

Työnantajavelvoitteet vuokratyössä

Lapin yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

Työ- ja sosiaali oikeus

Pro gradu -tutkielma

Kevät 2014

Juha Määttä

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työnantajavelvoitteet vuokratyössä

Tekijä: Juha Määttä

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Työ- ja sosiaali oikeus

Työn laji: Tutkielma_X_Laudaturtyö__ Lisensiaatintyö__ Kirjallinen työ__

Sivumäärä: XI + 83

Vuosi: Kevät 2014

Tiivistelmä:

Tutkielman tavoitteena on selvittää Suomessa tehtävän vuokratyön osalta, mitkä työnantajavelvoitteet kuuluvat käyttäjäyritykselle ja mitkä velvoitteet kuuluvat vuokrausyritykselle. Tutkimusmetodi on pääosin oikeusdogmaattinen, vaikka Ruotsin lainsäädännöstä ja vuokratyöhön soveltuvasta työehtosopimuksesta esitetäänkin selvitystä. Jälkimmäinen on ollut tarpeen johtopäätösten tekemiseksi. Tutkielman ydin muodostuu työsopimuslain 1:7 §:stä. Se toimii lähtökohtana vuokrausyritykselle jäävien velvoitteiden ja käyttäjäyritykselle siirtyvien velvoitteiden tarkastelussa. Lisäksi työssä on käsitelty vuokratyötä koskevia erityissäännöksiä. Tutkielmassa on eritelty lyhyet ja pitkät vuokratyösuhteet. Säännösten soveltaminen ja työnantajavelvoitteiden kuuluminen tietyille osapuolelle riippuu useasti siitä, kuinka pitkältä toimeksiannosta on kyse. Käyttäjäyritys ja vuokrausyritys voivat sopia erilaisista käytännön järjestelyistä myös toimeksiantosopimuksessa.

Tutkielman johtopäätöksissä on esitetty tarkennuksia ja parannuksia nykyisen lainsäädännön sisältöön. Esimerkiksi vuosilomalakia tulisi täsmentää siten, että voimassa olevissa vuokratyösuhteissa ei olisi sallittua korvata varsinaista lomaa rahallisesti. Työterveyshuoltolakiin esitetään parannuksia yhteistoiminnan tehostamiseksi. Käyttäjäyrityksen tulisi osallistua vuokrausyrityksen työterveyshuollon järjestämiseen tiiviimmin. Työsopimuslakia tulisi täsmentää vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun osalta. Myös lakia alemman tasoisten säännösten soveltuminen toimeksiannon aikana pitäisi kirjata lakiin, jotta käyttäjäyrityksen asema olisi selkeämpi. Työ- ja elinkeinoministeriön tulisi laatia toimeksiantosopimuksia koskevat suositusluonteiset vähimmäisehdot, joiden avulla voitaisiin välttää vuokratyön käytännön järjestelyihin liittyviä epäselvyyksiä. Lisäksi työsopimuslakia tulisi selkeyttää siltä osin, kuka vastaa työnantajavelvoitteiden laiminlyönnistä vuokratyössä. Nykyisellään vastuu lienee kaikilta osin vuokrausyrityksellä. Yhtenä ratkaisuna tähän voisi olla Ruotsissa käytössä oleva järjestelmä, jonka mukaan työntekijä voi tietyissä tilanteissa ajaa kannetta suoraan käyttäjäyritystä vastaan. Epäasiallisilla perusteilla tehtyjen määräaikaisten työsopimusten käyttöä voitaisiin rajoittaa esimerkiksi Ruotsissa käytössä olevalla takuupalkkajärjestelmällä, mutta sen käyttöönotto voi hidastaa vuokratyömarkkinoiden kehitystä. Tällä saattaa kuitenkin olla haitallisia vaikutuksia erityisesti nuorten henkilöiden työllistymiseen.

Avainsanat:

Käyttäjäyritys, toimeksianto, vuokrausyritys, vuokratyöntekijä, työnantajavelvoite

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi

(vain Lappia koskevat)

SISÄLLYS

LÄHTEET	v
LYHENTEET	xi
1 Johdanto.....	1
1.1 Vuokratyösuhde.....	1
1.2 Lainsäädäntö ja keskeiset käsitteet.....	3
1.3 Tehtävän asettelu ja tutkimusmetodi	5
2 Vuokratyöstä yleisesti	7
2.1 Vuokratyön käyttö	7
2.2 Vuokratyö lukuina	8
2.3 Alihankinta, työntekijöiden lainaus ja työnvälitys	10
2.4 Työsopimusosapuolten suostumukset ja työnantajavelvoitteiden siirtäminen sopimuksin.....	14
2.5 Lakia alemmantasoisten säännösten soveltuminen vuokratyöhön	16
2.6 Työsuhde-etuuksien jatkuminen yhdenjaksoisena	17
3 Käyttäjyryityksen oikeudet ja velvollisuudet suhteessa vuokrausryitykseen.....	18
3.1 Käyttäjyryityksen direktio-oikeus.....	18
3.1.1 Yleisvelvoite ja syrjintäkielto.....	19
3.1.2 Direktio-oikeuden rajoitukset	20
3.1.3 Tulkintaetuoikeus	21
3.2 Muut välittömästi työn tekemiseen liittyvät oikeudet ja velvoitteet.....	22
3.2.1 Työturvallisuus	22
3.2.2 Työaika	25
3.2.3 Häätötyö	27
3.2.4 Lyhyet perhevapaat.....	28
3.2.5 Luottamustoimet.....	29
4 Vuokrausryitystä koskevat oikeudet ja velvollisuudet ja niiden suhde käyttäjyryitykseen.....	31
4.1 Palkanmaksu.....	31
4.1.1 Palkanmaksukausi ja palkkapäivä	32
4.1.2 Sairausajan palkka	34
4.1.3 Palkanmaksu muiden työntekoa koskevien esteiden osalta	37
4.2 Vuosiloma vuokratyösuhteessa	39
4.2.1 Loman määräytyminen	41
4.2.2 Vuosiloman ajankohta ja ilmoitusajat	45
4.2.3 Vuosilomakirjanpito ja kanneoikeus	50
4.3 Työterveyshuolto	51
4.3.1 Yhteistoiminta työterveysasioissa	54

4.3.2 Työnantajan suunnittelovelvoite	55
4.3.3 Tiedonanto ja neuvontavelvoite.....	56
4.4 Pidempiaikaiset perhevapaat	57
4.5 Määräaikaiset työsopimukset ja kurinpitotoimet.....	62
5 Käyttäjyritystä ja vuokrausyritystä koskevat erityissäännökset	67
5.1 Koeaika.....	67
5.2 Vapautuvista työpaikoista ilmoittaminen	69
5.3 Vuokratyöntekijöiden työsuhteisiin sovellettavat vähimmäisehdot	70
5.4 Vuokratun työntekijän oikeus palveluihin ja järjestelyihin käyttäjyrytyksessä ..	72
5.5 Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.....	73
5.6 Tilaajavastuu.....	75
5.7 Yhteistoiminta	76
6 Vuokratyö Ruotsissa.....	77
7 Lopuksi	81

LÄHTEET

KIRJALLISUUS

Antola, Maritta – Parnila, Kirsi – Sainio, Jaakko: Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki 2009.

Barnard, Catherine: EU Employment Law. Oxford 2012.

Bruun, Niklas – Von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet. Helsinki 2012.

Engblom, Matleena: Työnjohto-oikeus erityisesti työtuomioistuimen käytännön valossa. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2006, s. 109–127. Helsinki 2006.

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot – määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Helsinki 2013.

Göransson, Håkan Gabinus – Garpe, Bengt: Arbetsrätten – En introduktion. Mönlycke 2013.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki 2013.

Kairinen, Martti: Työoikeuden normijärjestelmä. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 47–99. Juva 2006.

Kairinen, Martti: Erityiset työsopimukset. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 169–191. Juva 2006.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Helsinki 2012.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Jyväskylä 2012.

Moilanen, Juha-Matti: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki 2013.

Nyyssölä, Mikko: Vuosilomalaki. Helsinki 2013.

Saarinen, Mauri: Pätkätyöt – Työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki 2005.

Salli, Minna: Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Hämeenlinna 2012.

Siiki, Pertti: Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki 2006.

Sädevirta, Markus: Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Vantaa 2002.

Paanetoja, Jaana: Työsuhteista työtä vai työtoimintaa. Helsinki 2013.

Parnila, Kirsi: Vuosiloma-asiat käytännönläheisesti. Helsinki 2013.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2012.

Ullakonoja, Vesa: Työpalkka. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 377–399. Juva 2006.

Valkonen, Mika: Työsuhteen ehtojen muuttaminen. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 497–566. Juva 2006.

Viitala, Riitta – Vettensaari, Minna – Mäkipelkola, Jutta: Näkökulmia vuokratyöhön. Helsinki 2006.

VIRALLISLÄHTEET

Eurooppa-oikeudellinen sääntely

Neuvoston direktiivi määräaikaaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä, 25.6.1991, 91/383/ETY, EYVL L 206, 29.7.1991.

Neuvoston direktiivi työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista, 14.10.1991, 91/533/ETY.

Neuvoston direktiivi toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi), 19.10.1992, 92/85/ETY.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi tietyistä työn järjestämistä koskevista seikoista, 4.11.2003, 2003/88/EY.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöstä, 19.11.2008, 2008/104/EY.

Hallituksen esitykset

HE 205/1983 Hallituksen esitys Eduskunnalle työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi.

HE 113/1992 Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta.

HE 34/1996 Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalain ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta.

HE 37/1998 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta.

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

HE 114/2001 Hallituksen esitys Eduskunnalle työterveyshuoltolaiksi sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.

HE 59/2002 Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 147/2002 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta.

HE 162/2003 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

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

HE 8/2006 Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi kuntalain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 44/2006 Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 4 luvun ja merimieslain muuttamisesta.

HE 254/2006 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

HE 239/2010 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta.

HE 75/2011 Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain ja työterveyshuoltolain muuttamisesta.

HE 104/2011 Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.

HE 152/2012 Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 4 §:n sekä tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 6 §:n muuttamisesta.

HE 203/2012 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi vuosilomalain muuttamisesta.

HE 24/2013 Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 16 §:n sekä kirjanpitolain 2 luvun ja 8 luvun 4 §:n muuttamisesta.

Työehtosopimukset

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014.

Matkailu-, ravintola-, ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus, työntekijät
1.4.2012–30.4.2014.

Metsäteollisuus ry:n ja paperiliitto ry:n välinen työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014.

Teknolohiateollisuus ry:n ja Metallityövään liitto ry:n välinen työehtosopimus
24.10.2011–31.10.2013.

TT–SAK: Yleissopimus 1997.

OIKEUSKÄYTÄNTÖ

EU:n tuomioistuin

C-342/01 Gómez

Korkein oikeus

KKO 1981:II:134

KKO 1982:II:73

KKO 1984:II:6

KKO 1986:II:52

KKO 1986:II:108 (ään.)

KKO 1993:42 (ään.)

KKO 1994:30

KKO 1995:103 (ään.)

KKO 1995:152

KKO 2009:35

KKO 2012:10 (ään.)

Työtuomioistuin

TT 1993:87 (ään.)

TT 1994:59 (ään.)

TT 2010:60

TT 2013:142

TT 2013:187 (ään.)

Työneuvosto

TN 1208–87

TN 1366–00

TN 1426–07

MUUT LÄHTEET

Bemanningsavtalet 1.5.2012–30.4.2015. –

[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_bemanningsavtalet_2012_2015_pdf/\\$File/Be_manningsavtalet_2012_2015.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_bemanningsavtalet_2012_2015_pdf/$File/Be_manningsavtalet_2012_2015.pdf). Luettu 12.2.2014.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto: Jäsenkysely 2012. –

http://www.huolintaliitto.fi/extranet/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Jaese_nkysely_2012_netiversio.pdf. Luettu 7.2.2014.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto: Henkilöstövuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot.

– http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Yleiset-sopimusehdot/YSE-ehdot-28012014_FINAL.pdf. Luettu 10.2.2014.

EK: Työehtosopimuksissa yhä paljon vuokratyön käytön rajoituksia 2012. –

<http://www.edilex.fi/login.ezproxy.ulapland.fi/uutiset/30947>. Luettu 26.11.2013.

Koskinen, Seppo: Oikeus kohtuulliseen korvaukseen, palkkaan tai palkkioon 2012. –

<http://www.edilex.fi/artikkelit/8610.pdf>. Luettu 10.2.2014. (Koskinen 2012a).

Koskinen, Seppo: Vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen velvoitteita lisättiin 2012. –

<http://www.edilex.fi/uutiset/31631?search=1>. Luettu 20.11.2013. (Koskinen 2012b).

Lehto, Anna-Maija – Sutela, Hanna: Työolojen kolme vuosikymmentä – Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki 2008. –

http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf. Luettu 8.1.2014.

SAK: Pelisäännöt vuokratyölle 2006. – <http://www.slideshare.net/SAKkalvot/pelisnt-vuokratyille#>.

Luettu 12.2.2014.

Tilastokeskus: Työvoimatutkimus – Aikasarjatiedot 2001–2010 2011. –

http://www.stat.fi/til/tyti/2010/16/tyti_2010_16_2011-11-01_fi.pdf. Luettu 8.1.2014.

Tilastokeskus: Työvoimatutkimus – Työllisyys ja työttömyys vuonna 2011. –

http://www.stat.fi/til/tyti/2011/13/tyti_2011_13_2012-03-09_fi.pdf. Luettu 8.1.2014.

Tilastokeskus: Työvoimatutkimus – Työllisyys ja työttömyys vuonna 2012. –

http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_fi.pdf. Luettu 8.1.2014.

Työ- ja Elinkeinoministeriö: Vuokratyöopas 2013. –

http://www.tem.fi/files/35643/TEM_vuokratyopas_netti.pdf. Luettu 26.11.2013.

Työ- ja Elinkeinoministeriö: Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti 16/2012. – http://www.tem.fi/files/33054/TEMrap_16_2012.pdf. Luettu 7.2.2014.

Työministeriö: Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007. – http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mietinto.pdf. Luettu 5.12.2013.

Verohallinnon päätös vuodelta 2014 toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista. – http://www.vero.fi/fiFI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyonantajat/Luontoisedut/Verohallinnon_paatos_vuodelta_2014_toimi%2830339%29. Luettu 16.1.2014.

LYHENTEET

EU	Euroopan unioni
HE	Hallituksen esitys
KKO	Korkein oikeus
KL	Kuntalaki (365/1995)
PL	Perustuslaki (731/1999)
SVL	Sairausvakuutuslaki (1224/2004)
TAL	Työaikalaki (605/1996)
Tehtol	Työehtosopimuslaki (436/1946)
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TT	Työtuomioistuin
TyöterveysL	Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
TturvL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
TYV	Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja
VLL	Vuosilomalaki (162/2005)
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

1 Johdanto

1.1 Vuokratyösuhde

Vuokratyösuhhteessa vuokrausyritys ja käyttäjäyritys tekevät keskenään velvoiteoikeudellisen sopimuksen, jonka ehtoja noudattaen työntekijät siirtyvät tekemään työtä jälkimmäisen lukuun. Sopimuksessa on sovittu toimeksiannon ehdoista ja vuokrausyrityksen saamasta vastikkeesta. On tärkeä huomata, että vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välille ei synny työsuhdetta.¹ Työnantajat, jotka kuuluvat henkilöstöpalveluyritysten liittoon, noudattavat alan yleisiä sopimusehtoja.² Toimeksiantosopimuksella siirretään työsopimuslain (55/2011) 1:7.3 §:ssä mainitut työnjohto- ja valvontavalta sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Kyseinen säännös muodostaa työn ydinalueen. Työvoiman vuokrauksessa voidaan puhua eräänlaisesta kolmikantasuhteesta³, jossa käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen oikeudet ja velvoitteet työntekijää kohtaan määräytyvät sen mukaan onko kyseessä varsinainen työn teettävä vai työsopimuksen osapuoli. Työntekijä tekee työtä oman työnantajansa lukuun, mutta käyttäjäyritys saa hyväksen työsuorituksen ja siitä aiheutuvan taloudellisen hyödyn.⁴ EU-oikeuden näkökulmasta katsottuna vuokratyön relaatiot ovat samanlaiset. Vuokratyön osalta todetaan kuitenkin, että lyhyissä vuokratyösuhhteissa vuokratyönantaja säilyy tavallisesti varsinaisena työnantajana, kun taas pidemmissä vuokratyösuhhteissa tilanne ei ole läheskään niin selvä.⁵ Työnantaja-asema ei kuitenkaan muutu ainakaan Suomessa. Siitä huolimatta kotimaisesta vuokratyöstä voi tehdä samantyyppisen johtopäätöksen, sillä pidemmissä vuokratyösuhhteissa oikeuksien ja velvollisuuksien kuuluminen tietyille osapuolelle ei ole aina niin selvää.

Vuokrausyritys on työntekijän varsinainen työnantaja.⁶ Sen tärkeimpiä velvoitteita on hoitaa palkanmaksu, sosiaaliturvamaksut, yhteistoiminta-asiat, työterveyshuolto, ylitöiden seuranta ja vuosilomat. Lähtökohtaisesti oikeudet ja velvollisuudet suhteessa työntekijään kuuluvat vuokrausyritykselle, joskin siitä on poikkeuksia. Vastuun jakautumisen perusteet käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen kesken määräytyvät päivittäisen

¹ Kairinen, Erityiset työsopimukset 2006, s. 188 - 189; Salli 2012, s. 105.

² Ks. Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot 2014.

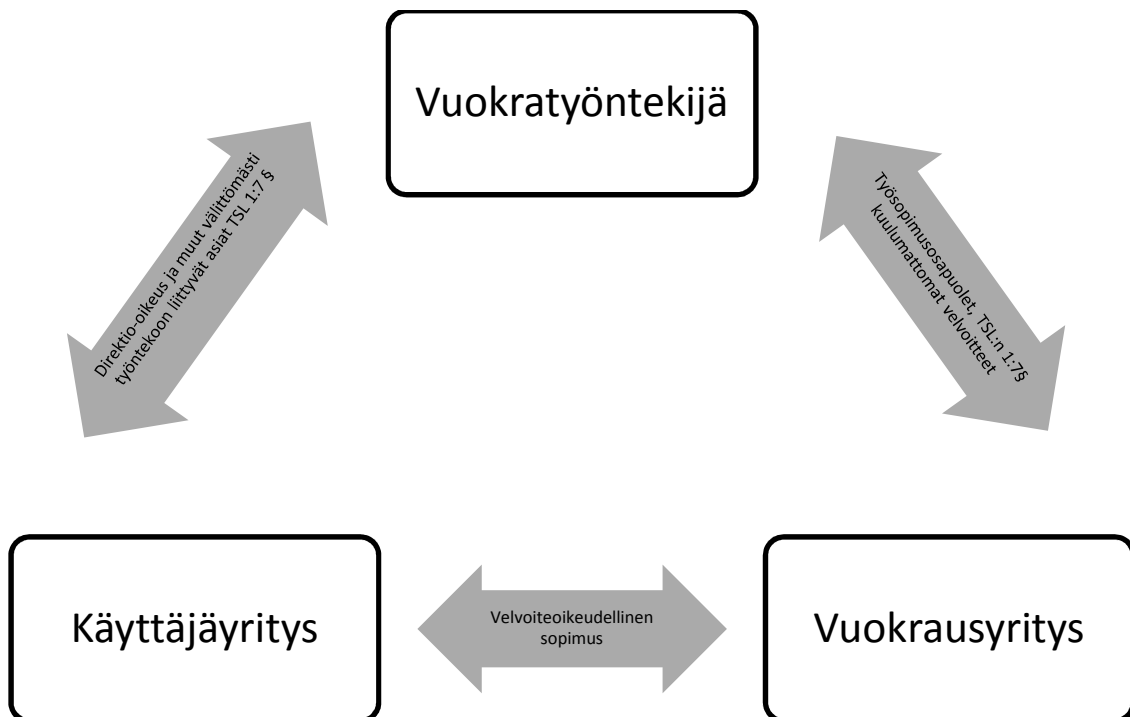
³ Viitala ym. 2006, s. 13. Vuokrausyrityksen, käyttäjäyrityksen ja työntekijän vastuut on määritelty kaaviossa ja tätä kutsutaan kolmikantasuhteeksi.; HE 68/2008, s. 3.

⁴ Kairinen 2009, s. 101 - 102.

⁵ Barnard 2012, s. 445 - 447.

⁶ Moilanen 2013, s. 88.

työskentelyn ja työskentelyajan pituuden mukaan.⁷ Lyhyissä vuokratyösuhteissa, joissa työntekijä työskentelee jatkuvasti monelle eri työnantajalle, työ- ja lepoaikojen sekä muiden vastaavien seikkojen seuranta kuuluu vuokrausyritykselle.⁸ Tämä johtuu jo pelkästään siitä, että eri käyttäjäyritykset eivät voi tietää työntekijän tuntikertymiä tai muita edellä mainittuja asioita kuin vain omalta osaltaan. Pidemmässä vuokratyösuhteissa käyttäjäyritys joutuu huomioimaan työaikalakiin (605/1996) liittyviä velvoitteita ja erilaiset äitiys- ja hoitovapaiden muodot sekä vuosilomat hoidetaan ainakin yhteistyössä vuokrausyrityksen kanssa. Sairausloma ja siihen liittyvä palkanmaksu kuuluu vuokrausyrityksen vastuulle. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet kohdistuvat pääsääntöisesti vuokrausyritykseen. Tästä poiketaan kuitenkin velvollisuuksien osalta niissä tilanteissa, joissa työntekijän suostumus ja TSL:n 1:7 §:ään perustuva, direktiota koskeva toimeksiantosopimus suuntaa ne käyttäjäyritykseen.⁹ Toimeksiantosopimuksen osapuolet eivät ole toissijaisessa vastuussa vastapuolen velvoitteiden laiminlyönneistä.¹⁰ Esimerkiksi vuokrausyrityksen laiminlyödessä palkanmaksun, käyttäjäyritys ei ole siitä toissijaisessa vastuussa.



Kaavio 1: Vuokratyön kolmikantasuhde¹¹

⁷ HE 157/2000, s. 64 - 65.

⁸ Työministeriö 2007, s. 40 - 41.

⁹ HE 68/2008, s. 4.

¹⁰ HE 157/2000, s. 65.

¹¹ Tiitinen - Kröger 2012, s. 384; Ks. Barnard 2012, s. 445.

TSL:n 1:7.3 §:ssä käyttäjäyritykselle on säädetty myös velvollisuus toimittaa erilaisia tietoja vuokrausyritykselle. Sen on toimitettava kaikki tarpeelliset tiedot koskien VLL:n ja TAL:n vaatimia lepoaikoja, työtunteja ja niiden sijoittumista.¹² Tämä on välttämätöntä esimerkiksi vuokrausyrityksen työaika- ja palkkakirjanpidon sekä palkan maksun ja vuosilomien määräytymisen kannalta. Mikäli työvuorolistojen laadinnan suorittaa käyttäjäyritys, nämä listat voidaan toimittaa vuokrausyritykselle kirjanpitoa varten.¹³ Tiedonantovelvollisuus koskee vastaavasti myös kaikkia muita tietoja, jotka ovat välttämättömiä vuokrausyrityksen työnantajavelvollisuuksien hoitamiseksi. Esimerkkeinä voidaan mainita keskeisten ehtojen ilmoittamisvelvollisuus ja työtodistuksen laatiminen.¹⁴ Mikäli käyttäjäyritys ei toimita näitä tietoja, vuokrausyrityksen on ryhdyttävä tarpeellisiin toimiin niiden saamiseksi. Vuokrausyritys on viimesijaisessa vastuussa siitä, että työntekijälle toimitetaan riittävät ja oikeat tiedot ja se vastaa myös laiminlyönnin aiheuttamista epäselvyyksistä esimerkiksi näyttövaikeuksien suhteen. Lisäksi vuokrausyritys tai sen edustaja voidaan tuomita sakkorangaistukseen työsopimuslakirikkomuksesta TSL:n 13:11 §:n mukaisesti. Tiedonantovelvollisuutta tullaan käsittelemään tarkemmin eri työnantajavelvoitteiden osalta.

1.2 Lainsäädäntö ja keskeiset käsitteet

Vuokratyösuhteeseen sovelletaan työlainsäädäntöä samalla tavoin kuin muihinkin työsuhteisiin.¹⁵ Soveltuvuuden kannalta ratkaisevassa asemassa ovat siis TSL:n 1:1 § ja sen tulkinta. Työsuhteen perustunnusmerkkejä ovat sopimus, työn tekeminen henkilökohtaisesti työnantajan lukuun, vastike sekä työnantajan työnjohto- ja valvontavalta. Työnteko oletetaan vastikkeelliseksi, ellei siitä nimenomaisesti ole sovittu toisin. Työsuhteen olemassaoloa tai sen puuttumista arvioidaan ensisijaisesti perustunnusmerkkien avulla. Epäselvät tilanteet vaativat kokonaisharkintaa työntekosuhteen oikeudellisesta luonteesta. Tällöin huomioon otetaan työsuorituksesta tehty sopimus, sen tarkoitus ja tapauksen todelliset olosuhteet. Työlainsäädännön ajallinen soveltuvuus ratkaistaan jokaisen säännöksen tarkoituksen perusteella erikseen.¹⁶ Hankalissa tapauksissa oikeussuhteen luonnetta tulisi arvioida kaksivaiheisesti, ensiksi perustunnusmerkkien tarkastelun kautta ja

¹² HE 68/2008, s. 4 ja 10 - 11.

¹³ Vuokratyöopas 2013, s. 14.

¹⁴ HE 68/2008, s. 10 - 11.

¹⁵ Moilanen 2013, s. 87.

¹⁶ HE 157/2000, s. 55 - 57.

vasta sen jälkeen kokonaisarvion perusteella. Jälkimmäistä voitaisiin käyttää silloin, kun tunnusmerkitötekijöiden avulla ei saada vastausta siihen, onko oikeussuhde työsuhde vai jokin muu oikeussuhde. Tarkastelussa ovat kaikki yksittäistapauksiin liittyvät seikat sekä myös heikomman osapuolen suojan tarve. Direktio-oikeutta ei tulisi pitää pääasiallisena arviointiperusteena.¹⁷

Vuokratyösuhteista on myös muutamia erityissäännöksiä ja niitä sovelletaan aina, kun työntekijä siirtyy käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan toimeksiannossa määriteltäviä tehtäviä. Selvyyden vuoksi mainittakoon, että toimeksiannon pituudella tai yrityksen toimialalla ei ole merkitystä säännösten soveltamisen kannalta. Ne soveltuvat siis myös kertaluonteisissa ja toimialaan kuulumattomissa vuokraustilanteissa. TSL:n vuokratyötä koskevat säännökset soveltuvat sellaisenaan myös julkisen sektorin harjoittamaan toimintaan, kuten sairaanhoitopiireihin.¹⁸ Euroopan parlamentti ja Euroopan unionin neuvosto antoivat 19.11.2008 direktiivin koskien vuokratyötä ja sen tavoitteena on taata vähimmäissuoja¹⁹ ja yhdenvertaisempi kohtelu vuokratyöntekijöille suhteessa yrityksen omiin työntekijöihin ja parantaa vuokratyöntekijöiden suojelua.²⁰ Sitten tämä direktiivi on implementoitu Suomen lainsäädäntöön TSL:n 2 lukua koskevilla muutoksilla (10/2012). Direktiiviä sovelletaan välillisesti sekä työsuhteisiin että työsopimukseen työntekijän ja vuokrausyrityksen välillä. Lisäksi tulee huomioida, että direktiivi soveltuu sekä yksityiselle että julkiselle sektorille, kun kyseessä on taloudellisessa tarkoituksessa suoritettava toiminta.²¹ Tätä rajausta ei ole sovellettu TSL:ssä. Vuokratyötä koskevat keskeisimmät käsitteet ovat seuraavat:²²

Työntekijä: Jäsenvaltiossa asuva henkilö, jota turvataan kansallisen työlainsäädännön avulla.

Työvoiman vuokrausyritys (myöhemmin vuokrausyritys): Sellainen yritys, joka antaa työntekijöitä käyttäjäyrityksen tarpeita varten ja joiden on tarkoitus työkennellä jälkimmäisen johdon ja valvonnan alaisena. Vuokrausyritys solmii työsuhteet ja työsopimukset työntekijöiden kanssa jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti. Tällainen yritys voi olla sekä luonnollinen että oikeushenkilö.

¹⁷ Ks. Paanetoja 2013, s.159 - 168.

¹⁸ HE 104/2011, s. 6.

¹⁹ 2008/104/EY, 9 artikla.

²⁰ 2008/104/EY, 2 artikla.

²¹ 2008/104/EY, 1 artikla 1 ja 2 kohta.

²² 2008/104/EY, 3 artikla; HE 104/2011, s. 3.

Vuokratyöntekijä: Työntekijä, jolla on työsuhde tai työsopimus vuokrausyrityksen kanssa ja hän työskentelee käyttäjäyrityksen valvonnan ja johdon alaisena.

Käyttäjäyritys: Oikeushenkilö tai luonnollinen henkilö, jonka toimeksiannosta vuokratyöntekijä työskentelee, sen johdon ja valvonnan alaisuudessa.

Toimeksianto: Se ajanjakso, jonka aikana vuokratyöntekijä työskentelee tilapäisesti käyttäjäyrityksessä.

Keskeiset työehdot: Sellaisia työehtoja, jotka määritellään jäsenvaltion lainsäädännön ja asetusten kautta tai työehtosopimusten ja hallinnollisten määräysten avulla. Ne koskevat palkkaa, lepoaikoja, ylittöitä, taukoja, työaika, lomien, yötyötä sekä normaaleja vapaapäiviä.

1.3 Tehtävän asettelu ja tutkimusmetodi

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitkä työnantajaa koskevat oikeudet ja velvoitteet kuuluvat työvoimaa tilaavalle käyttäjäyritykselle ja mitkä oikeudet ja velvoitteet kuuluvat vuokrausyritykselle. Työn kannalta olennaisin säännös on TSL:n 1:7.3 §. Lisäksi velvoitteet voivat perustua myös erityissäännöksiin. Työnantajavelvoitteiden siirtyminen riippuu ennen kaikkea toimeksiantosuhteen pituudesta ja siitä, mitä toimeksiantosopimuksessa on sovittu. Työnantajavelvoitteet menevät useassa kohtaa limittäin, joten johdonmukaisuuden kannalta niitä käsitellään sekä käyttäjäyrityksen että vuokrausyrityksen näkökulmasta. Esimerkkinä mainittakoon lyhyiden ja pidempien perhevapaiden jaottelu. Lyhyitä perhevapaita voidaan käyttää kaiken mittaisissa toimeksiantoissa. Koska käyttäjäyritys päättää vuokratyöntekijöiden työajoista, lyhyitä vapaita on perusteltua käsitellä käyttäjäyrityksen velvoitteiden yhteydessä. Pidemmässä vapaissa vuokrausyrityksen rooli korostuu, vaikka vapaiden pitäminen on mahdollista vain käyttäjäyrityksen myötävaikutuksella.

Pääasiassa TSL:n 1:7 §:ssä säädetään velvoitteista, joskin työnjohto- ja valvontavalta perustaa käyttäjäyritykselle myös joitain oikeuksia. Vuokratyön käyttöä, sen työehtosopimusrajoituksia ja tilastotietoja tarkastellaan yleisesti. Alihankinta ja kaksi siihen liit-

tyvää tärkeää oikeustapausta sekä työntekijöiden lainaaminen ja työnvälitys käsitellään sekaannusten välttämiseksi. Näiden jälkeen käsitellään työsopimusosapuolten suostumuksia, työehtosopimusmääräysten sitovuutta käyttäjäyritykseen nähden sekä työsuhde-etuuksien jatkumista. Kolmannessa jaksossa käsitellään käyttäjäyrityksen direktio-oikeuden sisältöä sekä muita sille kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia sekä niiden suhdetta vuokrausyritykseen. Neljännessä jaksossa käydään läpi pelkästään vuokrausyritykselle kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia, joskin niillä on lukuisia liittymiä käyttäjäyritykseen.

Viidennessä jaksossa käsitellään erityissäännökset ja muita käyttäjäyritykselle ja vuokrausyritykselle kuuluvia oikeuksia ja velvoitteita. Tilaaajavastuulaki ja yhteistoiminta työnantajavelvoitteina jäävät pinnallisen käsittelyn varaan, koska ne eivät ole tutkimuksen ydinaluetta. Kuudennessa osiossa selvitetään Ruotsin lainsäädännön sisältöä ja työehtosopimusmääräyksiä palkkauksen osalta. Työntekijöiden näkökulma tuodaan esille niissä kohdissa, joissa on tarpeellista havainnollistaa tilannetta myös heidän kannaltaan. Tarkastelun näkökulmaa rajataan ulkomaisten liittymien suhteen, toisin sanoen työssä käsitellään Suomessa tehtävää vuokratyötä. Myöskään vahingonkorvausoikeudellista puolta ei käsitellä muutoin kuin työntekijälle aiheutuneiden haittojen osalta. Vuosilomakorvauksiin ja -palkkaan liittyviä asioita ei käsitellä tarkoituksenmukaisuussyistä, koska vuokratyön suhteen ongelmat ovat nimenomaan vuosiloman antamisessa. Kilpailukieltosopimukset jätetään tutkimuksen ulkopuolelle, koska niiden tekemiseen ei ole varsinaista velvollisuutta.

