

VUOKRATYÖOPAS



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

Sisällys

Johdanto	3	kenen vastuulla on, että vuokratyöntekijä pitää lomaa?	10
1. Yleistä vuokratyöstä.....	4	Korvataanko pitämätön loma työsuhteen päättyessä?	11
Mitä vuokratyö tarkoittaa?.....	4	Onko vuokratyöntekijällä oikeus lomarahaan?	11
Miten vuokratyö poikkeaa muista työsuhteista?	4	6. Työturvallisuus ja työterveyshuolto	11
Saako vuokratyöntekijältä peräi välityspalkkiota?	4	Kuka vastaa työturvallisuudesta?.....	11
Miten vuokratyötä haetaan?	4	Miten perehdytys hoidetaan?	11
2. Työsopimuksen tekeminen	5	Miten vuokratyöntekijän työterveyshuolto järjestetään?	12
Miten työsopimus tehdään?	5	Onko vuokratyöryhtymisen järjestettävä työsuojelun yhteistoiminta?.....	12
Mitä tietoja työnantajan on annettava kirjallisesti?	5	7. Sairausloma ja sairausajanpalkka	12
Voiko vuokratyöntekijän kanssa tehdä määräaikaisen työsopimuksen?	5	Saako vuokratyöntekijä sairauslomaa?	12
Jos vuokratyöntekijä siirtyy käyttäjäryhtymän palvelukseen, voidaan sopia uudesta koeajasta?	6	Miten ja kenelle vuokratyöntekijä ilmoittaa sairauslomat?	13
Onko vuokratyöntekijöillä samat etuudet kuin käyttäjäryhtymän työntekijöillä?	6	8. Perhevapaat (äitiys-, isyys-, vanhempain- ja tilapäinen hoitovapaa).....	13
Pitääkö vuokratyöryhtymän soveltaa käyttäjä- ryhtymässä tehtyä paikallista sopimusta?	7	Voiko vuokratyöstä jäädä perhevapaalle? Päätyykö vuokratyösuhte vuokratyöntekijän jäädessä perhevapaalle?	13
Saako vuokratyöntekijä työskennellä useamman vuokratyöryhtymän kautta?.....	7	Voiko työ päättyä, jos vuokratyöntekijä jää kotiin hoitamaan sairasta lasta?	14
Kertyykö vuokratyöstä eläkettä?	7	9. Lomauttaminen.....	14
3. Työaika	8	Voiko vuokratyöntekijän lomauttaa?	14
Miten vuokratyöntekijän työaika määräytyy? Kuka huolehtii työaikakirjanpidosta?.....	8	10. Työsuhteen päättymisen ja päättäminen	14
Voiko sovittu työvuoron perua?	8	Milloin vuokratyösuhte päättyy?	14
Miten ylittöistä sovitaan?	9	Miten käyttäjäryhtymän asiakassopimuksen tai toimeksiannon päättäminen vaikuttaa vuokratyösuhteeseen?	15
Miten tehdyt työtunnit ilmoitetaan vuokratyöryhtymälle?.....	9	Voiko käyttäjäryhtymä päättää vuokratyöntekijän työsuhteen?	15
4. Työn johtaminen	9	Voiko määräaikaisen työsopimuksen irtisanoa?	16
Kuka johtaa työn tekemistä?	9	Kuka antaa varoituksen esim. työtehtävien laiminlyönnistä tai luvattomasta poissa- olosta?	16
Jos työhön kuuluu matkustamista, kuka päättää matkalle lähdistä?.....	10		
5. Vuosilomat.....	10		
Voiko vuokratyöntekijä saada palkallista vuosilomaa?	10		
Ketkä sopivat vuokratyöntekijän lomista ja			

Johdanto

Kuka antaa työtodistuksen ja arvioi työsuoritusta?	16
11. Yhteistoimintalaki (yt-laki)	16
Käyttäjyryitys harkitsee vuokratyövoiman käyttöä. Onko asia käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä?	16
Onko vuokratyövoiman noudatettava yhteistoimintalaki?	17
12. Tilaajavastuulaki	17
Mitä selvityksiä käyttäjyryityksen tulee vaatia vuokratyövoimasta?	17
13. Vuokratyövoiman ja käyttäjyryityksen sopimus	18
Millainen sopimus vuokratyövoiman ja käyttäjyryityksen välillä tulisi tehdä?	18
Saako käyttäjyryitys valita vuokratyöntekijän?	18
14. Ulkomaalaiset vuokratyöntekijät	19
Miten menetellään jos vuokratyöntekijä otetaan ulkomailta?	19
15. Erityiskysymyksiä	19
Kuka edustaa vuokratyöntekijää?	
Kehen vuokratyöntekijä voi ottaa yhteyttä erimielisyystilanteessa?	19
Koskeeko vuokratyöntekijää salassapitovelvollisuus?	20
Voidaanko vuokratyösuhteeseen sopia työsuhteen päättymisen jälkeinen kilpailukiello?	20
Miten määräytyvät vuokratyöntekijän tekijänoikeudet ja työsuhtekeksinnöt?	20
Sanastoa	21
Lisätietoa	22

Vuokratyö on yksi uusimmista työn teettämismuodoista. Työvoiman käyttötapan se on yleistynyt koko 2000-luvun. Vuokratyöhön sovelletaan lähtökohtaisesti samoja säännöksiä kuin muihinkin työsuhteisiin. Vuokratyössä on kuitenkin eräitä erityispiirteitä, joiden takia säännösten soveltaminen on joskus hankalaa.

Oppaan tarkoituksena on antaa yleiskuva niistä säännöksistä, jotka eroavat vuokratyössä tai joiden soveltamisessa on käytännössä havaittu ongelmia. Oppaan loppuun on kerätty sanasto keskeisimmistä termeistä.

Oppaassa osa asioista esitetään yksinkertaistaen. Oppaassa ei oteta kantaa eri työehtosopimuksiin tai yksittäisiin riitatilanteisiin, joissa osapuolten on aina hyvä kysyä oikeudellista neuvoa esimerkiksi työsuojelupiiristä tai omasta ammatti- tai työnantajaliitosta.

Opas on tehty yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja elinkeinoelämän järjestöjen kanssa.

