

# VUOKRATYÖOPAS

- [Johdanto](#)
- [Määritelmiä](#)
- [Milloin yritys saa käyttää vuokratyövoimaa?](#)
- Vuokratyörytymksen [ja käyttäjäyrityksen välinen asiakassopimus](#)
- Vuokratyöntekijän [valitseminen](#)
- [Vuokratyöntekijältä perittävät palkkiot](#)
- [Työsopimus kannattaa tehdä kirjallisena](#)
- [Myös vuokratyössä pääsääntönä ovat vakituiset työsuhteet](#)
- [Koeaika](#)
- [Vuokratyössä noudatettavat palkkaehdot ja muut työsuhteen ehdot](#)
- [Tasa-arvo ja muu yhdenvertaisuus vuokratyössä](#)
- [Vuokratyöntekijän työaika](#)
- [Vuokratyöntekijän oikeus lisätöihin](#)
- [Ammatti- ja liikesalaisuudet, kilpailukieltosopimus sekä tekijäoikeudet ja työsuhtekeksinnöt](#)
- [Perhevapaat](#)
- [Vuosioma, lomakorvaus ja lomarahalla/ lomalta- paluuraaha](#)
- [Sairastuminen](#)
- [Työterveyshuolto](#)
- [Työturvallisuus](#)
- [Vuokratyöntekijän työsuojeluvaltuutus- tu ja työsuojelun yhteistoiminta vuokratyörytyksessä](#)
- [Vuokratyöntekijän verotus](#)
- [Eläkkeen kertyminen vuokratyössä](#)
- [Käyttäjäyrityksen velvollisuus kertoa vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijälle](#)
- [Vuokratyöntekijän lomauttaminen ja irtisanominen taloudellisista ja tuotannollisista syistä](#)
- [Vuokratyöntekijän työsuopimuksen päättäminen henkilöstä johtuvista syistä](#)
- [Työtodistus](#)
- [Luottamusmies](#)
- [Yhteistoimintalaki ja vuokratyö](#)
- [Omien työntekijöiden vaihtaminen vuokrattuihin](#)
- [Vuokratyörytysten auktorisointi](#)

## Vuokratyöopas

Tämä on [Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n](#) ja [Ammattiliitto Pro ry:n](#) vuokratyöopas.

Vuokratyöstä on keskusteltu viime vuosina paljon. Työnantajien teettämien tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä ja suosittelevat sitä muillekin. Työntekijäpuolella on toisenlaisia kokemuksia. Moni pitää vuokratyötä vihoviimeisenä työn tekemistapana.

Vuokratyö ei poikkea työnä muusta työstä. Lainsäädännön lähtökohtana on, että vuokratyöntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti muihin työntekijöihin nähden. Käytännössä tilanne on kuitenkin toinen.

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

Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö kaipaa kiistatta parannuksia. Uskallamme kuitenkin väittää, että lainsäädännöllisesti vuokratyöntekijöiden asema on parempi kuin se, miten heidän arkensa työpaikoilla sujuu. Vuokratyötä vaivaa usein sekä työnantajien että työntekijöiden huono tietämys työelämää säännöstävistä normeista. Kun vielä työnantajavastuu vuokratyössä jakaantuu käyttäjä- ja vuokratyöntekijän välillä, syntyy toisinaan tilanteita, joissa työnantajalle kuuluvat velvollisuudet jäävät hoitamatta. Jo vastuiden huolellinen läpikäynti asiakassopimuksia laadittaessa parantaisi tilannetta. Myös työntekijöiden perehdyttämiseen tulisi panostaa nykyistä enemmän.

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

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

Oppaan ovat laatineet lakimies Anu-Tuija Lehto SAK:sta ([anu-tuija.lehto@sak.fi](mailto:anu-tuija.lehto@sak.fi)) ja sektoripäällikkö Annemarje Salonen ammattiliitto Prosta ([annemarje.salonen@proliitto.fi](mailto:annemarje.salonen@proliitto.fi)). Otamme mielellämme vastaan opasta koskevia kommentteja ja parannusehdotuksia.

Kiitämme oikeustieteen opiskelija Joonas Tuttia, tiedottaja Henni Laitista, Pron ICT-alan sopimusalavastaavia ja –asiamiehiä sekä vanhempaa hallitussihteeri Anne-Mari Mäkistä.

## Määritelmiä

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

Vuokratyöntekijä on vuokratyöntekijän työnantaja. Vuokratyöntekijää kutsutaan myös henkilöstöpalveluyritykseksi.

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

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

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

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

Asiakassopimus on käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välinen sopimus työvoiman vuokrauksesta.

## Milloin yritys saa käyttää vuokratyövoimaa?

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

Joissakin työehtosopimuksissa on rajoitettu vuokratyövoiman käyttämistä ruuhkahuippuihin. Nämä määräykset eivät ole ristiriidassa vuokratyödirektiivin kanssa ([HE 104/2011](#)).

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

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

Jos työehtosopimuksessa on rajoitettu vuokratyön käyttämistä, työntekijöillä on oikeus olettaa, että työnantaja noudattaa määräyksiä.

Jos työnantaja rikkoo työehtosopimusta, hänet voidaan tuomita maksamaan hyvityssakkoa.

Vuokratyövoiman käyttöä on käsitelty myös tuomioissa [TT 1994–77](#), [TT 1991–34](#) ja [TT 1986–81](#).

## Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen asiakassopimus

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on yleensä kirjallinen asiakassopimus.

Asiakassopimuksessa on sovittu muun muassa

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

Sopimuksen liitteenä voivat olla alan yleiset sopimusehdot ([HPL YSE 2006](#)).

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

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

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

## **Vuokratyöntekijän valitseminen**

Vuokratyöntekijän työnantaja ja käyttäjäyritys sopivat keskenään vuokratyöntekijän valinnasta.

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

Olipa menettely millainen hyvänsä, vuokratyöntekijä vastaa työnantajana siitä, että työntekijöiden valinnassa noudatetaan lakia. Vuokratyöntekijä on vastuussa myös siitä, etteivät valintaperusteet ole syrjiviä.

## **Vuokratyöntekijältä perittävät palkkiot**

Vuokratyöntekijältä ei saa periä välityspalkkiota eikä vuokratyöntekijää käyttävää yritystä voi kieltää palkkaamasta vuokratyöntekijää toimeksiannon päätyttyä. Se, joka perii kiellettyjä maksuja, voidaan tuomita työnvälitysr rikoksesta sakkoihin tai vankeuteen enintään vuodeksi.

