovuuden tarkoituksena on turvata työntekijöiden työehtojen, palkkausetujen, työsuhdeturvan ja työsuojelun vähimmäistaso siitä riippumatta, onko työntekijä järjestäytyneen vai järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa<sup>34</sup>. Työntekijän vähimmäisehdot eivät näin ollen ole riippuvaisia työnantajan järjestäytymisestä.

Mitä edellytyksiä asetetaan yleissitovuudelle? TES:n yleissitovuuden vahvistaa erityinen vahvistamislautakunta tai viime kädessä tuomioistuin. TSL asettaa yleissitovuudelle neljä kriteeriä. Ensinnäkin, TES:n on oltava valtakunnallinen ja edustettava asianomaisella alalla. Lisäksi työntekijän suorittaman työn on oltava TES:ssä tarkoitettua tai lähinnä siihen rinnastettavaa työtä.

TES:n soveltamisalan on katettava koko valtakunnan alue, jotta se olisi valtakunnallinen. Näin ollen yritysکوhtainen TES ei voi olla yleissitova, vaikka yritys toimisikin koko maassa ja vaikka sen osapuolina olisivat valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset<sup>35</sup>.

Asianomainen ala määräytyy ensisijaisesti TES:n soveltamisalamääräyksen mukaisesti. Teollisuuden piirissä noudatetaan ns. teollisuuslinjaperiaatetta, jonka mukaan teollisuuden jonkin haaran työntekijät ja työnantajat järjestäytyvät teollisuuden alan – kuten metallin, paperin ja kemian – mukaiseen järjestöön<sup>36</sup>. Työnantajan kohdalla toimialaa määriteltäessä soveltuu ns. pääasiallisen toimialan periaate. Järjestäytymät-

---

<sup>33</sup> [http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/tyoehtosopimukset/tyoehtosopimukset.php](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/tyoehtosopimukset/tyoehtosopimukset.php).

<sup>34</sup> Saarinen 2003, s. 71 s.

<sup>35</sup> Saarinen mts. 71.

<sup>36</sup> Kairinen ym. 2006, s. 71.

tömän työnantajan kohdalla tulee selvittää se, mihin työnantajajärjestöön ko. työnantaja voisi ja mihin sen kuuluisi järjestäytyä ja minkälaisia TES:sia tuo järjestö solmii<sup>37</sup>.

Mikäli alan järjestäytyminen ja etenkin sopimusten soveltamisalakäytäntö noudattavat työntekijäkohtaista ammattialaperiaatetta – kuten kaupan alalla – ao. ala määräytyy vastaavasti työntekijän ammattialan mukaan<sup>38</sup>.

Asianosainen ala määräytyy toisin sanoen pääasiallisen toimialan mukaan. Mikäli työnantajalla on tapana alalla järjestäytyä ja säännöstää työsuhteita TES:n kautta teollisuuslinjaperiaatteen mukaisesti, tulevat ao. teollisuudenalan TES:t kysymykseen<sup>39</sup>.

Yleissitovuuden kolmantena edellytyksenä on edustettavuus. Yleissitovan TES:n edustettavuutta on arvioitava tilastotietojen mukaan laskettavaa edustettavuutta<sup>40</sup>. Mikäli TES:n piiriin kuuluu noin puolet alan työntekijöistä, TES:ta olisi pidettävä edustettavana<sup>41</sup>.

Neljäntenä edellytyksenä yleissitovuudelle pidetään sitä, että työntekijän työ on TES:ssa tarkoitettua tai siihen rinnastuvaa työtä<sup>42</sup>. Mikäli työnantajan palveluksessa oleva henkilöstö ei tee TES:ssa luonnehdittua tai siihen rinnastuvaa työtä, ei sen määräyksiä voi soveltaa kyseiseen työntekijäjoukkoon.

Asianomainen ala on henkilöstövuokrausalalla nimenomaan henkilöstövuokraus. Tätä ajatusta tukee HPY:ten järjestäytyminen samaan työnantajaliittoon sekä työehtosopimustoiminta<sup>43</sup>.

Vuokratyöalalla on voimassa kolme yleissitovaa TES:ta. Henkilöstöpalvelualan TES tulee sovelletuksi HPY:ten omissa toimistoissa työskentelevään henkilöstöön sekä

---

<sup>37</sup> Kairinen ym. 2006, s.71.

<sup>38</sup> Kairinen ym. mp.

<sup>39</sup> Kairinen ym. mp.

<sup>40</sup> HE 157/2000 vp, s. 86.

<sup>41</sup> Kairinen ym. 2006, s. 73; HE 157/2000 vp, s. 86.

<sup>42</sup> Saarinen 2003, s. 78.

<sup>43</sup> Sädevirta 2002, s. 122.

vuokratyöntekijöihin silloin, kun nämä työskentelevät taloushallinto-, tietojenkäsittely- ja toimistotehtävissä<sup>44</sup>.

Ravintolamuusikkoja koskeva TES tulee sovellettavaksi ohjelmatoimistoihin ja ravintoloihin työsuhteessa oleville koti- ja ulkomaisille muusikoille ja orkesterien soolisteille heidän esiintyessään ravintolassa tai tilapäisesti matkustaja-aluksella<sup>45</sup>.

TES vuokratyöstä kemian toimialoilla tulee sovellettavaksi Palvelualojen Toimialaliitto ry:hyn kuuluviin, työvoimaa vuokraaviin yrityksiin vuokratyösuhteessa oleviin vuokratyöntekijöihin, jotka suorittavat vuokratyötä työntekijän asemassa tuotannollisissa tehtävissä Kemian perusteellisuuden, Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden, Lasikeraamisen teollisuuden, Autorengasalan, Tekstiilihuoltoalan, Tekstiili- ja vaatetusteollisuuden, Kumiteollisuuden ja Öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden toimialoilla<sup>46</sup>.

#### **4.1.3. Yleissitovan TES:n määräysten oikeusvaikutukset**

Järjestäytymätön työnantajakin on velvollinen noudattamaan yleissitovan TES:n palkka- ja muita työehtoja. Kun alalla sovellettava yleissitova TES on tiedossa, työntekijän työsuhteen ehdot ja työolot määräytyvät sen mukaisesti. TES:sta on etsittävä työntekijää koskeva palkkaryhmä, joka määrää työntekijän palkan suuruuden. Ellei sopivaa palkkaryhmää löydy, voidaan käyttää ko. työhön lähinnä rinnastettavan työn palkkaryhmää<sup>47</sup>.

Vuokratyöalalla olevien yleissitovien TES:n määräyksissä on huomioitu käyttäjäyrityksen TES:n palkkaa koskevat määräykset. Henkilöstöpalvelualan TES:n palkkamääräyksissä<sup>48</sup> on huomioitu käyttäjäyrityksen tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat. Näin ollen HPY:n noudattaman TES:n palkkamääräykset ovat tulkittavissa vähintään yhtä edullisiksi kuin käyttäjäyrityksen TES:n määräykset. Toisaalta HPY:tä sitovan TES:n määräys voi velvoittaa HPY:tä tarkastamaan vuokratyöntekijään sovellettavan

---

<sup>44</sup> Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry:n (HPL) ja Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry:n (ERTO) välinen henkilöstöpalvelualan TES, 1 §, s. 6.

<sup>45</sup> Ravintolamuusikkoja koskeva TES, 1 §, s. 5.

<sup>46</sup> TES vuokratyöstä kemian toimialoilla, 1 §, s. 3.

<sup>47</sup> Saarinen 2003, s. 78.

<sup>48</sup> Henkilöstöpalvelualan TES, 26 §, s. 21: HPL ja ERTO ovat ottaneet palkkausta koskevissa määräyksissä huomioon käyttäjäyritysten TES:n perusteella maksamat tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat säännölliseltä työajalta maksettavine lisineen.



palkkausjärjestelmän käyttäjäyrityksestä<sup>49</sup>. Tuolloinkin palkanmääräytymisperuste olisi yhtäläinen samaa työtä tekeväälle vuokratyöntekijälle ja käyttäjäyrityksen työntekijälle.

Yleissitovan TES:n ehdot ovat luonteeltaan vähimmäispakottavaa niin, ettei työntekijä voi pätevästi vahingokseen sopia etukäteen toisin<sup>50</sup>. TSL 2:7.2 §:n mukaan työsuopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan TES:n vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan TES:n määräystä. Ristiriita syntyy silloin, kun ehto on työntekijän kannalta epäedullisempi. Näin ollen työsuopimuksella tai paikallisella sopimuksella on sallittua sopia TES:ta, työntekijän kannalta edullisemmista työsuhteen ehdoista. TES:n ehdot sitovat työnantajaa TES:n voimaantulosta lukien.

Yleissitoviksi ehdoiksi oikeuskäytännössä on katsottu muun muassa palkkausta koskevat ehdot, yleiskorotukset, työaikaehdot, oikeus palkkaan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa, vuosilomaehdot, työsuopimuksen lomauttamista ja irtisanomista koskevat ehdot, luottamusmieskorvaus ja ryhmähenkivakuutus<sup>51</sup>.

TSL 13:7.1 § antaa työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisille yhdistyksille eli liitoille, oikeuden sopia työsuhteen ehdoista, joilla vähennetään työntekijälle TSL:n mukaan tulevia oikeuksia ja etuja. Sovittavia asioita ovat mm. työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet, sairausajan palkka<sup>52</sup> sekä työsuopimuksen päättämismenettely. Järjestöjen kelpoisuus on säännöksessä rajattu täsmälliseksi sekä poikettavat asiat lueteltu tyhjentyvästi. Mahdollisuus poiketa pakottavasta lainsäädännöstä on siis yksilöity vain valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille, mutta TES:n alueellinen soveltamisala voi olla suppeampi – jopa kunta- tai yritysکوhtainen<sup>53</sup>. Tämä on perustunut siihen, että ainakin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välillä

---

<sup>49</sup> TES vuokratyöstä kemian toimialoilla, 3 §, s. 4: Vuokratyöntekijöiden palkanmaksuperusteena käytetään pääsääntöisesti tuntipalkkaa. Tuntipalkka määrätään alakohtaisen TES:n määräysten, tai erityisen toimialaa koskevan palkkajärjestelmän mukaisesti. Vuokratyönantaja tarkastaa vuokratyötilausta koskevan vuokratyöntekijän työpanosta vastaavan palkkausjärjestelmän mukaisen tuntipalkan vuokraavalta asiakasyritykseltä. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, että palkkaus on käyttäjäyrityksessä sovellettavan suoritus- tai palkkiopalkkajärjestelmän mukainen ja määräytyy tällöin niiden perusteiden mukaisesti, joita noudatetaan käyttäjäyrityksen työntekijöihin.

<sup>50</sup> Kairinen ym. 2006, s. 75.

<sup>51</sup> HE 157/2000 vp, s. 13.

<sup>52</sup> Esimerkiksi oikeudesta sairausajan palkkaan tietyn karenssin jälkeen.

<sup>53</sup> Tiitinen - Kröger 2003, s. 50.

on katsottu vallitsevan sellainen neuvottelu- ja sopimistasapaino, että työlainsäädännön kantava tavoite, työntekijäin suojeleminen ei vaarannu<sup>54</sup>.

TSL 13:8 mukaan yleissitovaa TES:ta noudattava työnantaja saa noudattaa tämän TES:n soveltamisalalla myös määräyksiä, joilla vähennetään työntekijälle TSL:n mukaan tulevia oikeuksia ja etuja. Ehtona soveltamiselle on, että niistä on sovittu muutoin kuin paikallisella sopimisella<sup>55</sup>. Paikallisesti sopien ei ole mahdollista heikentää esim. työntekijän palkkaetuuksia<sup>56</sup>. Normaalisitovaan TES:een sitoutuneelta työnantajalta ei tätä oikeutta ole rajattu.

## **4.2. Pääsääntö: Vuokratyöntekijän palkka määräytyy HPY:tä sitovan TES:n perusteella**

Työnantajana HPY maksaa palkan vuokratyöntekijälle käyttäjäyrityksestä saamien työtä ja työaikoja koskevien selvitysten perusteella<sup>57</sup>. HPY:llä on velvollisuus maksaa sovittu palkka vuosilomakorvauksineen ja muine laista tai sopimuksista johtuvine lisineen<sup>58</sup>. Lisiä ovat mm. ylityö-, hätätyö- ja sunnuntaityötuntien sekä yö- ja vuorotyölisät<sup>59</sup>.

HPY:n ollessa sidottu TES:een, määräytyvät vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot sen määräysten perusteella. Koska tällöin vuokratyöntekijän työsuhteessa tulee noudatettavaksi eri TES kuin käyttäjäyrityksen työntekijän työsuhteessa, voivat keskeisten työehtojen, kuten palkan, määräytymisperusteet olla hyväksyttävästi erilaiset. Työlainsäädännön pakottavista normeista ei tuolloinkaan ole mahdollista poiketa TES:n tai työsuhteen määräyksin. Niin ikään TSL 13:6 §:n mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle TSL:n mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei TSL:sta johdu muuta. TSL:n säännökset kuitenkin sallivat sen, että vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot HPY:tä sitovan TES:n perusteella poikkeavat käyttäjäyrityksen

---

<sup>54</sup> HE 157/2000 vp, s. 153.

<sup>55</sup> SAK:n, STTK:n, AKAVA:n, EK:n, KT:n ja HPL:n muistio, Vuokratyö ja paikalliset sopimukset 12.1.2009, s. 2: Yleissitovalla TES:lla ei voida turvata sellaista paikallista neuvottelu- ja sopimistasapainoa kuin normaalisitovalla TES:lla; HE 157/2000 vp, s. 153.

<sup>56</sup> Ks. tarkemmin paikallinen erä, kappale 5.4.

<sup>57</sup> Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 23: Ylityön teettäminen edellyttää käyttäjäyrityksen aloitetta ja vuokratyöntekijän suostumusta ylityön tekemiseen.

<sup>58</sup> Työministeriö mts. 27.

<sup>59</sup> Työministeriö mts. 40.

työntekijän työsuhteen ehdoista. HPY:tä sitova TES syrjäyttää käyttäjäyritystä sitovan TES:n suoraan säännöksen nojalla, eikä yhdenvertaisuusongelmaa synny.

Vuokratyöntekijän palkkaehdot voivat siis olla edullisemmat tai epäedullisemmat kuin käyttäjäyrityksen, samaa työtä tekevän työntekijän<sup>60</sup>. TSL 13:7 § mahdollistaa työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisille yhdistyksille kuitenkin sopimisen jopa epäedullisemmin tietyistä työsuhteen ehdoista<sup>61</sup>.

### **4.2.1. Työnantajakohdaiset palkan osat**

Vuokratyöntekijän työsuhteessa HPY:tä sitovan TES:n määräykset eivät työnantaja-velvoitteiden osalta sido käyttäjäyritystä, sillä se ei ole työnantaja<sup>62</sup>. Näin ollen vuokratyöntekijällä ja käyttäjäyrityksen työntekijällä voivat olla esim. erilaiset henkilökuntaedut käytettävissään. Työnantajakohdaisina palkan osina tässä opinnäytteessä käsitellään luontoisetuja, henkilökuntaetuja sekä tulospalkkiota.

#### **4.2.1.1. Luontoisedut**

TSL 2:16.1 §:n mukaan työntekijälle maksetaan palkka tehdystä työstä käteisenä tai rahalaitokseen. Tästä työntekijä ja työnantaja voivat työsopimuksellaan toisin sopia. Tuolloin työnantaja voi korvata osan työntekijän palkasta muulla vastikkeella, jolla on taloudellista arvoa.

Luontoisetuja ovat mm. asunto-, ateria-, auto-, puhelinedut, erilaiset vapaaehtoiset eläke- ja sairauskuluvakuutukset, työsuhdematkalippu, oikeus käyttää työnantajan omistamaa kesämökkiä, oikeus työnantajan myöntämään korkoetuun työnantajan myöntämästä luotosta ja työnantajan kustantama kotiapu.

---

<sup>60</sup> Sädevirta 2002, s. 126: HPY:tä sitovassa TES:ssä voi joskus olla epäedullisempia työehtoja kuin käyttäjäyrityksen vakituisen henkilöstön työsuhteissa noudatetaan. Myöhemmin hän jatkaa, ettei eri TES:n soveltaminen ole välttämättä TSL 2:2.2 §:n mukainen perusteltu asiallinen syy asettaa työntekijöitä epäedullisempaan asemaan.

<sup>61</sup> Näitä ovat mm. työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet, työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle, sairausajan palkka ja palkanmaksuaika ja -kausi, työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta, työntekijän takaisin ottaminen sekä työsopimuksen päättämismenettely.

<sup>62</sup> Keinänen – Ilvonen, 2009, s. 20, 22.

Muuta vastiketta voi olla toisen sopijapuolen vastavuoroinen työ, työntekijälle annettu mahdollisuus opin saantiin taikka mahdollisuus saada työnantajan tuotteita tai palveluksia muita edullisemmin. Työntekijälle syntyy luontoisetu ainoastaan silloin, kun hänen suorittamansa vastike tietystä edusta alittaa sen käyvän arvon<sup>63</sup>.

Luontoisedut ovat työnantajakohtaisia etuuksia ja HPY voi antaa niitä omille työntekijöilleen ilman, että käyttäjäyritys niistä maksaa. HPY ja vuokratyöntekijä voivat sopia rahapalkan lisäksi tai sijasta maksettavaksi muuta vastiketta – varsinkin jos vuokratyöntekijä pystyy kilpailuttamaan työpanoksensa kovan työvoiman kysynnän vuoksi.

HPY ja käyttäjäyritys voivat sopia muutoinkin vuokratyöntekijälle tulevista luontoiseduista – esimerkiksi työtehtävän niin vaatiessa. Luontoisetujen antaminen riippuu alasta<sup>64</sup>. Jotkut HPY:t antavat niitä vuokratyöntekijöilleen, toiset eivät.