1

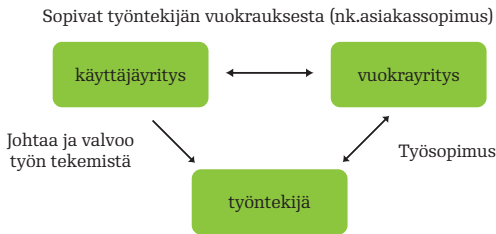
Yleistä vuokratyöstä

Mitä vuokratyö tarkoittaa?

Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokratyöryhtymän kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tätä työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi. Vuokratyörytys vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokratyöryhtymästä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys.

Miten vuokratyö poikkeaa muista työsuhteista?

Vuokratyössä vuokratyörytys on työntekijän työnantaja, mutta työ tehdään käyttäjäyritykselle. Tämä tarkoittaa työntekijän kannalta sitä, että työntekijä tekee työsuhteen vuokratyöryhtymän kanssa, vaikka työntekopaikka on käyttäjäyrityksessä. Vuokratyörytys maksaa työntekijän palkan ja hoitaa kaikki muutkin hänelle työnantajana kuuluvat velvoitteet, mutta käyttäjäyrityksen tehtävänä on ohjata ja opastaa työntekijää. Käyttäjäyritys myös valvoo työntekijän työn tekemistä.



Saako vuokratyöntekijältä periä välityspalkkiota?

Vuokratyössä työntekijältä ei saa periä mitään maksuja eikä hänen palkastaan saa vähentää palkkioita.

Miten vuokratyötä haetaan?

Useimmilla vuokratyöryhtymillä on verkkosivut, jossa kerrotaan avoimena olevista työpaikoista. Työhakemuksen voi usein täyttää ja lähettää verkkosivujen kautta. Alan yritykset ilmoittavat avoimena olevista työpaikoista usein myös www.mol.fi sivuilla sekä sanomalehtien ilmoitussivuilla.

Työsopimuksen tekeminen

Miten työsopimus tehdään?

Työsopimus tehdään työntekijän ja vuokratyrytksen eli työnantajan välillä. Työsopimuksessa sovitaan niistä ehdoista, joilla työtä tullaan tekemään. Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Epäselvyyksien välttämiseksi työsopimus on hyvä tehdä kirjallisena. Työsopimuksen tekemiseen mahdollisesti liittyvät tekstiviestit ja sähköpostit on myös hyvä säästää.

Mitä tietoja työnantajan on annettava kirjallisesti?

Yli kuukauden pituisissa työsuhteissa työnantajan on annettava työntekijälle kirjallisesti työnsuhteen keskeiset ehdot. Silloin, kun on tehty kirjallinen työsopimus, ehdot käyvät yleensä siitä ilmi. Ehdot voidaan toimittaa useammalla eri asiakirjalla.

Vuokratyössä selvitys on annettava myös alle kuukauden pituisissa työsuhteissa, jos vuokratyöntekijä tätä työnantajalta pyytää.

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.

Voiko vuokratyöntekijän kanssa tehdä määräaikaisen työsopimuksen?

Työnantajan aloitteesta sopimus voidaan solmia määräaikaisena ainoastaan, kun siihen on työsopimuslaissa tarkoitettu perusteltu syy. Sen sijaan työntekijän aloitteesta määräaikainen sopimus on aina mahdollista tehdä.

Määräaikaisesta työsopimuksesta on kysymys, kun sopimuksen kestoaika on sidottu tiettyyn kalenteriaikaan, tietyn työn tai tehtävän valmistumiseen tai johonkin määriteltyyn tapahtumaan. Olennaista on, että määräaikaisen sopimuksen kesto on määriteltävissä selkeällä tavalla.

Työnantajan aloitteesta määräaikainen sopimus on solmittavissa, kun siihen on työn luonteeseen tai työnantajan toimintaan liittyvä perusteltu syy. Vuokratyöntekijän ja vuokratyöryhtymisen välisen työsopimuksen perustana on usein vuokratyöryhtymisen ja käyttäjäryhtymisen välinen kaupallinen sopimus, jolla sovitaan tietystä työstä tai työkokonaisuudesta. Tyypillistä vuokratyösopimuksille on, että sopimus solmitaan käyttäjäryhtymisen tilauksen kestoajaksi. Tällöin määräaikaisuuden peruste kytkeytyy ajanjaksoon, jolloin käyttäjäryhtymys tarvitsee työvoimaa.

Jos määräaikaisena solmitulta sopimukselta puuttuu laissa säädetty peruste, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana. Tällöin työnantajan on tarjottava työntekijälle työsopimuksen mukaisia työtehtäviä - joko omassa yrityksessään tai muissa asiakasyrityksissä - ja vastaavasti työntekijän on otettava vastaan työsopimuksen mukaisia työtehtäviä eri käyttäjäryhtymyksissä.

Jos toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevän vuokratyöntekijän työsopimuksessa ei ole rajoitettu työtehtäviä vain tiettyntyyppisiin tehtäviin tai vain tietyn käyttäjäryhtymisen tarjoamiin tehtäviin, työntekijän työstä kieltäytymistä arvioidaan kuten muissakin toistaiseksi voimassa olevissa sopimussuhteissa.

Jos vuokratyöntekijän sopimus koskee vain tiettyä, erikseen määriteltyä työtä ja vuokratyöryhtymyksellä ei ole - yrityksen asiakaskunta ja toiminnan laajuus huomioon ottaen - edellytyksiä tarjota työtä sopimuksessa sovitun työkokonaisuuden jälkeen, edellytyksiä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ei ole olemassa. Jos sen sijaan vuokratyöryhtymys voi tarjota vuokratyöntekijälle jatkuvasti työtilaisuuksia eri käyttäjäryhtymyksissä, lähtökohdiana on, että vuokratyöryhtymisen ja vuokratyöntekijän välisen työsuhteen tulee olla toistaiseksi voimassa oleva.

Jos vuokratyöntekijä siirtyy käyttäjäryhtymyksen palvelukseen, voidaanko sopia uudesta koeajasta?

Jos käyttäjäryhtymys palkkaa aikaisemmin vuokraamansa vuokratyöntekijän samoihin tai samankaltaisiin töihin, koeajan enimmäispituudesta on vähennettävä se aika, jonka työntekijä on vuokratyöntekijänä jo työskennellyt käyttäjäryhtymyksessä. Jos vuokratyöntekijän työtehtävät ovat oleellisesti erilaisia kuin mitä hän on aiemmin vuokratyöntekijänä tehnyt, uudesta koeajasta voidaan sopia normaalisti.