Tutkielma on oikeusdogmaattiseen metodiin perustuva, eli siinä käydään läpi voimassa olevaa ylikansallista sääntelyä, kotimaista lainsäädäntöä sekä työoikeuden normilähteisiin lukeutuvia työehtosopimuksia. Myös lakien valmisteluaineistolla on ollut suuri merkitys tutkimuksen kannalta. Oikeuskäytäntöä tuodaan esiin näkökohtien havainnollistamiseksi. Edellä mainitut muodostavat myös työn pääasiallisen lähdeaineiston. Tulkintakannanotot ovat yleensä jokaisen kappaleen lopussa. Ne perustuvat pääasiassa lakitekstien ja muun lähdemateriaalin sanamuodon mukaisiin tulkintoihin. Mukaan on liitetty myös artikkeleita sekä ohjeistuksia ja tilastotietoja. Ruotsin lainsäädännön sisällöstä etsitään potentiaalisia kehitysehdotuksia Suomen lainsäädäntöön.

2 Vuokratyöstä yleisesti

2.1 Vuokratyön käyttö

Vuokratyön käyttöön Suomessa ei ole mitään varsinaisia lainsäädännöllisiä rajoitteita²³, joten yritykset voivat päättää henkilöstöpolitiikastaan melkein vapaasti myös vuokratyön osalta. Vuokratyötä voidaan käyttää esimerkiksi ruuhkahuippuja tasaamaan, sesonkityöhön ja kysynnän selvittämiseen yritystoiminnan alussa. Tutkimuksen mukaan vuokratyön tekemiseen on työntekijöiden kannalta useita eri syitä, kuten töissä käyminen opiskeluiden ohella, oma halu, muiden töiden puuttuminen, lisätienestit ja ulkoistaminen. Viimeisimmässä tapauksessa työnteko jatkuu samassa työpaikassa vuokrausyrityksen palkkalistoilla. Tutkimustulokset ovat vain suuntaa antavia, mutta niistä ilmenee kuitenkin joitakin syitä siihen, miksi ihmiset tekevät vuokratyötä.²⁴ Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto²⁵ (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) välillä tehty yleissopimus määrää, että vuokratyöntekijöitä tulee käyttää vain poikkeuksellisesti. Sopimuksen vuokratyötä koskeva osio kuuluu seuraavasti:

Yritysten 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. Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen pidemmän ajan. Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettyä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.²⁶

²³ Vuokratyöopas 2013, s. 6.

²⁴ Lehto - Sutela 2008, s. 41.

²⁵ TT yhdistyi Palvelutyönantajien (PT) kanssa Elinkeinoelämän Keskusliitoksi (EK) vuoden 2005 alusta.

²⁶ Yleissopimus 1997, kohta 8.3; Ks. tarkemmin TT:2013:142, jossa työtuomioistuin on pyytänyt ennakkoratkaisua siitä, onko yleissopimus vuokratyödirektiivin vastainen. Viranomaisille ja tuomioistuimille pyydetään samalla toimintaohjeita ja keinoja laillisuuden varmistamiseen. Työntekijäliiton mielestä kysessä on vain tarkasteluelvelvoite, jonka perusteella työehtosopimuksia ei tarvitse muuttaa ja direktiivin tulee saada enintään tulkintavaikutus. Työnantajaliitto on sitä mieltä, että rajoitukset eivät perustu sallittuihin poikkeuksiin.

Myös yleissitovissa työehtosopimuksissa on rajoituksia vuokratyön käyttöä koskien. Esimerkiksi Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa vuokratyöntekijät saavat tehdä vain yrityksen toimialaan kuulumattomia töitä, joita ei voi teettää omilla työntekijöillä.²⁷ Paperiteollisuuden työehtosopimuksessa vuokratyövoiman käyttöä on rajattu voimakkaasti. Tuotantoprosessiin liittyviä tehtäviä saa teettää pelkästään omalla työvoimalla. Laadullisesti rajoitetut, tilapäiset työtehtävät ja ruuhka-aikoina tehtävä vuokratyö ovat sallittuja. Myös siivous- ja vartiointitöitä sekä tietyin ehdoin rajoitettuja kunnossapito- ja korjaustöitä saa teettää vuokratyönä.²⁸

Yleissopimus on tehty melkein kaksikymmentä vuotta sitten. Sen tarkoituksena on ollut työsuhteen ehtojen ja työsuhdeturvan kiertämisen estäminen, toisin sanoen käyttäjäyritysten omien työntekijöiden suojeleminen. Uusien työehtosopimusten tarkoitus on sisällöstä päätellen samansuuntainen. Nykyään vuokratyön käyttö on arkipäivää monessa yrityksessä, joten sopimukset luovat turhia rajoitteita yritysten työvoiman käytön joustavuutta ajatellen.²⁹ Yleissopimus ja vastaavanlaiset työehtosopimukset rajoittavat tarpeettomasti myös työnantajien mahdollisuuksia järjestellä työt haluamallaan tavalla. Vuokratyödirektiivin voimaansaattamisen jälkeen vuokratyötä rajoittavat työehtosopimukset ja muut vastaavat järjestelyt vuokratyön käytön rajoittamiseksi saavat perustua ainoastaan suojelemaan toimenpiteisiin, kuten väärinkäytösten ehkäisemiseen ja työmarkkinoiden toiminnan varmistamiseen sekä työsuojeluun ja työterveyteen.³⁰ Koska vuokratyön käytön rajoitukset eivät perustu näihin poikkeuksiin, niitä ei tulisi enää myöskään soveltaa samalla tavoin kuin ennen. Omien työntekijöiden suojeleminen nojautuminen ei enää nykymaailmassa ole perusteltua muutoin kuin epärehellisten yrittäjien osalta. Tällaisia epärehellisiä yrittäjiä ovat esimerkiksi sellaiset työnantajat, jotka pyrkivät kiertämään työsuhdeturvaa, vuosilomien ansaintaa tai työaikalainsäädäntöä.

2.2 Vuokratyö lukuina

Vuokratyöstä laadittaviin tilastotietoihin ja niiden vertailtavuuteen liittyy jonkin verran epävarmuutta.³¹ Tilastokeskuksen tilastojen mukaan vuonna 2012 työllisiä oli yhteensä

²⁷ Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen liitto ry:n välinen työehtosopimus 24.10.2011–31.10.2013, 29 §. Huomaa sopimuksen voimassaoloaika.

²⁸ Ks. tarkemmin Metsäteollisuus ry:n ja paperiliitto ry:n välinen työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014, s. 9 - 12.

²⁹ Työehtosopimuksissa yhä paljon vuokratyön käytön rajoituksia 2012.

³⁰ 2008/104/EY, 4 artikla 1 kohta.

³¹ TEM 16/2012, s. 36.

2 483 000 ja lisäystä vuoteen 2011 verrattuna oli 10 000 henkilöä.³² Työssä käyvien ihmisten määrä on kasvanut maltillisesti. Vuokratyön osuus kaikista työllisistä on ollut vuonna 2012 marginaalinen yksi prosentti, mikä tarkoittaa keskimäärin 27 000 henkilöä. Myös muina vuosina vuokratyön osuus on ollut marginaalinen. Eniten vuokratyöntekijöitä on ikäluokassa 15–24-vuotiaat, joista noin viisi prosenttia työskentelee vuokrausyritysten palveluksessa. Vuokratyötä tehdään useilla eri aloilla joista yleisimmät ovat teollisuus, majoitus- ja ravintola-ala sekä tukku- ja vähittäiskauppa. Vuokratyöntekijöiksi laskettiin kaikki henkilöt, jotka työskentelivät työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen palveluksessa. Vuodesta 2010 vuoteen 2012 vuokratyöntekijöiden keskimääräinen osuus työmarkkinoilla on laskenut tuhannella hengellä vuosittain.³³

Vuonna 2009 vuokratyöntekijöiden osuus työmarkkinoista on ollut keskimäärin 23 000 henkilöä kokonaistyöllisten määrän ollessa 2 457 000.³⁴ Vuoteen 2008 verrattuna vuokratyövoiman käyttö on vähentynyt keskimäärin 8 000 henkeä. Työllisten määrä oli tuolloin 2 497 000.³⁵ Jos taas katsotaan Henkilöstöpalveluyritysten liiton teettämän kyselyn tuloksia vuokratyön määrästä, niin voidaan havaita, etteivät luvut täsmää tilastokeskuksen vastaaviin. Vuokratyöläisten määrä, pois lukien ohjelmatoimistotyö, on ollut vuonna 2011 noin 76 388. Vuonna 2010 vastaava luku oli 72 394 sekä vuonna 2009 49 708. Vuokratyösuhteita tehdään pääsääntöisesti määräaikaissa työsuhteissa. Kaikkiaan vuonna 2011 solmittiin 199 150 työsopimusta, joista 4 818 oli toistaiseksi voimassaolevia. Vuonna 2010 samat lukemat olivat 113 103 ja 2 616, vuonna 2009 292 138 ja 2 444 sekä vuonna 2008 126 949 ja 1 504.³⁶

Tilastoista voidaan päätellä, että vuokratyön kysyntä on suhteellisen vakiintunutta viimeisen kolmen vuoden aikana, vaikkakin eri tilastojen kesken on vaihtelua. Eroavaisuudet johtuvat todennäköisesti erilaisista mittaus- ja tilastointitekniikoista. Heikko taloustilanne näkyy myös vuokratyöntekijöiden kysynnässä ja se aiheuttaa välillä jopa voimakasta vuosittaista vaihtelua. Tulevaisuudessa vuokratyön määrän voi olettaa nousevan nykyisestä, mikäli taloustilanne alkaa kohentua. Kaikesta huolimatta tilastoista nähdään, että vuokratyön tekeminen on edelleen melko marginaalinen työnteon muoto. Tilastoista käy ilmi myös toistaiseksi voimassaolevien työsuhteiden vähäinen määrä

³² Työvoimatutkimus 2012, s. 1.

³³ Työvoimatutkimus 2012, s. 13 ja 51.

³⁴ Työvoimatutkimus 2011, s. 18 ja 48.

³⁵ Työvoimatutkimus 2009, s. 17.

³⁶ Jäsenkysely 2012, s. 10 ja 17.

verrattuna määräaikaaisuuksiin. Tämä on ongelma erityisesti työsuhteen kestäessä ansait-
tujen etujen määräytymisen ja työsuhdeturvan kannalta. Ennen vuotta 2008 ei ole jul-
kaistu tilastokeskuksen virallisia tilastotietoja, joten tutkimustiedot perustuvat erilaisten
yksityisten toimijoiden ja ammattiliittojen keräämiin tietoihin.

2.3 Alihankinta, työntekijöiden lainaus ja työnvälitys

Työntekijöiden lainaus, alihankinta ja työnvälitys täytyy erottaa vuokratyöstä. Lainaus
tapahtuu muutoin samalla periaatteella kuin vuokraus, mutta ilman vastiketta.³⁷ Alihan-
kinnassa oikeushenkilö tai luonnollinen henkilö tilaa vastiketta vastaan toimintaan tai
tuotantoon liittyviä palveluita, tavaroita tai työsuoritteita alihankkijalta.³⁸ Se käyttää
työnjohto- ja valvontavaltaa työn suoritaviin työntekijöihin nähden ja lisäksi sen vas-
tuulla ovat myös kaikki työsuhteeseen liittyvät työnantajavelvoitteet. Alihankkijalla on
vastuu ja yrittäjäriski sopimuksen mukaisista suoritteista.³⁹ Aliurakoinnissa työ tehdään
aliurakoitsijan nimissä ja sen lukuun. Tehtävä suoritetaan tavallisesti tilaajan luona ja
urakoitsija on hankkinut myös raaka-aineet työn tekemiseksi.⁴⁰

Alihankinnan ja vuokratyön yksi olennainen eroavaisuus on siinä, kuka käyttää direktio-
oikeutta työntekijöitä kohtaan. Työnjohto- ja valvontavallan olemassaoloa arvioidaan
tapauskohtaisesti tosiasiallisten työskentelyolosuhteiden ja työntekoon liittyvien ehtojen
perusteella. Työsuorituksesta tehtyä sopimusta pidetään tarkastelun lähtökohtana määri-
teltäessä sitä, onko kyseessä itsenäinen työsuoritus. Työnteon luonteeseen vaikuttavista
ehdoista voidaan mainita ensimmäisenä työn suorittajan mahdollisuus määrätä itsenäi-
sesti työntekijöistä. Itsenäisillä työnsuorittajilla on päätösvalta siitä, kuka tai ketkä suo-
rittavat toimeksiannon. Työn suorituspaikka ei työnsuorittajalla ole riippuvainen tietystä
kiinteästä toimipaikasta, toisin kuin työsuhteessa, vaan toimeksiantosopimus määrittelee
työn suorituspaikan. Tämä ei kuitenkaan poista mahdollisuutta työnjohto- ja valvonta-
vallan käyttöön. Työnsuorittaja käyttää itsenäistä päätösvaltaa myös siitä, miten tietty
tehtävä suoritetaan. Mikäli tilaaja antaa jatkuvasti ohjeita työn suorittamisesta ja tosiasi-
allisesti päättää työtoimenpiteistä, toiminta katsotaan helpommin epäitsenäiseksi. Tar-
kastelu voidaan kohdistaa myös työhön käytettävän ajan määräytymiseen, toisin sanoen

³⁷ Hietala ym. 2013, s. 94.

³⁸ Ks. Yleissopimus 1997, kohta 8.2. Työvoiman vähentämistilanteissa yritysten omia työntekijöitä pyri-
tään suojaamaan työvoiman vähentämistilanteissa.

³⁹ Salli 2012, s. 116.

⁴⁰ Työministeriö 2007, s. 9.

määrääkö työajan käytöstä työn tilaaja vai suorittaja. Työnsuorittajan omien työvälineiden käyttö katsotaan helpommin itsenäiseksi, jos sillä on myös taloudellinen riski työn tuloksesta.⁴¹

Edellä mainittujen kriteerien avulla kyetään arvioimaan, toimivatko työn suorittajat itsenäisesti vai kohdistuuko heihin työnjohdollisia toimenpiteitä tilaajan taholta. Tavallisesti alihankinnassa tehtävät suoritteet koskevat laajempaa kokonaisuutta⁴² kuin pelkkää työntekijöiden välittämistä, joten ne on suhteellisen helppo erottaa toisistaan. Jos ongelmia kuitenkin ilmenee, työsuorituksesta tehtyä sopimuksen sisältöä ja osapuolten tarkoitusta sekä työnteon todellisia olosuhteita tarkastellaan kokonaisuutena.⁴³ Vuokratyön ja alihankinnan erottamiseksi voidaan tarkastella esimerkiksi työsuhteen tunnusmerkkejä, mahdollisia työehtosopimusmääräyksiä ja työnantajavelvoitteita. Lisäksi työn itsenäisyyden ja epäitsenäisyyden välistä eroa harkittaessa tulee ottaa huomioon myös oikeuskäytäntö.

Esimerkkeinä alihankinnan ja vuokratyön eroavaisuuksista voidaan mainita kaksi työtuomioistuimen tapaus. Ensimmäisessä tarkasteltiin tilaajayrityksen työnjohto- ja valvontavallan olemassaoloa työn suorittaviin työntekijöihin nähden. Kanteessa oli vaadittu työehtosopimukseen perustuen, että vähäinkin direktio-oikeus alihankkijan työntekijöitä kohtaan muuttaa työnteon muodon vuokratyöksi. Työehtosopimusmääräyksestä ei ole kuitenkaan käyty sen tarkoitukseen liittyviä keskusteluja, joista voitaisiin päätellä ehdon sisältö. Määräyksissä sanotaan, että vuokratyötä ei saa käyttää työntekijöiden ollessa lomautettuna. Alihankinnan osalta työnantajan tulee pyrkiä myötävaikuttamaan lomautettujen työntekijöiden työllistämiseen alihankkijan yritykseen. Tilaajan henkilöstöä on ollut samaan aikaan lomautettuna, joten asia on ollut tarpeen saattaa tuomioistuimen tutkittavaksi. Mitä tahansa välttämättömiä toiveita tai ohjeita ei voinut pitää direktio-oikeuden käyttämisenä huolimatta siitä, että työsuorituksen valvonta ja tilaukseen liittyvät toiveet ja huomautukset ovat kuuluneet työn tilaajan tavanomaisiin toimenpiteisiin. Työn tilaajalla oli oikeus antaa näitä ohjeita työn suorittajalle tilauksen edetessä ilman, että niitä tulkittiin työnjohto- ja valvontavallaksi. Tällä varmistettiin tilauksen toteutuminen hankkijan haluamalla tavalla. Työnjohtajiksi väitetyt henkilöt tulkittiin kärkimiehiksi, jotka edustavat urakkaryhmää. Heille ei kuulu varsinaisia työnjohtoteh-

⁴¹ HE 157/2000, s. 56 - 58. Ks. myös Saarinen 2005, s. 101.

⁴² Salli 2012, s. 116.

⁴³ HE 157/2000, s. 57.

täviä. Toimenkuvan laajentaminen on kuitenkin mahdollista lisäkorvausta vastaan, joskin tätä korvausta ei tapauksesta ilmene. Vaikka urakkaan tarvittavat erikoistyökalut ja materiaalit on hankittu tilaajan toimesta, sitä ei ole pidetty niin merkittävänä urakkaan osallistumisena, että työ olisi ollut tulkittava muuksi kuin alihankinnaksi.⁴⁴

Myös tapauksessa TT 2013:187 kyseessä oli vuokratyön ja alihankinnan välinen rajanveto. Siinä lentokoneeseen oli hankittu matkustamohenkilöstö ulkopuoliselta yhtiöltä. Työehtosopimusmääräykset alihankinnasta ja vuokratyöstä ovat vastaavan sisältöiset kuin edellisessäkin tapauksessa. Työnjohtovalta tulkittiin kuuluvan alihankkijalle sekä osapuolten välisen sopimuksen että todellisten työnteko-olosuhteiden perusteella. Alihankkija on suorittanut kaikki työtehtävät omalla henkilöstöllään ja tilaajalla ei ole ollut palveluiden tuottamiseen liittyviä velvoitteita. Alihankkija järjesti myös henkilöstöltä vaadittavan koulutuksen tilaajan toiveiden mukaisesti. Työvuorojen määräytyminen ja sijoittuminen työvuorolistoihin hoidettiin alihankkijan toimesta. Tilaaja seurasi viranomaismääräysten mukaisesti enimmäistyötuntimääriä ja ilmoitti henkilöstötarpeen puolivuositain, myös poikkeustilanteissa. Seuranta oli välttämätöntä myös lentokentällä liikkumista varten. Tämän ei katsottu osoittavan direktio-oikeuden olemassaoloa, koska tosiasiallista valtaa työvuoroista päättämiseen ei ollut. Vuokratyössä ei tehdä vastaavanlaista seurantaa. Vaikka lentokoneen kapteenilla on aina lentoturvallisuuden varmistamiseksi viimesijainen oikeus päättää koneessa työskenteleville henkilöille kuuluvista asioista, sen ei katsottu rinnastuvan matkustamohenkilöstön osalta direktio-oikeuteen muutoin kuin poikkeuksellisesti. Näin ollen matkustamohenkilöstön tehtävät ovat muodostaneet itsenäisen kokonaisuuden.

Alihankinnasta vastaavalla yrityksellä on ollut itsenäinen työnjohto. Palveluiden laadusta ja sisällöstä annetut määräykset eivät osoittaneet, että työnjohtovalta olisi siirtynyt vuokratyölle tyyppilliseen tapaan. Tämä osoittaa vain sen, että kyseessä ovat tilaajan antamat ohjeet ja toiveet palvelun suorittamisesta. Satunnaisen laaduntarkkailun osalta päädyttiin samaan lopputulokseen, koska kyseinen henkilö ei osallistu matkustajahenkilöstön toimintaan millään tavalla. Eri mieltä olevan jäsenen lausunnosta käy ilmi se, että oma työnjohto ja työn valvonta eivät sinänsä osoita kummasta työn tekemisen muodosta on kyse. Myös vuokratyössä työntekijöillä voi olla oma työnjohto ja tilaajalla on myös mahdollisuus valvoa työntekoa. Lisäksi hän on katsonut, että alihankkijalla on vain rajoitettu mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin viranomaismääräysten vuoksi ja työntekijöillä

⁴⁴ Ks. yksityiskohtaisesti TT 2010:60.

on tilaajan henkilöstönumerot. Lisäksi tilaaja on määrännyt ohjeissaan työntekojärjestyksen, työn suorittamisen tavat ja työ on tehty tilaajan välineillä. Edellä mainittujen seikkojen vuoksi työsuoritusta tulisi pitää vuokratyönä.⁴⁵

Tapauksista voidaan nostaa esille direktio-oikeuden kokonaisarvioinnin merkitys. Yksittäiset seikat ovat vain osatekijöitä lopputuloksen suhteen, vaikka ne puhuisivatkin direktio-oikeuden olemassaolon puolesta. Kaikista suurin vaikuttava tekijä näyttää olevan tosiasiallisten käskyvaltasuhteiden olemassaolo. Työn tilaajalla on oikeus esittää toiveita ja neuvoja alihankkijalle. Ne täytyy pitää erillään työnjohto- ja valvontavallasta, mikä on olennaista vuokratyön kannalta. Jos ohjeet ja neuvot tulisivat esimiesasemassa olevalta tilaajan edustajalta ja ne kohdistuisivat suoraan vuorossa oleviin työntekijöihin, lopputulokset voisivat olla erilaisia. Jälkimmäisestä tapauksesta voidaan nostaa esille myös se, että direktio-oikeuden rajoitusten tulee johtua nimenomaan tilaajasta. Mikäli ne johtuvat sellaisista seikoista, joihin tilaaja ei voi vaikuttaa, niitä ei voida myöskään pitää direktio-oikeuden olemassaolon kannalta merkittävänä.

Työnvälitys on toimintaa, jonka tarkoituksena on saada aikaiseksi työsopimus tulevan työntekijän ja työnantajan välille. Tavanomaisesta välitystoiminnasta, kuten työpaikoista tiedottamisesta ja työtarjousten tekemisestä sekä neuvonnasta, ei saa periä mitään maksua työnhakijalta. Työnvälittäjä toimii nimensä mukaisesti välittäjänä eikä tule itse osaksi sopimussuhdetta. Se ei myöskään vastaa työsopimuksen syntymisestä tai sen sisällöstä.⁴⁶ Vuokrausyrityskään ei saa periä vuokratyöntekijältä mitään maksua toimeksiantannon järjestämisestä tai sen vastaanottamisesta.⁴⁷ Vuokrattu työntekijä voidaan joissakin tapauksissa rekrytoida käyttäjäyrityksen omalle palkkalistalle. Monissa toimeksiantosopimuksissa on käytössä erillinen rekrytointimaksu⁴⁸, jonka vuokrausyritys on oikeutettu saamaan työntekijän siirtyessä käyttäjäyrityksen palvelukseen. Tätä maksua voitaisiin tilanteesta riippuen ajatella palkkiona työvoiman välittämisestä. Vuokrausyrityksillä lienee kuitenkin harvemmin tarkoituksena saada aikaiseksi työsopimus käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän kesken. Sen vuoksi kyse ei voi olla ainakaan työnvälityspalkkiosta. Vaikka rekrytointipalkkiot haittaavat vuokratyöntekijöiden siirtymistä käyttäjäyrityksiin, niitä voidaan perustella vuokrausyritysten toimintaedellytysten tur-

⁴⁵ Ks. yksityiskohtaisesti TT 2013:187.

⁴⁶ Saarinen 2005, s. 100.

⁴⁷ 2008/104/EY, 6 artikla 3 kohta.

⁴⁸ Ks. Henkilöstövuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot 2014, s.2. Maksujen perusteet ja niiden käyttö on määritelty tarkemmin. Rekrytointipalkkion saa periä vain, jos siitä on erikseen sovittu.

vaamisella. Vuokrausyrityksellä on oikeus periä kohtuullinen korvaus työvoiman asettamisesta käyttäjäyrityksen palvelukseen sekä palkkaukseen ja koulutukseen liittyvistä palveluista.⁴⁹ Ilman maksuja vuokrausyritysten liiketaloudellinen toiminta alkaisi pitkässä juoksussa kärsiä työntekijöiden siirtyessä käyttäjäyrityksiin. Lopulta niistä tulisi lähinnä työn välitystä muistuttavia yrityksiä.

2.4 Työsopimusosapuolten suostumukset ja työnantajavelvoitteiden siirtäminen sopimuksin

TSL:n 1:7.1 §:n mukaan työsopimuksen osapuolten välisiä oikeuksia tai velvollisuuksia ei saa siirtää ilman, että vastakkainen sopimuspuoli siihen suostuu. Vuokratyössä tämä ilmenee siten, että työntekijän on suostuttava tekemään työtä käyttäjäyrityksen lukuun. Koska työsopimussuhde on henkilökohtainen ja se sitoo osapuolet toisiinsa velvoitteiden ja oikeuksien suhteen, vastapuolen suostumus on välttämätöntä hankkia myös työnantajan lojaliteettivelvoitteen kannalta.⁵⁰ Se hankitaan tavallisesti jo työsopimuksen tekemisvaiheessa, jolloin vuokratyöntekijä voidaan siirtää toimeksiannon mukaisesti työskentelemään käyttäjäyritykseen.⁵¹ Säännös soveltuu vastaavalla tavalla myös työntekijän tekemiin muutoksiin. Työntekijä ei voi työsuhteen henkilökohtaisen luonteen vuoksi esimerkiksi asettaa itselleen sijaista ilman, että työnantaja siihen suostuu.⁵²

Suostumus voidaan hankkia monella eri tavalla, joista tavallisimpana on työsopimuksessa oleva ehto esimerkiksi työnjohto- ja valvontavallan siirtämisestä kolmannelle osapuolelle. Suostumus voidaan hankkia vastakkaiselta osapuolta myös jälkikäteen. Toiseksi suostumus voi joissain tapauksissa syntyä hiljaisesti, mikäli esimerkiksi direktio-oikeus siirretään yksipuolisesti kolmannelle osapuolelle ja työntekijä jatkaa työntekoa siirrosta huolimatta. Kolmanneksi työsuhteen osapuolet voivat myöntyä suullisesti oikeuksien tai velvollisuuksien siirtoon.⁵³ Työsopimukseen sisältyvien ehtojen lisäksi sopimusosapuolilla on mahdollisuus tehdä erillinen sopimusasiakirja varsinaisen työsopimuksen liitteeksi. Tästä tulisi kuitenkin ilmetä, mitä ehtoja uusi sopimus muuttaa ja millä tavoin. Epäselvissä tilanteissa sopimusasiakirjan laatija, yleensä työnantaja, vastaa siihen mahdollisesti sisältyvästä riskistä. Jälkikäteisen suostumuksen käyttöä tulisi vält-

⁴⁹ 2008/104/EY, 6 artikla 2 kohta.

⁵⁰ Kairinen, Erityiset työsopimukset 2006, s. 187.

⁵¹ Kairinen 2009, s. 102 - 103.

⁵² Hietala ym. 2013, s. 92.

⁵³ Hietala ym. 2013, s. 92 - 93.

tää siihen sisältyvän sopimusrikkomusriskin takia. Jos vastapuoli ei suostu tehtyihin siirtotoimenpiteisiin, rikkomus on varsin todennäköinen vaihtoehto. Myös suullisia sopimuksia tulisi välttää, koska niiden olemassaoloa on riitatilanteessa hyvin vaikea näyttää toteen.

Työnantajalle ja käyttäjäyritykselle kuuluvia lakisääteisiä oikeuksia ja velvoitteita voidaan siirtää sopimuksin myös vastapuolelle, joskin toimenpide edellyttää työntekijän suostumusta.⁵⁴ Tätä ei kuitenkaan ole täsmennetty sen tarkemmin, joten on vaikea sanoa mitä TSL:n 1:7.3 §:ään kuulumattomia asioita voitaisiin sopia siirtyväksi. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi palkan ja sosiaalimaksujen sekä ennakonpidätyksen siirtäminen käyttäjäyrityksen vastuulle.⁵⁵ Perusteluissa todetaan kuitenkin vuokratyön kohdalla, että palkanmaksuvelvoite säilyy varsinaisella työnantajalla. Lisäksi niissä todetaan, että suostumusperustainen siirto voi olla mahdollinen direktio-oikeuden tai palkan osalta. Sanamuodon mukaan vain toinen näistä velvoitteista olisi siirrettävissä.⁵⁶ Vaikka palkanmaksun siirtäminen käyttäjäyritykselle on periaatteessa lainsäädännön puolesta mahdollista, tällöin voi kuitenkin herätä perusteltu kysymys siitä, kuka on työntekijän varsinainen työnantaja. Jos direktio-oikeus ja palkanmaksu siirretään käyttäjäyritykselle, työsuhteen tunnusmerkistöstä ei enää kykene välttämättä päättämään kumpi on varsinainen työnantaja. Vuosiloman sijoittuminen voisi olla velvoitteena siirrettävissä, mikäli käyttäjäyritys noudattaa vuokrausyritystä sitovan työehtosopimuksen ja vuosilomalain (162/2005) määräyksiä.⁵⁷

Teoriassa voisi olla mahdollista, että pitkissä vuokratyösuhteissa työterveyshuolto ja ylityöseuranta siirrettäisiin käyttäjäyrityksen vastuulle. Tulkinta pohjautuu hallituksen esitykseen⁵⁸, jossa mainitaan niiden jäävän yleensä varsinaisen työnantajan vastuulle. Sanamuoto ei kuitenkaan sulje pois sitä mahdollisuutta, että työterveyshuolto ja ylityöseuranta siirrettäisiin käyttäjäyritykselle.⁵⁹ Toisaalla työterveyshuollosta todetaan kuitenkin yksiselitteisesti, että sen järjestäminen kuuluu yksinomaan vuokrausyritykselle työntekijän varsinaisena työnantajana.⁶⁰ Näiden kahden velvoitteen siirtäminen aiheuttaisi vuokratyöntekijän aseman kannalta mielenkiintoisen tilanteen, mikäli velvoitteita

⁵⁴ HE 157/2000, s. 64 - 65.

⁵⁵ Ks. Sädevirta 2002, s. 26 - 27.

⁵⁶ HE 157/2000, s. 64 - 65.

⁵⁷ Salli 2012, s. 106.

⁵⁸ HE 157/2000, s. 64.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ HE 104/2011, s. 14.

sittemmin rikotaan. Ensinnäkin työntekijällä on mahdollisuus tehdä ilmoitus ylitöitä ja työterveyshuollon järjestämistä valvoville viranomaisille. Mikäli vuokratyöntekijälle aiheutuu vahinkoa työterveyshuollon, ylityöseurannan tai muiden pakottavasti säänneltyjen velvoitteiden laiminlyönnistä, ensisijainen vastuu näyttäisi olevan TSL:n 12:1.1 §:n mukaisesti varsinaisella työnantajalla. Toimeksiantosopimuksessa tehdyt velvollisuuksien siirrot eivät nimittäin voi poistaa vuokrausyrityksen vastuuta työsopimussuhteen osapuolena. Työntekijällä on aina oikeus vaatia varsinaiselta työnantajaltaan työsopimussuhteesta johtuvia oikeuksiaan, vaikka velvoitteita olisi siirretty käyttäjäyritykselle. Lain sanamuodon ja sen perusteluiden mukaan vaatimuksia ei voisi kohdistaa suoraan käyttäjäyritykseen, koska se ei ole työsopimussuhteessa varsinaisena osapuolena. Tämä sulkee pois laajennetun tulkinnan mahdollisuuden. Myös vuokratyödirektiivissä säädettyjen velvoitteiden osalta noudatetaan edellä mainittua TSL:n 12:1 §:ää, koska direktiivin vaatimista oikeussuojakeinoista ei ole säädetty erikseen.⁶¹ Jos direktiioikeudesta tai muutoin työn tekemiseen välittömästi liittyvistä velvoitteista halutaan sopia toisin, siihen ei liene estettä.

2.5 Lakia alemmantasoisten säännösten soveltuminen vuokratyöhön

TSL:n 1:7.3 §:n sanamuodon perusteella vuokratyövelvoitteiden siirtymiseen liittyy olennainen epäselvyys. Tällä tarkoitetaan sitä, koskevatko työntekoon välittömästi liittyvät velvoitteet ja järjestelyt myös lakia alemmantasoisia säännöksiä, kuten työehtosopimuksia. Sanamuodon mukaisen tulkinnan perusteella vuokratyöntekijää koskevat työehtosopimusmääräykset olisi mahdollista ulottaa koskemaan myös käyttäjäyritystä. Työehtosopimusmääräysten perusteella syntyy työnantajaa sitovia velvoitteita ja ne vaikuttavat myös työn järjestelyihin. Terminologinen ero lakien säätämisen ja työehtosopimuksissa tehtävän sopimisen kesken voisi selittää osaltaan säännöksen sisältöä. Mikäli lain sanamuotoa tulkitsee tämän terminologian avulla, näyttäisi siltä, että säännös koskee vain laissa säädettyjä velvoitteita. Tällainen tulkinta ei ole kuitenkaan perusteltu yhdenvertaisen kohtelun periaatteen näkökulmasta. Tämän vuoksi työehtosopimusmääräysten soveltaminen on perusteltua ainakin silloin, kun käyttäjäyritys käyttää direktiioikeuttaan työehtosopimuksessa sovittujen seikkojen, kuten esimerkiksi työaikojen tai vuosiloman ajankohdan suhteen.⁶²

⁶¹ 2008/104/EY, 10 artikla.

⁶² 2008/104/EY, 5 artikla; Barnard 2012, 448 - 449. Näistä kahdesta lähteestä voi saada ainakin välillistä tukea kannanotolle, joskin yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamisesta on olemassa poikkeuksia.

2.6 Työsuhde-etuuksien jatkuminen yhdenjaksoisena

Määräaikaisten työsopimusten osalta vuokrausyrityksen tulee huomioida TSL:n 1:5 §. Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Useita peräkkäisiä määräaikaisuuksia kohdellaan työsuhde-etuuksien osalta samaan tapaan, kuin toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Säännös koskee myös tilanteita, joissa määräaikaisuus on tehty perustellusta syystä. Esimerkkeinä työsuhteen keston perusteella määräytyvistä etuuksista voidaan mainita vuosiloma ja palkka. Työsopimusten välillä voi olla lyhyitä keskeytyksiä. Niiden pituutta arvioidaan jokaisessa tapauksessa erikseen, joskin erityistä merkitystä annetaan sille, onko työntekijä tehnyt jatkuvasti työtä määräaikaisten työsopimusten perusteella.⁶³ Säännös tulee sovellettavaksi esimerkiksi sairauslomien, palkan määräytymisen ja vuosilomien yhteydessä. Säännöksen soveltamista käydään läpi myöhemmin tutkimuksessa.