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

Rekrytointimaksun suuruus on yleensä 1–6 kuukauden palkka. Maksun pitää vuokratyöntekijän mukaan olla kohtuullinen. Maksun kohtuullisuus on arvioitava tapauskohtaisesti. Jos epäilee maksun kohtuullisuutta, kannattaa ottaa yhteyttä omaan ammattiliittoon.

Korkea rekrytointimaksu estää työllistymistä.

[Laki julkisesta työvoimapalvelusta \(1295/2002\)](#)

[Rikoslaki \(1889/39\)](#)

[Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä](#)

# Työsopimus kannattaa tehdä kirjallisena

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

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

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

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

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

Työnantaja voidaan tuomita sakkoihin työsopimuslakirikkomuksesta, jos hän vuokratyöntekijän pyynnöstä huolimatta ei anna selvitystä työnteon keskeisistä ehdoista.

## **Työsuhteen keskeisiä ehtoja ovat ainakin:**

1. työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka
2. työnteon alkamisajankohta
3. määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste
4. koeaika
5. työntekopaikka tai selvitys periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa
6. työntekijän pääasialliset työtehtävät
7. työhön sovellettava työehtosopimus
8. palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
9. säännöllinen työaika
10. vuosiloman määräytyminen
11. irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste.

Jos vuokrayrityksellä on tarjota vain osa-aikaista työtä tai vuokratyöntekijä on tarvittaessa töihin tuleva työntekijä (nollatyösopimus), vuokrayritys ei voi kieltää työntekijää ottamasta muuta työtä esimerkiksi toisesta vuokrayrityksestä. Vuokratyöntekijällä on kuitenkin samanlainen velvollisuus olla harjoittamatta kilpailevaa toimintaa kuin muillakin työntekijöillä.

Vuokratyötä käytetään yleensä töissä, joissa kilpaileva toiminta ei tule kysymykseen.

[Työsopimuslaki \(55/2001\)](#)

[Katso työsopimuksen tekemisestä ja keskeisistä ehdoista tarkemmin](#)

# Myös vuokratyössä pääsääntönä ovat vakituiset työsuhteet

Kuten muissakin työsuhteissa, myös vuokratyössä pääsääntönä ovat vakituiset työsuhteet. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä samoilla edellytyksillä kuin muissakin työsuhteissa. Työsopimus ei saa olla määräaikainen pelkästään sen takia, että työtä teetetään vuokratyönä.

Pääosa vuokratyössä tehtävistä työsopimuksista on määräaikaisia siten, että sopimus on sidottu yksittäiseen käyttäjäyrityksen toimeksiantoon. Tämä on kuitenkin laitonta, sillä vuokratyödirektiivin mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto. Myös työsopimuslain ([55/2001](#)) 1 luvun 3 §:n ja oikeuskäytännön ([KKO 2012:10](#)) mukaan pelkästään se, että työ on vuokratyötä, ei oikeuta tekemään määräaikaista sopimusta.

Jos vuokratyöryityksellä on jatkuva työvoiman tarve, vuokratyöryityksen ja vuokratyöntekijän välisen työsuhteen on oltava toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen). Vuokratyöntekijällä on näin ollen oikeus olettaa, että hänen kanssaan tehdään vakituinen työsopimus.

## Koeaika

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

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

[Työsopimuslaki \(55/2001\)](#)

## Vuokratyössä noudatettavat palkkaehdot ja muut työsuhteen ehdot

Vuokratyödirektiivissä säädetyn yhdenvertaisuusperiaatteen mukaan vuokratyöntekijän palkan ja muiden keskeisten työehtojen on oltava vähintään samat kuin jos vuokratyövoimaa käyttävä yritys olisi palkannut työntekijän.

Yhdenvertaisuuden periaatteesta on direktiivin mukaan kuitenkin mahdollista poiketa. Suomi on käyttänyt poikkeamismahdollisuutta ja säätänyt vuokratyössä sovellettavista vähimmäisehdoista työsopimuslaissa toisin.

Työsopimuslain ([55/2001](#)) [2 luvun 9 §:n](#) mukaan vuokratyöntekijän vähimmäisehdot määräytyvät ensisijaisesti (1) [oman työnantajan työehtosopimuksen mukaan](#). Jos työnantaja ei ole sidottu mihinkään työehtosopimukseen, työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät (2) [käyttäjäyrityksen](#)

[työehtosopimuksen mukaan](#). Jos oma työnantaja ei ole sidottu omaan eikä käyttäjäyrityksen työehtosopimukseen, työsuhteen ehdot määräytyvät (3) [käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaisesti](#).

Vuokrayritys vastaa työnantajana vähimmäisehtojen noudattamisesta.

## **Lähetetyt vuokratyöntekijät**

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

Lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaan. Lähetetty työntekijä voi olla myös vuokratyöntekijä.

Lähetetyn vuokratyöntekijän vähimmäispalkka määräytyy työsopimuslain 2 luvun 9 §:n mukaan, ellei vuokratyöntekijään sovelleta ulkomaan lakia. Jos työehtosopimusta tai muuta käyttäjäyritystä sitovaa sopimusta tai käytäntöä ei ole, lähetetylle vuokratyöntekijälle on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Muu kuin Suomen laki määräytyy ns. Rooman yleissopimuksen mukaan.

Käyttäjäyrityksen on toimitettava lähetetyn työntekijän työnantajalle tiedot, jotka vuokrayritys tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä

Työsopimuslaki (55/2001)

Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)

Ns. Rooman yleissopimus (SopS 30/1999)

## **Työsuhteen ehtojen määräytyminen vuokratyöntekijän oman työnantajan työehtosopimuksen mukaan**

Työsuhteen ehdot määräytyvät oman työnantajan työehtosopimuksen mukaan, jos vuokrayritys on sidottu johonkin työehtosopimukseen. Työehtosopimus voi olla joko normaalisitova tai yleissitova.

Normaalisitova työehtosopimus sitoo vain sopimuksen tehneen työnantajaliiton jäseniä. Yleissitova työehtosopimus sitoo myös työnantajaliittoon kuulumattomia työnantajia.

Vuokrausalalla yleissitovia työehtosopimuksia on tällä hetkellä kolme.

Yleissitovia työehtosopimuksia ovat:

- [henkilöstöpalvelualan työehtosopimus](#)

Työehtosopimusta noudatetaan silloin, kun vuokratyöntekijä on käyttäjäyrityksessä toimisto-, taloushallinto- ja ICT-alan tehtävissä. Jos vuokratyöntekijä ei tee edellä mainittuja tehtäviä, työehtosopimusta ei noudateta. Tällöin noudatetaan käyttäjäyrityksen työehtosopimusta tai käyttäjäyritystä sitovia ja siellä yleisesti sovellettavia sopimuksia tai käytäntöjä.

