

**Vastuun kohdentuminen vuokratyöntekijän käyttäjäryitykselle
aiheuttamasta vahingosta**

Lapin Yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Työoikeus
Veera Luostarinen
Kevät 2023

Lapin yliopisto**Tiedekunta:** Oikeustieteiden tiedekunta**Työn nimi:** Vastuun kohdentuminen vuokratyöntekijän käyttäjäyritykselle aiheuttamasta vahingosta**Tekijä:** Veera Luostarinen**Koulutusohjelma ja oppiaine:** Oikeustiede, työoikeus**Työn laji:** Maisteritutkielma**Sivumäärä:** IX + 67**Vuosi:** 2023

Tiivistelmä: Tässä tutkielmassa selvitetään lainopillisen metodin avulla, kuka on vastuussa vuokratyöntekijän käyttäjäyritykselle aiheuttamasta vahingosta. Vastuu voi tilanteessa riippuen kohdistua joko vuokrausyritykseen, käyttäjäyritykseen tai vuokratyöntekijään. Lisäksi tutkielmassa selvitetään oikeusvertailun avulla, miten tutkittava vastuu kohdentuu Ruotsin lainsäädännön mukaan ja miten Suomen lainsäädäntöä voitaisiin mahdollisesti siitä tehtyjen havaintojen valossa parantaa.

Vuokratyössä vuokratyöntekijä tekee työtä käyttäjäyrityksen lukuun sen johdon ja valvonnan alaisena. Vuokratyöstä ei ole Suomessa säädetty erikseen lakia. Tutkielmassa on tutkittu vahingonkorvauslain isännänvastuusääntöjen soveltumista tilanteeseen. Tutkittavassa tilanteessa vahinko aiheutetaan vuokratyöntekijän työnantajan sopimuskumppanille, johon vuokratyöntekijä ei kuitenkaan ole missään sopimussuhteessa. Isännänvastuusääntösten ei ole katsottu soveltuvan kyseiseen tilanteeseen, joten vastuukysymykset on selvitettävä sopimusperusteisen vahingonkorvausvastuun nojalla. Tutkielman perusteella vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen vastuut määräytyvät lähinnä sopimusvelvoitteiden täyttämisen perusteella. Toisaalta vuokrausyrityksen on katsottu kantavan vastuun myös tilanteessa, jossa sopimusosapuolet ovat hoitaneet velvoitteensa asianmukaisesti ja vuokratyöntekijä on aiheuttanut vahinkoa lievällä huolimattomuudella. Vuokratyöntekijä puolestaan voi vain harvoin joutua vastuuseen työnantajansa sopimusvelvoitteita täyttäessä aiheuttamastaan vahingosta. Lähtökohtaisesti vastuu on mahdollista, jos vahinko on aiheutettu törkeällä huolimattomuudella tai tahallisesti. Myös työnantajan regressioikeuden on katsottu olevan mahdollinen, jos vuokrausyritys joutuu korvaamaan käyttäjäyritykselle vuokratyöntekijän aiheuttaman vahingon. Tämänhetkinen oikeustilamme kaipaisi kuitenkin oikeuskäytäntöä edellä mainittujen vastuukysymysten tarkentamiseksi.

Vastuukysymysten selvittämisen lisäksi tutkimuksessa on vielä tutkittu vuokratyön sääntelyä Ruotsissa ja sitä, miten vastuukysymykset ratkaistaan Ruotsin lainsäädännön mukaan. Suomen lainsäädännön tavoin myöskään Ruotsin vahingonkorvauslaki ei sovellu tilanteeseen, jossa vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa varsinaisen työnantajansa sopimuskumppanille, vaan vastuu on selvitettävä sopimusperusteisen vahingonkorvausvastuun nojalla. Ruotsissa on myös säädetty erikseen vuokratyölaki, jonka avulla vuokratyöntekijöiden asemaa on parannettu.

Avainsanat: Vuokratyö, vahingonkorvausvastuu, käyttäjäyritys, vuokrausyritys, vuokratyöntekijä

X Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja.

Sisällysluettelo

Lähdeluettelo	V
Lyhenteet	IX
1. Johdanto	1
1.1. Tutkielman aihe ja tausta.....	1
1.2. Tutkimuskysymys ja aiheen rajausta.....	5
1.3. Tutkielman menetit ja käytetty aineisto.....	5
1.4. Tutkielman rakenne.....	7
2. Työvoiman vuokraus	9
2.1. Vuokratyön kolmikantainen suhde.....	9
2.2. Vuokratyötä koskeva sääntely.....	10
2.3. Ero alihankintaan.....	14
2.4. Työnantajavelvoitteiden jakautuminen.....	17
2.4.1. Työnantajan direktio-oikeus.....	17
2.4.2. Vuokrausyrityksen työnantajavelvoitteet.....	20
2.4.3. Käyttäjäryitykselle siirtyvä direktio-oikeus ja muut välittömästi työn tekemiseen ja järjestelyihin liittyvät velvoitteet.....	21
2.5. Vuokratyöntekijän velvollisuudet.....	25
3. Vuokratyöntekijän aiheuttama vahinko	28
3.1. Vahingonkorvauslain mukaisesta vastuusta.....	28
3.1.1. Lähtökohtia.....	28
3.1.2. Isännänvastuu.....	29
3.2. Sopimusperusteinen vastuu.....	32
3.3. Minkälaista vahinkoa vuokratyöntekijä voi aiheuttaa?.....	34
3.4. Vuokrausyrityksen vahingonkorvausvastuu.....	35
3.5. Käyttäjäryityksen vahingonkorvausvastuu.....	39
3.6. Vuokratyöntekijän vahingonkorvausvastuu.....	41

	IV
3.6.1. Milloin vuokratyöntekijä voi vastata aiheuttamastaan vahingosta?	41
3.6.2. Vuokratyöntekijän tuottamus	44
3.6.3. Vuokrausyrityksen regressioikeus	46
4. Vuokratyön sääntely Ruotsissa	50
4.1. Työlainsäädännöstä ja laki työntekijöiden vuokrauksesta.....	50
4.2. Vahingonkorvauslaki	53
4.3. Vuokratyöntekijän aiheuttama vahinko	56
4.4. Vertailua Suomen lainsäädäntöön	60
5. Johtopäätökset	63

Lähdeluettelo

Kirjallisuus ja artikkelit

- Aarnio, Aulis*: Oikeussääntöjen systematisointi ja tulkinta, s. 35–56 teoksessa Häyhä, Juha (toim.) *Minun metodini*, WSLT, Porvoo 1997.
- Andersson, Håkan*: Ansvarsproblem i skadeståndsrätten, Skadeståndsrättsliga utvecklingslinjer, Bok I, Edita Västerås 2013.
- Anttila, Outi – Bruun, Niklas – Engbolm, Matleena – Hellstén, Harri – Hietala, Harri – Jarmas, Timo – Kivimäki, Kauko – Lehto, Anu-Tuija – Mäkelä, Albert – Penttilä, Maria – Sunnari, Tuomas*: Työsuhdeasioiden käsikirja I-II, 7. uudistettu painos, Edita, Helsinki 2021. (Anttila ym. 2021)
- Bruun, Niklas*: Työoikeuden perusteet, 3. uudistettu painos, Alma Talent, Helsinki 2022.
- De Ruyter, Alex*: Temporary agency work in the EU, s. 37–54 teoksessa Burgerss, John – Connell, Julia (toim.) *International perspectives on temporary agency work*. Routledge 2004.
- Engblom, Matleena*: Työnjohto-oikeus erityisesti työtuomioistuimen käytännön valossa, teoksessa *Kröger, Tarja – Orasmaa, Pekka*: Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2006, Helsinki 2007.
- Engblom, Matleena*: Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen, Talentum Media, Helsinki 2012.
- Glavå, Mats*: Arbetsrätt, Studentlitteratur, Lund 2011.
- Göransson, Håkan Gabinus*: Uthyrning av arbetstagare: En kommentar till uthyrningslagen och EU:s bemanningsdirektiv, Norstedts Juridik, Stockholm 2014.
- Hellner, Jan – Radetzki, Marcus*: Skadeståndsrätt, tionde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm 2018. (Hellner – Radetzki 2018)
- Hemmo, Mika*:
- Sopimus ja delikti, Kauppakaari Oy, Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1998.
 - Vahingonkorvausoikeus, Talentum Media, Helsinki 2005.
- Hemmo, Mika – Hoppu, Kari*: Sopimusoikeus, WSOYpro, Helsinki 2006. (Hemmo – Hoppu 2006)
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa*: Vuokratyö, 2., uudistettu painos, Alma Talent, Helsinki 2022. (Hietala – Kaivanto – Schön 2022)
- Hietala, Harri – Kairinen, Matti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa*: Työsopimuslaki käytännössä, 7. uudistettu painos, Alma Talent, Helsinki 2020. (Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2020)
- Hirvonen, Ari*: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki 2011.

Häyhä, Juha: Minun metodini, WSLT, Porvoo 1997.

Kolehmainen, Antti: Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä, teoksessa Tarmo Miettinen (toim.) Oikeustieteellinen opinnäyte – artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Edita Publishing Oy 2015.

Kosinen, Seppo – Kairinen, Matti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, 5. uudistettu painos, WSOYpro, Helsinki 2018. (Koskinen ym. 2018)

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa, 5. uudistettu painos, Edita Publishing Oy, Helsinki 2020. (Koskinen – Ullakonoja 2020)

Kröger, Tarja – Hjelt, Jan: Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, Työministeriö 22.11.2007. (Kröger – Hjelt 2007)

Lähteenmäki, Liisa: Keskusteluja vuokratyöstä, vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa, Turku 2013.

Norros, Olli: Vastuu vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta, Lakimies 4/2007.

Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi: käsikirja, Edita Publishing Oy, Helsinki 2019.

Saarinen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt, 8. uudistettu painos, Talentum Pro, Helsinki 2015.

Saarnilehto, Ari:

- Vuokratyöntekijän aiheuttaman vahingon korvaaminen, Edilex 2010. (Saarnilehto 2010 a)
- Vahingonkorvauslaki. Käytännön kommentaari, Edilex 2010. (Saarnilehto 2010 b)

Salli, Minna: Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti, Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki 2012.

Ståhlberg, Pauli – Karhu, Juha: Suomen vahingonkorvausoikeus, 7. uudistettu painos, Alma Talent, Helsinki 2020. (Ståhlberg – Karhu 2020)

Sädevirta, Markus: Määräaikaisten työsuhteiden ja työvoiman vuokraus, WSOY Lakitieto, Helsinki 2002.

Tanskanen, Antti: Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta, väitöskirja, Helsingin yliopisto, Helsinki 2012.

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

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki, Alma Talent, Helsinki 2017. (Äimälä – Kärkkäinen 2017)

Internetlähteet ja muut lähteet

Tilastokeskus työvoimatutkimus: Työllisten ja työvoiman määrä kasvoi, työkäisen väestön määrä kääntyi kasvuun vuonna 2021. Katsaus 29.6.2022. Saatavissa: [<https://stat.fi/julkaisu/cl2yinm5hzj1l0dw2f2b376he>]. Käyty 7.3.2023.

Tilastokeskus työvoimatutkimus: Vuonna 2022 työllisiä ja työvoimaa enemmän, työttömiä ja työvoiman ulkopuolisia vähemmän kuin edellisvuonna. Katsaus 4.4.2023. Saatavissa: [<https://stat.fi/julkaisu/cl8e9iaj0j1y70avukedyye4c>]. Käyty 25.4.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö: Tilaajavastuusta ulkopuolista työvoimaa käyttävälle, verkkojulkaisu TEM 2015. Saatavissa: [<https://tem.fi/documents/1410877/2918857/Tilaajavastuuta+ulkopuolista+tyovoimaa+kayttavalle/fda6de48-41b0-4e60-a87e-688a04f3be8d>]. Käyty 12.5.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2012: Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti.

Virallislähteet

HE 187/1973 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle vahingonkorvausta koskevaiksi lainsäädännöksi.

HE 151/1991 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi vahingonkorvauslain muuttamisesta.

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

HE 68/2008 vp. 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 104/2011 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.

TyVM 6/2008 vp. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 6/2008. 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.

LA (50/2007) Lakialoite: Laki vuokratyöntekijöiden oikeuksista. (ei hyväksytty)

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

Kotimainen oikeuskäytäntö

Korkein oikeus

KKO 1992:165 (Ään.)

KKO 1992:166 (Ään.)

KKO 1993:38 (Ään.)

KKO 1994:5

KKO 1995:78

KKO 1999:27 (Ään.)

KKO 2005:135

Työtuomioistuin

TT:2013–187

TT:2010–60

TT:2019–47

Ulkomaiset lait

Skadeståndslag (1927:207)

Lag om uthyrning av arbetstagare (2012:854)

Arbetsmiljölager (1977:1160)

Lag om medbestämmande i arbetslivet (1976:580)

Ulkomaiset virallislähteet

Arbetsmiljöverket: Slutrapport regeringsuppdrag ”Tillsyn inom bemanningsbranchen,
29.5.2018.

Statens offentliga utredningar 1964:31: Skadestånd II – Arbetsgivares och arbetstagares
skadeståndsansvar m.m. Förslag av skadeståndskommittén,

Regeringens proposition 2011/12:178: Lag om uthyrning av arbetstagare.

Ulkomainen oikeuskäytäntö

NJA 1939 s. 410

NJA 1979 s. 773

NJA 1992 s. 21

NJA 2000 s. 380

NJA 2000 s. 639

Lyhenteet

EU	Euroopan unioni
HE	Hallituksen esitys
KKO	Korkein oikeus
OikTL	Oikeustoimilaki (228/1929)
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TturvL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
VahL	Vahingonkorvauslaki (412/1974)
Ään.	Äänestysratkaisu

1. Johdanto

1.1. Tutkielman aihe ja tausta

Työnantajalle saattaa tulla tilapäinen lisätyövoiman tarve, kun sen omilla työntekijöillä ei esimerkiksi ole tarvittavaa ammattitaitoa. Tällöin työnantaja voi tukeutua ammattitaitoisen työvoiman vuokraukseen.¹ Vuokratyö on helppo vaihtoehto yrityksille tilanteissa, joissa työvoiman tarve on kiireellinen ja varsinaiselle rekrytointiprosessille ei ole aikaa. Vuokratyön on katsottu olevan vaivaton tapa hankkia nopeasti lisää työvoimaa tarpeen tullessa myös tehtäviin, jotka eivät vaadi pitkää koulutusta tai kokemusta. Vuokratyöntekijöillä voidaan hoitaa sijaistarpeita ja muitakin väliaikaisen työvoiman tarpeita, kuten projektitöitä tai asiantuntijatehtäviä.² Työvoiman vuokraus ei ole uusi työmarkkinaoikeudellinen ilmiö, vaan sen suosio Euroopan Unionissa (EU) on kasvanut viimeiset vuosikymmenet. Työvoiman vuokraus onkin levinnyt laajasti ympäri Eurooppaa juuri sen vuoksi, että se tarjoaa työnantajalle joustavuutta.³ Vuokratyön käyttö on kasvanut myös Suomessa tasaisesti vuosittain.⁴ Aiemmin yksityisiä työvoimapalveluja tarjoavien yritysten toiminta on ollut erityissääntelyn ja lupajärjestelmän alaista. Tällä hetkellä kyseisten yritysten toiminta on kuitenkin vapaata yritystoimintaa, ja vain poikkeuksellisesti työvoiman vuokraus voi vaatia viranomaisen luvan.⁵ Vuokratyövoiman käyttöön ei siis kohdistu lainsäädännöllisiä rajoituksia.

Työministeriö on tilastoinut vuokratyöntekijöitä vuodesta 1999 alkaen.⁶ Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa tietoa vuokratyöstä on puolestaan kerätty vuodesta 2008 lähtien. Vuokratyöntekijät työskentelevät pääosin yksityisellä sektorilla, etenkin teollisuudessa, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, tukku- ja vähittäiskaupassa sekä rakentamisessa. Kunta-alalla puolestaan suuri osa sosiaali- ja terveydenhuollon vuokratyön käytöstä tapahtuu työvoimapulan takia.⁷ Vuokratyö on suosittua sekä suomalaisten että muista EU-maista Suomeen tulleiden keskuudessa.⁸

¹ Kröger – Hjelt 2007, s. 8.

² Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2012, s. 37. ja Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 21.

³ De Ruyter 2004, s. 37, 42.

⁴ Ks. tarkemmin Tilastokeskus 2021 ja 2022.

⁵ HE 104/2011 vp, s. 7.

⁶ Kröger – Hjelt 2007, s. 10–12.

⁷ Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 21.

⁸ Bruun 2022, s. 81.

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2021 vuokratyötä tekeviä työntekijöitä oli Suomessa keskimäärin 50.000. Vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista vuonna 2021 oli 2,3 prosenttia. Tilastokeskuksen mukaan yleisintä vuokratyö on ollut majoitus- ja ravitsemustoiminnan sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla.⁹ Tänä vuonna julkaistun tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2022 vuokratyötä tekeviä palkansaajia oli keskimäärin 60.000 ja vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista oli 3 prosenttia.¹⁰ Tilastokeskuksen työvoimatutkimukset osoittavat, että vuokratyön suosio on edelleen kasvussa.

Vuokratyöstä on tullut pysyvä ilmiö ja sen käyttö on vakiinnutettu lainsäädännössä sekä tuomioistuinten ennakkotapauksissa. Vuokratyötä koskevat säännökset on kirjattu muihin työoikeutta säänteleviin lakeihin. Vaikka vuokratyötä on Suomessa säännelty, sitä koskevaa omaa lainsäädäntöä ei ole, eikä nykyinen lainsäädäntö aina tarjoa vastausta vuokratyöhön liittyviin ongelmiin.¹¹ Suomessa on vuonna 2007 Vasemmistoliiton kansanedustaja Markus Mustajärven johdolla tehty lakialoite (LA 50/2007) vuokratyöntekijöiden oikeuksia koskien. Lakialoitetta ei kuitenkaan hyväksytty.¹²

Työsopimuslaista (55/2001) löytyy vain jokunen säännös koskien nimenomaisesti vuokratyöntekijöitä.¹³ Vuokratyöstä omana alanaan on ensimmäisen kerran säädelty työlainsäädännössä vuonna 2001 työlainsäädännön uudistuksen myötä.¹⁴ Vuokratyötä koskevia säännöksiä on lisätty lakiin kattavammin hallituksen esityksillä HE 68/2008 vp ja HE 104/2011 vp. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnössä ensiksi mainitusta hallituksen esityksestä on kuitenkin vastalauseena todettu, että hallituksen esityksessä tehdään vain muutamia pieniä parannuksia, mutta käytännön työkaluja esimerkiksi väärinkäytösten estämiseen ne eivät kuitenkaan tarjoa.¹⁵ EU:n vuokratyödirektiivin mukaiset muutokset tulivat puolestaan Suomessa voimaan jälkimmäiseksi mainitulla hallituksen esityksellä vuonna 2012. Tosin käytännössä vuokratyödirektiivi ei ole juurikaan muuttanut vuokratyön luonnetta Suomessa.¹⁶ Suomessa ei myöskään ole tiedettävästi laadittu kuin yksi vuokrausyrityksiä kokeva yleissitova työehtosopimus, joka koskee toimisto-, taloushallinto- ja ICT-alan tehtäviä sekä

⁹ Työvoimatutkimus 2021.

¹⁰ Työvoimatutkimus 2022.

¹¹ *Engblom* 2012, s. 173.

¹² Ks. *Tanskanen* 2012, s. 29–30. Lakialoitteella pyrittiin toteuttamaan vuokratyöntekijöiden syrjimättömyyden periaate ja takuupalkkajärjestelmä sekä rajoittamaan määräaikaista työsuhteita.

¹³ *Koskinen – Ullakonoja* 2020, s. 43.

¹⁴ *Kröger – Hjelt* 2007, s. 99.

¹⁵ Ks. TyVM 6/2008 vp – HE 68/2008 vp.

¹⁶ *Tanskanen* 2012, s. 32.

henkilöstöpalveluyrityksen omassa toimistossa tehtävää toimihenkilötyötä.¹⁷ Työehtosopimus ei siten kata kovin laajaa osaa Suomen vuokratyöntekijöistä. Valtaosa vuokratyöntekijöistä kuuluu kuitenkin vuokrausyritystä tai käyttäjäyritystä sitovien työehtosopimuksen piiriin¹⁸.

Epäselvyyttä vuokratyön sääntelyn ohella on ollut tilanteissa, joissa vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa työskennellessään käyttäjäyrityksessä sen johdon ja valvonnan alaisena. TSL:n esitöissä ei ole otettu kantaa tällaisiin vastuukysymyksiin. Normaalin vahingonkorvausoikeudellisen periaatteen mukaan, mikäli työntekijä aiheuttaa työssään vahinkoa työnantajalleen virheellään tai laiminlyönnillään, on työnantaja velvollinen korvaamaan vahingon.¹⁹ Tämän isännänvastuuksi kutsutun periaatteen ei voida katsoa soveltuvan suoraan vuokratyösuhteeseen, sillä vuokratyössä tilanne on erilainen kuin perinteisen työsuhdemuodon kohdalla. Vuokratyössä vuokratyöntekijään kohdistuva työnantajan direktio-oikeus sekä muut välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyvät velvoitteet ovat siirretty vuokrausyritykseltä käyttäjäyritykselle TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla. Samalla kuitenkin muut kuin välittömästi työn tekemiseen ja järjestämiseen liittyvät velvoitteet säilyvät vuokrausyrityksellä. Työnantajavelvoitteet ovat siten jakautuneet kahdelle eri taholle työvoiman vuokrauksessa. Täten on oletettavastikin hankalampaa arvioida, kenen korvattavaksi tulee vahinko, jonka vuokratyöntekijä on työssään aiheuttanut käyttäjäyritykselle.

TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentissa, jossa säädetään edellä mainitusta direktio-oikeuden siirtymisestä käyttäjäyritykselle, ei kuitenkaan mainita mitään työnantajan vahingonkorvausvastuun siirtymisestä. Voitaisiko näin ollen katsoa, että vahingonkorvausvastuu säilyy vuokrausyrityksellä? Valitettavasti asia ei ole näin yksinkertainen. Lisäksi vastuukysymyksiä ratkaistaessa ongelmaksi muodostuu se, ettei vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ole minkäänlaista sopimussuhdetta.

Vuokratyön kolmikantainen suhde vaikuttaa vahingonkorvausvastuun kohdentumiseen. Vastuu määräytyy eri tavoin riippuen siitä, kuka on vahingonaiheuttaja ja kuka vahingonkärsijä. Vahinkoa voi aiheuttaa vuokratyöntekijä, käyttäjäyritys tai vuokrausyritys, kun taas vastaavasti vahingonkärsijänä voi olla tilanteen mukaan vuokratyöntekijä, käyttäjäyritys, vuokrausyritys

¹⁷ *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 124.

¹⁸ HE 104/2011 vp, s. 6.

¹⁹ *Ståhlberg – Karhu* 2020, s. 235.

tai täysin ulkopuolinen taho.²⁰ Kyseeseen voi siten tulla vahingonkorvausoikeuden mukainen tuottamusvastuu tai sopimusvastuu.²¹

Tilanteissa, joissa vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle sen työn johdon ja valvonnan alaisuudessa työskennellessään, käyttäjäyritys pyrkii usein asettamaan vastuuseen vuokrausyrityksen sen ollessa vuokratyöntekijän varsinainen työnantaja. Käyttäjäyritys saattaa luonnollisesti pyrkiä saattamaan vastuuseen vuokrausyritystä isännänvastuusäännösten nojalla, sillä kyse on työntekijän aiheuttamasta vahingosta. Tilanne ei kuitenkaan ole niin yksinkertainen, sillä vuokrausyrityksellä ei ole käyttäjäyritykselle siirtyneen direktio-oikeuden vuoksi mahdollisuutta vaikuttaa työntekijän toimintaan samalla tavoin kuin käyttäjäyrityksellä. Näin ollen isännänvastuusäännösten soveltuminen tilanteeseen ei ole yksiselitteistä. Lisäksi tilanteessa tulee selvittää se, onko työntekijä ylipäänsä ollut soveltuva tehtävään eli onko vuokrausyritys toimittanut käyttäjäyrityksen käyttöön kriteerit täyttävän työntekijän. Käyttäjäyrityksen osalta tilanteessa tulee selvittää se, onko se lyönyt laimin sille siirtyneitä työnantajavelvoitteita. Käyttäjäyritys saattaa myös kohdistaa vahingonkorvausvaateensa suoraan vuokratyöntekijää kohtaan. Tällöin selvittää se, voidaanko vuokratyöntekijää asettaa vastuuseen vahingosta, ja onko vahinko aiheutunut työnantajan sopimusvelvoitteita täyttäessä vai onko vahinko liittynyt millään tavoin työtehtäviin.

Suomessa syntyy verrattain usein keskustelua siitä, kuinka tietyissä lainuudistuksissa tulisi ottaa mallia Ruotsista, vaikka Suomen ja Ruotsin lainsäädännöt ovatkin kohtalaisen samanlaisia. Ruotsissa on kuitenkin vuonna 2012 säädetty erikseen vuokratyöntekijöitä koskeva laki. Lisäksi Ruotsissa vuokratyöntekijöillä on oma työehtosopimus, ja suuri osa vuokrausyrityksistä on auktorisoitu. Vaikka Ruotsissa onkin säädetty erikseen vuokratyölaki, jossa on otettu kantaa eräisiin vastuukysymyksiin, ei sääntelyä kuitenkaan ole tehty koskien tässä tutkimuksessa tutkittavaa kysymystä. Näin ollen myös Ruotsin lainsäädännössä vastuukysymysten ratkaiseminen on jäänyt vahingonkorvaus- ja sopimusoikeudellisen sääntelyn varaan.

²⁰ Kröger – Hjelt 2007, s. 39.

²¹ Saarnilehto 2010 a, s. 130.

1.2. Tutkimuskysymys ja aiheen rajaus

Vuokratyössä vuokratyöntekijä voi aiheuttaa vahinkoa kolmelle taholle: työnantajalleen, käyttäjäyritykselle tai ulkopuoliselle. Siten vastuussa voivat olla joko työntekijä itse, hänen työnantajansa eli vuokrausyritys tai käyttäjäyritys. Tässä tutkielmassa tutkitaan kuitenkin ainoastaan tilannetta, jossa vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle. Tutkimuksesta rajautuvat pois tilanteet, joissa vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa vuokrausyritykselle tai kolmannelle eli täysin ulkopuoliselle taholle.

Tutkielmassa tutkitaan sitä, kohdentuuko vastuu vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta itse vuokratyöntekijään, vuokrausyritykseen vai käyttäjäyritykseen. Tutkielmassa tutkitaan luonnollisesti myös sitä, missä tilanteissa ja minkälaisissa olosuhteissa kukin korvattavaksi vahinko tulee. Työvoiman vuokrauksen eri henkilösuhteissa vahingonkorvausvastuu on joko tuottamusvastuuta tai sopimusvastuuta. Näin ollen on tutkittava, voiko käyttäjäyritys vaatia vuokrausyritykseltä korvausta sopimusrikkomuksen vai vahingonkorvauslain nojalla. Lisäksi tutkielmasa tutkitaan, millä perusteella käyttäjäyritys voi kohdentaa korvausvaateensa suoraan vahinkoa aiheuttaneeseen vuokratyöntekijään. Koska vuokratyössä on tavanomaisen työsuhteen sijasta kolme eri osapuolta ja kaksi eri sopimussuhdetta, on erityisen tärkeää, että vuokratyön osapuolten väliset henkilösuhteet selvitetään tarkasti.