Onko vuokratyöntekijöillä samat etuudet kuin käyttäjäryhtymyksen työntekijöillä?

Työntekijän työsuhde-etuudet määräytyvät työsopimuksen ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Silloin, kun vuokratyöntekijöihin ja käyttäjäyrityksen työntekijöihin sovelletaan eri työehtosopimusta, heidän työehtonsa ovat yleensä erilaiset.

Vuokratyöntekijän vähimmäistyöehdot määräytyvät joko vuokratyörytymän työehtosopimuksen, tai jos tällaista ei ole, käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen mukaan. Jälkimmäisessä tapauksessa vuokratyöntekijöihin sovelletaan samaa työehtosopimusta kuin käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että sekä käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden että vuokratyöntekijöiden työajat, palkat, tauot, erilaiset palkan lisät, palkalliset sairauslomat ja muut työehtosopimukseen perustuvat työsuhde-etuudet määräytyvät saman työehtosopimuksen mukaan.

Muista kuin työehtosopimuksissa määräytyistä työehdoista sovitaan työnantajan kanssa ja ne voivat vuokratyöntekijöille olla erilaiset kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä (esim. lounas-/puhelinetu).

Pitääkö vuokratyörytymän soveltaa käyttäjäyrityksessä tehtyä paikallista sopimusta?

Silloin kun vuokratyörytymän on noudatettava käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, sillä on velvollisuus noudattaa myös käyttäjäyrityksen tekemiä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Jos paikallinen sopimus heikentää työntekijän etuja, vuokratyörytymällä ei ole velvollisuutta noudattaa sopimusta, mutta yritys voi noudattaa sitä vuokratyöntekijän kanssa sovitun työsuopimuksen rajoissa.

Saako vuokratyöntekijä työskennellä useamman vuokratyörytymän kautta?

Vuokratyöntekijä voi tehdä työtä useammallekin työnantajalle tai vuokratyörytymälle.

Useammalle työnantajalle työskentelevän, myös vuokratyöntekijän, on huolehdittava siitä, että hän pystyy täyttämään jo voimassa olevan työsuhteen velvoitteet esimerkiksi sovittujen työaikojen osalta. Pelkkä vuokratyörytymän listoilla oleminen ei kuitenkaan vielä tarkoita, että työntekijä olisi työsuhteessa.

Muutoin rajoituksia voi syntyä ainoastaan siitä, ettei työntekijä työsuhteen aikana saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa.

Kertyykö vuokratyöstä eläkettä?

Vuokratyöstä kertyy eläkettä samalla tavalla kuin muistakin työsuhteista.

Työaika

Miten vuokratyöntekijän työaika määräytyy?

Vuokratyöntekijän työaika määräytyy työaikalain ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa. Yleensä työajasta sovitaan yksityiskohtaisemmin työ sopimuksella.

Työaikojen sijoittelu kuuluu työnantajan johto- ja valvontaoikeuteen ja siltä osin käyttäjäryitys vastaa työvuorojen sijoittamisesta ja ilmoittaa niistä työntekijälle. Työntekijän työaika merkitään työvuoroluetteloon. Vuokratyöryityksen ja käyttäjäryityksen on sovittava siitä, kumpi vastaa työntekijälle annettavan työvuoroluettelon laadinnasta.

Kuka huolehtii työaikakirjanpidosta?

Vuokratyöryitys on vastuussa työaikakirjanpidon pitämisestä. Vuokratyöryityksellä on velvollisuus pitää kirjaa mm. työntekijän päivittäisestä työajasta, työpäivän alkamisesta, työpäivän päättymisestä ja päivittäisistä lepoajoista. Lisäksi työaikakirjanpidosta on erikseen nähtävä lisä- ja ylityötunnit. Mikäli käyttäjäryitys huolehtii työvuoroluetteloiden laatimisesta, käyttäjäryityksen tulee toimittaa kopiot työvuoroluetteloista vuokratyöryitykselle tämän oman työaikakirjanpidon pohjaksi.

Voiko sovitun työvuoron perua?

Työvuoroluettelot on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvistä painavista syistä. Mikäli sovellettavassa työehtosopimuksissa on työvuoroluetteloa koskevia määräyksiä, niitä on sovellettava myös vuokratyöntekijöihin. Käytännössä voi esiintyä tilanteita, jolloin työvuoroluetteloiden antaminen viikkoa ennen on mahdotonta (työvuoron alkuun on alle viikko). Tällöin työvuoroluettelo on saatettava työntekijöiden tietoon mahdollisimman nopeasti. Tämän jälkeen pätevät edellä kuvatut edellytykset työvuoron peruuttamiselle.

Käyttäjäryityksen oikeus peruuttaa jo tilattu työvuoro riippuu käyttäjäryityksen ja vuokratyöryityksen välisestä sopimuksesta. Mikäli käyttäjäryitys peruuttaa työvuoron, sen on ilmoitettava vuoron peruuntumisesta välittömästi työntekijälle ja vuokratyöryitykselle. Vuokratyöryitys voi tällöin tarjota työntekijälle muuta, korvaavaa työtä peruuntuneen työvuoron tilalle, jollei muuta sovita. Työntekijän on otettava korvaava työ sopimuksen mukaista työtä vastaan tai muutoin hän ei saa palkkaa peruuntuneelta työvuorolta. Jos korvaavaa työtä ei ole tarjolla, peruuntuneesta työvuorosta maksetaan vuokratyöntekijälle palkka.

Myöskään vuokratyöntekijä ei voi perua sovittua työvuoroa yksipuolisella ilmoituksella. Perumisesta on erikseen sovittava työnantajan kanssa.

Miten ylitöistä sovitaan?

Ylityön teettäminen edellyttää käyttäjäyrityksen aloitetta. Työntekijä ei voi ilman käyttäjäyrityksen suostumusta tai hyväksyntää tehdä ylitöitä. Ylityön teettäminen edellyttää lisäksi työntekijän suostumusta. Vuokratyöntekijän tulee antaa suostumus ylityön tekemiseen kutakin kertaa varten erikseen. Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokratyöntekijälle työntekijän tekemistä ylityötunneista. Vuokratyöntekijä vastaa ylityökorvausten maksamisesta ja ylityöseurannasta.

Miten tehdyt työtunnit ilmoitetaan vuokratyöntekijälle?