Ammattiliitto Pron ICT-alalla operaattorityössä ja siihen liittyvässä alihankinnassa ja vuokratyössä noudatetaan Pron ICT-alan toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta.

Jos vuokratyöntekijä työskentelee edellä mainituissa tehtävissä käyttäjäyrityksessä, joka on velvollinen noudattamaan kaupan työehtosopimusta, hänen työsuhteensa ehtoihin on kuitenkin noudatettava tuon työehtosopimuksen määräyksiä. Vuokratyöntekijän on vaadittava noudattamista toimeksiantoa vastaanottaessaan tai sen kestäessä.

- [ravintolamuusikkoja koskeva työehtosopimus](#)

Työehtosopimusta sovelletaan ohjelmatoimistoissa, ravintoloiden koti- ja ulkomaisiin muusikoihin sekä orkesterien solisteihin heidän esiintyessään ravintolassa tai tilapäisesti matkustaja-aluksella.

- [kemian alan vuokratyösopimus](#)

Työehtosopimusta sovelletaan vuokratyöntekijöihin, jotka tekevät työtään tuotannollisissa tehtävissä kemian perusteellisuuden, muoviteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden, lasikeraamisen teollisuuden, autorengasalan, tekstiilihuoltoalan, tekstiili- ja vaatetusteollisuuden, kenkä- ja nahkateollisuuden, kumiteollisuuden sekä öljy-, maakaasu ja petrokemian teollisuudessa. Lisäksi sopimusta sovelletaan Iittala Group Oy:ssä.

Normaalisitovia työehtosopimuksia vuokratyöalalle on solmittu muutamia esim. Suomen Journalistiliitto ry on tehnyt yhdessä Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:n kanssa [vuokratyötä koskevan sopimuksen](#), joka koskee Mediarinki Oy:n töitä. Myös Seure henkilöstöpalvelut Oy on tehnyt vuokrattavia työntekijöitä koskevan [työehtosopimuksen](#).

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



# Työsuhteen ehtojen määräytyminen vuokratyöntekijää käyttävän yrityksen työehtosopimuksen mukaan

Vuokratyöntekijän palkka ja muut vähimmäisedut määräytyvät yleensä käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen mukaan.

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

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

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

Vuokratyöntekijällä on oikeus maksaa työntekijälleen parempaa palkkaa kuin mitä käyttäjäyrityksen työehtosopimus edellyttää tai antaa työntekijälleen muutoin parempia etuja (esimerkiksi puhelinetu ja työterveyshuolto). Työehtojen on kuitenkin aina täytettävä käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen vähimmäisehdot sekä tietysti vuokratyöntekijän oman työsopimuksen ehdot. Esimerkiksi työajan lyhennykset on maksettava työehtosopimuksen mukaisesti. Niitä ei saa maksaa jokaisen palkanmaksun yhteydessä, jos työehtosopimuksessa ei tätä sallita.

# Työsuhteen ehtojen määräytyminen vuokratyöntekijää käyttävän yrityksen työehtosopimuksen mukaan

Vuokratyöntekijän palkka ja muut vähimmäisedut määräytyvät yleensä käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen mukaan.

Tämä tarkoittaa sitä, että vuokratyöntekijän työaika, ylityölisät, palkka, tauot, erilaiset palkan lisät, työajan lyhennykset (”pekkaset”), palkalliset sairauslomat ja vapaapäivät sekä muut työehtosopimukseen perustuvat työehdot määräytyvät saman työehtosopimuksen mukaan kuin käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden työehdot. Jos esimerkiksi työehtosopimuksen mukainen

palkka perustuu työn vaativuuden arviointiin, vuokratyöryhtymisen on arvioitava vuokratyöntekijän palkka kyseisen järjestelmän mukaisesti.

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

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

Vuokratyöryhtymällä on oikeus maksaa työntekijälleen parempaa palkkaa kuin mitä käyttäjäyrityksen työehtosopimus edellyttää tai antaa työntekijälleen muutoin parempia etuja (esimerkiksi puhelinetu ja työterveyshuolto). Työehtojen on kuitenkin aina täytettävä käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen vähimmäisehdot sekä tietysti vuokratyöntekijän oman työsopimuksen ehdot. Esimerkiksi työajan lyhennykset on maksettava työehtosopimuksen mukaisesti. Niitä ei saa maksaa jokaisen palkanmaksun yhteydessä, jos työehtosopimuksessa ei tätä sallita.

## **Työehtojen määräytyminen silloin, kun mikään työehtosopimus ei tule noudatettavaksi**

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

Käyttäjäyritystä sitovia ja yleisesti sovellettavia sääntöjä voivat olla esimerkiksi yritystä sitovat yrityskohtaiset palkkausjärjestelmät tai yrityksessä yleisesti sovellettava vakiintunut käytäntö. Oleellista on, että kyse on yritystä sitovasta ja myös yleisesti sovellettavasta järjestelmästä. Lisäksi on noudatettava vuokratyöntekijän kanssa tehtyä työsopimusta.

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

[Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä Työsopimuslaki \(55/2001\)](#)

# Työsuhde-etuudet, jotka eivät perustu lakiin tai työehtosopimukseen

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

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

Korkeimman oikeuden tapaus on ollut esillä pohdittaessa vuokratyöntekijän oikeutta käyttäjyrytyksessä maksettaviin tulospalkkioihin.

Osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä koskevissa direktiiveissä säädetään, ettei osa-aikaisia ja määräaikaista työntekijöitä saa asettaa eri asemaan pelkästään työehtosopimuksen keston (määräaikaisuus) tai työajan (osa-aikaisuus) perusteella. Vastaavantyyppinen säännös yhdenvertaisesta kohtelusta on vuokratyödirektiivissä. Siinä todetaan, että vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava vähintään samanlaiset kuin jos käyttäjyryitys olisi palkannut vuokratyöntekijän tekemään samaa työtä kuin käyttäjyrytyksen työntekijä. Keskeisillä ehdoilla tarkoitetaan työaikaa, ylitoita, taukoja, lepoaikoja, yötyötä, lomiam, yleisiä vapaapäiviä ja palkkaa.