Luontoiseduista päättäminen kuuluu työnantajan päätäntävaltaan: HPY päättää vuokratyöntekijälle ja käyttäjäyritys päättää omalle työntekijälleen maksettavista luontoiseduista.

Henkilöpalveluyritysten liiton (HPL) toimitusjohtaja Merru Tuliaran mukaan luontoisedut riippuvat usein työtehtävästä, lääkärin ja myyjät voivat saada esim. autoedun. Yritykseen organisaatiomuutoksen yhteydessä palkatulle vuokratoimitus- tai talousjohtajalle voidaan luonnollisesti antaa puhelinetu ym., joka on tarpeen työtehtävän hoitamisen kannalta. Vuokratyösuhteen pitkä kesto, esim. sijaisuuden tai äitiysloman vuoksi, voivat myös vaikuttaa luontoisetujen antamiseen.

#### **4.2.1.2. Henkilökuntaedut**

Henkilökuntaetuksien myöntäminen ja niiden muuttaminen kuuluvat normaalisti työnantajan työnjohto-oikeuteen<sup>65</sup>. Henkilökuntaedut kuuluvat toisin sanoen työnantajan omille työntekijöille. Käytännön järjestelyistä voi vastata esim. henkilökunta-kerho tai toimikunta.

---

<sup>63</sup> Saarinen 2003, s. 692.

<sup>64</sup> Palmin haastattelu.

<sup>65</sup> Koskinen ym. 2008, s. 459.

Henkilökuntaetu on yrityksen työntekijöiden käytössä oleva verovapaa etuus, jos se on luonteeltaan tavanomainen ja kohtuullinen ja jos etu on koko henkilökunnan käytössä<sup>66</sup>. Henkilökuntaetuudet ovat näin ollen työnantajakohtaisia<sup>67</sup>.

Henkilökuntaetuja ovat tuloverolain (TVL) 69 §:n mukaan työnantajan järjestämä terveydenhuolto, henkilökunta-alennus työnantajan tuottamista tai kaupan pitämistä tavaroista tai palveluksista, merkkipäivälahja ja työnantajan järjestämä virkistys- tai harrastustoiminta. Henkilökuntaetuja ovat myös työnantajan järjestämä yhteiskuljetus asunnon ja työpaikan välisillä matkoilla, työntekijän työkäyttöä varten järjestetyn tietoliikenneyhteyden yksityiskäyttö sekä enintään 400 euron vuosittainen etu työntekijän omaehtoiseen liikunta- tai kulttuuritoimintaan.

Henkilöstönvuokrausalalla on henkilökuntaetujen osalta paljon alakohtaisia käytäntöjä. Lounas- ja liikuntasetelit ovat tavallisimpia henkilökuntaetuja. Yleisesti on vaikea sanoa, mitä henkilökuntaetuja HPY:t tarjoavat työntekijöilleen<sup>68</sup>. Henkilökuntaetuudet voivat alan lisäksi riippua vuokratyöntekijän työtehtävästä<sup>69</sup>.

#### 4.2.1.3. Tulospalkkio

HPY:ssä kaikki palkkamallit ovat mahdollisia<sup>70</sup>. Palkkamalli riippuu mm. sovellettavasta TES:sta<sup>71</sup>. TES:ssa voi olla myös viittaus toiseen sovellettavaan TES:een<sup>72</sup> tai käyttäjäyrityksen palkkajärjestelmään<sup>73</sup>. Voi myös olla mahdollista, että HPY päättää yksipuolisesti tulospalkkion myöntämisestä. HPY ja vuokratyöntekijä voivat myös sopia työsopimuksellaan tulospalkkiosta. Vuokratyöntekijän toimiessa myyntipitoi-

---

<sup>66</sup> Koskinen ym. mts. 258.

<sup>67</sup> Helprint Oy:ssä mm. liikuntapalvelut, korjauspajan käyttäminen ja tennisvuorot kuuluvat ainoastaan omille työntekijöille. Myöskään Ahlströmmissä vapaa-ajan palvelut tai -edut eivät kuulu vuokratyöntekijöille.

<sup>68</sup> Palmin haastattelu.

<sup>69</sup> Mikäli vuokratyöntekijä joutuu matkustelemaan paljon ulkomailla, voi olla perusteltua antaa siihen liittyviä etuisuuksia.

<sup>70</sup> Palmin haastattelu.

<sup>71</sup> Esim. Ravintolamuusikkoja koskeva TES, 8 §, s. 9: Palkka määräytyy pääsylipputulosten perusteella tai muutoin tulospalkkauksena.

<sup>72</sup> Ravintolamuusikkoja koskeva TES, 8 §, s. 9: Jos työntekijän esiintyminen radioidaan tai televisioidaan, suoritetaan työntekijälle tältä ajalta ylimääräisenä korvauksena palkkiot radio- ja televisioalaa koskevien TES:ten mukaan;

<sup>73</sup> TES vuokratyöstä kemian toimialoilla, 3 §, s. 2: HPY ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, että palkkaus on käyttäjäyrityksessä sovellettavan suoritus- tai palkkiopalkkajärjestelmän mukainen ja määräytyy tällöin niiden perusteiden mukaisesti, joita noudatetaan käyttäjäyrityksen työntekijöihin.

sisä tyotehtävissä on tulospalkkio hyvin olennainen osa palkkaa ja sillä kannustetaan työntekijää työn tekoon..

Näin ollen vuokratyöntekijä voi olla oikeutettu HPY:tä sitovan TES:n lisäksi muillakin perusteilla tulospalkkausjärjestelmään. Joskus työsuhteen pituus, lyhytkestoissakin työsuhteissa, voi vaikuttaa siihen, ”pääseekö” vuokratyöntekijä tulospalkkiosta normittavan TES:n piiriin<sup>74</sup>.

Voiko vuokratyöntekijä saada tulospalkkion kahdella eri perusteella, toisen HPY:stä ja toisen käyttäjäyrityksestä? Palkkion maksuperuste on työntekijän työsuoritteet, joten nähdäkseni hän ei voi saada kahta tulospalkkiota yhden työsopimuksen perusteella. Onko HPY:llä edes tulospalkkijärjestelmää käytössä? Jos on, niin onko sen mahdollista sitoa työntekijänsä siihen? Millä tavalla ”työn tulos” tuolloin mitattaisiin?

### **4.3. HPY:llä ei sitovaa TES:ta**

Silloin kun HPY ei tule sidotuksi omaan TES:een, vuokratyöntekijän työsuhteessa tulee noudatettavaksi vähintään käyttäjäyritystä normaalisitovan, tai mikäli sellaista ei ole, sitä yleissitovan TES:n määräyksiä.

Saman TES:n soveltaminen takaa kummallekin työntekijäryhmälle samat työsuhde-etuudet. Mikäli joistakin työsuhteen ehdoista voidaan sopia toisin paikallisesti, voi esim. vuokratyöntekijä jäädä ilman näitä etuuksia. Tuliaran mukaan paikalliset sopimukset tulevat yleensä sovellettavaksi myös vuokratyösuhteessa.

TSL 2:9 säännöksellä pyritään siihen, etteivät vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot ole epäedullisemmat kuin hänen työtoverinaan vastaavassa työssä työskentelevän käyttäjäyrityksen työntekijän työehdot<sup>75</sup>. Tuolloin vuokratyöntekijä tekisi samaa työtä vähintään samoilla palkkaehdoilla. Vuokratyöntekijän palkkaehdot voivat kuitenkin olla hyväksyttävästi erilaiset silloin, kun vuokratyöntekijän työsuhteessa noudatetaan HPY:tä sitovan TES:n määräyksiä.

---

<sup>74</sup> SEURETES:sta sovelletaan Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n palveluksessa oleviin työntekijöihin, joiden työsuhde kestää enintään 15 kalenteripäivää. Vähintään 16 päivää kestävässä työsuhteissa noudatetaan Palvelulaitosten työnantajyhdistyksen TES:n (PTYTES) määräyksiä. PTYTES 22 §, s. 35: Tulospalkkio ja tulospalkkion luonteinen lisä.

<sup>75</sup> Kairinen ym. 2006, s. 232.

Säännöksen kirjoitustavasta on tulkittavissa, että yksityisoikeudellinen HPY saattaa olla velvollinen noudattamaan julkisoikeudellisen käyttäjäyrityksen, kuten valtion tai kunnan työsuhteissaan soveltamaa TES:ta<sup>76</sup>.

Jos HPY tai käyttäjäyritys eivät ole sidottuja TSL:n tarkoittamiin TES:siin, vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät HPY:n ja työntekijän välillä tehdyn työsuhteen mukaan. Jos työnteon ehdoista ei ole sovittu työsuhteen mukaisesti, työntekijälle on maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Muut työsuhteen ehdot määräytyvät tällöin työlainsäädännön mukaan. Mikäli esimerkiksi työsuhteen mukaisesti sovittu palkka osoittautuisi hyvän tavan vastaiseksi tai kohtuuttomaksi, voidaan tällaista ehtoa sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

### 4.3.1. Yhdenvertaisuudesta

Vaatimukset vuokratyöntekijän asemasta, oikeuksista sekä yhdenvertaisesta kohtelusta asettavat kansallinen lainsäädäntömme sekä 5.12.2008 voimaan tullut vuokratyödirektiivi. Myös kansainväliset sopimukset<sup>77</sup> velvoittavat Suomea, joten yhdenvertaisuuden voidaan sanoa velvoittavan oikeusperiaatteenakin.

Hallituksen esityksen 68/2008 mukaan uhkaava työvoimapula, väestön ikääntyminen, työvoiman kohtaanto-ongelmat ja yritysten toimintatapamuutokset edellyttävät, että yritysten käytössä on erilaisia työvoiman käyttötapoja<sup>78</sup>. Niin ikään olennaista on, että erilaisia työvoiman käyttötapoja käytettäessä turvataan työntekijöiden vähimmäistyöehdot ja yhdenvertainen kohtelu asianmukaisella tavalla<sup>79</sup>. Tämä koskee vuokratyöntekijöiden keskinäistä asemaa samoin kuin käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden asemaa suhteessa vuokratyöntekijöihin. Lähtökohtana tulee olla, että työlainsäädäntöä sovelletaan vuokratyösuhteisiin lähtökohtaisesti samalla tavalla kuin muihinkin työsuhteisiin<sup>80</sup>. Yhdenvertaisuus tarkoittaa viime kädessä vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen työntekijän samanlaista kohtelua.

---

<sup>76</sup> Tiitinen – Kröger 2003, s. 267 alav. 33.

<sup>77</sup> YK:n Kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus (SopS 7/1976), ILO:n yleissopimus 111 (SopS 63/1970).

<sup>78</sup> HE 68/2008 vp, s. 6.

<sup>79</sup> So. syrjimättömyyden periaate.

<sup>80</sup> HE 68/2008 vp, s. 7 s.

### 4.3.2. Vuokratyödirektiivi

Vuokratyödirektiivin 5. artikla sääntelee yhdenvertaisuus- eli käyttäjäyrityisperiaatteesta. Periaatteen mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen<sup>81</sup> on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää. Vuokratyöntekijöiden työehdot sitovat ensimmäisestä päivästä alkaen, eivätkä ne saa olla heikompia kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Direktiivi on pantava täytäntöön kansallisesti 5.12.2011 mennessä, jolloin se voi aiheuttaa joitain muutoksia Suomen työlainsäädäntöön<sup>82</sup>.

Yhdenvertaisuusperiaatetta sovellettaessa on noudatettava käyttäjäyrityksessä voimassa olevia sääntöjä, jotka koskevat muun muassa naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua ja kaikkea sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjuntaa sellaisina kuin ne ovat laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, TES:sissä ja/tai muissa yleisesti sovellettavissa säännöksissä<sup>83</sup>.

Jäsenvaltioille on kuitenkin jätetty mahdollisuus poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Palkan osalta siitä voidaan poiketa, mikäli HPY:een vakituisessa työsuhteessa olevat vuokratyöntekijät saavat palkkaa myös kahden toimeksiannon väliseltä ajalta. Palkanmaksun on toisin sanoen jatkuttava vuokratyöntekijälle, vaikkei hän olisikaan käyttäjäyrityksessä vuokrattuna. Tästä on EU:ssa monenlaista käytäntöä - jopa Pohjoismaiden kesken palkkakohtelu on erilainen. Lehdistössä on ollut ajoittain puheenvuoroja vuokratyöntekijän työoikeudellisesta asemasta niin sanotulla väliajalla<sup>84</sup>. Suomessa vuokratyöntekijän työsuhteen luonne ja kesto riippuvat käyttäjäyrityksen tilauksen kestosta<sup>85</sup>. Suurin osa vuokratyöntekijöistä onkin määräaikaissa työsopimussuhteessa.

---

<sup>81</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY 3. artikla f - kohta: Niitä ovat laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, TES:ssä ja/tai muissa käyttäjäyrityksessä voimassa olevissa sitovissa yleisissä säännöksissä säädettyjä työehtoja, jotka liittyvät työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiiin ja yleisiin vapaapäiviin ja palkkaan.

<sup>82</sup> [http://www.finunions.org/www/fi/?we\\_objectID=483](http://www.finunions.org/www/fi/?we_objectID=483).

<sup>83</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY 5. artikla 1 b – kohta.

<sup>84</sup> Mm. Helsingin Sanomat, 8.1.2009, s. 2.

<sup>85</sup> Riihimäen haastattelu; Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 92.



Mahdollisuus tehdä käyttäjäyrityksessä noudatettavista työoloista ja -ehdoista poikkeavia järjestelyjä on myös asianmukaisella tasolla solmitulla TES:lla. Tuolloinkin on noudatettava vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua. Suomessa tämä poikkeusmahdollisuus ei vaikuta TSL:ssa säädettyyn työntekijöiden vähimmäissuojaan<sup>86</sup>.

Vuokratyöntekijöille on turvattava riittävä suojelun taso silloinkin, kun jäsenvaltiossa ei ole oikeudellista järjestelyä, jolla TES:t voitaisiin julistaa yleissitoviksi, tai oikeudellista järjestelyä tai käytäntöä, jolla sopimusmääräykset voitaisiin ulottaa kaikkiin samanlaisiin yrityksiin tietyllä alalla tai maantieteellisellä alueella. Tuolloin jäsenvaltiot voivat kansallisia työmarkkinaosapuolia kuultuaan ja niiden tekemän sopimuksen perusteella ottaa käyttöön keskeisiä työehtoja koskevia järjestelyjä, jotka poikkeavat käyttäjäyrityksperiaatteesta. Tällaisiin järjestelyihin voi kuulua tietyn pituinen kynnysaika, jona yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei sovelleta.

Edellä mainitut kolme tilannetta mahdollistavat poikkeamisen direktiivin käyttäjäyrityksperiaatteesta eli yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksesta.

Direktiivi asettaa jäsenvaltioille velvollisuuden huolehtia kansallisesti yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Sen mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen lainsäädäntönsä ja/tai käytäntönsä mukaisesti väärinkäytösten estämiseksi ja säännösten kiertämiseen tähtäävien peräkkäisten toimeksiantojen estämiseksi<sup>87</sup>.

Pääsääntönä direktiivin mukaan on näin ollen vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu - myös palkan osalta.

### **4.3.3. Työsopimuslaki**

TSL 2:2.1 §:n mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan mm. iän, terveydentilan, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

---

<sup>86</sup> Kuoppamäki 2008, s. 66.

<sup>87</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY 5. artikla 5. – kohta.

Säännöksen toisen momentin mukaan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa. Tästä on mahdollisuus poiketa, mikäli siihen on perusteltu asiallinen syy. TSL nimenomaan kieltää eriarvoisen kohtelun, esimerkiksi määräaikaisen työsopimussuhteen perusteella. TSL:n 2:2.2 §:n salliman, perustellun asiallisen syyn ollessa käsillä, on käyttäjäyrityksen työntekijän ja vuokratyöntekijän asettamisen eriarvoiseen asemaan sallittua. Tuollaisena syynä ei pidetä esimerkiksi eri TES:ten soveltamista<sup>88</sup>. Asiallisen syyn tulee johtua työn luonteesta tai olosuhteesta<sup>89</sup> – ei esimerkiksi työn määrä- tai osa-aikaisuudesta.

TSL:n 2:2.3 § asettaa työnantajalle työntekijöiden tasapuolisuuden kohtelun vaatimuksen. Tästä voidaan poiketa, mikäli se on työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

#### **4.4. Aiheuttaako käyttäjäyrityksen TES:n soveltaminen ongelmia vuokratyöntekijän palkanmäärittämisessä?**

##### **4.4.1. Lähtökohtana tasapuolinen kohtelu ja syrjinnän kieltö**

Vuokratyödirektiivin 5. artiklan mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää. Tästä on tietyin edellytyksin mahdollisuus poiketa<sup>90</sup>.

Saman TES:n soveltaminen tarkoittaa käytännössä sitä, että sekä käyttäjäyrityksen työntekijöiden että vuokratyöntekijöiden työajat, palkat, tauot, erilaiset palkan lisät, palkalliset sairauslomat ja muut TES:seen perustuvat työsuhde-etuudet määräytyvät saman TES:n mukaan. Muista kuin TES:n työehdoista sovitaan työsopimuksella oman työnantajan kanssa ja ne voivatkin olla vuokratyöntekijällä erilaiset kuin käyttäjäyrityksen työntekijällä. Yhdenvertaisuutta tarkasteltaessa palkkauksen osalta on syytä jättää huomioimatta työnantajakohtaiset palkan osat, ts. tarkastelu kohdistetaan TES:n perusteella määräytyviin palkkaehtoihin.

---

<sup>88</sup> Sädevirta 2001, s. 151.

<sup>89</sup> Sädevirta mts. 153.

<sup>90</sup> Ks. kappale 4.3.2.

Syrjinnän kieltä ja tasapuolisen kohtelun vaatimus jakaantuu sekä vuokratyöntekijän työnantajan että käyttäjäyrityksen kesken. HPY ei saa syrjiä työntekijöitä heitä palkattaessaan, heidän työsuhteen aikana tai heidän työsuhdettaan päätettäessä. Omalla työnantajalla on velvollisuus kohdella työntekijöitään tasapuolisesti.