Lisäksi tutkielmassa tutkitaan vuokratyön sääntelyä ja tutkimuskysymyksen mukaista vastuun kohdentumista Ruotsin lainsäädännön mukaan. Vastuukysymysten selvittämisen osalta Ruotsin lainsäädännössä tutkitaan – samoin kuin Suomenkin osalta – vahingonkorvaus- ja sopimusoikeudellisten säännösten soveltuvuutta.

1.3. Tutkielman metodit ja käytetty aineisto

Tässä tutkielmassa noudatettava metodi on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. *Aarnion* on katsonut oikeustieteen metodin olevan näkökulma oikeuteen.²² *Häyhä* on puolestaan katsonut metodin olevan tiedon tuottamisen työkalu, jonka avulla on mahdollista päästä käsiksi johonkin sen itsensä kannalta ulkopuoliseen.²³ *Aarnio* on lisäksi jakanut lainopin kahteen ryhmään, *teoreettiseen lainoppiin* ja *käytännölliseen lainoppiin*. Ensiksi mainittu systematisoi

²² Ks. *Aarnio* 1997, s. 35.

²³ Ks. *Häyhä* 1997, s. 24.

oikeussäännöksiä, sillä se erittelee käsitteistöä, jäsentää uudelleen käsitteitä ja muodostaa sellaista teoriaa, jonka avulla oikeussäännöksi päästään tulkitsemaan. Jälkimmäisellä lainopilla pyritään selvittämään oikeusjärjestyksen sisältöä vastaamalla tulkinta- ja lainsoveltamiskysymyksiin.²⁴ Lainopin tehtävänä on siis perinteisesti pidetty oikeussääntöjen sisällön selvittämistä, oikeusperiaatteiden punnintaa sekä oikeussäännösten systematisointia.²⁵

Tutkielman tarkoituksena on selvittää ja tulkita sitä, kuka on missäkin tilanteessa vastuussa vuokratyöntekijän käyttäjäyritykselle aiheuttamasta vahingosta. Tutkimuksessa on selvitetty työ- ja vahingonkorvauslainsäädännön kautta sopimuksen ulkoisen vahingonkorvausoikeuden ja sopimusperusteisen vahingonkorvausoikeuden soveltuvuutta tutkittavaan kysymykseen. Tutkimuksessa on lisäksi sekä oikeuskirjallisuuden- että käytännön nojalla pyritty selvittämään tilanteeseen soveltuvan vahingonkorvausvastuun kohdentumista. Tutkimuksessa on näin ollen selvitetty voimassa olevan oikeuden sisältöä ja pyritty saamaan selville lainsäätäjän tarkoitus.

Lisäksi tutkielmassa vertaillaan Suomen lainsäädäntöä Ruotsin lainsäädäntöön. Vertailevassa tulkinnassa suomalaista lakitekstin ilmaisua tulkitaan ottamalla huomioon jonkun toisen maan oikeus²⁶. Tässä tutkielmassa tutkitaan vuokratyötä ja siihen liittyvää vahingonkorvausoikeutta Ruotsin lainsäädännöstä ja vertaillaan sen löydöksiä siihen, miten tilannetta käsitellään Suomen lainsäädännön mukaisesti. Lisäksi vertailun avulla tuodaan esille mahdollisia Suomen lainsäädäntöön tehtäviä muutoksia.

Tutkielmassa käytetty aineisto koostuu voimassa olevasta lainsäädännöstä, hallituksen esityksistä eli lain valmisteluaineistosta, oikeuskäytännöstä ja työ- ja vahingonkorvausoikeudellisesta oikeuskirjallisuudesta sekä artikkeleista. Koska lainsäädännössämme ei edellä kerrotun tavoin ole erikseen säädetty lakia työvoiman vuokrauksesta, tutkielmassa keskitytään työoikeuden ja vahingonkorvausoikeuden tarjoamiin selvityksiin ja näkökulmiin. Tutkielman aineiston laajuudesta mainittakoon myös, että vuokratyötä koskeva sääntely on verrattain uutta ja esimerkiksi työlainsäädäntöön on tullut ensimmäisiä säännöksiä koskien nimenomaisesti vuokratyöntekijöitä vasta vuonna 2001²⁷. Näin ollen aiheesta tällä hetkellä saatavilla oleva oikeuskirjallisuus- ja käytäntö on vielä melko vähäistä.

²⁴ Aarnio 1997, s. 35, 40–53.

²⁵ Kolehmainen 2015, s. 7.

²⁶ Hirvonen 2011, s. 39.

²⁷ Ks. He 157/2000 vp.

1.4. Tutkielman rakenne

Tutkielma aloitetaan tarkastelemalla yleisesti työvoiman vuokrausta ja perehtymällä tähän epätyypilliseen työsuhdemuotoon. Luvussa käsitellään sitä, miten vuokratyötä on Suomessa säännelty ja missä eri lainsäädännöissä on säännöksiä vuokratyöstä, sekä pyritään avaamaan vuokratyön ja alihankinnan välistä eroa, joka on todettu häilyväksi. Tätä eroa on tarkasteltu ja pyritty selventämään sekä oikeuskirjallisuuden että työtuomioistuimen käytännön valossa. Luvussa käsitellään myös työnantajavelvoitteiden sisältöä ja jakautumista vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. Lisäksi kyseisessä luvussa käydään läpi vuokratyöntekijän työnlainsäädännöstä ilmeneviä velvoitteita ja sitä, kohdentuvatko ne vuokraus- vai käyttäjäyritykseen vai mahdollisesti samanaikaisesti molempiin.

Kolmannessa luvussa siirrytään käsittelemään vuokratyöntekijän aiheuttamaa vahinkoa. Ensitöiksi luvussa käsitellään vahingonkorvauslain ja isännänvastuusäännösten soveltumista tutkimuskysymystä koskevaan tilanteeseen. Vahingonkorvauslain säännösten tutkiminen on tärkeää, sillä tavanomaisessa työsuhteessa työnantaja on lähtökohtaisesti vastuussa työntekijänsä aiheuttamasta vahingosta. Vuokratyössä työnantajavelvoitteet jakautuvat kuitenkin vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. Isännänvastuun soveltumisen kannalta tärkeä edellytys koskien työnjohtoa ja valvontaa kuuluu käyttäjäyritykselle, joka ei kuitenkaan ole missään sopimussuhteessa vuokratyöntekijään. Vahingonkorvauslain soveltuminen asiaan ei siten ole yksinkertaista. Käyttäjäyritys on vuokratyöntekijän työnantajan sopimuskumppani. Kyse ei siten ole tavanomaisesta isännänvastuutilanteesta. Isännänvastuusäännösten soveltumista tarkastellaan oikeuskirjallisuuden ja korkeimman oikeuden asiasta annetun ennakkoratkaisun perusteella. Tämän jälkeen käsitellään sopimusperusteista vastuuta. Luvussa tutkitaan myös, minkälaista vahinkoa vuokratyöntekijä voi käyttäjäyrityksessä työskennellessään aiheuttaa. Lisäksi luvussa tutkitaan tutkielman kannalta tärkeimpiä kysymyksiä eli, milloin ja missä tilanteessa kukin vuokratyön kolmesta osapuolesta on vastuussa vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta. Luvussa tarkastellaan myös työnantajan regressioikeuden mahdollisuutta.

Tämän tutkielman neljännessä luvussa puolestaan tutkitaan, miten vuokratyötä on säännelty Ruotsissa. Luku sisältää sekä Ruotsin vuokratyölain että vahingonkorvauslain tarkastelemista oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön valossa. Koska Ruotsin vuokratyölaissa ei ole otettu kantaa nyt tutkittavaan kysymykseen, tutkimuksessa on syytä tutkia myös Ruotsin

vahingonkorvauslakia ja sen soveltuvuutta. Lopulta Ruotsin lainsäädännön ja oikeuskäytännön löydöksiä vertaillaan Suomen lainsäädäntöön.

Viimeisessä eli viidennessä luvussa kootaan yhteen tämän tutkielman lopputuloksia ja johtopäätöksiä. Lisäksi tässä luvussa esitetään mahdollisia muutosehdotuksia, jota Suomen lainsäädäntö voisi mahdollisesti kaivata.

2. Työvoiman vuokraus

2.1. Vuokratyön kolmikantainen suhde

Työvoiman vuokrauksella eli vuokratyöllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantaja siirtää työntekijöitään vastiketta vastaan ulkopuolisen tahon käyttöön. Vuokratyössä vuokrausyritys sitoutuu siirtämään vuokratyöntekijänsä työpanoksen käyttäjäyrityksen eli sopimuskumppaninsa käytettäväksi. Näin muodostuu vuokratyön niin sanottu kolmikantainen suhde vuokrausyrityksen, vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen kesken.²⁸ Vuokratyöntekijä ja vuokrausyritys solmivat tavanomaiseen tapaan työsopimuksen eli heidän välilleen muodostuu työsuhde. Vuokrausyritys ja käyttäjäyritys puolestaan solmivat sopimuksen työvoiman vuokrauksesta eli heidän välilleen muodostuu velvoiteoikeudellinen sopimus. Vuokratyössä syntyy siten kaksi eri sopimukseen perustuvaa oikeussuhdetta, työsuhde ja sopimus työvoiman vuokrauksesta. Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välille ei kuitenkaan muodostu työsuhdetta tai minkäänlaista muutakaan sopimussuhdetta.²⁹ Oikeuskirjallisuudessa onkin katsottu, ettei vuokratyöntekijän työnantajalleen antamasta suostumuksesta täyttää työntekovelvoitteensa tekemällä työtä työsopimuksen mukaan kolmannelle eli käyttäjäyritykselle voi sinänsä muodostaa sopimussuhdetta edes hiljaisesti käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välille.³⁰

TSL:n mukainen pääsääntö kuitenkin on, etteivät työsopimuksen osapuolet saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle. TSL 1 luvun 7 §:ä mahdollistaa kuitenkin työntekijän siirtämisen tämän suostumuksella toisen työnantajan käyttöön, jolloin työntekijä siirtyy työskentelemään tämän toisen työnantajan johdon ja valvonnan alaisuuteen. Vuokratyösopimus on siten poikkeus edellä mainittuun pääsääntöön.³¹

Vuokratyöntekijä tekee siis työsopimuksensa perusteella työtä työnantajansa lukuun, mutta vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisen sopimussuhteen perusteella käyttäjäyrityksen hyväksi.³² Vuokratyöntekijän työntekovelvollisuus perustuu edellä kerrottuihin sopimussuhteisiin.³³ Käyttäjäyritykselle siirtyy työvoiman vuokrauksessa sopimuksen perusteella oikeus johtaa ja valvoa vuokratyöntekijän työntekoa sekä velvollisuudet, jotka

²⁸ *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 13. Ks. myös. HE 68/2008 vp, s. 3–4.

²⁹ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 384. Ks. myös HE 68/2008 vp, s. 3.

³⁰ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 395.

³¹ *Koskinen – Ullakonoja* 2020, s. 43.

³² Työministeriö 2007, s. 8.

³³ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2012, s. 35.

liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Vuokratyöntekijä työskentelee näin tilapäisesti työnantajansa sopimuskumppanin johdon ja valvonnan alaisena.³⁴ Vuokratyöntekijän siirtäminen työnantajan sopimuskumppanin johdon ja valvonnan alaisuuteen vaatii kuitenkin aina työntekijän suostumuksen.³⁵ Työnantaja ei siis voi yksipuolisesti siirtää työsuhteesta johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksiaan toiselle. Työvoiman vuokrauksessa vuokrausyrityksen suoritusvelvollisuuden sisältönä on sopimuksen mukaisesti työntekijän ja tämän työpanoksen luovuttaminen käyttäjäyrityksen käyttöön. Vuokrausyrityksen tulee toimittaa käyttäjäyrityksen käyttöön tietyt osapuolten sopimuksessa määritellyt kriteerit täyttävä työntekijä. Käyttäjäyrityksen on sopivan työntekijän valitsemista varten toimitettava vuokrausyritykselle sellaiset tiedot, jotka vuokrausyritys tarvitsee sopimukseen perustuvien velvoitteidensa täyttämiseksi eli tietyt kriteerit täyttävien työntekijöiden valitsemiseksi. Lähtökohtaisesti käyttäjäyritys valitsee vuokrausyrityksen valitsemista kandidaateista itselleen sopivimman työntekijän.³⁶ Työnantajan direktio-oikeuden siirtymiseen ja osapuolten välisiin velvoitteisiin palataan myöhemmin kappaleessa 2.4.

Vuokratyö poikkeaa edellä kerrotun tavoin monella tapaa normaaliksi luonnehditusta³⁷, kahden osapuolen välisestä työsuhteesta, jossa osapuolet eivät siirrä työsuhteesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle. Vuokratyössä syntyy kolmen osapuolen välinen suhde, jossa vuokratyönantaja luovuttaa direktio-oikeutensa käyttäjäyritykselle vuokratyöntekijän suostumuksella. Vuokratyössä muodostuu kaksi tahoa, joiden välillä työsuhteesta johtuvat työntekijävelvoitteet ovat jaettu, kuitenkin ilman, että käyttäjäyrityksestä muodostuisi vuokratyöntekijän varsinaista työnantajaa.

2.2. Vuokratyötä koskeva sääntely

Yritykset, jotka harjoittavat työvoiman vuokrausta toimivat työnantajina ja heihin sovelletaan työolainsäädäntöä. Työvoiman vuokrausta harjoittava yritys ei tältä osin poikkea muista työnantajista, ja niitä koskevat keskeiset säännökset löytyvät tavanomaiseen tapaan TSL:sta ja työturvallisuuslaista (738/2002).³⁸ Myös vuokratyöntekijä luonnehditaan lähtökohtaisesti

³⁴ *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 14.

³⁵ HE 157/2000 vp, s. 64.

³⁶ Ks. *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 19, 89.

³⁷ Oikeussuhde luonnehditaan työsuhteeksi, kun työntekijä sitoutuu tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Ks. tarkemmin *Tiitinen – Kröger: Työsopimuslaki* 2012, s. 7.

³⁸ HE 68/2008 vp, s. 3.

työntekijäksi siinä missä muutkin ja hänen työsuhteensa ehdot määräytyvät saman normiston mukaan kuin muidenkin työntekijöiden eli TSL:n nojalla.³⁹

TSL:sta löytyy kuitenkin myös muutama nimenomaisesti vuokratyöntekijöitä koskeva säännös. Näitä säännöksiä ovat TSL 1 luvun 7 §:stä ilmenevä direktio-oikeuden siirtyminen käyttäjäyritykselle, TSL 2 luvun 6 §:ssä säädetty käyttäjäyrityksen velvollisuus ilmoittaa vuokratyöntekijälle vapautuvista työpaikoista ja TSL 2 luvun 9 §:ssä säädetty vuokratyöntekijöiden työsuhteisiin sovellettavat vähimmäistyöehdot sekä 9 a §:ssä säädetty vuokratyöntekijän oikeus käyttäjäyrityksen palveluihin ja järjestelyihin. Lisäksi TSL 1 luvun 4 §:ssä säädetään koeajan soveltamisesta vuokratyöntekijöihin, jotka palkataan vuokratyösuhteen päätyttyä käyttäjäyritykseen. Edellä mainitusta huomaa, ettei säännöksiä kuitenkaan ole montaa.

Vuokratyöntekijöiden asemaa on EU:n tasolla haluttu parantaa EU:n vuokratyödirektiivillä (2008/104/EY), joka asettaa jäsenvaltioille vähimmäisvaatimukset työvoiman vuokrausta koskien. Direktiivissä on todettu, että vuokratyön käytössä ja vuokratyöntekijöiden tilanteissa, työehdoissa ja asemassa on havaittu suuria eroja EU:n sisällä.⁴⁰ Direktiivin 2 artiklan mukaan sen tarkoituksena on ”huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltaminen vuokratyöntekijöihin ja tunnustamalla työvoiman vuokrausyritykset työntantajiksi, ottaen samalla huomioon, että vuokratyön käytölle on vahvistettava asianmukaiset puitteet, joilla edistetään tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä.” Direktiivin tarkoituksena on siten huolehtia ja parantaa vuokratyöntekijöiden suojelua ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla vuokratyöntekijöiden yhdenvertainen kohtelu. Direktiivillä on myös haluttu edistää työpaikkojen luomista ja asianmukaisten puitteiden kehittämistä joustaville työmuodoille sekä poistaa vuokratyöhön liittyviä rajoitteita.⁴¹

Direktiivin 5(1) artiklasta ilmenee jo 2 artiklassa todettu päätavoite eli yhdenvertaisen kohtelun varmistaminen. Artiklan mukaan ”vuokratyöntekijän keskeisten ehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.” Direktiivin mukaan lähtökohtana on siten, että vuokrattuun työntekijään sovelletaan

³⁹ *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 121.

⁴⁰ Ks. vuokratyödirektiivin kohta 10.

⁴¹ *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 34, 123.

käyttäjäyrityksen työntekijöihin nähden yhdenvertaisia ja keskeisiä ehtoja. Kuitenkin direktiivi sallii poikkeuksen 5(3) artiklassaan, jota Suomenkin lainsäädännössä ensisijaisesti sovelletaan, eli sen, että vuokrattuun työntekijään sovelletaan vuokrausyritystä koskevaa työehtosopimusta.⁴² Vuokratyöntekijään sovelletaan siis ensisijassa vuokrausyritystä työehtosopimuslain (436/1946) mukaisesti sitovaa työehtosopimusta. Jos tällaista ei ole, vuokratyöntekijään sovelletaan vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta, jossa on määräyksiä työntekijän tekemästä työstä. Jos kumpaakaan edellä mainituista ei ole eli vuokrausyritystä ei sido mikään työehtosopimus, vuokratyöntekijään sovelletaan käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta.⁴³

Vuokratyödirektiivissä säädetään lisäksi vuokratyöntekijöiden mahdollisuudesta saada työpaikka, käyttää käyttäjäyrityksen yhteisiä järjestelyjä ja osallistua ammatilliseen koulutukseen. Direktiivin 6(1) artiklan mukaan ”vuokratyöntekijöille on tiedotettava käyttäjäyrityksessä olevista vapaista työpaikoista, joista tiedotetaan yrityksen muillekin työntekijöille, jotta heillä olisi samat mahdollisuudet saada vakituinen työpaikka kuin muillakin yrityksessä työskentelevillä työntekijöillä.” Direktiivin 6(2) artiklassa säädetään jäsenvaltioiden velvollisuudesta tehdä tarvittavat toimenpiteet sen suhteen, ettei käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän työsuhteen solmimista estetä tai kiellä sen jälkeen, kun toimeksianto on päättynyt. Niin ikään 6(3) artiklassa säädetään, ettei vuokrausyritys saa periä työntekijöiltä maksua vastineeksi toimeksiantojen järjestämisestä tai siitä, että vuokratyöntekijä päätyy tekemään toimeksiannon jälkeen työsuhteen käyttäjäyrityksen kanssa. Lisäksi direktiivin 6(4) artiklan mukaan ”vuokratyöntekijät voivat hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluja tai yhteisiä järjestelyjä samoin ehdoin kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa olevat työntekijät, jollei erilainen kohtelu ole peruteltua.” Direktiivin 7 ja 8 artikloissa säädetään puolestaan vuokratyöntekijöiden edustuksesta ja tiedottamisesta työntekijöiden edustajille ja 10 artiklassa seuraamuksista.

Kun vuokratyödirektiiviä saatettiin voimaan, Suomessa ei katsottu tarpeen tehdä muutoksia TSL:iin muutoin kuin lain 2 luvun 6 ja 9 §:ään. Ensiksi mainittuun eli työpaikoista ilmoittamista koskevaan pykälään lisättiin lause nimenomaan käyttäjäyrityksen velvollisuudesta vuokratyöntekijöitä kohtaan. Jälkimmäiseen pykälään lisättiin vähimmäistyöehtojen määräytyminen ja käyttäjäyrityksen velvollisuus tarjota vuokratyöntekijöille direktiivin mukaisesti palveluja ja järjestelyjä. Muutoin esitöissä katsottiin, että direktiivin edellyttämät

⁴² *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 34, 123.

⁴³ Työministeriö 2007, s. 26.

vähimmäisvaatimukset tulevat toteutetuksi jo nykyisellä lainsäädännöllä.⁴⁴ Suomessa ei ole säädetty direktiiviä pidemmälle vietyjä vuokratyöntekijöiden oikeuksia, saati muita vuokratyöntekijöiden asemaa parantavia säännöksiä.

Edellä kerrotun ohella vuokratyöstä on säännöksiä myös tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolisen työvoiman käytössä annetussa laissa (1233/2006, tilaajavastuulaki). Tilaajavastuulain 4 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan lakia ei sovelleta käyttäjäyritykseen, jos vuokratyöntekijän työskentely käyttäjäyrityksessä kestää yhteensä enintään 10 työpäivää. Lain 5 §:n mukaan tilaajan on ennen sopimuksen solmimista pyydettävä sopimusosapuolelta muun muassa todistukset työntekijöiden eläkevakuutusten ottamisesta ja vakuutusmaksujen suorittamisesta, selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä ehdoista ja selvitys työterveyshuollon järjestämisestä. Lisäksi tilaajavastuulain 6 §:ssä säädetään käyttäjäyrityksen velvollisuudesta antaa tietoja henkilöstön edustajille. Pykälän mukaan ”tilaajan tulee pyynnöstä ilmoittaa tässä laissa tarkoitettusta vuokratyöstä tai alihankinnasta tehdystä sopimuksesta työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä vuokratyön käytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohte, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.” Tilaajavastuulilla on haluttu torjua harmaasta taloudesta ja epäterveestä kilpailusta aiheutuvia haittoja. Sen tarkoituksena on ollut asettaa tilaajalle velvollisuus selvittää sopimuskumppaninsa valmiudet vastata lain mukaisista velvoitteistaan eli lähinnä työnantajavelvoitteiden noudattamisesta.⁴⁵ EU:n vuokratyödirektiiviä voimaan saatettaessa vanhan yhteistoimintalain (334/2007) ja tilaajavastuulain katsottiin täyttävän direktiivin vaatimukset koskien vuokratyöntekijöiden edustusta ja tiedottamista⁴⁶, mutta sittemmin uutta yhteistoimintalakia säädettyä sen 4 §:ään on vain jätetty viittaus, jonka mukaan tilaajan velvollisuudesta ilmoittaa vuokratyön käytöstä työntekijöiden edustajille säädetään tilaajavastuulaissa.

Suomessa ei myöskään ole laajasti työehtosopimusten kautta säännelty vuokratyöstä. Tiedettävästi ainoa vuokrausyritystä koskeva yleissitova työehtosopimus on Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus koskien toimisto-, taloushallinto- ja ICT-alan tehtäviä sekä henkilöstöpalveluyrityksen omassa toimistossa tehtävää toimihenkilötyötä.⁴⁷ Vuokrausyrityksiä koskevia työehtosopimuksia ei juurikaan ole, joten useimmissa tapauksissa

⁴⁴ Ks. tarkemmin HE 104/2011 vp. s. 5–6 ja 20.

⁴⁵ Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, s. 3.

⁴⁶ HE 104/2011 vp, s. 9.

⁴⁷ *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 124.

vuokrattuun työntekijään sovelletaan käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Henkilöstöpalveluyritysten liitto on kuitenkin laatinut henkilöstövuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot (HPL YSE 2018). Sopimusehtojen mukaan niitä sovelletaan henkilöstöpalveluyrityksen ja asiakasyrityksen väliseen henkilöstövuokrausta koskevaan sopimussuhteeseen, eli ne sääntelevät vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä suhdetta. Huomionarvoista kuitenkin on, ettei nämä ehdot tule automaattisesti osapuolten välistä oikeussuhdetta sitovaksi, paitsi tilanteissa, joissa työnantaja kuuluu edellä kerrottuun henkilöstöpalveluyritysten liittoon. Kuten edellä mainittu, osapuolilla on laaja sopimusvapaus, joten ne voivat jättää sopimatta ehtojen soveltumisesta. Erinäisten vahinkotilanteiden vastuun kohdentumisen kannalta olisikin suositeltavaa, että kyseisiä ehtoja sovellettaisiin.

Työvoiman vuokrausta koskevaa erityislainsäädäntöä ei edellä todetun mukaisesti ole, minkä vuoksi vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen väliseen vuokratyötä koskevaan sopimukseen sovelletaan yleistä sopimusoikeudellista lainsäädäntöä eli lähinnä oikeustoimilakia (228/1929, OikTL). Kyseisen erityislainsäädännön puuttuessa ja laajan sopimusvapauden vuoksi henkilöstövuokrauksen osapuolilla onkin hyvin pitkälti mahdollisuus määrittellä keskinäinen oikeussuhteensa haluamallaan tavalla.⁴⁸ Vuokrausyritys ja käyttäjäyritys voivat siten solmimassaan vuokraussopimuksessa sopia keskinäisistä oikeuksistaan ja velvoitteistaan haluamassaan laajuudessa. Osapuolet eivät kuitenkaan vastuunjaosta aina sovi, mikä aiheuttaa hankaluuksia vastuun määräytymisen kannalta. Vastuun määräytymiseen kunkin osapuolen kohdalla palataan myöhemmin tässä tutkielmassa.

2.3. Ero alihankintaan

Vuokratyön ominaispiirteet ovat esitetty edellä. Ongelmana vuokratyössä on kuitenkin pidetty sitä, että se liitetään usein aliurakointiketjutukseen. Tämän on katsottu vaikeuttava esimerkiksi säännösten väärinkäytösten valvontaa.⁴⁹ Tästä syystä tässä tutkielmassa on tärkeä tarkastella myös sitä, miten vuokratyö ja alihankinta eroavat toisistaan.

Alihankinnassa sopimusosapuolet sopivat työn tuloksesta, jolloin oikeus johtaa ja valvoa työtä samoin kuin kaikki muutkin työnantajavelvoitteet säilyvät koko sopimussuhteen ajan alihankkijalla. Alihankkija vastaa myös työn tuloksesta tilaajalle.⁵⁰ Alihankinta koskee lähtökohtaisesti laajemman palvelun tai tavaran ostamista, eikä siten sopimuksen kohteena ole

⁴⁸ *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 73.

⁴⁹ *Bruun* 2022, s. 81.