Direktiiveistä ja korkeimman oikeuden tuomiosta on mahdollista tehdä se johtopäätös, ettei vuokratyöntekijöitä saa jättää bonusohjelmien ja vastaavien ulkopuolelle pelkästään sen takia, että he ovat vuokratyöntekijöitä. Mitään selvää ja kaikkiin tapauksiin sopivaa vastausta ei kuitenkaan voi antaa vaan kukin tapaus on ratkaistava sen mukaan, mitä perusteita käyttäjyryitys esittää. On mahdollista, että työnantajalla on hyväksyttävä syy sille, että vuokratyöntekijät jäävät palkkion ulkopuolelle. Palkkion saamisen edellytyksenä voi esimerkiksi olla se, että työntekijä on ollut tietyn vähimmäisajan yrityksessä. Tällainen peruste on yleensä hyväksyttävä, koska tuloksen syntyminen edellyttää, että työtä on tehty pidemmän ajan.

[Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä](#)  
[Osa-aikatyötä koskeva direktiivi 97/81/EY](#)  
[Määräaikaista työtä koskeva direktiivi 1999/70/EY](#)

[Työsopimuslaki \(55/2001\)](#)

# Ruokalapalvelut, työmatkakuljetukset, lomamökit ja muut edut, jotka eivät ole työsuhde-etuja

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

Järjestelyillä ja palveluilla tarkoitetaan käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamia, lähinnä pysyvämpiä tai pidempiaikaisia järjestelyjä tai etuja, jotka eivät ole palkkaa. Tällaisia palveluja ovat muun muassa ruokalapalvelut, kuljetusjärjestelyt sekä työterveyshuolto.

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

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

Vuokratyöntekijän erilainen kohtelu on mahdollista ainoastaan objektiivisista syistä. Lain esitöissä ei ole tarkemmin määritelty objektiivista syytä. Hyväksyttävän syyn määrittely jää tämän vuoksi oikeuskäytännön tehtäväksi. Hyväksyttävä syy ei kuitenkaan ole se, että kyse on vuokratyöntekijästä.

[Työsopimuslaki \(55/2001\)](#)  
[HE 104/2011](#)

## Tasa-arvo ja muu yhdenvertaisuus

Työntekijää ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan jonkin laissa kielletyn perusteen vuoksi. Kiellettyjä perusteita ovat sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, mielipide, vakaumus, ammattiyhdistystoiminta, poliittisen toiminta, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuneisuus perhesuhteet tai muu henkilöön liittyvä syy. Muu henkilöön liittyvä syy voi olla esimerkiksi asuinpaikka.

Sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

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

Syrjimättömyyttä on noudatettava työhönotossa, työsuhteen aikana ja työsopimusta päätettäessä.

Myös vuokratyössä on noudatettava syrjintäkieltoja.

Syrjintäkiellon noudattamisvelvollisuus jakaantuu oman työnantajan ja käyttäjäyrityksen kesken sen mukaan, miten yritykset käyttävät vuokratyöntekijää koskevissa asioissa päätösvaltaa. Työnantajana oleva vuokrayritys ei saa ilman objektiivisesti hyväksyttävää syytä asettaa vuokratyöntekijöitään eri asemaan vuokrayrityksen toimistossa olevien työntekijöiden kanssa (ks. [KKO 2009:52](#)).

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

Tasa-arvosuunnittelussa käyttäjäyrityksen on otettava huomioon vuokratyöntekijät siltä osin kuin se käyttää työn johto- ja valvontavaltaansa heihin.

Muutoin tasa-arvon edistäminen ja tasa-arvosuunnitelman tekeminen siihen liittyvine palkkakartoituksineen on vuokrayrityksen tehtävä.

[Yhdenvertaisuuslaki \(21/2004\)](#)

[Työsopimuslaki \(55/2001\)](#)

[Tasa-arvolaki \(609/1986\)](#)

## Vuokratyöntekijän työaika

Vuokratyöntekijän työaika määräytyy työaikalain ja työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaan samalla tavalla kuin muillakin työntekijöillä. Työajasta sovitaan tarkemmin työsopimuksessa.

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

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

Vuokratyöntekijän työajat on mahdollista sijoittaa vain tietyksi vuorokaudenajaksi, esimerkiksi illoiksi, ellei työsopimuksesta tai työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta muuta johdu. Työntekijällä on tällöin oikeus työehtosopimuksessa mahdollisesti sovittuihin lisiin, kuten iltalisiin tai yölisään.

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

Jos mikään työehtosopimus ei tule sovellettavaksi, vuokratyöntekijän taukoja, lepoaikoja ja työaikaa koskevien ehtojen on oltava vähintään samat kuin vastaavaa työtä tekevillä

käyttäjyrytyksen omilla työntekijöillä. Näiden ehtojen tulee olla myös vähintään työaikalain säännösten mukaiset.

## Työajan merkitseminen työvuoroluetteloon

Vuokrayritys ja käyttäjyryitys sopivat, kumpi vastaa työvuoroluettelon laatimisesta.

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

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

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

Laatimisen jälkeen työvuoroluetteloaa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvistä painavista syistä. Työaikalain esitöiden mukaan painava syy voi olla jokin ennalta arvaamaton tapahtuma. Tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa työvuoroluettelon muuttaminen on välttämätöntä työpaikan toiminnan turvaamiseksi. ([HE 34/96](#))

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

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

## Työvuoron peruuttaminen

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

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

## Ylityö

Ylityön teettäminen edellyttää käyttäjyryityksen aloitetta ja vuokratyöntekijän suostumusta.

Työntekijä ei voi tehdä ylitöitä ilman käyttäjyryityksen suostumusta.

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

Käyttäjäryitys ilmoittaa vuokrayritykselle työntekijän tekemistä ylityötunneista.

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

Jos mikään työehtosopimus ei tule sovellettavaksi, vuokratyöntekijän ylityöitä koskevien ehtojen on oltava vähintään samat kuin vastaavaa työtä tekevillä käyttäjäryityksen omilla työntekijöillä. Lisäksi ehtojen on täytettävä työaikalain säännökset.

[Työaikalaki \(605/1996\)](#)

## **Vuokratyöntekijän oikeus lisätyöhön**

Vuokratyöntekijällä on oikeus lisätyöhön samalla tavalla kuin muillakin työntekijöillä. Oikeus lisätyöhön määräytyy työsopimuslain ja työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

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

[Työsopimuslaki \(55/2001\)](#)

## **Ammatti- ja liikesalaisuudet, kilpailukieltosopimus sekä tekijänoikeudet ja työsuhdekeksinnöt**

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

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

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

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

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

Vuokratyöntekijän tekijänoikeuksiin ja työsuhdekeksintöihin sovelletaan samoja sääntöjä kuin muihinkin työntekijöihin.