Tasapuolisen kohtelun vaatimus sitoo toimeksiannon määrittämissä rajoissa käyttäjäyritystä tämän käyttäessä direktio-oikeuttaan vuokratyöntekijöihin nähden. Käyttäjäyrityksen tulee kohdella vuokratyöntekijöitä samalla tavalla kuin yrityksen omia työntekijöitä kohdellaan tai kohdeltaisiin vastaavanlaisissa tehtävissä. Tuolloin olennaista on se, ketkä käyttäjäyrityksen työntekijöistä kuuluvat arvioitavan asian suhteen vertailuryhmään. Jos käyttäjäyritys on vuokrannut työntekijän vain tiettyihin tehtäviin tai työskentelemään vain tietyt vuorot, työtehtävien jaon tasapuolisuutta ei arvioida suhteessa käyttäjäyrityksen kaikkiin omiin työntekijöihin, vaan käyttäjäyrityksen niihin työntekijöihin, jotka ovat vuokratyöntekijöitä vastaavassa asemassa<sup>91</sup>.

TSL 2:1-2 §:ien säännöksissä säädetty velvollisuudet siirtynevät kuitenkin joissakin tapauksissa käyttäjäyrityksille – ainakin niin, että sen tulee noudattaa syrjintäkieltoa ja kohdella vuokraamaansa työntekijää tasapuolisesti suhteessa omiin työntekijöihin; ottaen huomioon, että vuokratun työntekijän tilapäinen käyttö voi olla ainakin TSL 2:2.3:ssa tarkoitettu perusteltu syy poiketa tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta<sup>92</sup>.

Voiko käyttäjäyritys syyllistyä vuokratyöntekijän kohdalla palkkasyrjintään eli voiko se vaikuttaa niihin työehtoihin, joita vuokratyöntekijän työsopimukseen otetaan? Käyttäjäyrityshän ostaa palvelun HPY:ltä, joka maksaa työntekijälleen palkan. Sovelletavan TES:n palkkamääräyksiin käyttäjäyrityksellä ei ole kelpoisuutta puuttua. Tasapuolisen kohtelun vaatimus heijastuu joka tapauksessa myös palkkaukseen. Siitä säättävät sama palkka samasta työstä direktiivi sekä vuokratyödirektiivi.

#### **4.4.2. Mihin työntekijäryhmään verrataan tarkasteltaessa yhdenvertaisuutta?**

Sädevirran mukaan määräaikaisen vuokratyöntekijän työehtoja pitää verrata käyttäjäyrityksen toistaiseksi voimassa olevan ja TES:n mukaan samaa tai samanlaista

---

<sup>91</sup> Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 30.

<sup>92</sup> Tiitinen – Kröger 2003, s. 261 alav. 18.

taikka siihen lähinnä rinnastettavaa työtä tekevän työntekijän työehtoihin<sup>93</sup>. Tämän hän perustelee TSL 2:2.2 §:n syrjintäkiellon tulkinnalla.

Tiitisen ja Krögerin mukaan [sukupuoleen perustuva] palkkasyrjintää koskeva vertailu on tehtävä aina saman työnantajan palveluksessa olevien kesken<sup>94</sup>.

Tuliaran mukaan TSL lähtee siitä, että vuokratyöntekijän työsuhteen ehtoja tarkastellessa niitä verrataan HPY:n omien, samaa työtä tekeviin vuokratyöntekijöiden työehtoihin. Työnantajan omien työntekijöiden olisi oltava samassa asemassa. Vuokratyödirektiivi voi tuoda asiaan muutoksen, jolloin Suomen lainsäädännön on otettava kanta siihen. Pohdinta on hankala ja Tuliara kysyykin, pitäisikö ehtojen olla samat HPY:n ja käyttäjäyrityksen työntekijöillä?

Vuokratyömietinnön mukaan arvioitaessa vuokratyöntekijän asemaa sellaiseen työntekijään, joka tekee työtä omalle työnantajalleen, olennaista on, että määräaikaisessa sopimussuhteessa olevaa vuokratyöntekijää verrataan määräaikaisiin työntekijöihin<sup>95</sup>. Vuokratyöntekijöistä suurin osa työskentelee määräaikaisissa sopimussuhteissa, jotka kestävät käyttäjäyrityksen tilauksen ajan. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta tarkasteltaessa vuokratyöntekijöiden kanssa samaan viiteryhmään kuuluvat ainoastaan ne [käyttäjä]yrityksen omat työntekijät, jotka ovat vuokratyöntekijöiden kanssa vastaavassa asemassa.<sup>96</sup>

Tässä tutkielmassa vertailu palkan ja TES:een perustuvien palkanosien osalta suoritetaan käyttäjäyrityksen, samaa työtä tekevien määräaikaisten ja vuokratyöntekijöiden kesken - silloin, kun kumpaankin ryhmään sovelletaan käyttäjäyritystä sitovaa TES:ta. TSL 2:9 § säännös puoltaa yhdenvertaisuutta vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen työntekijän kesken. Vuokratyödirektiivi edellyttää vuokratyöntekijälle vähintään samoja ehtoja kuin käyttäjäyrityksen työntekijällä on - heti ensimmäisestä työpäivästä lähtien<sup>97</sup>. Työsuhteeseen liittyvien tai työnantajan antamien etujen, joita ei ole mainittu TES:ssa kohdalla vertailu on kuitenkin syytä tehdä saman työnantajan työntekijöiden kesken.

---

<sup>93</sup> Sädevirta 2002, s. 125 s.

<sup>94</sup> Tiitinen – Kröger 2003, s. 129.

<sup>95</sup> Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 92.

<sup>96</sup> Keinänen – Ilvonen 2009, s. 11; Työministeriö mts. 31.

<sup>97</sup> Tuliaran mukaan direktiivi kuitenkin sallii vuokratyöalan omat TES:t, joiden ehtojen ei tarvitse olla samantasoiset.

## **5. Vuokratyöntekijän palkan muotoutuminen käyttäjäyritystä sitovan TES:n perusteella**

Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevien yleisten sopimusehtojen mukaan asiakkaan eli käyttäjäyrityksen tulee antaa HPY:lle sopimuskohtaisesti oikeat ja riittävät tiedot suoritettavista työtehtävistä, työntekopaikasta, työtehtävän kestosta, työskentelyajoista, työn erityispiirteistä, soveltamastaan TES:sta ja mahdollisesta paikallisesta sopimuksesta<sup>98</sup>. Käyttäjäyrityksen on myös ilmoitettava HPY:lle näissä tiedoissa tapahtuvista muutoksista välittömästi. Näiden lisäksi HPY:lle tulee antaa tieto työntekijältä edellytettävästä koulutuksesta, ammattitaidosta ja kokemuksesta sekä työturvallisuuden kannalta erityisesti huomioitavista seikoista, kuten työntekijän terveydentilavaatimuksista.

Näiden tietojen perusteella HPY valitsee tehtävään etsittävän henkilön, jonka siis tulee vastata koulutukseltaan, ammattitaidoltaan ja kokemukseltaan asiakkaan vaatimuksia. HPY:n saamat tiedot vaikuttavat vuokratyöntekijän palkan suuruuteen.

HPY vastaa vuokratyöntekijän henkilöstökuluista, kuten palkasta, sosiaalikulusta ja lakisääteistä vakuutuksista. Usein käyttäjäyrityksen vastuulla on suunnitella vuokratyöntekijän työajat eli tehdä työvuoroluettelot. Nämä se ilmoittaa HPY:lle, joka pitää vuokratyöntekijän työajasta kirjanpidon.

TSL 2:4 §:n mukaan HPY:llä on selvitysvelvollisuus työntekijäänsä kohtaan työsuhteen keskeisistä ehdoista: HPY:n on annettava tieto työntekijälleen em. käyttäjäyrityksen TES:n mukaisesti määräytyvistä ehdoista. Palkkaehtojen osalta HPY:n on eriteltävä mahdolliset palkan osat työntekijälleen.

HPY saa käyttäjäyritykseltä tiedot sovellettavan TES:n palkkaryhmistä, haettavan työntekijän palkkaryhmästä ja tältä vaadittavasta ammattitaidosta. Tietojen perusteella muotoutuu vuokratyöntekijän palkka. Käyttäjäyritys maksaa HPY:lle henkilönvuokrapalvelusta aiheutuneen kustannuserän. Tämä erä sisältää mm. HPY:n katteen, työnantajamaksut ja työntekijän palkan.

---

<sup>98</sup> HPL YSE 2006, kohta 2.1., s. 1.

## 5.1. Tehtäväkohtainen palkka

Vuokratyöntekijälle on maksettava sama tehtäväkohtainen palkka kuin käyttäjäyrityksen samaa työtä tekevälle työntekijälle. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy silloin, kun käyttäjäyritys ilmoittaa HPY:lle mm. vuokratyöntekijälle kuuluvista työtehtävistä sekä työntekijän palkkaryhmästä. Samaa TES:ta noudatettaessa vuokratyöntekijälle maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin käyttäjäyrityksen työntekijälle, eikä tästä ole lupa poiketa.

Esim. majoitus- ja ravitsemisalalan työntekijöiden TES:n mukaan harjoittelijan palkka on 80 % kyseisen työtehtävän mukaisesta palkasta<sup>99</sup>. Harjoittelijalla tarkoitetaan alalle ensi kertaa tulevaa työntekijää, jolloin hänen harjoitteluaikinsa on kuusi kuukautta. Harjoitteluaike on kaksi kuukautta, mikäli työntekijällä on alan koulutus. Harjoitteluaikojen jälkeen työntekijälle maksetaan normaali tehtäväkohtainen tuntipalkka. Vuokratyön luonteen ja käyttötilanteet huomioiden arvioisin, etteivät käyttäjäyritykset hae vuokratyöhön harjoittelijoita, esim. henkilöstömenoja pienentääkseen<sup>100</sup>.

### 5.1.1. Sama palkka samasta työstä -periaate

Samapalkkaisuusperiaatteesta säädetään samapalkkaisuusdirektiivissä<sup>101</sup>. Periaatteella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista. Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää<sup>102</sup>.

Periaate takaa samasta ja samanarvoisesta työstä saman eli yhtä suuren palkan miehelle ja naiselle. Palkan suuruuden arvioinnin kohdistuessa palkan tehtäväkohtaiseen osaan, kiinnitetään huomiota työntekijöiden todellisiin työtehtäviin, eikä heidän ammattinimikkeillään ole painoarvoa.

<sup>99</sup> Mm. majoitus- ja ravitsemisalalan työntekijöiden TES, 19 §, s. 35.

<sup>100</sup> Rajamäen haastattelu: Harjoittelijan palkan maksaminen esim. ulkomaalaiselle vuokratyöntekijälle on mahdollista, mikäli siihen on perusteltu syy. Harjoittelijan palkan maksaminen esim. ammattitaitoisille rakennusmiehille on kuitenkin palkkapoljentaa. Esim. LVI-toimialan TES:n allekirjoituspöytäkirjassa (s. 63) on asetettu lähetetyille työntekijöille ammattitaitovaatimus.

<sup>101</sup> Lisäksi yhdenvertaisuuslaissa, TSL:ssa ja laissa miesten ja naisten tasa-arvosta on pakottavat, syrjinnän kieltävät säännökset.

<sup>102</sup> Neuvoston direktiivi 75/117/ETY 1 artikla.

Töitä vertailtaessa huomiota on kiinnitettävä tehtävien laatuun, sisältöön sekä niihin oloihin, joissa työtä tehdään. Työt voidaan katsoa samaksi työksi, vaikka tehtävissä olisi joitakin eroja<sup>103</sup>. Tuolloin joudutaan kiinnittämään huomiota mm. siihen, minkälaisia ja kuinka usein toistuvia erot työtehtävissä ovat. Työn luonteeseen ei vaikuta esimerkiksi osa-aikaisuus tai määräaikaisuus.

Työvaativuuden arvioinnista voi olla hyötyä määritettäessä työn samanarvoisuutta. Vaativuuden arvioinnissa tarkastellaan työn olennaista sisältöä. Vaativuustekijöitä ovat myös työn edellyttämä osaaminen eli työntekijän tiedot, taidot ja harkinta - toisin sanoen mitä työntekijältä ko. tehtävässä edellytetään. Myös työn vaikutukset ja vastuu, kuormittavuus, työn edellyttämät yhteistyötaidot eli vuorovaikutus- ja ihmishuhdevaatimukset sekä työolosuhteet tulee huomioida.

Samaan TES-ryhmään kuulumisen ei vielä takaa, että kaikki työntekijät tekevät samaa tai samanarvoista työtä. Arvioitaessa tekevätkö työntekijät samaa työtä, on tutkittava voidaanko kaikki asiaan vaikuttavat tekijät huomioon ottaen katsoa, että nämä työntekijät ovat keskenään samankaltaisessa tilanteessa<sup>104</sup>.

Työn arvioinnin yhtenä tavoitteena tulee olla, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sekä miehelle että naiselle sama palkka. Samapalkkaisuuden jäädessä toteutumatta, syntyy oletama palkkasyrjinnästä.

Periaatteen mukaan mitkään palkan osat, perustuvat ne työntekijän pätevyyteen, suoritukseen tai tulokseen, eivät saa olla syrjiviä<sup>105</sup>. Samapalkkaisuuden on näin ollen toteuduttava kaikilla palkkauksen osa-alueilla - kuten erilaisten lisien, sairaajan palkan, luontoisetujen, kuukausi- tai tuntipalkan, työaikakorvausten osalta<sup>106</sup>.

---

<sup>103</sup> Kairinen ym. 2006, s. 324.

<sup>104</sup> Kairinen ym. mts. 324 s.

<sup>105</sup> Koskinen – Ullakonoja 2009, s. 97.

<sup>106</sup> Koskinen ym. 2008, s. 215.

## 5.1.2. Sama palkka samasta työstä -periaate vuokratyöntekijän kannalta

Työ- ja virkaehtosopimukset eivät ole hyväksyttävä syy maksaa samanarvoisesta työstä eri palkkaa [miehelle ja naiselle]<sup>107</sup>. Tilanne konkretisoituu, kun tästä ei ole lain tasoista hyväksyttävää perustetta poiketa. TSL 2:9 §:n mukaan HPY voi olla velvollinen noudattamaan TES:ta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys tai yleissitovaa TES:ta. Tuolloin HPY:tä sitoo eri TES kuin käyttäjäyritystä. Näin ollen vuokratyöntekijän palkka määräytyy sen mukaan. Muun kuin käyttäjäyrityksen soveltaman TES:n soveltaminen vuokratyöntekijällä voi johtaa siihen, ettei vuokratyöntekijän palkka ole samansuuruinen kuin käyttäjäyrityksen samaa työtä tekevällä työntekijällä. Tämä mahdollisuus on TSL säädetty, eikä se ole sama palkka -periaatteen vastainen.

## 5.2. Henkilökohtainen palkanosa

HPY:n saatua tiedot asiakkaalta tehtävään haettavaan työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista (heko-ominaisuudet), se arvioi työntekijältä vaadittavan kokemuksen ja ammattitaidon perusteella hänelle palkan henkilökohtaisen osan suuruuden.

HPY arvioi näin vuokratyöntekijän heko-ominaisuudet niiden TES:sten mukaan, joihin ne sisältyvät<sup>108</sup>. HPY:n onkin tunnettava, silloin kun sillä ei ole omaa tai yleissitovan TES:n sitovuutta, käyttäjäyritystä sitovan TES:n sisältö.

”Metallin”<sup>109</sup> ja ”Rakennusalan”<sup>110</sup> TES:siin heko-ominaisuudet sisältyvät, kun taas ”tilitoimisto-”<sup>111</sup>, ”majoitus- ja ravintola-alaan”<sup>112</sup>, ”kiinteistöpalvelualan”<sup>113</sup> sekä kaupan<sup>114</sup> TES:sissa niitä ei mainita. Joissakin TES:sissa<sup>115</sup> on ehtoja, joiden mukaan

---

<sup>107</sup> Koskinen – Ullakonoja 2009, s. 97

<sup>108</sup> Palmin ja Tuliaran haastattelu HPL:ssa.

<sup>109</sup> Teknologiateollisuus ry:n ja metallityöväen liitto ry:n välinen TES, 8 §, s. 50.

<sup>110</sup> Mm. Rakennustuoteteollisuuden TES, 12 §, s. 27.

<sup>111</sup> Tilitoimistoja koskeva TES, 11 §, s. 17.

<sup>112</sup> Majoitus- ja ravitsemusalan työntekijöiden TES, 8 §, s. 94.

<sup>113</sup> Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva TES.

<sup>114</sup> Kaupan TES.

<sup>115</sup> Esim. Teknologiateollisuus ry:n ja metallityöväen liitto ry:n välinen TES, 8 §, s.50: Henkilökohtainen palkan osuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen palkan osuuden määrittäystä työntekijän pe-



heko-ominaisuudet arvioidaan kuusi kuukautta kestäneen työsuhteen tai koeajan jälkeen. Näin ollen vuokratyöntekijä voi jäädä ilman henkilökohtaista palkanosaa lyhyen työsopimuksensa vuoksi.

Henkilöstöpalvelualan TES:ssä ei mainita heko-ominaisuuksia, jolloin vuokratyöntekijän palkkaus perustuu kuukausipalkkaan. Näin ollen vähintään puolet kaikista vuokratyöntekijöistä jää ulos henkilökohtaisesta palkanosasta<sup>116</sup>. Tuliaran mukaan TES:ssä, joissa heko-ominaisuuksia ei mainita, peruspalkka on suurempi kuin TES:ssä, joissa ne mainitaan. Tuliaran mukaan heko-ominaisuuksien mainitsematta jättäminen ei näin ollen tarkoita sitä, että vuokratyöntekijä keskimäärin saisi vähemmän palkkaa.