Esimerkiksi työaikoja ja vuosilomia koskevien ehtojen tulee olla vähintään samanlaiset kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä.

⁶³ HE 157/2000, s. 63.

3 Käyttäjäyrityksen oikeudet ja velvollisuudet suhteessa vuokrausyritykseen

3.1 Käyttäjäyrityksen direktio-oikeus

TSL:n 1:7.3 §:n mukaan työsuorituksen teettävä osapuoli käyttää vuokratyöntekijää kohtaan direktio-oikeutta. Säännös soveltuu silloin, kun työntekijä on vuokrattuna käyttäjäyritykseen ja tekee työtä sen lukuun.⁶⁴ Muilta osin työnjohto-oikeus kuuluu työsuorituksen määrittelemän tavoin vuokrausyritykselle. Jos työntekijän kanssa on sovittu kuukausittain toteutuvasta minimituntimäärästä, vuokrausyrityksellä on oikeus käyttää direktio-oikeuttaan ja määrätä työntekijä suorittamaan toimeksiannon mukaisia tehtäviä. Lyhyissä vuokratyösuhteissa vuokrausyritys käyttää direktio-oikeuttaan myös antaessaan työntekijälle vuosilomaa haluamanaan ajankohtana. Direktio-oikeutta ei ole määriteltä täsmällisesti lainsäädännössä, vaan se perustuu TSL:n 1:1 §:ään ja 3:1 §:ään.⁶⁵ Varsinaisesti direktio-oikeus tarkoittaa sitä, että työnantajalla on mahdollisuus johtaa ja valvoa työntekijän henkilökohtaisesti tekemää työtä. Tätä kutsutaan myös tekniseksi direktioksi. Sen lisäksi työnjohto- ja valvontaoikeus muodostaa työsuhteen yhden tunnusmerkistötekijän. Direktio-oikeuden olemassaolon kannalta riittää, että työnantajalla on mahdollisuus käyttää oikeuttaan. Konkreettista työnjohtoa ja -valvontaa ei välttämättä vaadita. Työntekijän direktiota vastaava velvollisuus on subordinaatio, joka tarkoittaa työntekijän velvoitetta alistua työnantajan johdon ja valvonnan alaisuuteen.⁶⁶

Työntekijöiden tulee välttää TSL:n 3:1 §:n mukaan kaikkea sellaista toimintaa, joka on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tätä kutsutaan lojaliteettivelvollisuudeksi. Työntekijän tulee ottaa huomioon työnantajan edut omassa toiminnassaan ja työnantajan tulee menetellä työntekijää kohtaan samoin. Vuokratun työntekijän täytyy työskennellessään huomioida oman työnantajansa edun lisäksi myös käyttäjäyrityksen etu. Lojaliteettivelvoitteeseen voidaan katsoa kuuluvan esimerkiksi kilpailevan toiminnan kiellon, liike- ja ammatillisalaisuuksien ilmaisemisen kiellon sekä työturvallisuudesta huolehtimisen ja kilpailukieltosopimusten kaltaisia elementtejä.⁶⁷ Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti ja

⁶⁴ HE 68/2008, s. 4.

⁶⁵ Ks. tarkemmin Hietala ym. 2013, s. 27 - 28.

⁶⁶ Kairinen 2009, s. 76 - 77.

⁶⁷ Kairinen 2009, s. 45 ja 268 - 269.

hänen on noudatettava määräyksiä, joita työnantaja antaa työn suorittamisesta toimivaltansa puitteissa. Vuokratyösuhteelle on tyypillistä, että tämä työntekijän kuuliaisuusvelvoitteeksi kutsuttu säännös kohdistuu toimeksiantosopimuksen mukaisesti käyttäjäyritykseen. Kuuliaisuusvelvoitteen rikkomisesta, kuten luvattomista poissaoloista ja puutteista ammattitaidossa, tulee ilmoittaa vuokrausyritykselle tarpeellisiin toimiin ryhtymiseksi.⁶⁸ Viime kädessä ilmoituksen tekeminen jää kuitenkin käyttäjäyrityksen harkintaan. Vuokratyössä varsinaiseen työnjohtovaltaan kuuluvat käskyt pitävät sisällään esimerkiksi oikeuden järjestellä tehtävien suorittamisen paikkaa, työnjohtoa, olosuhteita sekä työmenetelmiä ja työaika, ellei niitä ole rajoitettu säädöksin tai työsopimuksin. Käyttäjäyrityksellä on myös oikeus valvoa työntekoa ja työn laatua.⁶⁹ Työntekijöille annettujen käskyjen ja ohjeiden lisäksi työnantajalla on oikeus käyttää kurinpidollisia toimia työnjohto-oikeuden perusteella. Näitä ovat esimerkiksi varoitukset ja huomautukset.⁷⁰ Vuokratyötilanteissa kurinpidolliset toimet ja työsuhteen päättämistoimet kuuluvat kuitenkin yksinomaan vuokrausyritykselle, koska se on varsinaisena työsopimus-suhteen osapuolena.⁷¹

3.1.1 Yleisvelvoite ja syrjintäkielto

Käyttäjäyrityksen on TSL:n 2:1 §:n mukaisen yleisvelvoitteensa perusteella huolehdittava siitä, että vuokratyöntekijät suoriutuvat töistään erilaisissa tilanteissa. Lisäksi sen tulee huolehtia suhteiden edistämisestä itsensä lisäksi myös muihin työntekijöihin. Vuokrausyrityksen tulee huolehtia oman yleisvelvoitteensa perusteella esimerkiksi siitä, että työntekijä etenee edellytystensä mukaisesti urallaan.⁷² Kun työvoiman tilannut yritys käyttää työnjohto- ja valvontavaltaa suhteessa työntekijään, sen tulee soveltaa TSL:n 2:2.1 §:n syrjimättömyyden periaatteita. Kiellettyä syrjintää on työntekijän asettaminen eri asemaan ilman perusteltua syytä. Esimerkiksi naisten ja miesten asettaminen eriarvoiseen asemaan sekä syrjiminä iän, rodun, uskonnon, vammaisuuden ja seksuaalisen suuntautumisen tai muiden vastaavien seikkojen perusteella on kiellettyä syrjintää.⁷³ Tämä voidaan johtaa jo perustuslain (731/1999) 6.1 §:stä ja lisäksi tulee huomioida naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (21/2004) määräykset. Vaikka TSL:n 2:2 §:n yhdenvertaisen kohtelun periaate soveltuu

⁶⁸ Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot 2014, s.1.

⁶⁹ HE 157/2000, s. 56.

⁷⁰ Kairinen, Työoikeuden normijärjestelmät 2006, s. 90 - 91.

⁷¹ Työministeriö 2007, s. 23.

⁷² Työministeriö 2007, s. 30.

⁷³ 2008/104/EY, 5 artikla 1 kohta; Ks. myös HE 157/2000, s. 68.

sanamuodon mukaan yrityksen varsinaisiin työntekijöihin⁷⁴, sen on katsottu velvoittavan käyttäjäyritystä ainakin välillisesti. Tämä tarkoittaa tarkalleen ottaen direktio-oikeuden alaan kuuluvia asioita, kuten määräyksiä työntekopaikasta, työajoista ja työtehtävistä.⁷⁵ Vuokratyöntekijöitä ei saa asettaa epäedullisempaan asemaan pelkästään työsuhteen laadun vuoksi, vaan siihen on oltava perusteltu syy. Heitä tulee kohdella samalla tavoin kuin yrityksen omia, samassa asemassa olevia työntekijöitä.⁷⁶ Joissakin tapauksissa vuokratyöntekijöille ei välttämättä löydy vastaavaa työntekijäryhmää. Tällöin vertailua voitaisiin suorittaa muiden vastaavien yritysten kesken.

3.1.2 Direktio-oikeuden rajoitukset

Käyttäjäyrityksen toimivallan rajat määräytyvät tehdyn työsopimuksen ehtojen mukaisesti ja joissain harvemmissa tapauksissa sovellettavaksi voivat tulla myös tapa ja vakiintunut käytäntö.⁷⁷ Epäselvissä tilanteissa voidaan tarkastella juuri siihen tapaukseen liittyviä työntekijän tosiasiallisia tehtäviä sekä palkkaa ja olosuhteita.⁷⁸ Myös muita asioita kuten työehtosopimusta, työntekijän koulutusta ja ammatillista taustaa voidaan käyttää tulkinnan apuna, sillä kyseessä on aina kokonaisharkinta. Käyttäjäyrityksen valvonta- ja työnjohto-oikeus ei voi laajentua vuokrausyrityksen ja työntekijän välillä sovittujen ehtojen ulkopuolelle.⁷⁹ Niillä ei voida syrjäyttää myöskään lain pakottavia lain säännöksiä tai työehtosopimusmääräyksiä. Mikäli vuokratyöntekijän työsuhteen ehdoista on sovittu toimeksiantosopimuksessa pakottaviin määräyksiin nähden heikentävästi, tällainen sopimusehto on mitätön. Edullisemmat ehdot sen sijaan tulevat osaksi vuokratyösuhdetta. Direktio-oikeus voi supistua myös sellaisten vuokratyöntekijän asettamien ehtojen vuoksi, jotka käyttäjäyritys tiesi tai sen olisi pitänyt tietää.⁸⁰ Käyttäjäyrityksen työnjohtovaltaa rajataan lisäksi siten, että työntekijällä ei ole velvollisuutta noudattaa määräyksiä, joiden noudattamisen seurauksena olisi lain rikkominen tai työntekijän hengen ja terveyden vaarantuminen.⁸¹

⁷⁴ HE 157/2000, s. 69.

⁷⁵ Sädevirta 2002, s. 45 ja 97; Ks. myös 2008/104/EY. Sen sisällöstä voidaan johtaa samansuuntaisia päätelmiä, joskin nyt niillä on selkeämpi säädöspohja; Työministeriö 2007, s. 30 - 31. Mietinnössä katsotaan TSL:n 2:2 §:n soveltuvan vuokratyöhön ilman rajoituksia.

⁷⁶ Työministeriö 2007, s. 30 - 31; Ks. myös Barnard 2012, s. 448.

⁷⁷ Kairinen, Työoikeuden normijärjestelmät 2006, s. 89.

⁷⁸ Koskinen - Ullakonoja 2012, s. 43 - 44.

⁷⁹ Sädevirta 2002, s. 32 - 34.

⁸⁰ Tiitinen - Kröger 2012, s. 385 - 388.

⁸¹ Tiitinen - Kröger 2012, s. 322 - 323.

Olennaiset ja pysyvät työsuhteen ehtojen muutokset eivät kuulu enää direktiokompe-
tenssin käyttöalaan. Ne vaativat tavallisesti irtisanomisperusteen, vaikkakaan ei kaikissa
tilanteissa. Muutoksia tehtäessä tulee tarkastella tilanteen olosuhteita kokonaisuudes-
saan sekä niiden syitä ja työntekijän silloista asemaa yrityksessä.⁸² Olennaiset ja pysy-
vät muutokset ovat yksinomaan vuokrausyrityksen ja työntekijän välisiä jo pelkästään
irtisanomisperusteen tarpeellisuuden takia. Käyttäjäyritys ei voi sanella työsuhteelle
uusien ehtojen, koska se ei ole sopimusosapuolena. Ainoaksi keinoksi jää siis toimeksian-
tosopimuksen uudelleen neuvottelu.

3.1.3 Tulkintaetuoikeus

Työnantajalla on väliaikainen tulkintaetuoikeus epäselvien työsuhteen ehtojen osalta
siihen saakka kunnes asia riitautetaan ja siihen saadaan ratkaisu.⁸³ Tulkintaetuoikeuden
kohteena voi olla minkä tasoinen normilähde tahansa, kuten työ- ja työehtosopimus tai
laki. Työnantaja on oikeutettu tulkitsemaan myös työntekijän työntekovelvoitetta kos-
kevia määräyksiä. Tulkintaetuoikeus johdetaan usein direktio-oikeudesta. Yhden kat-
santokannan mukaan se on vanha vakiintunut tapa, jota tulee noudattaa. Tulkintaetuo-
ikeutta voidaan pitää eräänlaisena työntekijän velvoitteena, jonka rikkominen voi johtaa
äärimmäisessä tapauksessa työsuhteen päättämiseen.⁸⁴ Huomionarvoista on, ettei työn-
antaja saa ylittää kompetenssiaan ja ulottaa normin vaikutusta sen todellisen sisällön ulko-
puolelle. Tulkintaetuoikeuden käyttö on kiellettyä niissä tilanteissa, joissa työsuhteeseen
liittyvistä on nimenomaisesti ja erikseen sovittu. Tällöin tulkintaristiriitaa ei voi syntyä,
koska ehdon sisältö on molempien sopimusosapuolten tiedossa.⁸⁵ Työntekijän tulkinta-
etuoikeus ei ulotu työturvallisuuslaissa (738/2002) määritellyyn työntekijän oikeuteen
kieltäytyä vaarallisesta työstä.⁸⁶

Vuokratyösuhteissa tulkintaetuoikeus kuuluu lähtökohtaisesti vuokrausyritykselle, kos-
ka se on työntekijän sopimuskumppani ja näin ollen parhaiten tietoinen siitä mitä on
sovittu. Vuokrausyrityksellä ei ole keinoja saada työsuhteen sisältöä niin yksityiskohtaista
tietoa, että pätevien tulkintojen tekeminen edes olisi mahdollista. Mikäli käyttäjäyritys

⁸²Ks. Engblom 2013, s. 120 - 124 ja 129.

⁸³ Engblom 2013, s. 10; Ks. myös TT 1993:87, jossa enemmistön mukaan työntekijöiden olisi pitänyt
noudattaa vuorovapaiden peruuttamista koskevaa määräystä siihen saakka kunnes se oli ratkaistu tuomio-
istuimissa. Velvoite ei ollut riippuvainen kahden viikon ilmoitusajasta.

⁸⁴ Tiitinen - Kröger 2012, s. 323 - 325.

⁸⁵ Valkonen, Työsuhteen ehtojen muuttaminen 2006, s. 515 - 516.

⁸⁶ TYV 2006, s. 124.

saa työntekijästä tietoja vuokrausyritykseltä, sen tulee noudattaa tietojen käsittelyssä ainakin henkilötietolain (523/1999) määräyksiä. Jos taas käyttäjäyritys tulkittaisiin varsinaisen työnantajan sijaiseksi, voitaisiin soveltaa yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) määräyksiä. Koska käyttäjäyritys ei ole vuokratyöntekijän työnantaja, sillä ei ole varsinaisesti oikeutta käsitellä häntä koskevia tietoja. Ensisijaisesti työntekijän on annettava suostumuksensa tietojen käsittelyyn.⁸⁷ Jos toimenkuva ja työtehtävät on riittävän tarkasti määritelty toimeksiantosopimuksessa tai työsopimuksen sisällöstä on muulla tapaa saatu tarkempia tietoja, käyttäjäyritys voi TSL:n 1:7.3 §:ssä mainittujen oikeuksien ja velvollisuuksien osalta tulkita ehtoja hyväkseen. Tulkintaetuoikeutta voidaan pitää perusteltuna ainakin työnteon aikana syntyvissä kiireellisissä tilanteissa, joissa vuokrausyrityksen mielipidettä asiaan ei saada ja viivytyksiin ei ole varaa. Olosuhteet voisivat olla sellaiset, että työntekijä kieltäytyy toimenkuvaansa kuumalumatomasta työtehtävästä ja siitä uhkaa aiheutua huomattavaa taloudellista vahinkoa. Tulkintaetuoikeutta voidaan perustella taloudellisilla näkökohdilla ja sillä, että työntekijä on alistanut työvoimansa käyttäjäyrityksen käyttöön. Kyse ei ole myöskään pysyvästä muutoksesta. Myöhemmin tällaisten ehtojen tulkinta tulee saattaa vuokrausyrityksen tietoon selvyuden saamiseksi.

3.2 Muut välittömästi työn tekemiseen liittyvät oikeudet ja velvoitteet

3.2.1 Työturvallisuus

TturvL:n 3 §:n mukaisesti käyttäjäyrityksellä on vastuullaan työturvallisuusvelvoitteiden noudattaminen.⁸⁸ Niiden ajallinen soveltamisala rajoittuu varsinaiseen työssäoloaikaan, jolloin työntekijä on käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena.⁸⁹ Vuokratyöntekijöitä tulee kohdella työturvallisuusasioissa yhdenvertaisesti suhteessa omiin työntekijöihin ja heidät tulee huomioida myös erilaisissa suunnitelmissa ja selvityksissä. Työvoiman tilaajan on ilmoitettava vuokrausyritykselle vaatimuksensa vuokratyöntekijöiden ammattitaidosta sekä siitä, millaisia erityispiirteitä työnkuvaan kuuluu. Ilmoitus tulee tehdä riittävällä tarkkuudella. Vuokrausyrityksen tulee välittää nämä tiedot vuok-

⁸⁷ Työministeriö 2007, s. 42 - 43. Tulkinta sijaisuudesta on tehty varauksella. Sekä arkaluontoisten että muiden henkilötietojen käsittelyyn tarvitaan pääsääntöisesti työntekijän suostumus. Tämä tulee huomioida myös esimerkiksi terveydentilatietoja luovutettaessa.

⁸⁸ 91/383/ETY, 8 artikla 1 kohta. Säännös pohjautuu osaltaan tähän direktiiviin.

⁸⁹ Koskinen - Ullakonoja 2012, s. 150.

ratyöntekijälle. Lisäksi sen tulee selvittää, soveltuuko kyseinen työntekijä tehtävään ja onko hänellä siihen riittävästi koulutusta ja kokemusta.

Käyttäjyryityksen tulee perehdyttää vuokratyöntekijä tehtäviinsä ja työpaikan olosuhteisiin sekä työsuojelutoimenpiteisiin. Vuokratyön aikana käyttäjyryityksen tulee huolehtia myös esimerkiksi työympäristön ergonomisesta soveltuvuudesta työntekijöille, työvälineiden turvallisuudesta, henkilöstötilojen kunnosta ja käytettävyydestä, työvälineiden turvallisuudesta sekä työntekoon ja työpaikkaan liittyvistä muista vastaavista asioista.⁹⁰ Sen tulee myös ilmoittaa vuokratyön aloittamisesta tarpeellisessa laajuudessa työsuojeluvaltuutetulle ja työterveyshuollolle. Vuokrausyryitykselle jää velvollisuus järjestää työterveyshuolto omille työntekijöilleen. Tavallisesti vuokrausyryitys vastaa työturvallisuudesta yhdessä tilaajan kanssa. Silloin, kun käyttäjyryityksellä ei ole työturvallisuusvastuuta, vuokrausyryitys huolehtii siitä kokonaisuudessaan.⁹¹ Vuokrausyryityksen tulee yleisvelvoitteen mukaisesti tarkkailla työturvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Havaitut puutteet tulee saattaa käyttäjyryityksen tietoon, jotta se voi korjata tilanteen. Jos turvallisuutta heikentäviä tekijöitä ei korjata, voi vuokrausyryitys kieltäytyä lähettämästä työntekijöitä kyseisiin töihin.⁹²

Vuokratyöntekijöille on TturvL:n 4 luvussa määritelty velvoitteita, jotka koskevat heitä samalla tavalla kuin käyttäjyryityksen omaa henkilöstöä. Työntekijän on kuuliaisesti noudatettava työnantaja direktio-oikeuden perusteella antamia ohjeita ja määräyksiä. Hänen tulee huolehtia työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta parhaansa mukaan sekä itsensä että muiden työntekijöiden osalta. Tämä edellyttää riittävää varovaisuutta, siisteyttä ja huolellisuutta. Työntekijän tulee välttää epäasiallista käytöstä ja häirintää muita kohtaan ja ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuuspuutteista työnantajan edustajalle. Mikäli työnteko saattaa aiheuttaa vakavaa vaaraa työntekijälle itselleen tai muille, hänellä on oikeus kieltäytyä työnteosta siihen saakka kunnes vaaran aiheuttaja on poistettu.⁹³

Työnantajan on TturvL:n 9 §:n mukaan laadittava työsuojelun toimintaohjelma turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi. Sii- tä ilmenevät työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Näitä tarpeita ja vaikutuksia on arvioitava järjestelmällisesti ja ohjel-

⁹⁰ Siiki 2006, s. 38.

⁹¹ HE 59/2002, s. 24.

⁹² Sädevirta 2002, s. 31.

⁹³ Koskinen - Ullakonoja 2012, s. 150.

maa on muokattava kulloisenkin tarpeen mukaan. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työsuojelun toimintaohjelma on laadittava jokaisen yrityksen yksilöllisiä lähtökohtia ja tarpeita mukailleen. Muodon ja sisällön osalta huomioidaan yrityksen työsuojelutilanne, koko, toimiala, tuotantotavat ja kehitysaste. Kirjallinen muoto ei ole pakollinen, mutta todentamisen kannalta tämä on yleensä välttämätöntä. Sähköinen muoto lienee päivittämisen kannalta helpoin ratkaisu. Työnantajan on perehdytettävä työntekijöille ohjelman sisältö, jotta he voivat noudattaa sitä. Toimintaohjelman kehittämisessä tulee huomioida myös yrityksessä toimivat ulkopuoliset työntekijät.⁹⁴

Jos yritys ottaa vuokratyövoimaa käyttöönsä, ohjelman sisältö tulee päivittää koskemaan myös heitä. Käyttäjäyrityksen tulee vastata vuokratyöntekijöiden työskentelyn aikaisesta terveyden ja turvallisuuden edistämisestä. Perehdytys ohjelman sisältöön on välttämätöntä myös vuokratyöntekijöiden kohdalla. Säännöksen vaatima neuvotteluvaikeus voidaan täyttää samalla, kun vuokratyövoiman käyttöönotosta neuvotellaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) mukaisessa järjestyksessä. Tällöin samaan kokonaisuuteen kuuluvat asiat tulee käsiteltyä yhdellä kertaa. Vuokrausyritys on vastuussa ohjelman laatimisesta oman yrityksen tarpeisiin. Siinä tulee huomioida riittävästi myös asiakasyritysten olosuhteita, jotta lain tavoite voidaan toteuttaa parhaalla mahdollisella tavalla.

Työnantajan on TturvL:n 10 §:n mukaisesti työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Jos niitä ei voida poistaa, työnantajan on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantajan tulee kiinnittää huomiota erityisesti tapaturmiin ja muihin terveyden menettämisen vaaroihin, työn kuormittavuustekijöihin, työstä johtuviin mahdollisiin sairauksiin, lisääntymisterveyden vaaroihin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja muihin hänen henkilökohtaisiin edellytyksiinsä. Myös muita vastaavia seikkoja, kuten kohtuuton aikapaine tai tietokuormitus sekä väkivallan uhka, voidaan ottaa selvityksessä huomioon. Säännöksen tavoitteena on tunnistaa ennakolta erilaiset vaaratekijät ja minimoida niistä johtuvat riskit. Yrityksen tulee tehdä kartoitusta jatkuvasti ja suunnitelmallisesti ja sillä tulee olla hallussaan selvitys haitta- ja vaarateki-

⁹⁴ HE 113/1992, s. 2 - 3.

jöistä. Kirjallinen muoto ei kuitenkaan ole ehdoton edellytys, joskin todentamisen kannalta tämä on suotavaa. Selvitys täytyy tarkistaa olennaisten olosuhdemuutosten jälkeen ja se on pidettävä ajan tasalla. Yrityksen toimiala, koko, toiminnan luonne sekä muut erityiset piirteet määräävät jokaisen yrityksen osalta erikseen sen, mikä on selvityksen sisältö.⁹⁵ Mikäli työnantaja ei itse kykene tekemään näitä selvityksiä, tulee sen turvautua ulkokuulisiin asiantuntijoihin kuten työterveyshuoltoon.

TturvL:n 11 §:n mukaisesti tapaturman tai sairastumisen vaaraa aiheuttavaa työtä saa tehdä vain pätevä ja henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sopiva henkilö tai hänen valvonnassaan myös muu henkilö. Muiden kuin edellä mainittujen ihmisten pääsy vaaralliselle alueelle on estettävä tarpeellisin toimenpitein. Säännöksellä suojataan lisäksi raskaana olevia työntekijöitä, joille täytyy mahdollisuuksien mukaan järjestää muuta työtä, ellei vaara ole poistettavissa. Erityistä vaaraa aiheuttavista töistä ja niihin liittyvistä terveystarkastuksista on ilmoitettava vuokratyöntekijälle.⁹⁶ Raskaana olevien vuokratyöntekijöiden osalta tulee huomioida työn aiheuttamat vaarat ja niiden poistomahdollisuus. Tiedottaminen työn vaaroista ja riskitekijöistä on tarpeellista myös vuokratyöntekijöille, jotta he osaavat huomioida ne ennakolta. Erityistä huomiota tulee kiinnittää ensimmäistä kertaa töihin tuleviin vuokratyöntekijöihin, joilla on suurempi riski altistua tapaturmille. Tämä johtuu siitä, että työympäristö ja siellä käytettävät koneet ja laitteet voivat olla erilaisia kuin mitä he ovat aikaisemmin käyttäneet.

3.2.2 Työaika

Käyttäjäyrityksen on huolehdittava vuokratyösuhteen kestäessä työntekijän työajan järjestämiseen vaikuttavista tekijöistä ja lepoajoista. Ne määräytyvät TAL:n, työehtosopimuksen⁹⁷ sekä työsopimuksen mukaan. Ne rajoittavat osaltaan käyttäjäyrityksen työ- ja valvontavaltaa. Käyttäjäyrityksen vastuu lepoajoista ja työajoista perustuu direktio-oikeuden käyttämiseen. Jos vuokratyöntekijät ovat keskimääräisen työaikajärjestelmän piirissä, käyttäjäyrityksen on laadittava tasoitusjärjestelmä, josta käy ilmi työaikojen tasoittuminen laissa tai työehtosopimuksessa säädettyyn määrään. Käyttäjäyritys vastaa vuokratyöntekijöiden työaikaseurannasta, joka tapahtuu käytännössä työvu-

⁹⁵ HE 59/2002, s. 30 - 32.

⁹⁶ Siiki 2006, s. 39.

⁹⁷ Ks. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014, s.10 - 15. Siinä säännöllisestä työajasta, lepoajoista sekä lisä- ja ylitöistä annetaan tarkentavia määräyksiä työvoimaa vuokraaville yrityksille.

rolistojen avulla.⁹⁸ Käyttäjyrytyksen on toimitettava työaikaseuranta TSL:n 1:7.3 §:n perusteella vuokrausryitykselle. Käyttäjyrytyksen on huolehdittava siitä, että vuokratyöntekijät huomioidaan asianmukaisesti työvuorolistoja tehtäessä. Niiden tekeminen on syytä ottaa huomioon myös toimeksiantosopimuksessa⁹⁹, ainakin siltä osin, kuka listat laatii ja milloin. Työvuoroluettelosta säädetään TAL:n 35 §:ssä. Se on saatettava hyvässä ajoin kirjallisesti työntekijöiden tietoon, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saadaan muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Tämä koskee yhtä lailla käyttäjyryityksiä, koska soveltamisalajauksia ei ole. Työnteon järjestämiseen vaikuttavat myös vaihtoehtoisten järjestelmien mukaiset säännölliset työajat. Lyhyissä työsuhteissa käyttäjyrytyksen pitää huolehtia ainakin työntekijöiden ruoka- ja lepotauoista. Viikkolepo- ja vuorokausilepoajat tulee huomioida vähänkin pidemmissä vuokratyösuhteissa. Tällä tarkoitetaan jo muutaman viikon mittaisia toimeksiantoja.¹⁰⁰ Jos työntekijä työskentelee useammassa eri käyttäjyryityksessä, vuorokausi- ja viikkolepoaikojen noudattaminen on viime kädessä vuokrausryityksen vastuulla.

TAL:n 17 - 18 §:ssä säädetään lisä- ja ylityöstä ja sen teettämisestä sekä siihen tarvittavista suostumuksista. Lisätyötä on se työ, jota työntekijä tekee sovitun työajan lisäksi aina siihen asti, kun tietyn työaikajärjestelmän, paikallisen sopimuksen tai työehtosopimuksen säännöllinen työaika tulee täyteen. Lisätyötä voidaan tarjota esimerkiksi osaikaisille työntekijöille, joiden osalta on sovittu säännöllistä työaika lyhemmästä työajasta.¹⁰¹ Lisätyön teettämiseen tarvitaan työntekijän suostumus¹⁰², ellei siitä ole sovittu työsuopimuksessa. Työntekijä voi kieltäytyä lisätyön tekemisestä vapaapäivinä, jos hänellä on siihen perusteltu henkilökohtainen syy. Tällaisia syitä ovat esimerkiksi ennakoon sovitut matkat, terveydelliset syyt, lasten ja omaisten hoitojärjestelyt, opiskelu sekä merkkipäivät.¹⁰³ Työntekijä antaa suostumuksensa lisä- ja ylityötä varten myös silloin, kun hän suostuu tietyn jakson ajaksi varallaoloon TAL:n 5.1 §:n mukaisesti.

Ylityö on säännöllisen työajan ylittävää työtä ja siihen vaaditaan työntekijän suostumus jokaiselta kerralta erikseen. Ylitöiden tekemisestä ei voi sopia vastaisuuden varalle, jo-

⁹⁸ Työministeriö 2007, s. 40 - 41.

⁹⁹ Vuokratyöopas 2013, s. 13.

¹⁰⁰ Tiitinen - Kröger 2012, s. 391.

¹⁰¹ Kairinen 2009, s. 425.

¹⁰² Ks. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014, s. 14.

¹⁰³ HE 34/1996, s. 51.

ten sellaiset työsopimusehdot ovat kiellettyjä. Tätä perustellaan sillä, että työntekijällä tulee olla mahdollisuus harkita ylitöiden tekemistä jokaisessa tapauksessa erikseen. Ylityön tekemisestä voidaan sopia lyhyen jakson ajaksi, mikäli töiden järjestely ei ole mahdollista normaalin työajan puitteissa. Sopimukset voidaan sallia esimerkiksi sairaustapauksissa, kiireellisten tilausten aikana sekä vero- ja kirjanpitolainsäädännön vaatimusten täyttämisen vuoksi. Työntekijän tulee olla tietoinen ylityöjakson pituudesta.¹⁰⁴ Olennaista lyhyessä ylityön teettämissopimuksessa on, että yrityksen liiketoimintavaroitteet saadaan täytettyä.

Kun kyseessä on vuokratyö, lisä- ja ylityön teettämistä tulee tarkastella ensisijaisesti käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välistä sopimusta silmällä pitäen, joskin myös työntekijän työsopimuksella on asiassa merkitystä. Jos vuokrausyrityksen laatimassa työsopimuksessa on lisätyön tekemistä koskeva ehto ja tämä on käyttäjäyrityksen tiedossa, lisätyötä saa teettää normaaliin tapaan. Tässä kohtaa tulee kuitenkin huomioida, että vuokratyöntekijällä on oikeus kieltäytyä perusteltuun henkilökohtaiseen syyhyn vedoten. Varallaolosta tulee sopia vuokrausyrityksen myötävaikutuksella, ellei käyttäjäyritys saa tehdä suoraa aloitetta toimeksiantosopimuksen perusteella. Työntekijältä tulee saada suostumus varallaoloon. Käyttäjäyrityksen tekemää aloitetta ylitöihin ja lisätöihin tulee pitää työnantajan aloitetta vastaavana toimenä. Poikkeuksena ovat toimeksiantosopimukseen tehdyt rajoitukset, joista työntekijäkin on ollut tietoinen.¹⁰⁵ Selkeyden vuoksi voidaan mainita, että työntekijällä ei ole oikeutta tehdä ylityötä ilman käyttäjäyrityksen aloitetta ja myötävaikutusta. Hiljainen suostumus työnantajan puolelta on katsottu joissain tapauksissa riittäväksi.¹⁰⁶ Vuokrausyritys on vastuussa ylitöistä maksettavan palkan ja ylityöseurannan osalta. Pidempiaikaisissa vuokratyösuhteissa seuranta lienee mahdollista siirtää käyttäjäyrityksen vastuulle. Sen on kuitenkin annettava tiedot tehdyistä ylitöistä vuokrausyritykselle.¹⁰⁷

3.2.3 Hätätyö

TAL:n 21 §:ssä säädetään hätätyöstä. Sitä voidaan teettää ennakoimattomissa ja normaalista poikkeavissa tilanteissa, joissa ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskey-

¹⁰⁴ HE 34/1996, s. 50 - 51.

¹⁰⁵ Tiitinen - Kröger 2012, s. 391.

¹⁰⁶ Kairinen 2009, s. 425.