Työsopimuslaki ([55/2001](#))

Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin ([656/1967](#))

Tekijänoikeuslaki ([404/1961](#))

## Perhevapaat

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

Vuokratyöntekijällä on samanlainen oikeus perhevapaisiin kuin muillakin työntekijöillä. Oikeus perhevapaisiin määräytyy työsuopimuslain 7 luvun ja työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

Perhevapaiden ajalta maksettava palkka määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Oikeus perhevapaan palkkaan saattaa perustua myös vuokratyrytyksessä noudatettuun käytäntöön. Vuokratyrytyt vastaa perhevapaan ajalta mahdollisesti maksettavasta palkasta.

Vuokratyrytyksen on kerrottavavuokratyöntekijälle, kenelle perhevapaan käyttämisestä (esimerkiksi sairaan lapsen hoidosta) on ilmoitettava.

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

[Työsopimuslaki \(55/2001\)](#)

[http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/\\_julkaisu/1398757](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1398757) Julkaisussa selostetaan isyysvapaan lisäksi muutkin perhevapaat.

Kelan maksamat perhevapaiden aikaiset sosiaalietuudet selostetaan Kelan sivuilla kohdassa [Henkilöasiakkaat, lapsiperheet](#). Aloitussivulla on myös kaksisivuinen [opas](#) siitä, miten perhevapaaetuuksia haetaan.

## Vuosiloma, lomakorvaus ja lomarahaa/lomaltapaluuraha

Vuokratyöntekijällä on oikeus palkalliseen vuosilomaan ja lomakorvaukseen samalla tavalla kuin muillakin työntekijöillä. Myös oikeus lomarahaan/lomaltapaluurahaan määräytyy samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa.

Käytännössä käyttäjäyrityksen työntekijöiden omat vuosilomat vaikuttavat siihen, milloin vuokratyöntekijä saa pitää lomansa. Vuokratyrytyt vastaa kuitenkin työnantajana siitä, että työntekijä



saa ja myös pitää vuosilomansa vuosilomalaissa säädettyinä aikana. Vuosilomaa antaessaan vuokratyöntekijän on noudatettava vuosilomalakia ja työhön sovellettavaa työehtosopimusta.

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

Vuokratyöntekijän oma työnantaja vastaa lomapalkan ja lomakorvauksen sekä lomarahaa maksamisesta.

[Vuosilomalaki \(162/2005\)](#)

Katso vuosiloman määräytymisestä [www.vuosilomaopas.fi](http://www.vuosilomaopas.fi).

## Sairastuminen

Vuokratyöntekijällä on samanlainen oikeus sairauslomaan ja sairausajan palkkaan kuin muillakin työntekijöillä. Oikeus sairausajan palkkaan määräytyy työehtosopimuslain ja työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

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

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

Esimerkki

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

Vuokratyöntekijä maksaa työntekijälle käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen mukaisen täyden palkan 1.–15.6. Työntekijän sairausloman ajan työtä tekee toinen työntekijä.

Vuokratyöntekijän on kerrottava työntekijälle, kenelle sairastumisesta on ilmoitettava.

Työsopimus voidaan sairauden takia päättää samoilla ehdoilla kuin muissakin työsuhteissa (työsopimuslain 11 luku).

[Työsopimuslaki \(55/2001\)](#)

## Työterveyshuolto

Vuokratyöntekijän on järjestettävä työterveyshuolto samalla tavalla kuin muidenkin työnantajien. Usein käyttäjäyritykset tarjoavat omille työntekijöilleen lakisääteistä paremman työterveyshuollon.

Vuokratyöntekijöiden työterveyshuollon on oltava samanlainen kuin vuokrayrityksen omassa toimistossa työskentelevillä ([KKO 2009:52](#)). Sen sijaan työterveyshuolto voi olla ja usein onkin erilainen kuin käyttäjäyrityksessä. Tämä johtuu siitä, että monet käyttäjäyritykset tarjoavat työntekijöille lakisääteistä paremmat palvelut esimerkiksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja ikäkausitarkastukset (katso lakisääteisestä työterveyshuollosta <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/210708140103KP?OpenDocument>).

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

Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokratyön aloittamisesta sen omalle työterveyshuollolle ja työsuojeluvaltuutetulle.

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

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen yhteistyö on tarpeellista, koska osa työterveyshuollon toimenpiteistä liittyy kiinteästi työntekopaikkaan.

Lisätietoa työterveyshuollosta [www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi), [www.tyoturva.fi](http://www.tyoturva.fi), [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi) ja [www.stm.fi](http://www.stm.fi)

## Työturvallisuus

Vuokratyöntekijä tekee työtään käyttäjäyrityksessä sen johdon ja valvonnan alaisena, vaikka työnantajana onkin vuokrayritys. Tämän vuoksi vastuu työturvallisuudesta on sekä vuokrayrityksellä että käyttäjäyrityksellä. Tapauskohtainen vastuu jakautuu sen mukaan, miten yritykset käyttävät työn johto- ja valvontaoikeuttaan.

Sekä vuokrayritys että käyttäjäyritys ovat velvollisia huolehtimaan siitä, että työtä tehdään turvallisesti ja ettei se aiheuta vaaraa työntekijöiden terveydelle. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

## Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen yhdessä sovittavat asiat

Vuokratyöntekijän työturvallisuuteen vaikuttavat seikat on selvittävä vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä asiakassopimusta tehtäessä. Osapuolilla on oltava sama käsitys siitä, millaista koulutusta ja ammattitaitovaatimuksia edellytetään ja millaisia vaaratekijöitä työssä on. Työtä voidaan tarjota vain sellaiselle työntekijälle, joka terveydentilansa perusteella siitä selviää.

Osapuolten on sovittava, kumpi yrityksistä hankkii esimerkiksi henkivakuutukset ja työvaatteet. Yleensä käyttäjäyritys tietää parhaiten, millaisia suojaimia ja työvaatteita työ edellyttää.

## **Vuokrayrityksen työturvallisuusvelvoitteet**

Vuokrayritys vastaa siitä, että vuokratyöntekijä pystyy tekemään työtään käyttäjäyrityksessä turvallisesti vaarantamatta omaansa tai muiden terveyttä.

Vuokrayrityksen on annettava työntekijälle työturvallisuusasioihin liittyvä yleisperehdytys.

Vuokrayritys vastaa työterveyshuollon järjestämisestä ja kertoo sen sisällöstä työntekijälle. Vuokrayritys kertoo työntekijälle, miten tapaturmatilanteissa toimitaan ja kenelle ilmoitetaan sairastumisesta. Vuokrayritys seuraa myös muun muassa ylityömääräyksiä noudattamista.

Vuokrayritys kertoo työntekijälle, ketkä ovat vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen työsuojeluvaltuutetut.