Mikäli vuokratyöntekijälle on arvioitu henkilökohtainen palkan osa, sen suuruus voi vaihtua käyttäjäyrityksen vaihtuessa. Tuolloin vuokratyöntekijä solmii uuden työsopimuksen ja käyttäjäyritys voi edellyttää heikompaa ammattitaitoa tai vähäisempää koulutusta, kuin työntekijältä on edellytetty toisessa käyttäjäyrityksessä. Palkka voi siis vaihdella työtehtävän mukaan. Epäedullisimmilla heko-ominaisuuksilla tehty työsopimus edellyttää vuokratyöntekijän suostumusta. Haettavaan tehtävään ”ylikoulutetun” vuokratyöntekijän ei siis ole pakko lähteä töihin niillä ehdoilla, joita käyttäjäyritys ehdottaa. Pääsääntöisesti asiakas määrittää mitä vuokratyöntekijästä maksetaan, mutta varsinkin työvoimapulan aikana vuokratyöntekijä voi neuvotella paremmat ehdot työsopimukseensa<sup>117</sup>.

Hyväksyttävä peruste arvioida työntekijän palkan henkilökohtaista osaa pienemmäksi on esimerkiksi työntekijän vähäinen työkokemus tai koulutuksen puute. Vuokratyöntekijä, jolle maksettaisiin parempaa henkilökohtaista palkanosaa, esimerkiksi puuttuvan ammattitaidon perusteella, asetettaisiin perusteettomasti käyttäjäyrityksen työntekijöitä parempaan asemaan. Tilanne lienee teoreettinen.

---

ruspalkkana käytetään työkohtaista palkan osuutta. Henkilökohtainen palkan osuus on suuruudeltaan vähintään 3 % ja enintään 20 % työntekijän työkohtaisesta palkan osuudesta.

<sup>116</sup> Palmiin ja Tuliaran haastattelu HPL:ssä.

<sup>117</sup> Pomellin ja Riihimäen haastattelut koskien vuokralääkäreiden palkkaa.

### 5.3. Tulospalkkaus

Tulian mielestä tulos-, kannustin-, bonus- ja tuotantopalkkiot ovat tärkein yhdenvertaisuusasia. Eri palkkioiden maksuperuste voi olla sidoksissa työsuhteen pituuteen, jolloin paikallisin sopimuksin on voitu rajata määräaikaiset ja vuokratyöntekijät työsuhteen lyhyen keston vuoksi ulos. Toisaalta TES:n määräys voi kannustaa TES-osapuolia yhtenäistämään tulospalkkauksen maksamista. Se voi suosittaa sovelta-  
maan tulospalkkiojärjestelmiä yhtäläisesti sekä vuokratyöntekijöihin että käyttäjäyri-  
tyksen omiin työntekijöihin<sup>118</sup>.

Tulospalkkion tai vastaavan etuuden ollessa työnantajan yksipuolisesti myöntämä se ei loukanne yhdenvertaisuuden vaatimusta. Näin silloin, kun siitä on yrityksen sisäisesti, luottamusmiehen ja johdon kesken, paikallisesti sovittu. Mikäli käyttäjäyrityksellä on tulospalkkiojärjestelmä, siinä voi olla myös TSL 2:2.2 tai 3 momentin mukaan hyväksyttävästi poissuljettu määräaikaiset työntekijät. Kyse ei ole tuolloin palkkasyrjinnästä. Yleensä alle kolmen kuukauden pituiset työsuhteet sekä kesätyöntekijät on rajattu tulospalkkauksen ulkopuolelle<sup>119</sup>. Tämä voitaneen osin perustella sillä, että tulospalkkaukseen vaadittava työjakso kestää esimerkiksi kvartaalin tai tuota pidemmän ajan, ja määräaikaisissa työsuhteissa olevilla tämä vaatimus ei täyty. He eivät toisin sanoen työpanoksellaan vaikuta ”riittävästi” yrityksen tuloksen syntymiseen.

Mikäli vuokratyöntekijöiden työnteke käyttäjäyrityksessä kestäisi pidemmän ajan kuin kolme kuukautta, heille kuuluisi tulospalkka. Vuokratyöntekijän oikeus tulospalkkaan siis käytännössä edellyttää tietyn pituista työuraa ko. yrityksessä.

Tulospalkkauksen, suorituspalkkion tms. perustuessa yrityksen yksipuoliseen päätökseen se ei ole työsuhteen ehto. Kuitenkin, mikäli työnantaja on pitkään jatkuneen käytännön mukaisesti antanut työntekijöilleen em. palkkiota, sen voidaan katsoa tulleen vakiintumisen kautta työsuhteen ehdoksi. Mikäli käyttäjäyritys on maksanut sitä samalla tavalla kaikille, ml. vuokra- ja määräaikaisissa työsuhteissa oleville työnteki-

---

<sup>118</sup> TES vuokratyöstä kemian toimialoilla, 3 §, s. 4: Osalliset suosittavat, että käyttäjäyrityksessä mahdollisesti käytössä olevia suoritus-, tulos- tai voittopalkkiojärjestelmiä sovelletaan myös vuokratyöntekijöihin samoilla edellytyksillä kuin yrityksen omiin työntekijöihin.

<sup>119</sup> Tulian haastattelu.

jöille, voidaan sen katsoa kuuluvan myös heille. Näin ei käytännössä kuitenkaan tapahdu tulospalkkauksen kohdalla.

Silloin kun suorituspalkkio on sidoksissa yhden päivän suoritukseen, palkkio kuuluu kaikille ko. työtä tekeville työntekijöille. Mikäli yrityksessä on kiireajankohtana vuokratyöntekijöitä omien työntekijöiden kanssa ko. työtehtävissä, palkkio kuuluu tuolloin molemmille työntekijäryhmille. Jos vuokratyöntekijät siirretään hiljaisempi-aikoina toisiin työtehtäviin ja ainoastaan yrityksen omat työntekijät tekisivät suoritteisiin oikeuttavia työtehtäviä, ei kyseessä olisi tasavertainen kohtelu. Toisin sanoen, suhdannehuippujen ulkopuolella vuokratyöntekijät eivät kuuluisi suorituspalkkioon piiriin. Todellista tasavertaisuutta olisi, mikäli palkkio kuuluisi molemmille työntekijäryhmille, riippumatta suhdannevaihteluista<sup>120</sup>.

Verrattaessa tulos-, kannustin-, bonus- ja tuotantopalkkioiden maksamista vuokratyöntekijöille, pitää vertailu suorittaa muihin määräaikaisiin työntekijöihin. TSL 2:2 §:n mukaan on sallittua asettaa määräaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva työsuhde eriarvoiseen asemaan, kunhan siihen on perusteltu asiallinen syy<sup>121</sup>.

### **5.3.1. Pro rata temporis -periaate**

Korkeimman Oikeuden (KKO) ratkaisussa 2008:28 työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät tehdyn työajan suhteessa. Pro rata temporis -periaatteella ei kuitenkaan pyritä estämään työntekijöiden asettamista toisistaan poikkeavaan asemaan, jos siihen on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. Se ei estä, esimerkiksi kannustavan palkkausjärjestelmän käyttämistä sinänsä, mikäli järjestelmän mukaisen palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuta syrjivät tai muutoin epäasialliset syyt<sup>122</sup>.

Ratkaisussaan KKO otti kannan, jonka mukaan vastaajayhtiö veloitettiin maksamaan bonuskorvaukset määräaikaisten työsuhhteissa oleville työntekijöille, jotka yhtiö oli paikallisessa sopimuksessa rajannut kyseisen palkkion ulkopuolelle. Tapauksessa yhtiön luoma palkkiojärjestelmä katsottiin TSL 2:2.2 §:ssä mainituksi työehdoksi, jota määräaikaisten työsuhhteissa olevat työntekijät voivat sanotun lainkohdan perusteella vaatia sovellettavaksi työsuhhteissaan. Periaatteen mukaisesti yhtiö velvoi-

<sup>120</sup> Palmin ja Tuliaran haastattelu HPL:ssa.

<sup>121</sup> TSL 2:2 §:n tulkinta.

<sup>122</sup> HE 157/2000 vp s. 69.

tettiin maksamaan määräaikaisille tehdyn työajan ja kokonaistyöajan suhteessa bonuspalkkio. Päätös oli näin ollen poikkeus edellä mainitusta työnantajan yksipuolisesta oikeudesta myöntää syrjimättä palkkaetuus tietyille työntekijäryhmälle. Työnantaja ei ollut tapauksessa myöntänyt palkkiota asiallisesti ja johdonmukaisesti kaikkiin työntekijöihinsä nähden.

Mikäli tulospalkkiosta on määräykset TES:ssä, tulee HPY:n tietenkin noudattaa kyseisiä määräyksiä, eikä poikkeaminen pelkästään määräaikaisuuden perusteella ole hyväksyttävää. Työsopimuksessa ei yleensä ole määräyksiä tulospalkkiosta; sopimushan on sovittu HPY:n ja vuokratyöntekijän kesken. Tästä poikkeuksen tekevät ainakin vuokralääkäreitä välittävät HPY:t<sup>123</sup>.

### **5.3.2. Painotalo Helprint Oy**

Painotalo Helprint Oy:ssä on paikallisesti sovittu tulospalkkion lisäksi myös tuotantopalkkiosta<sup>124</sup>.

Tuotantopalkkio määräytyy tehtaan nitomon tai painon tuotannon ylittäessä tietyn tuotantomäärän tietyssä ajassa, toisin sanoen palkkio riippuu tuotannon tehokkuudesta. Tuolloin ylittävältä osalta maksetaan sekä käyttäjäyrityksen omille että vuokratyöntekijöille bonusta tilijaksoittain eli kahden viikon välein. Tämä palkkio on sovittu kuuluvaksi kaikille tuotantotyötä tekeville työntekijöille.

Tulospalkkio on ajallisesti sidoksissa tilikauteen. Palkkioon ovat oikeutettuja ne työntekijät, joiden työsopimussuhde on Helprint Oy:ssä kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään kahdeksan kuukautta. Tulospalkkio kuuluu näin ollen ainoastaan Helprintiin työsopimussuhteessa oleville toimihenkilöille ja tuotantotyöntekijöille. Vaadittua ajanjaksoa lyhyemmän ajan työskentelevät, kuten määräaikaiset työntekijät, eivät ole tulospalkkioon oikeutettuja.

Kehitysjohtaja Tarja Kyllösen mukaan työhuippujen tasauksissa käyttämät vuokratyösuhteet ovat kestoltaan muutamasta päivästä viikkoihin.

---

<sup>123</sup> Pomellin ja Riihimäen haastattelut koskien vuokralääkäreiden palkkaa.

<sup>124</sup> Kyllösen haastattelut.

### 5.3.3. Ahlström Glassfibre Oy

Ahlström Glassfibre Oy:ssä maksetaan tulos- ja tuotantopalkkioita<sup>125</sup>. Toimihenkilöille kuuluva tulospalkkaus on sidoksissa tilikauteen eli vuoden tulokseen. Paikallisesti on sovittu, että työntekijöiden oikeus tulospalkkaukseen alkaa kuuden työnte-  
kokuukauden jälkeen. Tulospalkkio toisin sanoen rajautuu alle vaaditun ajan työskenteleviltä vuokratyöntekijöiltä ja määräaikaaisilta työntekijöiltä pois, koska heidän työsuhteensa jäävät lyhytaikaisiksi.

Pelkästään tuotantotyöntekijöille kuuluva tuotantopalkkio sidotaan tilijaksoittain: Se maksetaan kahden viikon tai kuukauden välein. Paikallisin sopimuksin on rajattu määräaikaisten tai vuokratyöntekijöiden oikeus tuotantopalkkioon alkamaan yhden kuukauden työskentelyjakson jälkeen. Vuokratyöntekijän oikeutta tuotantopalkkioon on muutettu: Aikaisemman käytännön mukaan oikeus siihen syntyi koeajan jälkeen.

### 5.4. Paikallinen erä

Paikallisista eli yritys- ja työpaikkakohtaisista eristä voidaan säätää TES:ssä tai sopia paikallisesti. Paikallisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksissä<sup>126</sup>. Paikallisen erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan paikallisesti. Tuolloin ratkaistaan kuinka työntekijöiden palkkoja korotetaan, ts. mitkä ovat palkan määräytymisperusteet sekä sen lopullinen suuruus. Paikallisen erän jakoperusteina voivat olla työntekijän heko-ominaisuudet tai työkokemuksen tuoma ammattitaito.

Silloin, kun HPY:n on noudatettava käyttäjäyrityksen normaalisitovaa TES:sta, sen tulee noudattaa myös tämän sopimuksen perusteella tehtyjä paikallisia sopimuksia<sup>127</sup>. Mikäli käyttäjäyrityksessä tehty paikallinen sopimus kuitenkin heikentää työntekijän etuja, HPY:llä ei ole velvollisuutta noudattaa sopimusta TSL 2:9 §:n mukaan. Säännöksen vähimmäisehdoista ei ole lupa sopia niitä heikentäen - paremmista työehdois-

---

<sup>125</sup> Kekkonen ja Viljakaisen haastattelut.

<sup>126</sup> Teknologiateollisuus ry:n ja metallityöväen liitto ry:n välinen TES, s. 25.

<sup>127</sup> SAK:n, STTK:n, AKAVA:n, EK:n, KT:n ja HPL:n muistio, Vuokratyö ja paikalliset sopimukset 12.1.2009, s. 3; TSL 2:9 § tulkinta. Muistio on työmarkkinajärjestöjen kannanotto paikalliseen sopimiseen vuokratyössä.

ta on kuitenkin lupa sopia. Tuolloin HPY voi kuitenkin noudattaa sitä vuokratyöntekijän kanssa sovitun työsopimuksen rajoissa.

Paikallisia palkkaeriä jaettaessa voi tulla ongelmia siitä, keiden työntekijöiden kesken palkkaerä jaetaan. Ratkaisuvaihtoehtoina palkkaerän jakamiselle on useita<sup>128</sup>. Erä jaetaan niiden HPY:n työntekijöiden kesken, joihin sovelletaan kyseistä TES:ta ja jotka työskentelevät samassa käyttäjäyrityksessä. Erä voidaan toisaalta jakaa niiden HPY:n työntekijöiden kesken, joihin sovelletaan kyseistä TES:ta riippumatta siitä, työskentelevätkö nämä samassa tai eri käyttäjäyrityksissä tai sitten erää ei jaeta minkään ryhmän kesken. Tuolloin jokaiselle työntekijälle maksetaan sama kyseiseen TES:een perustuva prosentuaalinen korotus.

Mikäli käyttäjäyritystä sitoo yleissitova TES, työnantaja ei saa TSL 13:8 §:n mukaan soveltaa paikallista sopimista edellyttäviä TES-määräyksiä. Kielto sopia työehtoja heikentävästi koskee myös paikallista erää. HPY joutuu työnantajana maksamaan saman erän vuokratyöntekijälleen<sup>129</sup>. Tämän se toki laskuttaa käyttäjäyritykseltä.

## 5.5. Palkan lisät

HPL:n yleisten sopimusehtojen mukaan käyttäjäyritys voi sopia vuokratyöntekijän kanssa ylitöiden tekemisestä lakien, TES:n ja HPY:n antamien ohjeiden asettamissa rajoissa<sup>130</sup>. Samoin, mikäli muuta ei ole sovittu, HPY veloittaa sovellettavaan TES:een perustuvat korvaukset ja lisät erikseen sopijapuolten sopimaa veloituskäytäntöä noudattaen<sup>131</sup>.

Käyttäjäyrityksen työntekijä sekä vuokratyöntekijä saavat samat lisät samasta työstä, silloin kun molempien työsuhteen ehtoihin sovelletaan samaa TES:ta, eikä paremmin ehdoin vuokratyöntekijän kannalta työsopimuksella ole sovittu. TES:ssa määrätystä lisien korvaamisesta ei voi sopia paikallisesti heikentäen: Ne kuuluvat yhtäläisesti käyttäjäyrityksen ja HPY:n työntekijälle.

---

<sup>128</sup> SAK:n, STTK:n, AKAVA:n, EK:n, KT:n ja HPL:n muistio, Vuokratyö ja paikalliset sopimukset 12.1.2009, s. 3 s.

<sup>129</sup> Lehdon haastattelu.

<sup>130</sup> Henkilöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot, 3.3., s. 1.

<sup>131</sup> Henkilöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot, 5.2., s. 1.

Palkan lisiä ovat mm. ilta-, yö- ja pyhäpäivälisät, varavastaavan lisä, kielilisiä, palvelusaikalisia, likalisia, olosuhdelisiä, palvelusvuosilisiä, kokemusvuosilisiä ja työnopetuslisia. Osa lisistä on sidottu työsuhteen tai alakohtaisen kokemuksen kestoon, jonka perusteella työntekijä voi jäädä niiden ulkopuolelle. Esim. palvelusvuosilisen tarkoituksena on palkita pitkästä, yhdenjaksoisesta työsuhteesta samassa yrityksessä oleva työntekijä<sup>132</sup>. Työsuhdevaatimus on em. eli Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen liitto ry:n välisessä TES:ssä 10 vuotta. Toisaalta palvelusaikalisien tarkoituksena on palkita samassa TES:n tarkoittamassa ammatissa työskennellyt aika kokonaisuudessaan, joten huomioitavaksi tulee vuokratyöntekijälläkin aiempi alakohtainen työkokemus.

Vuokratyöntekijällä voi olla kokonaiskorvaussopimus eli ”könttäpalkka”, mikäli TAL ja TES sen sallivat. Mikäli TES ei määrää lisien maksamisesta, silloin työntekijälle maksetaan vain TES:n määräämä palkka. Tuolloin täytyy esim. urakkapalkan täyttää minimipalkan vaatimus. Mikäli lisät ovat TES:ssä, ne on myös maksettava. HPY on siis samassa asemassa kuin muutkin työnantajat.