¹⁰⁷ Työministeriö 2007, s. 40.

tykseen tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumiseen. Myös vakavien ympäristövaikutusten ehkäisy voi oikeuttaa hätätyöhön. Hätätyön perusta on poikkeuksia luokun ottamatta kertaluonteisissa tapahtumissa, joiden korjaamista ei voi siirtää tulevaisuudessa tehtäväksi. Säännölliset toimintahäiriöt eivät tavallisesti täytä hätätyön kriteerejä. Hätätyön teettämistä ja sen edellytyksiä tulee tulkita suppeasti. Edellytysten täyttymisen kannalta merkityksellisiä seikkoja ovat toiminnan laajuus ja luonne sekä investointien ja niiden vaarantumisen aiheuttama taloudellinen tappio. Esimerkkeinä hätätyön käyttöön oikeuttavista tilanteista voidaan mainita tapaturmat ja luonnontapahtumat.¹⁰⁸

Hätätyö oikeuttaa työnantajan pidentämään säännöllistä työaikaan uhan vaatimalla tavalla enintään kahden viikon aikana. Sitä ei lueta ylitöiden enimmäismäärään ja se oikeuttaa poikkeamaan vuoro- ja yötyön säännöksistä sekä erilaisista työsuhteeseen liittyvistä lepoajoista. Työnantaja voi teettää työntekijöillä väliaikaisesti myös muita kuin sovittuja tehtäviä työnjohto-oikeutensa puitteissa.¹⁰⁹ Hätätyön kestosta, laajuudesta ja syystä tulee ilmoittaa työsuojeluviranomaisille ja työntekijöiden edustajalle tulee antaa mahdollisuus lausua siitä. Käyttäjäyritys voi määrätä tarvittaessa vuokraamansa työntekijät hätätyöhön. Tämä saa oikeutuksensa siirretystä direktiovallasta, sillä työntekijät olisivat velvollisia tekemään hätätyötä myös varsinaiselle työnantajalleen vastaavassa tilanteessa. Käyttäjäyritys on vastuussa työaikalain mukaisista velvoitteista esimerkiksi yö- ja sunnuntaityön osalta ja vuokrausyritys on velvollinen maksamaan vuokratyöntekijälle hätätyön tekemisestä syntyvän korvauksen myös sunnuntai- ja yöllisten osalta.¹¹⁰ Hätätyön teettäminen ei ole myöskään pysyväisluonteinen ja olennainen työsuhteen ehtojen muutos, joten se voidaan toteuttaa normaalisti pelkän työnjohto- ja valvontavallan perusteella.

3.2.4 Lyhyet perhevapaat

Vuokratyöntekijällä oikeus käyttää perhevapaita vuokratyösuhteen kestäessä. Pääsääntöisesti vuokratyösuhteet ovat lyhytaikaisia, joten käyttäjäyrityksen on syytä huomioida ainakin TSL:n 4:6 ja 4:7 §:ien mukaiset tilanteet.¹¹¹ Tilapäinen hoitovapaa tulee kysymykseen silloin, kun työntekijän lapsi tai samassa taloudessa asuva alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti ja työntekijän on tarpeen saada vapaata hoidon järjestämiseksi tai

¹⁰⁸ HE 34/1996, s. 53 - 54.

¹⁰⁹ Kairinen 2009, s. 429.

¹¹⁰ Työministeriö 2007, s. 41.

¹¹¹ Tiitinen - Kröger 2012, s. 390.

lapsen hoitamiseksi. Enimmäiskesto on neljä työpäivää kerrallaan ja myös sillä vanhemmalla, jonka luona lapsi ei asu, on oikeus käyttää vapaata. Jos hoitaminen vaatii pitempää vapaata, työntekijän on mahdollista olla poissa pakottavista perhesyistä.¹¹² Vanhempien yhtäaikainen poissaolo ei ole kuitenkaan sallittua. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja arvioidusta kestosta. Työntekijä voi olla poissa tilapäisesti myös silloin, kun hänen läsnäolonsa on välttämätöntä perheelle sattuneen onnettomuuden tai sairauden vuoksi. Syyn tulee olla pakottava ja ennalta arvaamaton ja siitä tulee ilmoittaa viipymättä työnantajalle. Poissaolon kestosta tulee esittää jonkinlainen arvio. Muulle kuin perheenjäsenelle sattunut onnettomuus, häntä kohdannut sairaus sekä omaisuuden suojeleminen vaurioilta voivat oikeuttaa poissaoloon tapauskohtaisesti. Oikeutta poissaoloon ei arvioida pelkästään työntekijän näkemyksen perusteella. Tilanteen yllättävyyttä arvioidessa otetaan huomioon aikaisempi oikeuskäytäntö.¹¹³

Kun kyseessä on vuokratyö, ilmoitus tulisi tehdä sekä vuokrausyritykselle että käyttäjäyritykselle. Vuokrausyrityksen kannalta tämä on välttämätöntä, jotta se voi hoitaa sille säädetyt velvoitteet. Käyttäjäyrityksen kannalta ilmoitus on tarpeellinen, jotta se voi hoitaa työnteon järjestelyt ja välttää toimintahäiriöt. Pidemmässä vuokratyösuhteissa lienee mahdollista sopia lyhyiden perhevapaiden käyttämisestä myös suoraan käyttäjäyrityksen kanssa. Tätä voidaan perustella käyttäjäyrityksen oikeudella päättää työntekijän työskentelyajoista. Sen sijaan luotettavan selvityksen vaatiminen työntekijältä on lähtökohtaisesti varsinaiselle työnantajalle kuuluva oikeus. Myös muut säännökset perhevapaista tulevat tarvittaessa sovellettavaksi vuokratyössä. Niitä käsitellään myöhemmin. Työntekijällä on myös mahdollisuus jäädä työnantajan myötävaikutuksella pois töistä, jotta hän voi hoitaa läheistään tai perheenjäsentään. Tällaisen vapaan järjestelyistä ja ehdoista tulee sopia varsinaisen työnantajan kanssa, mikäli toimeksiantoa ei ole. Toimeksiannon aikainen sopimus tulee tehdä käyttäjäyrityksen myötävaikutuksella. Työvoimaa tilaava yritys ei voi asettaa vuokratyöntekijöitä erilaiseen asemaan pelkästään sen vuoksi, että he käyttävät oikeuttaan perhevapaisiin.

3.2.5 Luottamustoimet

TSL:n 2:18 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta saada vapaata kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten. Siinä viitataan kuntalain (365/1995) 32b §:ään. Tämän mu-

¹¹² HE 37/1998, s. 11 - 12; HE 44/2006, s. 14 - 15.

¹¹³ HE 37/1998, s. 12 - 13.

kaan työntekijällä on oikeus saada vapaata kunnallisen toimielimen kokouksia varten, mikäli hän sopii siitä työnantajan kanssa. Työnantajalla on oikeus kieltäytyä antamasta vapaata vain painavista työhön liittyvistä syistä. Tällaisia eivät ole tavanomaiset työhön liittyvät syyt, joissa työnantajalla on mahdollisuus varautua työntekijän poissaoloon työaikajärjestelyin tai muulla tavoin. Kieltäytymisestä on annettava tarvittaessa kirjallinen selvitys. Tämä koskee sekä kokouksia että muita luottamustehtäviä. Muun kuin edellä mainitun luottamustoimen hoitamisesta on sovittava työnantajan kanssa, eikä vastaava kieltäytymisoikeuden rajoitusta sovelleta. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle toimielimen kokousajat ja muut kunnan määräämät luottamustehtävät heti, kun hän on saanut niistä tiedon. Tämän jälkeen tarvittavista vapaista tulisi sopia mahdollisimman nopealla aikataululla.¹¹⁴

Säännöstä tulisi soveltaa sellaisenaan myös vuokratyössä.¹¹⁵ Tätä voidaan perustella vuokratyöntekijöiden ja yrityksen omien työntekijöiden yhdenvertaisella kohtelulla. Jos käyttäjäyrityksen samaa työtä tekevillä omilla työntekijöillä on oikeus osallistua kunnallisten luottamustoimien hoitoon, niin sama oikeus tulisi olla myös vuokratyöntekijöillä. Mikäli työntekijä tarvitsee vapaata, hänen tulee lain sanamuotoa tulkiten ilmoittaa aikataulut vuokrausyritykselle ainakin lyhyissä vuokratyösuhteissa. Tämän jälkeen vapaista sovitaan lain edellyttämällä tavalla, joskin käyttäjäyrityksen tarpeita mukailten. Säännös tulisi ottaa huomioon toimeksiantosopimuksessa, jotta epäselviltä tilanteilta vältytään. Luottamustoimia hoitavista työntekijöistä tulisi ilmoittaa käyttäjäyritykseen, jotta siellä osattaisiin varautua työaikajärjestelyihin. Pidemmässä vuokratyösuhteissa voi olla mahdollista sopia tällaisista järjestelyistä käyttäjäyrityksen ja työntekijän kesken, koska TSL:n 1:7 §:n antaa käyttäjäyritykselle mahdollisuuden järjestellä työaikoja.

¹¹⁴ HE 8/2006, s. 23.

¹¹⁵ Ks. Tiitinen - Kröger 2012, s. 390 alav. 26. Säännöksen soveltumisesta vuokratyöhön ei mainita varsinaisesti missään valmisteluaineistossa. Tämän ei kuitenkaan pitäisi olla esteenä säännöksen soveltamisen kannalta, koska näin on myös monen muun säännöksen osalta.

4 Vuokrausyritystä koskevat oikeudet ja velvollisuudet ja niiden suhde käyttäjäyritykseen

4.1 Palkanmaksu

Palkanmaksu on työnantajan tärkein TSL:n 1:1 §:ssä säädetty velvoite. Pääasiallisesti palkka määräytyy joko normaalisitovan tai yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesti.¹¹⁶ Työehtosopimuksen mukaisesta palkasta voidaan poiketa vain työntekijän eduksi. TSL:n 2:16 §:ssä säädetään rahapalkan suorittamisesta työntekijän osoittamalle pankkitilille. Se on nykyisin pääsääntöinen tapa työsuhteiden osalta. Työntekijälle täytyy toimittaa jokaisen palkan osalta palkkalaskelma, josta ilmenevät palkan suuruus sekä sen määräytymisperusteet. Käteisen rahan käyttöä palkan maksussa voidaan perustella vain pakottavilla syillä. Niitä syntyy tilanteissa, joissa työntekijällä ei ole pankkitiliä, työnantajalla ei ole tietoa pankkitilin olemassaolosta tai työsuhde puretaan välittömästi. Myös erittäin lyhyet työsuhteet, kuten muutamat tunnin kestävät työsuoritukset, oikeuttavat käteisen käyttöön viivästysseuraamusten välttämiseksi.¹¹⁷

Palkanmaksu voidaan hoitaa rahallisen vastikkeen sijasta esimerkiksi erilaisina työntekijälle annettavina hyödykkeinä, kunhan niillä vain on rahallista arvoa. Myös vastakainen työsuoritus, palveluraha tai koulutus voi olla käypä vastike. Kaikki luontoisedut¹¹⁸, kuten auto- ja puhelinetu sekä ateriatu, luetaan työntekijälle maksettavaan palkkaan. Lisäksi työntekijälle voidaan maksaa erilaisia kulukorvauksia muun muassa omien työvälineiden tai oman auton käyttämisestä. Palkan määräytyminen voi perustua työsuoritukseen, jolloin voidaan puhua urakkapalkasta tai provisiopalkasta. Tehtyyn työaikaan perustuvasta palkasta esimerkkeinä voidaan mainita kuukausi ja tuntipalkka. Näistä palkkaustavoista on olemassa myös erilaisia yhdistelmiä. Myös muista määräytymistavoista on mahdollista sopia työehtosopimusrajoitukset huomioon ottaen.¹¹⁹ Jos työntekijän tekemiin töihin ei ole soveltuvaa työehtosopimusta, eikä palkasta ole muutoinkaan sovittu, työntekijälle on maksettava TSL:n 2:10 §:n mukainen kohtuullinen ja

¹¹⁶ Tiitinen - Kröger 2012, s. 264; Ks. palkkamääräysten osalta Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014, s. 20. Siinä on määräyksiä esimerkiksi vähimmäispalkasta ja palkan maksamisesta. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskeva työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014, s. 24 - 30.

¹¹⁷ HE 24/2013, s. 4.

¹¹⁸ Ks. Verohallinnon päätös vuodelta 2014 toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista.

¹¹⁹ Tiitinen - Kröger 2012, s. 264 - 267.

tavanomainen palkka. Sen määrittäminen yksiselitteisesti voi olla ongelma. Jos kyseinen työ tunnetaan jossakin työehtosopimuksessa, siitä voidaan vetää melko vahvoja johtopäätöksiä myös palkkauksen suhteen. Mikäli välillisesti soveltuvia määräyksiä ei ole, työhön sovelletaan työttömyysturvalain määräysten perusteella laskettua palkkatasoa.¹²⁰ Tämä ei enää ole vuokratyösuhteen kannalta ongelma, koska sovellettavasta työehtosopimuksesta ja työhön sovellettavista käyttäjäyritystä sitovista vähimmäistyöehdoista on säädetty TSL:n 2:9 §:ssä.

4.1.1 Palkanmaksukausi ja palkkapäivä

TSL:n 2:13 §:ssä säädetään palkanmaksuajasta ja palkkakaudesta. Palkka on maksettava jokaiselta palkanmaksukaudelta työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa sovittuna päivänä. Jos nimenomaista sopimusta ei ole, vastike on maksettava palkanmaksukauden päättyessä. Työnantaja voi sopia työntekijän kanssa laskenta-ajasta, jonka jälkeen palkka on oltava työntekijän käytössä. Tästä voidaan sopia myös työehtosopimuksissa.¹²¹ Palkanmaksukautena pidetään sitä aikaa, jolta palkka kulloinkin suoritetaan. Aikajakso voi olla esimerkiksi yksi kuukausi, mikä on normaali kuukausipalkkaisilla työntekijöillä. Mikäli vastike määräytyy viikkoa lyhyemmältä ajalta, se tulee maksaa vähintään kahdesti kuussa. Tällainen tilanne on esimerkiksi tunti- ja päiväpalkan kohdalla. Erilaisen suorituspalkkojen osalta noudatetaan kahden viikon maksuaikaa ja yhdistelmäpalkkauksessa aika- ja suorituspalkka voidaan maksaa samanaikaisesti. Suorituspalkka voidaan arvioida ja maksaa sopimusperustaisesti jokaisen palkanmaksukauden osalta erikseen. Näissä tilanteissa lopullinen palkan määrä täsmentyy, kun esimerkiksi urakka valmistuu. Jos palkan lisäksi maksetaan provisiota työntekijän myyntituloksesta tai voitto-osuutta yrityksen tekemästä tuloksesta, palkkajakso voivat olla yli kuukauden pituisia. Enimmäispituus tälle jaksolle on 12 kuukautta. Provisioon liittyvä aikapalkka tulee maksaa vähintään kerran kuukaudessa. Palkkajakso on vastaavan pituinen, mikäli palkka koostuu pääosin voitto-osuuksista tai provisioista.¹²² Palkkajaksojen ja maksupäivien osalta tulee huomioida mahdolliset työehtosopimusmääräykset, koska niissä voidaan sopia palkanmaksusta TSL:stä poikkeavalla tavalla.¹²³

¹²⁰ Koskinen 2012a, s. 2.

¹²¹ Antola ym. 2009, s. 86.

¹²² Tiitinen - Kröger 2012, s. 268 - 270.

¹²³ Bruun - Von Koskull 2012, s. 41; Vrt. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskeva työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014, s. 32 - 33. Siinä palkka on sovittu maksettavaksi pääsääntöisesti kaksi kertaa kuukaudessa ja lisäksi on sovittu laskenta-ajoista. Palkkaa voidaan maksaa kerran kuukaudessa mui-

Kun työntekijän työsuhde päättyy, palkka erääntyy maksettavaksi samana päivänä TSL:n 2:14 §:n mukaisesti. Tästä voidaan kuitenkin sopia toisin työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa¹²⁴. Toisin sopimisella tarkoitetaan lähinnä palkan laskenta-aikaa. Määräaikainen työsopimus päättyy työsopimukseen merkittynä päivänä. Jos työsuhde puretaan koeaikana tai se päätetään TSL:n 8 luvun mukaisesti, palkanmaksukausi päättyy työntekijän saadessa tiedon purkamisesta TSL:n 9:4 §:n mukaisesti. Irtisanomistilanteissa palkanmaksukausi päättyy irtisanomisajan viimeisenä päivänä. Jos työnantajan suoritus minkä tahansa vastikkeen tai sen osan suhteen jää maksamatta tai viivästyy, työntekijällä on oikeus saada viivästyskoron lisäksi odotusajan palkkaa enintään kuudelta päivältä. Se tulee kyseeseen vain työsopimuksen päättämistilanteissa ja sen tarkoituksena on tehostaa viimeisen palkan maksua ajallaan. Työntekijälle tulee maksaa täysi korvaus jokaiselta odotuspäivältä.¹²⁵ Jos työntekijälle maksetaan sekä aika- että suorituspalkkaa, korvaus lasketaan aikapalkan mukaisesti.¹²⁶ Palkan käsitettä tulee tulkita laajasti, toisin sanoen siihen kuuluvat kaikki kulukorvaukset, lisät ja lomarahat sekä muut vastaavat suoritukset. Myös irtisanomisajan palkan maksamatta jättäminen ja sen viivästyminen oikeuttaa odotusajan palkkaan. Mikäli työsuhde on purettu perusteettomasti ja sitä koskeva peruste on jälkepäin todettu riittämättömäksi, oikeutta odotusajan palkkaan ei ole irtisanomisajan palkan osalta.¹²⁷

Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai suorituksen viivästyminen johtuu laskuvirheestä tai vastaavanlaisesta erehdyksestä, työntekijän oikeutta odotusajan palkkaan on rajoitettu. Esimerkkeinä epäselvistä tai riidanalaisista saatavista voidaan mainita palkanlaskentaperusteiden puuttuminen tai työehtosopimuksissa olevat tulkinvaraiset säännökset. Työnantajan puutteellinen tietämys lakien tai työehtosopimuksen sisällöstä ei oikeuta rajoitusperusteen soveltamiseen. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle viivästyksestä kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Sen jälkeen työnantajan tulee maksaa puuttuvat suoritukset kolmen arkipäivän kuluessa. Mikäli työnantaja ei kehotuksesta huolimatta maksa saatavia säädetyssä ajassa, työntekijälle

den muassa silloin, kun yrityksessä noudatetaan vakiintunutta käytäntöä tai siitä on sovittu työntekijän ja työnantajan kesken.

¹²⁴ Vrt. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskeva työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014, s. 33. Sen mukaan palkka on maksettava työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä. Jos laskenta-aika on tarpeellinen, palkka tulee maksaa 10. päivänä työsuhteen päättymisestä.

¹²⁵ HE 157/2000, s. 77.

¹²⁶ Ks. KKO 1982:II:73.

¹²⁷ Tiitinen - Kröger 2012, s. 270 - 273; Ks. 1979:II:20.

syntyy oikeus odotusajan palkkaan.¹²⁸ Varsinaisista palkanmaksupäivistä poiketaan kuitenkin TSL:n 2:15 §:ssä määritellyissä poikkeustapauksissa. Työntekijän palkan erääntyessä maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään sitä lähimpänä olevaa edellistä arkipäivää. Pankkien maksujärjestelmien ollessa pois käytöstä Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi, noudatetaan samaa sääntöä kuin edellä. Päätös on julkaistava Suomen säädöskokoelmassa, jotta se saa säädetyn vaikutuksen. Jos työnantajan palkanmaksu viivästyy määrätystä palkanpäivästä, työntekijällä on oikeus korkolain (633/1982) mukaiseen viivästyskorkoon.

Säännökset soveltuvat sellaisenaan vuokratyöhön. Esimerkiksi ravintolatyötä tekevien vuokratyöntekijöiden osalta sovelletaan ensisijaisesti työehtosopimuksissa mainittuja laskenta-aikoja sekä palkan erääntymisaikoja. Toissijaisesti noudatetaan edellä mainittuja säännöksiä. Työsuhteen päättymistä koskeva säännös tulee huomioida erityisesti määräaikaisten vuokratyöntekijöiden osalta. Palkka tulee maksaa samana päivänä, kun toimeksianto päättyy, ellei muuta ole sovittu. Vuokratyöntekijä on oikeutettu myös odotusajan palkkaan vuokrausyrityksen palkanmaksun viivästyessä tai sen jäädessä maksamatta. Jos käyttäjäyritys jättää hoitamatta TSL:n 1:7.3 §:ssä säädetyn tiedonantovelvollisuutensa ja laiminlyö palkanlaskentaperusteiden toimittamisen, se voidaan katsoa työntekijän odotusajan palkkaoikeutta rajoittavaksi tekijäksi. Sanamuotoa tulkiten vuokrausyrityksellä on vuokratyöntekijän ilmoituksen jälkeen kolme päivää aikaa saada kyseiset tiedot käyttäjäyritykseltä ja hoitaa palkan maksaminen. Vuokrausyritys on viime kädessä vastuussa työntekijän palkan maksamisesta. Erilaiset tiedonkulun häiriöt jäävät toimeksiannosta sopineiden välillä selvitettäväksi.

4.1.2 Sairausajan palkka

TSL:n 2:11 §:n mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, kun hän on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään. Edellytyksenä on, että työntekijä ei kykene suoriutumaan työtehtävistään. Arvio suoritetaan työntekijän työkyvyttömyysperusteiden ja työsopimuksessa määrättyjen tehtävien välillä. Mikäli työntekijä kykenee tekemään työtehtäviään sairaudesta tai vammasta huolimatta, ei hänellä ole oikeutta sairauslomaan. Tavallisesti työntekijä tarvitsee kuitenkin lepoa, jotta hän kuntoutuu

¹²⁸ HE 157/2000, s. 77; Antola ym. 2009, s. 86.

jälleen työkykyiseksi.¹²⁹ Jos poissaoloon on muita rinnakkaisia syitä, noudatetaan aikaprioriteettiperiaatetta¹³⁰. Ensimmäisen poissaolon syyn lakatessa sairausloman tilannetta tarkastellaan jäljelle jääneiden syiden kannalta. Jos työntekijä sairastuu esimerkiksi lakkon aikana, hänellä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, koska lakkoa pidetään ensisijaisena poissaolon syynä. Mikäli työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijälle tulee maksaa esteen ajalta täysi palkka sairastumispäivältä tai sen osalta ja sitä seuraavalta yhdeksältä arkipäivältä. Alle kuukauden kestäneissä työsuhteissa työntekijällä on oikeus saada puolet täydestä palkasta. Sairausajan palkka maksetaan pelkästään niiltä päiviltä, joiden aikana työntekijän olisi pitänyt työskennellä.¹³¹

Sen jälkeen, kun työntekijä on oikeutettu sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen päivärahaan, työnantaja ei ole velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa. Työntekijä on oikeutettu sairausajan palkkaan, vaikka hän ei kuulu syystä tai toisesta sairauspäivärahan piiriin.¹³² Sairauden uusiutuessa 30 päivän sisällä työnantajalla on velvollisuus maksaa palkkaa pelkästään sairastumispäivältä. Tämän jälkeen työntekijä on oikeutettu sairauspäivärahaan. Työnantajalla on oikeus saada SVL:n tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukainen päiväraha itselleen niiltä päiviltä, joilta se maksaa työntekijälle palkkaa. Korvauksen maksimimäärä on se summa, jonka työnantaja maksaa työntekijälle. Tätä sovelletaan tilanteissa, joissa työntekijällä on oikeus saada sairausajan palkkaa pidemmältä ajalta. Työehtosopimuksissa on sovittu lainsäädäntöön nähden huomattavasti pidemmistä palkanmaksuvelvoitteista.¹³³ Lisäksi niissä on sovittu myös sairausajan palkkaan oikeuttavasta vähimmäistyöskentelyajasta¹³⁴. Tätä lyhyemmissä työsuhteissa ei synny oikeutta sairausajan palkkaan, joskin peräkkäisten määräaikaisten tilanteissa tulee huomioida TSL:n 1:5 §.¹³⁵ Oikeus siihen voi syntyä vaikka yksittäiset työsuhteet olisivat alle kuukauden mittaisia.

Jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan.¹³⁶ Toisen henkilön suorittamat

¹²⁹ Ullakonoja, Työpalkka 2006, s. 397.

¹³⁰ Ks. esimerkiksi KKO 1994:30 ja KKO 1986:II:108. Ensimmäisenä ilmennyt syy on myös varsinainen poissaolon syy.

¹³¹ Ullakonoja, Työpalkka 2006, s. 390 - 392.

¹³² Ullakonoja, Työpalkka 2006, s. 390 - 391.

¹³³ HE 157/2000, s. 75 - 76; Ks. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 1.4.2012 - 30.4.2014, s. 21 - 22. Vähintään kuukauden kestävässä työsuhteissa sairausajan palkkajakso on lyhimmillään 28 päivää.

¹³⁴ Ks. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014, s. 21. Työntekijä on oikeutettu sairausajan palkkaan, kun hän on työskennellyt vähintään kuukauden.

¹³⁵ Työministeriö 2007, s. 41.

¹³⁶ Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskeva työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014, s. 34.

tahalliset tai tuottamukselliset teot, kuten pahoinpitely, eivät poista tätä oikeutta.¹³⁷ Työntekijän osallistuminen ravintolatappeluun on oikeuskäytännön mukaan sellainen syy, jonka perusteella työnantaja voi kieltäytyä maksamasta sairausajan palkkaa.¹³⁸ Palkanmaksun epäämiseen eivät oikeuta esimerkiksi liikenneonnettomuudet tai urheilutapaturmat, joissa työntekijän osalta ilmenee törkeää lievempää huolimattomuutta. Työntekijän on pyydettyä esitettävä työnantajalleen luotettava selvitys, kuten lääkärintodistus, työkyvyttömyyden perusteesta. Myös muunlainen luotettava selvitys, kuten terveydenhoitajan todistus influenssaepidemian aikana, voidaan katsoa riittäväksi.¹³⁹ Ellei työnantajalla ole perusteltua syytä epäillä sairausloman perustetta, sen on hyväksyttävä työntekijän toimittama lääkärintodistus. Jos sairausloman syystä kuitenkin syntyy perusteltuja epäilyksiä, työnantajalla on oikeus kieltäytyä maksamasta palkkaa tältä ajalta. Työnantajan tulee ilmoittaa työntekijälle välittömästi kieltäytymisestä ja sen syistä. Työnantajan tekemä luotettavuusarvio voi perustua esimerkiksi työntekijän käyttäytymiseen tai toisen lääkärin tekemään tutkimukseen.¹⁴⁰

Sairausajan palkanmaksu on vuokrausyrityksen velvollisuus. Ongelmallisia tilanteita voi syntyä silloin, kun käyttäjäyritys päättää tilauksen vuokratyöntekijän sairastumisen perusteella. Normaalisti sairaus ei muodosta vuokrausyritykselle oikeutta työsopimuksen päättämiseen, joten sairausajan palkkaa on maksettava myös tilauksen päättymisestä huolimatta. Palkanmaksuperusteena voidaan käyttää esimerkiksi sairastuneen työntekijän tilalle asetetun työntekijän tekemiä työtunteja. Toisena vaihtoehtona voidaan käyttää työntekijän aikaisempien palkkojen perusteella laskettavaa keskiansiota. Kun vuokratyöntekijän kanssa pätevästi solmittu määräaikainen työsopimus päättyy, oikeutta sairausajan palkkaan ei ole enää sopimuksen päättymisen jälkeiseltä ajalta.¹⁴¹ Jos vuokratyöntekijä työskentelee toimeksiannon perusteella seuraavat puoli vuotta säännöllisen työajan puitteissa, sairausajan palkanmaksuvelvollisuus on yleensä selkeä. Näissä tilanteissa käyttäjäyrityksen tulee toimittaa TSL:n 1:7.3 §:n mukaisesti tiedot toteutumatta jääneistä työvuoroista ja niiden kestosta. Vuokrausyritys maksaa sairausajan palkan kyseisiin tietoihin perustuen. Työntekijän tulee sanamuodon mukaisesti toimittaa vuokrausyritykselle luotettava selvitys sairaudestaan. Lisäksi ilmoituksen tekeminen käyttä-

¹³⁷ Hietala ym. 2013, s. 169.

¹³⁸ TT 1994:59.

¹³⁹ HE 157/2000, s. 75.

¹⁴⁰ Ullakonoja, Työpalkka 2006, s. 395 - 397.

¹⁴¹ Työministeriö 2007, s. 32 - 33.

jäyryykselle kuuluu tavallisesti vuokratyöntekijälle.¹⁴² Jälkimmäisestä menettelytavasta on voitu sopia eri tavoin myös toimeksiantosopimuksessa. Jos käyttäjäyritys epäilee sairausloman perusteen asianmukaisuutta, sen täytyy ilmoittaa asiasta vuokrausyritykselle. Käyttäjäyrityksellä ei ole oikeutta arvioida sairausloman perusteen pätevyyttä, vaikka epäily olisikin täysin perusteltu. Varsinainen työnantaja tekee lopullisen arvion siitä, onko työntekijällä oikeus olla sairauslomalla ja onko hänellä oikeus sairausajan palkkaan.

4.1.3 Palkanmaksu muiden työntekoa koskevien esteiden osalta

Työnantajan täytyy maksaa työntekijälle TSL:n 2:12 §:n perusteella täysi palkka myös silloin, kun hän on ollut työsopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan työskennellä. Syyn tulee olla nimenomaan työnantajasta johtuva. Tällaisina voidaan pitää muiden muassa raaka-aine ja materiaalihankintojen laiminlyöntiä tai huonoa työtehtävien organisointia. Lisäksi sellaiset työnteon esteet, jotka voidaan poistaa ilman suurempaa vaivannäköä, tulkitaan työnantajasta johtuviksi. Niillä tarkoitetaan esimerkiksi koneiden ja laitteiden huollon ja korjauksen laiminlyömistä. Esteiden aikaisesta palkanmaksuvelvoitteesta voidaan sopia osapuolten kesken laista poikkeavalla tavalla. Palkanmaksuvelvoitetta on toisin sanoen mahdollista rajoittaa siten, että se koskee tiettyä aikaa, esimerkiksi viittä päivää. Kohtuutonta ehtoa sovitellaan tarvittaessa TSL:n 10:2 §:n avulla.¹⁴³

Jos estyminen johtuu muusta kuin työnantajasta tai työntekijästä johtuvasta syystä, esimerkiksi työpaikalla olleesta tulipalosta, poikkeuksellisesta luonnontapahtumasta tai muusta vastaavanlaisesta syystä, työntekijän palkansaantioikeus on rajoitettu 14 päivään. Työtaistelutoimenpiteet, jotka estävät työsopimuksen mukaisen työskentelyn osapuolista riippumattomista syistä, oikeuttavat työntekijän enintään seitsemän päivän palkkaan. Lisäedellytyksenä on kuitenkin se, etteivät työtaistelutoimenpiteet saa vaikuttaa palkkaan oikeutetun työntekijän työehtoihin tai -oloihin. Työnantajalla on oikeus vähentää kyseisiltä ajoilta maksettavasta palkasta muualla ansaitut tulot sekä sellaiset tulot, jotka työntekijä on jättänyt tahallaan ansaitsematta. Perusteena tälle on yleinen sopimusoikeudellinen oppi, jonka mukaan sopijapuolen on huomioitava vastapuolensa edut sopimusrikkomuksista huolimatta. Rikkomus ei saa kuitenkaan olla niin vakava,

¹⁴² Salli 2012, s. 105.

¹⁴³ HE 157/2000, s. 76 - 77.

että se oikeuttaisi sopimuksen päättämiseen. Säästöt, jotka ovat syntyneet työntekijälle työvuorojen tekemättä jäämisen seurauksena, voidaan vähentää hänen palkastaan samalla tavalla. Vähennysten osalta tulee huomata TSL:n 2:17 §:ssä olevat kuittausoikeuden rajoitukset.¹⁴⁴

Täyden palkan käsite voi vaihdella sovellettavan työehtosopimuksen ja työsopimuksessa sovittujen ehtojen mukaisesti. Se määräytyy yksittäisestä tapauksesta ilmenevien seikkojen ja oikeuskäytännössä syntyneiden sääntöjen perusteella. Aikapalkalla työskentelevät henkilöt saavat palkkaa esteen ajalta pääsääntöisesti samoin perustein. Pelkästään suorituspalkalla työskentelevillä henkilöillä on oikeus saada esteen ajalta samanlaista palkkaa, kuin työsuorituksen aikana. Palkan määräytymisessä voidaan käyttää esimerkiksi päiväkohtaista keskiarvoa. Kun kyseessä on yhdistelmäpalkkaus, työntekijällä on yleensä oikeus pelkästään aikapalkkaan. Tästä on voitu sopia toisin työsopimuksessa, työehtosopimuksessa tai käytettävän palkkausjärjestelmän ehdoissa.¹⁴⁵ Työnantajalla on oikeus vähentää työntekijän palkasta erilaiset olosuhdelisät, jotka perustuvat todelliseen työntekoon. Näitä ovat esimerkiksi sunnuntailisät, ilta- ja yölisät sekä juhlapyhiltä maksettavat erilliskorvaukset.¹⁴⁶

Vuokratyöntekijällä on oikeus saada palkkaa työnteon estyessä, mikäli este johtuu käyttäjäyrityksestä.¹⁴⁷ Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä voidaan sopia keskeytysten varalta siitä, että vuokratyöntekijä siirtyy tekemään käyttäjäyrityksen antamia muita tehtäviä. Ne voivat olla työntekijän suostumuksella työsopimuksen soveltamisalaan kuulumattomia tehtäviä. Työntekijälle voidaan mahdollisuuksien mukaan tarjota korvaavaa työtä myös muista asiakasyrityksistä. Työnantajalla on oikeus vähentää keskeytysajan palkasta kaikki sellaiset tulot, jotka työntekijä olisi voinut ansaita. Sen vuoksi edellä mainitut asiat täytyy huomioida työsopimusosapuolten välillä. Työtaistelutoimista ja käyttäjäyrityksestä riippumattomista syistä johtuvia rajoituksia sovelletaan samalla tavalla. Yleensä vuokrausyritys soveltaa omaa työehtosopimustaan, joten työtaistelutoimet eivät liity vuokratyöntekijän työehtoihin. Jos vuokrausyrityksessä sovelletaan käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, tilannetta saatetaan arvioida toisin.¹⁴⁸

¹⁴⁴ HE 157/2000, s. 76 - 77.

¹⁴⁵ HE 157/2000, s. 76.