Työntekijä tai käyttäjäyritys ilmoittaa työtunnit vuokratyöntekijän kanssa sovitulla tavalla, jotta vuokratyöntekijä voi maksaa työntekijälle palkan. Ilmoittaminen voi tapahtua esim. erillisellä lomakkeella tai netin kautta viikoittain tai kahden viikon välein.

Käytäntönä on, että ennen työtunti-ilmoituksen toimittamista vuokratyöntekijään, käyttäjäyritys hyväksyy vuokratyöntekijän kirjaamat työtunnit.

4

Työn johtaminen

Kuka johtaa työn tekemistä?

Käyttäjäyritys johtaa ja valvoo työn tekemistä. Vuokratyöntekijä on velvollinen noudattamaan käyttäjäyrityksen työn tekemiseen liittyviä määräyksiä.

Jos käyttäjäyritys ja vuokratyöntekijä antavat ristiriitaisia ohjeita, vuokratyöntekijän on syytä olla yhteydessä molempiin osapuoliin.

Jos työhön kuuluu matkustamista, kuka päättää matkalle lähdöstä?

Käyttäjyrittys vastaa työajan käyttämiseen liittyvistä asioista, joten matkustamiseen liittyvistä asioista päättää käyttäjyrittys.

Yritysten välisessä sopimuksessa on hyvä huomioida työmatkojen mahdollisesti aiheuttamat kulut

5

Vuosilomat

Voiko vuokratyöntekijä saada palkallista vuosilomaa?

Vuokratyöntekijälle kertyy vuosilomaa samojen sääntöjen mukaisesti kuin muissakin työsuhteissa. Jos työsuhde on kuitenkin kovin lyhyt, ei työntekijä käytännön syistä ehdi pitäämään vuosilomaa. Tällöin vuosiloma korvataan hänelle työsuhteen päättyessä maksettavalla lomakorvauksella.

Jos työntekijän määräaikaisen työsuhteen päättyessä tiedetään, että hän aloittaa uuden työsuhteen lyhyen ajan kuluessa, työntekijä ja vuokratyrittäjä voivat kirjallisesti sopia, että ensimmäisen työsuhteen ajalta kertyneet lomaetuudet siirretään annettaviksi seuraavan työsuhteen aikana.

Toistuvissa, yhdenjaksoisina tai lyhyin keskeytyksin jatkuvissa määräaikaisissa työsuhteissa olevalla on myös oikeus vuosilomaan. Lomaa vastaavan vapaan saa halutessaan myös hyvin lyhyttä työaikaa tekevä työntekijä.

Työsuhteen kestäessä lomaa ei saa korvata lomakorvauksella, eikä lomakorvauksia voi maksaa työsuhteen jatkuessa jokaisen palkanmaksun yhteydessä.

Ketkä sopivat vuokratyöntekijän lomista ja kenen vastuulla on, että vuokratyöntekijä pitää lomaa?

Vuokratyrittäjä vastaa työnantajana siitä, että työntekijä saa ja myös pitää lain mukaisen vuosilomansa. Lyhyemmissä työsuhteissa vuosilomista sovitaan yleensä vuokratyöntekijän ja vuokratyrittäjän välillä. Vuokratyrittäjän on kuultava vuokratyöntekijää vuosiloman ajankohdasta ennen loman ajankohdan määräämistä.

Silloin kun vuokratyöntekijän työsopimus jatkuu vuosiloman jälkeen, vuokratyrittäjän ja käyttäjyrittäjän kesken voidaan sopia, että käyttäjyrittäjä voi päättää työskentelyjaksoon ajoittuvan vuosiloman ajankohdasta ja vastaa tällöin myös vuokratyöntekijän kuulemisesta. Käyttäjyrittäjä tulee tällöin ilmoittaa vuokratyöntekijöiden loma-ajankohdista

vuokrayritykselle, jotta vuokrayritys voi maksaa vuosiloman ajalta vuosilomapalkan vuokratyöntekijälle.

Korvataanko pitämätön loma työsuhteen päättyessä?

Pitämätön loma korvataan kuten muissakin työsuhteissa. Jos työsuhteen päättyessä vuokratyöntekijällä on pitämätöntä lomaa, loma maksetaan tällöin työntekijälle lomakorvauksena. Vuosilomalain mukaan työsuhteen kestäessä lomaa ei saa korvata lomakorvauksella. Vuokrayritys vastaa lomakorvauksen maksamisesta vuokratyöntekijälle.

Onko vuokratyöntekijällä oikeus lomarahaan?

Vuokratyöntekijöiden lomarahat määräytyvät samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa. Määräykset lomarahasta tai lomaltapaluurahasta, kuten sitä joissakin työehtosopimuksissa kutsutaan, eivät sisälly vuosilomalakiin, vaan eri alojen työehtosopimuksiin.

Lomarahen maksuperusteet saattavat vaihdella suuresti eri työehtosopimuksissa, joten oikeus lomarahaan saamiseen tulee tarkistaa sovellettavasta työehtosopimuksesta.

6

Työturvallisuus ja työterveyshuolto

Kuka vastaa työturvallisuudesta?

Vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena, joten käyttäjäyritys vastaa vuokratyöntekijän työturvallisuudesta työpaikalla. Vuokrayritys vastaa työturvallisuuden yleisestä toteuttamisesta kuten esim. työntekijän ammattitaidon varmistamisesta ja tapaturmavakuuttamisesta.

Työssä tarvittavien henkilösuojaimien ja työvaatetuksen tarpeesta ja niiden hankkimisesta sovitaan vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Yleensä käyttäjäyritys tietää parhaiten, minkälaiset suojaimet tai suojavälineet työssä tarvitaan. Suojavälineiden käytön valvomisesta vastaa käyttäjäyritys, joka johtaa ja valvoo työntekoa.

Miten perehdytys hoidetaan?

Käyttäjäyrityksen on huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön, työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin. Myös lyhyemmissä työsuhteissa pitää huolehtia siitä, että vuokratyöntekijälle selvitetään työturvallisuuden kannalta olennaiset asiat.

Lisäksi pidempään jatkuvissa vuokraustilanteissa käyttäjäyrityksen on tarvittaessa huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työsuojelun yhteistoimintaan sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

Suosittelavaa on, että vuokrayritys ja käyttäjäyritys keskustelevat perehdytyksestä ja sen laajuudesta jo sopimuksen tekovaiheessa.

Miten vuokratyöntekijän työterveyshuolto järjestetään?

Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus on työnantajalla eli vuokrayrityksellä. Vuokratyöntekijöitä koskeva työterveyshuolto ei voi lähtökohtaisesti olla erilainen kuin vuokrayrityksen omassa toimistossa työskentelevillä. Vuokrayrityksen työterveyshuollossa saattaa kuitenkin olla eroja, jotka perustuvat työsuhteen kestoon.

Vuokratyöntekijän työterveyshuolto voi olla erilainen kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, koska vuokratyöntekijän työterveyshuollon järjestää vuokrayritys eikä käyttäjäyritys.

Käyttäjäyrityksellä on tiettyjä vuokratyöntekijöitä koskevia velvollisuuksia. Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokratyön aloittamisesta työpaikan työterveyshuololle ja työsuojeluvaltuutetulle. Osa työterveyshuollon toimenpiteistä liittyy kiinteästi työntekopaikkaan ja käyttäjäyritys on yleensä teettänyt työpaikalla työpaikkaselvityksen. Näin ollen yhteistyö vuokra- ja käyttäjäyrityksen välillä on tarpeellista, jotta mm. vuokrayrityksen työterveyshuoltopalveluiden tuottaja saa tarpeellisen tiedon työn tekemisen olosuhteista.

Lisätietoa työterveyshuollosta www.tyosuojelu.fi, www.tyoturva.fi ja www.stm.fi

Onko vuokrayrityksen järjestettävä työsuojelun yhteistoiminta?

Vuokratyössä on työsuojelun yhteistoiminta järjestettävä samoin tavoin kuin muissakin yrityksissä. Pääsääntö on, että työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu. Lisäksi työnantajan on nimettävä työsuojelupäällikkö.

7

Sairausloma ja sairausajan palkka

Saako vuokratyöntekijä sairauslomaa?

Vuokratyöntekijällä on sama oikeus sairauslomaan kuin muillakin työntekijöillä. Työsopimuslain mukaan vähintään kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on oikeus

saada täysi sairausajan palkka yhdeksän päivän ajalta. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Sairausajan palkkaa koskevista säännöksistä voidaan kuitenkin poiketa työehtosopimuksilla. Sairausajan palkasta onkin sovittu laajasti työehtosopimuksilla ja sairausajanpalkkaa koskevat määräykset on aina syytä tarkistaa

Työnantajalla on sairausajan palkanmaksuvelvollisuus vain työsuhteen kestäessä. Vuokratyöntekijän määräaikainen työsuhde päättyy sairausajasta riippumatta sovitun määräajan päättyessä.

Miten ja kenelle vuokratyöntekijä ilmoittaa sairauslomat?

Työntekijän on hyvä ilmoittaa sairastumisestaan sekä käyttäjäryitykselle että vuokratyöryitykselle, ellei toisenlaisesta ilmoittamistavasta ole sovittu.

8

Perhevapaat (äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä tilapäinen hoitovapaa)

Voiko vuokratyöstä jäädä perhevapaalle? Päättykö vuokratyösuhde vuokratyöntekijän jäädessä perhevapaalle?

Vuokratyöstä voi jäädä perhevapaalle samoin perustein kuin muistakin työsuhteista. Perhevapaiden käyttäminen edellyttää kuitenkin työsuhteen voimassaoloa.

Määräaikainen työ sopimus, joka olisi muutoin päättynyt ennen perhevapaata tai sen aikana, päättyy normaalisti määräajan päätyttyä. Sen sijaan vuokratyöntekijän työsuhdetta ei voi päättää sillä perusteella, että vuokratyöntekijä käyttää perhevapaita.

Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta perhevapaiden ajalta, vaan työntekijä on oikeutettu Kelan maksamaan päivärahaan.

Perhevapaiden ajalta maksettava palkka määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Sovelletavan työehtosopimuksen määräykset palkallisesta perhevapaasta on aina hyvä tarkistaa.

Mikäli työnantaja maksaa perhevapaiden ajalta täyttä palkkaa, saa työnantaja puolestaan Kelalta sairauspäivärahan suuruisen korvauksen itselleen.

Voiko työ päättyä, jos vuokratyöntekijä jää kotiin hoitamaan sairasta lasta?

Vuokratyöntekijän työsuhdetta ei voi päättää sillä perusteella, että hän jää kotiin hoitamaan sairasta lastaan (tilapäinen hoitovapaa). Vuokratyöntekijällä on oikeus saada alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaa samoin perustein kuin muissakin työsuhhteissa olevilla. Työntekijällä on oikeus olla pois työstä sairaan lapsen hoitamiseksi enintään 4 työpäivää.

Alalla sovellettavan työehtosopimuksen määräykset tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen palkallisuudesta on aina hyvä tarkistaa.

Vuokratyöntekijän on hyvä ilmoittaa tilapäisen hoitovapaan käytöstä sekä käyttäjäyri-tykselle että vuokratyöryykselle, jollei ilmoittamisesta ole erikseen muuta sovittu.

9

Lomauttaminen

Voiko vuokratyöntekijän lomauttaa?

Lomautusoikeutta käyttää vuokratyöntekijän työnantajana. Toistaiseksi voimassa olevassa sopimussuhteessa oleva vuokratyöntekijä voidaan lomauttaa samoin perustein kuin muissakin työsuhhteissa eli silloin, kun vuokratyöryyksellä ei ole tarjota työntekijälle työtä.

Määräaikaisessa sopimussuhteessa oleva vuokratyöntekijää ei yleensä voida lomauttaa.

10

Työsuhteen päättyminen ja päättäminen

Milloin vuokratyösuhde päättyy?

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy irtisanomisella irtisanomisajan jälkeen.

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos määräaikaisen sopimuksen päättymisajankohta ei ole tiedossa työsopimusta solmittaessa, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle päättymisajankohta viipymättä sen

jälkeen, kun hän saa siitä tiedon. Silloinkin kun työsopimuksessa on arvioitu työsuhteen kesto, on työnantajan ilmoitettava päättymisajankohta viipymättä sen jälkeen kun hän saa siitä tiedon.

Erittäin painavasta syystä työnantaja tai työntekijä saa purkaa työsopimuksen irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestoista riippumatta päätyväksi heti. Tällaisena syynä pidetään työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvollisuuksien niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että olisi kohtuutonta edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Miten käyttäjäryityksen asiakassopimuksen tai toimeksiannon päättäminen vaikuttaa vuokratyösuhteeseen?