## 5.6. Työaikakorvaukset

Työaikakorvauksista on määräykset TES:ssä. Näitä ovat mm. arkipyhä-, vapaapäivä-, työajan siirtämis- ja työajan lyhennyskorvaukset. TES:ssä voi olla kuitenkin edellytyksiä työntekijän työsuhteen kestolle, millä rajataan työntekijän pääsyä em. etujen piiriin<sup>133</sup>. Tuolloin vuokratyöntekijä samoin kuin lyhytkestoisessa määräaikaisessa työsopimussuhteessa oleva työntekijä voivat jäädä palkallisen vapaapäivän soveltamisalueen ulkopuolelle. Arkipyhä- ja työajan siirtämiskorvauksia ei ole sidottu työsuhteen kestoon<sup>134</sup>.

Työsuhteen päättyessä työnantajan on maksettava työntekijälleen palkka antamatta jääneiltä vapaapäiviltä. Majoitus- ja ravitsemisalalan työntekijöiden TES:n mukaan työsuhteen päättyessä pitämättömät juhlapyhäpäivät korvataan rahana, ellei sovita niiden pitämisestä vapaana ennen työsuhteen päättymistä. Kuukausipalkkaiselle

---

<sup>132</sup> Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen liitto ry:n välinen TES, 10.5 §, s. 61.

<sup>133</sup> Rakennusalan TES, 16 §, s. 21 s.: Korvattavien vapaapäivien - kuten työntekijän kertausharjoitusten, avioliittoon vihkimispäivän, 50 - ja 60 -vuotissyntymäpäivän, omaisen hautajaispäivän ja em. hautajaisten järjestelyihin tarvittavan palkallisen vapaapäivän - osalta edellytetään vähintään yhden kuukauden kestänyttä työsuhdetta.

<sup>134</sup> Esim. Rakennusalan TES, 6 – 9 §:t, s. 16 ss.

työntekijälle saamatta jäänyt juhlapyhäpäivä korvataan osakuukauden palkan säännösten mukaisesti<sup>135</sup>.

Tuliaran mukaan vuokratyöntekijät haluavat korvauksen viikoittaisen vapaa-ajan menetyksestä useimmiten rahana. Viikkolepopäivänä voi työntekijä tehdä suostumuksellaan töitä, mutta tuolloin hänelle on maksettava lisät ja ylityökorvaukset. TSL:n säännökset vähimmäispalkasta ovat pakottavia, eikä työntekijä voi edes suostumuksellaan tulla töihin yksinkertaisella tuntipalkalla.

TES:ssa olevat työaikakorvausmääräykset kuuluvat yhtäläisesti sekä vuokratyöntekijälle että käyttäjäyrityksen määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle: TES:ssa oleva työsuhteen kestovaatimus voi poistaa vapaapäiväedun heiltä.

## **5.7. Muut edut**

Henkilöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevien yleisten sopimusehtojen mukaan työntekijälle maksettavista matkakuluista, päivärahoista ja asiakkaan tiloissa tapahtuvista lounasjärjestelyistä sovitaan tapauskohtaisesti erikseen<sup>136</sup>.

### **5.7.1. Kustannus- tai kulukorvaus**

Kustannuskorvauksia ovat mm. kilometri- tai matkakustannus-, päiväraha-, majoitus-, työkalu- sekä kulukorvaus<sup>137</sup>. TSL ei säädi kulukorvauksista, joten niiden määräytymisen perusteet ovat TES:ssa. Kulukorvauksista on myös voitu sopia yritys-kohtaisesti paikallisesti tai niistä on voinut muodostua yrityksessä noudatetun tavan tai käytännön mukaan vakiintumisen tai poikkeuksettomana noudattamisen vuoksi sopimuksen veroinen käytäntö<sup>138</sup>. Kaikki TES:n kulukorvaukset kuuluvat myös vuokratyöntekijälle.

Erillisten kulukorvausten sijasta työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että sovitettu palkka kattaa myös työnteosta aiheutuneet kustannukset, ellei TES:sta johdu muu-

---

<sup>135</sup> Majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöiden TES 27 § 2-kohta, sivu 46.

<sup>136</sup> Henkilöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot, kohta 5.2., s. 1.

<sup>137</sup> Esim. Rakennusalan TES, 29 - 32 §, s. 32 ss.

<sup>138</sup> Koskinen ym. 2008, s. 374: Käytäntö on rinnastettavissa vahvuudeltaan työsuhteen ehtoihin, vaikka työsuhteen ehtojen olisi tästä mitään ehtoa.



ta<sup>139</sup>. Tuolloinkin on oltava palkkaerittelyn avulla tai muutoin riidatonta, että em. korvausten sisällyttäminen palkkaan ei pienennä työntekijälle TSL:n ja TES:n mukaan kuuluvia vähimmäispalkkaehtoja.

Mikäli käyttäjäyrityksessä työsuhteen ehtona on kulukorvausten suorittaminen, niin työntekijälle kuuluu kustannuskorvaus. Tuolloin TES:n kulukorvausmääräys oikeuttaa myös vuokratyöntekijän kyseiseen korvaukseen. Jos vakiintunut kulukorvauskäytäntö koskee käyttäjäyritystä, niin kuuluuko tuolloin TES:een tai työsopimukseen kuulumattomat kustannuskorvaukset vuokratyöntekijällekin? Nähdäkseni, käyttäjäyritystä sitova sopimuksen veroinen käytäntö ei ilman toisin sopimista koske vuokratyöntekijöitä. Tuliaran mukaan HPY maksaa vuokratyöntekijälle sovellettavan TES:n, verohallituksen päätöksen tai valtion matkustussäännön mukaan kulukorvauksia. HPY:n ei näin ollen tarvitse maksaa niitä käyttäjäyrityksessä noudatettavan käytännön perusteella.

Voiko käyttäjäyritys direktio-oikeutensa nojalla sopia vuokratyöntekijän työajoista ja jopa työntekopaikasta ja näin vaikuttaa kulukorvausperusteisiin? Tuliaran mukaan vuokratyöntekijän työaika on usein sovittu esim. hänen työsopimuksessaan, joten käyttäjäyritykselle ei olisi näin ollen siihen direktio-oikeutta.

### **5.7.2. Oikeus ruokaila työaikana**

TAL 6:28.2 §:n mukaan työntekijälle on annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana, mikäli työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi.

Mikäli TES:n mukaan työntekijälle kuuluu ruokatauko, se kuuluu myös vuokratyöntekijälle – silloin kun sovelletaan käyttäjäyrityksen TES:ta. Oikeus ruokailuun työaikana on sidottu työpäivän pituuteen, joten työntekijä voi jäädä tämän vuoksi etuutta vaille.

Oikeus ruokailuun työajalla on sidottu yhdenjaksoiseen työpäivän pituuteen: Kaupan TES:n mukaan vähintään tunnin kestävä ruokatauon edellytyksenä on yli seitsemän

---

<sup>139</sup> Tiitinen - Kröger 2003, s. 172.

tunnin yhdenjaksoinen säännöllinen työaika<sup>140</sup>. Tästä on kuitenkin mahdollisuus poiketa paikallisesti sopimalla. Ruokatauko voidaan lyhentää enintään 30 minuutilla tai poistaa kokonaan, jolloin työntekijä voi ruokailla työaikana. Työntekijän saadessa poistua esteettömästi työpaikalta, kyseessä ei ole työaikaan luettava ruokatauko.

Rakennusalan TES:n mukaan tunnin kestävän ruokailutauon edellytys on kahdeksantuntinen työvuoro. Paikallisesti sopien voidaan noudattaa puolen tunnin ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta<sup>141</sup>.

Oikeudesta ruokailuun työajalla – vuokratyöntekijän työehtoja heikentäen - ei voida paikallisesti sopia. Käyttäjyryityksellä on tosin direktio - oikeuden perusteella oikeus suunnitella vuokratyöntekijän työajankohdat<sup>142</sup>, jolloin on mahdollista teettää hänellä esim. säännöllisesti kuuden tunnin työpäiviä - esim. ruuhkahuippuajankohtina. Mikäli käyttäjyryitys järjestäisi vuokratyöntekijän työajat pelkästään sen vuoksi, ettei tälle synny oikeutta ruokailuun työaikana, voisi kyse olla syrjinnästä.

### **5.7.3. Valmiudessa olokorvaus**

TAL 5 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Tällaista varallaoloaikaa ei kuitenkaan lueta työajaksi. Varallaolosta sovittaessa on sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta.

Kiinteistöpalvelualan työntekijöiden TES:ssä<sup>143</sup> säädetään päivystyksestä sekä päivystystyön korvauksesta. Päivystysaikana tehdyt työt korvataan tuolloin ko. TES:n mukaisesti, eikä päivystysaikaa lueta työajaksi. Päivystyskorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työnantaja ja työntekijä ovat etukäteen sopineet päivystyksestä eli valmiudessa olosta. Käyttäjyryityksen on ilmoitettava HPY:lle vuokratyöntekijän työtehtävistä – ja käsittääkseni päivystyksestä. Mikäli vuokratyöntekijää käytetään varallaoloon, tulee tästä sopia etukäteen HPY:n kanssa. TES:n määräys sitoo myös vuokratyöntekijää eli hän on oikeutettu saamaan ko. korvauksen.

---

<sup>140</sup> Kaupan TES, 8 §, s. 36.

<sup>141</sup> Rakennusalan TES, 10 §, s. 18.

<sup>142</sup> Esim. rakennusalan TES, 11 §, s. 18 ss.

<sup>143</sup> Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva TES, 10. päivystys, s. 12.

## 5.8. Sairasajan palkka

Työantajan palkanmaksuvelvollisuus työntekijän sairausajalta perustuu TSL 2:11 §:ään sekä sitovaan TES:een<sup>144</sup>. Myös vakiintunut tapa tai käytäntö ja työsopimuksen määräykset voivat määrätä sairausajan palkkauksesta. Käyttäjäryityksellä (!) ei ole velvoitetta maksaa vuokratyöntekijälle palkkaa tämän sairausajalta eikä myös ajalta, jolloin töitä ei joko lainkaan ole tai työnteko on estynyt työnantajasta johtuvasta syystä<sup>145</sup>: Palkanmaksuvelvoite on HPY:llä. Vuokratyöntekijän sairastuminen ei ole edellytys tilauksen keskeyttämiseen. Yleisten sopimusehtojen mukaan HPY:llä on sovittaessa oikeus saattaa toinen työntekijä mahdollisimman pian sairastuneen tilalle<sup>146</sup>.

Vuokratyöntekijän ollessa sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt suorittamaan työtään, hänellä on oikeus sairauslomaan ja sen ajalta maksettavaan palkkaan. Mikäli työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. TSL 2:11.1 §:n mukaan alle kuukauden jatkuneissa työsuhdeissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Vuokratyöntekijällä on näin ollen samanlainen oikeus sairausajan palkkaan kuin käyttäjäryityksessä, määräaikaissa työsuhteissa olevilla työntekijöillä. Heidän sairausajan palkkansa on riippuvainen heidän työsuhteensa kestosta.

HPY:llä on palkanmaksuvelvollisuus työsopimuksen voimassa oloajan. Sopimuksen jälkeiseltä ajalta vuokratyöntekijällä ei ole näin ollen oikeutta sairausajan palkkaan. Vuokratyöntekijän työsuhde päättyy sairausajasta riippumatta sovitun määräajan päättyessä, käytännössä käyttäjäryityksen tilauksen päättyessä.

TSL 13:7.1 §:n mukaan TES:n määräyksin on kuitenkin mahdollista sopia sairausajan palkasta koskevista säännöksistä poiketen. Käytännössä TES:silla on pidennetty

---

<sup>144</sup> Saarinen 2003, s. 1494.

<sup>145</sup> Keinänen – Ilvonen 2009, s. 42.

<sup>146</sup> Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot, kohta 4.2.

palkallisen sairausloman pituutta<sup>147</sup>, mutta toisaalta myös sovittu etuuden piiriin pääsemiselle vaadittavassa työsuhteen kestosta. Joidenkin alojen TES:ten mukaan oikeus sairausajan palkkaan alkaa välittömästi työsuhteen alettua<sup>148</sup> ja toisten mukaan vasta työsuhteen jatkuttua vähintään kuukauden<sup>149</sup>. Viimeksi mainitulla alalla ei lyhytaikaisissa työsuhteissa synny oikeutta sairausajan palkkaan. Eräissä TES:sissa karenssi, eli ensimmäinen kokonainen sairaspäivä, on vain yhden päivän<sup>150</sup>.

Vuokratyöntekijän oikeus sairausajan palkkaan voi muodostua ongelmaksi tilanteissa, joissa määräaikaisen vuokratyösopimuksen perusteeksi on ilmoitettu käyttäjäyrityksen tilaus ja joissa tilaus päätetään ennaikaisesti sen vuoksi, että työntekijä on sairastunut<sup>151</sup>. Vuokratyöntekijän sairastuminen ei nähdäkseni ole peruste päättää HPY:n ja käyttäjäyrityksen välistä sopimusta. Tätä ei sopimusehdoissa suoraan todeta<sup>152</sup>. Sairaus ei myöskään nähdäkseni ole peruste irtisanoa tai päättää HPY:n ja vuokratyöntekijän välistä työsopimusta<sup>153</sup>. HPY:n toimittaessa käyttäjäyritykseen toisen vuokratyöntekijän, sitoo vuokrasopimus edelleen osapuolia. Vuokratyöntekijällä on edelleen voimassaolevan työsopimuksensa perusteella oikeus palkkaansa sopimuksen kestoajan. Jos sen sijaan käyttäjäyrityksen ja HPY:n välinen sopimus päättyy, työntekijän määräaikainen sopimus samoin kuin määräaikaisuuden peruste lakkaa<sup>154</sup>. Tuolloin vuokratyöntekijä jää ilman sairausajan palkkaa.

---

<sup>147</sup> Teknologiateollisuus ry:n ja metallityöväenliitto ry:n välinen TES, 20 §, s. 102 ss.: Kauemmin kuin yhden kuukauden, mutta alle kolme vuotta kestäneessä työsuhteessa olevalla työntekijälle on oikeus 28 palkalliseen sairauslomapäivään. Vähemmän kuin yhden kuukauden kestäneessä työsuhteessa olleelle työntekijälle kuuluu enintään 1+9 sairauslomapalkallista (50 %) arkipäivää. Palkallisten sairauslomapäivien määrä nousee työuran keston mukaan (10 vuotta tai kauemmin oikeuttaa 56 päivään).

<sup>148</sup> Kuorma-autoalan TES, 22 §, s. 26.

<sup>149</sup> Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva TES 11 §, s. 21.: Edellytyksenä vähintään yhden kuukauden kestänyt työsuhde, jolloin sairastunut työntekijä saa 28 päivää palkallista sairauslomaa.

<sup>150</sup> Muoviteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden TES, 26 §, s. 38: Työnantaja maksaa työntekijälle, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, TES:ssa tarkoitettu työajan tasaamisvapaan taikka vuorovapaa.

<sup>151</sup> Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 32.

<sup>152</sup> Henkilöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot (HPL YSE 2006): 4.2. Mikäli työntekijä on esim. sairauden 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; 10.1. 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; 10.4. Mikäli asiakas laiminlyö maksuvelvollisuutensa tai toinen sopijapuoli muutoin olennaisesti rikkoo sopimuksen yleisiä tai erityisiä ehtoja vastaan, toisella sopijapuolella on oikeus purkaa sopimus päättymään välittömästi.

<sup>153</sup> TSL 7:2.2 § 1-kohta; TSL 8:1 §.

<sup>154</sup> Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 33.

TSL 2:11 a § säätelee osa-aikaisesta sairauslomasta ja sen ajan palkasta. Sairausloman edellytyksenä on työntekijälle syntynyt oikeus sairaskorvauslain 8:8.1 §:ssä mainittuun sairauspäivärahan enimmäismäärään. Osa-aikainen sairausloma tulee kysymykseen vain pitkäaikaisissa työsopimussuhteissa ja sillä kannustetaan työntekijän töihin paluuta.

Osa-aikainen sairausloma mahdollistaa työntekijän paluun osa-aikaisesti työhön. Sopimus osa-aikatyöstä on tehtävä HPY:n ja vuokratyöntekijän kesken. Vuokratyösuhteissa osa-aikaisen sairausloman käyttö edellyttää vuokratyöntekijän, HPY:n ja käyttäjäyrityksen välistä kolmikantaista sopimusta<sup>155</sup>.

Vuokratyöntekijän ollessa osa-aikatyössä ja sairausajalla, palkan ja sairausajan palkan maksaa HPY. Käyttäjäyritys on vastuussa työjärjestelyistä direktio - oikeuden nojalla. Näin ollen käyttäjäyritys ei kannaa riskiä työntekijän sairastumisesta tai tapaturmasta johtuvasta sairausajan palkanmaksuvelvollisuudesta<sup>156</sup>. Käyttäjäyrityksen on kuitenkin vastattava siitä, että työolosuhteet mahdollistavat osa-aikatyön.

Yleisperiaatteena on, että työntekijä saa sairausajalta saman palkan, kuin mitä hän työssä olisi saanut säännöllisenä työaikana<sup>157</sup>.

## **5.9. Palkka työnteon estyessä**

### **5.9.1. Este johtuu käyttäjäyrityksestä**

TSL 2:12.1 §:n mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan vuokratyöntekijälleen täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä. Vuokratyömietinnössä tätä säännöstä tulkitaan laajemmin: Vuokratyöntekijällä on oikeus täyteen palkkaansa, jos hän on ollut työnantajan käytettävissä työnteon estyessä käyttäjäyrityksestä johtuvasta syystä<sup>158</sup>. Säännöksessä ei ole rajoitettu palkanmaksuvelvollisuuden kestoaikaa, vaan se jatkuu periaatteessa koko esteen ajan<sup>159</sup>.

---

<sup>155</sup> Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 32.

<sup>156</sup> Ilvonen - Keinänen 2009, s. 21.

<sup>157</sup> Saarinen 2003, s. 1513.

<sup>158</sup> Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 33.

<sup>159</sup> HE 157/2000 vp, s. 18.