⁵⁰ *Anttila ym.* 2021, s. 365.

työntekijän luovuttaminen, kuten vuokratyössä. Alihankinnassa tilaaja ostaa alihankkijalta tiettyyn tuotteeseen tarvitsemaan osia, työvaiheita tai tuotantoon ja toimintaan liittyviä palveluja.⁵¹

Alihankinnan ja vuokratyön välisen rajanvedon on katsottu oikeuskirjallisuudessa olevan häilyvä, ja viimesijainen ratkaisu näiden kahden välillä tehdään kokonaisarvioinnilla tapauskohtaisesti.⁵² Siten pelkästään vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä sopimusta ja sen ehtoja ei voida pitää ratkaisevassa asemassa.⁵³ Työtuomioistuin on ratkaisussaan TT 2013-187 ottanut kantaa alihankinnan ja vuokratyön väliseen eroon. Ratkaisussa oli kyse lentoyhtiöstä, joka oli hankkinut lennoilleen matkustamohenkilökunnan eräältä ulkopuoliselta palveluntarjoajalta. Samanaikaisesti lentoyhtiön omia työntekijöitä oli ollut lomautettuna. Nostetun kanteen mukaan lentoyhtiön suorittamassa järjestelyssä oli rikottu vuokratyövoiman käyttöä koskevia työehtosopimuksen määräyksiä, ja vastauksessa puolestaan väitettiin, ettei kyse ollut työvoiman vuokrauksesta vaan alihankinnasta. Työtuomioistuin on ratkaisussaan katsonut, että matkustamohenkilökunnan työn johtaminen on kuulunut yhtiöiden välisen sopimuksen mukaan ja myös käytännössä ulkopuoliselle palveluntarjoajalle, eikä siihen ole vaikuttanut se, että lentokoneen kapteenilla on ollut ilmailumääräysten mukaisesti viimekätinen valta päättää matkustamoakin koskevista asioista. Työtuomioistuimen mukaan myöskään se, että lentoyhtiö on määrittänyt palvelujen sisällön ja laatutason ja harjoittanut lennoilla satunnaista laaduntarkkailua, ei ole osoittanut, että matkustamotyön johtaminen olisi siirtynyt käyttäjäyritykselle siten kuin työvoiman vuokrauksessa on ominaista. Kanne hylättiin, koska yhtiöiden välisessä sopimuksessa oli kyse alihankinnasta ja kanteelta puuttui näin peruste. Ratkaisusta ilmenee se, että vuokratyön ja alihankinnan ero rajautuu nimenomaisesti työn johto- ja valvontaoikeuteen, jonka on oltava käyttäjäyrityksellä, mikäli sopimuksen katsotaan koskevan työvoiman vuokrausta.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2010-60 on myös otettu kantaa alihankinnan ja työvoiman vuokrauksen väliseen eroon. Ratkaisussa oli kyse yhtiöstä, joka oli solminut toisen yrityksen kanssa urakkasopimukset kolmen eri työkohteen töiden tekemisestä urakkasopimuksissa sovittuun urakkahintaan. Työtuomioistuimen ratkaistava kysymys koski sitä, oliko tilaaja osallistunut työnjohtovallan käyttämiseen siten, että sopimusta oli pidettävä työvoiman vuokrauksena aliurakoinnin sijaan. Sähköasennustoimialan työehtosopimuksen osana

⁵¹ Ks. tarkemmin *Salli* 2012, s. 116.

⁵² *Anttila ym.* 2021, s. 365.

⁵³ *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 19.

noudatettavan yleissopimuksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevassa luvussa oli määritelty, että alihankinnasta on kyse, kun tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä itse työn suorituksen kanssa. Vuokratyöstä on puolestaan kyse silloin, kun työvoimaa vuokraavan liikkeen toimittamat vuokramiehet tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työtuomioistuin on ratkaisussaan katsonut, että työn tilaajalla ja pääurakoitsijalla saattaa olla työn tekemiseen liittyviä huomautuksia ja toiveita, joiden huomioimista aliurakan tilaajalta edellytetään. Niin ikään työtuomioistuin on katsonut, että työsuoritukseen liittyvät huomautukset ja ohjeet saattavat joissain tapauksissa merkitä puuttumista aliurakoitsijan toimintatapaan. Kuitenkin työtuomioistuin on katsonut, ettei edellä mainittu tarkoita, että aliurakoitsijan palveluksessa olevat työntekijät tekisivät vuokratyötä tilaajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työtuomioistuin on ratkaisussaan todennut, ettei työkohteissa tarvittavien tavaroiden toimittamista aliurakoitsijalle voida pitää sellaisena osallistumisena työsuoritukseen, jonka nojalla urakkasopimusta ei voitaisi pitää alihankintasopimuksena. Lisäksi työtuomioistuin on katsonut, että asiassa oli jäänyt näyttämättä, että aliurakan antajan edustajat olisivat puuttuneet ohjeillaan ja määräyksillään aliurakoitsijan työntekijöiden työhön siten, että aliurakoitsijan työntekijöiden voitaisiin tosiasiallisesti katsoa työskennelleen tilaajan johdon ja valvonnan alaisina. Edellä mainituin perustein työtuomioistuin katsoi, ettei tapauksessa ollut kyse työvoiman vuokrauksesta vaan alihankinnasta, ja työtuomioistuin hylkäsi kanteen.

Lisäksi työvoiman vuokrauksen ja alihankinnan välistä rajanvetoa on käsitelty työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2019–47, jossa on ratkaisun TT 2010–60 tavoin ollut kyse työehtosopimuksen määräysten tulkinnasta. Tapauksessa oli kyse ahtausyrityksestä, joka käytti sahatavaralaivojen lastin käsittelyyn toisen yhtiön palveluksessa olleita kaivinkoneenkuljettajia. Tapauksessa ratkaistavana oli, onko X Oy:n sahatavaralaivojen lastin käsittelyyn käyttämien A Oy:n palveluksessa olleiden kaivinkoneenkuljettajien työ ollut alihankintaa vai työvoiman vuokrausta. Perusteluissaan työtuomioistuin on ensinnäkin katsonut, että osapuolten välisellä sopimuksella on sanamuotonsa mukaan sovittu alihankinnasta, sillä suoritettava korvaus on ollut pääosin korvausta koneen käyttämisestä, A Oy on sopimuksen mukaan ollut yksin vastuussa aiheuttamistaan vahingoista ja A Oy on sitoutunut ottamaan kalustolleen ja toiminnalleen tarvittavat vakuutukset. Kaivinkonetyön ja sen suorittamisen osalta työtuomioistuin on katsonut kaivinkonetyössä olleen merkitystä erityisesti kaivinkoneella lisälaitteineen eikä niinkään kaivinkoneenkuljettajan henkilöllä. Lisäksi kaivinkoneenkuljettajan keskeiset työvälineet ja työvaatteet olivat olleet A Oy:n omistamia, mikä viittaa aliurakointiin. Työtuomioistuin on myös todennut, että

kaivinkoneenkuljettajan varustamisella X Oy:n radiopuhelimella, on ollut kyse ennen kaikkea työturvallisuudesta, eikä se, että X Oy on työn tilaajana välittänyt kaivinkoneenkuljettajalle lastaussuunnitelmaan liittyvää tietoa, tarkoita puuttumista kaivinkoneenkuljettajan työsuoritukseen tavalla, jota voitaisiin pitää työnjohto- ja valvontaoikeuden käyttämisenä. Kaivinkoneenkuljettaja ei myöskään ole tarvinnut varsinaisia työnjohdollisia ohjeita työnsä suorittamiseen. Niin ikään työtuomioistuin on katsonut, ettei sekään seikka, että A Oy:n työnjohtaja ei ollut paikan päällä johtamassa ja valvomassa työtä, yksinään osoita työnjohto- ja valvontaoikeuden siirtymistä X Oy:lle. Työtuomioistuimen mukaan myöskään se, että työtä ei ollut tehty X Oy:lle kuuluvissa tiloissa tai alueella tai se, että kaivinkoneenkuljettaja ei ole voinut suorittaa työtään itse haluaminaan aikoina, ei yksinään riitä osoittamaan sitä, että kyse olisi vuokratyöstä. Tapauksessa ei ollut näytetty toteen, että osapuolten välisen sopimuksen sisällöstä huolimatta asiassa olisi ollut tosiasiasa kyse vuokratyöstä, ja työtuomioistuin päätyi hylkäämään kanteen.

Edellä mainituista työtuomioistuimen ratkaisuksista ilmenee selvästi se, että alihankinnan ja vuokratyön välinen rajanveto saadaan tehtyä nimenomaisesti työnjohto- ja valvontaoikeuden siirtymisen tai siirtymättömyyden tutkimisella. Alihankinnassa alihankkijalla säilyy direktio-oikeus, kun puolestaan vuokratyössä se siirtyy käyttäjäyritykselle.

2.4. Työnantajavelvoitteiden jakautuminen

2.4.1. Työnantajan direktio-oikeus

TSL:ssa säädetään työsuhteen tunnusmerkeistä. TSL 1 luvun 1 §:n mukaan ”työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.” Työnantajan ja työntekijän väliseen oikeussuhteeseen perustuvien oikeuksien ja velvollisuuksien syntyminen perustuu siihen, että osapuolten välillä on edellä mainitun TSL 1 §:n tunnusmerkit täyttävä työsuhde.⁵⁴ Työsuhteen tunnusmerkit voidaan edellä kerrotun pykälän nojalla jakaa sopimustunnusmerkkiin, työntekemistunnusmerkkiin, vastikkeellisuustunnusmerkkiin ja direktiotunnusmerkkiin. Oikeussuhde luonnehditaan työsuhteeksi vain, jos kaikki tunnusmerkit täyttyvät samanaikaisesti. Työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan eli työnantajan direktio-oikeuden alaisena on siten yksi työsuhteen tunnusmerkeistä ja sitä onkin pidetty painoarvoltaan tärkeimpänä, sillä arvio

⁵⁴ Ks. *Sädevirta* 2002, s. 22.

työsuhteen olemassaolosta voidaan viimekädessä tehdä sen perusteella.⁵⁵ Työnjohto-oikeudella tarkoitetaan lyhyesti sanottuna sitä, että työnantaja päättää työstä, ja työntekijä on siten epäitsenäisessä asemassa työnantajaan nähden.⁵⁶

TSL:n esitöissä on todettu, että työn johto- ja valvontaoikeudella tarkoitetaan määräyksiä, joita työnantaja antaa työn laadusta, laajuudesta, suoritustavasta, ajasta ja paikasta. Työnantaja saa johto- ja valvontaoikeudellaan määrätä miten, missä ja milloin työtä tulee suorittaa. Työnantajalla on lisäksi tämän oikeuden nojalla oikeus valvoa työntekoa ja sen laatua.⁵⁷ Pääsääntöisesti työnantajan direktio-oikeus ulottuu vain työntekijän työaikaan, kun taas vapaa-aika kuuluu työntekijälle.⁵⁸

Direktio-oikeus kattaa edellä kerrotun tavoin kaksi osaa: työnantajan oikeuden johtaa työntekoa ja oikeuden valvoa työntekoa. *Tiitinen ja Kröger* ovat katsoet työnantajan direktio-oikeuden jakautuvan niin sanottuun tunnusmerkistödirektioon ja tekniseen direktioon. Ensiksi mainitulla tarkoitetaan työntekijäaseman määrittystä, jolla määritetään raja työsuhteen ja muiden oikeussuhteiden välillä. Työntekijä-aseman määrittämisestä säädetään TSL:n soveltamissäännöksessä. Teknisellä direktiolla tarkoitetaan puolestaan työnantajan oikeutta työn tekniseen johtamiseen ja oikeutta valvoa työntekoa. Teknisestä direktiosta ja työntekovelvollisuuteen liittyvän direktio-oikeuden sisältöä määrittelee TSL 3 luvun 1 § koskien työntekijän yleisiä velvollisuuksia. Säännöksen on katsottu rajaavan sekä vuokrausyrityksen että käyttäjäyrityksen toimivaltaa antaa sitovia työnjohtokäskyjä koskien työn suoritustapaa, laajuutta, laatua ja työaika- ja paikkaa.⁵⁹

TSL 3 luvun 1 §:n mukaan ”työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti ja noudattaa niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.” TSL:n esitöiden mukaan edellä mainittu työntekijän yleisvelvoite koskee työnantajan antamia määräyksiä koskien muun muassa työn suoritustapaa, paikkaa ja laatua.⁶⁰ Työnantajan direktio-oikeutta vastaa siis edellä kerrotun tavoin työntekijän TSL:n mukainen velvoite noudattaa työnantajan määräyksiä koskien työn suorittamista. Työntekijä on siten alisteisessa asemassa

⁵⁵ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 9, 18.

⁵⁶ *Engblom* 2007, s. 110.

⁵⁷ HE 157/2000 vp, s. 10 ja 57.

⁵⁸ *Saarinen* 2015. 3. Työntekijän velvollisuudet ja työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus > 3.4. Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus.

⁵⁹ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 18 ja *Sädevirta* 2002, s. 34–35.

⁶⁰ HE 157/2000 vp, s. 11.

työnantajaansa nähden.⁶¹ TSL:n esitöiden mukaan työsuhteessa tehtävälle työlle on katsottu olevan tyypillistä työn suorittajan epäitsenäinen asema työtä koskevissa asioissa. Edellä mainitun on katsottu tarkoittavan työntekijän velvollisuutta noudattamaan työnantajan toimivaltansa nojalla annettuja ohjeita ja määräyksiä.⁶²

TSL:sta ilmenee erikseen työnantajavelvoitteiden jakautuminen työvoiman vuokrauksessa. TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan ”työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen eli käyttäjäyrityksen käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuksiensa täyttämiseksi.” Säännöksen mukaan työvoiman vuokrauksessa käyttäjäyritykselle siirtyvät direktio-oikeus ja muut välittömästi työn tekemiseen ja järjestämiseen liittyvät työnantajavelvoitteet. Muilla välittömästi työn tekemiseen ja järjestämiseen liittyvillä velvoitteilla tarkoitetaan lähinnä oikeutta päättää työntekijän työajoista ja eräitä työturvallisuuteen liittyviä velvollisuuksia.⁶³

Huomionarvoista direktio-oikeuden siirtymisen kannalta kuitenkin on, ettei käyttäjäyrityksellä ole laajempaa direktio-oikeutta kuin vuokratyöntekijän varsinaisella työnantajalla eli vuokrausyrityksellä. Työn johto- ja valvontaoikeus siirtyvät siten käyttäjäyritykselle vain siinä määrin kuin se on tarpeen vuokratyöntekijän työntekovelvoitteiden täyttämiseksi, kuitenkin enintään siinä laajuudessa, kuin se on ollut vuokrausyrityksellä. Edelleen on huomioitava, että käyttäjäyrityksen direktio-oikeuden rajoitukset ovat sidottuja siihen, mitä käyttäjäyritys ja vuokrausyritys ovat keskinäisessä sopimuksessaan sopineet. Edellä mainitulla tarkoitetaan esimerkiksi vuokratyöntekijän työaikaa koskevia rajoituksia, joista on sovittu työvoiman vuokraussopimuksessa ja jotka rajoittavat käyttäjäyrityksen direktio-oikeutta siten, ettei käyttäjäyritys voi tehdä yksipuolisesti muutoksia koskien vuokratyöntekijän työaikaa.⁶⁴

Sopimuksessa sovitut rajoitukset koskevat siten käyttäjäyritystä, vaikka muuttamisoikeuden katsottaisiin kuuluvan direktio-oikeuden piiriin ja vaikka tällaisia rajoituksia ei olisi käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden työsuhteissa. Käyttäjäyrityksen direktio-oikeus

⁶¹ Koskinen ym. 2018. I Työoikeuden perusteita > 3. Työoikeuden soveltamisala > Työsuhteen käsitteen perustunnusmerkit > Johdon ja valvonnan alaisuus > Direktio-oikeus.

⁶² HE 157/2000 vp, s. 65.

⁶³ Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 75–76.

⁶⁴ Sädevirta 2002, s. 33–34.

suhteessa vuokratyöntekijään voi siten olla erilainen kuin käyttäjäyrityksen direktio-oikeus omiin työsuhteessa oleviin työntekijöihinsä.⁶⁵

TSL:n esitöissä on katsottu ratkaisevana tekijänä oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisen kannalta olevan se, missä määrin ne liittyvät päivittäisen työskentelyn järjestämiseen ja miten pitkään työntekijä tekee työtä käyttäjäyrityksessä.⁶⁶ Työnantajavelvoitteiden kuuluminen tietylle osapuolelle riippuu siten siitä, kuinka pitkään vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen parissa. Seuraavaksi käsitellään työnantajavelvoitteiden konkreettista jakautumista vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken.

2.4.2. Vuokrausyrityksen työnantajavelvoitteet

Vuokrausyrityksellä on vuokratyöntekijää kohtaan tämän ollessa vuorausyritykseen työsuhteessa kaikki työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet, paitsi ne, jotka TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla tai osapuolten välisen sopimuksen sekä siihen liittyvän työntekijän suostumuksen perusteella siirtyvät käyttäjäyritykselle.⁶⁷ Vaikka työnantajavelvoitteet ovat jakautuneet vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken, muodollisen työnantaja-aseman on katsottu kuitenkin säilyvän työntekijöitä vuokraavalla työnantajalla eli vuokrausyrityksellä.⁶⁸ Vaikka työnantajan velvoitteet kuuluisivat tosiasiallisesti toiselle taholle kuin työnantajalle, jonka kanssa työntekijä on solminut työsopimuksen, pidetään tätä muodollisjuridista subjektia kuitenkin työnantajana. Edelleen on katsottu työnantaja-aseman säilyvän, vaikka työntekijä tekisi työtä kolmannen tahon hyväksi ja tämän tosiasiallisen johdon ja valvonnan alaisena. Niin ikään työnantaja-aseman on katsottu säilyvän, vaikka kolmas taho maksaisi edellä mainittujen seikkojen lisäksi vielä palkkaa. Näin ollen työnantajan oikeusaseman jakautuminen työvoiman vuokrauksessa ei lähtökohtaisesti vaikuta siihen, ketä pidetään vuokratyöntekijän työnantajana työsopimus oikeudellisesta näkökulmasta. Vuokratyöntekijän kanssa työsopimuksen laatintua taho eli vuokrausyritystä pidetään tämän varsinaisena työnantajana.⁶⁹

Vuokrausyrityksellä säilyviä velvollisuuksia ovat muista kuin TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaisista työnantajavelvoitteista huolehtiminen. Näitä ovat muun muassa huolehtiminen

⁶⁵ *Sädevirta* 2002, s. 33–34. Käyttäjäyrityksen direktio-oikeuteen voi myös vaikuttaa vuokratyössä sovellettavat työehtosopimukset. Ks tarkemmin *Sädevirta* 2002, s. 34.

⁶⁶ HE 157/2000 vp, s. 64–65.

⁶⁷ HE 68/2008 vp, s. 3.

⁶⁸ *Sädevirta* 2002, s. 24.

⁶⁹ *Sädevirta* 2002, s. 24.

yhteistoimintavelvoitteista ja palkanmaksusta siihen liittyvine sosiaalivakuutusmaksuineen sekä vuosiloman antaminen. Lisäksi varsinaisen työnantajan velvoitteina on katsottu olevan työturvallisuuden yleinen toteuttaminen, kuten ammattitaidon varmistaminen ja tapaturmavakuuttaminen.⁷⁰ Vuokrausyritys vastaa työnantajana myös luonnollisesti työterveyshuollon järjestämisestä.⁷¹ Vuokraus- ja käyttäjäyritys voivat keskinäisellä sopimuksellaan sopia velvoitteista, kuten palkanmaksuvelvollisuudesta, toisin edellyttäen kuitenkin työntekijän suostumusta. Pääsääntöisesti palkanmaksuvelvollisuuden on kuitenkin katsottu vuokratyössä säilyvän vuokrausyrityksellä sen ollessa vuokratyöntekijän varsinainen työnantaja. Näin on toimittu myös käytännössä.⁷²

Vuokrausyritys vastaa työnantajana myös alan vähimmäistyöehtojen noudattamisesta. Kuten aiemmin työvoiman vuokrauksen sääntelyä koskevassa kappaleessa on todettu, ensisijaisesti vuokrausyrityksen palveluksessa olevaan työntekijään sovelletaan vuokrausyritystä työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta tai jos sitä ei ole, sellaista vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta, jossa on määräyksiä työntekijän tekemästä työstä. Toissijaisesti vuokratyöntekijän työehdot määräytyvät käyttäjäyritystä työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen mukaisesti tai yleissitovan työehtosopimuksen käyttäjäyrityksen ollessa järjestäytymätön. Jos vuokratyöntekijän työsuhteeseen ei noudateta mitään näistä, määräytyvät hänen työsuhteensa vähimmäisehdot siten, että ne ovat vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten ja käytäntöjen mukaiset.⁷³

Vuokrausyritys säilyy siis vuokratyöntekijän varsinaisena työnantajana ja sillä säilyy lähtökohtaisesti kaikki ne työnantajavelvoitteet, jotka eivät kuulu direktio-oikeuteen tai välittömästi työn tekemiseen ja järjestelyihin. Vuokrausyritys ja käyttäjäyritys voivat kuitenkin sopia työvoiman vuokrausta koskevassa sopimuksessaan velvoitteiden jakautumisesta toisin.

2.4.3. Käyttäjäyritykselle siirtyvä direktio-oikeus ja muut välittömästi työn tekemiseen ja järjestelyihin liittyvät velvoitteet

Tekninen direktio-oikeus siirtyy työvoiman vuokrauksessa käyttäjäyritykselle.⁷⁴ Vuokratyössä tosiasiallinen työn johto- ja valvontavalta sekä tosiasiallinen työvoiman käyttöoikeus eli työn teettämisoikeus ja oikeus työn tuloksiin siirtyvät työvoiman vuokraussopimuksen nojalla

⁷⁰ Salli 2012, s. 105–106 ja HE 157/2000 vp, s. 64.

⁷¹ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2012, s. 35.

⁷² Sädevirta 2002, s. 26.

⁷³ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2012, s. 35.

⁷⁴ Sädevirta 2002, s. 47.

käyttäjäryitykselle.⁷⁵ Käyttäjäryitys on kuitenkin sidottu vuokratyöntekijän vuokrausryityksen kanssa solmimaan työsopimukseen.⁷⁶

Käyttäjäryitykselle siirtyvät siis työnantajan direktio-oikeus ja muut välittömästi työn tekemiseen ja järjestelyihin liittyvät velvoitteet, kuten työajoista päättäminen ja eräät työturvallisuusvelvoitteet, jotka eivät ole vuokrausryityksen vastattavina. Lain esitöiden mukaan käyttäjäryitykselle siirtyneisiin työntajavelvoitteisiin lukeutuu perehdyttäminen työhön, työaikajärjestelyt ja työturvallisuus työpaikalla tarkoittaen esimerkiksi työvälineitä, suojaimia ja opastuksia.⁷⁷ Käyttäjäryityksen on lisäksi esimerkiksi hankittava vuokratyöntekijälle tarvittavat työvälineet ja työaineet, jotka ovat tarpeet työn asianmukaista suorittamista varten.⁷⁸

Työaikaan ja työturvallisuuteen liittyen työntajavelvoitteiden jakautumisesta huolimatta käyttäjäryityksellä ja vuokrausryityksellä on toisiinsa nähden tiedonanto- ja selonottovelvollisuus, joka koskee erityisesti työturvallisuusvelvoitteiden järjestämistä ja ylityömäärien kertymistä tilanteissa, joissa vuokratyöntekijä siirtyy käyttäjäryityksen työhön ja työskentelyjakson päätyttyä takaisin.⁷⁹ Lisäksi käyttäjäryityksellä on velvollisuus toimittaa vuokrausryitykselle ne tiedot, jotka työntekijältä vaaditaan, kuten koulutustiedot, kokemus ja ammattitaito.⁸⁰ Tämä ilmenee jo TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentista, jonka mukaan ”käyttäjäryityksen on toimitettava vuokrausryitykselle ne tiedot, jotka vuokrausryitys tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi.” Lain esitöiden mukaan säännöksellä on haluttu turvata se, että vuokrausryitys voi täyttää sille kuuluvat työntajavelvoitteet. Tarpeellisilla tiedoilla tarkoitetaan muun muassa työaikalaissa ja vuosilomalaisissa tarkoitettuja tietoja tehdyistä työtunneista, lepoajoista sekä niiden sijoittumisista. Esitöiden mukaan vuokrausryityksen on saatava käyttäjäryitykseltä arvio työntekijän työtaidoista ja käytöksestä, jotta se voi antaa työntekijän pyytämän työtodistuksen. Selvityksen antaminen työnteon keskeisistä ehdoista edellyttää, että vuokrausryityksellä on tiedot työtehtävästä, työntekopaikasta, työtehtävän kestoajasta, työn erityispiirteistä sekä sovellettavasta työehtosopimuksesta.⁸¹

⁷⁵ *Sädevirta* 2002, s. 24.

⁷⁶ Ks tarkemmin. *Sädevirta* 2002, s. 44.

⁷⁷ Ks. HE 157/2000 vp, s. 64.

⁷⁸ *Sädevirta* 2002, s. 29.

⁷⁹ *Sädevirta* 2002, s. 38–39.

⁸⁰ *Salli* 2012, s. 106.

⁸¹ HE 68/2008, s. 10.

Käyttäjyritystä sitoo myös ylitöiden teettämisen enimmäismäärä ja työvuoroluettelon laatimisvelvollisuus.⁸² Työaikaan liittyvien velvoitteiden lisäksi käyttäjyrityksen direktio-oikeuteen on katsottu sisältyvän työn välittömät tekniset järjestelyt, työmenetelmien muuttaminen ja yksityiskohtaisten työohjeiden antaminen sekä jakaminen työntekijöiden kesken. Lisäksi työntekopaikkaa koskevien ehtojen on katsottu olevan käyttäjyrityksen työnantajavelvoitteiden piirissä, ellei siitä ole erikseen sovittu työsopimuksessa, jolloin käyttäjyritys ei voi yksipuolisesti lähteä muuttamaan tätä ehtoa. Niin ikään työntekopaikkaa koskevan ehdon muuttaminen ei myöskään saa tehdä olennaista muutosta työnteon olosuhteisiin. Välittömästi työntekovelvollisuuteen liittyvään työn johto- ja valvontaoikeuteen liittyy myös työtehtäviä koskevat työsuhteen ehdot, jolloin lähtökohtana voidaan pitää, että direktio-oikeuteen kuuluu oikeus töiden ja työmenetelmien järjestelyyn ja niiden muuttamiseen sekä tarkastamiseen. Tässäkin on syytä huomioida, etteivät nämä muutokset tai tarkistukset saa olennaisesti muuttaa työsuhteen ehtoja, sillä vuokratyöntekijän työsuhteen ehdoista sovitaan työntekijän ja vuokrausyrityksen välisessä työsopimuksessa ja mahdollisessa työehtosopimuksessa. Muutokset ja järjestelyt eivät myöskään saa huonontaa työntekijän etuja. Käyttäjyritys saa lisäksi siirretyn direktio-oikeutensa nojalla määrätä työntekijän tekemään muuta työtä sovitun ohella, jos muu työ on laadultaan ja suorittamisolosuhteiltaan samankaltaista kuin sovittu työ tai siihen välittömästi liittyvää. Muu työ pitää myös olla vähäistä ja suoritettavissa samanlaisin palkkaperustein kuin sovittu työ.⁸³

Myös työturvallisuuslaissa on säädetty lain soveltamisesta vuokratyössä ja käyttäjyritykselle siirtyvistä velvoitteista. TturvL 3 §:n 2 momentin mukaan käyttäjyrityksen on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Lisäksi pykälässä on säädetty käyttäjyrityksen velvollisuudesta huolehtia työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. Edelleen säännöksen mukaan käyttäjyrityksen on ilmoitettava tarpeellisessa laajuudessa työn aloittamisesta työn työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle. TturvL:ssa säädetään siten siitä, että käyttäjyrityksen tulee antaa vuokrausyritykselle tiedot kriteereistä, joita vuokratyöntekijältä vaaditaan. Käyttäjyrityksen on näin ollen huolehdittava vuokratyöntekijän työturvallisuudesta samassa määrin kuin omien työntekijöidensä työturvallisuudesta⁸⁴.