Hyviin käytäntöihin kuuluu, että työnantajan ja työntekijän keskenään läpikäytävät asiat perustuvat ennalta laadittuun dokumenttiin. Katso tarkemmin Tampereen tekninen yliopisto, [Lomake 2 - työntekijän yleisperehdytys](#).

.

## **Käyttäjäyrityksen työturvallisuusvelvoitteet**

Käyttäjäyritys on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslaissa työnantajaa koskevia säännöksiä. Siinä missä vuokrayritys vastasi työturvallisuusasioihin liittyvästä yleisperehdytyksestä, käyttäjäyritys perehdyttää työntekijän yksityiskohtaisesti. Vuokrayritys käy läpi työtavat, huolehtii työturvallisuuteen liittyvästä opastuksesta ja ohjauksesta sekä valvoo, että työ suoritetaan turvallisesti.

Käyttäjäyritys arvioi työn vaarat sekä huolehtii koneiden ja laitteiden turvallisuudesta.

Viime kädessä käyttäjäyritys vastaa siitä, että työntekijä on asianmukaisesti suojattu ja että hänen osaamisensa vastaa työn vaatimuksia. Työn kuormittavuuden seuranta ja ergonomisten puutteiden korjaaminen kuuluvat käyttäjäyritykselle.

Hyviin käytäntöihin kuuluu, että työnantajan ja työntekijän keskenään läpikäytävät asiat perustuvat ennalta laadittuun dokumenttiin ([Työnopastus; Tampereen teknillinen yliopisto](#)).

Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokratyön aloittamisesta työterveyshuollolle ja omalle työsuojeluvaltuutetulle. Käyttäjäyrityksen työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä on otettava huomioon myös vuokratyöntekijät. Lisää työpaikkaselvityksistä ([työpaikkaselvitys Työterveyslaitos, Työturvallisuuskeskus](#)).

Katso vuokratyöntekijän työturvallisuusasioista [Tampereen teknillinen yliopisto Malli](#) vuokratyön työturvallisuuden ja –hyvinvoinnin varmistamiseen.

# Vuokratyöntekijän työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelun yhteistoiminta vuokrayrityksessä

Vuokrayrityksen on järjestettävä työsuojelun yhteistoiminta samalla tavalla kuin muidenkin työnantajien.

Vuokrayrityksessä on oltava työsuojelupäällikkö.

Työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua on valittava aina, kun yrityksessä on säännöllisesti töissä vähintään 10 työntekijää. Jos vuokrayrityksessä ei ole työsuojeluvaltuutettua ja vuokratyöntekijät haluavat valita sellaisen, kannattaa ennen valintaa ottaa yhteyttä omaan ammattiliittoon.

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

Vuokratyöntekijä voi ongelmatilanteissa ottaa yhteyttä joko oman yrityksen tai käyttäjäyrityksen työsuojeluvaltuutettuun.

[Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta \(44/2006\)](#)  
[Työterveyshuoltolaki \(1383/2001\)](#)

Katso lisää työntekijöiden työterveydestä ja turvallisuudesta sekä työpaikalla työsuojeluyhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista [www.ttk.fi](http://www.ttk.fi)

## Vuokratyöntekijän verotus

Vuokratyössä ansaittujen tulojen verotus määräytyy samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa.

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

Katso lisää vuokratyöntekijän päivärahojen ja matkakulujen verottamisesta [http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat\\_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyomatkakustannusten\\_korvaukset\(9973\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyomatkakustannusten_korvaukset(9973)).

## Eläkkeen kertyminen vuokratyössä

Vuokratyöstä kertyy eläkettä ansiotulojen perusteella samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa.

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

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

Katso lisää eläkkeestä ja sen kertymisestä [www.etk.fi](http://www.etk.fi).

# Käyttäjäyrityksen velvollisuus kertoa vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijälle

Käyttäjäyrityksen on kerrottava vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijälle samalla tavalla kuin omille työntekijöilleen.

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

Työsopimuslaki ([55/2001](#))

## Vuokratyöntekijän lomauttaminen ja irtisanominen taloudellisista ja tuotannollisista syistä

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

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

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

Asiakassopimuksen päättymisen vaikutusta vuokratyöntekijän työsuhteeseen arvioidaan tapauskohtaisesti. Arvioinnissa on otettava huomioon mm. se, ettei

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

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

Vuokratyöntekijä vastaa irtisanomisen ja lomauttamisen oikeellisuudesta.

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

Työsopimuslaki ([55/2001](#))

Katso yhteistoimintaneuvotteluista [www.yhteistoimintaopas.fi](http://www.yhteistoimintaopas.fi)

# Vuokratyöntekijän työsopimuksen päättäminen henkilöstä johtuvista syistä

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

Ennen irtisanomista työntekijälle on yleensä annettava varoitus.

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

Vuokrayritys kuulee työntekijää ja antaa hänelle varoituksen.

Vuokrayritys vastaa varoituksen ja irtisanomisen oikeellisuudesta.

Työsopimuslaki ([55/2001](#))

## Työtodistus

Vuokrayritys antaa vuokratyöntekijän pyynnöstä työtodistuksen työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta.

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

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

[Työsopimuslaki \(55/2001\)](#)

[Lisää työtodistuksesta](#)

## Luottamusmies

### Luottamusmiehen valitseminen vuokrayrityksessä

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

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

## **Luottamusmies valitaan**

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

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

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

[Katso luottamusmiehen oikeuksista ja velvollisuuksista](#)

## **Käyttäjäyrityksen luottamusmiehen oikeus hoitaa vuokratyöntekijöiden asioita**

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

## **Käyttäjäyrityksen luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedonsaamiseen**

Käyttäjäyrityksen luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tiedonsaantioikeus voi perustua

- tilaajavastuulakiin
- yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin (ks. [www.yhteistoimintaopas.fi](http://www.yhteistoimintaopas.fi))
- lähetetyistä työntekijöistä annettuun lakiin tai

- ulkomaalaislakiin.

## Tilajavastuulain mukainen tiedonsaantioikeus

Käyttäjärityksen luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on tilajavastuulain mukaan

- oikeus hoitaa vuokratyöntekijän työsuhteeseen liittyviä asioita sekä
- oikeus saada vuokratyöntekijän työnantajalta työntekijän palkkaan tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamista koskevan erimielisyyden selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

Tilajavastuulain esitöissä ei ole tarkemmin yksilöity laissa tarkoitettuja tarpeellisia tietoja. Asiayhteydestä voidaan kuitenkin päätellä, että laissa tarkoitetaan kaikkia niitä tietoja, jotka käyttäjärityksen henkilöstön edustaja tarvitsee erimielisyyden selvittämiseksi. Näitä tietoja ovat esimerkiksi palkan ja työaikojen määräytymisperusteet. Sen sijaan oikeutta saada tietoja vuokratyöntekijän työnantajan ja käyttäjärityksen välisestä asiakassopimuksesta ei ole.