Estymisen syy voi johtua välittömästi työnantajan toiminnasta tai laiminlyönnistä tai hänestä vain välillisesti riippuvista seikoista tai tapahtumista, joiden vaikutukset työhön hänen olisi poistettava kohtuullisin toimenpitein. Välittöminä seikkoina on oikeuskirjallisuudessa pidetty mm. yritystoiminnan ja työn huolimatonta järjestämistä sekä raaka-aineiden tai kuljetusten laiminlyöntiä<sup>160</sup>. Välillisinä seikkoina on mainittu tuotantotoimintaan kuuluvien koneiden ja laitteiden joutuminen epäkuuntoon sekä työntekijöiden odottamattomista poissaoloista muiden työntekijöiden työnteolle aiheutuvat esteet.

Em. seikat eivät oikeuta HPY:tä eivätkä käyttäjäyritystä yksipuolisesti luopumaan sopimusvelvoitteistaan. HPL:n yleisten sopimusehtojen mukaan vuokrasopimus on voimassa määräajan, ellei toisin sovita. Sopimus on näin ollen muutettavissa esim. estetilanteessa. Mikäli vuokrasopimus on sovittu toistaiseksi voimassaolevaksi, irtisanomisaika on yksi kuukausi<sup>161</sup>. HPY voi kuitenkin estetilanteissa ja sovittuaan asiasta käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän kanssa, tarjota vuokratyöntekijälleen töitä muiden asiakasyritysten parista<sup>162</sup>. Tuolloin ko. sopimussuhde HPY:n ja alkuperäisen käyttäjäyrityksen välillä lakkaa.

Osapuolet voivat sopia työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta myös työsopimuksella.

### **5.9.2. Este työntekijästä tai käyttäjäyrityksestä johtumattomasta syystä**

TSL:n 2:12.2 §:n mukaan jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä<sup>163</sup>.

Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään

---

<sup>160</sup> Tiitinen – Kröger 2003, s 194 ss..

<sup>161</sup> HPL YSE 2006, 10.3., s. 2.

<sup>162</sup> Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 33.

<sup>163</sup> HE 157/2000 vp, s. 18.

seitsemältä päivältä. Työtaistelun riippumattomuutta työntekijään on tarkasteltu niin sanotun intressiyhteyden avulla<sup>164</sup>. Vuokratyöntekijän työehdoilla voi olla riippuvuussuhde työtaistelulla tavoiteltaviin ehtojen parannuksiin silloin, kun häneen sovelletaan käyttäjäyrityksen TES:ta ja työtaistelun toisena osapuolena ovat käyttäjäyrityksen työntekijät.

Näin ollen TSL:n säännöstä tulkiten, ko. riippuvuussuhteen synnyttyä poistuu työsopimussuhteessa olevalta työntekijältä oikeus palkkaan. Onko todella näin?

Vuokratyöntekijä ei ole käyttäjäyrityksen kanssa työsopimussuhteessa eli sen työntekijä. Hän ei kuulu myöskään TEhtol 4.1 § 3 - kohdan TES:een sidottuun yhdistykseen, vaikka häneen sovelletaankin käyttäjäyritystä sitovan TES:n työehtoja. Poistuuko häneltä kuitenkin oikeus palkkaan em. TSL:n säännöksen vuoksi?

Oikeuskäytännön mukaan palkanmaksuvelvollisuutta ei katsottu olevan, jos työtaistelun johdosta työtä vaille jääneet työntekijät tai heitä edustava ammattiyhdistys ovat vaikuttaneet työtaistelun syntymiseen tai ovat tukeneet sitä myös omassa intressissään tai työtaistelulla on pyritty parantamaan myös työtä vaille jääneiden työntekijöiden työehtoja tai työoloja tai työtaistelu on ollut tosiasiallisesti omiaan parantamaan heidän työehtojaan tai työolojaan<sup>165</sup>. Sen, että työtaisteluun ryhtyneet työntekijät ja sen johdosta työtä vaille jääneet työntekijät kuuluvat samaan ammattijärjestöön tai saman TES:n piiriin, on katsottu yleensä osoitukseksi sellaisesta etujen yhteisyydestä, jonka johdosta työnantaja voi keskeyttää palkanmaksun tuotannollisesti ja taloudellisesti mielekkään työn loppuessa<sup>166</sup>.

Työtaistelutoimet ovat yhdistyskohtaisia ja mikäli vuokratyöntekijä on käyttäjäyrityksen käytettävissä, vaikka työnteko onkin estynyt, voimassaoleva työsopimus HPY:n kanssa taannee hänelle palkan. Kun työnteko estyy työtaistelutoimenpiteen vuoksi, on HPY:n ja käyttäjäyrityksen mahdollisuus sopia toisin vuokrasopimukselta. Tuolloin ei kuitenkaan ole käsillä TSL 8:1 §:n ”työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä”, mikä olisi riittävä peruste purkaa vuokratyöntekijän työsopimus. Eihän käyttäjäyrityksen TES:n soveltaminen – huolimatta läsnä olevasta

<sup>164</sup> Tiitinen – Kröger 2003, s. 197; HE 157/2000 vp, s. 18.

<sup>165</sup> KKO 1980 II 108.

<sup>166</sup> Saarinen 2003, s. 156 ss.

intressiyhteydestä – voi olla vuokratyöntekijän työsuhteeseen olennaisesti liittyvien velvoitteiden ja työsopimussuhteen purkamiskynnyksen ylittävä rikkominen.

Sanamuodon mukaisesti TSL:n säädöstä tulkiten, vuokratyöntekijälle vaikuttaisi kuuluvan em. tilanteessa em. enintään seitsemän päivän palkka. Työtaistelutoimi ei mielestäni yksin poista sopimusvelvoitteita. Mahdollisen työtaistelutoimen ajan palkanmaksuvelvollisuus säilyy HPY:llä työsopimuksen kestoajan eli käyttäjäyrityksen tilauksen ajan. Mikäli vuokrasopimus irtisanotaan työtaistelun vuoksi, tulee HPY:n tarjota uutta työtä vuokratyöntekijälleen. Käyttäjäyrityksen TES:n työehtojen sitovuus eli intressiyhteys vuokratyöntekijään lakkaa vuokrasuhteen loppuessa.

Jos uutta työtä ei ole tarjota muissa asiakasyrityksissä, ei HPY:llä kenties ole erittäin painavaa perustetta purkaa vuokratyöntekijän työsopimusta. Näin ollen vuokratyöntekijälle kuuluu oikeus palkkaan työsopimuksensa ajalta. TSL:n säännös rajaa palkanmaksun kuitenkin seitsemään päivään.

Mielestäni vuokratyöntekijä on edullisemmassa asemassa työtaistelun palkanmaksunajalta verrattuna käyttäjäyrityksen määräaikaisessa työsopimussuhteessa olevaan työntekijään<sup>167</sup>. Hän on työsopimussuhteessa työtaistelussa ulkopuolisena olevaan HPY:een, mille jää nähdäkseni palkanmaksuvelvoite käsillä olevasta intressiyhteydestä huolimatta. Käyttäjäyritys ei nähdäkseni ole TSL:n säännöksen mukaan velvollinen maksamaan määräaikaisessa työsopimussuhteessa olevalle työntekijälle palkkaa intressiyhteyden alettua.

### **5.9.3. Palkan suuruus työnteon estyessä**

Vanhan TSL:n mukaan KKO<sup>168</sup> katsoi, ettei sellaisille työntekijöille, jotka ovat velvollisia työskentelemään sekä aika- että suorituspalkalla, tarvitse maksaa aikapalkkaa korkeampaa palkkaa keskeytyksen ajalta. Jos työntekijä tekee työtä työsuhteen ehtojen mukaisesti yksinomaan urakka- tai suorituspalkkatyönä, on hänellä oikeus saada

---

<sup>167</sup> Tuliara on asiasta eri mieltä: Samaa TES:ta sovellettaessa vuokratyöntekijälle syntyy riippuvuus-suhte. Tuolloin palkanmaksuvelvoite menee samojen säännösten perusteella kuin muidenkin työntekijöiden kohdalla. Mikäli työsuhte on sidottu käyttäjäyrityksen tilaukseen, työsuhte voidaan päättää lakon alkaessa ja työvoimatarpeen lakatessa.

<sup>168</sup> KKO 1980 II 108.



palkkansa niin kuin työnteko olisi jatkunut<sup>169</sup>. Tuolloin hänen palkkansa arvioidaan hänen keskituntiansionsa mukaisesti.

Erilaisiin lisiin KKO otti kannan ratkaisussaan 1981 II 134, jonka mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa sunnuntai- tai juhlapyhäkorvauksia, vuorolisiä tai muita vastaavia erityiskorvauksia työntöön estymisen ajalta. Perusteluna oli se, että työntekijät ovat välttyneet työskentelemästä kyseisten erityiskorvausten edellyttämässä olosuhteissa.

## **5.10. ”Korvaukset loman ajalta tai sijasta”**

TSL:n 1:5 §:n mukaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta katsotaan työsuhteen jatkuneen yhdenjaksoisena, jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia. Näin ollen vuokratyöntekijän lomaetuihin oikeuttavia ansaintapäiviä kertyy useissa eri käyttäjäyrityksissä tapahtuneissa työsuhteissa - työsopimuskeskeytysten ollessa lyhytaikaisia. Keskeytysten pituus on ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa kunkin työsuhteen pituuteen perustuvan nähden työsuhde-etuuden tullessa ajankohtaiseksi<sup>170</sup>. Koska vuosilomalain (VLL) 5 §:n lomankarttumissääntöä noudatetaan työsuhteen jatkuttua vähintään yhden vuoden ajan, tulee keskeytysten pituutta arvioida yhden vuoden mittaisen ajanjakson näkökulmasta<sup>171</sup>.

### **5.10.1. Lomakorvaus**

VLL 4:17 §:n mukaan työntekijälle, jolle ei ole työsuhteen päättyessä kertynyt vaadittavaa vuosiloman ansainta-aikaa, ei synny myöskään oikeutta lomaan. Tuolloin hänellä on VLL 17.1 §:n mukaan oikeus lomakorvaukseen. Mikäli työsuhde on lyhykestoinen, työntekijä ei ehdi ”ansaitsemaan” vuosilomaansa, vaan hän saa loman sijasta lomakorvauksen rahana. Lomakorvauksen maksaa työnantaja - vuokratyöntekijälle HPY.

---

<sup>169</sup> Saarinen 2003, s. 154 ss.

<sup>170</sup> Hietala ym. 2008, s. 79.

<sup>171</sup> Hietala ym. mp.

Käyttäjyrytyksen on siis velvollinen järjestämään työt yrityksessään siten, että loman pitäminen VLL:n mukaisesti on mahdollista<sup>172</sup>. Näin ollen käyttäjyrytykselle ei aiheudu kustannuksia vuokratyöntekijöiden lomapalkan maksamisesta toisin kuin omien työntekijöiden kohdalla<sup>173</sup>.

Vuokratyöntekijän vuosiloma määräytyy VLL:n ja sovellettavan TES:n mukaan eli samoin perustein kuin käyttäjyrytyksissä olevilla määräaikaikaisilla työntekijöillä. VLL 6.1 ja 7 §:ien mukaan loma määräytyy täyden lomanmääräytymiskuukauden mukaan. Tällä tarkoitetaan 14 työssäolopäivää tai työssäolon veroista päivää. Mikäli työssäolopäivien vaatimus ei täyty, katsotaan myös vähintään 35 työtunnin kertymä riittäväksi.

Mikäli työsuhde on kestänyt lyhyen aikaa, mutta työntekijälle on työsuhteen ensimmäiseltä ja viimeiseltä kuukaudelta kertynyt yhteensä vähintään 14 päivää tai 35 tuntia tai niiden veroista aikaa, silloin nämä kuukaudet luetaan lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi. Tuolloin työntekijä saa VLL 4:17.2 §:n mukaisesti em. laskentasäännön perusteella lomakorvauksen. Edellytyksenä on, ettei hän ole näiltä kuukautilta ansainnut eikä saanut lomaa tai lomakorvausta.

Mikäli vuokratyöntekijä saa ainoastaan lomakorvausta, eli hänelle ei kerry 14 työpäivää tai 35 työtuntia kuukaudessa, hänelle maksetaan lomakorvausta työsuhteen päättyessä 9 % työssäoloajan ansiosta, lukuun ottamatta yli- tai hätätyöstä maksettua korostusosaa, ja työsuhteen kestäessä vähintään yhden vuoden, 11,5 %.<sup>174</sup>

Työsuhteen kestäessä pidempään, lomakorvauksella ei saa kuitenkaan korvata lomaa - työntekijällä on nimittäin oikeus vapaaseen VLL 2:8 §:n mukaan.

### **5.10.2. Vuosiloman palkka**

Vuosilomapalkan määräytymiseen liittyvä peruseriaate on, että vuosilomapalkka laskentatavasta riippumatta määräytyy työntekijän työtulojen mukaan. Työntekijä saa näin ollen saman palkan loma-ajalta, jonka hän olisi ansainnut työssä ollessaan. Mm.

---

<sup>172</sup> Sädevirta 2002, s. 55.

<sup>173</sup> Keinänen – Ilvonen 2009, s. 38.

<sup>174</sup> Majoitus- ja ravitsemisalalan työntekijöiden TES, s. 69 s.

lisien ja luontoisetujen huomioimisesta on alakohtaisissa TES:ssa tarkempia määräyksiä.

Vuosiloman palkan laskemista koskevat säännökset perustuvat pääosin VLL:iin. Valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä on kuitenkin oikeus sopia TES:sta vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta poikkeavalla tavalla<sup>175</sup>. Yleisen periaatteen mukaan lomapalkan suuruus on sama kuin ko. ajanjakson työn palkka.

Vuosiloman ansaintasääntö määräytyy vuokratyösopimuksen ja tehtyjen työtuntien perusteella<sup>176</sup>. Siten tuntipalkkaisilla, viikko- tai kuukausipalkkaisilla sekä työntekijöillä, jotka tekevät alle 14 päivää kalenterikuukaudessa, ovat erilaiset vuosilomapalkan määräytymisperusteet. TES:n määräykset antavat kuitenkin samanlaiset etuudet – kestoltaan yhtä pitkässä työsuhteessa oleville ja samaa TES:ta noudattaville työntekijöille.

Esim. majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöiden TES:n mukaan vuosilomapalkan suuruus on työsuhteen jatkuessa lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden 9 % lomanmääräytymisvuoden ansioista tai 11,5 % työsuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään yhden vuoden<sup>177</sup>.

VLL 5.1 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada kaksi ja puoli arkipäivää lomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Mikäli työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, on em. oikeus kaksi arkipäivää. Tuliaran mukaan vuokratyöntekijä ehtii yleensä ansaitsemaan lomaa, mutta hän ei ehdi sitä pitämään. Tuolloin hänelle maksetaan ansaittu loma lomakorvauksena.

HPY maksaa työnantajana vuokratyöntekijän vuosilomapalkan käyttäjäyritykseltä saamiensa vuosiloman ansaintaan ja vuosilomapalkan maksamiseen tarvittavien tietojen perustella.

---

<sup>175</sup> Saarinen 2003, s. 1461; TSL 13:7 §.

<sup>176</sup> Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 41.

<sup>177</sup> Majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöiden TES, s. 66 ss.

### 5.10.3. Lomaraha

VLL:ssa ei ole määräyksiä lomarahan<sup>178</sup> maksamisesta, vaan peruste siihen on TES:ssa, työpaikalla noudatetussa käytännössä tai työsopimuksessa. Lomarahan edellytyksenä on ansaitun vuosiloman aloittaminen ja työsuhteen jatkuminen loman jälkeen<sup>179</sup>. Lomarahan suuruus on 50 % vuosilomapalkasta.

Työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkka. VLL 3:9.2 §:n mukaan palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä. Siltä osin kuin luontoisedut eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana, kuten esimerkiksi työnantajan tarjoama ruoka, ne olisi korvattava vuosilomapalkkaan sisältyvällä rahaerällä<sup>180</sup>.

Mikäli vuokratyöntekijälle ei synny vuosilomaoikeutta, hän ei ole oikeutettu lomaraan. Mikäli lomarahamääräyksiä on muissa kuin käyttäjäyritystä sitovassa TES:ssa tai vuokratyöntekijän työsopimuksessa, oikeus siihen ei ulottune vuokratyöntekijään. Käyttäjäyrityksessä noudatettu käytäntö kohdistuu ensisijaisesti sen omiin työntekijöihin.

### 5.10.4. Oikeus vapaaseen

VLL 2:8 §:n parantaa toistuvasti määräaikaisissa työsuhteissa, mutta yhdenjaksoisena työsuhteena pidettävässä työsuhteessa olevien työntekijöiden asemaa. Säännös parantaa näin ollen niiden työntekijöiden asemaa, jotka eivät kuulu 14 päivän eivätkä 35 tunnin ansaintasäännön piiriin<sup>181</sup>.

VLL 2:8.1 §:n mukaan työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Edellytyksenä on siis työsuhteen jatkuminen yhdenjaksoisena, joka arvioidaan TSL 1:5 §:n mukaan. Työsuhteen on kohdistuttava vuokratyöntekijän kohdalla samaan HPY:een.

---

<sup>178</sup> So. lomaltapaluuraha.

<sup>179</sup> Esim. kaupan TES, 21 §, s. 70.

<sup>180</sup> HE 238/2004, s. 56.

<sup>181</sup> HE 238/2004, s. 54.

VLL 16 §:n mukaan ansaitsemansa vapaan ajalta työntekijälle maksetaan lomakorvausta 9 % tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 % hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Tuolloin ei huomioida hätätyöstä tai ylityöstä maksettavaa korotusta.

VLL 2:8.2 §:n mukaan työntekijällä on halutessaan oikeus saada vapaata VLL:n 5-7 §:ien perusteella määräytyvää lomaa vastaava aika siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty.