⁸² *Sädevirta* 2002, s. 40.

⁸³ *Sädevirta* 2002, s. 41–43.

⁸⁴ *Sädevirta* 2002, s. 29.

TturvL:sta ilmenee lisäksi se, että työturvallisuuteen liittyvät työnantajavelvoitteet ovat jaettu vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken. On kuitenkin huomionarvoista, että vuokrausyritys ja käyttäjäyritys voivat sopimuksellaan määrätä velvoitteiden jakautumisesta eri tavoin, kuten aiemmin on jo todettu.

Myös tasapuolisen kohtelun velvoite ja syrjäntäkielto siirtyvät vuokratyössä osittain koskemaan käyttäjäyritystä. TSL 2 luvun 2 §:n mukaan ”työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.” Tasapuolisen kohtelun velvoite ja syrjäntäkielto koskevat ensisijaisesti vuokrausyritystä, eikä säännöksen sanamuodosta ilmene, että se koskisi käyttäjäyritystä. Käyttäjäyrityksellä on kuitenkin vastuu tasapuolisesta kohtelusta ja syrjimättömyydestä niiden asioiden osalta, joihin se käyttää työnantajavaltaansa. Käyttäjäyrityksen on siten kohdeltava vuokratyöntekijöitä samoin kuin omia työntekijöitään työn johtamisen ja valvonnan sekä työoloihin liittyvissä asioissa. Nämä koskevat esimerkiksi työmääräyksiä, työsuoritusten arviointia ja opastusta työturvallisuutteen liittyvissä asioissa.⁸⁵

Käyttäjäyrityksen on lisäksi ilmoitettava vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijöille samoin kuin se ilmoittaa niistä omille työntekijöilleensä TSL 2 luvun 6 §:n 1 momentin mukaisesti.⁸⁶ Pykälän mukaan ”työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoista yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaan varmistaakseen, että osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.” Käyttäjäyrityksen on tätä vastaavaa menettelyä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös sen palvelukseen vuokraamilleen työntekijöille. Myös koeaikaa koskevat säännökset sekä määräaikaisia työsopimuksia koskeva perusteltu syy on täytyttävä kuten käyttäjäyrityksen tavallisten työntekijöiden kohdalla. Käyttäjäyritys ei siten voi solmia esimerkiksi määräaikaisia työsopimuksia, ellei sille ole laissa perusteltu syy, eikä toistuvien määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen ole sallittua, jos työvoiman tarve voidaan katsoa pysyväksi.⁸⁷ Käyttäjäyrityksen on lisäksi taattava vuokratyöntekijöille mahdollisuus käyttää käyttäjäyrityksen palveluita ja yhteisiä järjestelyitä samanlaisin ehdoin

⁸⁵ *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 139–140.

⁸⁶ *Paanetoja* 2019, s. 57. ja *Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön* 2020, s. 181.

⁸⁷ Ks. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 16/2012, s. 35–36.

kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä, ellei vuokratyöntekijän erilainen kohtelu ole perusteltua.⁸⁸

Vuokratyössä käyttäjäyritykselle siirtyä edellä kerrotun tavoin huomattava määrä työnantajavelvoitteita kuitenkin tekemättä käyttäjäyrityksestä vuokratyöntekijän työnantajaa, tai muutoinkaan luomalla näiden osapuolten väliin minkäänlaista sopimussuhdetta. Myös osa TSL:ssa vuokratyöntekijälle asetetuista velvollisuuksista kohdistuu työvoiman vuokraustilanteessa käyttäjäyritykseen. Näitä velvollisuuksia tarkastellaan seuraavaksi.

2.5. Vuokratyöntekijän velvollisuudet

Työntekijän työsuhteessa noudatettavista velvollisuuksista säädetään TSL 3 luvussa. Kuten edellä todettu, vuokratyöntekijään sovelletaan lähtökohtaisesti samoja säännöksiä kuin muihinkin työntekijöihin, joten TSL:ssa säädettyt velvoitteet koskevat myös vuokratyöntekijöitä. Vuokratyössä työntekijän velvollisuudet jakautuvat kohdistumaan kuitenkin sekä vuokrausyritystä että käyttäjäyritystä. Vuokrausyrityksen osalta työntekijän velvollisuudet määräytyvät työlainsäädännön ja työsopimuksessa sovitun mukaisesti. Työnantajan direktio-oikeuden siirtyessä vuokratyössä käyttäjäyritykselle, myös vuokratyöntekijän velvollisuudet kohdistuvat tältä osin käyttäjäyritykseen.⁸⁹ Suuri osa vuokratyöntekijän velvollisuuksista kohdentuukin käyttäjäyritykseen.⁹⁰

Työntekijän päävelvollisuus on TSL 3 luvun 1 §:stä ilmenevä työntekovelvollisuus. Tämä oikeus siirtyy työvoiman vuokrauksessa sopimuksen ja työntekijän suostumuksen nojalla käyttäjäyritykselle, sillä tälle siirtyvät sopimuksella direktio-oikeus ja oikeus työn tulosten vastaanottamiseen.⁹¹ Työntekovelvollisuuden mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan toimivaltansa nojalla annettuja määräyksiä koskien työn suorittamista.⁹²

Myös työntekijän työturvallisuusveloitteen on katsottu siirtyvän vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välille. TSL 3 luvun 2 §:n mukaan ”työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään

⁸⁸ Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 43.

⁸⁹ HE 68/2008 vp. s. 4.

⁹⁰ Kröger – Hjelt 2007, s. 23.

⁹¹ Sädevirta 2002, s. 28–29

⁹² Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 163.

olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.” Lisäksi pykälän mukaan ”työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.” Nämä velvoitteet liittyvät kiinteästi työntekijän työntekovelvoitteen täyttämiseen.⁹³ On siten luonnollista, että velvoite siirtyy vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välille.

TSL 3 luvun 1 §:stä ilmenee myös työntekijän lojaliteettivelvoite, jonka mukaan ”työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja mikä voisi aiheuttaa vahinkoa työnantajalle.” Vuokratyöntekijällä on lojaliteettivelvoite molempia, sekä vuokrausyritystä että käyttäjäyritystä kohtaan. Lojaliteettivelvoite on luonteeltaan työntekovelvollisuuden täyttämistä tehostava velvoite, joten sen on katsottu siirtyvän myös vuokratyöntekijän ja työtä tosiasiaassa teettävän tahon eli käyttäjäyrityksen väliseen suhteeseen.⁹⁴ Lojaliteettivelvoite koskee siten myös esimerkiksi sitä, että vuokratyöntekijän tulee pitää huolta käyttöönsä uskottuista työnantajan laitteista ja työvälineistä.⁹⁵

Edelleen työntekijän TSL 3 luvun 3 §:n ja 4 §:n mukaisten kilpailevan toiminnan kiellon ja liikesalaisuuksien ilmaisemisen kiellon voidaan katsoa kohdistuvan vuokrausyrityksen ohella myös käyttäjäyritykseen. Kilpailevan toiminnan kiellon mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa. Liikesalaisuuksien ilmaisemista koskevan kiellon mukaan työntekijä ei myöskään saa käyttää hyödykseen tai ilmaista työnantajan liike- tai ammattisalaisuutta. Näiden velvoitteiden soveltuminen käyttäjäyritystä kohtaan vaatii kuitenkin jonkinlaista nimenomaista asiasta sopimista, sillä vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole mitään sopimusuhdetta.⁹⁶ Toisaalta TSL 3 luvun 4 §:n velvoitteen soveltumista näiden osapuolten välille on perusteltu sillä, että vuokratyöntekijä on antanut suostumuksensa työntekovelvollisuuden siirtoon.⁹⁷

Työntekijän velvollisuudet eivät edellä kerrotun tavoin muutu millään tavoin vuokratyössä. Ainoastaan vuokratyöntekijän velvollisuuksien kohde muuttuu siten, että velvollisuudet kohdistuvat sekä vuokrausyritykseen että käyttäjäyritykseen, kuitenkin siten, että merkittävä

⁹³ *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 165.

⁹⁴ *Sädevirta* 2002, s. 27.

⁹⁵ *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 165.

⁹⁶ *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 169–170.

⁹⁷ *Sädevirta* 2002, s. 28.

osa kohdistuu käyttäjäyritykseen. Näiden velvollisuuksien siirtyminen koskemaan vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välistä suhdetta voidaan perustella sillä, että vuokratyöntekijä on suostumuksellaan siirtynyt tekemään työtä käyttäjäyrityksen hyväksi.

3. Vuokratyöntekijän aiheuttama vahinko

3.1. Vahingonkorvauslain mukaisesta vastuusta

3.1.1. Lähtökohtia

Vahingonkorvausoikeudessa erotetaan toisistaan sopimusperusteinen vahingonkorvausvastuu ja sopimuksen ulkoinen vahingonkorvausvastuu. Edellä mainittua kuvaillaan myös usein jakona sopimusvastuuseen ja deliktivastuuseen.⁹⁸ Sopimusoikeudellinen vastuunormisto koskee sopimusperusteisia velvoitteita, jolloin voi olla kyse joko sitoumukseen perustuvista velvoitteista tai varsinaisesta sopimusvelvoitteesta riippumattoman sopimuspuolten välillä aiheutuneen vahingon korvaamisesta, jolloin muut oikeuskeinot eivät tule kyseeseen. Sopimuksen ulkoista vahingonkorvausvelvollisuutta eli deliktivastuuta puolestaan sovelletaan, kun osapuolten välillä ei ole sopimusta tai siihen rinnastettavaa suunnitelmallista yhteistoimintaan, eivätkä osapuolten väliset velvoitteet perustu osapuolten sitoumuksiin, vaan lakiin.⁹⁹ VahL 1 luvun 1 §:n mukaan ”vahingon korvaamiseen on sovellettava tämän lain säännöksiä. Laki ei kuitenkaan koske, ellei tässä laissa tai muussa laissa toisin säädetä, sopimukseen perustuvaa tai muussa laissa säädettyä korvausvastuuta.” VahL on siten yleislaki, jota sovelletaan sopimuksen ulkoisessa vastuussa.¹⁰⁰ VahL:n säännökset eivät täydennä sopimusoikeudellisia korvaussääntöjä.¹⁰¹ Tämän tutkielman tutkimuskysymyksen ratkaisua hankaloittaa se, ettei vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ole mitään sopimusta, mutta käyttäjäyritys on kuitenkin vuokratyöntekijän työnantajan sopimuskumppani. Käyttäjäyrityksen ei siten voida katsoa olevan täysin ulkopuolinen vahingonkärsijä. Seuraavaksi selvitetäänkin, voiko vahingonkorvauslain mukaisia säännöksiä soveltaa nyt tutkittavana olevaan tilanteeseen.

Yleisesti vahingonkorvausoikeudessamme noudatetaan VahL 2 luvun 1 §:n 1 momenttia, jonka mukaan, ”joka tahallisesti tai tuottamuksesta aiheuttaa toiselle vahingon, on velvollinen korvaamaan sen.” Vahingonkorvausoikeutemme pääsääntönä siten on, että jokainen on itse velvollinen korvaamaan aiheuttamansa vahingon. Ainoastaan poikkeuksellisesti joku toinen voi joutua vastuuseen tuottamukseen syyllistyneen sijasta.¹⁰² Yleensä poikkeukset koskevat korvauksen määrää, mutta työntekijöiden osalta poikkeukset koskevat korvauksen määrän

⁹⁸ Hemmo 2005, s. 3.

⁹⁹ Hemmo 1998, s. 1–2 ja 5.

¹⁰⁰ Hemmo 1998, s. 28–29.

¹⁰¹ Saarnilehto 2010 b, s. 31.

¹⁰² Ståhlberg – Karhu 2020, s. 87.

ohella myös korvausvelvollisuuden edellytyksiä. Työntekijöiden kohdalla korvausvastuun lähtökohta ei ole täysi korvaus eikä kaikenlainen tuottamus johda työntekijän korvausvastuun syntymiseen.¹⁰³

Edellä mainittu poikkeus VahL 2 luvun 1 §:n 1 momenttiin on työnantajan vastuu työntekijän aiheuttamasta vahingosta, jota kutsutaan isännänvastuiksi. Isännänvastuun syntyminen edellyttää kolmen tunnusmerkin käsilläoloa. Ensinnäkin isännän ja vahingonaiheuttajan välillä on oltava määrätyn tyyppinen oikeussuhde. Toiseksi edellytetään, että vahinko on aiheutettu työssä. Kolmanneksi vahingonaiheuttajan on syyllistytävä virheeseen tai laiminlyöntiin.¹⁰⁴ Koska tässä tutkielmassa tutkitaan nimenomaisesti vuokratyöntekijän käyttäjäyritykselle aiheuttaman vahingon korvaamista, on seuraavaksi syytä tarkastella VahL:n mukaista isännänvastuuta ja sen soveltuvuutta.

3.1.2. Isännänvastuu

VahL 3 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan ”työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa. Työnantajana pidetään myös sitä, joka antaa tehtävän sellaiselle itsenäiselle yrittäjälle, joka huomioon ottaen toimeksiantosuhteen pysyvyys, työn laatu ja muut olosuhteet on rinnastettava työntekijään.” Erityisesti työnantajan vastuuta työntekijänsä aiheuttamasta vahingosta on nimitetty isännänvastuiksi.¹⁰⁵ VahL 3 luvun 1 §:ssä luetellaan palvelussuhteita, jotka rinnastuvat työsuhteeseen ja johtavat isännänvastuun syntymiseen. Tällaisia tahoja ovat työntekijä, työntekijään rinnastettava itsenäinen yrittäjä, julkisyhteisön työntekijä tai julkisyhteisöön virka- tai siihen verrattavassa palvelussuhteessa oleva, oppilaitoksen oppilas tai hoitolaitoksessa hoidettavana oleva, kun kyse on hoitoon liittyvästä työstä.¹⁰⁶ Edellä mainittua listausta voidaan pitää melko kattavan, mutta siinä ei kuitenkaan ole säädetty mitään työvoiman vuokrauksesta tai vuokratyöntekijöistä. Myöskään VahL:n hallituksen esityksessä ei ole mainintaa vuokratyöstä.¹⁰⁷

VahL 4 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan ”vahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, hän on velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan

¹⁰³ Saarnilehto 2010 b, s. 47.

¹⁰⁴ Ståhlberg – Karhu 2020, s. 235–236, 240.

¹⁰⁵ Ståhlberg – Karhu 2020, s. 236.

¹⁰⁶ Hemmo 2005, s. 55.

¹⁰⁷ Norros 2007, s. 524.

kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava.” Saman pykälän 2 momentin mukaan ”jos vahinko on aiheutettu tahallisesti, on täysi korvaus tuomittava, jollei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta.” Edelleen työntekijän korvausvastuusta säädetään, että ”työntekijän työssään työnantajalle aiheuttaman vahingon korvaamisesta säädetään erikseen.” Edellä mainittu on viittaus TSL:iin ja siinä säädettyyn työntekijän vahingonkorvausvastuuseen. Myöskään TSL:ssa ei ole mainittu mitään vuokratyöntekijän vastuusta.

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2005:135 sivunnut VahL:n soveltumista tilanteessa, jossa vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle. Koska kyseessä on tiedettävästi yksi ainoista ratkaisuista, joissa on käsitelty VahL:n soveltumista, on syytä käsitellä, miten alemmat oikeusasteet ovat ottaneet kantaa lain soveltumiseen. Selvyiden vuoksi seuraavaksi käsitellään ratkaisusta ainoastaan VahL:n soveltumiseen liittyviä seikkoja. Myöhemmin tässä tutkielmassa palataan osapuolten vastuuta koskeviin kysymyksiin kyseisen tapauksen valossa.

Tapauksessa KKO 2005:135 vuokratyöntekijä oli anastanut varoja käyttäjäyrityksen kassakaapista. Käyttäjäyritys oli nostanut kanteen vuokrausyritystä kohtaan ja vaatinut, että vuokrausyritys korvaa sille vuokratyöntekijän rikollisella toiminnalla aiheutuneen vahingon. Vuokrausyritys oli vaatinut kanteen hylkäämistä vedoten siihen, ettei se ollut vastuussa vuokratyöntekijän mahdollisesti aiheuttamista vahingoista, sillä tällaisesta vastuusta ei ollut sovittu sopimuksessa eikä se myöskään perustu lainsäädäntöön. Käräjäoikeus katsoi tuomiossaan, että asianomaisten solmima sopimus aiheutti sen, ettei sopimusosapuolten välisiin suhteisiin voitu soveltaa VahL:a. Sopimuksessa ei kuitenkaan ollut sovittu vastuunjaosta mahdollisissa vahinkotilanteissa, mutta käräjäoikeus katsoi, että työnjohto- ja valvontaoikeus oli siirtynyt käyttäjäyritykselle, mihin vuokrausyritys ei voinut vaikuttaa. Käräjäoikeus katsoi vahingon kuuluvan käyttäjäyrityksen vastuupiiriin, sillä se olisi voinut toimenpiteillään myös välttää vahingon. Hovioikeus ei sen kummemmin ottanut kantaa VahL:n soveltuvuuteen, vaan totesi, ettei vuokrausyritys ollut vastuussa vahingosta, sillä vuokratyöntekijän aiheuttamat vahingot eivät olleet vuokrausyrityksen ennalta arvattavissa, eikä se olisi voinut kohtuudella ennalta ottaa sitä sopimuksessa huomioon. KKO on ratkaisussaan puolestaan todennut, että koska kyse on vastuusta yhtiöiden välisen sopimussuhteen perusteella, asiassa ei tule sovellettavaksi VahL. KKO:n perusteluiden mukaan työvoiman vuokraussopimuksessa ei ole ollut mainintaan mahdollisten vahinkojen korvaamista koskevista vastuukysymyksistä. Ratkaisun mukaan vuokrausyrityksen korvausvastuu käyttäjäyritykselle määräytyy siten

sopimussuhteessa noudatettavien periaatteiden pohjalta, vaikka kyse on vuokrausyrityksen työntekijän aiheuttamasta vahingosta.

KKO ei käsitellyt ratkaisussaan kysymystä siitä, voiko käyttäjäyritys vaatia korvausta VahL:n nojalla, jos työntekijän aiheuttama vahinko jää sopimuksen ulkopuolelle. *Norros* on katsonut, että ennakkotapauksessa on liian suoraviivaisesti siivutettu VahL, vaikka ratkaisun lopputulosta itsessään voidaankin pitää järkevänä. Työvoiman vuokrauksessa riski siitä, että vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle, on varsin ilmeinen. Tilanne poikkeaa selvästi myös niistä tilanteista, jossa vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole suunnitelmallista yhteistoimintaa. *Norros* on katsonut edellä mainitun puoltavan sitä, että käyttäjäyritys ei voi perustellusti luottaa siihen, että se voisi saada korvausta isännänvastuun säännösten nojalla vuokrausyritykseltä, kun vuokratyöntekijä aiheuttaa sille vahinkoa. Niin ikään *Norros* on katsonut, että VahL:n sääntöjen syrjäytymistä voidaan puoltaa yleisesti myös sillä, ettei vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä ole kyse tyypillisestä isännänvastuutilanteesta, koska vuokrausyrityksellä eli isännällä ei ole tosiasiallista mahdollisuutta ohjata ja valvoa työntekijäänsä. Tämä vastuu kuuluu työvoiman vuokrauksessa käyttäjäyritykselle.¹⁰⁸ Myös *Saarnilehto* on ottanut kantaa – joskin astetta tiivistetympin – VahL:n soveltumiseen todeten, etteivät VahL:n säännökset sovellu työnantajan vastuuseen, kun työntekijä aiheuttaa vahinkoa työnantajansa sopimuskumppanille.¹⁰⁹

Työnantajan isännänvastuu koskee siten työntekijöitä, joita kohtaan työnantajalla on johto- ja valvontaoikeus. Työntekijä voi kuitenkin olla vuokrattuna toisen työnantajan käyttöön. Tällaisissa tilanteissa vuokratyöntekijöistä vastuussa olevana työnantajana on pidetty sitä, jolle käytännössä ovat kuuluneet sekä oikeus johtaa ja valvoa työtä että työn tekemiseen ja sen järjestelyihin välittömästi liittyvät velvollisuudet.¹¹⁰ Korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 2005:135 ilmenee, että vuokrausyrityksen vastuuta vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta on arvioitava sopimusoikeudellisen vahingonkorvausnormiston eikä VahL:n isännänvastuusääntöjen nojalla.

Käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välillä ei siis ole kyse tyypillisestä isännänvastuutilanteesta, sillä isännänvastuuta perustellaan sillä, että isännällä eli työnantajalla on yleensä tosiasiallinen mahdollisuus valvoa ja ohjata työntekijää. Vaikka vuokrausyritys

¹⁰⁸ *Norros* 2007, s. 527–531.

¹⁰⁹ *Saarnilehto* 2010 a, s. 127.

¹¹⁰ *Ståhlberg – Karhu* 2020, s. 242–243.

onkin vuokratyöntekijän työnantaja, sillä on todellisuudessa selvästi heikommat mahdollisuudet valvoa työntekijäänsä kuin käyttäjäyrityksellä.¹¹¹ Vuokrausyritys ei tavanomaisessa työvoimanvuokrauksessa vastaa käyttäjäyritykselle vuokratyöntekijän toiminnasta, vaan vastuu voi syntyä ainoastaan, jos vuokrausyrityksen todetaan lyöneen laimin omat velvoitteensa työntekijän valinnassa.¹¹²

Edellä kerrotun perusteella VahL:n isännänvastuusäännöksiä ei voida soveltaa, jos vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle suorittaessaan varsinaisen työnantajansa sopimusvelvoitteita. Tällöin vastuunjako vuokraus- ja käyttäjäyrityksen kesken on ratkaistava sopimusperusteisen vastuun perusteella. Itse VahL:n soveltumisen osalta tilanne on kuitenkin eri, jos vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa esimerkiksi tahallaan, jolloin VahL:n 2 luvun mukaiset säännökset tulevat sovellettavaksi. Vuokratyöntekijän vastuuseen palataan myöhemmin kappaleessa 3.6.

3.2. Sopimusperusteinen vastuu

Kuten edellä on tutkittu, VahL ei oikeuskirjallisuuden tai KKO:n ratkaisukäytännössä katsotun näkökannan mukaan sovellu tilanteisiin, joissa vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle työnantajansa sopimusvelvoitteita täyttäessään. Käyttäjäyritys ei siis voi hakea korvausta vuokrausyritykseltä VahL:n isännänvastuusäännösten nojalla.¹¹³ Vastuu on ratkaistava sopimusoikeudellisen vahingonkorvausnormiston perusteella. Seuraavaksi tarkastellaankin työvoiman vuokraukseen soveltuvaa eli sopimukseen perustuvaa vahingonkorvausvastuuta. Huomionarvoista on, että osapuolet voivat sopimuksessa sopia vastuun jakautumisesta, jolloin vahinkotilanteissa osapuolten välillä noudatetaan sitä, mitä on sovittu.

Vahingonkorvausta sopimussuhteessa ei ole Suomessa säännelty yleisin säännöksin, ja sopimusoikeuden korvausvastuu koskee yleensä sopimuskumppaneiden välistä suhdetta.¹¹⁴ Sopimusperusteisen vahingonkorvausvastuun lähtökohtana on, että sopimusrikkomukseen syyllistyneen sopimusvelallisen on korvattava velkojalle kaikki sopimusrikkomuksesta johtuva ja ennakoitavissa ollut vahinko.¹¹⁵

¹¹¹ *Norros* 2007, s. 530.

¹¹² *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 178.

¹¹³ Ks. tarkemmin *Norros* 2007, s. 526.

¹¹⁴ *Saarnilehto* 2010 a, s. 123.

¹¹⁵ *Norros* 2007, s. 527.

Mikäli Henkilöstöpalveluyritysten liiton laatimat yleiset sopimusehdot (HPL YSE 2018) tulevat noudatettaviksi, on vastuunjaosta vahinkotilanteessa sovittu jo erikseen. Sopimusehtojen 9.1. kohdan mukaan vuokrausyritys vastaa työntekijän mahdollisesti asiakkaalle aiheuttamasta vahingosta voimassa olevan oikeuden mukaisesti. Vuokrausyritys ei vastaa työntekijän työssään asiakkaalle aiheuttamasta vahingosta, ellei vahinko johdu sellaisesta työntekijän ammattitaidon, kokemuksen tai koulutuksen puutteesta, josta vuokrausyritys vastaa sopimusehtojen mukaan. Tällä viitataan nimenomaisesti vuokrausyrityksen velvollisuuteen henkilöstönvuokrauksessa toimittaa käyttäjäyritykselle sen toimittamien ehtojen täyttävä työntekijä, mutta myös käyttäjäyrityksen TSL 1 luvun 7 §:n mukaiseen velvollisuuteen toimittaa vuokrausyritykselle tiedot, jotka se tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi eli vaatimukset täyttävän työntekijän valitsemiseksi. Sopimusehdoissa on lisäksi sovittu siitä, ettei vuokrausyritys vastaa vahingosta, jota käyttäjäyritykselle mahdollisesti syntyy siitä, että vuokratyöntekijä on estynyt suorittamasta sovittua työtä, ja vuokrausyrityksellä on oikeus tässä tilanteessa toimittaa toinen vuokratyöntekijä estyneen vuokratyöntekijän tilalle. Niin ikään sopimusehdoissa on sovittu mahdollisen vahingonkorvausvastuun määrästä, joka on riippuvainen yhteistyön pituudesta.¹¹⁶

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vahingonkorvausvastuuta arvioidaan yhtiöiden välisen työvoimanvuokraussopimuksen perusteella. Tässä sopimussuhteessa ei sovelleta vahingonkorvauslain säännöksiä. Koska kysymys on vuokrayrityksen vastuusta käyttäjäyritykselle yhtiöiden välisen sopimussuhteen perusteella, asiassa eivät tule sovellettaviksi VahL:n säännökset työnantajan vastuusta, jotka koskevat sopimussuhteen ulkopuolella aiheutettuja vahinkoja.¹¹⁷ Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen vastuunjako työvoiman vuokraussopimuksessa on lähtökohtana. Jos vastuusta sovitaan tai sitä rajoitetaan osapuolten välisessä sopimuksessa, sitä on noudatettava. Kuitenkaan osapuolet eivät tästä aina sovi. Seuraavaksi tutkitaankin tilanteita, joissa osapuolet eivät ole sopineet vastuunjaosta mitään työvoimanvuokraussopimuksessa, jolloin vastuunjako selvitetään soveltuvien lakien ja osapuolten sopimusvelvoitteiden täyttämisen perusteella.

¹¹⁶ Ks. tarkemmin HPL YSE 2018 sopimusehtojen kohta 9.3.

¹¹⁷ *Kröger – Hjelt* 2007, s. 39.