¹⁴⁶ Ks. KKO 1981:II:134.

¹⁴⁷ Tiitinen - Kröger 2012, s. 394 - 395.

¹⁴⁸ Työministeriö 2007, s. 32 - 33.

Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokrausyritykselle keskeytyksen aikana tekemättä jääneet työtunnit, jotta se voi hoitaa lakisääteiset velvollisuutensa.

4.2 Vuosiloma vuokratyösuhteessa

Vuokratyöntekijöiden oikeus vuosilomaan määräytyy vuosilomalain ja vuokratyöhön sovellettavan työehtosopimuksen perusteella. Vuokrausyritys on viime kädessä vastuussa siitä, että vuokratyöntekijälle kertyy vuosilomaa ja hän pitää lomansa lomakautena. Vuokrausyritys vastaa myös VLL:n 3-4 luvuissa säädetyistä vuosilomarahojen ja -palkkojen maksamisesta työntekijälle. Pidempiaikaisissa vuokratyösuhteissa esimerkiksi loman antaminen ja jaksottaminen lomakaudelle on mahdollista siirtää käyttäjäyrityksen tehtäväksi.¹⁴⁹ Käyttäjäyritys ei saa syrjiä vuokratyöntekijää pelkästään sen vuoksi, että hän käyttää oikeuttaan vuosilomaan, eikä se saisi olla myöskään perusteena työntekijän tilauksen päättämiseksi.

VLL:n 1 ja 2 §:ien mukaan sitä sovelletaan pääsääntöisesti kaikissa työsuhteissa. Soveltamisala määräytyy TSL:n 1:1 §:n mukaisesti.¹⁵⁰ Työntekijän ja työnantajan välillä solmitulla työsopimuksella ja sen palkkaa ja työaikaa koskevilla ehdoilla on ratkaiseva merkitys vuosiloman ansainnan suhteen. Työnantajan vuosittainen toiminnan keskeytyminen ja siihen liittyvä oikeus pitää lomaa vastaavaa palkallista vapaata rajoittaa kuitenkin vuosilomalain soveltamista. Sen edellytyksenä on, että lomaa vastaavasta palkallisesta vapaasta on sovittu työehtosopimuksin vähintään VLL:n tasoisesti. Pelkästään kotityössä olevien työntekijöiden kohdalla ei sovelleta VLL:ia. Jos työntekijä on osan aikaa kotityössä tai työnantajalla on tosiasiallinen direktio-oikeus kotityötä tekevään, TAL ja VLL tulevat sovellettaviksi. Myös perheyritysten työntekijöiden lomaoikeutta on rajoitettu niissä tilanteissa, joissa yrityksessä työskentelee pelkästään perheenjäseniä. Jos yrityksessä työskentelee myös ulkopuolisia, laki soveltuu normaalisti. Rajoitusten piirissä olevilla työntekijöillä on oikeus VLL:n 8 §:n mukaiseen vapaaseen.¹⁵¹ VLL:n säännökset ovat pääosin semidispositiivisia. Ne säännökset, joista voidaan sopia toisin työsopimuksella, ilmenevät lakipykälän kirjoitusasusta. Työsopimus, jolla vähennetään työntekijälle VLL:n perusteella kuuluvia pakottavia tai semidispositiivisia oikeuksia, on

¹⁴⁹ Työministeriö 2007, s. 41.

¹⁵⁰ Nyssölä 2013, s. 19.

¹⁵¹ HE 238/2004, s. 44 - 47.

niiltä osin mitätön.¹⁵² Vuosilomalain soveltamisalapoikkeuksilla lienee marginaalinen merkitys vuokratyösuhteiden kannalta. Rajankäynti voisi tulla kyseeseen esimerkiksi kotona työtä tekevien vuokrausyrityksen palveluksessa olevien puhelinmyyjien kohdalla, mikäli käyttäjäyritys johtaa ja valvoo heidän työntekoaan.

VLL:n 4 §:n mukaan loman määräytymisvuotena pidetään huhtikuun ensimmäisen päivän ja maaliskuun viimeisen päivän välistä aikaa. Vuosiloman pituus määritellään lomanmääräytymisvuonna tehtyjen töiden perusteella. Lomakausi, jonka aikana lomat pääsääntöisesti pidetään, sijoittuu toukokuun toisen päivän ja syyskuun 30. päivän välille.¹⁵³ Tästä on kuitenkin mahdollista sopia toisin työehtosopimuksin. Vuosilomapäiviksi lasketaan kaikki arkipäivät, mukaan lukien lauantait. Ainoastaan sunnuntait ja kirkolliset juhlapäivät sekä itsenäisyyspäivä, joulua- ja juhannusaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä eivät ole vuosilomapäiviä.¹⁵⁴ Työntekijällä on oikeus saada VLL:n 5 §:n mukaan jokaista loman määräytymiskuukautta kohti kaksi ja puoli päivää lomaa. Mikäli työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti alle vuoden, lomaa kertyy kaksi päivää jokaista lomanmääräytymiskuukautta kohti. Jos työsuhde on alkanut myöhemmin kuin ensimmäinen huhtikuuta, sovelletaan kahden päivän sääntöä.¹⁵⁵

Jos lomapäivien määrästä ei muodostu tasalukua, pyöristetään lukema ylöspäin seuraavaan täyteen lukuun. Pyöristyssääntöä joudutaan käyttämään yli vuoden kestävässä työsuhteissa. Useiden peräkkäisten keskeytyksettä tai vain lyhyin keskeytyksin jatkuneiden työsuhteiden kohdalla vuosiloman ansainta jatkuu yhdenjaksoisena. Tämä pohjautuu TSL:n 1:5 §:ään.¹⁵⁶ Keskeytyksen enimmäiskestosta on esitetty erilaisia arvioita. Pitempien peräkkäisten määräaikaisten välillä voisi olla noin viikon keskeytys, mutta lyhyemmissä määräaikaissuhteissa se voisi olla enintään kolmesta neljään päivään.¹⁵⁷ Loman ansainta ei keskeydy työntekijän siirtyessä työskentelemään välittömästi¹⁵⁸ toisen työnantajan palvelukseen, jos uudessa työpaikassa määräysvaltaa käyttävät sopimuksen, omistuksen tai muun järjestelyn perusteella aikaisempi työnantaja tai yksi tai

¹⁵² Nyyssölä 2013, s. 24.

¹⁵³ Näin esimerkiksi Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskeva työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014, s. 45.

¹⁵⁴ HE 238/2004, s. 47.

¹⁵⁵ Ks. TN 1208-87. Työntekijän on katsottu olleen työssä vuoden verran, vaikka huhtikuun ensimmäinen päivä on osunut sunnuntaille. Työntekijä on aloittanut työskentelyn heti seuraavana arkipäivänä ja hän on tehnyt töitä maanantaista perjantaihin.

¹⁵⁶ HE 238/2004, s. 48 - 49.

¹⁵⁷ Nyyssölä 2013, s. 32; Ks. myös Parnila 2013, s. 32.

¹⁵⁸ Ks. KKO 1984:II:6. Välittömäksi siirtymiseksi arvioitiin 20 päivää kestänyt keskeytys työnteossa, kun työntekijät eivät työskennelleet sillä välillä muualla.

useampi aikaisempaan työnantajaan läheisyysuhteessa oleva tai nämä yhdessä. Työnantajat samaistetaan toisiinsa näissä tilanteissa. Nyyssölä katsoo, että säännös koskee vain vuosiloman ansaintaa, eikä sen perusteella voi velvoittaa uutta työnantajaa vastamaan myös vuosilomapalkoista.¹⁵⁹ Käytännössä uusi työnantaja vastaa myös vuosilomapalkasta. Ase- tai siviilipalveluksen suorittamista ei lueta työsuhteen jatkumisaikaan, vaikka ennen palvelukseen astumista solmittu työsuhde pysyy voimassa. Työsuhde on niin sanotusti lepäävässä tilassa, joten työsuhteeseen ja sen keston perustuvat etuudet eivät kerry.¹⁶⁰

Vuokratyössä vuosiloman ansainta määräytyy sanamuodon mukaisesti niin, että vuokratyöntekijä ansaitsee kaksi ja puoli päivää lomaa, kun hän on aloittanut työskentelyn käyttäjäyrityksessä edellisenä vuonna viimeistään 1.4. Alle vuoden kestävässä työsuhteissa työntekijälle kertyy kaksi päivää lomaa. Vaikka vuokratyöntekijälle on työ sopimus vuokrausyrityksen kanssa, sen perusteella ei kerry vuosilomaa ilman varsinaista työskentelyä. Myöhemmin käsiteltävä oikeus vuosilomaa vastaavaan vapaaseen tekee kuitenkin poikkeuksen edellisestä. Vuokratyötä tehdään useasti määräaikaisten työ sopimusten perusteella. Väittämä perustuu edellä esitettyihin tilastotietoihin. Vuokrausyrityksen on huolehdittava siitä, että sen työntekijät ansaitsevat vuosilomaa yhdenjaksoisesti riippumatta toimeksiantojen välillä olevista lyhyistä keskeytyksistä. Tämä tulee ottaa huomioon erityisesti useassa eri käyttäjäyrityksessä työskentelevien osalta. Mikäli keskeytys jatkuu pidempään, työntekijä ei ansaitse vuosilomaa yhdenjaksoisena, ellei tästä ole sovittu osapuolten välisessä sopimuksessa. Kun yritys ulkoistaa työvoimansa ja siirtää työntekijät vuokrausyrityksen palvelukseen, samaistamissäännös tulee ottaa tarpeellisilta osin huomioon. Mikäli entisellä työnantajalla ja vuokrausyrityksellä on samat päättävät henkilöt, edellisessä työpaikassaan vuokratyöläisinä työskentelevillä henkilöillä saattaa olla oikeus pitää myös aikaisemmin ansaitsemansa vuosilomat.

4.2.1 Loman määräytyminen

Täytenä lomanmääräytymiskaudena pidetään VLL:n 6 §:n mukaan kuukausia, joina työntekijä työskentelee vähintään 14 päivää tai hänellä on vähintään niin monta työssäolon veroista päivää. Tämä on ensisijainen loman ansaintasääntö. Sen piiriin kuuluvat

¹⁵⁹ Nyyssölä 2013, s. 30; Ks. TN 1426-07. Kirjoittajan kanta perustuu kyseisen ratkaisun vähemmistön perusteluihin.

¹⁶⁰ HE 238/2004, s. 48 - 49.

työntekijät, jotka työskentelevät työsopimuksen mukaisesti vähintään 14 päivää vuoden jokaisena kuukautena. Työpäivien määrä on säännön soveltamisen kannalta ratkaiseva, eikä työpäivän tai -viikon aikana tehdyillä työtunneilla ole ansainnan kannalta merkitystä. Työpäiviksi lasketaan kaikki päivät, joina työntekijä on työskennellyt omalla työpaikallaan tai muualla suorittaen omia tai annettuja työtehtäviä. Lisäksi työntekijän tulee olla työnantajansa johdon ja valvonnan alaisuudessa. Säännöksen soveltamisalaan luetaan myös ne työvuoroluetteloon merkityt päivät, jotka eivät kuulu työaikaan. Esimerkkinä voidaan mainita matkustuspäivät.¹⁶¹ Työpäivien sijoittumisella ei ole merkitystä loman ansainnan kannalta. Jokainen työpäivä kerryttää lomaa samalla tavalla.¹⁶²

Jos edellä mainittua sääntöä ei voida soveltaa, käytetään 35 tunnin sääntöä. Se tulee sovellettavaksi, mikäli työntekijällä ei ole lomanmääräytymiskautena 14 työpäivän kaleriikkukausia ollenkaan tai niitä on vain osa.¹⁶³ Täyden lomanmääräytymiskauden edellytyksenä on, että jokaiselta kuukaudelta kertyy vähintään 35 työtuntia tai työssäolon veroista tuntia. 14 päivän sääntö on ensisijainen 35 tunnin sääntöön verrattuna. Säännön valinta suoritetaan ensisijaisesti työsopimuksessa sovittujen työaikojen perusteella. Ehdot sovittujen työpäivien tai tuntien suhteen saavat siis ratkaisevan merkityksen. Myös työnantajan vakiintuneilla työaikajärjestelyillä on merkitystä säännön valinnassa. Tilapäiset työaikamuutokset eivät vaikuta säännön valintaan. Sen sijaan pysyvämät muutokset voivat muuttaa ansaintasäännön toiseksi. Mikäli työaikaehdoista ei ole sovittu tarkemmin ja kuukausittainen työaika vaihtelee kulloisenkin tarjonnan mukaan, vuosilomaoikeus ja -palkka määräytyvät sellaisena kuin ne ovat käytännössä muodostuneet työsuhteen ehdoiksi. Tilanne aktualisoituu esimerkiksi tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden kohdalla. Selvyyden vuoksi voidaan mainita, että ansaintasääntöjä ei voida soveltaa samanaikaisesti¹⁶⁴. Jos joltakin kuukaudelta ei kerry ehdon vaatimia tunteja tai työpäiviä, loma jää siltä kuukaudelta ansaitsematta.¹⁶⁵

Työssäolon veroisena aikana pidetään VLL:n 7 §:n perusteella poissaoloja, joiden ajalta työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa lain mukaisesti. Niitä ovat esimerkiksi vuosiloma tai työntekijästä johtumattomat TSL:n 2:12 §:n mukaiset työnte-

¹⁶¹ HE 238/2004, s. 49.

¹⁶² Nyyssölä 2013, s. 36.

¹⁶³ HE 238/2004, s. 49 - 50; Vrt. Nyyssölä 2013, s. 35. Sen mukaan yksikin alle 14 päivää sisältävä kuukausi siirtää työntekijän 35 tunnin säännön piiriin. Tähän vaikuttavat kuitenkin tehty työsopimus ja toteutunut säännöllinen työn määrä.

¹⁶⁴ Ks. tästä arviosta myös TN 1366-00.

¹⁶⁵ HE 238/2004, s. 49 - 50; Nyyssölä 2013, s. 35 - 37.

on esteet. Mikäli poissaoloajan palkka maksetaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen perusteella, poissaoloa ei pidetä työssäolon veroisena aikana, ellei 7.2 §:stä muuta johdu. Myös irtisanomisaika ilman työntekovelvoitetta kerryttää vuosilomaa.¹⁶⁶ Työsuhteen jälkeinen poissaoloaika, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan korvausta, ei kerrytä vuosilomaa. Esimerkkeinä näistä voidaan mainita noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus ja yli 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen.¹⁶⁷ Työaikojen tasoitusvapaat, joiden osalta keskimääräinen viikkotuntimäärä tasataan vastaamaan laissa säädettyä enimmäismäärää, lasketaan työssäolon veroiseksi. Vain neljä päivää ylittävät vapaat saman kalenterikuukauden aikana luetaan työssäolon veroisiksi, ellei vapaan kesto ole yhtäjaksoisesti yli kuutta päivää. Jälkimmäisessä tapauksessa kaikki päivät luetaan työssäolon veroisiksi riippumatta siitä jakautuuko vapaa kahdelle eri kuukaudelle.¹⁶⁸

Poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on poissa töistä. Päätymispäivä on esteen lakkaamispäivä, mikäli se on ennalta sovittu tai määrätty. Käytännössä tämä selviää lääkärintodistuksesta. Jos täsmällistä tietoa ei ole käytettävissä, este lakkaa työhön paluuta edeltävänä poissaolopäivänä. 35 tunnin sääntöä sovellettaessa työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan olisi ollut työssä. Tämä tarkoittaa tavallisesti työvuoroluetteloon merkittyjä työtunteja. Jos luettelo ei ulotu koko poissaolon ajalle, käytetään pohjana joko keskimääräistä työaikaa tai työsopimuksessa sovittuja ehtoja.¹⁶⁹ VLL:n 7.2 §:n mukaan työssäolopäivien veroisina työpäivinä tai työtunteina pidetään muiden muassa seuraavia poissaolon syitä: äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa sekä tilapäinen hoitovapaa ja pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo. Lisäksi niitä ovat sairaus tai tapaturma, jonka vuoksi työntekijä joutuu olemaan poissa töistä sekä lääkärin määräämä lääkinnällinen kuntoutus, joka johtuu ammattitaudista tai tapaturmasta ja on tarpeen työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi. Sairauden ja tapaturman osalta tulee huomioida myös sairausajan palkan edellytykset, joita on selostettu aikaisemmin. Lisäksi VLL:n 7.2 §:ssä mainitaan myös useita muita syitä, joiden perusteella poissaoloa pidetään työssäolon veroisena.

¹⁶⁶ Nyyssölä 2013, s. 38 - 39.

¹⁶⁷ HE 238/2004, s. 50 - 51; Ks. Nyyssölä 2013, s. 41 - 42. Kirjoittaja nojautuu oikeuskäytäntöön ja katsoo, että täyttä palkkaa vastaavat korvaukset oikeuttavat työntekijän myös lomakorvaukseen.

¹⁶⁸ Nyyssölä 2013, s. 43.

¹⁶⁹ HE 238/2004, s. 53 - 54.

Mikäli työntekijälle ei kerry täysiä lomanmääräytymiskuukausia kummankaan laskentasaännön mukaisesti, hänellä on oikeus saada halutessaan VLL:n 8 §:n perusteella kaksi vapaapäivää kultakin kalenterikuukaudelta työsuhteen kestäessä. Tyypillisesti säännös soveltuu esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä työskentelee kaksi tuntia kymmenenä päivänä kuukaudessa. Jos työntekijä kuuluu jommankumman ansaintasäännön piiriin, työntekijällä ei ole oikeutta vapaaseen.¹⁷⁰ Säännöksen avulla pyritään turvaamaan työntekijöiden oikeus neljän viikon vapaaseen. Sen soveltamisala on riippuvainen pelkääntään työsuhteen kestosta, eikä tehtyjä työtunteja tai työpäiviä edellytetä. Säännöstä sovelletaan myös henkilöihin, jotka jäävät vuosilomalain soveltamisalan ulkopuolelle. Sen perusteella voidaan huomioda myös työntekijät, jotka tekevät työtä usean erillisen työsuopimuksen perusteella. Yleensä näissä sopimuksissa on sovittu jokaisen työnantajan kohdalla vain vähäisistä tuntimääristä. Jos työntekijä haluaa pitää vapaata yhtä aikaa kaikista töistään, hänen tulee sopia siitä erikseen jokaisen työnantajan kanssa. Työnantajien tulisi pyrkiä antamaan vapaata samanaikaisesti, jotta vapaa-oikeus toteutuisi. Jos sopimukseen ei päästä, työnantaja voi antaa vapaan haluamanaan ajankohtana sen jälkeen, kun työntekijä on ilmoittanut halukkuutensa. Työntekijän työskennellessä TSL:n 1:5 §:ssä mainittujen toistuvien määräaikaisten sopimusten perusteella, hänellä on oikeus saada vapaata 5-7 §:issä säädettyä vuosilomaa vastaavasti. Työsopimusketjun pituus määrittelee myös vapaan ansainnan perusteet. Tällöin edellytetään kuitenkin, että työntekijä ei ole pitänyt vapaata vastaavaa vuosilomaa. Mikäli työntekijä haluaa käyttää oikeuttaan vapaaseen, hänen tulee ilmoittaa siitä työnantajalle ennen lomakauden alkua.¹⁷¹

Vuokratyössä lomanmääräytymissääntö valitaan osapuolten välisen työsuopimuksen ja tehtyjen työtuntien perusteella.¹⁷² Mikäli tehtävän työn määrä vaihtelee voimakkaasti esimerkiksi kysynnän takia ja vuokratyöntekijän työajasta ei ole muutoinkaan sovittu tarkemmin, loman ansaintasäännön valintaan vaikuttavat työntekijän aikaisemmin toteutuneet työtunnit. Työntekijät siirtyvät 35 tunnin säännön piiriin esimerkiksi silloin, kun käyttäjäyritys supistaa tilaustaan yksittäisen työntekijän kohdalla 15 päivästä 10 päivään. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, ettei vuokrausyrityksellä ole antaa lisää työtä toisesta asiakasyrityksestä. Työssäolon veroista aikaa tarkastellaan vuokratyössä samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa. Jos vuokratyöntekijä sairastuu tai hän on estynyt tekemästä töitä käyttäjäyrityksestä johtuvista syistä tai hän jää perhevapaalle, vuosiloma

¹⁷⁰ Nyssölä 2013, 54 - 55.

¹⁷¹ HE 238/2004, s. 54 - 55; Ks. 2003/88/EY, 7 artikla. VLL:n säännös pohjautuu tähän direktiiviin.

¹⁷² Työministeriö 2007, s. 41.

kertyy kyseisten poissaolojen aikana normaalisti. Työvuorolistojen päättymisen jälkeen poissaolon veroisen ajan kertymistä voidaan seurata esimerkiksi sairastuneen työntekijän tilalle lähetetyn työntekijän tunteja.¹⁷³ Lyhyiden peräkkäisten toimeksiantojen osalta täytyy ottaa huomioon myös vuokratyöntekijän oikeus vapaaseen. Ilmoitus halukkuudesta tulee tehdä vuokrausyritykselle, minkä jälkeen vapaiden ajankohta järjestellään yhdessä käyttäjäyrityksen kanssa. Lyhyissä vuokratyösuhteissa tälle ei liene tarvetta, koska vapaa on mahdollista järjestää toimeksiannon ulkopuolella. Tilanne muuttuu pidemmissä vuokratyösuhteissa, joissa loman ajankohdasta päättäminen on siirretty toimeksiantosopimuksella käyttäjäyrityksen vastuulle. Tällöin työntekijällä ja käyttäjäyrityksellä on mahdollisuus sopia vapaan pitämisestä keskenään.

4.2.2 Vuosiloman ajankohta ja ilmoitusajat

Työnantaja määrää VLL:n 20 §:n mukaisesti vuosiloman ajankohdan, ellei siitä sovita erikseen työntekijän kanssa VLL:n 21 §:stä ilmenevällä tavalla. Toisin sanoen työntekijällä ei ole oikeutta määrätä lomansa ajankohdasta, eikä työnantaja ole myöskään velvollinen neuvottelemaan siitä. Lomapäivistä 24 on sijoitettava vuosittaiseen lomakauden kesälomana ja loput kertyneestä vuosilomasta on annettava viimeistään ennen seuraavan lomakauden alkua talvilomana. Loma on pääsääntöisesti annettava yhdenjaksoisena, ellei sitä ole välttämätöntä jakaa yhteen tai useampaan osaan töiden käynnissä pitämiseksi. Jakaminen saadaan suorittaa vain 12 arkipäivää ylittävältä lomanosalta. Työnantajan on ennen kyseistä toimenpidettä selvitettävä muut kevyemmät vaihtoehdot toiminnan käynnissä pitämiseksi. Niitä ovat esimerkiksi sijaisten hankkiminen ja työjärjestelyt.¹⁷⁴ Talviloma tulee antaa aina yhdenjaksoisena, ellei siitä sovita toisin. Kausiluontoisessa työssä kesälomat voidaan antaa myös lomakauden ulkopuolella, mikäli niiden pitäminen aiheuttaa olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle. Kausiluontoisella työllä¹⁷⁵ tarkoitetaan yksinomaan tietynä vuodenaikana tehtävää työtä tai työnteon painottumista tiettyyn aikaan vuodesta. Tässä kohtaa sesongin tai ruuhkahuipun ajankohdan täytyy sijoittua kesäkuukausiin ja olennaisten vaikeuksien tulee johtua nimenomaan työmäärän lisääntymisestä. Lisäksi edellytyksenä on, ettei yrityksen vakituisia työntekijöitä voida korvata sijaisjärjestelyin, esimerkiksi ammattitaitovaatimusten vuok-

¹⁷³ Ks. Työministeriö 2007, s. 32 - 33. Työssäolon veroisen ajan laskennassa on käytetty samaa analogiaa, kuin tuntien laskennassa työnteon esteiden osalta.

¹⁷⁴ Nyssölä 2013, s. 105 - 107.

¹⁷⁵ Ks. Parnila 2013, s. 125. Esimerkkeinä sesonkiluontoisista töistä mainitaan asfalttiala, virvoitusjuomateollisuus sekä maataloustyö.

si. Loma on kuitenkin annettava saman kalenterivuoden aikana. Koska säännös on poikkeusluonteinen, sitä täytyy tulkita suppeasti.¹⁷⁶

Vuosiloman pitämisestä ja sen järjestelyistä tulee sopia käyttäjäyrityksen kanssa. Osapuolten on viisainta sopia niistä toimeksiantosopimuksessa, jotta mahdollisilta epäselvyyksiltä vältytään. Vaikka varsinaisella työnantajalla on lain mukaan oikeus antaa vuosiloma haluamanaan ajankohtana, sen tulee kuitenkin käytännössä noudattaa käyttäjäyrityksen toiveita ja vaatimuksia. Kun käyttäjäyritys on ilmoittanut sopivat lomaajankohdat, vuokrausyritys joutuu antamaan loman kyseisten aikojen puitteissa. Muutoin vaarana voi olla tilauksen päättäminen. Tässä kohtaa tulee huomioida lisäksi se, että vuosiloman antamisoikeus on voitu siirtää käyttäjäyritykselle. Tällöin se määrää loma-ajankohdan suoraan ja pelkkä ilmoitus vuokrausyritykselle vuosiloman ajankohdasta riittää. Kausiluonteisessa vuokratyössä, kuten matkailu- ja ravintola-alalla, vuosiloma voidaan joutua antamaan lomakauden ulkopuolella. Tämä johtuu sesongin sijoittumisesta kesäkuukausille, jolloin myös työn määrä lisääntyy olennaisesti. Yleensä vuokratyöyrityksillä lienee mahdollisuus korvata työntekijä suhteellisen helposti. Joidenkin työntekijöiden ammattitaitotaso voi kuitenkin olla sellainen, ettei loman antaminen ole mahdollista kesäkuukausina. Esimerkkinä voisi olla erittäin ammattitaitoinen baarimestari, jonka vastuulla on koko cocktail-ravintolan toiminta.

VLL:n 21 § määrää, että työntekijä ja työnantaja voivat sopia loman 12 päivän ylittävän osan pitämisestä yhtenä tai useampana jaksona. Näin ollen työntekijällä on oikeus pitää yhdenjaksoista lomaa vähintään 12 päivää, eikä siitä voi sopia toisin. Sopimus vuosilomasta tulee tehdä jokaiselta kerralta erikseen, eivätkä vastaisuuden varalle tehdyt sopimukset ole sallittuja. Vuosiloma voidaan sijoittaa ajanjaksolle, joka alkaa kyseisen lomakauden kalenterivuoden alusta ja päättyy ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua. Vuosiloma voidaan pitää kokonaisuudessaan ennen varsinaisen lomakauden alkua tai ennen ansaintavuotta seuraavan lomakauden alkua. 12 päivää ylittävä lomanosa voidaan pitää viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä, mikäli osapuolet niin sopivat.¹⁷⁷

Työsuhteen päättyessä vuosilomaa kertyy aina työsuhteen päättymiseen saakka. Vuosiloman pitämisestä voidaan sopia työsuhteen kestäessä, jos työsuhde päättyy ennen

¹⁷⁶ HE 238/2004, s. 66 - 67.

¹⁷⁷ HE 238/2004, s. 67 - 68; Parnila 2013, s. 126 - 127.

kuin työntekijällä on mahdollisuus loman pitämiseen. Sopiminen on mahdollista esimerkiksi määräaikaissa työsuhteissa, joissa lomat korvataan pääsääntöisesti työntekijälle maksettavalla lomarahalla. Sopimusosapuolilla on mahdollisuus siirtää vuosilomatuudet myös seuraavan määräaikaaisuuden osaksi. Lisäksi heillä on mahdollisuus tehdä työntekijän aloitteesta kirjallinen sopimus lyhennetystä työajasta. Oikeus koskee 24 päivää ylittävää lomanosaa. Sopimus on mahdollista tehdä sekä kokonaisista työpäivistä että osapäivistä. Jälkimmäisessä tilanteessa ehdoista, kuten työajan lyhennyksistä ja lomapäivien määrästä, täytyy sopia tarkemmin. Pääsääntöisesti sopimus tulisi tehdä kuitenkin kokonaisten päivien osalta, jotta työntekijä saa riittävästi lepoa.¹⁷⁸ Mikäli vuosiloman pitämisessä poiketaan VLL:n 20 §:ssä säädetystä, siitä tulee sopia aina työntekijän ja työnantajan kesken. Jälkimmäisellä ei ole näissä tapauksissa oikeutta määrätä loman ajankohtaa yksipuolisesti.¹⁷⁹

Määräaikaisen vuokratyösuhteen päättyessä loma korvataan tavallisesti lomarahalla. Jos kyseessä on vain toimeksiannon päättymisen, lomakorvausta ei saa maksaa jokaisen palkan yhteydessä. Vuosiloma on mahdollista korvata rahana ainoastaan silloin, kun työsuhte todella päättyy.¹⁸⁰ Sopimisoikeutta vuosiloman jaksottamisesta sovelletaan vuokrausyrityksen ja työntekijän välillä. Käyttäjyrytyksen toiveet ja ehdot vuosilomien ajankohdasta tulee ottaa huomioon ainakin pidempien toimeksiantojen osalta. Jos vuosiloman määräytymistä koskevia velvoitteita on siirretty sopimuksin, työntekijä voinee sopia loman jaksottamisesta myös käyttäjyrytyksen kanssa. Lyhyissä vuokratyösuhteissa olisi perusteltua noudattaa käytäntöä, jonka mukaan kertyneet vuosilomat siirtyvät osaksi seuraavaa työsuhdetta. Tällä turvattaisiin työntekijän oikeus asianmukaiseen vuosilomaan ja myös työsuojelulliset tavoitteet saataisiin täytettyä. Tällainen sopimus voidaan tehdä vain vuokrausyrityksen ja työntekijän välillä. Lyhennettyä työaika koskevat tilanteet eivät liene vuokratyössä yleisiä. Tarvittaessa käytännön järjestelyistä tulisi sopia kaikkien kolmen osapuolen kesken. Muutoin työajan lyhentäminen ei käytännössä voi onnistua mitenkään.

Työnantajan on selvitettävä VLL:n 22 §:n mukaan työntekijöilleen tai heidän edustajilleen työpaikalla noudatettavat vuosiloman antamisen yleiset periaatteet. Ne voivat liittyä esimerkiksi siihen, pidetäänkö vuosilomat samanaikaisesti vai porrastetaanko ne

¹⁷⁸ HE 238/2004, s. 67 - 68. Lomaa tulisi pitää kokonaisina päivinä työsuojelullisten seikkojen vuoksi.

¹⁷⁹ Nyssölä 2013, s. 111.

¹⁸⁰ Työministeriö 2007, s. 41.

työntekijöiden kesken, vuorottelevatko työntekijät lomien ajankohdasta lomakausittain tai miten vuosilomista sovitaan työnantajan kanssa. Työnantaja täyttää selvitysvelvollisuutensa, kun se antaa tiedot vuosiloman ajankohdan määräytymisestä sekä sen jakamiseen ja siirtämiseen liittyvistä periaatteista. Mahdollisista muutoksista tulee ilmoittaa samalla tavalla. Säännöksen tavoitteet toteutunevat parhaiten yhteistoimintamenettelyn avulla. Työnantajan tulee varata työntekijöilleen mahdollisuus henkilökohtaisen mielihetken esittämiseen koskien vuosiloman ajankohtaa. Kuulemisen täytyy tapahtua ennen loman määräämistä. Työnantajan on varattava riittävästi aikaa toiveiden esittämiseksi ja sen tulee myös ottaa ne huomioon mahdollisuuksien rajoissa. Useamman eri työnantajan palveluksessa toimivien työntekijöiden toiveet tulee pyrkiä huomioimaan siten, että työntekijällä on mahdollisuus pitää lomaa samanaikaisesti. Lomien sijoittamisessa tulee noudattaa tasapuolisuutta. Tämä tulee ottaa huomioon esimerkiksi työntekijöiden toiveiden ja lomien vuorojärjestyksen osalta edellyttäen, että työn järjestelyt sen sallivat. Säännös täydentää TSL:n mukaista tasapuolisuusvelvoitetta.¹⁸¹

Varsinainen työnantaja huolehtii lyhyissä vuokratyösuhteissa yleisten periaatteiden ilmoittamisesta ja työntekijöiden kuulemisesta, koska se vastaa kokonaisuudessaan vuosilomaan liittyvistä velvoitteista. Vuokratyöntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti loman ajankohdan määräämisessä ja toiveiden huomioonottamisessa. Jos työntekijä työskentelee jatkuvasti useammalle eri käyttäjäyritykselle, vuokrausyrityksen on pyrittävä myötävaikuttamaan siihen, että työntekijällä on oikeus olla lomalla samaan aikaan kaikista käyttäjäyrityksistä. Pidemmässä vuokratyösuhteissa yleiset periaatteet määräytyvät todennäköisemmin käyttäjäyrityksen tarpeiden mukaisesti. Kun käyttäjäyritys laatii vuosiloman määräytymiseen vaikuttavat yleiset periaatteet, sen tulee huomioida myös yrityksessä työskentelevät vuokratyöntekijät. Tämä on välttämätöntä jo pelkästään yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattamiseksi. Sen täytyy toimittaa periaatteet vuokrausyritykseen, jotta vuokrausyritys voi tiedottaa niistä työntekijöilleen. Tätä voidaan perustella käyttäjäyrityksen tiedonantovelvollisuudella. Toiveet ja niiden huomioonottaminen jäävät tällöin vuokrausyrityksen vastuulle. Jos vuosilomavelvoitteita on siirretty käyttäjäyritykselle, yleiset periaatteet ja toiveet vuosiloman ajankohdasta käsitellään työntekijän ja käyttäjäyrityksen kesken. Tämä on perusteltua siksi, että käyttäjäyritys päättää myös loman myöntämisestä omien periaatteidensa mukaisesti. Toiveiden esittäminen vuokrausyritykselle olisi näissä tilanteissa turhaa.