Työntekijälle on lain esitöiden mukaan jätetty oikeus itse päättää, haluaako hän käyttää oikeuttaan vapaaseen. Tätä on perusteltu sillä, että työntekijä tekee vain vähäisen määrän työtunteja, eikä ole samalla tavalla ajallisesti sidottuna työhön ja toisaalta koska vapaan ajalta maksettava lomakorvaus on myös suhteessa hänen työansioihinsa<sup>182</sup>.

---

<sup>182</sup> HE 238/2004, s. 54.

## 6. Työsopimuksella työehdoista sopiminen – vuokralääkärit

Tässä jaksossa käsittelemme ainoastaan lääkäripalveluiden vuokrausta sekä vuokralääkäriin palkan määräytymistä. En käsittele terveyden – ja sairaanhoidon lääkäripalveluiden ulkoistamista. Ulkoistaminen tarkoittaa yrityksen tai organisaation osan tai tietyn osatoiminnan siirtämistä ostettavaksi ulkopuoliselta yritykseltä tai organisaatiolta alihankintana<sup>183</sup>. Tuolloin esim. HPY ulkoistamissopimuksen perusteella vastaa työnantajana työntekijöiden työn johdosta ja valvonnasta. Tällöin HPY:llä on kokonaisvastuu esim. kunnan tälle siirtämistä ja itse aiemmin hoitamista terveyden- ja sairaanhoitopalveluista.

### 6.1. Perusteet vuokralääkäriin palkkaehtojen määräytymiselle

TSL 2:9 §:n mukaan työnantajan vuokrattua työntekijänsä käyttäjäyritykseen työhön, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä normaalisoivan TES:n tai yleissitovan TES:n määräyksiä. Ensisijaisesti vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät HPY:tä sitovan TES:n mukaan, mutta koska alalla ei niitä juurikaan ole, käyttäjäyrityksen TES:n mukaan.

Mikäli HPY tai käyttäjäyritys eivät ole sidottuja TES:siin, vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät HPY:n ja työntekijän välillä tehdyn työsopimuksen mukaan.

Julkisen palvelun käyttäjäyrityksessä työskenteleviä vuokralääkäreitä sitovat kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus<sup>184</sup> ja kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus<sup>185</sup> - paitsi toimistotyössä henkilöstöpalvelualan TES. Koska yksityisellä sektorilla lääkäreillä ei ole yleissitovaa TES:ta, vuokralääkäriin palkkaus ja työsuhteen ehdot määräytyvät työsopimuksen perusteella tai yrityskohtaisten TES:n mukaan<sup>186</sup>.

---

<sup>183</sup> [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

<sup>184</sup> KVTES 2007 – 2009.

<sup>185</sup> LS 2010 – 2011.

<sup>186</sup> <http://www.laakariliitto.fi/uutiset/julkaisut/laki/3.html200206121047> Lääkäri työelämässä: ”Lääkärien osalta ei ole voimassa yleisiä TES:sia yksityissektorilla. Lääkäriliitto on kuitenkin neuvottelut muutamia yrityskohtaisia TES:sia. Tämän lisäksi joissakin työpaikoissa on sovittu erilaisilla pöytäkirjoilla lääkärien palvelussuhteen ehtojen vähimmäistaso. Kun yksittäinen lääkäri neuvottelee työsuhteensa sisällöstä, on tarkoituksenmukaista lähteä siitä, että ns. yleiset ehdot (mm. vuosiloma, sairausajan palkka, ylitöiden korvaaminen ja muut palkalliset poissaolot) määräytyvät samoin kuin yrityksen palveluksessa olevalla muulla henkilöstöllä. Sen sijaan palkan suuruudesta ja työajan pituudesta sekä mahdollisista muista erityiskysymyksistä on sovittava erikseen. Palkkauksesta sovittaessa on vähim-

Työsopimuksella työsuhteen ehdoista sopiminen on käytäntö lääkäreitä vuokraavissa HPY:ssä. Työsopimuksella työnantaja voi määrätä mm. työntekijän työajasta, -palkasta ja paikasta. Tätä sopimista rajoittavat kuitenkin ylemmänasteiset pakottavat normit, kuten lainsäädäntö ja TES:n määräykset<sup>187</sup>. TEhtol:n 6 §:n mukaan, mikäli työ sopimus on ristiriidassa joiltain osin siinä noudatettavan TES:n kanssa, on työ sopimus näiltä osin mitätön. Tuolloin näiden sijasta käyvät noudatettaviksi TES:n vastaavat määräykset.

Työsopimuksen ehto on ristiriidassa TES:n määräyksen kanssa vain, jos se on työntekijän kannalta TES:n määräystä epäedullisempi<sup>188</sup>. Työntekijän kannalta edullisempi ehto ei näin ollen täytä ristiriitaisuuden vaatimusta. Näin ollen työ sopimuksella on mahdollista sopia TES:ta edullisemmista ehdoista.

TSL ei säädi edullisemmuussäännöstä, vaan sen on katsottu olevan vanhan TSL:n 17 §:n ilmentymä<sup>189</sup>. Edullisemmuussäännön mukaan kollisiotilanteissa on yleensä sovellettava työntekijälle edullisinta ehtoa. Vertailu edullisemmuudesta on tehtävä objektiivisesti arvostellen. Palkkaehdon voidaan katsoa nähdäkseni olevan edullisempi ainakin silloin, kun palkan suuruus on samaa työtä muutoin samoin työehdoin tekevästä henkilön palkkaa suurempi.

## 6.2. Attendo MedOne Oy

Veli-Matti Riihimäen<sup>190</sup> mukaan, vuokralääkäreitä välittävät HPY:t eivät ole sidottuja TES:iin. Vuokrattavien lääkäreiden työsuhteen ehdot neuvotellaan kunkin lääkärin

---

määstasona syytä pitää julkissektorilla maksettavaa lääkärin palkkausta. Toimenkuvan laajuus ja mahdollinen tulostavastuu tulee tietenkin ottaa huomioon palkkausta nostavina tekijöinä.”

<sup>187</sup> <http://www.laakariliitto.fi/uutiset/julkaisut/laki/3.html200206121047> Lääkäri työelämässä: ”Kuntien ja kuntayhtymien sekä valtion palveluksessa olevien lääkärin palvelussuhteiden ehdot määräytyvät kollektiivisilla virkaehtosopimuksilla. Kuntasektorilla on voimassa lääkäri virkaehtosopimus, jossa on sovittu terveydenhuollon yksiköissä työskentelevien lääkärin palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot. Valtion eri hallinnonaloilla työskenteleviin lääkäreihin sovelletaan valtion yleistä virkaehtosopimusta yleisten palvelussuhteen ehtojen osalta ja palkkaus määräytyy hallinnonalakohtaisten sopimusten perusteella. Kuitenkin sekä kunta- että valtion sektorilla on nykyisten säännösten mukaan mahdollista sopia henkilökohtaisesta palkasta. Käytännössä tällaiset henkilökohtaiset palkkasopimukset ovat tähän mennessä olleet mahdollista vain esim. erityisasiantuntijoiden osalta tai työvoimavaajaustilanteissa. Yksityisten työnantajien palveluksessa olevat lääkärit solmivat aina henkilökohtaisen työ sopimuksen.”

<sup>188</sup> Tiitinen – Kröger 2003, s. 161.

<sup>189</sup> Tiitinen – Kröger mts. 554.

<sup>190</sup> Riihimäki on Attendo Medone - yrityksen perustajajäsen ja Via Healthcare:n hallituksen puheenjohtaja. Medone:ssa hän toimii nykyään ainoastaan vuokralääkärinä. Riihimäen kertoma on ollut vuoden 2008 saakka ”käytäntönä” yleisesti alalla. Nykytilanteesta hän ei osaa tarkasti kertoa.

kanssa erikseen ja ehdot määräytyvät työsopimuksen perusteella. Lähtökohtaisesti ehdot ovat kaikille samat. Työsopimus tehdään pääsääntöisesti kirjallisesti, suullisia-kin sopimuksia on tehty.

Käytäntöjä on kahdenlaisia. Jotkut HPY:t tekevät kunnan kanssa vuokrasopimuksen, jonka jälkeen ne toimittavat lääkärin sinne. Tuolloin kunta on sidottu useaan palkkaryhmään, eikä vuokratun lääkärin palkka tule kunnalle yllätyksenä. Toiset yritykset tekevät ensin työsopimuksen lääkärin kanssa ja sitten etsivät hänelle työpaikan.

HPY:t ilmoittavat esim. käyttäjäyrityksen kotikuntaan, millä hinnalla lääkäri vuokra- taan. Kunta järjestää näin palveluiden ostosta tarjouskilpailun. Mitään varsinaisia listahintoja ei ole olemassa, ja hinnat saattavatkin vaihdella saman kunnan sisällä. Hintaa ja lääkärin palkkaus riippuvat mm. siitä, onko kyseessä tuntipalkka, päiväpalkka vai kuukausipalkka. Riihimäen mukaan 95 prosenttisesti, vuokralääkäreillä on parempi palkka kuin KVTES:n ja LS:n mukaisesti käyttäjäyrityksen omilla lääkäreillä.

Lääkäreiden kohdalla on työntekijöiden markkinat. Kaikista työsopimusten eli KVTES:n mukaisista ehdoista voidaan neuvotella. Käytännössä lääkärit eivät kuitenkaan halua näin tehdä. Kokonaiskorvaussopimus on yleinen käytäntö alalla, syytä siihen Riihimäki ei tiedä. Vuokralääkärin palkan osia ei siis erotella, vaan hänen työsopimuksensa on kokonaiskorvaus sovittua työaika kohti. Sovittaessa pitempiketoisista työsopimussuhteista, voidaan sopia myös esim. tulospalkkauksesta<sup>191</sup>.

Palkan määräytymisen perusteita ovat lääkärin ammattitaito sekä kysyntä työmarkkinoilla. Sairaaloitten ja terveyskeskusten päivystyspisteissä tehtävän työn palkasta ei neuvotella. Lääkärillä, joka on valmis toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen tai valmis lähtemään ”syrjäseudulle”, on palkan osalta neuvotteluvaraa<sup>192</sup>. Riihimäen mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat olleet vähemmistönä.

Riihimäen mukaan perusterveydenhuollossa vuokralääkäreiden ja käyttäjäyrityksen omien lääkäreiden palkan erot ovat kaventuneet vuoden 2008 jälkeen. Päivätyössä, virkasuhteessa oleva lääkäri ansaitsee kuitenkin vähemmän kuin samaa työaika te-

---

<sup>191</sup> Esim. potilas- tai toimenpidekohtainen lisä.

<sup>192</sup> Helsingissä terveyskeskuksessa vuokralääkäri ansaitsee 5.000 euroa ja kauempana kuin 50 kilometriä Helsingistä, 6.000 – 7.000 euroa kuukaudessa.



kevä vuokralääkäri. Päivystystyössä palkan suuruus on lähes sama kunnallisella lääkärillä ja vuokratyöntekijällä, viranhoitajalle maksettavien KVTES:n mukaisten lisen ja vapaiden ansiosta.

Erityissairaanhoidon puolella vuokralääkäri voi ansaita – alasta riippuen - huomattavasti enemmän kuin virkasuhteessa, samaa työtä tekevä lääkäri.

### **6.3. Mediverkko Oy**

Perusterveydenhuollon palveluiden johtaja, Harri Pomell:n mukaan Mediverkko on HPL:n auktorisoitu jäsenyrittäjä eikä sillä ole omaa TES:ta.

Jokaisen vuokralääkärin kanssa neuvotellaan yksilöllisesti työsopimus - lähtökohtana on KVTES:n palkkataso. Lähtökohtaisesti kaikille neuvotellaan samat ehdot, mutta lääkärin ammattitaito, kokemus, neuvottelutaidot sekä kysyntä työmarkkinoilla määrittävät hänen palkkansa suuruuden. Työsuhteen ehdot ovat sitä paremmat, mitä kauemmaksi vuokralääkäri on Helsingin keskustasta valmis töihin lähtemään. Neuvotteluvalltina on myös joustavuus työajoissa.

Pomellin mukaan vuokralääkäreille voidaan neuvotella vielä yksityisen yrityksen normaaleja työsuhde-etuja. Näitä ovat liikuntaselitte, liikuntasalivuoro, ilmaiset koulutukset sekä mahdollisuus leasing-auton hankintaan. Mikäli työtehtävät niin vaativat, myös tietokone-etu ja internet-yhteys kuuluvat työntekijälle. Pitempiaikaisille työntekijöille kuuluvat lounassetelit eli ateriatu sekä koulutusrahaa. Yli kuusi kuukautta työskennelleille työntekijöille kuuluvat lisäksi puhelinetu sekä asuntoetu<sup>193</sup>.

Vuokralääkäri saa Pomellin mukaan yleensä 5-10 prosenttia, mutta enimmillään muutamia kymmeniä prosentteja parempaa palkkaa kuin käyttäjäyrityksen työntekijä.

Vuokralääkäreille neuvotellaan kokonaiskorvaussopimus, jota voi täydentää tulospalkkaus tai toimenpidepalkkio. Vuokralääkärin palkka voi olla myös ns. urakka-palkka, jonka suuruus määräytyy tehtyjen tuntien tai hoidettujen potilaiden määrän mukaan.

---

<sup>193</sup> <http://www.mediverkko.fi/index.php?51>

## 6.4. Mahdollisuudesta kokonaiskorvaussopimukseen

TSL 2:16.2 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälleen jokaisen palkanmaksun yhteydessä laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. Säännöksen yhtenä tarkoituksena on mahdollistaa työntekijälle tilaisuus tarkastaa palkan oikeellisuus<sup>194</sup>. Palkkalaskelmasta on ilmentävä mm. maksettu ennakonpidätyksen alainen palkkakertymä edelliseltä kalenterivuodelta, kuluvalta kalenterivuodelta sekä viimeiseltä palkanmaksukaudelta, palkanmaksukausi, viimeisenä palkanmaksukautena toimitettu ennakonpidätys, vuoro- tai kausityöstä maksetut lisät viimeiseltä palkanmaksukaudelta sekä lomarahat ja lomakorvaukset<sup>195</sup>.

TSL 13:6 §:n ja TAL 8:39 §:n mukaan työsopimuksella ei voi pätevästi vähentää lain mukaan työntekijälle kuuluvia etuja. Tämä voi tapahtua esim. lisien sisällyttämisenä kokonaispalkkaan ilman niiden erittelyä. TAL:n 39.2 § mahdollistaa poikkeamisen pääsäännöstä johtavassa asemassa olevalta työntekijältä sekä työntekijältä, jonka pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa ja valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa ja valvottaviensa työntekijöidensä työhön. Tuolloinkin heille pitää maksaa lisä- ja ylitöistä maksettavat korvaukset sekä sunnuntaityöstä aiheutuneet korvaukset erillisenä kuukausikorvauksena. Valtaosa vuokralääkäreistä on nähdäkseni suorittavassa eli työntekijäasemassa, jolloin TAL:n poikkeusmahdollisuus ei tule sovellettavaksi.

Näin ollen vuokralääkärille tulee maksaa eritellysti esim. KVTES:n mukaiset ylitökorvaukset<sup>196</sup>. Ylitöihin on saatava vuokratyöntekijän lupa ja ylitöiden teettämisestä on sovittava HPY:n kanssa.

Työtuomioistuimen ratkaisun 1997:42 ja KKO:n ratkaisun 1986 II 75 mukaan ilta- ja yötyölisät voidaan asiasta sopimalla sisällyttää peruspalkkaan, edellyttäen ettei palkka jää TES:n mukaan maksettavaa palkkaa pienemmäksi todellisen työajan perusteel-

---

<sup>194</sup> HE 157/2000 vp, s. 93.

<sup>195</sup> HE 24/1996, s. 2; Suomen standardisoimislautakunnan vuonna 1991 vahvistama palkkatodistuksia koskeva standardi SFS 5246.

<sup>196</sup> Tuliaran mukaan kunnan lääkäreitä koskeva [virkaehtosopimus] VES ei tule sovellettavaksi TSL 2:9 §:n mukaan. Näin ollen vuokralääkäreihin ei sovelleta VES:ta, silloin, kun ”käyttäjäryitys” on kunta. Myöskään yksityisellä sektorilla ei ole lääkäreitä koskevaa yleistä työehtosopimusta (joitakin talokohtaisia TES:ia on), joten pääsääntöisesti lääkäreihin ei sovelleta mitään TES:ta tai VES:ta. Näin ollen niiden määräykset esim. ilta- ja yötyöolisistä eivät tule sovellettavaksi.

la määräytyvine lisineen<sup>197</sup>. Sen sijaan yli- ja sunnuntaityöstä TES:n mukaan maksettavia lisiä ei voida sisällyttää sovittuun päiväpalkkaan<sup>198</sup>, vaan ne tulee maksaa sovittun aikapalkan lisäksi siitä erillisenä. KKO:n tuomion mukaan ei ollut estettä sellaiseen menettelyyn, että sovittuun korvaukseen sisällytetään TES:n mukainen palkka ja päiväraha - kunhan kokonaiskorvauksen määrä on niin suuri, että työntekijä saa vähintään TES:n mukaisen aikapalkan lisineen ja TES:n mukaiset päivärahat. Tuolloin palkan, sen lisien sekä päivärahan sisältyminen kokonaiskorvaukseen ja niiden asianmukainen suorittaminen on kuitenkin vielä pystyttävä osoittamaan.

Sekä Riihimäki että Pomell kertoivat vuokralääkärin palkan olevan lähes aina parempi kuin käyttäjäyrityksen lääkäriellä. Palkka oli Riihimäen mukaan lähes yhtä suuri vuorotyötä tehdessä. Haastatteluiden perusteella vuokralääkäreiden työsopimuksilla ei näytetä heikentävän heille kuuluvia etuja.

Vuokralääkäreiden olisi - varsinkin julkisella puolella KVTES:n sitovissa käyttäjäyrityksissä - saatava palkkalaskelmassa palkan osat eriteltyä. KVTES:ssa on määräykset lisistä, palkkioista ja työaikakorvauksista<sup>199</sup>. Mahdollisista potilas- ja toimenpidelisistä on palkkalaskelmassa erittelyt, koska niistä on työsopimuksella sovittu.