Vuokratyöntekijän työsuhteen keston (vakituinen vai kokoaikainen) vaikuttaa vuokratyöntekijällä oleva työvoiman tarve. Käyttäjärityksen luottamusmiehellä on tämän vuoksi oikeus saada vuokratyöntekijän työnantajalta tietoja vuokratyöntekijän työvoiman tarpeesta, jos vuokratyöntekijä epäilee, ettei määräaikaiseen työsopimukseen ole ollut työsopimuslain mukaisia perusteita.

Samalla, kun luottamusmies selvittää vuokratyöntekijää koskevaa erimielisyyttä, hän voi arvioida käyttäjärityksen työehtosopimuksen noudattamista siinä tapauksessa, että työehtosopimuksessa on rajoitettu vuokratyöntekijän käyttämistä.

Tietojen saamisen edellytyksenä on tilajavastuulain mukaan vuokratyöntekijän valtuutus. Valtuutus voi olla kirjallinen tai suullinen. Käyttäjärityksen luottamusmies ei kuitenkaan tarvitse erillistä valtuutusta silloin, kun vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät käyttäjärityksen työehtosopimuksen mukaan ja luottamusmies selvittää, onko työehtosopimusta noudatettu. Tietojen saaminen tai erimielisyyden selvittely ei edellytä asianomaisen työntekijän suostumusta, koska kysymys on viime kädessä työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen etujen valvomisesta ([TT 2006–62](#)). Vaikka työtuomioistuimen tapaus ei koskenut vuokratyötä, periaatetta on sovellettava myös vuokratyöhön.

## Lähetetyt työntekijät

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

Lähetettyjen työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät lähetetyistä työntekijöistä annetun lain mukaan. Lähetetty työntekijä voi olla myös vuokratyöntekijä.

Lähetetyn vuokratyöntekijän vähimmäispalkka määräytyy työsopimuslain 2 luvun 9 §:n mukaan samalla tavalla kuin muidenkin työntekijöiden (ks. Vuokratyössä noudatettavat palkkaehdot ja muut työsuhteen ehdot), ellei vuokratyöntekijään sovelleta ulkomaan lakia. Muu kuin Suomen laki määräytyy ns. Rooman yleissopimuksen mukaan.



Käyttäjäyrityksen luottamusmiehellä on lähetetyn työntekijän valtuuttamana oikeus saada tiedot vuokratyöntekijän työsopimukseen sovellettavista työehdoista joko vuokratyöntekijän työnantajalta tai työnantajan Suomessa olevalta edustajalta. Työehdoilla tarkoitetaan tässä työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettuja keskeisiä työehtoja (ks. Työsopimus kannattaa tehdä kirjallisena). Luottamusmiehellä on tiedonsaantioikeus vain, jos lähettäminen kestää yli kahdeksan päivää

Työnantaja tai tämän Suomessa oleva edustaja voidaan tuomita sakkorangaistukseen, jos hän ei anna luottamusmiehelle edellä mainittuja tietoja.

## Muut ulkomaalaiset

Muilla ulkomaalaisilla tarkoitetaan tässä muita kuin Euroopan unionin kansalaisia tai heihin verrattavia tai heidän perheenjäseniään.

Ulkomaalaislain mukaan työnantaja, joka palkkaa edellä mainitun työntekijän on viivytyksettä ilmoitettava työpaikan luottamusmiehelle ja työsuojeluvalluutetulle ulkomaalaisen nimi ja sovellettava työehtosopimus. Vastaava ilmoitusvelvollisuus koskee Suomessa toimivaa pääurakoitsijaa tai pääteettäjää silloin, kun ulkomaisen työnantajan palveluksessa oleva työntekijä on vuokratyöntekijä.

Lisäksi käyttäjäyrityksen luottamusmiehen ja työsuojeluvalluutetun on syytä varmistaa myös, että

- vuokratyöntekijöille tiedotetaan vapautuvista työpaikoista ([ks. Käyttäjäyrityksen velvollisuus kertoa vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijälle](#))
- vuokratyöntekijöille ilmoitetaan oikeudesta käyttäjäyrityksen palveluihin ([ks. Ruokalapalvelut, työmatkakuljetukset, lomamökit ja muut edut, jotka eivät ole työsuhte-etuja](#)).

Omien ja vuokratyöntekijöiden etujen valvomiseksi on tärkeää, että yritykseen tuleville vuokratyöntekijöille tarjotaan ammattiliiton jäsenyyttä ja että heitä ei jätetä ulkopuolelle.

Katso tilaajavastuulain selvityksistä [www.yhteistoimintaopas.fi](http://www.yhteistoimintaopas.fi). Tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annettu [laki \(1233/2006\)](#)  
[Laki yhteistoiminnasta yrityksissä \(334/2007\)](#)

[Työsopimuslaki \(55/2001\)](#)

[Laki lähetetyistä työntekijöistä \(1146/1999\)](#)

[Ulkomaalaislaki \(301/2004\)](#)

[Ns. Rooman yleissopimus \(SopS 30/1999\)](#)

[Yleistä luottamusmiehen asemasta ja oikeuksista](#)

# Yhteistoimintalaki ja vuokratyö

## Yhteistoiminta vuokrayrityksessä

Vuokratyöntekijät ovat työsuhteessa vuokrayritykseen. Heidät otetaan huomioon vuokrayrityksen työntekijämäärässä.

Jos vuokrayrityksessä on töissä säännöllisesti vähintään 20 työntekijää (vuokratyöntekijät mukaan lukien), yrityksen on sovellettava samalla tavalla yhteistoimintalakia kuin muidenkin yritysten.

## Yhteistoiminta käyttäjäyrityksessä

Käyttäjäyrityksen työntekijämäärää laskettaessa vuokratyöntekijöitä ei oteta huomioon. Tästä huolimatta käyttäjäyrityksen henkilöstösuunnitelmassa ja koulutustavoitteissa on

- käsiteltävä vuokratyövoiman käytön periaatteita
- käsiteltävä yrityksen henkilöstön rakennetta ja määrää sekä arvioitava niiden kehittymistä (myös vuokratyöntekijät mukaan lukien)
- arvioitava työntekijöiden ammatillista osaamista sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja näiden syitä sekä arvioitava vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin (myös vuokratyöntekijät mukaan lukien)
- seurattava suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumista.