¹⁸¹ HE 238/2004, s. 68 - 69; Parnila 2013, s. 130 - 132.

VLL:n 23 §:ssä säädetään vuosiloman ajankohdasta ilmoittamisesta. Jos vuosiloman ajankohdasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on ilmoitettava sen määrittämisestä työntekijälle. Ilmoitus tulee antaa viimeistään kuukautta ennen loman alkua. Tämä on ehdoton pääsääntö, josta voidaan poiketa vain todellisista syistä. Mikäli ilmoitusta ei pystytä tekemään säädetyssä ajassa, siitä voidaan ilmoittaa myöhemmin. Ehdoton takaraja on kuitenkin kaksi viikkoa ennen loman suunniteltua alkamista. Ilmoittaminen voidaan tehdä henkilökohtaisesti tai esimerkiksi ilmoitustaulua käyttäen. Sen jälkeen kun työnantaja on ilmoittanut vuosiloman ajankohdan työntekijälle, sitä ei voida muuttaa ilman hänen suostumustaan. Mikäli työnantaja muuttaa loman ajankohtaa yksipuolisella päätöksellä, sille voi syntyä vahingonkorvausvelvollisuus TSL:n 12:1 §:n mukaisesti esimerkiksi matkalippujen peruutuksen vuoksi.¹⁸² Vuokratyössä vahingonkorvausvelvollisuus voi syntyä vain vuokrausyritykselle. Tämä pätee myös niissä tilanteissa, joissa vuosiloman ajankohdan määrittäminen on siirretty käyttäjäyritykselle. Vuokrausyritys vastaa varsinaisena työnantajana työsuhteesta johtuvien velvoitteiden laiminlyönnistä.

Työnantaja ei voi määrätä VLL:n 24 §:n mukaan lomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivinä, mikäli se johtaa vuosiloman vähenemiseen. Käytännössä vuosiloman alkamista on siirretty silloin, kun työntekijän vapaajakso on lyhentynyt. Tämä johtuu siitä, että vuosiloma kertyy ja sitä annetaan arkipäivinä. Jos lakia tulkittaisiin sanamuodon mukaisesti, se ei saisi tavoiteltua vaikutusta. Kolme päivää ja sitä lyhempiä loman osia ei myöskään saa sijoittaa niin, että ne sattuvat työvuorolistojen mukaisille vapaapäiville. Lisäksi tulee huomata, ettei vuosilomaa saa sijoittaa isyys- ja äitiysvapaan ajalle. Vuosiloma voidaan antaa tarvittaessa puolen vuoden kuluessa isyys- tai äitiysvapaan päättymisestä, ellei VLL:n 20 ja 21 §:iä voida soveltaa. Näistä rajoituksista voidaan kuitenkin poiketa, mikäli työntekijä antaa suostumuksensa loman määrittämiseen. Työntekijän suostumus voi tulla kyseeseen esimerkiksi tilanteissa, joissa hän haluaa loman tiettyyn ajankohtaan.¹⁸³ Säännöksen poikkeus ei sovellu muiden kuin edellä mainittujen perhevapaiden osalta.¹⁸⁴ Muutoksia ja loman sijoittamisen rajoituksia koskevat säännökset soveltuvat samalla tavalla sekä lyhyissä että pitkissä vuokratyösuhteissa riippumatta siitä, määrääkö loman ajankohdan käyttäjäyritys vai vuokrausyritys.

¹⁸² HE 238/2004, s. 71 - 72.

¹⁸³ Nyyssölä 2013, s. 116 - 117; Ks. C-342/01, joka käsittelee loman sijoittamista äitiys- ja isyysvapaan kanssa päällekkäin. Rajoitus on tehty lainsäädäntöön tämän tuomion perusteella.

¹⁸⁴ HE 238/2004, s. 71 - 72.

VLL:n 25 §:n mukaan synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys, joka on olemassa ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, siirtää vuosiloman tai sen osan ajankohtaa myöhemmäksi. Tämä edellyttää kuitenkin työntekijän nimenomaisista pyyntöä. Työntekijällä on pyynnöstä oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös tilanteissa, joissa hän tietää joutuvansa loman aikana sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon. Vuosiloman siirtämistä koskeva pyyntö on tehtävä ilman aiheutonta viivytystä. Työntekijän oikeus koskee loman kanssa päällekkäin meneviä sairauspäiviä. Näiltä päiviltä on oikeus saada myös sairausajan palkkaa. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestä.¹⁸⁵ VLL:n 26 §:ssä säädetään tarkemmin työkyvyttömyyden perusteella siirretyn vuosiloman antamisesta. Lähtökohtaisesti vuokratyöntekijä pyytää loman siirtämistä vuokrausyritykseltä. Näissä tilanteissa on riittävä, että vuokrausyritys tai työntekijä ilmoittaa loman siirtämisestä käyttäjäyritykselle. Jos velvoitteita on siirretty, kuten pidempien vuokratyösuhteiden osalta on todettu, pyyntö siirtämisestä tulee tehdä käyttäjäyritykselle.

4.2.3 Vuosilomakirjanpito ja kanneoikeus

VLL:n 29 §:ssä säädetään, että työnantajan on pidettävä kirjaa vuosilomista ja säästövapaista sekä vuosilomapalkoista ja korvauksista. Tätä kutsutaan vuosilomakirjanpidoksi. Siitä on ilmentävä lomien pituudet sekä palkkojen ja korvausten suuruus sekä niiden määräytymisperusteet. Vuosilomakirjanpito voidaan perustaa ansaintasääntöjen piirissä olevien työntekijöiden osalta TAL:n mukaiseen työaikakirjanpitoon. Lain 8 §:ssä säädetyn vapaan osalta ei ole varsinaista vuosilomakirjanpitovelvoitetta. Vapaoikeuden selvittämisen osalta edellytetään vain tietoa työsuhteen kestoajasta. Kirjanpidosta tulee käydä ilmi, kuinka monta vapaapäivää työntekijä ansaitsee lomanmääräytymisvuodelta ja onko hän halukas käyttämään oikeuttaan vapaisiin.¹⁸⁶ Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on oikeus saada pyynnöstä kirjallinen selvitys työntekijän vuosilomaa koskevista merkinnöistä.

Vuokrausyrityksellä on vastuu vuosilomakirjanpidon asianmukaisesta hoitamisesta sekä lyhyissä että pitkissä vuokratyösuhteissa. Pitkäaikaisissa vuokratyösuhteissa käyttäjäyritys voi toimeksiantosopimuksen perusteella huolehtia myös vuosilomakirjanpidosta.

¹⁸⁵ HE 203/2012, s. 4 - 5. Ks. myös sairausajan palkkaa koskeva luku. Palkanmaksuedellytykset vastaavat vuosiloman siirtämisedellytyksiä.

¹⁸⁶ HE 238/2004, s. 73 - 74.

Sillä on kuitenkin velvollisuus toimittaa kaikki vuosilomakirjanpidon kannalta tarpeelliset tiedot vuokrausyritykselle TSL:n 1:7.3 §:n mukaisesti.¹⁸⁷ Vuokrausyrityksen on hyvä huolehtia tietojen toimittamisesta myös viranomaistarkastusten ja työntekijän valtuuttaman henkilön tiedonsaantioikeuksien vuoksi. Vuosilomakirjanpito on säilytettävä vähintään siihen asti, kunnes VLL:n mukainen kanneaika päättyy. VLL:n 34 §:n mukaan kanne on nostettava työsuhteen voimassa ollessa kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus olisi ollut maksettava. Työsuhteen päättymistilanteissa kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

4.3 Työterveyshuolto

Työterveyshuollosta säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001). Lain 1 §:n mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuollon työntekijöilleen. Velvoite koskee kaikenkokoisia yrityksiä.¹⁸⁸ Sen tavoitteena on edistää työstä aiheutuvien sairauksien ja tapaturmien ennakollista ehkäisemistä, työyhteisön toimintaa, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Viimeisessä kohdassa tarkoitetaan myös epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä, kuten vuokratyöntekijöitä. Työterveyshuollon järjestämisessä painotetaan yhteistyön merkitystä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon palveluiden järjestäjän välillä.¹⁸⁹ Lakia sovelletaan 2 §:n mukaan työnantajiin, jotka ovat velvollisia noudattamaan työturvallisuuslakia. Yrittäjien ja muiden omaa työtä tekevien kohdalla lakia sovelletaan tarpeellisessa laajuudessaan.

Työnantaja on TyöterveysL:n 4 §:n mukaan velvollinen järjestämään työterveyshuollon omalla kustannuksellaan. Sen avulla kyetään ehkäisemään ja torjumaan työstä ja työolosuhteista johtuvia terveysvaaroja ja -haittoja sekä suojellaan ja edistetään työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. Työnantaja ei voi periä työntekijöiltään mitään korvausta palveluiden järjestämisestä.¹⁹⁰ Työterveyshuolto täytyy järjestää ja toteuttaa tarpeellisessa laajuudessaan työn, työjärjestelyiden, henkilöstön, työpaikan olosuhteiden ja niiden muutosten vaatimalla tavalla. Työjärjestelyissä tulee ottaa huomioon myös erilaiset epätyypilliset työn tekemisen muodot, kuten vuokratyöntekijät ja heidän

¹⁸⁷ Työministeriö 2007, s. 42.

¹⁸⁸ Antola ym. 2009, s. 76.

¹⁸⁹ HE 114/2001, s. 20.

¹⁹⁰ Antola ym. 2009, s. 76.

työhönsä liittyvät vaarat ja haittatekijät. Tarkemmin työterveyshuollon sisällöstä säädetään TyöterveysL:n 12 §:ssä. Työnantajalla tulee olla TyöterveysL:n 5 §:n mukaan käytössään tarpeellinen määrä työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita, kun se suunnittelee, toteuttaa, kehittää ja seuraa työterveyshuoltoon liittyviä asioita. Työnantajan tulee tehdä työterveyshuollosta 6 §:ssä mainitulla tavalla kirjallinen sopimus palvelun tuottajan kanssa. Siitä täytyy ilmetä ainakin yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Nämä seikat tulee kuvailla tarpeellisella tavalla myös silloin, kun työnantaja järjestää itse työterveyspalvelut. Jos sopimusehdoissa tapahtuu olennaisia muutoksia, sen sisältö tulee tarkistaa ja päivittää vastaamaan uutta tilannetta. Työterveyshuollon palveluita ei saa hajauttaa useammalle eri toimijalle siten, että palveluiden laatu laskee. Tämä kuuluu olennaisena osana työterveyshuollon yleisiin järjestelyihin.¹⁹¹ Työnantajalla ei ole yleistä velvollisuutta kustantaa työntekijöiden lääkäri- ja sairaanhoitoa, vaikkakin vapaaehtoisten palveluiden järjestäminen on mahdollista TyöterveysL:n 14 §:n mukaisesti. Sopimuksessa tulee tarvittaessa eritellä myös näiden palveluiden sisältö.¹⁹²

Työntekijän tulee osallistua TyöterveysL:n 13 §:n mukaisesti terveystarkastukseen työhön sijoitettaessa tai työsuhteen kestäessä, mikäli se on välttämätöntä hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä. Lisäksi työntekijän tulee osallistua tarkastukseen, kun se koskee hänen toimintakykynsä selvittämistä. Jälkimmäisessä tapauksessa tarkastuksen tulee olla välttämätön työstä johtuvien terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Työntekijällä on mahdollisuus kieltäytyä edellä mainituista tarkastuksista vain, jos hänellä on siihen perusteltu syy. Tällainen voi olla esimerkiksi juuri äskettäin tehty tarkastus. Erityisaloilla, kuten liikenne- ja turvallisuustoiminnassa, myös turvallisuusnäkökohdat luovat työntekijälle veloitteen osallistua tarkastukseen. Samoin terveyden ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen tähtäävät toimet. Työterveystarkastuksia tulee tehdä ainakin silloin, kun työ saattaa aiheuttaa terveydellistä haittaa tai vaaraa tai se aiheuttaa erityistä vaaraa.¹⁹³ Pelkästään epäily työn haitallisuudesta riittää eikä konkreettista vaarantumista edellytetä.

¹⁹¹ HE 114/2001, s. 23 - 25.

¹⁹² HE 114/2001, s. 29 - 30; Antola ym. 2009, s. 76 - 77.

¹⁹³ Ibid.

Työntekijän toimintakyvystä on annettava todistus, josta ilmenee yleinen arvio hänen terveydellisistä edellytyksistään hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettavia tehtäviä. Mikäli tarkastuksessa ilmenee, että työntekijällä on henkilökohtaisten terveydellisten ominaisuuksien vuoksi ilmeinen alttius terveyden vaarantumiseen, häntä ei saa käyttää TyöterveysL:n 10 §:n mukaan kyseisissä työtehtävissä. Saman lain 10a §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauslomasta työterveyshuollolle viimeistään silloin, kun se on kestänyt kuukauden. Tämä on välttämätöntä työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi. Työterveyshuolto laatii työntekijän työkyvystä lausunnon, josta ilmenee jäljellä oleva työkyky sekä suunnitelma työhön paluun mahdollistamiseksi.¹⁹⁴ Työntekijän on TyöterveysL:n 16 §:n mukaisesti annettava pyydettyä työterveyshuollon palveluista vastaavalle yritykselle tiedot havaitsemistaan terveydelle vaaraa aiheuttavista tekijöistä.

Työterveyshuollon järjestäminen kuuluu kokonaisuudessaan vuokrausyritykselle. Työterveyshuollon tavoitteiden täyttäminen yhteistoiminnassa muiden toimijoiden kanssa vaatii yhteistyötä myös käyttäjäyrityksen kanssa. Tavoitteet voidaan toteuttaa esimerkiksi TSL:n 1:7.3 §:ssä säädetyn tiedonantovelvollisuuden kautta. Käyttäjäyrityksen täytyy toimittaa kaikki työterveyshuollon toteuttamisen kannalta välttämättömät tiedot vuokrausyritykselle. Toinen vaihtoehto olisi vuokrausyrityksen, käyttäjäyrityksen ja työterveyshuollon välinen kolmikantasopimus työterveyshuollon järjestämisestä. Tällöin vuokrausyrityksen työterveyshuoltopalveluiden järjestäjä olisi parhaiten perillä työnteon todellisista olosuhteista. Vuokrausyrityksen on perehdyttävä käyttäjäyrityksen työolosuhteisiin ja työn järjestelyihin tavalla tai toisella, jotta se voi täyttää lakisääteiset velvollisuutensa. Työterveyshuollon hajauttaminen vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen omille työterveyshuolloille ei ole perusteltua myöskään palveluiden laadun kannalta. Kun työterveyshuollon järjestämisessä huomioidaan erilaisia olosuhdetekijöitä, sen sisältö voi olla vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen osalta pahimmillaan täysin erilainen.

Säännöksen perusteluiden¹⁹⁵ osalta voidaan tehdä tulkinta, jonka mukaan käyttäjäyrityksen lienee huolehdittava vuokratyöntekijöiden terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistämisestä työuran eri vaiheissa, ainakin yhteistyössä vuokrausyrityksen kanssa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi eri-ikäisten työntekijöiden tarpeiden huomioon ottamista

¹⁹⁴ HE 75/2011, s. 8.

¹⁹⁵ HE 114/2001, s. 20.

eri tavoin. Myös työolosuhteiden, kuten haitta- ja vaaratekijöiden selvittämisen osalta, tulkinta voisi olla samanlainen. Ajallinen soveltamisala on toimeksiannon mukainen. Säännös koskee sellaisenaan vain varsinaista työnantajaa, joten tulkinta on epävarma, mutta kuitenkin TyöterveysL:n tavoitteiden mukainen. Näistä asioista huolehtiminen kuuluu kokonaan vuokrausyritykselle toimeksiantojen ulkopuolella. Vuokratyöntekijän terveystarkastusten ja työkyvyn arvioinnin osalta noudatetaan edellä selostettuja periaatteita.

4.3.1 Yhteistoiminta työterveysasioissa

Työnantajan tulee TyöterveysL:n 8 §:n perusteella käsitellä yhteistoiminnassa sellaiset asiat, jotka liittyvät työterveyshuollon tarpeellisten päätösten toteuttamiseen. Näitä ovat esimerkiksi työterveyshuollon yleiset suuntaviivat, toiminnan suunnittelu, toimintasuunnitelma, sen sisältö ja laajuus sekä työterveyshuollon toteuttaminen ja seuranta. Työntekijöillä tai heidän edustajillaan on oikeus saada asian kannalta tarpeelliset tiedot, jotta neuvottelemineen on mahdollista. Ennen kuin työnantaja tekee päätöksen toiminnan aloittamisesta, muuttamisesta tai muusta työterveyshuoltoon olennaisesti vaikuttavasta asiasta, se on käsiteltävä työsuojelutoimikunnassa tai muussa vastaavassa yhteistoimintamenettelyssä. Jollei tämä ole mahdollista, asia tulee käsitellä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Mikäli työsuojeluvaltuutettuakaan ei ole valittu, asia käsitellään mahdollisuuksien mukaan yhdessä työntekijöiden kanssa. Tässä kohtaa riittää, että työntekijöille varataan mahdollisuus asioiden käsittelyyn, eikä heidän tarvitse välttämättä osallistua siihen.¹⁹⁶

Työntekijöillä tai heidän edustajillaan on oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon kehittämiseksi. Ne täytyy käsitellä samaan tapaan yhteistoimintamenettelyssä. Vuokrausyrityksen tulee käydä läpi työterveyshuoltoon liittyvät yhteistoiminta-asiat edellä kuvatulla tavalla. Käyttäjärityksen käydessä työterveyshuoltoon liittyviä yhteistoimintaneuvotteluja, sen tulee huomioida tarpeen mukaan myös vuokratyöntekijät. Tämä voi merkitä sitä, että joissain tapauksissa vuokratyöntekijöillekin on annettava asian käsittelyn kannalta tarpeellisia tietoja. Neuvottelujen tulee koskea sellaista työntekijäryhmää, johon vuokratyöntekijät kuuluvat. Lisäksi edellytyksenä on, ettei yrityksessä ole tarpeellisia yhteistoimintaelimiä, eikä työsuojeluvaltuutettua ole valittu.

¹⁹⁶ HE 114/2001, s. 25 - 26; Antola ym. 2009, s. 77.

4.3.2 Työnantajan suunnitteluelvoite

Työnantajalla täytyy olla TyöterveysL:n 11 §:n perusteella kirjallinen toimintasuunnitelma työterveyshuollosta. Siitä ilmenevät työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä yksilölliset työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Suunnitelmajakso voi olla kolmesta viiteen vuotta ja se tulee tarkistaa tarpeellisessa laajuudessa joka vuosi. Laajuuden arvioinnissa voidaan ottaa huomioon esimerkiksi työpaikan koko. Tarkastusperusteiksi käyvät työterveyshuollon suorittamat työpaikkakäynnit ja muut työterveyshuollon selvitykset. Jälkimmäisillä tarkoitetaan kaikkia niitä seikkoja, joita ilmenee työterveyshuoltoa toteutettaessa. Esimerkkeinä voidaan mainita työyhteisön toimintaa ja työpaikkaa koskevat selvitykset sekä terveystarkastukset. Jos työpaikkakäynteihin ei ole tarvetta, tarkastaminen voidaan tehdä muiden käytettävien tietojen perusteella. Mikäli tarkastustarvetta ei ilmene, voidaan noudattaa edellisen vuoden suunnitelmaa.¹⁹⁷

Myös työvoimaa vuokraavilla yrityksillä tulee olla kirjallinen toimintasuunnitelma. Siinä tulee ottaa huomioon myös käyttäjäyrityksen olosuhteet sekä muut suunnitelman kannalta tarpeelliset tiedot. Tämä voisi olla toteutettavissa esimerkiksi siten, että käyttäjäyritykseen tehdyistä työpaikkakäynneistä toimitettaisiin tieto myös vuokrausyritykselle. Käytäntöä voitaisiin soveltaa silloin, kun se on tarpeen työnantajavelvoitteiden täyttämiseksi. Kun käyttäjäyritys laatii toimintasuunnitelman, sen on huomioitava tarpeen mukaan myös yrityksessä työskentelevät vuokratyöntekijät. Esimerkiksi vaarallisten kemikaalien kanssa työskentelevät vuokratyöntekijät tulee huomioida suunnitelmassa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on mahdollista yhdistää myös työsuojelun toimintaohjelman ja muiden vastaavien kehittämisohjelmien ja -suunnitelmien kanssa. Työnantajan on olennaista huomata, että työsuojelun toimintaohjelmaa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa tulisi valmistella ja muokata yhdessä. Tällöin työterveyshuollon palvelut hyödynnetään täysimääräisesti myös työturvallisuuden osalta.¹⁹⁸ Jos työnantaja teettää työntekijöillään huumausainetestejä, sillä on oltava kirjallinen päihdeohjelma. Se tulee laatia ennen testien aloittamista. Ohjelman olemassaolo ei ole kuitenkaan tarpeen, mikäli työntekijän epäillään esiintyneen työpaikallaan huumausainien vaikutuksen alaisena. Sitä ei vaadita myöskään positiivisen testituloksen jälkeiseen

¹⁹⁷ HE 114/2001, s. 27.

¹⁹⁸ HE 114/2001, s. 27.

hoito-ohjelman perusteella tehtäviin testeihin. Päihdeohjelmasta tulee ilmetä päihteiden käytön ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamisen kannalta tarpeelliset yleiset tavoitteet ja käytännöt. Lisäksi testien teettämisen tarpeellisuus on perusteltava. Ohjelma voidaan liittää osaksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Se tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Ellei yritys kuulu YTL:n piiriin, työntekijöille tai heidän edustajilleen on varattava mahdollisuus tulla kuulluksi testien tehtäväkohtaisista perusteista. Jälkimmäinen tulee suorittaa TyöterveysL:n 8 §:ssä säädetyin tavoin.¹⁹⁹

On olennaista huomata, että käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen tulisi sopia huumausainetestauksesta toimeksiantosopimuksessa, jotta tiedetään miten käyttöepäilyksistä ilmoitetaan. Huumausainetestien kustannukset vuokratyössä jäävät sen työnantajan kannettaviksi, jonka tehtävissä todistusta vaaditaan. Tästä on mahdollista sopia toisin myös toimeksiantosopimuksessa. Vuokratyöntekijältä ei voi vaatia todistusta silloin, kun hän toimittaa työhakemuksia.²⁰⁰ Jos asiasta on sovittu nimenomaisesti, tiedot epäilyksistä tulee toimittaa vuokrausyritykselle. Tämän jälkeen varsinainen työnantaja voisi osoittaa työntekijän huumetesteihin. Käyttäjäyritys voi toimia asiassa harkintansa mukaan, mikäli varsinaista sopimusta ei ole.

4.3.3 Tiedonanto ja neuvontavelvoite

Työterveyshuoltoa koskevista tiedonanto ja neuvontavelvollisuuksista on säädetty TyöterveysL:n 15 ja 17 §:issä. Työnantajan täytyy antaa tietoja työterveyshuollon henkilöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimista ja ehkäisyä varten. Näitä ovat esimerkiksi työtä, työpaikan olosuhteita ja niiden muutoksia sekä työjärjestelyitä, työtapaturmia ja henkilöstöä koskevat tiedot. Myös muista vastaavista tekijöistä tulee antaa tietoa tarpeen mukaan. Työterveyshuollon palveluita järjestävällä yrityksellä on velvollisuus antaa tarpeellisia tietoja työpaikasta ja sen olosuhteissa ilmenevistä terveyden haitoista, vaaroista ja niiden torjuntakeinoista sekä työntekijöille että työnantajalle. Sama koskee myös työntekijöille suoritettavia terveystarkastuksia, erityisesti niiden tarkoitusta, tuloksia ja niiden tulkintaa sekä muuta työterveyshuollon sisältöä. Työnantaja, työsuojelutoimikunta ja työsuojeluvaltuutettu ovat oikeutettuja saamaan tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisyy-

¹⁹⁹ HE 162/2003, s. 63 - 64.

²⁰⁰ HE 162/2003, s. 47.

den kehittämisen kannalta. Tällöin kyse on sellaisista tiedoista, joita työterveyshuoltohenkilökunta on saanut asemansa perusteella.

Terveystietoa koskevat salassapitomääräykset löytyvät lain 18 §:stä. Ne täytyy ottaa huomioon tiedonantovelvollisuuden suhteen. Sanamuodon mukaisen tulkinnan perusteella näyttäisi siltä, että vuokrausyrityksellä ei ole oikeutta saada tietoja suoraan käyttäjäyrityksen työterveyshuollolta työpaikan olosuhteista, koska säännöksessä puhutaan vain varsinaisesta työnantajasta. Vuokrausyritys voi toki kiertää tämän tulkinnan pyytämällä tietoja käyttäjäyritykseltä TSL:n 1:7.3 §:n perusteella. Sen sijaan vuokrausyrityksen työterveyshuollon edustajilla lienee mahdollisuus saada tietoja työpaikan olosuhteista ainakin, jos käyttäjäyritys tulkittaisiin toimeksiannon aikana työnantajan sijaiseksi. Vuokratyöntekijät ovat sen sijaan oikeutettuja saamaan tietoja työn haitoista ja vaaroista myös käyttäjäyrityksen työterveyshuollolta. Tätä voidaan perustella yhdenvertaisen kohtelun periaatteella, koska käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä on aika oikeus tiedonsaantiin.

4.4 Pidempiaikaiset perhevapaat

Työntekijällä on oikeus saada TSL:n 4:1 §:n mukaisesti vapaaksi äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Näistä kausista sekä niiltä maksettavista korvauksista säädellään tarkemmin SVL:ssä. Erityisäitiysvapaata²⁰¹ on mahdollista saada, jos äidin tai sikiön turvallisuus vaarantuu työn tekemisen vuoksi. Lisäksi edellytyksenä on, ettei työntekijälle ole järjestää korvaavaa työtä kyseiselle ajalle. Isyysvapaalle jäävällä on SVL:n mukaan oikeus saada 18 päivältä vanhempainrahaa äitiys- tai hoitovapaan aikana. Edellytyksenä on kuitenkin, ettei työntekijä käy samaan aikaan töissä. Vapaa voidaan jaksottaa enintään neljään osaan. Siihen on mahdollista saada myös lisäpäiviä tiettyjen edellytysten vallitessa.²⁰²

Vanhempainvapaat voidaan pitää enintään kahdessa osassa, joiden minimikesto on 12 päivää. Kummallakin vanhemmalla on oikeus käyttää vapaita. Työntekijä voi tehdä saman luvun 2 §:n mukaisesti äitiysrahakauden aikana sellaista työtä, joka ei vaaranna hänen omaa turvallisuuttaan eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Työntekijän oikeutta työskennellä tänä aikana on kuitenkin rajoitettu. Hän ei saa työskennellä kahta

²⁰¹ Ks. myös 92/85/EY 5 artikla.

²⁰² Tiitinen - Kröger 2012, s. 351 - 352.

viikkoa ennen laskettua aikaa, eikä myöskään kahtena synnytystä seuraavana viikkona. Neljän viikon keskeytys työnteossa on toisin sanoen pakollinen. Molemmilla sopimusosapuolilla on oikeus keskeyttää työnteko äitiysrahakauden aikana. He voivat sopia myös vanhempainrahakaudella tehtävästä osa-aikatyöstä ja sen ehdoista. Sopimus on tehtävä molempien vanhempien osalta vähintään kahden kuukauden ajaksi. Vanhemmat eivät voi olla yhtä aikaa hoitamassa lasta. Mikäli osa-aikatyö halutaan keskeyttää, siitä tulee sopia osapuolten välillä. Sama koskee myös sovittuja ehtoja.²⁰³

Jos sopimukseen ei päästä, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ja palata takaisin vanhempainvapaalle. Toisena vaihtoehtona on jatkaa työskentelyä sovitun työajan puitteissa. Yksipuoliset muutokset ovat mahdollisia lapsen hoitoedellytyksissä tapahtuneiden olennaisten muutosten vuoksi. Esimerkkeinä voidaan mainita lapsen tai puolison kuolema sekä avioero. Näissä tilanteissa työntekijä voi esimerkiksi palata takaisin työhönsä. Perustellun syyn edellytyksiä tulkittaessa tulee huomioida myös äitiys- ja erityisäitiys, isyys-, vanhempainvapaan sekä hoitovapaan ajankohdan muuttamisesta säädettyt asiat. Työnantajasta johtuvat yksipuoliset muutokset työaikajärjestelmiin voivat täyttää tietyissä tapauksissa perustellun syyn vaatimuksen. Tällainen tilanne syntyy esimerkiksi silloin, jos työntekijä ei enää pysty olemaan osa-aikaisesti vanhempainvapaalla lapsen päivähoiton järjestämistä vaikeuksien vuoksi. Työntekijän vahinkopiirissä olevat muutokset, kuten työpaikan vaihtaminen kesken sovitun osa-aikaisuuden, eivät anna oikeutta yksipuolisiin sopimusmuutoksiin. Saman luvun 9 §:ssä säädetty oikeus palata töihin täytyy huomioida myös osa-aikatyön suhteen.²⁰⁴

Vapaista ilmoittamisista säädetään TSL:n 4:3a §:ssä. Hoitovapaasta sekä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta tulee ilmoittaa työnantajalle kahta kuukautta ennen niiden suunniteltua alkamista. Sama pätee myös vuokratyösuhteissa. Lyhyemmästä ilmoitusaikasta on kuitenkin mahdollista sopia työnantajan ja työntekijän kesken. Jos vapaa kestää enintään 12 päivää, siitä tulee ilmoittaa kuukautta aikaisemmin. Ottolasten kohdalla noudatetaan mahdollisuuksien mukaan samoja ilmoitusaikoja. Mikäli työntekijä ei voi noudattaa kahden kuukauden ilmoitusaikaa puolison työllistymisen ja sitä seuraavan lasten hoidon järjestämisen vuoksi, hän on oikeutettu jäämään vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksen antamisesta. Tämä ilmenee erityisesti niissä tilanteissa, joissa kotona oleva puoliso saa työpaikan ja toisen puolison on tarpeen jäädä kotiin hoitamaan

²⁰³ HE 147/2002, s. 19 - 20.

²⁰⁴ Ibid.

lasta. Haittaedellytyksistä ja selvitysvelvollisuudesta säädetään samalla tavalla kuin osittaisen hoitovapaan kohdalla. Nämä kohdat käsitellään myöhemmin. Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohtaa tai pituutta. Ilmoitus vapaan ajankohdasta ja pituudesta sitoo työntekijää, mikäli perusteltua syytä ei ole.²⁰⁵ Muutoksesta tulee ilmoittaa viimeistään kuukautta aikaisemmin. Ilmoitus vapaasta on välttämätön myös siksi, että yrityksessä tehtävät työt kyetään järjestelemään uudelleen. Järjestelyt voivat tarkoittaa esimerkiksi sijaisten palkkaamista. Äitiysvapaan ja synnytyksen yhteydessä pidettävän isyysvapaan ajankohtaa saadaan muuttaa tarvittaessa, mikäli se on tarpeellista lapsen syntymän tai terveydentilan sekä isän tai äidin terveydentilan takia. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle mahdollisimman nopeasti.²⁰⁶

Työnantajalla ei ole TSL:n 4:8 §:n perusteella velvollinen maksamaan palkkaa perhevapaiden käytöstä. Tästä voidaan sopia toisin osapuolten kesken. Myös työehtosopimuksilla²⁰⁷ voidaan asettaa työnantajalle velvoite maksaa palkkaa ainakin äitiysloman ja lyhyiden perhevapaiden osalta. Työnantajan on korvattava synnytystä edeltävät lääketieteelliset kustannukset, mikäli niitä ei voida tehdä työajan ulkopuolella.²⁰⁸ Työntekijällä on oikeus palata TSL:n 4:9 §:n mukaisesti entiseen työhönsä perhevapaiden päätyttyä. Tämä on ensisijainen vaihtoehto. Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava työ sopimuksen mukaista vastaavaa työtä. Työ ei voi olla mitä tahansa, vaan sen on oltava työ sopimuksen mukaista ja aikaisempaa työtä vastaavaa.²⁰⁹ Arvioinnissa kiinnitetään huomiota työntekijän koulutukseen ja työkokemukseen sekä aikaisemman työn todelliseen sisältöön. Tarvittaessa työntekijälle on tarjottava muuta työ sopimuksen mukaista työtä. Jos työntekijälle ei voida tarjota mitään työtä, hänet tulee lomauttaa tai irtisanoa TSL:ssä säädettyjä menettelyjä noudattaen.²¹⁰

Työntekijä on oikeutettu hoitovapaaseen TSL:n 4:3 §:n mukaisesti. Hänellä on oikeus käyttää hoitovapaata oman lapsensa tai samassa taloudessa asuvan lapsen hoitamiseen aina siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolasten kohdalla aikaraja tulee täyteen, kun lapseksiottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Jos ottolapsi aloittaa koulun ennen kahden vuoden aikajakson täyttymistä, oikeus hoitovapaaseen päättyy samanai-

²⁰⁵ HE 44/2006, s. 11 - 12.

²⁰⁶ Tiitinen - Kröger 2012, s. 356 - 357.

²⁰⁷ Ks. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014, s. 26 - 27. Työntekijällä on oikeus palkkaan, kun työsuhte on kestänyt tietyn ajan.

²⁰⁸ 92/85/EY 9 artikla.

²⁰⁹ Ks. KKO 1995:152. Siinä arvioidaan työntekijän oikeutta palata entiseen työpaikkaansa, kun työtehtävät ovat muuttuneet jonkin verran perhevapaiden aikana.

²¹⁰ HE 37/1998, s. 13 - 14.

kaisesti. Hoitovapaata voidaan pitää enintään kahdessa jaksossa, joiden vähimmäiskesto on kuukausi. Vanhemmat eivät voi olla yhtä aikaa hoitovapaalla, mutta äitiys- ja vanhempainvapaan aikana myös toinen vanhemmista on oikeutettu siihen.