3.3. Minkälaisista vahinkoista vuokratyöntekijä voi aiheuttaa?

Vuokratyöntekijä voi työssään aiheuttaa käyttäjäyritykselle vahinkoa monin eri tavoin.¹¹⁸ Vahinkoa voi aiheutua joko työnantajan sopimusvelvoitteita täyttäessä tai muuten työssä tai täysin näiden ulkopuolella.¹¹⁹ Vuokratyöntekijä voi käyttäjäyrityksessä työskennellessään aiheuttaa tälle vahinkoa esimerkiksi vahingoittamalla käyttäjäyrityksen työkoneita¹²⁰, ja tällaisen fyysisen omaisuuden vahingoittamista voidaankin pitää tavanomaisimpana tilanteena. Fyysinen omaisuus voi kaiketi koneiden lisäksi olla mitä tahansa omaisuutta, jota työntekijä käyttää tai hyödyntää työskennellessään. Esimerkiksi rakennusmiehet voivat vaurioittaa työvälineitä, kun taas kuljetustehtäviin palkatut työntekijät voivat vaurioittaa esimerkiksi ajoneuvoa. Yleisimmässä tilanteessa vuokratyöntekijä vaurioittaa käyttäjäyrityksen fyysistä omaisuutta huolimattomuudestaan, mutta joskus vuokratyöntekijä voi myös toimia tahallisesti¹²¹.

Vuokratyöntekijä voi myös hoitaa tehtävänsä puutteellisesti siten, että käyttäjäyrityksen asiakkaalle tai muulle sopimuskumppanille aiheutuu vahinkoa, jolloin käyttäjäyritys saattaa joutua maksamaan sopimussakkoa tai vahingonkorvausta. Niin ikään vuokratyöntekijä voi aiheuttaa käyttäjäyrityksessä työskennellessään työtapaturman, jossa loukkaantuu käyttäjäyrityksen työntekijöitä, ja heidän sairauslomansa aiheuttaa ylimääräisiä kustannuksia käyttäjäyritykselle. Edelleen vuokratyöntekijä voi oikeudettomasti käyttää hyödykseen käyttäjäyrityksen yrityssalaisuuksia myöhemmin työskennellessään kilpailijan palveluksessa.¹²²

Vuokratyöntekijä voi siten aiheuttaa käyttäjäyritykselle vahinkoa täysin samalla tavoin, kuin työntekijä aiheuttaa vahinkoa tavallisessa työsuhteessa. Vuokratyössä ainoa ero on siinä, ettei käyttäjäyritys ole vuokratyöntekijän varsinainen työnantaja, vaan käyttäjäyritys on vuokratyöntekijän työnantajan sopimuskumppani, jolle on siirretty osa työnantajavelvoitteista. Näiden työnantajavelvoitteiden voidaan kuitenkin katsoa olevan tärkeimpiä nimenomaisesti työntekijän työnteon kannalta, sillä käyttäjäyrityksellä on oikeus johtaa ja valvoa vuokratyöntekijän työtä.

¹¹⁸ Norros 2007, s. 524.

¹¹⁹ Saarnilehto 2010 a, s. 130.

¹²⁰ Kröger – Hjelt 2007, s. 39.

¹²¹ Norros 2007, s. 524

¹²² Ks. tarkemmin Norros 2007, s. 524.

Kun työntekijä aiheuttaa jotain edellä mainituista vahingoista käyttäjäryitykselle, nousee esiin kysymys siitä, keneltä käyttäjäryitys voi lähteä vaatimaan korvausta sille aiheutuneista vahingoista. On selvää, että käyttäjäryitys lähtee ensisijaisesti hakemaan korvausta vuokrausryitykseltä eli työntekijän varsinaiselta työnantajalta. Voiko käyttäjäryitys kuitenkin hakea korvausta myös vuokratyöntekijältä? Vai voiko käyttäjäryitys itse joutua kustantamaan sille aiheutuneet vahingot? Lisäksi on selvítettävä vuokratyöntekijän tuottamuksen aste, eli se onko vuokratyöntekijän tuottamus jäänyt vain lieväksi vai onko vuokratyöntekijä toiminut törkeällä huolimattomuudella tai jopa tahallisesti. Niin ikään täytyy selvittää, onko työntekijä työnantajan ohella vastuussa syntyneestä vahingosta eli voiko vuokrausryitys hakea takautumisoikeuden nojalla vuokratyöntekijältä korvausta tilanteessa, jossa vuokrausryitys on joutunut korvaamaan vuokratyöntekijän aiheuttaman vahingon.

Seuraavaksi käsitellään milloin ja minkälaisissa olosuhteissa kukin vuokratyön kolmikantaisen suhteen osapuolista voi joutua vastuuseen vuokratyöntekijän käyttäjäryitykselle aiheuttamasta vahingosta.

3.4. Vuokrausryityksen vahingonkorvausvastuu

Työvoiman vuokrauksessa vuokrausryityksen päävelvoitteena on toimittaa käyttäjäryitykselle tietyt sopimuksessa määritellyt kriteerit täyttävä työntekijä. Lisäksi vuokrausryityksen velvoitteena on huolehtia siitä, että kyseinen työntekijä on käyttäjäryityksen käytettävissä koko sovitun sopimuskauden tai asiakastilauksen ajan. Vuokrausryitys ei voi olla, ellei toisin ole sovittu, vastuussa käyttäjäryitykselle vuokratyöntekijän työn laadusta tai tietyn tuloksen saavuttamisesta, jos vuokratyöntekijä täyttää vuokraussopimuksessa asetetut vaatimukset. Tähän vaikuttaa se, että käyttäjäryityksellä on lähtökohtaisesti mahdollisuus valita haluamansa työntekijä vuokrausryityksen sille ehdottamien työntekijöiden joukosta. Vuokrausryitys on velvollinen valitsemaan työhön esitettävät työntekijät asiakkaan antamien tietojen perusteella ja sen tulee pyrkiä käytettävissään olevien mahdollisuuksien puitteissa kohtuudella selvittämään, että työntekijä vastaa asiakkaan ilmoittamia vaatimuksia ja että tämä täyttää myös muun muassa terveydentilansa puolesta tehtävän kannalta vaaditut vaatimukset.¹²³

Jos vuokratyöntekijän aiheuttama vahinko on aiheutunut siitä, ettei vuokratyöntekijä ole hallinnut työtehtäviään, katsotaan vuokrausryityksen tehneen virheellisen valinnan

¹²³ Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 88–89.

vuokratyöntekijän suhteen. Tällöin vuokrausyritys on rikkonut sopimusvelvoitteitaan ja vastuu vahingosta on vuokrausyrityksellä.¹²⁴ Työtulosten jäämistä odotettua heikommaksi voidaan pitää ennakoivana seurauksena vuokrausyrityksen sopimusrikkomuksesta eli työntekijöiden ammattiaidon puutteellisesta varmistamisesta. Vuokrausyritys voi joutua vastuuseen myös tilanteessa, jossa puutteellisuus on ilmennyt työntekijän työpanoksessa. Tällöin vuokrausyrityksen voidaan kasto laiminlyöneen velvollisuutensa varmistaa vuokratyöntekijän ammattitaito,¹²⁵ ja vuokrausyritys on rikkonut sopimusvelvoitteitaan.

Tuottamusvastuun on katsottu soveltuvan moniin sopimustyypppeihin siitä huolimatta, että asiasta ei ole nimenomaista säännöstä. Oikeuskäytännössä on pitkälle vakiintunut kanta, jonka mukaan sopimussuhteissa tuottamusta arvioidaan käännetyn todistustaakan perusteella. Tämän mukaan osapuoli, jonka sopimusvelvoite on jäänyt täyttämättä asianmukaisesti, on velvollinen korvaamaan aiheutuneen vahingon, ellei hän kykene näyttämään toimineensa huolellisesti.¹²⁶ Edellä mainittu tarkoittaa työvoiman vuokraustilanteissa sitä, että vuokrausyrityksellä on velvollisuus näyttää toimineensa huolellisesti ja täyttäneensä sopimusvelvoitteensa koskien vuokratyöntekijän valitsemista, mikäli käyttäjäyritys lähtee vaatimaan siltä korvausta vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta. *Saarnilehto* on katsonut käännetyn todistustaakan olevan hankala ja johtavan usein siihen, että korvausvastuu syntyy sille, jonka pitäisi näyttää, ettei tuottamusta ole¹²⁷, eli lähtökohtaisesti vuokrausyritykselle.

Vuokrausyrityksen vastuu käyttäjäyritystä kohtaan on ollut ratkaistavana jo aiemmin osittain käsitellyssä ratkaisussa KKO 2005:135. Tapauksessa oli kyse siitä, että työvoimaa vuokraavan yrityksen huoltoasemaliikkeen käyttöön toimittama työntekijä oli työvuorollaan anastanut varoja huoltoaseman kassakaapista. Huoltoasemaliike oli nostanut vahingonkorvauskanteen vuokrausyritystä kohtaan ja vaatinut, että vuokrausyritys velvoitetaan korvaamaan vuokratyöntekijän rikollisella toiminnalla käyttäjäyritykselle aiheuttama vahinko. Käyttäjäyrityksen mukaan vuokrausyritys oli velvollinen korvaamaan työntekijän tahallaan aiheuttaman vahingon. Tapauksessa sekä käräjäoikeus että hovioikeus olivat ratkaisseet asian vuokrausyrityksen hyväksi. Käräjäoikeuden tuomion mukaan käyttäjäyritys oli laiminlyönyt valvontaoikeuttaan ja oli siten vastuussa valvonnan puutteesta aiheutuneesta vahingosta. Hovioikeuden tuomion mukaan vuokrausyritys oli tarkastanut työntekijän taustan ennen hänen

¹²⁴ *Saarnilehto* 2010 a, s. 128.

¹²⁵ *Norros* 2007, s. 527.

¹²⁶ *Hemmo – Hoppu* 2006, 8. suoritushäiriöt ja niiden seuraamukset > vahingonkorvausvastuu > tuottamusperusteinen vastuu > soveltamisala.

¹²⁷ *Saarnilehto* 2010 a, s. 129.

ottamistaan työhön, eikä vuokrausyritys olisi voinut kohtuudella ottaa ennakolta huomioon työvoiman vuokraussopimusta solmiessa, että työntekijä aiheuttaisi työssään vahinkoa käyttäjäryitykselle. Hovioikeuden mukaan käyttäjäryitykselle aiheutuneet vahingot eivät siten olleet vuokrausyrityksen ennalta arvattavissa. Käyttäjäryitys oli valituksessaan korkeimpaan oikeuteen vaatinut, että vuokrausyrityksen tuli anastukseen syyllistyneen työntekijän työnantajana tai sopimusrikkomuksen perusteella korvata sille anastuksen takia aiheutunut vahinko. KKO:n arvioinnin mukaan asia on koskenut vastuuta vahingosta, jonka vuokrausyrityksen käyttäjäryityksen käyttöön sopimuksen perusteella toimittama työntekijä on tahallisella rikoksellaan aiheuttanut käyttäjäryitykselle. Ratkaisussa vuokrausyrityksen ei katsottu olleen vastuussa sopimusrikkomuksen perusteella tai siten, että sopimuksesta olisi muutoinkaan seurannut sen vastuu. Ratkaisussa vuokrausyrityksen katsottiin hoitaneen sopimusvelvoitteensa eli työntekijän valinnan asianmukaisesti. Vuokrausyritys oli toimittanut käyttäjäryityksen haastateltavaksi kolme taustoiltaan tarkistettua ammattitaitoista työntekijäehdokasta, joiden parista käyttäjäryitys oli tehnyt valintansa. Myöskään työvoiman vuokraussopimukseen ei ollut otettu ehtoa siitä, että vuokrausyritys takaisi työntekijän toimivan tehtäviä hoitaessaan moitteettomasti. Näin ollen KKO katsoi, ettei vuokrausyritys ollut vastuussa käyttäjäryitykselle aiheutuneesta vahingosta.

Tapauksessa vuokrausyrityksen sopimusvelvoitteena on ollut toimittaa käyttäjäryityksen käyttöön huoltoasemalla tapahtuvaan myyntityöhön soveltuva työntekijä. Osapuolten välisessä sopimuksessa ei ollut sovittu takuusta siitä, että työntekijä toimii käyttäjäryityksen osoittamia tehtäviään hoitaessa moitteettomasti, eikä sopimuksen perusteella vuokrausyritys muutoinkaan ottanut kantaakseen riskiä siitä, että työntekijä valintavaiheessa noudatetusta asianmukaisesta menettelystä huolimatta osoittautuukin epärehelliseksi. KKO on siten katsonut, ettei asiassa ole perusteltua katsoa, että aiheutettu vahinko olisi yhteydessä vuokrausyrityksen sopimusrikkomukseen tai että sopimuksesta muutoin olisi seurannut vuokrausyrityksen vastuu vuokratyöntekijän käyttäjäryitykselle aiheuttamasta vahingosta. KKO on siten ratkaisussaan katsonut, ettei vuokrausyritys ollut laiminlyönyt asianmukaista menettelyä työntekijän valintaprosessissa, eikä se muutoinkaan ollut sopimuksen perusteella ottanut vastuuta itselleen koskien vuokratyöntekijän käyttäjäryitykselle aiheuttamaa vahinkoa.

Tapauksesta on katsottu käyvän ilmi kaksi selkeää ja helposti yleistettävää oikeussääntöä. Ensimmäinen on se, että vuokrausyrityksen vastuuta vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta on arvioitava sopimusoikeudellisen vahingonkorvausnormiston eikä VahL:n isännänvastuusääntöjen nojalla, mikä on todettu jo aiemmin kappaleessa 3.1.2., eikä

käyttäjyryitys siten voi saattaa vuokrausyritystä vastuuseen isännänvastuusäännösten nojalla. Toinen linjaus on, että ellei nimenomaisesti ole muuta sovittu, vuokrausyritys ei yleensä ole sopimuksen perusteella vastuussa vuokratyöntekijän toiminnasta, ellei vuokrausyrityksen sopimusvelvoitteiden täyttämiseksi ole ollut virhettä. Vaikka vuokrausyritys ei vastaa ainakaan sopimuksen perusteella työntekijän toiminnasta sinänsä, vuokratyöntekijän selvästi puutteellinen ammattitaito luo helposti oletuksen siitä, että vuokrausyritys ei ole toiminut työntekijän valintaprosessissa riittävän huolellisesti, ja tällaisessa tilanteessa vuokrausyrityksen tulisi vastuusta vapautuakseen osoittaa, että vaikka kyseinen työntekijä on läpäissyt vuokrausyrityksen karsinnan, valintamenettelyä voidaan pitää asianmukaisena.¹²⁸ Kuten aiemmin todettu, tällaisen käännetyn todistustaakan nojalla on katsottu olevan vaikeampaa esittää näyttöä vastuusta vapautumisen puolesta.

Norros on katsonut, että vuokrausyritys voi lähtökohtaisesti joutua vastuuseen sopimusperusteella vain, jos sen voidaan katsoa laiminlyöneen sopimusvelvoitteensa eli työntekijän valintaprosessin.¹²⁹ Vastuun kohdentuminen on sen sijaan hankalaa tilanteessa, jossa vuokratyöntekijä on aiheuttanut vahingon tuottamuksellaan, mutta kummassakaan, vuokrausyrityksen työnantajavalinnassa tai käyttäjyryityksen johdossa tai valvonnassa ei katsota olevan virhettä. Saarnilehto on katsonut tällaisessa tilanteessa vastuu vahingosta kuuluvan työnantajalle eli vuokrausyritykselle. Saarnilehto on perustellut kantaansa sillä, että vuokrausyritys on käyttäjyryityksen sopimuspuoli ja se vastaa täytäntöönpanoapulaisensa eli vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta.¹³⁰ Näin Saarnilehdon näkemyksestä voitaisiin todeta, että vuokrausyrityksellä on hieman työntekijän valintaprosessia pidemmälle ulottuva vastuu, jos sen katsotaan vastaavan myös vuokratyöntekijän huolimattomuudesta aiheutuneista vahingoista, vaikka se olisi hoitanut sopimusvelvoitteensa eli vuokratyöntekijän valinnan asianmukaisesti. Oikeuskäytännössä ei tiedettävästi ole ollut käsillä tilannetta, jossa vuokratyöntekijä on aiheuttanut tuottamuksellaan vahinkoa käyttäjyryitykselle, mutta käyttäjyryitys ja vuokrausyritys ovat molemmat hoitaneet sopimusvelvoitteensa asianmukaisesti.

¹²⁸ Norros 2007, s. 527.

¹²⁹ Norros 2007, s. 528

¹³⁰ Ks. Saarnilehto 2010 a, s. 129.

3.5. Käyttäjyryityksen vahingonkorvausvastuu

Käyttäjyryityksen vastuuseen vaikuttaa jo lain tasoisesti määritellyt velvollisuudet. TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan käyttäjyryityksellä on velvollisuus toimittaa vuokrausyryitykselle tiedot, jotka vuokrausyryitys tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi ja TturVL 3 §:n 2 momentin mukaan käyttäjyryityksellä on velvollisuus määritellä riittävän tarkasti ennen työn aloittamista vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimuksen ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokrausyryitykselle. Käyttäjyryityksellä on siten velvollisuus toimittaa vuokrausyryitykselle tiedot muun muassa työntekijän tulevasta työtehtävästä ja työntekijältä vaadittavasta koulutuksesta, kokemuksesta ja ammattitaidosta sekä työtehtävien ja työympäristön työntekijän terveydentilalle asettamista vaatimuksista.¹³¹ Näin ollen käyttäjyryityksen voitaisiin suoraan lain tulkinnan nojalla katsoa olevan vastuussa vuokratyöntekijän sille aiheuttamasta vahingosta, mikäli vahinko on johtunut siitä, että käyttäjyryitys ei ole toimittanut vuokrausyryitykselle velvollisuutensa mukaisesti tarvittavia tietoja.

Vaikka vuokrausyryitys edellä kerrotun mukaisesti on vastuussa siitä, että se toimittaa käyttäjyryitykselle sopimuksessa sovitut ehdot täyttävän työntekijän, ei vuokrausyryitys kuitenkaan ole vastuussa työntekijän työn laadusta tai jonkin työtuloksen saavuttamisesta. Vuokrausyryityksellä ei nimittäin ole yhtä hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työntekijän työn suoritukseen kuin käyttäjyryityksellä, jolle on siirtynyt oikeus johtaa ja valvoa työtä. Siten käyttäjyryitys vastaa sellaisesta työntekijän työssään aiheuttamasta vahingosta, joka on seurausta käyttäjyryityksen johdon ja valvonnan laiminlyönnistä.¹³² Tällainen tilanne on ollut käsillä esimerkiksi jo edellä läpikäydyssä ennakkoratkaisussa KKO 2005:135, jossa käyttäjyryityksen vuokrausyryitystä vastaan ajama vahingonkorvauskanne hylättiin, sillä vuokrausyryitys oli täyttänyt sopimusvelvoitteensa asianmukaisesti, mutta käyttäjyryityksen katsottiin laiminlyöneen huolehtia asianmukaisista turvajärjestelyistä anastuksen varalta ja tämä laiminlyönti oli mahdollistanut vuokratyöntekijän suorittaman anastuksen. Käyttäjyryitys oli siten laiminlyönyt johto- ja valvontavelvoitettaan, minkä takia vuokratyöntekijän oli ollut mahdollista aiheuttaa vahinkoa.

Jos siis vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjyryitykselle sen vuoksi, että käyttäjyryitys on laiminlyönyt työn johtamisen ja valvonnan, käyttäjyryitys on itse vastuussa sille

¹³¹ *Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 89.*

¹³² *Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 89.*

aiheutuneesta vahingosta. Käyttäjäyritys ei tällöin voi vaatia vuokrausyritystä korvaamaan työntekijän aiheuttamaa vahinkoa.¹³³ Käyttäjäyritykselle siirtyy työvoiman vuokrauksessa työnantajan direktio-oikeus eli työnjohto- ja valvontaoikeus. Kun käyttäjäyritys on itse laiminlyönyt valvontavelvoitettaan, ei se voi kohdistaa vahingonkorvausvaadetta sopimusrikkomuksen perusteella vuokrausyritystä kohtaan, kuten KKO 2005:135 ratkaisussa on katsottu. Saarnilehto on lisäksi katsonut, että kun vahingon syynä on ollut käyttäjäyrityksen virheellinen menettely, ei korvausvaatimusta voi kohdistaa myöskään vuokratyöntekijään¹³⁴.

Myös korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1994:5 työntekijän työnantajansa sopimuskumppanille eli tapauksessa kommandiittiyhtiölle aiheutetusta tuottamuksellisesta tulipalosta vastuuseen saatettiin lopulta kommandiittiyhtiö, sillä se ei ollut huolehtinut osapuolten välisen sopimuksen mukaisesti palovakuuttaa työn kohdetta. Näin ollen kommandiittiyhtiöllä ei ollut oikeutta saada korvausta sopimuskumppaniltaan eli työntekijän työnantajalta, eikä myöskään itse työntekijältä, sillä tämä ei ollut ollut sopimuksen osapuoli. KKO lisäksi totesi, ettei se, että työntekijän menettely oli ollut rikos, ollut tuottamuksen ohella itsenäinen vahingonkorvausperuste.

Käyttäjäyritys voi siten itse joutua vastuuseen vuokratyöntekijän yritykselle itselleen aiheuttamasta vahingosta, jos käyttäjäyrityksen johto- ja valvontaoikeudessa on ollut puutteita. Lisäksi käyttäjäyritys ei voi KKO 1994:5 ja KKO 2005:135 perusteluista ilmenevin tavoin vaatia korvausta muilta tahoilta, jos se on itse jättänyt täyttämättä sopimuksessa sovittuja velvoitteita, jotka ovat mahdollistaneet vahingon aiheutumisen. Käyttäjäyritys ei siten voi saattaa vastuuseen esimerkiksi vuokrausyritystä, jos sen oma toiminta on mahdollistanut vahingon aiheutumisen. Lisäksi on huomioitava, että vuokrausyritys, edellisessä kappaleessa kerrotun tavoin, voi joutua vastuuseen lähinnä vain silloin, kun se ei ole täyttänyt sopimusvelvoitteitaan asianmukaisesti eli esimerkiksi jos vuokrausyritys ei ole toimittanut käyttäjäyritykselle ehtoja täyttävää työntekijää.

Seuraavassa kappaleessa keskitytään vuokratyöntekijän vastuuseen sen itse aiheuttamastaan vahingosta. Tämäkin vaikuttaa olennaisesti käyttäjäyritykseen mahdollisesti kohdistuvaan vastuuseen, sillä seuraavaksi ilmenevin tavoin vuokratyöntekijä voi vain erittäin harvoissa tilanteissa joutua vastuuseen työnantajansa sopimusvelvoitteita täyttäessään aiheuttamastaan vahingosta. Siten, jos vuokrausyrityksen sopimusvelvoitteiden täyttämässä ei ole ollut

¹³³ Saarnilehto 2010 a, s. 129.

¹³⁴ Saarnilehto 2010 a, s. 129.

virhettä, eikä työntekijääkään voida lähtökohtaisesti asettaa tilanteessa vastuuseen, voi käyttäjäyrityksen olla hankalaa saada korvausta sille aiheutuneesta vahingosta.

3.6. Vuokratyöntekijän vahingonkorvausvastuu

3.6.1. Milloin vuokratyöntekijä voi vastata aiheuttamastaan vahingosta?

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, ettei vuokratyöntekijän vastuun normipohja ole täysin selvä.¹³⁵ Esille nouseekin kysymys siitä, voiko käyttäjäyritys kohdistaa vahingonkorvausvaateensa suoraan vuokratyöntekijälle? Vai onko tämä mahdollista vain tilanteissa, joissa käyttäjäyritys ei saa vuokrausyritystä vastuuseen vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta tämän ollessa työntekijän varsinainen työnantaja vai voiko käyttäjäyritys muissakin tilanteissa kohdistaa vaateensa suoraan työntekijään?

Ensiksi todettakoon, että vuokratyöntekijän vastuu ei ole sopimusperusteista. Tämä johtuu siitä, että vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välille ei synny minkäänlaista sopimussuhdetta, kuten edellä on monesti todettu. Vuokratyöntekijä jää myös luonnollisesti vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen sopimuksen mukaisten välittömien velvoitteiden ulkopuolelle.¹³⁶ Toisaalta VahL:n soveltamisenkaan ei ole katsottu olevan yksiselitteistä, sillä vuokratyöntekijä on käyttäjäyrityksen sopimuskumppanin työntekijä, eikä käyttäjäyritys ole siten vuokratyöntekijään nähden tavanomaisen sivullisen vahingonkäräjän asemassa.¹³⁷ Näin ollen, kun vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle sen palveluksessa työskennellessään, sovellettavaksi ei tule tavallinen TSL 12 luvun 1 §:n 3 momentin mukainen säännös, jonka mukaan työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Muunlainen kuin 1 pykälässä mainittu korvausvelvollisuus on jätetty yleisten säännösten varaan.¹³⁸ Tämä johtuu nimenomaisesti siitä, että vuokratyöntekijä ei ole työsuhteessa käyttäjäyritykseen. Käyttäjäyritys ei ole vuokratyöntekijän näkökulmasta sellainen sivullinen vahingonkäräjä, jota VahL 4 luvun

¹³⁵ Ks. tarkemmin *Norros* 2007, s. 531.

¹³⁶ *Hemmo* 1998, s. 122.

¹³⁷ *Norros* 2007, s. 532.

¹³⁸ Ks. tarkemmin *Saarnilehto* 2010 a, s. 122.

säännökset työntekijän vastuuta koskisivat.¹³⁹ Vuokratyöntekijän vastuu työnantajansa sopimuskumppania kohtaan määräytyy sopimuksenulkoisen vastuun perusteella.¹⁴⁰

Vuokratyöntekijä ei ainakaan ole vastuussa sellaisesta vahingosta, joka johtuu siitä, että hänet on lähetetty tehtäviin, joita hän ei hallitse. Tällöin vastuu on sopimusrikkomuksen perusteella vuokrausyrityksellä, joka on määrännyt vuokratyöntekijän kyseisiin tehtäviin, kuten aiemmin todettu.¹⁴¹ Saarnilehto on myös vuokratyöntekijän vastuun kannalta katsonut, ettei käyttäjäyrityksen asemaa ole syytä pitää erilaisena kuin muun sopimuskumppanin. Jos työntekijä vain täyttää työnantajansa sopimuksen mukaisia velvoitteita, työntekijä ei ole lainkaan vastuussa käyttäjäyritykselle vaan vuokrausyritys sen ollessa vuokratyöntekijän työnantaja.¹⁴² Korkeimman oikeuden 1900-luvun ratkaisukäytännöstä ilmenee seuraavaksi esitetyn tavoin, että lähtökohtaisesti vain harvoissa tilanteissa työnantajan sopimuskumppani voi onnistuneesti kohdistaa korvausvaatimuksensa suoraan työntekijää kohtaan. Tämä rajaa siten sitä tulkintaa, että vuokratyöntekijän vastuu määräytyy sopimuksenulkoisen vastuun eli VahL:n perusteella.¹⁴³ Seuraavaksi mainituissa ratkaisuissa ei ole ollut nimenomaisesti kyse työvoiman vuokrauksesta, mutta niiden soveltumista työvoimanvuokraustilanteisiin on oikeuskirjallisuudessa puollettu.¹⁴⁴

Ennakkoratkaisussa KKO 1992:166 oli kyse työntekijän työnantajan sopimuskumppanille aiheuttamasta vahingosta. Tapauksessa tilitoimisto oli saanut toimeksiannon kommandiittiyhtiöltä. Tilitoimiston palveluksessa ollut kirjanpitäjä oli tehnyt toimeksiannon edellyttävät työt virheellisesti, minkä takia kommandiittiyhtiölle oli aiheutunut vahinkoa. Kommandiittiyhtiö oli kohdistanut vahingonkorvausvaateen kirjanpitäjää kohtaan. KKO kuitenkin katsoi, ettei kommandiittiyhtiö voi kohdistaa vaatimusta kirjanpitäjään kohtaan, sillä kirjanpitäjä ei ollut vastuussa sopimuksen täyttämisestä eikä siten myöskään sen rikkomisen seuraamuksista. Kirjanpitäjä oli siis työntekijä tilitoimistossa, joka oli tehnyt toimeksiantosopimuksen kommandiittiyhtiön kanssa. Kirjanpitäjä ei siten ollut missään sopimussuhteessa työnantajansa sopimuskumppaniin, eikä hän siten voinut olla sopimusperusteisessa vastuussa. KKO hylkäsi myös vahingonkorvausvaateen vahingonkorvauslain nojalla, sillä kirjanpitäjän virhe oli tapahtunut ainoastaan sopimusveloitteen täyttämässä.