Maksetun palkan suuruudesta on voitava siis todeta, että vuokralääkäri saa vähintään saman palkan kuin käyttäjäyrityksen työntekijä. Mikäli tätä ei voida näyttää toteen, täytyy työnantajan maksaa palkan osat työntekijälle erikseen. Vuokralääkärin työsopimuspalkan perusteella saadaan laskettua peruste lisien korvaamiseksi.

Työnantajalla ja työntekijällä on siis oikeus sopia työsuhteen vähimmäiseduista edullisemmin: Työsopimuksella sovittu ei saa olla ristiriidassa TES:n määräyksen kanssa. Kuitenkin lisät sisältävästä kokonaiskorvauspalkasta voi olla hankala sanoa, täyttyvätkö TES:n määräykset vähimmäisehdoista.

Kokonaiskorvaussopimus ei saa TAL:n oikeussuojaa, mikäli työntekijän aseman vuoksi ei sovelleta TAL:a. Tuolloin yli-, lisä- ja sunnuntaityökorvaukset voivat sisäl-

---

<sup>197</sup> TT 1997:42; TT 1998:8. Kyse oli kuorma-autoalan TES:n soveltamisesta.

<sup>198</sup> TT 1997:42; KKO 1986 II 75.

<sup>199</sup> KVTES II luku Palkkaus 8 – 12 §, s. 35 ss., III luku Työaika 16 – 20 §, s. 38 ss.

tyä kokonaispalkkaan<sup>200</sup>. Näin ei kuitenkaan ole lääkäreiden kohdalla: TAL 1.1 §:n mukaan lakia sovelletaan työ- ja virkasopimuksen perusteella, jollei toisin säädetä.

---

<sup>200</sup> Koskinen ym. 2008, s. 434.

## 7. Vuokratyöntekijän asemasta Ruotsissa

Ruotsissa vuokratyövoiman käyttöä sääntelee mm. HPY:ten ja ammattijärjestöjen välillä tehty TES vuokratyöstä<sup>201</sup>. Pääsääntöisesti työsuhteet ovat Ruotsissa voimassa toistaiseksi ja määräaikaisuutta on laissa rajoitettu. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia määräaikaisuudesta työsopimuksella. Tämä edellyttää vastaavia määräyksiä TES:ssä. Vuokratyöntekijä sopii kuukausi- tai tuntipalkastaan HPY:ssä sovellettavan palkkakäytännön mukaan. Mikäli hän on kokoaikainen, hänen palkkansa ei saa olla TES:ssä määriteltyä vähimmäispalkkaa alempi.

### 7.1. Väliajan palkka ja takuupalkka

Kun vuokratyöntekijä ei ole vuokrattuna käyttäjäyrityksessä, mutta hän työskentelee tai osallistuu HPY:n järjestämään koulutukseen, hänelle maksetaan normaalia henkilökohtaista palkkaa<sup>202</sup>. Tuolloin on kyse väliajan palkasta. Kun hän ei ole vuokrattuna tai työskentele HPY:ssä, eikä osallistu koulutukseen, hänelle maksetaan takuupalkkaa<sup>203</sup>. Näin ollen takuupalkalla ymmärretään laajempi palkkasuoja kuin väliajan palkalla: Vuokratyöntekijä on oikeutettu siihen osallistumatta koulutukseen tai työskentelyyn. Takuupalkka lasketaan viimeisen kolmen kuukauden keskimääräisistä ansioista, joista se on 90 %<sup>204</sup>.

Vuokratyöntekijä on siis toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa HPY:seen. Jotta takuupalkkaus toteutuisi, täytyy työntekijän sitoutua sopimuksen ehtoihin<sup>205</sup>. Ehdot koskevat työntekijän sitoutumista työntekoalueeseen, työaikaan sekä työtehtävien vastaanottoon: Hänen on otettava mitä työtä tahansa vastaan. Ammattisuoja hänellä ei näin ollen ole. Tuliaran mukaan ehdot ovat vaikeat, eivätkä työntekijät yleisesti ottaen halunneet niihin sitoutua.

---

<sup>201</sup> Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 66; <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/AE919905543132D7C1256E4E00517553>.

<sup>202</sup> Avtal för bemanningsföretag 2007 – 2010, § 6 mom. 2.

<sup>203</sup> Avtal för bemanningsföretag 2007 – 2010, § 6 mom. 3.

<sup>204</sup> Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 67; Avtal för bemanningsföretag mp.

<sup>205</sup> Tuliaran haastattelu.

Vuokratyöntekijällä on ammattikoulutuksensa mukainen palkkasuoja, mutta hänen työtehtävänsä määräytyvät viime kädessä käyttäjäyrityksen mukaan. Perustellusta syystä työntekijä voi kieltäytyä hänelle tarjotusta työstä. Tällaisina syinä hyväksytään erittäin pitkä ja liikenneyhteyksiltään hankala työmatka sekä vaikeat lääketieteelliset vaivat, kuten allergia.

Mikäli vuokratyöntekijä on valmis sitoutumaan näihin ehtoihin, hän on oikeutettu takuupalkkaan. Tämän järjestelmän ulkopuolelle jäävät vuokratyöntekijät jäävät siis ilman palkkausta väliajalta. He ovat toisin sanoen työttömiä silloin, kun eivät ole vuokrattuna käyttäjäyrityksessä.

Väliajan palkkausjärjestelmä on käytössä Ruotsissa ainoastaan toimihenkilöillä<sup>206</sup>. Ruotsin vuokratyöntekijöitä koskevat kaksi TES:ta jättävät työntekijät takuupalkan ulkopuolelle.

Suomessa vuokratyöntekijän työsopimuksen kesto on usein sidoksissa käyttäjäyrityksen tilauksen keston. HPY:n velvollisuus maksaa palkkaa loppuu samalla kun vuokratyöntekijän velvollisuus tehdä työsopimuksensa mukaista työtä loppuu - eli silloin, kun hänen työsopimuksensa päättyy. Vuokratyöntekijän palkka määräytyy siis käyttäjäyrityksessä tehdyn työajan perusteella. Hän ei näin ollen saa palkkaa väliajalta, jolloin ei ole työsopimussuhteessa HPY:een. Työsuhteiden väliin jäävä väliaika on näin ollen palkatonta. Tuolloin työtä vailla oleva vuokratyöntekijä on työttömyysturvalain mukaisesti etuisuuksiin oikeutettu eli samassa asemassa kuin muutkin työttömät työnhakijat. Tulisiko vuokratyöntekijän saada palkkaa ilman työntekovelvoitetta, kun työttömät työnhakijatkaan eivät sitä saa?

## 7.2. Palkallinen työmatka

Ruotsin vuokratyötä koskevan TES:n § 8 mukaan määrätyn virkamatkan määräyspaikalle siirtymiseen käytetty matka-aika on korvattava työaikana<sup>207</sup>. Tuolloin matkaan käytetyn ajan on sijoitettava työntekijän tavanomaiseen päivittäiseen työaikaan, jotta se luetaan kuuluvaksi työajaksi. Matka-ajan arviolla huomioidaan siksi ainoastaan virkamatkat vuokratyöntekijän tavallisen työajan ulkopuolella.

---

<sup>206</sup> Tuliaran haastattelu.

<sup>207</sup> Avtal för bemanningsföretag 2007 – 2010, § 8 mom. 2.

Matka-ajaksi lasketaan normaali aikamenekki, kun vuokratyöntekijä itse ajaa autoa tai muuta kulkuneuvoa. Kulkuneuvon kuulumisella työnantajalle ei ole merkitystä. Matka-aikakorvausta maksetaan tunnilta summa, joka vastaa kuukausipalkan 240-osaa. Korvaus on suurempi matkan alkaessa perjantain kello 18 ja maanantain kello 6 välillä tai pyhäpäivää edeltävänä päivänä eli aattona. Tuolloin tuntikorvaus lasketaan jakamalla kuukausipalkka 190:llä. Matkakorvausta annetaan enintään kuusi tuntia kalenterivuorokautta kohti.

Suomen työlainsäädännön mukaan työajalla tarkoitetaan työhön käytettyä aikaa eli aikaa, jona työntekijä tekee työsopimuksensa mukaista työtään tai siihen välittömästi liittyviä toimintoja<sup>208</sup>. TAL:n 4.1 §:n mukaan työaika on myös aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. TAL:n 4.3 §:n mukaan matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Toisin sanoen: Matkan ollessa työsuoritus, se on palkallista työaika.

Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisun 2005:1707 mukaan vuokratyöntekijän kodin ja käyttäjäyrityksen välistä matkaa ei pidetty TVL:n 71 §:n mukaisena verovapaasiin matkakustannusten korvauksiin oikeuttavana työmatkana. Se luettiin siis asunnon ja varsinaisen työpaikan väliseksi matkaksi, josta HPY:n oli toimitettava ennakonpidätys sekä suoritettava työnantajan sosiaaliturvamaksu vuokratyöntekijälle näistä matkoista maksettavista matkakustannusten korvauksista.

Työmatkana ei pidetä palkansaajan asunnon ja varsinaisen työpaikan välistä matkaa eikä työkomennuksen kestäessä tehtyjä viikonloppu- ja muita vastaavia matkoja asunnon ja erityisen työn tekemispaikan välillä<sup>209</sup>.

Suomalainen vuokratyöntekijä ei näin ollen ole oikeutettu palkalliseen työaikaan siirtyessään kodistaan käyttäjäyrityksen tiloihin. Työmatka luettaneen korvauksiin oikeutetuiksi, mikäli käyttäjäyritys lähettäisi vuokratyöntekijän käyttäjäyrityksen tiloista sen toiseen toimipaikkaan - esimerkiksi kesken työpäivän. Tuolloin matka-aika olisi luettavissa palkalliseksi työajaksi. Tätä tukee verohallituksen verovapaiden matkakustannusten korvauksista annetun päätöksen 3.1 §.

---

<sup>208</sup> Kairinen ym. 2006, s. 408.

<sup>209</sup> Verohallituksen päätös verovapaista matkakustannusten korvauksista 2102/32/2004, 3.2 §.

## **8. Vuokratyöntekijän palkka tulevaisuudessa**

Kuten opinnäytteestäni kävi ilmi, työlainsäädäntömme suojaa vuokratyöntekijöiden palkkausta<sup>210</sup>; näin ollen vuokratyöntekijää ei ole mahdollista asettaa palkkakuoppaan. Tätä ei vielä paikallinen sopiminen, esimerkiksi tulospalkkiosta sopimalla, mahdollista.

Työvoiman kysynnän lisääntyessä voi vuokratyöntekijän palkkaus muuttua. Erikoistumista ja korkeaa ammattitaitoa vaativilla aloilla on jo tänä päivänä sovittavissa TES:ta paremmista palkkaehdoista. Tietyillä aloilla puhutaan jopa työntekijöiden markkinoista. Melko todennäköistä on, että työsopimuksin palkoista sopiminen yleisty, ainakin kovan työvoimapulan aikana – ammattityöntekijöistä ollaan valmiita maksamaan. Laajeneeko palkkasopiminen esim. aloille, joilla tänä päivänä työskentelee paljon ulkomaalaisia työntekijöitä? Rakennusalalla ulkomaalaisten HPY:n suorittama<sup>211</sup> palkkapoljenta<sup>212</sup> vääristää markkinoita ja tervettä taloudellista kilpailua. Kun palkkapoljenta on toivottavasti saatu Suomessa ”kuriin” – esim. valvonnan lisäämisellä tai lainsäädäntöteitse – voi näillä aloilla ja ko. ammattiryhmissä mahdollistua työsopimuksin palkasta sopiminen. Ulkomaisen vuokratyövoiman voimakas työmarkkinoille tulo saattaa nostaa suomalaisen vuokratyöntekijän tekemän työn ”arvoa” ja hänen ammattitaitonsa suosimista entisestään.

Vuokratyövoiman käytön kasvu voi myös aiheuttaa HPY:lle pysyvän työvoiman tarpeen, jolloin ne työnantajina voivat kenties työllistää ainakin osan vuokratyöntekijöistään kokoaikaisesti. Vuokratyöntekijän ollessa toistaiseksi voimassa olevassa työsopimussuhteessa työnantajaansa, hänen palkkansa määräytyisi esim. säännöllisen kuukausipalkan mukaan. En tarkoita edellisellä sitä, että vuokratyövoiman käytön pitäisi laajentua tulevaisuudessa ”tuotantohuippujen tasaamisesta” työskentelyyn

---

<sup>210</sup> Palkkasuoja laajenee ulkomaalaisiin, lähetettyihin vuokratyöntekijöihin. Mikäli Suomen lainsäädäntö takaa lähetetyille vuokratyöntekijälle hänen kannaltaan edullisemmat ehdot kuin hänen työsopimukseensa sovellettava vieraan valtion laki, kuuluvat hänelle mm. TSL:n, VLL:n, TAL:n ja yleissitovan TES:n mukaiset ehdot. Ehdot ovat siis lähtökohtaisesti hänellä vähintään samansuuruiset kuin suomalaisella työntekijällä.

<sup>211</sup> Lehdon, Oikarisen, Rajamäen ja Suokaksen haastattelut.

<sup>212</sup> Palkkapoljennalla tarkoitetaan tilannetta, jolloin työntekijälle ei makseta hänelle lakien tai TES:n mukaan kuuluvaa palkkaa. Esim. ulkomaalaiselle vuokratyöntekijälle ei makseta tehtäväkohtaisen palkan lisäksi työaikakorvauksia, palkan lisiä, henkilökohtaista palkanosaa eikä päivärahoja.



pidemmän aikaa käyttäjäyrityksen työntekijöiden rinnalle, yrityksen normaaleissa työtehtävissä.

Mikäli henkilövuokra-alalla yleistyvät toistaiseksi voimassaolevat työsopimussuhteet, voisi HPY:ten olla taloudellisesti houkuttelevaa ottaa väliajan palkka-mallin tapainen järjestelmä käyttöön.

## 9. Johtopäätökset

Opinnäytteessäni kävin läpi palkan eri osa-alueet, TES:n palkkaehdot sekä niiden määräytymisperusteet. Kuten opinnäytteestäni kävi ilmi, vuokratyöntekijän palkka määräytyy joko hänen työnantajaansa tai käyttäjäyritystä sitovan TES:n mukaan. Sovellettava TES määrää vuokratyöntekijän palkan suuruuden. Lisäksi tarkastelin vuokratyöntekijän työnantajan ja käyttäjäyrityksen roolia vuokratyöntekijän palkan arvioinnissa tai määrittämisessä. Opinnäytteeni esitti seikkaperäisesti, miten vuokratyöntekijän palkka määräytyy työelämän eri tilanteissa, kuten sairauden tai työnteon estymisen ajalta.

Lisäksi tarkastelin vuokratyöntekijän vähimmäisehtoja suojaavia lainsäännöksiä sekä mahdollisuutta sopia työsopimuksella paremmista ehdoista. Vuokratyöntekijän on saatava vähintään yhtäläiset palkkaehdot kuin käyttäjäyrityksen työntekijän silloin kun sovelletaan samaa TES:ta. HPY:tä sitova TES voi tarjota hyväksyttävästi ”erilaiset” ehdot, sillä tämän TSL sallii. Tuolloin vuokratyöntekijä voi olla erilaisessa asemassa verrattuna käyttäjäyrityksen samaa työtä tekevään työntekijään. Oikeuskirjallisuuden mukaan vuokratyötä koskevissa TES:sissa sovittujen työehtojen taso ei poikkea merkittävästi käyttäjäyrityksen noudattamista työehdoista<sup>213</sup>.

Pohtiessani yhdenvertaisuutta vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen määräaikaisen työntekijän kesken vertasin mm. TES:n palkkamääräyksiä. Sovellettaessa kumpaankin työntekijään samaa TES:ta, ovat palkkaehdot pääosin samat. Monet TES:n palkan osat ovat sidoksissa työsuhteen keston, joten sekä vuokratyöntekijä että määräaikaisessa työsopimussuhteessa oleva työntekijä voivat jäädä samoin perustein niistä paitsi. Näin käy myös yrityksen yksipuolisesti myöntämän tulospalkkion kohdalla.

Huomion arvoista on, että yhdenvertaisuuden toteutuminen käyttäjäyrityksessä ei ole riippuvainen ainoastaan TES:n määräyksistä. Käyttäjäyrityksen määrätessä direktio-oikeudellaan esim. työntekijän työnteokoajoista, voivat TES:ssa normitettujen työajoista riippuvaiset edut jäädä työntekijältä saamatta.

---

<sup>213</sup> Markku Kuoppamäki 2008, s. 65.

Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen määräaikaisen työntekijän keskeiset, palkkaan liittyvät työehdot ovat usein yhtäläiset, sovelletaanpa käyttäjäyritystä tai HPY:tä sitovaa TES:ta. Toisin sanoen, sovellettavalla TES:lla ei ole käytännössä juurikaan merkitystä.

Tätä mieltä ovat myös vuokratyöntekijät: Tutkimukseen<sup>214</sup> osalliset olivat lähes samaa mieltä (3,44 / 5) siitä, että heidän palkkansa oli vähintään samalla tasolla kuin asiakasyrityksen saman kokemuksen ja koulutuksen omaavalla työntekijällä.

Vuokratyövoiman käyttö tulee lisääntymään työvoiman tarpeen kasvamisen johdosta. TES:ta paremmista ehdoista sopiminen voi joillain aloilla yleistyä. Syynä voi olla työvoiman suuri kysyntä tai erikoistumisen mahdollistama palkkakilvoittelu. Jää nähtäväksi muuttuuko vuokratyöntekijän palkka Ruotsin väliajan palkan suuntaan ja tuleeko työlainsäädäntöömme muutoksia vuokratyödirektiivin täytäntöönpanon yhteydessä

---

<sup>214</sup> HPL, Valtakunnallinen vuokratyöntekijätutkimus, 2009, s. 18.