Työntekijällä on oikeus saada osittaista hoitovapaata oman tai samassa taloudessa asuvan lapsensa hoitamiseksi, mikäli hän on ollut samalla työnantajalla töissä vähintään kuusi kuukautta viimeisen kuluneen 12 kuukauden aikana. Tästä säädetään TSL:n 4:4 §:ssä. Oikeuden ajallinen ulottuvuus päättyy, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi loppuu. Pidentetyn oppivelvollisuuden piirissä olevien lasten vanhemmat voivat saada vapaata kolmannen lukuvuoden päättymiseen saakka. Erityistä hoitoa ja huoltoa vaativien vammaisten ja pitkäaikaissairaiden lasten vanhemmilla on kuitenkin oikeus saada osittaista hoitovapaata aina siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta. Vanhemmat tai huoltajat voivat olla saman kalenterijakson aikana osittaisella hoitovapaalla, joskin eivät samaan aikaan. Toteutus onnistuu esimerkiksi siten, että toinen vanhemmista on hoitovuorossa aamupäivällä ja toisen vanhemman vuoro on iltapäivällä.²¹¹ Aloitamisesta on tehtävä esitys työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen suunniteltua alkamisaikaa.

Kyseisen vapaan ehdot ja yksityiskohtaiset järjestelyt ovat osapuolten välillä sovittavissa. Sopimuksen varaisia seikkoja ovat esimerkiksi työajan pituus, lyhennyksen sijoittaminen ja osittaisen hoitovapaan kesto. Työnantajalla on oikeus kieltäytyä osittaisen hoitovapaan antamisesta ainoastaan, kun siitä aiheutuu vakavaa haittaa yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle. Lisäksi edellytetään, että työskentelylle aiheutuvaa haittaa ei voida välttää kohtuullisilla järjestelyillä. Työnantajan tulee antaa työntekijälle selvitys seikoista, joilla on vaikutusta kieltäytymiseen. Selvityksestä tulee ilmetä perusteltu syy sille, miksi järjestely vaikeuttaa työpaikan toimintaa. Paljon osa-aikaisia työntekijöitä työllistävät yritykset saavat todennäköisesti järjestelyä toimintansa helpommin kuin yritykset, joissa kaikki työntekijät työskentelevät samaan aikaan. Mikäli yksityiskohtaisista järjestelyistä ei päästä sopimukseen, osittaiseen hoitovapaaseen oikeutetulle on annettava vapaata yksi jakso kalenterivuoden aikana. Työnantaja on näiltä osin velvollinen noudattamaan työntekijän esitystä vapaan ajankohdasta ja pituudesta. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi, joko työpäivän lopusta tai alusta. Työajan tulee olla lepotaukoja lukuun ottamatta yhdenjaksoinen. Keskimääräistä työaikaa sovellettaessa viikkotuntimäärän tulee olla noin 30

²¹¹ HE 37/1998, s. 10.

tuntia, joten vapaa voidaan antaa myös yhtenä kokonaisena työpäivänä.²¹² Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta tulee sopia työnantajan ja työntekijän kesken TSL:n 4:5 §:n mukaisesti. Jos yhteisymmärrykseen ei päästä, työntekijällä on oikeus keskeyttää vapaa perustellusta syystä kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

Pidempien perhevapaiden käyttö vuokratyössä on ongelmallista varsinkin määräaikaisten työsopimusten takia. Kun määräaikaisuus päättyy, samalla työntekijän oikeus perhevapaan pitämiseen päättyy. Pahimmillaan työsuhde ehtii loppua ennen perhevapaan alkamista, jolloin työntekijä ei saa pidettyä vapaata ollenkaan.²¹³ Tämän vuoksi perhevapaita voidaan käyttää pääsääntöisesti vain pitkien määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten kohdalla. Perhevapaista sovitaan ensisijaisesti vuokrausyrityksen kanssa ja myös ilmoitukset tulee tehdä suoraan sille. Tämän jälkeen käyttäjäyritys ja vuokrausyritys sopivat käytännön järjestelyistä ottaen huomioon myös syrjäntänäkohdat. Käyttäjäyrityksen tulee tarkkailla toimeksiannon kuluessa raskaana olevan työntekijän suoriutumista ja kuntoa. Tarvittaessa sen on neuvoteltava vuokrausyrityksen kanssa työntekijän siirtämisestä kevyempiin töihin. Jos tämä ei ole mahdollista, käyttäjäyrityksen on tehtävä ilmoitus vuokrausyritykselle työnteon keskeyttämisestä varten. Turvallisuuskohdat huomioon ottaen on perusteltua, että käyttäjäyrityksellä on oikeus keskeyttää yksittäinen työvuoro ennen, kuin vuokrausyritys tekee asiasta lopullisen päätöksen.

Jos vuokratyöntekijä haluaa tehdä sopimuksen osa-aikaisesta työskentelystä tai hän haluaa muuttaa jo tehtyä sopimusta, niiden osalta tulee huomioida myös käyttäjäyrityksen tilanne. Samoin tulee menetellä osittaisen hoitovapaan kanssa. Käyttäjäyrityksen tarpeet tuotanto- ja palvelutoiminnassa ovat toisin sanoen ratkaisevassa asemassa. Mikäli toimintaa ei voida sopeuttaa osa-aikaisen työskentelyn vaatimalla tavalla, oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen ei voi syntyä.²¹⁴ Tilanne lienee kuitenkin poikkeuksellinen vuokratyön osalta, koska toiminnalle tulee aiheutua vakavaa haittaa. Korvaavien järjestelyiden mahdollisuus on vuokratyössä keskimääräistä parempi, koska työntekijän tilalle voidaan järjestää helpommin sijainen. Vuokrausyrityksillä on tavallisesti palkkalistoillaan työntekijöitä, jotka eivät ole työllistettynä kyseisenä ajankohtana. Käyttäjäyrityksen täytyy antaa tiedot myös kieltäytymisen perusteena olevista seikoista, jotta vuokrausyritys voi

²¹² HE 37/1998, s. 10 - 11.

²¹³ Työministeriö 2007, s. 42.

²¹⁴ Työministeriö 2007, s. 42.

ilmoittaa ne edelleen vuokratyöntekijälle. Tarvittaessa käyttäjäyritys voi osallistua vapaista sopimiseen, koska se vastaa työnteon järjestämisestä käytännössä. Käyttäjäyritys on velvollinen huomioimaan työntekijän esittämät perustellut syyt, jotka koskevat perhevapaiden ajankohdan muuttamista. Muutoin käyttäjäyritys saattaa syyllistyä kiellettyyn syrjintään.

4.5 Määräaikaiset työsopimukset ja kurinpitotoimet

Työsuhde on TSL:n 1:3 §:n mukaisesti voimassa toistaiseksi, ellei sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaiseksi. Ilman perusteltua syytä työnantajan aloitteesta tehty määräaikainen sopimus katsotaan olevan voimassa toistaiseksi. Perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa huomioidaan edelleen vuoden 1970 työsopimuslaki (320/1970), koska käytäntö ei ole niiltä osin muuttunut. Sallittuja määräaikaisuuden syitä ovat sijaisuus, työn luonne, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu suoritettavaan työhön tai yrityksen toimintaan liittyvä syy. Myös työn tilapäisyys ja kausiluonteisuus sekä tietyt asiantuntemusta vaativat tehtävät, joita oma henkilökunta ei voi suorittaa, luetaan sallittuihin perusteisiin. Esimerkkinä voidaan mainita paperitehtaalla suoritettavat puhdistustyöt.²¹⁵

Arvio työn riittävydestä tehdään silloin, kun työsopimus solmitaan. Määräaikaisuudelle on yleensä perusteet, jos työtä ei ole tarjota enää sopimusjakson päättymisen jälkeen. Tällöin kyseessä on tavallisesti tietty työkokonaisuus tai määrätyn aikajakson kestävä urakka. Pelkkä epävarmuus tarjotun työn riittävydestä ei sellaisenaan muodosta työnantajalle oikeutta tehdä määräaikaisia työsopimuksia. Epävarmuustekijät kuuluvat työnantajan liiketoimintariskin piiriin. Sen on tarvittaessa käytettävä esimerkiksi lomautuksia tai irtisanomisia liiketoiminnan eheyttämiseen. Mikäli työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, se ei voi käyttää määräaikaisia työsopimuksia palkatessaan uutta työvoimaa. Sama koskee myös työsopimusketjuja heti ensimmäisestä sopimuksesta alkaen. Säännöksen tavoitteena on suojata työntekijää työsuhdeturvan kiertämisyrityksiltä. Ainoastaan silloin, kun työntekijä tekee aloitteen määräaikaisen työsopimuksen solmimisesta, perustellun syyn vaatimusta ei sovelleta.²¹⁶

²¹⁵ HE 239/2010, s. 1 - 3.

²¹⁶ Ibid.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua edellä mainitun sääntöksen perusteella myöskään silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Jos samojen osapuolten välillä on useita peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia, jokaiselle määräaikaiselle sopimukselle tulee olla perusteltu syy. Esimerkiksi uuden sijaisuuden tarjoaminen ennestään sijaisena työskentelevälle on sallittua, kunhan määräaikaisuuden peruste on todellinen. Kun sopimusketju pitenee, työnantajalla tulee olla entistä painavampi peruste määräaikaisuuden tueksi. Tämä johdetaan siitä, että työnantajan työvoiman tarve voidaan olettaa helpommin pysyväksi. Pykälän soveltamisen kannalta ei ole kuitenkaan merkitystä, tekeekö työn sama työntekijä vai ei. Työvoiman tarpeen pysyvyyttä tarkastellaan kyseisten työtehtävien osalta kokonaisuutena. Arvio suoritetaan samojen töiden osalta, mikä tarkoittaa työntekijän tai työntekijöiden määräaikaisesti hoitamaa tehtäväkokonaisuutta. Työn todelliselle ja vakiintuneelle sisällölle annetaan ratkaiseva merkitys. Tarkastelu ei siten rajoitu pelkästään työsopimuksessa määriteltäviin tehtäviin.²¹⁷

Ketjusopimusten vähimmäiskestoaikaa tai lukumäärää ei määritellä tarkasti. Näitä seikkoja arvioidaan kokonaisharkinnalla. Huomioon otettavia seikkoja ovat esimerkiksi työnantajan käyttämien sopimusten lukumäärä tai kesto aika. Jos työnantaja on käyttänyt toiminnassaan pitkän aikaa toistuvia määräaikaistuuksia tai palkannut useita työntekijöitä toistuvasti pitkäkestoisin määräaikaisiin työsuhteisiin, kyseessä on yleensä osoitus työvoiman tarpeen pysyvyydestä. Lisäksi arvioinnissa voidaan huomioda toiminnan laajuus sekä yrityksen asiakaskunta ja sen tekemien toimeksiantojen vakiintuneisuus. Pysyvyyttä ja vakiintuneisuutta arvioitaessa tulisi huomioda sekä yrityksen toimintahistoria että liiketoiminnan jatkumisedellytykset. Työnantajan toiminta voi vakiintua myös toistuvien ostopalvelu- tai toimeksiantosopimusten perusteella siten, että työvoiman tarve katsotaan pysyväksi. Tällöin pelkästään yritysten välillä sovitut määräaikaiset tilaukset eivät voi olla määräaikaisten työsopimusten perusteena. Pykälä soveltuu myös tilanteisiin, joissa työntekijän kanssa sovitaan ensimmäistä kertaa määräaikaisesta työsuhteesta.²¹⁸ Työsopimus tulee näin ollen tehdä toistaiseksi voimassaolevaksi, jos siihen on aihetta.

²¹⁷ HE 239/2010, s. 4.

²¹⁸ HE 239/2010, s. 4 - 5.

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa mainitut määräaikaisuuksien sekä irtisanomisten perusteet tulevat suoraan TSL:stä.²¹⁹ Aikaisemmin käyttäjäyritys pääsi vaikuttamaan työntekijän työsuhteeseen merkittävällä tavalla. Tämä johtui siitä, että työntekijöiden työsuhteiden määräaikaisuuden perusteena käytettiin tilauksen kestoa. Korkein oikeus on kuitenkin ollut tuomiossaan sitä mieltä, ettei pelkästään käyttäjäyrittäjän tilauksen päättäminen anna vuokrausyritykselle oikeutta poiketa TSL:ssä säädetyistä määräaikaisuuden perusteista. Tuomiosta kuitenkin ilmenee, että käyttäjäyrittäjän olosuhteilla on joissain tapauksissa merkitystä. Tätä ei kuitenkaan pohdita sen enempää.²²⁰ Esimerkkinä näistä olosuhteista voisi olla pidempikestoinen urakka, jonka kesto ei voitaisi määrittellä tarkasti. Käyttäjäyrittäjän tulee ilmoittaa päättymisestä vuokrausyritykselle heti, kun se saa ajankohdan tietoonsa. Tuomioistuimen tekemä tulkinta on täysin perusteltu, koska käyttäjäyrittäjän tilauksen kesto ei ole TSL:ssä mainittu objektiivinen määräaikaisuuden syy. Tilauksen kesto määräaikaisuuden perusteena heikentää myös työntekijän työsuhdeturvaa. Jos tilaus päätetään ilman ennakkovaroitusta, voi syntyä perusteltu epäily työntekijän henkilöön liittyvästä syystä. Tilauksen nopea päättäminen taloudellisilla perusteilla tulee harvoin kysymykseen.

Käyttäjäyrittäjän lopettaessa tilauksen, sen ja työntekijän välinen suhde päättyy. Vastuu objektiivisesta määräaikaisuuden perusteesta on pelkästään vuokrausyrityksellä, mikäli myös varsinainen työsuhde päätetään. Käyttäjäyrittäjän tilauksen lopettaminen tietyn työntekijän osalta ei saisi perustua epäasiallisille seikoille.²²¹ Jos vuokrausyrityksellä on mahdollisuus tarjota työntekijälle työtä jatkuvasti, hänen kanssaan tulisi solmia toistaiseksi voimassaoleva työsuhteinen sopimus.²²² Vuokratyössä pidemmät määräaikaisten työsuhteiden ketjut saattavat muodostaa oletettaman vuokrausyrityksen pysyvistä työvoiman tarpeesta. Tilannetta arvioidaan lain yleissäännöksen pohjalta, joskin vuokraustoiminnan erityisolosuhteet tulee ottaa huomioon tarpeen mukaan. Vaikka toimeksiantaja olisi paljon, se ei välttämättä osoita työvoiman tarvetta pysyväksi. Tarve voi olla kokonaisuutena niin satunnainen, ettei vakituksia työntekijöitä tarvita. Pitkä ja vakiintunut toimeksiantosuhteiden voi kuitenkin joissain tapauksissa osoittaa sen, että myös vuokrausyrityksen työvoiman tarve on pysyvä. Sillä, pysyvätkö työntekijät koko toimeksiantajan ajan samoina, ei ole merkitystä. Tämä on mahdollista esimerkiksi useita vuosia kestävässä toimeksiantossa, joissa myös työvoiman tarve on suuri.

²¹⁹ Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014, 5 ja 8 §.

²²⁰ Ks. tarkemmin KKO 2012:10.

²²¹ Koskinen 2012b.

²²² Saarinen 2005, s. 114 - 115.

TSL:n 7:2.3 §:ssä säädetään työntekijälle annettavasta varoituksesta. Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen, kuin hänelle on annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. Tämä ei kuitenkaan luo työnantajalle määrämuotoon sidottua varoituksen antamisvelvoitetta, joka koskee kaikkia vastaan tulevia tilanteita. Jos työpaikalla noudatetaan varoituskäytäntöä, sitä tulee soveltaa kaikkiin työntekijöihin yhdenmukaisesti. Sovelias käytäntö voi olla esimerkiksi sellainen, missä moitittavasta menettelystä ensisijaisesti huomautetaan. Rikkomuksen toistuessa työntekijälle voidaan antaa varoitus. Jos nämä toimenpiteet eivät riitä, työnantaja voi tarpeen mukaan ryhtyä irtisanomismenettelyyn. Varoituksen tavoitteena on saattaa työntekijän tietoon se, kuinka vakavaan rikkomukseen hän on syyllistynyt.²²³ Työntekijän on syyllistytävä rikkomukseen ennen kuin kurinpitotoimiin voidaan ryhtyä. Ennakkoon varoittaminen ei ole näin ollen mahdollista. Varoituksen tulee olla yksilöity ja selkeä ja se tulee kohdistua suoraan työntekijään, jotta hän tietää mistä on kyse.²²⁴

Varoituksella työntekijälle annetaan tieto myös siitä, miten työnantaja tulee menettelemään sopimusrikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa. Esimerkiksi irtisanomisuhasta tulee mainita, mikäli päättämismenettelyyn aiotaan ryhtyä rikkomuksen toistuessa. Kun työntekijä on saanut varoituksen, hänellä on mahdollisuus korjata siihen johtaneet asiat. Siten työntekijällä on mahdollisuus toimia niin, että työsuhteen jatkamisedellytykset säilyvät. Vakavien rikkomusten kohdalla varoituksen antaminen ei ole irtisanomisen edellytys, mikäli työntekijän on tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus ilman varoitustakin. Työnantajalla on työsopimusta päätettäessä mahdollisuus vedota aikaisempaan varoitukseen, mikäli se ei ole menettänyt merkitystään. Esimerkiksi pitkäaikainen varoituksen ja irtisanomisen välillä voi tehdä aikaisemman varoituksen merkityksettömäksi. Arviointi tehdään jokaisessa tapauksessa erikseen. Varoituksen tulee koskea samaa tai samantyyppistä rikkomusta.²²⁵

Vain vuokrausyrityksellä on oikeus antaa huomautus tai varoitus vuokratyöntekijän moitittavasta käytöksestä. Niillä voi olla merkitystä tilanteissa, joissa työsuhde päätetään toistuvien rikkomusten vuoksi. Jos käyttäjäyritys toteaa työntekijän käytöksen moi-

²²³ HE 157/2000, s. 100 - 101.

²²⁴ Koskinen ym. 2012, s. 540 ja 544.

²²⁵ HE 157/2000, s. 100 - 101.

tittavaksi, sen tulee tehdä ilmoitus vuokrausyritykselle jatkotoimenpiteitä varten. Käytännöstä on viisainta sopia toimeksiantosopimuksessa tai siihen liittyvissä yleisissä ehtoissa²²⁶. Kun ilmoitus on tehty, käyttäjäyrityksellä on myös velvollisuus antaa vuokrausyritykselle perusteet ja syyt siihen, mikä on johtanut ilmoitukseen. Tämän jälkeen kurinpitotoimien käyttö on yksinomaan vuokrausyrityksen päätettävissä. Jos tarpeellisia tietoja ei kaikesta huolimatta saada, kurinpitotoimista tulisi pidättäytyä.

²²⁶ Henkilöstövuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot 2014, s.1.

5 Käyttäjäritystä ja vuokrausrytystä koskevat erityissäännökset

5.1 Koeaika

Koeaikaa koskeva säännös löytyy TSL:n 1:4 §:stä. Sen mukaan koeaika saadaan sopia enintään neljän kuukauden mittaiseksi, ellei työnantaja järjestä erityistä työhön liittyvää koulutusta. Sen tulee kestää yli neljä kuukautta yhtäjaksoisesti. Tällöin koeaika saa tarvittaessa kestää enintään kuusi kuukautta. Koulutuksen tulee olla vaativampaa teoreettista tai käytännöllistä opettamista, kuin tavanomaisen perehdyttämiskoulutuksen. Tavanomaisessa perehdyttämiskoulutuksessa opetetaan esimerkiksi työtehtävien sisältö ja työhön liittyvien koneiden tai laitteiden käyttö. Koeajan avulla voidaan selvittää, täyttääkö työsuhde kummankin osapuolen asettamat odotukset. Siitä tulee sopia nimenomaisesti työsopimuksessa tai viittauksella työehtosopimukseen tai työsuhteen keskeisiin ehtoihin. Työntekijän on kuitenkin oltava tietoinen näiden sisällöstä, jotta epäselvyyksiltä vältytään. Pelkästään yrityksen käytäntöön vetoaminen ei ole riittävää.²²⁷ Myös suullinen sopimus on pätevä, joskin siihen liittyvien näyttövaikeuksien vuoksi sopimus on syytä tehdä kirjallisesti. Koeaikaehdon vetoavalla on näyttötaakka siitä, että koeajasta on sovittu.²²⁸ Jos määräaikainen työsuhde kestää maksimissaan kahdeksan kuukautta, koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen pituudesta. Tällä pyritään estämään koko työsuhteen ajan kestävä koeaika, joka on kohtuuton erityisesti työntekijän kannalta.²²⁹

Koeajan käyttö on sallittua ainoastaan työsuhteen alussa. Sitä ei saa käyttää peräkkäisissä työsopimuksissa, mikäli työntekijä palkataan samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Jos työntekijän toimenkuva muuttuu olennaisesti aikaisemmasta, koeaikaehdon käyttö on perusteltua. Käytäntö on sama myös työsuhteen aikana tehtävien uusien työsopimusten osalta, kun ne koskevat eri työtehtäviä. Työntekijällä on kuitenkin oikeus palata vanhoihin tehtäviinsä, mikäli sopimus puretaan koeajalla, elleivät TSL:n lailliset päätämisperusteet tule sovellettaviksi. Myös pidempi keskeytys työsopimusten välillä saattaa oikeuttaa koeaikaehdon käyttöön, mikäli työntekijän tai työnantajan toimintaedellytyksissä on tapahtunut muutoksia.²³⁰ Tarvittaessa koeaikaehdot sovitellaan TSL:n 10:2 §:n perusteella. Koeajan enimmäiskesto lyhyemmästä ajasta voidaan sopia tarpeen

²²⁷ Bruun - Von Koskull 2012, s. 37 - 38.

²²⁸ Tiitinen - Kröger 2012, s.146.

²²⁹ HE 157/2000, s. 61 - 62.

²³⁰ Tiitinen - Kröger 2012, s. 146; Ks. myös esimerkiksi KKO 1986:II:52 ja KKO 1995:103 (ään.).

mukaan. Sopimusosapuolet saavat päättää työsuhteen koeajan puitteissa, mutta tarkoitukseen nähden epäasialliset tai syrjivät purkuperusteet ovat kuitenkin kiellettyjä. Käytännössä nämä tarkoittavat ensinnäkin TSL:n 2:2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon vastaisia päättämisperusteita ja toiseksi työntekijän henkilöön tai työsuoritukseen liittymättömiä syitä. Jälkimmäisissä tapauksissa syyn tulee olla todellinen, eikä pelkkiin olettamuksiin perustuva.²³¹ Työntekijä ei saa vedota koeaikapurun perusteena epäasiallisiin syihin. Esimerkiksi paremman palkan saaminen toiselta yritykseltä vastaavista tehtävistä ei ole asiallinen peruste.²³²

Säännös soveltuu näiltä osin vuokrausyritykseen. Sen tulee ottaa huomioon ensinnäkin syrjivät päättämisperusteet, kuten ikä, uskonto tai etninen tausta. Työsuhdetta ei saa missään olosuhteissa purkaa koeaikana, mikäli se perustuu syrjintään. Koeaikapurun perusteena tulee olla henkilöön tai hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, eikä esimerkiksi yrityksen talouteen liittyvä syy. Koeaikapurkua ei tarvitse perustella muutoin, kuin vetoamalla koeajan puitteissa tapahtuvaan päättämiseen. Työnantajan ei tarvitse esittää näyttöä siitä, onko purkaminen tapahtunut asiallisilla perusteilla vai ei. Työntekijän tulee yksilöidä epäasiallisuutta koskevat seikat tai osoittaa, että olemassa on todennäköisiä syitä koeaikapurun epäasiallisuudesta tai syrjivyydestä. Nämä seikat voivat ilmetä tapauksesta myös sellaisenaan. Pelkästään yleisluontoiset väitteet purkuperusteen epäasiallisuudesta eivät ole riittäviä.²³³

Koeaikapurku voi tulla vuokratyön osalta kyseeseen esimerkiksi tilanteissa, joissa käyttäjäyritys on päättänyt työntekijän tilauksen. Tällöin koeaikapurku on viisainta suorittaa pelkästään koeaikaan vetoamalla, ellei tilauksen päättämisen syy ole työntekijän henkilöön tai työsuoritukseen liittyvä.²³⁴ Pelkästään tilauksen päättämiseen vetoaminen voi olla riskialtista, eikä sen käytön asiallisuudesta ole takeita. Jos työntekijän tilaus on päätetty esimerkiksi väitetyn työsopimusrikkomuksen vuoksi, peruste voi osoittautua epäasialliseksi, jos siitä ei saada myöhemmin näyttöä. Työnantajan tulee TSL:n 9:2.1 §:n mukaisesti varata työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi koeaikapurkuun liittyvistä syistä. Syyt tulisi esittää kuulemistilaisuudessa, jotta työntekijällä on mahdollisuus lausua niistä. Työnantajan tulee antaa TSL:n 9:5 §:n mukaisesti työntekijälle kirjallinen

²³¹ HE 157/2000, s. 61 - 62.

²³² Ks. KKO 1993:42. Ratkaisu koskee työntekijän suorittaman koeaikapurun asiallisuutta.

²³³ HE 205/1983, s. 28; Ks. tästä arvioinnista myös KKO 2009:35.

²³⁴ Ks. Moilanen 2013, s. 175 - 176.

selvitys purun syistä ja päättämispäivästä, mikäli selvitystä pyydetään.²³⁵ Pelkkä koeaikaaan vetoaminen voidaan tulkita riittäväksi syyksi. Tarvittaessa vuokrausyritykselle tulee antaa tietoja siitä, mitkä syyt ovat johtaneet tilauksen päättämiseen. Tämä on välttämätöntä koeaikapurun toteuttamiseksi. Tulkintaa voidaan perustella TSL:n 1:7.3 §:n avulla.

Jos käyttäjäyritys rekrytoi työntekijän palvelukseensa suorittamaan samoja tai samankaltaisia tehtäviä kuin aikaisemmin, mahdollista koeaikaehto laadittaessa tulee vähentää se aika, jona työntekijä työskenteli vuokrattuna. Arvioinnissa huomioidaan yksittäisten työtehtävien sisältö sekä ajankohta, jolloin työsuoritukset on tehty. Huomioon otetaan myös useassa lyhyemmässä ajanjaksossa tehty työ, jos aikajaksot niiden välissä ovat kohtuulliset. Lyhyiden keskeytysten osalta koeaikaehdon käyttö ei ole yleensä perusteltua, mutta pidempien keskeytysten kohdalla sitä voidaan tulkita toisin. Keskeytyksen pituutta ja koeaikaehdon käyttöä tulee arvioida tapauskohtaisesti. Koeaikaehdon käyttö on kuitenkin sallittua, mikäli uuden työsopimuksen tehtävät poikkeavat olennaisesti aikaisemmista tehtävistä. Kun vuokratyöntekijä on työskennellyt käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena, käyttäjäyrityksessä on voitu tehdä päätelmiä työntekijän työtaidoista ja muista suoriutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Myös työntekijä on voinut arvioida työtehtäviä ja työn suorittamisen olosuhteita omalta osaltaan. Tämän vuoksi koeaikaehdon käyttö ei sellaisenaan ole tarpeellista, toisin kuin täysin uusien työntekijöiden kohdalla. Ajallinen soveltamisala koskee tilanteita, joissa työntekijä siirtyy suoraan käyttäjäyrityksen palvelukseen.²³⁶ Myös edellisissä kappaleissa esitetyt seikat tulee ottaa huomioon, mikäli koeaikaehto aiotaan soveltaa vuokratyöntekijän rekrytoinnin jälkeen.

5.2 Vapautuvista työpaikoista ilmoittaminen

TSL:n 2:6 §:ssä säädetään siitä, miten vapautuvista työpaikoista tulee ilmoittaa kokoaikaisien ja vakituisten työntekijöiden lisäksi myös osa-aikaisille, määräaikaisille ja vuokratyöntekijöille. Ilmoittamisen tulee tapahtua yleisesti yrityksen sisällä. Vaihtoehtoisesti voidaan noudattaa sellaista käytäntöä, joka on vakiintunut kyseiselle työpaikalle. Käyttäjäyrityksen tulee varmistaa, että vuokratyöntekijät todella saavat tiedot avautuvista työpaikoista. Tavoitteena on edistää vuokratyöntekijöiden hakeutumista käyttäjäyrityk-

²³⁵ Bruun - Von Koskull 2012, s. 39.

²³⁶ HE 68/2008, s. 10.

sen palvelukseen. Lisäksi sillä pyritään saamaan vuokratyöntekijät yhdenvertaiseen asemaan yrityksen omien työntekijöiden kanssa.²³⁷ Säännöksen sanamuodosta voidaan päätellä, että ilmoitusvelvollisuus on voimassa vain silloin, kun käyttäjäyritys ilmoittaa vapautuvista työpaikoista yleisesti. Jos tällaista käytäntöä ei ole, myöskään ilmoittamisvelvollisuutta ei ole. Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisessä toimeksiantosopimuksessa on tavallisesti sovittu sopimussakosta, jotka rajoittavat tämän säännöksen käytännön toteutumista.²³⁸

Vaikka säännöksen toteutumista rajoitetaan edellä mainitulla tavalla, niin ainakaan toistaiseksi sopimussakkoja ei ole pidetty kiellettynä. Pääasiallisena syynä voidaan pitää vuokrausyritysten toimintaedellytysten turvaamista. Yhdenvertaisuuskehityksen jatkuessa nämäkin tulevat todennäköisesti olemaan tarkastelun kohteina. On tärkeää huomata, että säännös koskee vain työpaikoista ilmoittamista, eikä se vaikuta vuokratyöntekijän asemaan rekrytoinnin suhteen. Käyttäjäyrityksen omat työntekijät menevät aina vuokratyöntekijöiden edelle esimerkiksi lisätyön tarjoamisvelvoitetta tai takaisinottovelvoitetta sovellettaessa.

5.3 Vuokratyöntekijöiden työsuhteisiin sovellettavat vähimmäisehdot

TSL:n 2:9 §:ssä säädetään sekä vuokratyöhön soveltuvasta työehtosopimuksesta että työsuhteen keskeisistä ehdoista tilanteissa, joissa sovellettavaksi ei tule mikään työehtosopimus. Säännös on kuitenkin toissijainen TSL:n 2:7 §:ään nähden. Ensinnäkin niissä tilanteissa, joissa työnantaja tai sen edustaja on solminut valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa normaalisitovan työehtosopimuksen työehtosopimuslain (436/1946) 4 §:n mukaisesti, noudatetaan tätä työehtosopimusta TSL:n 2:7.3 §:ssä säädetyllä tavalla. Sopimukseen on mahdollista yhtyä myös sen solmimisen jälkeen. Tämä rinnastuu normaalisitovan työehtosopimuksen allekirjoittamiseen. Normaalisitovuus tarkoittaa sitä, että sopimus tulee sovellettavaksi pelkästään sopijaosapuolten välillä ja osallisia siihen voivat olla työnantajat, heidän yhdistyksensä ja alayhdistyksensä sekä työntekijäyhdistykset. Tätä kautta normaalisitovan työehtosopimuksen vaikutus ulottuu aina yksittäisiin työnantajiin ja työntekijöihin. Työnantajapuolen yhdistys voi irtisanoa työehtosopimuksen, jolloin se vapautuu sidonnaisuudesta. Yksittäiset työnantajat ja työntekijät eivät sen sijaan voi eroamalla vapautua työehtosopimusvelvoitteista. Jos yrityksessä on käytössä

²³⁷ HE 104/2011, s. 13; Tavoitteet vastaavat 2008/104/EY, 6 artiklan 1 kohtaa.

²³⁸ Koskinen 2012b.

normaalisitova työehtosopimus, sitä tulee noudattaa Tehtol:n 4.2 §:n mukaisesti kaikissa työsuhteissa. Tämä takaa osaltaan työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun. Sillä, minkä työehtosopimuksen piiriin kukin työntekijä kuuluu, ei ole merkitystä. Työehtosopimus saa aikaan myös työrauhavelvoitteen, jota työnantajien ja työntekijöiden on noudatettava. Työehtosopimukset ovat pääsääntöisesti niin kutsuttuja minimisopimuksia, joiden ehtoista voi poiketa työntekijän eduksi. Sopimukseen liittyneillä yhdistyksillä on vastuu ja valvontavelvollisuus sopimuksen noudattamisesta.²³⁹

Normaalisitovan sopimuksen puuttuessa, sovellettavaksi tulee TSL:n 2:7.1 §:n mukaisesti vuokrausyritykseen nähden yleissitova työehtosopimus. Se on sopimus, jota voidaan pitää valtakunnallisena ja asianomaista alaa koskevana. Jälkimmäinen määräytyy lähinnä työehtosopimuksen soveltamisalan perusteella ja siinä huomioidaan osapuolten tarkoitus. Yleissitovan työehtosopimuksen tulee edustaa suurta osaa kyseisen alan työntekijöistä. Se määrää työn ehdot ja työolosuhteet, mitkä liittyvät työntekijän työhön tai sitä lähinnä vastaavaan työhön. Yleissitova työehtosopimus velvoittaa vain työnantajia. Se ei sellaisenaan sido työntekijöitä, eikä heille synny myöskään työrauhavelvoitetta. Yleissitovan sopimuksen ehdot saavat etusijan uusien työntekijöiden kohdalla, mikäli työehtosopimuksessa on sovittu työntekijän kannalta epäedullisemmasta ehdosta. Sillä ei kuitenkaan voida muuttaa työntekijän kanssa työehtosopimuksessa sovittuja ehtoja, kuten toimenkuvaa tai muita vastaavanlaisia seikkoja.²⁴⁰ Jos vuokrausyritys ei kuulu kummankaan edellä mainitun työehtosopimuksen piiriin, sovellettavaksi tulee käyttäjäyritystä sitova työehtosopimus TSL:n 2:7 § mukaisesti samoin periaattein kuin edellä. Normaalisitovan työehtosopimuksen sitovuus riippuu kuitenkin siitä, kuuluvatko vuokratyöntekijöiden tekemät työt sen piiriin.²⁴¹ Tässä kohtaa tulee huomata, että myös paikallisesti tehdyt sopimukset sitovat vuokrausyritystä. Tämä pätee silloin, kun käyttäjäyritys on tehnyt sopimukset normaalisitovan työehtosopimuksen antamin valtuuksin.