¹³⁹ *Norros* 2007, s. 532.

¹⁴⁰ *Hemmo* 1998, s. 123.

¹⁴¹ *Saarnilehto* 2010 a, s. 128.

¹⁴² *Saarnilehto* 2012, s. 129–130.

¹⁴³ *Hemmo* 1998, s. 123.

¹⁴⁴ *Norros* 2007, s. 533–534.

Samaa linjaa KKO on myös pitänyt ratkaisussaan KKO 1992:165 ja KKO 1993:38, joissa se on katsonut, ettei työntekijä ole ollut vastuussa työnantajansa sopimuskumppanille aiheuttamastaan vahingosta, kun vahinko on tapahtunut työntekijän työnantajan sopimusvelvoitteen suorittamisessa. Lähtökohtana voidaan siten pitää sitä, ettei vuokratyöntekijä ole vastuussa käyttäjäyritystä kohtaan vahingosta, jonka hän aiheuttaa työtehtäviään hoitaessaan¹⁴⁵. Edellä mainituissa tapauksissa korvauskanteet työntekijää kohtaan hylättiin siis puuttuvan sopimussuhteen takia.

Edellä mainituista KKO:n ratkaisuista on havaittavissa KKO:n noudattama periaate, jonka mukaan työntekijä tai tähän rinnastettava ei voi kuin erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa joutua vastuuseen työnantajansa sopimuskumppania kohtaan tilanteissa, joissa työntekijä on aiheuttanut vahinkoa sopimuskumppanille työnantajansa sopimusvelvoitteita täyttäessään.¹⁴⁶ Tämä niin sanottu rajoitussäännös on nähty myös korkeimman oikeuden ratkaisuissa KKO 1995:78 ja KKO 1999:27. Ensiksi mainitussa tapauksessa oli kyse pankinjohtajasta, joka oli pankin edustajana aiheuttanut vahinkoa työtehtäviä hoitaessaan pankin sopimuskumppanille. Jälkimmäisessä tapauksessa oli puolestaan kyse toimitusjohtajasta, joka oli edustaessaan kiinteistöväilytyshyötiötä aiheuttanut vahinkoa yhtiön asiakkaalle eli sopimuskumppanille. Molemmissa tapauksissa KKO päätyi siihen lopputulemaan, ettei kyseisessä asemassa ollut henkilö ollut vastuussa suhteessa yrityksen sopimuskumppaniin. KKO:n ratkaisuissa oli kyse siis huomattavasti korkeammassa asemassa olleesta henkilöstä kuin tavanomaisesta työntekijästä, eikä vastuuta työnantajan sopimuskumppanille aiheutuneesta vahingosta syntynyt. Huomionvaraista tässäkin on se, että kyseessä oli nimenomaisesti vahinko, joka oli aiheutunut sopimusvelvoitteita täyttäessä. Ratkaisuista voidaankin päätellä, että kyseistä rajoitussäännöstä on tulkittu laajasti. Näin ollen rajoitussäännöksen on myös katsottu soveltuvan vuokratyöntekijöihin, vaikka niistä ei nimenomaisesti ollutkaan kyse missään edellä mainituista KKO:n ratkaisuissa.

Vaikka kritiikkiä voidaan kohdistaa siihen, että vuokratyöntekijä vain harvoin on vastuussa käyttäjäyritykselle aiheuttamastaan vahingosta, voidaan tätä kuitenkin perustella työntekijän suojaamisella. On katsottu, ettei vuokratyöntekijän korvausvastuu saa riippua hänen kannaltaan sattumanvaraisesta seikasta eli siitä, tulkitaanko vuokrausyrityksen sitoutuneen ainoastaan

¹⁴⁵ *Norros* 2007, s. 534.

¹⁴⁶ *Norros* 2007, s. 532.

työntekijän tarjoamiseen toisen käyttöön, tietyn työmäärän tekemiseen ilman vastuuta työn tuloksesta vai määrätyn tuloksen saavuttamiseen.¹⁴⁷

Vuokratyöntekijän ei siis voida katsoa olevan lainkaan vastuussa käyttäjäyritykselle aiheuttamastaan vahingosta, mikäli vahinko on aiheutunut työntekijän työnantajansa sopimusvelvoitteita täyttäessä. Työntekijän vastuu työnantajan sopimuskumppania kohtaan tilanteissa, joissa vahinko on aiheutunut työnantajan sopimusvelvoitteita täyttäessä, on edellä kerrotun tavoin erittäin kapea tai kokonaan poissuljettu.¹⁴⁸ Vuokratyöntekijän vastuun kannalta olennaista on siten se, onko vahinko aiheutunut työssä eli onko työntekijä aiheuttanut vahinkoa työnantajansa sopimusvelvoitteita täyttäessä.

3.6.2. Vuokratyöntekijän tuottamus

Vuokratyöntekijän vahingonkorvausvastuu riippuu myös työntekijän tuottamuksesta. Työntekijän vastuu on alempaa kuin normaali tuottamusvastuu. Jos työntekijä on vain täyttänyt työnantajansa eli vuokrausyrityksen sopimusvelvoitetta, työntekijä ei edellä kerrotun mukaisesti ole lainkaan vastuussa työnantajansa sopimuskumppanille eli käyttäjäyritykselle. Jos taas vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle muutoin kuin vuokrausyrityksen sopimusvelvoitetta täyttäessä, vuokratyöntekijä voi joutua vahingonkorvauslain säännösten mukaisesti vastuuseen käyttäjäyritykselle aiheuttamasta vahingostaan.¹⁴⁹

Rikoksella aiheutettua vahinkoa työnantajan sopimuskumppanille ei kuitenkaan ole KKO:n ratkaisukäytännössä katsottu seikkana, joka perustaisi työntekijän vahingonkorvausvastuun, kun hänen syykseen luetaan vain tavallinen huolimattomuus. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1994:5 oli kyse työntekijästä, joka oli työnantajansa puolesta hoitanut katon korjaustöitä, ja varomattomuudellaan kaasuliekin kanssa aiheuttanut tulipalon työn tilaajan rakennuksessa. Työntekijän katsottiin aiheuttaneen tulipalon tuottamuksellisesti. Työntekijän ei kuitenkaan katsottu olevan korvausvelvollinen työnantajansa sopimuskumppanille, koska hänen huolimattomuutensa oli ilmennyt työnantajan sopimusvelvoitteen täyttämisenä. KKO:n perusteluiden mukaan sillä, että työntekijä oli syyllistynyt menettelyllään myös rikokseen, ei ollut tuottamuksen ohella itsenäinen vahingonkorvausperuste.

¹⁴⁷ *Norros* 2007, s. 533.

¹⁴⁸ *Hemmo* 1998, s. 130.

¹⁴⁹ *Saarnilehto* 2010 a, s. 129–130.

Edellä käydyissä ennakkoratkaisuissa on ollut nimenomaisesti kyse siitä, että työntekijä on aiheuttanut vahinkoa työnantajansa sopimusvelvoitteita täyttäessään. Työntekijän ei siten katsota olevan vastuusta vapaa samalla tavoin kuin edellä on esitetty, mikäli hän aiheuttaa vahinkoa muutoin kuin vuokrausyrityksen sopimusvelvoitteita täyttäessä. Vuokratyöntekijän vahingonkorvausvastuun kannalta mielenkiintoinen korkeimman oikeuden ratkaisu onkin ollut KKO 2005:135, jossa vuokratyöntekijä oli tahallaan anastanut varoja käyttäjäyrityksen kassakaapista. Kyse on siis vahingosta, jonka vuokratyöntekijä on aiheuttanut käyttäjäyritykselle muutoin kuin työnantajansa sopimusvelvoitteita täyttäessä. Ratkaisussa käyttäjäyritys oli kohdistanut vahingonkorvausvaateensa vuokrausyritystä kohtaan, mutta KKO katsoi, ettei vuokrausyrityksen voitu katsoa olevan vastuussa sopimusrikkomuksen perusteella tai muutoinkaan siten, että sopimuksesta olisi seurannut vuokrausyrityksen vastuu käyttäjäyritykselle aiheutuneesta vahingosta. Mielenkiintoista tapauksessa on se, olisiko käyttäjäyritys voinut kohdistaa vaateensa suoraan vuokratyöntekijää kohtaan ja jos olisi, olisiko se voinut menestyä. Ratkaisussahan on nimenomaisesti kyse vuokratyöntekijän tahallaan rikoksella aiheutetusta vahingosta. Olisi hyvin todennäköistä, että käyttäjäyrityksen korvausvaatimus vuokratyöntekijää kohtaan olisi voinut onnistua, sillä oikeuskirjallisuudessa on mainittu vuokratyöntekijän mahdollisuus saattaa henkilökohtaiseen vastuuseen törkeän tuottamuksen tilanteissa. Tiedettävästi KKO:n ratkaistavana ei ole ollut vielä tilannetta, jossa yritys vaatisi suoraan korvausta sopimuskumppaninsa työntekijältä vedoten työntekijän törkeään huolimattomuuteen.¹⁵⁰

Vuokratyöntekijä ei siis lähtökohtaisesti voi joutua henkilökohtaiseen vastuuseen käyttäjäyritykselle aiheuttamastaan vahingosta, kun vahinko on aiheutunut vuokrausyrityksen sopimusvelvoitteita täyttäessä. KKO:n ratkaisukäytännöstä käy ilmi, ettei vuokratyöntekijä voi ainakaan joutua vastuuseen tilanteissa, joissa hänen syykseen luetaan vain tavanomainen huolimattomuus. KKO:n ratkaisukäytäntöä ei tiedettävästi ole vielä tilanteista, joissa käyttäjäyritys kohdistaa korvausvaateensa suoraan tai edes toissijaisesti vuokratyöntekijää kohtaan, kun vuokratyöntekijän on aiheuttanut vahingon törkeällä huolimattomuudella tai tahallisesti. Kun vuokratyöntekijä ei ole aiheuttanut vahinkoa työssä eikä työnantajan sopimusvelvoitetta täyttäessä, vastaa vuokratyöntekijä käyttäjäyritykselle aiheuttamasta vahingostaan VahL 2 luvun mukaisesti.¹⁵¹ Näin on tapahtunut edellä mainitussa KKO 2005:135

¹⁵⁰ Ks. tarkemmin *Norros 2007* s. 534 ja työntekijän vastuun puoltamista koskevista perusteista *Hemmo 1998* s. 127–130.

¹⁵¹ *Saarnilehto 2010* a, s. 130.

ratkaisussa, jossa käyttäjäyritys ei kuitenkaan kohdistanut vahingonkorvausvaadetta suoraan vuokratyöntekijään, vaan epäonnistuneesti vuokrausyritykseen.

Oikeuskirjallisuuden- ja käytännön valossa on kuitenkin selvää, että vuokratyöntekijä vastaa itse aiheuttamastaan vahingosta, jos hän on toiminut tahallisesti, eikä vuokrausyrityksen työntekijän valinnassa tai käyttäjäyrityksen johdossa tai valvonnassa ole ollut puutteita. Tällöin käyttäjäyritys voi vaatia vuokratyöntekijältä korvauksia VahL 2 luvun säännösten mukaisesti. Harvoin on kuitenkaan kyse tilanteesta, jossa vuokratyöntekijän syyksi luettaisiin tahallisuus tai törkeä huolimattomuus. Tavanomaisempaa on, että vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa tavallisella huolimattomuudellaan. Tämä huomioiden voidaankin katsoa, että vuokratyöntekijän vastuu käyttäjäyritystä kohtaan työnantajan sopimusvelvoitteita täyttäessä on huomattavasti kapeampi kuin työntekijän vastuu täysin sivullista vahingonkärsijää kohtaan VahL 4 luvun 1 §:n ja 6 luvun 2 §:n nojalla¹⁵².

3.6.3. Vuokrausyrityksen regressioikeus

Edellä on todettu, että vuokratyöntekijä vain harvoissa tilanteissa – jos laisinkaan – voi joutua vastuuseen työnantajansa sopimusvelvoitteita täyttäessään aiheuttamastaan vahingosta. Käyttäjäyritys ei siten voi onnistuneesti esittää korvausvaadettaan suoraan vuokratyöntekijää kohtaan. Vuokrausyrityksen on siten lähtökohtaisesti katsottu olevan vastuussa vuokratyöntekijän työssään aiheuttamasta vahingosta. Ilmeneekö se, että työntekijän vastuu työntekijän sopimuskumppania vastaan on erittäin kapea tai olematon, myös työnantajan takautumisoikeutta koskevissa tilanteissa?

Vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n 1 momentin isännänvastuun mukaan ”työnantaja korvaa vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssään aiheuttaa.” Vahingonkorvauslain mukaisen takautumisoikeuden mukaan työnantaja voi vaatia korvausta työntekijältä, jos kyseessä on lievää tuottamusta ankarampi rikkominen. Työntekijän vastuu on siten riippuvainen teon moitittavuudesta. Jos työntekijä on aiheuttanut vahingon tahallaan, hänen on korvatta vahinko täysimääräisesti.¹⁵³ TSL 12 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen

¹⁵² *Norros* 2007, s. 533.

¹⁵³ *Ståhlberg – Karhu* 2020, s. 323.

perusteiden mukaan. Lain esitöiden mukaan TSL 12 luvun 1 §:n 3 momentin mainitulla viittauksella VahL 4 luvun 1 §:ään on lievennetty työntekijän vastuuta siten, että korvausvelvollisuutta ei synny, jos työntekijän toiminnan asteeksi jää ainoastaan lievä tuottamus.¹⁵⁴ Vahingonkorvauslain isännänvastuusäännös tulee lähtökohtaisesti kyseeseen silloin, kun työntekijän aiheuttaa työssään vahinkoa ulkopuoliselle. Käyttäjäryitys ei kuitenkaan ole täysin ulkopuolisen asemassa, sillä se on vuokrausyrityksen sopimuskumppani, eikä nyt kuvatussa tilanteessa ole kyse täysin samasta, kuin normaalissa VahL:n mukaisessa isännänvastuutilanteessa.

Edellä työntekijän vastuuta käsiteltävässä kappaleessa on käyty läpi korkeimman oikeuden 1990-luvun ratkaisuja¹⁵⁵, joissa KKO on tullut siihen lopputulokseen, ettei työntekijä tai tähän rinnastettava voi kuin poikkeuksellisesti olla vastuussa työnantajansa sopimuskumppania vastaan. Ratkaisuissa KKO ilmaisi niin sanotun rajoitussäännön. Oikeuskäytäntöä, jossa olisi otettu kantaa työnantajan takautumisoikeuteen tilanteissa, joissa työnantaja on asetettu vastuuseen työntekijänsä aiheuttamasta vahingosta, ei kuitenkaan tiedettävästi ole. *Hemmo* on kuitenkin katsonut, että jos sama vastuun poissulkeminen ulotettaisiin koskemaan myös työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta, rajoitussäännöllä katsottaisiin olevan suurempi merkitys, sillä työnantajan ainoa mahdollinen vahingonkorvaustie estyisi ja työntekijä saisi toimi ilman minkäänlaista vastuuta täyttäessään työnantajansa sopimusvelvoitteita tämän sopimuskumppanin palveluksessa. Näin ollen KKO:n ratkaisukäytännöstä ilmenevän rajoitussäännöksen ei voitaisi katsoa vaikuttavan välittömästi työnantajan takautumisoikeuteen. Hemmon mukaan työntekijällä on TSL 12 luvun 1 §:n 3 momentin ja VahL 4 luvun 1 §:n mukainen vastuu työnantajaansa kohtaan siitä riippumatta, onko työntekijä aiheuttanut vahingon suoraan työnantajalleen vai onko vaatimuksen perusteena työntekijän sopimuskumppanilleen maksama korvaus. Näin ollen voitaisiin katsoa, että vuokrausyritykselle syntyisi takautumisoikeus TSL 12 luvun 1 §:n 3 momentin ja VahL 4 luvun 1 §:n mukaisin edellytyksin työntekijäänsä kohtaan. TSL 12 luvun säännökset tulisivat kyseeseen, kun vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa vuokrausyrityksen sopimusvelvoitteita täyttäessä. Jos vahinko sen sijaan on aiheutettu niin, että työnantaja on joutunut siitä vastuuseen VahL 3 luvun eli isännänvastuun nojalla, työnantajan takautumisoikeus työntekijään määräytyy VahL 4 luvun mukaan. Työntekijän korvausvastuuseen vaikuttaa kuitenkin työntekijän tuottamus, ja korvausvelvollisuutta ei synny lainkaan, jos vahingon asteeksi jää vain lievä tuottamus.

¹⁵⁴ HE 157/2000 vp, s. 117.

¹⁵⁵ Ks. tarkemmin KKO:n ilmaisemasta rajoitussäännöstä koskien työntekijän vastuun poissulkemisesta KKO 1992:165, KKO 1992:166, KKO 1995:78 ja KKO 1999:27.

Korvausvelvollisuuden ei myöskään lähtökohtaisesti ole täysimääräinen.¹⁵⁶ VahL:n mukaiset edellytykset voisivat tulla kyseeseen, kun vuokratyöntekijä on aiheuttanut vahinkoa työssä, mutta ei sopimusvelvoitteita täyttäessä. Työnantajan takautumisoikeuteen vuokratyötä koskevissa tilanteissa ei kuitenkaan ole otettu kantaa oikeuskäytännössä.¹⁵⁷

Kun kyse on työntekijän aiheuttamasta vahingosta, joka liittyy työnantajan ja vahingon kärsineen väliseen sopimussuhteeseen, korvausvelvollisuutta arvioidaan jossain määrin eri tavoin kuin tilanteissa, joissa vahingon kärsinyt ei ole sopimussuhteessa työnantajaan ja kun vahinko ei suoranaisesti liity työnantajan ja vahingon kärsineen väliseen sopimussuhteeseen. Kun kyse on nyt käsiteltävänä olevasta tilanteesta, työnantajan korvausvelvollisuutta tarkasteltaessa on katsottava, ovatko sopimusvelvoitteet tulleet asianmukaisesti täytetyiksi.¹⁵⁸ Vaikka vuokrausyritys olisikin täyttänyt velvoitteensa asianmukaisesti, voi se joutua vastuuseen, sillä työnantajalla ei ole takautumisoikeutta työntekijää kohtaan, jos työntekijän vahinko on syntynyt lievän tuottamuksen takia. Vuokrausyritys voi lähteä perimään käyttäjäyritykselle maksamiaan korvauksia vuokratyöntekijältä, jos kysymyksessä on muu kuin lievä tuottamus.¹⁵⁹ Tilannetta on kuitenkin katsottu hankaloittavan se, että vuokrausyrityksen on katsottu olevan vastuussa lähtökohtaisesti tilanteissa, joissa se ei ole hoitanut sopimusvelvoitteitaan eli työntekijän valintaprosessia asianmukaisesti, eikä käyttäjäyritys voi asettaa vuokrausyritystä vastuuseen vuokratyöntekijän puutteellisen työpanoksen perusteella. Norros onkin todennut tällaisen vuokrausyrityksen vastuun rajoittumisen estävän vuokratyöntekijään kohdistettavan takautumisvaatimuksen, mikä on vahingonkorvauksen preventiovaikutuksen kannalta ongelmallista. Tällöin nimittäin asianmukaisesti valituksi tullut vuokratyöntekijä voisi luottaa siihen, ettei hän voi joutua vastuuseen aiheuttamastaan vahingosta käyttäjäyrityksen suoran vaatimuksen tai vuokrausyrityksen takautumisvaatimuksen perusteella.¹⁶⁰ Kuitenkin kuten aiemmin todettu, vuokrausyrityksellä voi olla sopimusvelvoitteiden täyttämistä pidemmälle ulottuva vastuu, jos molemmat sopimusosapuolista ovat täyttäneet velvoitteensa asianmukaisesti ja työntekijän tuottamuksen aste jää lieväksi. Tällöin takautumisoikeus voisi taas tulla kyseeseen.

Myös Saarnilehto on katsonut, että regressioikeuden määräytyminen on hankalaa tilanteissa, joissa vuokratyöntekijä on aiheuttanut vahinkoa työnantajansa sopimuskumppanille.

¹⁵⁶ Ks. tarkemmin *Saarnilehto* 2010 a, s. 130.

¹⁵⁷ *Hemmo* 1998, s. 130–132 ja *Saarnilehto* 2010 a, s. 130.

¹⁵⁸ *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 644.

¹⁵⁹ *Hietala – Kaivanto – Schön* 2022, s. 178.

¹⁶⁰ *Norros* 2007, s. 534.

Saarnilehdon näkemyksen mukaan tällaisessa tilanteessa vahingonkorvauslain säännökset eivät sovellu, vaan sovellettavaksi tulevat sopimusoikeudelliset säännökset, kuten aiemmin todettu. Saarnilehto on kuitenkin todennut, että TSL 12 luvussa ei ole eroteltu toisistaan välillisesti ja välittömästi syntyneitä vahinkoja, joten voidaan katsoa, että työnantaja saisi regressioikeuden jouduttuaan korvaamaan työntekijän vahingon.¹⁶¹ Näin ollen, jos vuokrausyritys joutuu vuokratyöntekijän työnantajan korvaamaan työntekijän käyttäjäyritykselle aiheutuneen vahingon, voi työntekijä joutua korvaamaan osan vuokrausyrityksen käyttäjäyritykselle korvaamasta vahingosta TSL 12 luvun 1 §:n 3 momentin nojalla. Vuokrausyrityksen regressioikeuden mahdollisuus riippuu kuitenkin edellä todetun tavoin vuokratyöntekijän tuottamuksen asteesta.¹⁶²

Kun vuokrausyritys on hoitanut sopimusvelvoitteensa asianmukaisesti, käyttäjäyritys ei voi saattaa vuokrausyritystä vastuuseen vuokratyöntekijän sopimusvelvoitteita täyttäessään aiheuttamastaan vahingosta. Tällöin vuokratyöntekijään ei voisi joutua vastuuseen, sillä jos vuokrausyritys ei joudu vastuuseen vahingosta, ei myöskään vuokratyöntekijä voi joutua työnantajan takautumisoikeuden nojalla vastuuseen. Regressioikeuden on katsottu oikeuskirjallisuudessa olevan ongelmallista nyt käsiteltävänä olevan tilanteen kannalta.¹⁶³ Epäselvyyttä työnantajan takautumisoikeutta koskien tuottaa se, ettei korkeimmassa oikeudessa ole ollut ratkaistavana tilannetta, jossa sitä olisi käsitelty.

¹⁶¹ Saarnilehto 2010 a, s. 127–128.

¹⁶² Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 156.

¹⁶³ Ks. tarkemmin Norros 2007, s. 534.

4. Vuokratyön sääntely Ruotsissa

4.1. Työlainsäädännöstä ja laki työntekijöiden vuokrauksesta

Ruotsissa työoikeudelliset säännökset löytyvät monesta eri laista, kuten työelämän myötämääräämislaista (lag om medbestämmande i arbetslivet, MBL, 1976:580), työympäristölaista (arbetsmiljölagen, 1977:1160) ja työsuojelulaista (lag om anställningsskydd 1982:80). MBL:n on katsottu olevan Ruotsin työlainsäädännön ”perustuslaki”. Lisäksi työehtosopimuksilla on suuri merkitys Ruotsin työlainsäädännössä, ja myös vuokratyöalaa on säännelty paljon työehtosopimuksin.¹⁶⁴ Edellä mainituissa laeissa on säädetty myös työvoiman vuokraustilanteista. Esimerkiksi työympäristölaissa vastuu työympäristöstä on jaettu käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen kesken. Vuokrausyrityksellä on velvollisuus tutkia kohtuullisessa määrin käyttäjäyrityksen työympäristöä ja varmistua, että vuokratyöntekijät voivat turvallisesti hoitaa tehtäviään. Kuitenkin käyttäjäyrityksellä on katsottava olevan ensisijainen vastuu työympäristöstä, sillä käyttäjäyrityksen on toteutettava vuokratyöntekijän työssä tarvittavat työturvallisuustoimenpiteet.¹⁶⁵

Vuokratyötä pidettiin Ruotsissa kiellettynä työnvälityksenä vuoteen 1992 asti, kunnes se laillistettiin lailla yksityisestä työnvälityksestä ja työntekijöiden vuokrauksesta (Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, SFS 1991:746). Tätä lakia uudistettiin muutama vuosi myöhemmin (1993:440).¹⁶⁶ Ruotsissa on sittemmin EU:n vuokratyödirektiivin myötä säädetty erikseen laki työntekijöiden vuokrauksesta eli vuokratyölaki (Lag om uthyrning av arbetstagare, 2012:854). Ennen lain voimaantuloa vuokratyötä koskevia säännöksiä on ollut edellä mainitussa laissa yksityisestä työnvälityksestä ja työntekijöiden vuokrauksesta, josta vuokratyötä koskevat säännökset siirrettiin vuokratyölakiin lakiin. Lain esitöiden mukaan työntekijöiden vuokrauksesta oli säädettävä erikseen laki, jotta vuokratyöntekijöille voidaan taata direktiivissä vaaditut samat työehdot kuin käyttäjäyrityksen omille työntekijöille. Esitöiden mukaan Ruotsin lainsäädännössä ei ollut entuudestaan säännöksiä, jotka olisivat nämä taanneet.¹⁶⁷

Ruotsin vuokratyölain 1 §:n mukaan laki koskee työntekijöitä, jotka ovat vuokrattavana asiakasyritykselle asiakasyrityksen (käyttäjäyritys) valvonnassa ja johdolla tehtävää työtä

¹⁶⁴ Glåva 2011, s. 96 ja 193.

¹⁶⁵ Arbetsmiljöverket 2018, s. 4.

¹⁶⁶ Göransson 2014, s. 15.