Silloin kun vuokratyöntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva tai tiettyyn kalenteriaikaan sidottu määräaikainen työsuhte, työntekijän työsuhte ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus jatkuvat käyttäjäryityksen toimeksiannon päättymisestä riippumatta.

Jos vuokratyösopimus solmitaan käyttäjäryityksen tilauksen kestoajaksi, määräaikaisuuden peruste kytkeytyy ajanjaksoon, jolloin käyttäjäryitys tarvitsee työvoimaa. Käyttäjäryityksen ja vuokratyöryityksen välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia arvioidaan sopimusoi-keudellisten periaatteiden perusteella. Vuokratyöntekijän asemaa taas arvioidaan aina työoikeudellisten säännösten valossa.

Asiakassopimuksen päättymisen vaikutusta vuokratyöntekijän työsuhteeseen joudutaan arvioimaan tapauskohtaisesti. Arviointi tehdään työlainsäädännön perusteella. Yritysten välinen sopimus voi kuitenkin vaikuttaa esimerkiksi työnantajalla tarjolla olevan työn määrään. Arvioinnissa tulee ottaa huomioon muun muassa seuraavia seikkoja:

- Onko työsopimus toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen, ja mitä määräaikaisuuden kestoista on sovittu.
- Vuokratyöryityksen ja käyttäjäryityksen välisellä sopimuksella ei voi vähentää työntekijän pakottavaan lainsäädäntöön perustuvia oikeuksia. Esimerkiksi työntekijän sairastuminen tai perhevapaiden käyttö ei ole peruste päättää määräaikaistakaan työsopimusta.
- Vuokratyöntekijästä riippumaton työn tilapäinen estyminen ei ole peruste päättää määräaikaistakaan työsopimusta.

Vuokratyöryityksellä ja käyttäjäryityksellä on mahdollisuus asiakassopimuksessaan varautua sopimuksen päättymiseen sopimalla esimerkiksi irtisanomisajoista tai - korvauksista

Voiko käyttäjäryitys päättää vuokratyöntekijän työsuhteen?

Käyttäjäryitys ei voi päättää vuokratyöntekijän työsopimusta, vaan työsuhteen voi päät- tää vain työnantaja eli vuokratyöryitys.

Voiko määräaikaisen työsopimuksen irtisanoa?

Työnantaja ei voi irtisanoa määräaikaista työsopimusta, vaan määräaikainen työsopimus jatkuu määräajan päättymiseen tai sovittun työn valmistumiseen saakka. Myös vuokratyöntekijä on sidottu määräaikaiseen työsopimukseen, eikä voi irtisanoa työsuhdetta.

Silloin kun määräaikaisessa työsopimuksessa on erikseen sovittu irtisanomisoikeudesta, voidaan työsuhde päättää työntekijän tai työnantajan irtisanomisella.

Kuka antaa varoituksen esim. työtehtävien laiminlyönnistä tai luvattomasta poissaolosta?

Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä uhalla, että työsopimuksen vastaisen menettelyn toistuessa työsuhde voidaan päättää. Vuokrayritys antaa työntekijälle varoituksen, jos tämä rikkoo työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan. Mikäli velvoitteiden rikkominen on tapahtunut käyttäjäyrityksessä ja käyttäjäyritys ilmoittaa siitä vuokrayritykselle, arvioi vuokrayritys sen, onko velvoitteiden rikkominen niin olennainen, että siitä on annettava varoitus.

Vuokrayritys vastaa työntekijän kuulemisesta ennen mahdollista työsuhteen purkua tai irtisanomista.

Kuka antaa työtodistuksen ja arvioi työsuoritusta?

Vuokrayritys antaa vuokratyöntekijälle työtodistuksen työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta työntekijän sitä pyytäessä. Jos vuokratyöntekijä pyytää työtodistukseen arviota myös työtaidosta ja käytöksestä, käyttäjäyrityksellä on velvollisuus antaa vuokrayritykselle tiedot arviota varten.

Käytännössä työtodistuksen laatimisessa vaaditaan käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen yhteistyötä. Yhteistyöstä voi olla hyvä sopia etukäteen yritysten välisessä sopimuksessa.

11

Yhteistoimintalaki (yt-laki)

Käyttäjäyritys harkitsee vuokratyövoiman käyttöä. Onko asia käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä?

Jos käyttäjäyrityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, on sen sovellettava yhteistoimintalakia. Työntekijämäärää laskettaessa otetaan huomioon vain omat työntekijät. Vuokratyöntekijöitä ei lasketa käyttäjäyrityksen työntekijämäärään.

Käyttäjärityksen on yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat yleiset periaatteet. Yhteistoimintamenettelyssä on siis etukäteen käsiteltävä, missä tilanteissa ja missä määrin yritys aikoo käyttää vuokratyövoimaa.

Käyttäjärityksen on ilmoitettava harkitsemistaan vuokratyösopimuksista henkilöstöryhmän edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokratyöntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Vaadittaessa asiasta on neuvoteltava.

Onko vuokratyöryityksen noudatettava yhteistoimintalakia?

Jos vuokratyöryityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, on sen sovellettava yhteistoimintalakia. Vuokratyöntekijät ovat työsuhteessa vuokratyöryitykseen ja heidät otetaan huomioon yhteistoimintalain soveltamisrajaan laskettaessa.

Työntekijämäärään lasketaan sekä toistaiseksi voimassa olevat että määräaikaikaiset työsuhteet. Yt-laissa ei ole mitään nimenomaista säännöstä henkilöstön määrän laskemisesta tietynä keskiarvona. Velvollisuus soveltaa lakia ratkaistaan sillä hetkellä, jolloin työnantaja harkitsee toimenpidettä, joka täytyy lain mukaan käsitellä yt-menettelyssä.

Jos henkilöstömäärä vaihtelee jatkuvasti soveltamisrajan molemmin puolin, on lakia syytä soveltaa, jottei vuokratyöryitykselle synny ongelmia.

Lisätietoa yhteistoimintalainista www.tem.fi.



Tilaajavastuulaki

Mitä selvityksiä häyttäjärityksen tulee vaatia vuokratyöryitykseltä?