Niissä harvinaisissa tilanteissa, joissa vuokraus- ja käyttäjäyritystä ei sido mikään työehtosopimus, työntekijän keskeisten työehtojen kuten vuosilomien, palkan ja työaikojen osalta tulee noudattaa TSL:n 2:9.2 §:ä. Toisin sanoen ehdot määräytyvät yleisesti käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten ja käytäntöjen mukaisesti. Esimerkkeinä voidaan mainita käyttäjäyrityksessä sovellettavat palkkausjärjestel-

²³⁹ Kairinen 2009, s. 162 - 164.

²⁴⁰ Kairinen 2009, s. 166 - 168.

²⁴¹ Tiitinen - Kröger 2012, s. 398.

mät ja vakiintuneet käytännöt työvuorojen järjestymisessä sekä vuosilomien pitämises-
sä. Vaikka julkisia virkaehtosopimuksia ei tavallisesti sovelleta yksityisiin työsopimus-
suhteisiin työntekijöihin, tästä voitaisiin poiketa julkisella sektorilla työskentelevien
vuokratyöntekijöiden keskeisten työehtojen osalta.²⁴² Ensin tulisi huomioida sekä valti-
on että kuntien virkaehtosopimusten eroavaisuudet ja niissä mahdollisesti olevat työsuh-
teita koskevat ehdot. Jälkimmäisiä tulisi periaatteessa noudattaa ennen varsinaisia virka-
ehtosopimusmääräyksiä, mikäli vuokratyöntekijät suorittavat ehtojen soveltamisalaan
kuuluvia töitä. Jos tällaisia työsuhteita koskevia ehtoja tai määräyksiä ei ole, noudate-
taan varsinaisia virkaehtosopimusmääräyksiä.²⁴³

Säännöksen tavoitteet pohjautuvat vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun peri-
aatteeseen.²⁴⁴ TSL:n 2:9 §:än tehdyn muutoksen perusteella voidaan päätellä, että vuok-
ratyöntekijöiden keskeiset vähimmäistyöehdot ovat määräytyneet aikaisemmin pelkäs-
tään työlainsäädännön perusteella työehtosopimuksen puuttuessa. Tämä on ollut omiaan
synnyttämään väärinkäytöksiä esimerkiksi palkkauksen suhteen. Työsopimus on ollut
näissä tilanteissa ainoa työsuhteen sääntelykeino. Vuokrausyrityksen tulee tarvittaessa
pyytää käyttäjäryitykseltä selvitystä esimerkiksi palkan, vuosilomien ja työaikojen suh-
teen, mikäli käyttäjäryitys ei toimita tietoja omaehtoisesti toimeksiannon yhteydessä.
Käyttäjäryitys on velvollinen luovuttamaan kyseiset tiedot TSL:n 1:7.3 §:n perusteella.
Velvollisuus koskee kuitenkin vain niitä tehtäviä, joissa vuokratyöntekijät tulevat työs-
kentelemään.

5.4 Vuokratun työntekijän oikeus palveluihin ja järjestelyihin käyttäjäryi- tyksessä

Jos käyttäjäryitys tarjoaa omalle henkilökunnalleen palveluita tai muita yhteisiä järjeste-
lyjä, myös vuokratyöntekijöillä tulee olla TSL:n 2:9a §:n mukaisesti oikeus käyttää niitä
samoilla ehdoilla. Kyseeseen tulevat järjestelyt ja palvelut, joita ei katsota varsinaisiksi
työsuhde-eduiksi. Niiltä vaaditaan tietyn asteista pysyvyyttä tai pitkäaikaisuutta. Henki-
lökunnalla tulee olla mahdollisuus käyttää järjestelyjä yrityksessä sovellettujen käytän-
töjen mukaisesti. Esimerkkeinä voidaan mainita lastenhoitopalvelut, työpaikkaruokailu,
kuljetuksiin liittyvät järjestelyt, harrastetilojen ja henkilökuntatilojen käyttö sekä muut

²⁴² HE 104/2011, s. 13 - 14.

²⁴³ Tiitinen - Kröger 2012, s. 400 - 401.

²⁴⁴ Ks. 2008/104/EY, 5 artikla 1 kohta.

vastaavanlaiset järjestelyt. Työterveyshuolto ei kuulu näihin etuuksiin. Säännöksellä tavoitellaan vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen henkilöstön yhdenvertaisuutta käytössä olevien henkilökuntatilojen ja järjestelyjen suhteen. Sillä pyritään edistämään myös työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Erilainen kohtelu on kuitenkin mahdollista, mikäli siihen on olemassa objektiivisia syitä. Käyttäjäyritys ei ole millään tavalla velvollinen tukemaan vuokrattujen työntekijöiden käyttämiä palveluita taloudellisesti. Käyttäjäyrityksen järjestämästä työpaikkaruokailussa on mahdollisuus periä eri hinta yrityksen omilta työntekijöiltä ja vuokratyöntekijöiltä. Mikäli tietty järjestely tai palvelu rajoittuu pelkästään tiettyyn henkilöstöryhmään, vain siihen kuuluvat vuokratyöntekijät ovat oikeutettuja saamaan niitä hyväkseen.²⁴⁵

5.5 Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan tulee TSL:n 2:4 §:n mukaisesti antaa pyytämättä työntekijälle selvitys työnteon keskeisistä ehdoista yli kuukauden pituisissa määräaikaissa sekä toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Tavoitteena on antaa selkeä kuva siitä, mitä työsuhteen ehdoista on sovittu työntekijän ja työnantajan välillä. Näin työntekijä saa selkeämmän kuvan myös lakien ja työehtosopimuksen määräyksistä. Keskeiset ehdot eivät sellaiseen perusta oikeuksia tai velvollisuuksia työsopimusosapuolten välillä, eikä niillä ole vaikutusta myöskään työnantajan oikeuteen muuttaa keskeisiä työehtoja. Työnantajan täytyy antaa ehdot kirjallisessa muodossa tai sen tulee osoittaa työntekijälle mistä ne ovat luettavissa. Lyhyissä määräaikaissuhteissa, joiden kokonaiskesto ylittää kuukauden ja työsuhteen ehdot pysyvät pääpiirteittäin samana, selvitys tulee antaa viimeistään ensimmäisen kuukauden päättyessä. Sopimuksesta toiseen muuttumattomana siirtyvät ehdot kuuluvat ilmoitusvelvollisuuden piiriin, eikä ehtojen täydellistä yhtenäisyyttä vaadita. Esimerkiksi työsuhteen kesto aika voi vaihdella, vaikka keskeiset ehdot pysyvät muutoin samana.²⁴⁶

Työnantaja täyttää selvitysvelvollisuutensa, kun se toimittaa ensimmäisen kerran keskeiset ehdot työntekijälle. Selvitysvelvoite syntyy lähtökohtaisesti aina, kun jokin keskeinen työehto muuttuu. Tämä ei koske lakien tai työehtosopimusten muutoksia. Muutoksista täytyy ilmoittaa mahdollisimman nopeasti, kuitenkin viimeistään seuraavan palkanmaksukauden loppuun mennessä. Keskeiset ehdot voidaan ilmoittaa työehtoso-

²⁴⁵ HE 104/2011, s. 14; Ks. 2008/104/EY, 6 artikla 4 kohta.

²⁴⁶ HE 157/2000

pimus- tai lakiviittauksin tai erillisissä asiakirjoissa. Viittauksia voidaan käyttää esimerkiksi palkan, työaikojen, vuosilomien, irtisanomisaikojen ja niiden määräytymisperusteiden osalta. Mikäli keskeiset ehdot ilmenevät työsopimuksesta, erillistä ilmoitusta ei tarvitse tehdä. Keskeisiä ehtoja ovat esimerkiksi tiedot työsuhteen osapuolista, työsuhteen alkamis- ja päättymisajankohdat, mahdollinen koeaikaehto, työaikojen ja lomien määräytyminen, työpaikka ja työtehtävät, sovellettava työehtosopimus, palkka ja irtisanomisehtojen määräytyminen. Luettelo ei ole tyhjentävä, vaan esimerkiksi erityistilanteissa työntekijälle olisi ilmoitettava myös muista vastaavista keskeiseksi luokiteltavista ehdoista. Tämä jää kuitenkin viime kädessä työnantajan harkintavaltaan.²⁴⁷

Vuokratyötä tehtäessä työnantajalla on velvollisuus toimittaa keskeiset työehdot työntekijälle myös alle kuukauden pituisissa työsuhhteissa, mikäli hän niitä pyytää. Tämä muodostaa poikkeuksen pääsääntöön. Mikäli työsuhde kestää yli kuukauden tai on voimassa toistaiseksi, noudatetaan edellisessä kappaleessa selostettua pääsääntöä. Muutoksen teko on ollut välttämätöntä vuokratyöntekijän oikeusturvan kannalta, koska tavallisesti lyhyistä toimeksiannoista sovitaan suullisesti.²⁴⁸ Keskeisillä työehdoilla on ainakin näyttövaikutus, mikäli niistä syntyy epäselvyyttä. Selvityksen tulee pitää sisällään muun ohessa käyttäjäyrityksen tilauksen syy ja kesto. Jos tarkkaa aikaa ei tiedetä, se tulee arvioida käytettävissä olevan tiedon perusteella. Tällä parannetaan työntekijän mahdollisuutta arvioida sitä, onko määräaikainen sopimus tehty laillisella perusteella. Säännös ei kuitenkaan vaikuta käyttäjäyrityksen oikeuteen tilata vuokratyövoimaa, eikä se rajoita myöskään määräaikaisten toimeksiantosopimusten käyttöä. Vuokrausyrityksen on ilmoitettava myös muista tarjolla olevista työtehtävistä, jotka vastaavat työsopimusta ja työntekijän ammattitaitoa. Arvio suoritetaan työsopimuksen tekohetkellä ja siitä on käytävä ilmi työsopimuksen päättymisen jälkeinen tilanne. Tällöin työntekijällä on paremmat mahdollisuudet arvioida vuokrausyrityksen työtilannetta ja sitä kautta myös määräaikaisuuden perusteen asiallisuutta.²⁴⁹

Kaksi edellä mainittua lisäystä koskevat tilanteita, joissa asiakassopimuksen perusteella on päädytty tekemään määräaikainen työsopimus. Säännös luo velvoitteen pelkästään vuokrausyritykselle, joten työntekijä ei ole oikeutettu saamaan näitä kyseisiä tietoja käyttäjäyritykseltä. Käyttäjäyrityksen tiedonantovelvollisuus ulottuu kuitenkin myös

²⁴⁷ HE 157/2000; Ks. 91/533/ETY 2 artikla ja 3 artikla.

²⁴⁸ HE 68/2008, s. 11.

²⁴⁹ HE 152/2012, s. 2 - 3.

keskeisten työehtojen toimittamisvelvollisuuden piiriin. Mikäli vuokrausyritys tarvitsee tietoja keskeisistä työehdoista, kuten esimerkiksi tilauksen määräaikaisuuden kestosta ja syistä, työntekopaikasta sekä pääasiallisista työtehtävistä, käyttäjäyritys on velvollinen toimittamaan ne vuokrausyritykselle TSL:n 1:7.3 §:n mukaisesti.

5.6 Tilaajavastuu

Käyttäjyritysten on selvittävä kotimaisiin ja ulkomaisiin vuokrausyrityksiin liittyviä asioita tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (22.12.2006/1233) annetun lain mukaisesti²⁵⁰. Lain tavoitteena on ehkäistä harmaata taloutta ja epätervettä kilpailua sekä varmistaa työlainsäädännön noudattaminen. Tarkoituksena on nimenomaan epärehellisten yritysten toiminnan hankaloittaminen.²⁵¹ Lain vaatimat selvitykset tapahtuvat ennen toimeksiantosopimuksen tekemistä. Työvoiman vuokraajan tulee ottaa selvää vuokrausyrityksen ennakkoperintä-, työnantaja ja arvonnalisäverorekisteröinneistä. Lisäksi tulee selvittää kaupparekisteritiedot, eläkevakuutusten hankkiminen ja maksujen maksaminen, verotodistukset ja yrityksen soveltama työehtosopimus tai vaihtoehtoisesti keskeiset työehdot. Vuokrausyrityksen on toimitettava yli kaksitoista kuukautta kestävässä toimeksiannoissa tiedot verojen ja eläkevakuutusasioiden hoitamisesta vuoden välein.

Jos työskentely kestää alle kymmenen työpäivää tai työ tehdään ulkomailla, lakia ei sovelleta. Poikkeuksena ovat lyhyissä jaksoissa tehtävät työt, jotka lasketaan yhteen. Vastaavalla tavalla menetellään useamman työntekijän tekemien työpäivien osalta. Sopimus tulee tehdä kolmen kuukauden kuluessa tietojen hankkimisesta, jotta tiedot vastaisivat todellista tilannetta.²⁵² Selvitysvelvoitteesta poiketaan ensinnäkin silloin, kun sopimus uusitaan vuoden sisällä edellisestä ja olosuhdemuutoksia ei ole tapahtunut. Toisena kohtana mainitaan sopimukset valtion sekä kuntien toimielinten ja liikelaitosten kanssa, vastapuolen toiminnan vakiintuneisuus tai muut vastaavat syyt. Edellä mainitut perustuvat siihen, että tilaaja voi luottaa vuokrausyrityksen hoitavan velvoitteensa. Henkilöstön edustajilla on oikeus saada tietoja toimeksiantosopimuksen sisällöstä.

²⁵⁰ Moilanen 2013, s. 104.

²⁵¹ Ks. Koskinen - Ullakonoja 2012, s. 179.

²⁵² Koskinen - Ullakonoja 2012, s. 182 - 183.

5.7 Yhteistoiminta

YTL:n 17 §:ssä määrätään käyttäjäyritysten velvoitteista vuokratyötä käyttöön otettaessa. Lakia sovelletaan sellaisiin yrityksiin, joissa työskentelee yli 20 henkilöä. Työnantajan tulee neuvotella oman henkilöstönsä kanssa vuokratyövoiman käyttöä koskevista periaatteista ennen muutosten tekemistä. Käyttäjäyritysten täytyy tiedottaa aina harkittavana olevasta toimeksiantosopimuksesta niille henkilöstön edustajille, jotka edustavat vaikutuksen piirissä olevia työntekijöitä. Ilmoitusvelvollisuus koskee sopimuksen kestoajaa, ajanjaksoja, työvoiman määrää sekä työtehtäviä ja työn tekemisen paikkoja. Jos henkilöstön edustaja vaatii ilmoitusta seuraavan kahden päivän aikana yhteistoimintaneuvotteluja, työnantajan on järjestettävä ne viikon kuluessa.²⁵³

Neuvotteluissa tulee käydä läpi vuokratyön vaihtoehdot, vaikutukset omaan henkilökuntaan sekä se, mihin tuleva sopimus pohjautuu. Sopimusta ei saa tehdä ennen kuin asiasta on neuvoteltu. Neuvotteluelvoitteessa on kuitenkin määritelty kolme poikkeusta, joista ensimmäinen koskee korjaus-, huolto- ja asennustöitä, joita ei kyetä hoitamaan yrityksen omalla henkilöstöllä. Toisena ovat työt, joita ei pidetä vakiintuneen käytännön mukaan yrityksen toimintaan kuuluvana. Kolmantena ovat sellaiset kiireelliset ja lyhytaikaiset työt, jotka ovat välttämättömiä yrityksen toiminnalle. Ilmoitusvelvollisuus on olemassa myös näiden töiden osalta.²⁵⁴ Tässä kohtaa tulee huomata, että vuokrausyritys huolehtii omien työntekijöidensä osalta yhteistoimintavelvoitteiden täyttämisestä. Tämä tapahtuu YTL:n ja muiden yhteistoimintaa koskevien säännösten määräämällä tavalla.

²⁵³ HE 254/2006, s. 50 - 51.

²⁵⁴ Ibid.

6 Vuokratyö Ruotsissa

Ruotsissa ei ole varsinaista työsopimuslakia niin kuin Suomessa, vaan siellä työoikeudelliset säännökset on jaettu useampaan eri lakiin. Niiden välillä ei ole mitään tarkkoja rajoja, joten säännöksiä voi löytyä useammasta eri laista. Ensimmäiseksi voidaan mainita työsuhdeoikeus, jossa säädetään työnantajan ja työntekijän välisestä työsuhteesta. Säännökset koskevat työsuhteen alkamista, jatkumista ja päättymistä. Kollektiivinen työoikeus taas koskee työehtosopimuksia, niiden säännöksiä ja oikeusvaikutuksia työnantaja- ja työntekijäpuolen ammattijärjestöjen välisessä suhteessa. Myös työntekijöitä ja yrityksen johtamista koskevat säädökset ja niihin liittyvät kysymykset kuuluvat kollektiiviseen työoikeuteen. Kolmantena osa-alueena on julkisoikeudellisen luonteen omaava työturvallisuussäätely, johon kuuluvat esimerkiksi työympäristöä, työaikoja sekä työnvälitystä ja työttömyyttä koskevat säännökset. Neljäs osa-alue koskee oikeudenkäyntiä työoikeudellisissa asioissa.²⁵⁵

Ruotsissa työsopimuksen sisältö tulee pääasiassa työoikeudellisesta lainsäädännöstä, työehtosopimuksista ja oikeuskäytännöstä. Työsuhteen ehdot muodostuvat pääasiassa työehtosopimusten perusteella. Niissä on tavallisesti määräyksiä esimerkiksi palkoista, ylityistä, tauoista ja lepopäivistä sekä työajoista. Itse työsuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia, kuten palkanmaksu- ja työntekovelvoitetta, ei säännellä yleisesti missään. Niiden tulkinnassa voi käyttää apuna yleisiä sopimusoikeuden keinoja. Työlainsäädäntö takaa tavallisesti työntekijälle minimisuojan, josta voidaan sopia toisin työehtosopimuksin tai työsopimuksin. Ruotsissa säännökset jaetaan pakottaviin ja semidispositiivisiin. Jälkimmäisistä on mahdollista sopia toisin työnantaja- ja työntekijäpuolen edustajien välillä, muttei työntekijän ja työnantajan välillä. Ruotsin lainsäädännössä ei ole mitään mainintaa minimipalkasta. Palkkaehdot rakentuvat tavallisesti työehtosopimus pohjalle.²⁵⁶

Myös vuokratyösuhteiden ehdot tulevat Ruotsissa pääsääntöisesti työehtosopimusten kautta. Siellä vuokratyöntekijät työskentelevät suurimmaksi osaksi toistaiseksi voimassa olevissa työsuhdeissa. Takuupalkkamääräykset selittävät kuitenkin tämän eroavaisuuden hyvin. Ruotsissa on voimassa myös vapaaehtoinen vuokrausyritysten auktorisointijärjestelmä. Siinä työnantajat sitoutuvat noudattamaan henkilöstövuokrausalan eettisiä

²⁵⁵ Göransson - Garpe 2013, s. 13.

²⁵⁶ Göransson - Garpe 2013, s. 31 - 33 ja 36.

säännöksiä. Valvontaa varten on perustettu erillinen neuvosto, jolla on valtuudet antaa muiden muassa varoituksia määräysten rikkomisesta.²⁵⁷ Ruotsissa on olemassa työehtosopimus, joka koskee työvoimanvuokrausalaa yleisesti. Sen mukaan käyttäjäyrityksen keskeisiä työehtoja sovelletaan useimpien työsuhteen ehtojen kohdalla. Työehtosopimuksessa on sovittu yleisesti erilaisista työsuhteen ehdoista, kuten työajoista ja vuosilomista sekä palkkauksesta. Työntekijällä on oikeus saada palkka toimeksiannon mukaiselta ajalta. Palkka muodostuu käyttäjäyrityksessä samaa työtä tekevien työntekijöiden vastaavan keskiarvopalkan perusteella. Muuttuvien palkanosien suhteen voidaan tarkastella menneitä toimeksiantojaksoja. Käyttäjäyrityksellä on myös mahdollisuus kutsua koolle neuvonpito, jossa osallisena on paikallinen työmarkkinaosapuoli. Tämän avulla kyetään varmistamaan, että vuokrausyritys maksaa palkkaa samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityskin. Vuokrausyritys on velvollinen maksamaan työntekijöilleen takuupalkkaa toimeksiantojen välisiltä ajoilta, mikäli työntekijä osallistuu määrättyihin koulutuksiin. Palkkaluokkia on kaksi, pätevät ammattityöntekijät sekä muut työntekijät. Jotta työntekijä saisi takuupalkkaa, hänen tulee olla vuokrausyrityksen käytettävissä, kun uusia toimeksiantoja tulee. Työntekijä ei voi kieltäytyä tarjotusta toimeksiannosta ilman pätevää syytä. Tällaisia ovat esimerkiksi huonot kulkuyhteydet, vakavammat sairastumiset sekä käyttäjäyrityksessä koettu häirintä tai kiusaaminen.²⁵⁸

Työntekijöiden vuokrauksesta on annettu oma lakinsa, Lag om uthyrning av arbetstagarare (2012:854), joka säädettiin vuokratyödirektiivin pohjalta. Lain tarkoituksena on vuokratyöntekijöiden yhdenvertainen kohtelu käyttäjäyrityksessä samaa työtä tekevien työntekijöiden keskeisten työehtojen osalta.²⁵⁹ Se koskee 1 §:n mukaan työntekijöitä, jotka ovat vuokrausyrityksen palveluksessa ja joita on tarkoitus vuokrata työskentelemään käyttäjäyrityksen johdon- ja valvonnan alaisena. Lain 2 ja 3 §:issä säädetään siitä, ettei työntekijälle kuuluvia oikeuksia voi vähentää laissa säädetyistä vähimmäissuojasta. Työntekijöiden keskusjärjestö voi kuitenkin sopia työehtosopimuksin yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamisesta, kunhan se tapahtuu vuokratyödirektiivissä säädettyä suojaa kunnioittaen. Lain 4 §:ssä säädetään vuokrausyrityksen oikeudesta soveltaa vuokratyötä koskevaa työehtosopimusta myös niissä tilanteissa, joissa työntekijä ei kuulu sopimuksesta päättäneeseen työntekijäliittoon. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että

²⁵⁷ SAK 2006, s. 11.

²⁵⁸ Bemanningssavtalet 1.5.2012 - 30.4.2015, s. 12 - 15.

²⁵⁹ Göransson - Garpe 2013, s. 13.

työnantaja tarjoaa työehtosopimuksessa mainittua työtä kyseiselle työntekijälle, eikä olemassa ole mitään muuta työntekijän kannalta soveltuvaa työehtosopimusta.

Lain 5 §:ssä mainitut määritelmät vastaavat vuokratyödirektiiviä. Keskeisten työehtojen määritelmä on huomattavan laaja esimerkiksi Suomeen verrattuna. Niillä tarkoitetaan ehtoja, jotka määritellään työehtosopimuksessa tai muussa käyttäjäyritystä sitovassa yleisessä säännöksessä. Tarkemmin määriteltynä niillä tarkoitetaan ehtoja, jotka koskevat:

- A) Työaikojen pituutta, ylitöitä, lepotaukoja, lepoaikoja, yötyötä, lomiam ja pyhäpäiviä.
- B) Palkkaa
- C) Lasten ja nuorten, raskaana olevien sekä vastasyntyneiden ja imettävien äitien suojaamista.
- D) Syrjinnän suojaa, erityisesti sukupuolen, sukupuolisen identiteetin ja suuntautuneisuuden, etnisen alkuperän, uskonnon ja muiden uskonkäsitysten sekä iän ja toimintaesteiden, kuten vammaisuuden perusteella.

Yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta ja sen poikkeuksista säädetään 6–8 §:issä. Silloin, kun työntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen palveluksessa, hänelle tulee taata vähintään samantasoiset keskeiset työehdot kuin samoissa työtehtävissä työskenteleville käyttäjäyrityksen työntekijöille. Yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei sovelleta kuitenkaan erikseen palkattuihin kehitystyöntekijöihin, tukityöllistettyihin eikä suojatyöhön²⁶⁰ Jos vuokratyöntekijä työskentelee toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen perusteella ja hän saa palkkaa myös toimeksiantojen välillä, pääsääntöä ei myöskään sovelleta.

Vuokrausyrityksen pääasiallisista velvoitteista säädetään lain 9–10 §:issä. Vuokrausyritys ei saa sopimusehtojen ja muiden vastaavien avulla estää työntekijää ottamasta vastaan toimeksiantoa käyttäjäyrityksestä, jossa hän työskentelee tai on työskennellyt. Vuokrausyritys ei saa pyytää työntekijältä korvausta käyttäjäyrityksen palvelukseen asettamisesta eikä toimeksiannon vastaanottamisesta. Maksuista sopiminen ja niiden vastaanottaminen ovat kiellettyjä toimenpiteitä. Käyttäjäyrityksen velvoitteista säädetään lain 11–12 §:issä. Ellei työnantajalla ole pätevää syytä kohdella vuokratyöntekijää

²⁶⁰ Suomen lainsäädännöstä on poistettu suojatyö -termi. Nykyään se ilmaistaan vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevinä toimintoina.

eri tavalla, sen tulee antaa vuokratyöntekijälle samat mahdollisuudet käyttää yrityksen tiloja ja laitteita kuin omille työntekijöilleen. Käyttäjäyrityksen tulee ilmoittaa yrityksessä avautuvista toistaiseksi voimassaolevista ja koeaikaisista työsuhteista vuokratyöntekijöille. Tämä saadaan tehdä yrityksessä yleisesti käytössä olevalla tavalla.

Työntekijälle syntyvästä vahingosta ja haitasta sekä sen korvaamisesta säädetään lain 13–15 §:issä. Mikäli vuokrausyritys rikkoo yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, estää työntekijän työllistymisen käyttäjäyritykseen tai perii rekrytoinnista maksua, sen on korvattava aiheutunut vahinko työntekijälleen. Jos käyttäjäyritys rikkoo ilmoitusvelvollisuuttaan tai ei anna vuokratyöntekijöiden käyttää yrityksen tiloja ja laitteita samoin ehdoin, sen on korvattava aiheutunut vahinko vuokratyöntekijälle. Korvauksia voidaan tarvittaessa kohtuullistaa tai ne voidaan poistaa kokonaan. Lain 17 §:ssä säädetään kanteoikeudesta vuokratyötilanteissa. Kanteen ajamisessa noudatetaan lakia oikeudenkäynnistä työoikeudellisissa asioissa, *Lagen om rättegången i arbetslivet* (1974:37). Säädöksessä käyttäjäyritys rinnastetaan vuokrausyritykseen, mikäli käyttäjäyritys tulee asianosaiseksi oikeudenkäynnissä siihen kohdistuvan vaatimuksen vuoksi.

7 Lopuksi

Työnantajavelvoitteiden kuuluminen tietyille taholle ei ole läheskään selvää kaikissa vuokratyötä koskevissa tilanteissa. Suurimmat ongelmat aiheutuvat siitä, että vuokratyön sääntely perustuu lähes kaikilta osin yleisiin säädöksiin. Erityissäännöksiä on vain muutamia, mutta ne ovat selkeyttäneet osaltaan aikaisemmin vallinnutta tilannetta. Tämän vuoksi jatkotutkimus sekä työnantajavelvoitteiden että muiden aiheeseen liittyvien asioiden suhteen on tarpeen myös tulevaisuudessa. Esimerkiksi työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltuminen vuokratyöhön tulisi kirjata selkeyden vuoksi lakiin. Näin on toimittu esimerkiksi Ruotsissa, jossa yhdenvertainen kohtelu taataan vuokratyödirektiiviin perustuen. Käyttäjäyrityksen oikeus päättää työajoista aiheuttaa epäselvyyksiä tiettyjen ilmoitusvelvollisuuksien suhteen. Esimerkkeinä mainittakoon lyhyistä perhevapaista ja sairauslomista ilmoittaminen. Työntekijälle ei ole läheskään selvää, kenelle hänen tulee ilmoittaa poissaoloistaan. Lisäksi ongelmia aiheutuu lyhyiden ja pidempien vuokratyösuhteiden osalta siitä, kenen kanssa esimerkiksi perhevapaista ja vuosilomista sovitaan. Nämä kysymykset tulisi kuitenkin ratkaista ensisijaisesti toimeksiantosopimuksilla. Korvaavaa lainsäädäntömallia, joka soveltuisi kaikkiin työaikaan, vuosilomia ja perhevapaita koskeviin tilanteisiin, on mahdotonta keksiä. Yhtenä vaihtoehtona voisi olla esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön antama suositus siitä, mitä kaikkea toimeksiantosopimuksessa tulisi vähintäänkin ottaa huomioon. Tällöin myös päivittäminen on helpompaa. Suositus voitaisiin laatia samaan tapaan, kuin vuokratyöopas.

Ongelmallista nykysääntelyssä on myös se, mitä tarkoitetaan TSL:n 1:7.3 §:ssä mainituilla välittömästi työntekoon ja työolosuhteisiin liittyvät velvoitteilla. Säännöstä tulisi selkeyttää sen suhteen, koskeeko se pelkästään lakitasoisia säännöksiä vai kuuluvatko niihin myös työehtosopimukset ja muut alemmantasoiset työsuhteen sääntelykeinot. Vuokratyötä koskevat erityissäännökset soveltuvat kaikkiin työnantajiin toimialasta riippumatta. Tämä tulisi kirjata selkeyden vuoksi myös lakiin. Kun vuokrausyrityksen velvoitteita siirretään käyttäjäyrityksen hoidettavaksi, työntekijän kannalta voi aiheutua epäselvyyttä siitä, kuka vastaa viime kädessä laiminlyönneistä. Nykyisen sääntelyn valossa näyttää siltä, että vuokrausyritys vastaa myös käyttäjäyrityksen laiminlyönneistä. Sääntelyä tulisi selkeyttää tältä osin. Toisena vaihtoehtona on Ruotsin mallin mukainen toimintatapa, jossa kanneoikeus on ulotettu myös käyttäjäyritykseen sen laiminlyödessä

tiettyjä velvoitteitaan. Suomessa tämä ei ole mahdollista, muissa kuin selkeissä syrjintätapauksissa.

Työterveyshuoltolain osalta voidaan sanoa, että sen tavoitteena oleva toimijoiden yhteistyövaatimus tulisi ottaa huomioon erikseen myös vuokratyön osalta. Käyttäjäyrityksen olosuhteet pitäisi pystyä ottamaan huomioon, jotta vuokratyöntekijöille pystyttäisiin takaamaan käyttäjäyrityksen kanssa samantasoinen työterveyshuolto. Tämän vuoksi myös käyttäjäyrityksen tulisi osallistua tarpeellisilta osin vuokrausyrityksen työterveyshuollon järjestämiseen. Toteutus ei liene kuitenkaan täydessä mittakaavassa mahdollista, johtuen jo pelkästään taloudellisista näkökannoista. Sen vuoksi käyttäjäyrityksen, vuokrausyrityksen ja työterveyshuollon palveluntarjoajien välistä tietojen vaihtoa tulisi helpottaa säätämällä niiden keskinäisistä tiedonantovelvollisuuksista. Tällöin vuokrausyritys pystyisi paremmin huomioimaan käyttäjäyrityksestä johtuvat tekijät omassa työterveyshuollossaan. Vuosilomalaissa tulisi täsmentää erikseen se, että vuokratyössä ei saa maksaa lomakorvausta jokaisen palkan yhteydessä. Se tekee vuosiloman pitämisen käytännössä mahdottomaksi. Tätä voidaan perustella työsuojelullisilla näkökohdilla.

Työsuhteiden määräaikaaisuudet ja niistä johtuvien työsuhde-etujen jatkuvuus voitaisiin ratkaista Ruotsissa käytössä olevalla takuupalkkajärjestelmällä. Se voisi Suomeen tuottaessa vaikuttaa positiivisesti myös työsuhteiden voimassaoloon. Se lisäisi vuokratyön tekemisen mielekkyyttä työntekijän kannalta, koska silloin myös vuokratyösuhteen vaaraan voisi rakentaa pidempiaikaisia suunnitelmia. Tämänhetkisessä sääntelytilanteessa työsuhteen jatkuvuus on KKO:n ratkaisusta²⁶¹ huolimatta epävarmalla pohjalla, sillä tapauksessa olevat tosiseikat koskevat vain tiettyä tilannetta. Takuupalkkajärjestelmällä on kuitenkin myös kääntöpuolensa. Se rajoittaa vuokrausalan toimintaedellytyksiä, koska työnantaja kantaa aina riskin toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta, mikäli työntarjoamisedellytykset muuttuvat. Se vähentää vuokratyön käytön joustavuutta. Tällöin vuokrausyritykset tulisivat todennäköisesti rajoittamaan tarjottavan työn määrää ja sitä kautta esimerkiksi nuorten henkilöiden työllistyminen saattaisi vaikeutua. Ainakin toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osalta takuupalkkajärjestelmä voisi olla käytökelpoinen järjestelmä myös Suomessa. Kaikkiaan takuupalkkajärjestelmä on kaksiteräinen miekka, jossa painavat sekä työntekijöiden että työnantajien edut. Työntekijän suojeluperiaatteen kannalta ajateltuna takuupalkka pitäisi ottaa ehdottomasti käyttöön jo

²⁶¹ Ks. KKO 2012:10

pelkästään työsuhdeturvan vuoksi. Toteutuessaan se lisäisi todennäköisesti myös toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden määrää. Näin on käynyt ainakin Ruotsissa.