¹⁶⁷ Prop. 2011/12:178 s. 23–24. Esitöiden mukaan direktiivin keskeisin säännös on yhdenvertaisen kohtelun periaate, joka otettiin Ruotsissa perusteeksi lain säätämiseksi.

varten. Soveltamisalasta ilmenee, että työntekijän on oltava työsuhteessa vuokrausyritykseen, jotta työntekijä voidaan vuokrata käyttäjäyritykselle. Vuokratyössä työntekijä tekee työtä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena.¹⁶⁸ Vuokratyöntekijän työnantajana pidetään kuitenkin vuokrausyritystä, jonka kanssa vuokratyöntekijä on solminut työsopimuksen.¹⁶⁹ Pykälästä ilmenee myös, että käyttäjäyritykselle siirtyy työvoiman vuokrauksessa direktio-oikeus, joka on myös ehto sille, että lakia voidaan soveltaa. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, ettei ole tarvetta pyrkiä yleisesti määrittelemään termiä ”työnjohto-oikeus”. Määrittelymisen tarpeen on katsottu vaihtelevan sen mukaan, mistä on kyse kussakin tapauksessa. Kuitenkin työnjohto-oikeus -termin voidaan yleisesti katsoa koskevan kysymyksiä missä, milloin ja miten työtä tehdään.¹⁷⁰ Ruotsin oikeuskirjallisuuden mukaan työnjohto-oikeus -termin voidaan katsoa olevan yhtenevä Suomen vastaavan termin kanssa.

Lain 6–10 §:ssä säädetään vuokrausyrityksen velvoitteista. Vuokrausyritykselle on asetettu muun muassa tasapuolisen kohtelun velvoite, jonka mukaan sen on taattava vuokratyöntekijälle sen työskennellessä käyttäjäyrityksen palveluksessa vähintään ne vähimmäistyöehdot, jotka olisivat olleet voimassa, jos käyttäjäyritys olisi suoraan palkannut työntekijän tekemään kyseistä työtä. Vähimmäistyöehdoilla tarkoitetaan 5 §:n 3 kohdan mukaan käyttäjäyritystä sitovia ehtoja, jotka säädetään työehtosopimuksessa tai muussa sitovassa yleisessä säännöksessä. Ehdoilla viitataan muun muassa työaikaan, palkkaan ja syrjintäkieltoon. Tasapuolisen kohtelun velvoitteesta voidaan kuitenkin poiketa työehtosopimuksella. Vuokrausyritykselle on lisäksi laissa asetettu velvoite, ettei se saa sopimusehdolla tai muullakaan tavalla estää työntekijää ottamasta vastaan työtä käyttäjäyrityksen palveluksesta. Pykälä on tarkoitettu laajaksi ja kielto soveltuu sekä vuokrausyrityksen ja työntekijän että vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen väliseen sopimukseen.¹⁷¹

Käyttäjäyritykselle on lain 11 §:n nojalla puolestaan asetettu velvollisuus antaa vuokratyöntekijöille mahdollisuus käyttää yrityksen yhteisiä palveluja tai järjestelyitä samoin edellytyksin kuin yrityksen palveluksessa muutoin työskenteleville työntekijöille, ellei erityisestä syystä muuta johdu. Käyttäjäyrityksen palveluilla tai järjestelyillä on tarkoitettu esimerkiksi lasten päivähoitoa. Erityisellä syyllä on katsottu tarkoittavan esimerkiksi sitä, että käyttäjäyritys tarjoaa työntekijöilleen lasten päivähoitoa, mutta päivähoidossa ei ole tilaa juuri

¹⁶⁸ *Göransson* 2014, s. 25.

¹⁶⁹ *Glåva* 2011, s. 119.

¹⁷⁰ *Glåva* 2011, s. 671.

¹⁷¹ *Göransson* 2014, s. 41–42.

sinä aikana, kun vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen palveluksessa.¹⁷² Lisäksi käyttäjäyrityksen on lain 12 §:n nojalla ilmoitettava vuokratyöntekijöille yrityksen avoimista työpaikoista. Niin ikään lain 12 a §:ssä on säädetty myös käyttäjäyrityksen velvollisuudesta tarjota vuokratyöntekijälle toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, jos työntekijä on ollut vuokrattuna käyttäjäyrityksen yhteen ja tiettyyn yksikköön yhteensä yli 24 kuukautta 36 kuukauden pituisen ajanjakson sisällä. Käyttäjäyritykselle on kuitenkin jätetty mahdollisuus toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tarjoamisen sijasta maksaa vuokratyöntekijälle korvaus, joka vastaa työntekijän kahden kuukauden palkkaa.

Vuokratyölaissa säädetään lisäksi erikseen vahingonkorvauksesta. Lain 13 §:ssä säädetään vuokrausyrityksen vuokratyöntekijälle suoritettavasta vahingonkorvauksesta, jos vuokrausyritys rikkoo sille säädettyä tasapuolisen kohtelun velvoitetta, estää työntekijää ottamasta vastaan työtä käyttäjäyritykseltä tai perii työntekijältä maksua toimeksiantojen järjestämisestä tai työsopimuksen tekemisestä käyttäjäyrityksen kanssa. Lain 14 §:ssä säädetään puolestaan käyttäjäyrityksen vuokratyöntekijälle suoritettavasta vahingonkorvauksesta, jos käyttäjäyritys rikkoo vuokratyöntekijän mahdollisuutta käyttää käyttäjäyrityksen yhteisiä palveluja tai järjestelyjä, jättää ilmoittamatta avoimista työpaikoista tai ei tarjoa vuokratyöntekijälle 12 a §:ssä tarkoitettua toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta tai maksa sen sijasta korvausta. Lisäksi lain 14 a §:ssä on säädetty käyttäjäyrityksen velvollisuudesta suorittaa vuokrausyritykselle vahingonkorvausta, jos käyttäjäyritys ei ilmoita vuokrausyrityksen pyynnöstä sen vähimmäistyoehdoista, jotka soveltuisivat, jos vuokratyöntekijä olisi palkattu suoraan käyttäjäyrityksen palvelukseen tai jos käyttäjäyritys ei ilmoita vuokrausyritykselle aikeestaan lähettää työntekijä Euroopan talousalueelle tai Sveitsiin tekemään työtä.

Edellä selvitetyn tavoin Ruotsissa vuokratyötä koskeva sääntely on huomattavasti Suomen sääntelyä kattavampaa, vaikka lähtökohtaisesti samat perussäännökset löytyvätkin EU:n vuokratyödirektiivistä johtuen myös Suomen lainsäädännöstä. Ruotsissa vuokratyöntekijöiden asemaa on kuitenkin parannettu erilaisilla säännöksillä, joiden nojalla vuokratyöntekijöiden on mahdollista päästä pois määräaikaisten työsopimusten kierteistä ja saada vakituinen toistaiseksi voimassa oleva työsuhde tai vaihtoehtoisesti korvaus.

¹⁷² Göransson 2014, s. 43–44.

4.2. Vahingonkorvauslaki

Suomen ja Ruotsin oikeusjärjestelmät ovat pitkälti samanlaiset. Näin on myös maiden vahingonkorvausoikeudellisen sääntelyn osalta, mikä johtunee siitä, että Ruotsi ja Suomi ovat olleet mukana vahingonkorvausoikeutta koskevassa pohjoismaisessa lakiyhteistyössä¹⁷³. Suomen vahingonkorvauslaki onkin säädetty vain 2 vuotta Ruotsin vahingonkorvauslain (Skadeståndslag 1972:207) säätämisen jälkeen. Koska tutkin aiemmin tässä tutkielmassa Suomen lainsäädännön osalta isännänvastuun soveltumista tilanteeseen, jossa vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle, on syytä tarkastella vahingonkorvauslakia ja isännänvastuuta sekä niiden soveltumista tilanteeseen myös Ruotsin lainsäädännön mukaan.

Ruotsin vahingonkorvausoikeus jaetaan samoin kuin Suomenkin sopimusperusteiseen ja sopimuksen ulkoiseen vahingonkorvausvastuuseen.¹⁷⁴ Ruotsin vahingonkorvauslaissa säädetään myös työnantajan ja työntekijän korvausvelvollisuudesta samoin kuin Suomenkin vahingonkorvauslaissa. Lain 3 luvun 1 §:n mukaan työnantajan, jolla on palveluksessaan työntekijä, on korvatta 1) henkilövahinko tai esinevahinko, jonka työntekijä palveluksessaan aiheuttaa virheestä tai laiminlyönnistä, 2) puhdas varallisuusvahinko, jonka työntekijä palveluksessaan aiheuttaa rikoksella, 3) vahinko, joka johtuu siitä, että työntekijä on aiheuttanut vahinkoa lain 2 luvun 3 §:ssä säädetyllä tavalla virheellä tai laiminlyönnillä ja 4) vahinko, joka korvataan 2 luvun 3 a §:n mukaan ja jonka työntekijä aiheuttaa palveluksessaan virheellään tai laiminlyönnillään. Lain 2 luvussa säädetään tuottamusvastuusta. Ruotsin vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:ssä säännellään isännänvastuusta. Kyseistä pykälää koskeva työntekijöiden henkilöpiiri ilmenee lain 6 luvun 5 §:stä. Pykälän mukaan lakia sovellettaessa työntekijään rinnastetaan 1) kokonaispuolustusvelvollisuudesta annetun lain (1994:1809) mukaan palveleva ja muu laissa säädettyä palvelusta suorittava, 2) se, joka koulussa tai laitoksessa hoidettavana ollessaan tekee laatuaan samanlaista työtä kuin tavallinen työntekijä ja 3) se, joka muutoin tekee toisen lukuun työtä työsuhteen kantalaisissa olosuhteissa.

Lain 4 luvun 1 §:n mukaan vahingon, jonka työntekijä aiheuttaa työssään virheen tai laiminlyönnin johdosta, on työntekijä vastuussa vain siltä osin kuin siihen on erityistä syytä ottaen huomioon teon laatu, työntekijän asema, vahinkoa kärsineen etu ja muut olosuhteet. Edellä mainittu pykälä on ainut Ruotsin vahingonkorvauslaissa, joka sääntelee työntekijän vastuuta.

¹⁷³ HE 187/1973 vp, s. 1.

¹⁷⁴ *Hellner – Radetzki* 2018, s. 23.

Ruotsin vahingonkorvauslain esitöissä on jo vuonna 1964 ollut sääntelyä koskien vuokratyöntekijöitä. Esitöissä todetaan, että voi olla tapauksia, joissa henkilö on tietyn työnantajan palveluksessa ja esimerkiksi lomalain kannalta häntä on pidettävä hänen työntekijänään, mutta työntekijä tekee työtä aivan toisen työnantajan lukuun. Kyse on silloin työvoiman lainaamisesta yrityksestä toiseen. Kyseisissä esitöissä on lisäksi mainittu, että tällainen työntekijä tekee työtä toisen yrityksen lukuun sen työnjohdon alaisena. Niin ikään esitöissä on mainittu vahingonkorvausvastuun näkökannalta se, että ratkaisevaa esisijaisesti on, kuka työnantajista kulloinkin valvoo ja vastaa työnjohdosta. Jos kyse ei ole kahden työnantajan välisestä vuorovaikutuksesta, vaan vahinko syntyy toiminnasta, jota harjoitetaan yksinomaan toisen työnantajan lukuun, on vastuu lähtökohtaisesti kohdistuttava kyseiseen yritykseen yksin.¹⁷⁵ Esitöistä ilmenee se pääperiaate, jonka mukaan vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta vastaa lähtökohtaisesti se taho, jolla on työnjohto- ja valvontaoikeus. Suomen vahingonkorvauslain esitöissä ei puolestaan ole otettu kantaa laisinkaan vuokratyöntekijöitä koskeviin kysymyksiin.

Sekä Ruotsin vahingonkorvauslain 3 luvusta että 4 luvusta ilmenee samoin kuin Suomenkin VahL:sta, että isännänvastuu ja työntekijän vastuun rajoittaminen koskevat ainoastaan tilanteita, joissa työntekijä on aiheuttanut vahinkoa työssään tai Ruotsin vahingonkorvauslain sanamuodon mukaisesti palveluksessaan. Mikäli työntekijä aiheuttaa vahinkoa työn ulkopuolella, on hän vastuussa siitä Ruotsin vahingonkorvauslaissa (2 luku) ja Suomen VahL:ssa (2 luku) säädettyjen normaalien vastuusäännösten perusteella eli työntekijän on korvattava vahinko, jonka hän aiheuttaa. Ruotsin korkein oikeus on ratkaisussaan NJA 2000 s. 380 tutkinut isännänvastuuta ja sen vaatimaa edellytystä siitä, että työntekijän on aiheuttava vahinkoa työssään. Tapauksessa asiakas oli antanut asianajotoimistolle toimeksiannon koskien kahden asunnon ostamista ja siirtänyt toimiston asiakasvarojen tilille rahasummat tätä varten. Asianajotoimiston avustava juristi kavalsi osan rahoista ja otti lainaa asiakkaan nimissä tämän tietämättä ja käytti lainatut rahat toisen asunnon ostamiseen. Avustava juristi ei maksanut lainaa takaisin lainanantajalle, joka lopulta nosti vahingonkorvauskanteen asianajotoimistoa vastaan. Asia eteni Ruotsin korkeimpaan oikeuteen. Korkein oikeus katsoi, että työntekijän toiminta oli liittynyt asianajotoimiston toimintaan, mutta asianajotoimiston ei kuitenkaan ole väitetty tienneen työntekijän toiminnasta. Korkeimman oikeuden mukaan työntekijä on käyttänyt ilmeisen väärin asemaansa avustavana juristina ja tehnyt rikoksen työnantajansa selän takana.

¹⁷⁵ States offentliga utredningar 1964:31, s. 74–75.

Korkeimman oikeuden mukaan vahingonkorvausvelvollisuus on määrättävä pidättyväisesti, jos rikos on aiheuttanut puhtaan varallisuusvahingon, jolloin teolta on vaadittava läheistä yhteyttä työntäjän toimintaan. Korkein oikeus katsoi, että työntäjän mahdollisuudet rikoksen ehkäisemisessä olivat olleet vähäiset, eikä rikosta voitu pitää työntekijän työsuhteeseen läheisesti liittyvänä, jonka johdosta asianajotoimisto työntekijän työntäjänä tuli asettaa isännänvastuuseen. Ratkaisun mukaan työntekijän toiminnalla ei ollut ollut vahvaa yhteyttä työntekijän työtehtäviin, eikä asianajotoimistolla työntäjänä ollut mahdollisuutta estää työntekijän aiheuttamaa rikosta. Korkein oikeus päätyi edellä mainituin perustein hylkäämään kanteen.

Ruotsin vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:ssä säädetään siis isännänvastuusta (*principalansvar*). Ruotsin lainsäädännössä säädetään samoin kuin Suomenkin lainsäädännössä siitä, että työntäjä ei ole vastuussa kaikista työntekijänsä aiheuttamista vahingoista. Vahingon tulee aiheutua palveluksessa eli työssä. Vahingon katsotaan aiheutuneen työssä, jos työntekijä aiheuttaa sen työaikana ja normaaleja työtehtäviä hoitaessaan. Lisäksi, vaikka vahinkoa ei aiheutuisikaan työntekijän suorittaessa varsinaisia työtehtäviään, voi hänen työntäjänsä joutua vastuuseen. Niin ikään työntäjän on katsottu olleen vastuussa työntekijän aiheuttamasta rikoksesta, kun sillä on ollut tarpeeksi läheinen yhteys työhön. Työntäjä ei sen sijaan vastaa työntekijän aiheuttamista vahingoista, jotka ovat työntäjän näkökulmasta olleet täysin arvaamattomia.¹⁷⁶ Kun työntekijällä katsotaan olevan useampi kuin yksi työntäjä, isännänvastuun kohdentumisessa tulee ottaa huomioon kumpi työntäjästä lähemmin käyttää valvontaoikeutta työntekijään ja vastaa työnjohtamisesta ja varsinaisten työtehtävien antamisesta. Voi myös olla tilanteita, joissa työntekijä on osana toisen yrityksen organisaatiota siten, että häntä on pidettävä vahingonkorvausoikeudellisesti yhdenvertaisena kyseisen yrityksen työntekijöiden kanssa. Jos yritys ottaa palvelukseensa vuokratyöntekijän, on yrityksen vastattava tämän aiheuttamasta vahingosta. Kuitenkin tällaisessa tilanteessa valvontaoikeuden on katsottu eräissä tapauksissa olevan riittämätön.¹⁷⁷

¹⁷⁶ *Hellner – Radetzki* 2018, s. 156–157. Ks myös Ruotsin korkeimman oikeuden ratkaisu NJA 2000 s. 639, jossa asianajaja oli määrätty pesänselvittäjäksi pesään ja unohtanut valvoa testamenttia. Testamentin valvomatta jättämisestä aiheutui puhdasta varallisuusvahinkoa. Vaikka asianajajan tehtävän katsottiin olleen erittäin henkilökohtainen, hänen katsottiin aiheuttaneen vahinkoa työssä. Tapauksessa NJA 1939 s. 410 puolestaan perämies oli aiheuttanut onnettomuuden sillä välin, kun alus oli ollut korjauksessa telakalla. Ruotsin korkein oikeus totesi, että perämiehen toimi oli liittynyt hänen työtehtäviinsä ja siten vahingon katsottiin aiheutuneen työssä.

¹⁷⁷ *Hellner – Radetzki* 2018, 157–158.

4.3. Vuokratyöntekijän aiheuttama vahinko

Edellä kerrotun mukaisesti Ruotsin lainsäädännössä on käytössä isännänvastuusäännös eli se, että työnantaja on vastuussa työntekijänsä työssään aiheuttamista vahingoista. Kun tilanteessa on useampi kuin yksi työnantaja, tehdään arvio ja ratkaisu tapauskohtaisesti, ja otetaan lähtökohdaksi se, kuka on antanut työntekijälle työtehtäviä ja ohjeita työhön liittyen ja kenellä on ollut kontrolli eli valvontaoikeus työntekijään nähden.¹⁷⁸ Tällä tarkoitetaan direktio-oikeutta, joka vuokratyössä siirtyy käyttäjäyritykselle. Tämän pääsäännön mukaisesti käyttäjäyritys olisi siten lähtökohtaisesti vastuussa vahingosta. Jotta kyseisestä pääsäännöstä voidaan poiketa, erityisten olosuhteiden on oltava käsillä.

Ruotsin korkeimman oikeuden ennakkoratkaisukäytännössä tuomiossa NJA 1979 s. 773 korkein oikeus poikkesi edellä kerrotusta pääsäännöstä ja linjasi, mitä nämä erityisolosuhteet voivat olla. Tapauksessa eräs huvilan omistaja oli palkannut putkiasentajan tekemään tietyn työn huvilalla. Putkiasentaja oli puolestaan vuokrannut kaivinkoneen ja niiden kuljettajan. Vuokratun koneen kuljettaja vahingoitti huvilaa kaivuutöiden aikana. Yrityksen, joka oli vuokrannut koneen ja sen kuljettajan putkimiehelle, katsottiin olevan vastuussa aiheutuneesta vahingosta, sillä kyseisen yrityksen ammattitoimintana oli koneen vuokraaminen kuljettajineen. Putkimies oli sen sijaan itsenäinen ammatinharjoittaja, jolla ei ollut työntekijöitä. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan vuokrausyrityksen isännänvastuun ei katsottu siirtyneen putkiasentajalle. Korkein oikeus päätyi kyseiseen linjaukseen siitä huolimatta, että putkiasentajan katsottiin valvoneen ja johtaneen työtä. Korkeimman oikeuden mukaan pääsääntöä sovelletaan tilanteisiin, joissa työntekijä tosiasiallisesti sisällytetään toisen yrityksen toimintaan tavalla, joka saa hänet näyttämään samanarvoiselta kuin kyseisen yrityksen omat työntekijät. Lisäksi korkein oikeus otti ratkaisussaan huomioon myös sen, että vuokrausyrityksellä oli ollut helpompi ottaa vastuuvakuutus kuin itsenäistä ammattia harjoittavalla putkimiehellä, jolla ei ollut lainkaan omia työntekijöitä ja kun vuokrasuhde oli ollut lyhytaikainen.

Ruotsalaisessa oikeuskirjallisuudessa on otettu kantaa ratkaisun NJA 1979 s. 773 ratkaiseviin seikkoihin. *Andersson* on katsonut ratkaisevana olleen juuri vastuun kohdentuminen sille taholle, joka lähimmiten hallitsee työntekijöitään. Korkein oikeus oli ratkaisussaan nimenomaisesti maininnut, että vuokrausyrityksen toiminta on koostunut ”ammattimaisesta

¹⁷⁸ *Hellner – Radetzki* 2018, s. 157.

koneiden vuokrauksesta kuljettajineen”, kun taas putkiasentajalla itsellään ei ollut lainkaan työntekijöitä. Lisäksi korvausvastuuseen on vaikuttanut se, että vuokrasuhde oli ollut lyhyt.¹⁷⁹

Toinen Ruotsin oikeuskäytännössä käsitelty tapaus koskien vuokratun työntekijän aiheuttamaa vahinkoa on NJA 1992 s. 21. Tapauksessa on myös tehty poikkeus edellä mainittuun lähtökohtaan. Tapauksessa oli kyse kivenmurskaamista harjoittavasta yhtiöstä (käyttäjäyritys), joka oli vuokrannut hitsausyritykseltä (vuokrausyritys) määrääjäksi kokeneen hitsaajan, jonka tehtävänä oli suorittaa tiettyjä korjaustöitä. Kun kyseinen työntekijä oli tehnyt sovitut työt, hänet oli määrätty purkamaan kuluneita jyrkänteitä, jonka hitsauksen yhteydessä oli syntynyt pieniä tulenliekkejä. Tuli oli lopulta levinnyt ja oli syttynyt tulipalo, josta aiheutui suuria vahinkoja käyttäjäyritykselle. Käyttäjäyritys nosti kanteen vuokrausyritystä vastaan ja vaati, että se veloitetaan korvaamaan käyttäjäyritykselle tulipalosta aiheutuneet vahingot. Kanteen mukaan hitsaustyöntekijä oli aiheuttanut sille vahinkoa palvelun virheellisyydellä tai laiminlyönnillä. Kanteen mukaan laiminlyönti oli tapahtunut siinä, että työntekijä ei ollut noudattanut liekinpoltinta käyttäessään tavanomaisia turvallisuusmääräyksiä, sillä hän ei ollut varmistanut, ettei palavaa materiaali ollut sen levyn kääntöpuolella, jonka läpi hän oli leikkaamassa. Käyttäjäyrityksen mukaan vuokrausyritys on vastannut työntekijän pätevyydestä ja siitä, että tämä noudattaa tavanomaisia turvallisuusmääräyksiä.

Vuokrausyritys kiisti kanteen. Vuokrausyrityksen mukaan osapuolet olivat sopineet, että käyttäjäyritys johtaa vuokratun työntekijän työtä. Se oli antanut käyttäjäyrityksen käyttöön vain yhden työntekijän. Vuokrausyritys katsoi työnantajavastuun kuuluvan käyttäjäyritykselle. Vuokrausyrityksen mukaan työntekijä ei ollut huolimaton tai laiminlyönyt ohjeita. Hän oli tehnyt hitsaustöitä käyttäjäyrityksen välittömästä käskystä, eikä tulipaloa voitu pitää hänen syynään. Vuokrausyrityksen mukaan palo oli sattunut selittämättömästä syystä eikä siten voida katsoa, että hitsaustyö olisi aiheuttanut tulipalon.

Käräjäoikeus tutki kysymystä, kenellä on työnantajavastuu vahingosta, jonka kyseessä oleva työntekijä on mahdollisesti aiheuttanut. Käräjäoikeus totesi, etteivät osapuolet olleet sopineet siitä, kumpi osapuolista vastasi työnjohdosta ja kantaisi työnantajavastuun, mutta katsoi näytön perusteella tulleen selvitettyksi, että käyttäjäyritys johti ja valvoi vuokratun työntekijän työtä. Käräjäoikeus antoi huomiota sille, että käyttäjäyritys oli pitänyt työntekijää kokeneena ja asiantuntevana hitsaajana, joka ei tarvinnut yksityiskohtaisia ohjeita työn suorittamisesta.

¹⁷⁹ Andersson 2013, s. 250–251.

Käräjäoikeus viittasi perusteluissaan ratkaisuun NJA 1979 s. 773, jossa oli todettu, että jos käyttäjäyritys johtaa ja valvoo työtä, se on yleensä kannettava vahingonkorvausoikeudellinen työnantjavastuu, paitsi jos vuokrattua työntekijää ei kuitenkaan voida liittää käyttäjäyrityksen toimintaan tavalla, jossa se nähdään samanarvoisessa asemassa kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. Näin ollen käräjäoikeus totesi, että osapuolet olivat sopineet työntekijän vuokraamisesta vain suhteellisen lyhyeksi ajaksi, jolloin työntekijä suoritti itsenäiset tehtävät, jotka olivat täysin erillisiä käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden tehtävistä, eikä työntekijän voida katsoa liittyneen käyttäjäyrityksen toimintaan. Käräjäoikeuden tuomion mukaan työntekijä oli aiheuttanut tulipalon virheellään tai laiminlyönnillään ja vuokrausyritys oli velvollinen korvaamaan käyttäjäyritykselle sille aiheutuneet vahingot. Vuokrausyritys valitti käräjäoikeuden tuomiosta Länsi-Ruotsin hovioikeuteen, joka ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota.

Asia eteni lopulta korkeimpaan oikeuteen, joka tutki kysymystä siitä, onko vuokrausyrityksen kannettava käyttäjäyritykseen nähden vahingonkorvausoikeudellinen työnantjavastuu hitsaajasta, jonka käyttäjäyritys on vuokrannut vuokrausyritykseltä. Osapuolten välisessä sopimuksessa oli sovittu, että työntekijä menee noin 14 päivän ajaksi maksua vastaan käyttäjäyrityksen käyttöön tekemään hitsaustöitä kaivuukopilla ja korjaustöitä kivimurskaamalla, eikä tarkemmin työtehtävistä sovittu. Sopimuksessa ei sovittu työnjohto- tai vastuukysymyksistä. Oli kuitenkin selvää, että käyttäjäyritys oli tarjonnut tietyt laitteet ja osoittanut työntekijän tehtävät. Korkein oikeus otti kantaa siihen, että käräjä- ja hovioikeudessa oli korostettu ratkaisevasti sitä, ettei työntekijä ollut liittynyt käyttäjäyrityksen toimintaan siten, että käyttäjäyritystä olisi voitu pitää työntekijän työnantajana ja siten vahingonkorvausvelvollisena. Korkeimman oikeuden mukaan tämä käräjä- ja hovioikeuden tulkinta koskee tosiasiallisesti lähinnä tilanteita, joissa työntekijä aiheuttaa vahinkoa kolmannelle, eikä sitä voida pitää välittömästi sovellettavana nyt kyseessä olevaan tapaukseen, jossa vahinkoa on aiheutettu toiselle sopimussuhteen osapuolelle. Korkein oikeus totesi perusteluissaan, että nyt kyseessä olevassa asiassa on huomioitava, että vuokrausyrityksellä oli ollut sopimusoikeudellinen velvoite antaa käyttäjäyrityksen käyttöön pätevä ammattimies, joka hoitaa kyseiset tehtävät ammattimaisesti. Korkeimman oikeuden mukaan, kun otetaan huomioon työntekijän pätevyys, käyttäjäyrityksellä ei ole ollut tarvetta yksityiskohtaisten ohjeiden antamiseen työn suorittamiseksi tai sen tarkastamiseksi. Osapuolten välisestä sopimuksesta oli käynyt ilmi, että työntekijälle määrätyt tehtävät olivat olleet sopimuksen mukaisia ja kuuluneet työntekijän toimivaltaan. Näin ollen korkein oikeus katsoi, että vuokratun työntekijän aiheuttaman vahingon vahingonkorvausoikeudellinen työnantjavastuu

kuului vuokrausyritykselle, sillä se oli laiminlyönyt sopimusvelvoitteensa toimittaa käyttäjäyritykselle ammattitaitoinen työntekijä.