Henkilöstön edustajat voivat sopia vuokratyövoiman käytöstä työnantajan kanssa esimerkiksi alla liitteenä olevien mallien mukaisesti.

Vuokratyövoiman käyttöä koskevia määräyksiä saattaa olla myös työehtosopimuksessa.

Jos käyttäjäyrityksen työehtosopimuksessa on sovittu vuokratyövoiman käytön periaatteista, työntekijöillä on oikeus olettaa, että työnantaja noudattaa määräyksiä.

Jos työnantaja rikkoo työehtosopimusta, hänet voidaan tuomita maksamaan hyvityssakkoa.

Katso lisää yhteistoiminnasta yrityksissä [www.yhteistoimintaopas.fi](http://www.yhteistoimintaopas.fi)

[Laki yhteistoiminnasta yrityksissä \(334/2007\)](#)

[Liite 1 \(Ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet työntekijätehtävissä\)](#)

[Liite 2 \(Paikallinen sopimus ulkopuolisen työvoiman käytöstä\)](#)

# Omien työntekijöiden vaihtaminen vuokrattuihin

Työnantajan oikeudesta vaihtaa omia työntekijöitä vuokrattuihin on kahdenlaista oikeuskäytäntöä.

Työtuomioistuimen mukaan on sallittua irtisanoa omia työntekijöitä ja siirtyä käyttämään vuokrattuja ([TT 2007–103](#), [TT 2006–65](#) ja [TT 2006–64](#)). Työnantajalla on kuitenkin oltava taloudelliset ja tuotannolliset syyt omien irtisanomiseen. Tuomiot ovat äänestyspäättöksiä.

Vaasan hovioikeus on päätenyt toisenlaiseen lopputulokseen (VHO 15.10.2007 nro 1300). Työnantaja on hyväksynyt lopputuloksen eikä ole hakenut valituslupaa korkeimmalta oikeudelta. Myös korkein oikeus on vanhan työsopimuslain ([320/1970](#)) aikana antamassaan ratkaisussa ollut samaa mieltä kuin hovioikeus (KKO 16.3.1999 S 96/1027). Omien vaihtaminen vuokratyöntekijöihin ei ole sallittua.

Vaikka edellä mainittu korkeimman oikeuden tuomio koskee vanhan työsopimuslain tulkintaa, sillä on merkitystä, sillä irtisanomissuojaa ei nykyisin voimassa olevan työsopimuslain esitöiden mukaan ole ollut tarkoitus muuttaa ([HE 157/2000, 102](#)). Uuden työsopimuslain säännös vastaa siis vanhan lain vastaavaa säännöstä, vaikka pykälän sanamuotoa onkin muutettu. Nykyisin voimassa olevan työsopimuslain ajalta korkeimman oikeuden ratkaisua ei (vielä) ole.

Työnantajan oikeus siirtyä käyttämään vuokratyövoimaa on kyseenalainen, jos omia työntekijöitä on irtisanottu sen takia, ettei palkkaa ole varaa maksaa tai ettei töitä ole. Vuokratyöntekijän palkkakustannuksethan ovat suuremmat kuin oman työntekijän – tai ainakin niiden pitäisi olla, jos lakia ja työehtosopimusta noudatetaan. Tämän vuoksi niin kauan kuin asiasta ei ole lopullista tuomiota, on perusteltua lähteä siitä, että omien työntekijöiden vaihtaminen vuokrattuihin on laitonta.

Työtuomioistuin on ottanut kantaa myös työsopimuslain 6 luvun 6 §:n takaisinottovelvollisuuteen.

Takaisinottovelvollisuudella tarkoitetaan sitä, että jos työnantajalle ilmaantuu uutta työtä yhdeksän kuukauden kuluessa työsopimuksen päättymisestä, työnantajan on tiedusteltava työvoimatoimistosta, onko irtisanottu työntekijä työnhakijana. Jos irtisanottu työntekijä on työvoimatoimistossa työnhakijana, työtä on tarjottava irtisanotulle.

Työtuomioistuimen mukaan työtä ei takaisinottovelvollisuuden aikana tarvitse tarjota omille irtisanotuille työntekijöille vaan työnantaja voi käyttää vuokratyöntekijää ([TT 2007-6](#)). Tuomiossa on tulkittu rakennusalan työehtosopimusta. Rakennusalan työehtosopimuksen takaisinottovelvollisuutta koskeva määräys poikkeaa työsopimuslain säännöksestä.

Tämän vuoksi niin kauan kuin työsopimuslain takaisinottosäännöksestä ei ole oikeuden ratkaisua, on syytä lähteä siitä, että työtä on takaisinottovelvollisuuden aikana tarjottava irtisanotulle työntekijälle. Jos irtisanottu ei halua työtä vastaanottaa, työhön voi ottaa vuokratyöntekijän.

Työsopimuslaki ([55/2001](#))

# Vuokrayritysten auktorisointi

Henkilöstövuokrausalalla toimii monenlaisia yrityksiä, valitettavasti myös sellaisia, jotka täyttävät työnantajavelvoitteitaan huonosti. Alan maineen kohentamiseksi Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry on vuoden 2010 alusta ryhtynyt auktorisoimaan jäsenyrityksiään.

Auktorisointi tarkoittaa sitä, että yritys on sitoutunut noudattamaan elinkeino- ja työlainsäädäntöä sekä alan yhteisiä sopimusehtoja.

Auktorisoinnin yhteydessä tarkistetaan muun muassa, että yrityksen verot ja eläkemaksut on maksettu, että tilinpäätös on laadittu asianmukaisesti ja ettei yrityksen johtotehtävissä ole liiketoimintakiellossa olevia henkilöitä.

Auktorisoinnista päättää erityinen auktorisointilautakunta. Lautakuntaan kuuluu työntekijä- ja työnantajajärjestöjen edustajia sekä viranomaisia.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry valvoo auktorisoituja yrityksiä tekemällä yrityksiin tarkastuksia.

Auktorisoidun yrityksen lain tai sopimuksen vastaisesta toiminnasta kannattaa valittaa auktorisointilautakuntaan. Lautakunta voi antaa yritykselle varoituksen ja esittää auktorisoinnin menettämistä, jos yrityksen toiminta ei enää täytä auktorisoinnin edellytyksiä.

Katso lisää auktorisoinnista ja auktorisoiduista yrityksistä [http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/auktorisointi/index.php](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/auktorisointi/index.php)  
Alan yleiset sopimusehdot ([HPL YSE 2006](#) ja [HPL REKRY YSE 2006](#))