Tilaajavastuulakia sovelletaan myös vuokratyövoimaa käyttäviin yrityksiin. Ennen kuin käyttäjäritys ja vuokratyöryitys tekevät sopimuksen vuokratyöntekijän käytöstä, käyttäjärityksen on tilaajavastuulain mukaan hankittava vuokratyöryitykseltä ja tämän on annettava seuraavat selvitykset: kaupparekisteriote, todistus verojen maksamisesta, todistus eläkevakuutuksen ottamisesta tai selvitys erääntyneistä eläkemuksista, selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä selvitys siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintärekisteriin, työnantajarekisteriin ja arvonlisävelvollisten rekisteriin.

Lisäksi käyttäjärityksen tulee pyynnöstä ilmoittaa vuokratyöstä tehdystä sopimuksesta henkilöstön edustajalle. Lisäksi henkilöstön edustajalle on selvitettävä käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai sen puuttuessa keskeiset työehdot.

Käyttäjärityksen ei kuitenkaan tarvitse pyytää edellä mainittuja selvityksiä, jos sillä on perusteltu syy luottaa siihen, että sopimusosapuoli täyttää lakisäätteiset velvoitteensa. Selvityksiä ei tarvitse pyytää luottamuksen perustuessa siihen, että:

- sopimusosapuoli on julkissektorin toimija kuten valtio, kunta, kuntayhtymä, seurakunta, seurakuntayhtymä tai osakeyhtiölaissa tarkoitettu julkinen osakeyhtiö tai valtion liikelaitos
- sopimusosapuolen toiminta on vakiintunut. Toiminta katsotaan vakiintuneeksi silloin, kun yritys on tosiasiallisesti harjoittanut liiketoimintaa vähintään kolme vuotta
- tilaajan ja sopimusosapuolen sopimussuhdetta voidaan pitää vakiintuneena, mikä edellyttää käytännössä vähintään kahden vuoden sopimussuhdetta

Lisätietoja tilaajavastuulaista www.tyosuoja.fi ja www.tem.fi

13

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen sopimus

Millainen sopimus vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä tulisi tehdä?

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on syytä tehdä vuokrausta koskeva kirjallinen sopimus. Sopimuksessa olisi hyvä sopia ainakin sopimuksen kestosta, tarkemmasta työtehtävästä ja siihen liittyvistä erityispiirteistä, työntekopaikasta, työntekijältä vaadittavista ominaisuuksista, irtisanomisajasta sekä hinnasta. Hyvä käytäntö on sopia myös yhteyshenkilöstä, johon toinen osapuoli voi myöhemmin ottaa yhteyttä sopimukseen liittyvissä asioissa. Sopimuksen liitteenä on suositeltavaa käyttää alan yleisiä sopimusehtoja (HPL YSE 2006).

Jos käyttäjäyritys haluaa palkata vuokratyöntekijän suoraan palvelukseensa, on yleensä sovittu, että käyttäjäyritys maksaa vuokrayritykselle rekrytointipalkkion.

Saako käyttäjäyritys valita vuokratyöntekijän?

Vuokrayritys ja käyttäjäyritys sopivat usein menettelytavoista, joilla vuokratyöntekijöitä etsitään. Menettelytavat vaihtelevat työtehtävien laadun ja toimeksiannon keston mukaan. Joskus vuokrayritys valitsee vuokratyöntekijät itsenäisesti käyttäjäyrityksen antamien ohjeiden ja työtehtävän edellyttämien vaatimusten mukaisesti, toisinaan taas käyttäjäyritykselle esitellään muutama ehdokasta, joista käyttäjäyritys valitsee heille sopivimman työntekijän.

Vuokrayritys vastaa työnantajana siitä, että työntekijöiden valinnassa noudatetaan yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia valintakriteereitä. Vuokrayrityksen tulee huomioida, ettei se voi täyttää käyttäjäyrityksen kriteereitä, jos ne ovat syrjiviä.

Ulkomaalaiset vuokratyöntekijät

Miten menetellään, jos vuokratyöntekijä otetaan ulkomailta?

Työvoiman vuokrauksessa sovelletaan ns. tilaajavastuulakia riippumatta siitä hankitaanko vuokratyövoimaa kotimaasta vai ulkomailta. Ulkomaalaisen vuokratyöyrityksen osalta on hankittava vastaavat selvitykset kuin kotimaiseltakin vuokratyöyritykseltä, mikäli vastaavat selvitykset ovat saatavilla ulkomaisen vuokratyöyrityksen kotimaasta.

Suomeen lähetettyihin vuokratyöntekijöihin sovelletaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain vähimmäistyöehtoja. Suomalainen tilaaja (käyttäjäyritys) on velvollinen huolehtimaan sopimuksessaan siitä, että ulkomainen työvoiman vuokrausyritys asettaa tarvittaessa edustajan.

www.mol.fi/finnwork.fi -sivuilla on tietoa ulkomaalaisen työntekijän luvista ja rekisteröinneistä sekä verotuksesta englanniksi, viroksi ja venäjäksi. ETA-alueen ulkopuolisten maiden kansalaiset tarvitsevat Suomessa työskentelyä varten työntekijän oleskeluluvan. Ulkomaalaislaissa on määritelty tarkemmin ne tehtävät, alat ja asemat, joihin liittyy oikeus tehdä työtä ilman työntekijän oleskelulupaa.

Ks. myös tilaajavastuulaki

Erityiskysymyksiä

Kuka edustaa vuokratyöntekijää? Kehen vuokratyöntekijä voi ottaa yhteyttä erimielisyystilanteessa?

Vuokratyöyrityksessä valittu henkilöstön edustaja (esim. luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu) edustaa vuokratyöyrityksen työntekijöitä. Vastaavasti käyttäjäyrityksen henkilöstön edustaja edustaa käyttäjäyrityksen työntekijöitä. Vuokratyöntekijä voi kuitenkin työturvallisuuskysymyksissä ottaa yhteyttä käyttäjäyrityksen työsuojeluvaltuutettuun.

Vuokratyöntekijä voi valtuuttaa käyttäjäyrityksen henkilöstön edustajan selvittämään palkkaan tai työsuhteeseen liittyvää erimielisyyttä. Tällöin vuokratyöyrityksen on annettava käyttäjäyrityksen henkilöstön edustajalle työntekijän palkkaan tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamista koskevan erimielisyyden selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

Koskeeko vuokratyöntekijää salassapitovelvollisuus?

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajansa eli vuokratyörytymksen ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos tiedot on hankittu ilman oikeutta, ei niitä saa ilmaista myöskään sen jälkeen, kun työsuhde on päättynyt.