Edellä mainitussa korkeimman oikeuden ratkaisussa ei ole kuitenkaan ollut kyse niin sanotusti puhtaasta työvoiman vuokrauksesta, vaikka hitsaaja olikin vuokrattu toiseen yritykseen suorittamaan tiettyä tehtävää määritetyksi ajanjaksoksi. Tapauksessa oli kyse jonkintapaisesta henkilöstövuokrauksen ja urakan välisestä muodosta¹⁸⁰. Ennakkoratkaisusta käy ilmi, että pääsääntö eli isännänvastuu ei sovellu välittömästi tapauksiin, joissa vahinkoa ei aiheudu kolmannelle vaan toiselle sopimusosapuolelle. Muut oikeusasteet selvittivät tapauksessa sitä, kumpi osapuoli oli lähimpänä vuokratun hitsaajatyöntekijän määräysvaltaa ja johtoa eli kummalla yrityksellä oli isännänvastuu. Korkein oikeus päätyi samaan lopputulokseen kuin alemmat oikeusasteet, mutta eri tulkinnalla. Korkein oikeus ei tutkinut isännänvastuusäännösten soveltuvuutta, sillä se katsoi, ettei ne sovellu nyt kyseessä olevaan tilanteeseen. Korkein oikeus sen sijaan tutki ratkaisevana tekijänä osapuolten sopimusta eli se lähti ratkaisemaan tapausta sopimusoikeudellisista näkökannoista. Näin ollen, vaikka tapauksessa käyttäjäyritys tosiasiansa johti työtä, osapuolten välisellä sopimuksella oli sovittu vuokratyöntekijän työtehtävistä, joihin työntekijällä oli pätevyys. Tehtävät olivat sopimuksen mukaisia ja ne kuuluivat työntekijän toimivaltaan. Korkeimman oikeuden mukaan kyseessä oli siten vuokrausyrityksen puolelta sopimusrikkomus ja vuokrausyritys määrättiin maksamaan vahingonkorvausta käyttäjäyritykselle.

Ensiksi mainitussa tapauksessa NJA 1979 s. 773 ei ollut kyse siitä, että vuokratyöntekijä olisi aiheuttanut vahinkoa käyttäjäyritykselle, vaan vuokrattu työntekijä aiheutti vahinkoa kolmannelle taholle. Ratkaisun on kuitenkin katsottu olevan relevantti tapauksessa NJA 1992 s. 21, jossa oli kyse vuokratun työntekijän käyttäjäyritykselle aiheuttamasta vahingosta. Sekä käräjäoikeus että hovioikeus viittasivat korkeimman oikeuden NJA 1979 s. 773 ratkaisuun ja katsoivat sen soveltuvan tapaukseen. Korkein oikeus sen sijaan totesi, ettei kyseisen tapauksen voida katsoa soveltuvan, sillä tapauksessa oli kyse kolmannelle¹⁸¹ aiheutetusta vahingosta. Tästä korkeimman oikeuden perustelusta voidaan tulkita, ettei isännänvastuusäännösten voida katsoa soveltuvan tilanteeseen, jossa vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle. Tilanteessa vahingonkorvausvastuu sen sijaan selvitetään sopimusperusteella.

¹⁸⁰ Ks. kpl 2.2. alihankinnan ja vuokratyövoiman erosta, joka ei ole aina selvä. Tapauksessa NJA 1992 s. 21 Ruotsin korkein oikeus ei kuitenkaan tutkinut sitä, minkälaisesta työmuodosta tapauksessa oli kyse.

¹⁸¹ Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin ratkaisun NJA 1992 s. 21 osalta katsottu, mikäli työntekijä olisi aiheuttanut vahinkoa kolmannelle käyttäjäyrityksen sijasta, olisi tilanteen olosuhteiden perusteella työntekijän katsottu olevan käyttäjäyrityksen työntekijöihin rinnastettava työntekijä. Ks. tarkemmin *Hellner – Radetzki* 2018, s. 158.

4.4. Vertailua Suomen lainsäädäntöön

Vuokratyötä säädellään huomattavasti laajemmin Ruotsissa kuin Suomessa. Ruotsissa on säädetty erikseen vuokratyölaki, kun taas Suomessa ainoat vuokratyöntekijöitä koskevat säännökset löytyvät työsopimuslaista, ja siitäkkin vain muutamasta pykälästä. Ruotsissa laki säädettiin EU:n vuokratyödirektiivin myötä. Myös Suomi olisi voinut säätää erikseen vuokratyölain, mutta näin ei tehty. Tosin se periaate, jonka myötä Ruotsissa päädyttiin säätämään erikseen laki, löytyy Suomessa TSL 2 luvun 9 §:stä.

Lisäksi Ruotsissa vuokratyön sääntely työehtosopimuksin on laajempaa kuin Suomessa. Suomessa on tiedettävästi säädelty vain yksi vuokratyöntekijöitä koskeva yleissitova työehtosopimus eli henkilöstöpalvelualan työehtosopimus. Muissa tilanteissa Suomessa vuokratyöntekijöihin sovelletaan ensisijaisesti vuokrausyritystä koskevaa työehtosopimusta. Suomeen verrattuna Ruotsissa vuokrausyritykset ovat pääsääntöisesti auktorisoituja¹⁸². Suurin osa Ruotsin työnantajaliitto Kompetensföretageniin kuuluvista vuokrausyrityksistä on nykyään auktorisoitu.¹⁸³ Jotta vuokrausyritys voi hakea auktorisointia, sen on noudatettava vuokrausyritysjärjestön asettamia vakioehtoja solmiessaan työvoimanvuoraussopimusta käyttäjäyrityksen kanssa. Auktorisointia haetaan todisteeksi vastuullisesta toiminnasta.¹⁸⁴

Ruotsin korkein oikeus on linjannut vuonna 1992, etteivät isännänvastuusäännökset sovellu tilanteeseen, jossa vuokrattu työntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle eli vuokratun työntekijän työnantajan sopimuskumppanille. Sen sijaan Ruotsin korkein oikeus on katsonut isännänvastuusäännösten soveltuvan tilanteeseen, jossa työntekijä aiheuttaa käyttäjäyrityksen palveluksessa ollessaan vahinkoa ulkopuoliselle. Isännänvastuusäännösten soveltuminen vuokratyöntekijöitä koskeviin tilanteisiin ilmenee samalla tavoin Suomenkin lainsäädännössä. Isännänvastuun ei ole katsottu soveltuvan, kun vuorotyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle, koska käyttäjäyritys ei ole ulkopuolisen asemassa sen ollessa työnantajan sopimuskumppani.

Ruotsin vuokratyölain 12 a §:n voidaan katsoa olevan merkittävä vuokratyöntekijöiden asemaa parantava säännös. Suomen lainsäädäntö ei puolestaan sisällä säännöksiä siitä, että käyttäjäyrityksen tulisi tarjota vuokratyöntekijälle toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta,

¹⁸² Arbetsmiljöverket 2018, s. 4.

¹⁸³ Arbetsmiljöverket 2018, s. 3.

¹⁸⁴ Ks. tarkemmin Kompetensföretagenin vakioehdoista (standardavtalet) ABPU-10 ja ABSS-10.

jos työntekijä on työskennellyt käyttäjäyrityksen palveluksessa tietyn ajanjakson pituisen ajan. Suomessa lienee tyypillisempää, että vuokratyöntekijöiden kanssa tehdään lyhyitä määräaikaista työsopimuksia, kun taas Ruotsissa on tapana alunperinkin tehdä toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia. Joskin TSL 2 luvun 6 §:ssä säädetään, että käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vapautuvista työpaikoista myös vuokraamilleen työntekijöille. Kuitenkin Ruotsin säännös toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tarjoamisesta on huomattavasti parempi vuokratyöntekijöiden näkökulmasta.

Ruotsin lainsäädännön mukaan työvoiman vuokraustilanteessa joko vuokrausyritys tai käyttäjäyritys voi joutua vastuuseen vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta. Oikeuskäytännöstä ilmenevin tavoin Ruotsin korkein oikeus on kiinnittänyt huomiota sopimukseen ja osapuolten sopimusvelvoitteiden täyttämiseen. Suomen oikeuskäytännön tavoin myös Ruotsin oikeuskäytännön mukaan vuokrausyritys voi joutua vastuuseen työntekijän käyttäjäyritykselle aiheuttamasta vahingosta, mikäli se ei ole toimittanut käyttäjäyrityksen käyttöön sopimusvelvoitteita täyttävää työntekijää. Ruotsin korkein oikeus on katsonut tällöin olevan kyse sopimusrikkomuksesta, aivan kuten Suomenkin korkein oikeus on katsonut ratkaisuisaan.

Kuten todettu, Ruotsin ja Suomen lainsäädännöt ovat jokseenkin samanlaiset. Näin on myös vahingonkorvausoikeuden osalta. Vaikka Suomessa ei ole erikseen säädetty vuokratyötä koskevaa lakia, löytyy Suomesta lähtökohtaisesti samansisältöiset säännökset kuin Ruotsin vuokratyölaista. Tämä ei suinkaan ole yllättävää, sillä Suomenkin on tullut implementoida EU:n vuokratyödirektiivi. Kuitenkin Ruotsin vuokratyölaissa on vuokratyöntekijöiden asemaa parantavia säännöksiä, joita ei löydy Suomen lainsäädännöstä. Tästä esimerkkinä Ruotsin vuokratyölain 12 a §.

Lisäksi lainsäädäntöjen yhteneväisyys ilmenee maiden korkeimpien oikeuksien ratkaisukäytännöistä. Suomessa korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2005:135 todennut, ettei VahL sovellu tilanteeseen, jossa vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle eli käyttäjäyritys ei ole voinut asettaa vuokrausyritystä isännänvastuusäännösten nojalla vastuuseen. Mahdollinen vastuu sen sijaan tulee selvittää sopimusperusteisen vastuun nojalla. Lähes samoin on todettu Ruotsin korkeimman oikeuden ratkaisussa NJA 1992 s. 21. Ruotsin korkein oikeus on ratkaisussaan todennut, ettei käräjä- ja hovioikeuden tulkintaa voida pitää välittömästi sovellettavana tapaukseen, sillä vahinkoa on aiheutettu toiselle sopimussuhteen

osapuolelle, eikä kolmannelle. Tämän voidaan katsoa tarkoittavan samaa, mitä Norros¹⁸⁵ on todennut siitä, ettei vuokrausyrityksen vastuuta käyttäjäyritykselle aiheutuneesta vahingosta voida tarkastella isännänvastuusäännösten nojalla. Sen sijaan Ruotsin korkeimman oikeuden ratkaisusta voidaan päätellä, että vuokrausyrityksen vastuuta tarkastellaan sopimusoikeudellisen vahingonkorvausnormiston nojalla, kun vahinkoa on aiheutettu käyttäjäyritykselle.

¹⁸⁵ Ks. tarkemmin edellä käsitelty kpl. 3.4. vuokrausyrityksen vastuusta.

5. Johtopäätökset

Tutkielmassa oli tarkoitus selvittää, miten vastuun kohdentuminen määräytyy tilanteessa, jossa vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle. Vuokratyösuhde poikkeaa tavallisesta työsuhteesta, sillä vuokratyöntekijä solmii työsopimuksen vuokrausyrityksen kanssa, mutta tekee vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisen työvoiman vuokraussopimuksen nojalla työtä käyttäjäyrityksen lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Käyttäjäyritykselle siirtyy siten TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla oikeus johtaa ja valvoa vuokratyöntekijän työntekoa. Lisäksi käyttäjäyritykselle siirtyy ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Näitä ovat muun muassa työajoista- ja paikoista sekä suoritustavasta päättäminen. Vuokrausyritykselle sen sijaan jää muut kuin työntekoon välittömästi liittyvät työnantajavelvoitteet, kuten palkanmaksu.

Vuokratyössä muodostuu edellä kuvaillun tavoin kaksi sopimussuhdetta, mutta kumpikaan niistä ei muodosta sopimussuhdetta vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välille. Vastuun määrittämisen kannalta tutkielmassa on siten ollut syytä tarkastella vahingonkorvausvastuun muodostumista sekä VahL:n että sopimusperusteisen vastuun kautta. VahL:n soveltumista lähdettiin tutkielmassa tarkastelemaan sekä oikeuskirjallisuuden- että käytännön valossa.

Isännänvastuusäännösten lähtökohtana on, että työntekijä aiheuttaa vahinkoa työssä. Vuokratyötilanteessa vuokrausyrityksellä ei kuitenkaan ole tosiasiallisesti mahdollisuutta valvoa työntekijäänsä ja johtaa tämän työtä, sillä työntekijä tekee työtä käyttäjäyritykselle sen valvonnan alaisena. Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä ei siten ole kyse tyypillisestä isännänvastuutilanteesta, jossa työnantaja ohjaa ja valvoo työntekijäänsä siten, että se voidaan asettaa vastuuseen työntekijän työssään aiheuttamasta vahingosta. Oikeuskirjallisuudessa on edellä mainittujen seikkojen valossa katsottu isännänvastuusäännösten olevan soveltumattomia tilanteeseen. Myös oikeuskäytännöstä – lähinnä korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 2005:135 – ilmenevin perustein on selvää, ettei käyttäjäyritys voi asettaa vuokrausyritystä vastuuseen vuokratyöntekijän sille aiheuttamasta vahingosta isännänvastuusäännösten perusteella. KKO onkin todennut, ettei VahL:a voida soveltaa tilanteeseen. Näin ollen vastuukysymykset tulee ratkaista osapuolten välisen sopimuksen perusteella eli sopimusperusteisen vahingonkorvausvastuun perusteella. Tällöin on ensiksi selvitettävä, onko vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välisessä työvoiman vuokraussopimuksessa sovittu mitään vastuunjaosta. Mikäli vastuunjaosta ei ole sovittu, on vastuukysymystä tarkasteltava sopimuksen tulkinnan perusteella, jolloin tarkastellaan sitä, onko osapuolten ollut sopimuksen

perusteella tarkoitus sopia vastuunjaosta. Lähtökohtaisesti, jos sopimusosapuolet eivät ole sopimuksessa sopineet mitään vastuunjaosta, ei osapuolten tarkoituksenakaan ole ollut siitä sopia, eikä vastuunjako voida selvittää sopimuksen tulkinnalla. Tällöin vastuunjako on selvitettävä osapuolten sopimusvelvoitteiden täyttämisen nojalla, kuitenkin huomioiden vuokratyöntekijän mahdollisen törkeän huolimattomuuden tai tahallisuuden, jolloin työntekijän vastuu voi määräytyä VahL 2 luvun mukaisesti.

Tutkielmassa lähdettiinkin siten VahL:n ja sopimusperusteisen vahingonkorvausvastuun selvittämisen jälkeen konkreettisesti tutkimaan, milloin ja minkälaisien olosuhteiden vallitessa kukin kolmesta vuokratyön osapuolesta voi joutua vastuuseen vuokratyöntekijän käyttäjäyritykselle aiheuttamasta vahingosta. Koska vastuunjako on lähtökohtaisesti selvitettävä sopimusperusteisen vastuun nojalla, oli syytä tutkia osapuolten velvoitteita. Vuokrausyrityksen päävelvoitteena on työvoiman vuokraussopimuksen perusteella toimittaa käyttäjäyrityksen käyttöön tämän määrittämät kriteerit täyttävä työntekijä. Lähtökohtaisesti vuokrausyritys valitsee useamman kriteerit täyttävän työntekijän, joista käyttäjäyritys voi valita parhaaksi katsomansa henkilön. Sopimuksen perusteella vuokrausyritys voi myös suoraan valita kriteerit täyttävän työntekijän. Mikäli vuokratyöntekijä on aiheuttanut työssään vahinkoa käyttäjäyritykselle sen vuoksi, ettei hänen ammattitaitonsa ole esimerkiksi riittänyt työtehtävien hoitamiseen tai hän ei muuten ole kyennyt tekemään sopimuksessa sovittuja tehtäviä, voi vuokrausyritys joutua vastuuseen. Tällöin vuokrausyritys ei ole täyttänyt sopimusvelvoitteitaan eli työntekijän valintaprosessia asianmukaisesti ja kyseessä on vuokrausyrityksen puolelta sopimusrikkomus. Mikäli vuokrausyritys kuitenkin pystyy osoittamaan, että se on täyttänyt sopimusvelvoitteensa asianmukaisesti, on vuokrausyritys lähtökohtaisesti vastuusta vapaa. Sitä, että vuokrausyritys lähtökohtaisesti voi joutua vastuuseen vain, jos se ei ole täyttänyt sopimusvelvoitteitaan asianmukaisesti, voidaan puoltaa sillä, ettei vuokrausyrityksellä ole mahdollisuutta valvoa tai ohjata työntekijää. Kysehän on kuitenkin nimenomaisesti tilanteista, joissa vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa työskennellessään käyttäjäyrityksen johdon ja valonnan alaisena. Tätä lähtökohtaa voidaan mielestäni pitää perusteltuna, sillä käyttäjäyritys on tosiasiaa se taho, jolla on ollut mahdollisuus puuttua työntekijän työskentelyyn. Toisaalta, vuokrausyrityksellä on myös oikeuskirjallisuudessa katsottu olevan edellä mainittua pidemmälle ulottuva vastuu, jos se ja käyttäjäyritys ovat molemmat hoitaneet sopimusvelvoitteensa asianmukaisesti ja vuokratyöntekijän syyksi jää vain lievä huolimattomuus.

Käyttäjyryitys voi puolestaan edellä kerrotusta ilmenevin tavoin olla itse vastuussa sille aiheutuneesta vahingosta, mikäli sen työn johdossa tai valvonnassa on ollut puutteita. Kyseessä on käyttäjyryitykselle sopimuksen ja lain mukaan siirtyvä työnantajavelvoite, jonka laiminlyönnistä aiheutunutta vahinkoa se ei oletettavastikaan voi siirtää vuokratyöntekijän varsinaisen työnantajan kannettavaksi. Siten tutkimuskysymyksen kannalta on todettava, että vastuu vahingosta jää käyttäjyryityksen kannettavaksi, mikäli se on laiminlyönyt TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaisen velvollisuutensa.

Kolmas taho, joka voi eräissä tilanteissa joutua vastuuseen käyttäjyryitykselle aiheutuneesta vahingosta on itse vuokratyöntekijä. Tätä kuitenkin hankaloittaa ensinnäkin se, ettei käyttäjyryitys ja vuokratyöntekijä ole missään sopimussuhteessa toisiinsa, eikä vuokratyöntekijän vastuu voi siten olla sopimusperusteista. Vuokratyöntekijän näkökulmasta käyttäjyryitys on vuokratyöntekijän varsinaisen työnantajan sopimuskumppani, eikä siten täysin sivullinen taho, johon VahL:n vastuuta koskevat säännökset soveltuisivat. Vuoden 1992 korkeimman oikeuden ratkaisukäytännöstä ilmenevin tavoin vuokratyöntekijä voi vain harvoin – jos laisinkaan – joutua vastuuseen vahingosta, jonka hän aiheuttaa käyttäjyryitykselle vuokrausyrityksen sopimusvelvoitteita täyttäessään. Tämän rajoitussäännön ei kuitenkaan ole katsottu soveltuvan, mikäli vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa törkeällä huolimattomuudellaan tai tahallisesti. Oikeuskäytännössä ei tiedettävästi ole jouduttu ratkaisemaan tilannetta, jossa vuokratyöntekijä olisi tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheuttanut vahinkoa käyttäjyryitykselle. Tosin KKO 2005:135 perusteluista ilmenevin tavoin vuokratyöntekijä ei ole ollut vastuussa vahingosta tilanteessa, jossa hän on aiheuttanut vahinkoa rikoksella. Ratkaisussa kuitenkin katsottiin rikoksen olleen mahdollinen käyttäjyryityksen laiminlyönnin vuoksi. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi vuokratyöntekijän vastuun kaventamista on puollettu sillä, että työntekijän maksukyky on lähtökohtaisesti heikompi kuin hänen työnantajansa. Tutkielmassa todettiin vuokratyöntekijän vastuun selvittämisen ohella myös, että työnantajan regressioikeus voisi olla mahdollinen, jos vuokrausyritys on joutunut korvaamaan vuokratyöntekijän käyttäjyryitykselle aiheutuneen vahingon. Tällöin vuokratyöntekijä voi joutua korvaamaan osan vuokrausyrityksen käyttäjyryitykselle korvaamasta vahingosta TSL 12 luvun 1 §:n 3 momentin mukaisesti. Regressioikeus kuitenkin riippuu vuokratyöntekijän tuottamuksen asteesta.

Yksinkertaistaen tutkielmassa saatujen lopputulosten perusteella voidaan todeta, että vuokrausyritys on vastuussa vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta, mikäli se ei ole hoitanut työntekijän valintaprosessia asianmukaisesti. Lisäksi vuokrausyrityksellä on katsottu

olevan tätä pidemmälle ulottuva vastuu, jos se ja käyttäjäyritys ovat molemmat hoitaneet sopimusvelvoitteensa asianmukaisesti ja vuokratyöntekijän syyksi jää lievä huolimattomuus. Käyttäjäyritys puolestaan vastaa sille aiheutuneesta vahingosta, jos se on laiminlyönyt direktio-oikeutensa. Käyttäjäyritys ei voi asettaa vuokrausyritystä vastuuseen omien velvoitteidensa laiminlyönneistä. Vuokratyöntekijä ei lähtökohtaisesti ole vastuussa aiheuttamastaan vahingosta, jos vahinko on aiheutettu lievällä huolimattomuudella työnantajan sopimusvelvoitteita täyttäessä. Vuokratyöntekijä voidaan VahL:n nojalla asettaa vastuuseen vahingosta, jos vahinko on aiheutettu törkeällä huolimattomuudella tai tahallaan. Lisäksi työntekijän vastuu on mahdollinen, jos vahinko on aiheutettu muutoin kuin työnantajan sopimusvelvoitteita täyttäessä tai työssä.

Vastuun määräytymisen jälkeen tutkielmassa tutkittiin vuokratyön sääntelyä Ruotsissa, jotta nähtäisiin, onko vuokratyötä koskeva sääntely samanlaista naapurimaassamme. Ruotsissa on EU:n vuokratyödirektiivin myötä säädetty erikseen vuokratyölaki. Lisäksi Ruotsissa vuokratyöntekijöiden asemaa on parannettu laajasti sitovalla työehtosopimuksella. Vuokratyöntekijöiden työsuhteet ovat pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevia, ja lakiin on kirjattu ehto, jonka mukaan käyttäjäyrityksen on tarjottava vuokratyöntekijälle toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta, jos työntekijä on työskennellyt käyttäjäyrityksen palveluksessa 24 kuukauden ajan. Vaihtoehtoisesti käyttäjäyritys voi ehdon mukaan maksaa työsopimuksen tarjoamisen sijasta työntekijälle korvauksen. Ruotsin lainsäädännön voidaan katsoa olevan kattavampi vuokratyöntekijöitä ja yleisesti myös vuokratyötä koskien. Sekä vuokratyölain että työehtosopimuksen kannalta voidaan tulla siihen lopputulokseen, että Ruotsissa vuokratyötä koskeva sääntely on kattavampaa ja vuokratyöntekijöiden asema on siellä lähtökohtaisesti parempi kuin Suomessa.

Ruotsin osalta tutkittiin myös Ruotsin vahingonkorvauslakia ja sen soveltumista tutkimuskysymyksessä tarkoitettuun tilanteeseen. Ruotsin korkeimman oikeuden oikeuskäytännön nojalla on voitu todeta, että Ruotsissa vastuukysymykset ratkaistaan sopimusperusteella aivan kuten Suomessakin, eikä vahingonkorvauslakia ole voitu soveltaa tilanteeseen, jossa vuokrattu työntekijä on aiheuttanut vahinkoa työnantajan sopimuskumppanille, sillä se ei ole täysin ulkopuolisen vahingonkärsijän asemassa. Ruotsin lainsäädännössä osa vastuukysymyksistä on kirjattu jo vuokratyölakiin.

Tutkielman lopputulosten valossa voimme jäädä mielenkiinnolla odottamaan, tullaanko vuokratyötä koskevaa sääntelyä Suomessa parantamaan. Tutkielmassa todetun tavoin on

olemassa tarve sille, että oikeuskäytännön avulla selvitetäisiin tarkemmin vuokratyöhön liittyvien vastuiden määräytymistä. Selkeyttä tarvittaisiin etenkin siihen, miten vastuu tosiasiaassa kohdistetaan ja miten sitä perustellaan tilanteessa, jossa vuokratyöntekijä on aiheuttanut vahinkoa huolimattomuudellaan ja kummankaan, vuokrausyrityksen tai käyttäjäyrityksen sopimusvelvoitteiden täyttämässä ei ole ollut moitittavaa. Vaikka oikeuskirjallisuudessa on lyhyesti sivuttu tätä todeten, että vastuu olisi tällöin varsinaisen työnantajan eli vuokrausyrityksen, kaipaisi oikeustilamme tähän kuitenkin nimenomaista ratkaisukäytäntöä. Lisäksi oikeuskäytäntöä voitaisiin kaivata tilanteeseen, jossa vuokratyöntekijä aiheuttaa käyttäjäyritykselle vahinkoa törkeällä huolimattomuudellaan, joskin lähtökohtaisesti vastuu voitaisiin tällöin vierittää vuokratyöntekijälle. Niin ikään selvyyttä kaivataan myös työnantajan regressioikeuden mahdollisuuteen tilanteessa, jossa vuokrausyritys on joutunut korvaamaan käyttäjäyritykselle vuokratyöntekijän aiheuttaman vahingon.

Lisäksi, mitä tulee laintasolla tehtäviin muutoksiin, Suomessa voitaisiin myös harkita Ruotsin tavoin vuokratyötä koskevan lain säätämistä. Lakialoite asiasta on viimeksi tehty vuonna 2007, jolloin sitä ei kuitenkaan hyväksytty. Joskin tänä päivänä lain säätämiseksi voisi olla entistä suurempi tarve vuokratyöntekijöiden määrän kasvamisen johdosta. Mikäli tällainen laki säädetään, on mielenkiintoista nähdä, katsovatko lainsäätäjät parhaaksi, että laissa otetaan kantaa vahingonkorvausvastuiden kohdentumiseen. Kuitenkin katsoisin – ottaen huomioon, että työlainsäädännössämme on jo säännelty vuokratyöntekijöistä – todennäköisemmäksi sen, että vuokratyötä ja etenkin vuokratyöntekijöitä koskeviin kysymyksiin tullaan lähitulevaisuudessa ottamaan kantaa laajemmin työehtosopimuksen kautta. Näin päästäisiin myös lähemmäksi Ruotsin mallia, jossa tässä tutkielmassa todetuin tavoin vuokratyö on huomattavasti säädellympää.