Edellä mainittu säännös koskeen ainoastaan vuokratyörytymksen ja vuokratyöntekijän välistä suhdetta. Vastaavasti liike- ja ammattisalaisuuksien suojasta voidaan käyttäjärytymksen ja vuokratyöntekijän välillä sopia erikseen.

Voidaanko vuokratyösuhteeseen sopia työsuhteen päättymisen jälkeinen kilpailukiello?

Vuokratyöntekijän ja vuokratyörytymksen välistä suhdetta koskee yleinen, kaikissa työsuhteissa sovellettava kilpailukieltosäännös. Tämän mukaan työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuhteen päättymisen jälkeen voidaan sopimuksella rajoittaa vain työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Rajoitus voi koskea sopimusta sellaisen yrityksen kanssa, joka harjoittaa työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Rajoitus voi myös koskea työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa kilpailevaa toimintaa.

Arvioitaessa, voidaanko kilpailukieltosopimus tehdä, otetaan huomioon mm. työnantajan 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.

Säännös koskee työntekijän ja vuokratyörytymksen välistä suhdetta. Vuokratyösuhteisiin liittyvät erityispiirteet huomioon ottaen kilpailukieltosopimukset ovat melko harvinaisia. Nämä erityispiirteet otetaan huomioon myös sopimusten pätevyyttä arvioitaessa.

Miten määräytyvät vuokratyöntekijän tekijänoikeudet ja työsuhtekeksinnöt?

Lähtökohtaisesti immateriaalioikeudet (tekijän-, malli- ja hyödyllisyysmallioikeus sekä patentti) kuuluvat teoksen aikaansaajalle eli työntekijälle. Tästä pääsäännöstä on eräitä poikkeuksia, jolloin oikeus työssä tai siinä hankittua tietotaitoa hyödyntäen syntyneeseen keksintöön voi siirtyä työnantajalle.

Ainoa ero vuokratyön ja muiden työsuhteiden välillä on, että vuokratyösuhteissa keksinnöt syntyvät yleensä työskenneltäessä käyttäjärytymksessä, mutta oikeudet voivat siirtyä - edellytysten täytyessä - työnantajalle eli vuokratyörytymkselle.

Sanastoa

Asiakassopimus Ks. toimeksiantosopimus.

Asiakasyritys Käyttäjäryityksestä käytetään myös nimitystä asiakasyritys. Katso käyttäjäryitys.

Henkilöstöpalveluryitys Vuokratyryityksistä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluryitys, varsinkin silloin kun ne vuokrauksen ohella tarjoavat myös rekrytointi- ja muita henkilöstöpalveluja.

Käyttäjäryitys Yritys, jossa vuokratyöntekijä työskentelee. Katso vuokratyö.

Lomaltapaluuraha Lomarahasta käytetään myös nimitystä lomaltapaluuraha. Katso lomaraha.

Lomaraha Lomarahalla tarkoitetaan vuosilomapalkan lisäksi maksettavaa rahaa, jonka suuruus on yleensä 50 % vuosilomapalkasta. Lainsäädännössä ei ole säädöksiä lomarahasta, vaan niistä sovitaan työehtosopimuksilla. Tämän johdosta kaikilla aloilla ei makseta lomarahoja.

Määräaikainen työsopimus Määräaikaisessa työsopimuksessa sopimuksen kesto-aika on sidottu tiettyyn kalenteriaikaan, tietyn työn tai tehtävän valmistumiseen tai johonkin määriteltyyn tapahtumaan.

Tilaaaja Käyttäjäryityksestä käytetään myös nimitystä tilaaaja. Katso käyttäjäryitys.

Toimeksiantosopimus Käyttäjäryityksen ja vuokratyryityksen välistä sopimusta työvoiman vuokrauksesta kutsutaan usein toimeksiantosopimukseksi tai asiakassopimukseksi.

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus Työsopimus voi olla toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) tai määräaikainen. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy irtisanomisaikana kuluttua. Työnantaja voi irtisanoa sopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

Työaikakirjanpito Työnantajan työntekijän päivittäisestä työ- ja lepoajasta sekä lisä- ja ylityötunneista pitämä rekisteri.

Työkeikka Työkeikka tarkoittaa usein lyhyttä esim. yhden päivän mittaista työskentelyä tietyssä paikassa. Keikka ja työsuhte ovat vuokratyössä sama asia silloin, kun työntekijä ei ole vakituudessa työsuhteessa. Joskus keikkaa kutsutaan toimeksiannoksi.

Työsopimus Työsopimuksella sovitaan työn tekemisestä. Työsopimus tehdään työntekijän ja työnantajan eli vuokratyryityksen välillä. Työsopimus voi olla toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) tai määräaikainen. Katso vuokratyryitys.

Työvuoroluettelo Työntekijälle vähintään viikkoa ennen mainittujen työvuorojen alkua tiedoksi annettava luettelo työvuorojen ajankohdosta.

Työehtosopimus Työehtosopimus on työntekijäjärjestön ja työnantajan tai työnantajien järjestön välinen sopimus alakohtaisista työehdoista kuten palkoista (ylityökorvauksineen), työajoista, lomista ja muista eduista, joita sopimuksen soveltamisalalla noudatetaan. Työehtosopimukset määrittävät vähimmäistyöehdot.

Vuokratyö Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokratyryityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäryitykseksi, asiakasyryitykseksi tai tilaajaksi. Vuokratyryitys puolestaan vuokraa työntekijänsä käyttäjäryitykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden

työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäryitykselle. Vuokratyryityksestä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys.

Vuokratyryitys Vuokratyryitys on vuokratyöntekijän työnantaja. Katso vuokratyö.

Lisätietoa

Työlainsäädäntö

www.tem.fi > työ > työlainsäädäntö

www.tyosuojelu.fi > työsuhdeasiat ja työehtosopimukset

www.tyoturva.fi

www.stm.fi > tyosuojelu

Ulkomaalaiset työntekijät, lähetetyt työntekijät

www.mol.fi/finnwork

Opiskelijat terveydenhuollon tehtävissä

www.stm.fi > vastualueet > terveydenhuolto > tiedotteita, helmikuu 2008 > Uusi asetus täsmentää opiskelijoiden työskentelyä terveydenhuollon tehtävissä

Lainsäädäntö

www.finlex.fi

Työsopimuslaki (55/2001)

Työaikalaki (605/1996)

Vuosilomalaki (162/2005)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

Laki tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006)

Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY