

# Opas

Vuokratyöopas



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

# Sisältö

<b>1.</b>	<b>Johdanto</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Yleistä vuokratyöstä</b>	<b>5</b>
	Mitä vuokratyö tarkoittaa?	5
	Miten vuokratyö poikkeaa muista työsuhteista?	5
	Milloin vuokratyötä voi käyttää?	6
	Saako vuokratyöntekijältä periä välityspalkkiota?	6
	Miten vuokratyötä haetaan?	6
<b>3.</b>	<b>Työsopimuksen tekeminen</b>	<b>7</b>
	Miten työsopimus tehdään?	7
	Mitä tietoja työnantajan on annettava kirjallisesti?	7
	Voiko vuokratyöntekijän kanssa tehdä määräaikaisen työsopimuksen?	8
	Miten käyttäjäyrityksessä vapautuvista työpaikoista on tiedotettava?	10
	Jos vuokratyöntekijä siirtyy käyttäjäyrityksen palvelukseen, voidaanko sopia uudesta koeajasta?	10
	Onko vuokratyöntekijöillä samat etuudet kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä?	10
	Pitääkö vuokratyöntekijän soveltaa käyttäjäyrityksessä tehtyä paikallista sopimusta?	11
	Saako työntekijä työskennellä useamman vuokratyöntekijän kautta?	11
	Kertyykö vuokratyöstä eläkettä?	12
	Saako vuokratyöntekijä käyttää käyttäjäyrityksen muita järjestelyjä ja palveluja?	12
<b>4.</b>	<b>Työaika</b>	<b>13</b>
	Miten vuokratyöntekijän työaika määräytyy?	13
	Kuka huolehtii työaikakirjanpidosta?	13
	Voiko sovitun työvuoron perua?	13
	Miten ylitöistä sovitaan?	14
	Miten tehdyt työtunnit ilmoitetaan vuokratyöntekijälle?	14
<b>5.</b>	<b>Työn johtaminen</b>	<b>15</b>
	Kuka johtaa työn tekemistä?	15
	Jos työhön kuuluu matkustamista, kuka päättää matkalle lähdöstä?	15
<b>6.</b>	<b>Vuosilomat</b>	<b>16</b>
	Voiko vuokratyöntekijä saada palkallista vuosilomaa?	16
	Ketkä sopivat vuokratyöntekijän lomista ja kenen vastuulla on, että vuokratyöntekijä pitää lomaa?	16
	Korvataanko pitämätön loma työsuhteen päättyessä?	17
	Onko vuokratyöntekijällä oikeus lomaraahaan?	17
<b>7.</b>	<b>Työturvallisuus ja työterveyshuolto</b>	<b>18</b>
	Kuka vastaa työturvallisuudesta?	18
	Miten perehdytys hoidetaan?	18

	Miten vuokratyöntekijän työterveyshuolto järjestetään?	19
	Onko vuokratyöryhtymän järjestettävä työsuojaohjelma yhteistoimintana?	19
<b>8.</b>	<b>Sairausloma ja sairausajan palkka</b>	<b>20</b>
	Saako vuokratyöntekijä sairauslomaa?	20
	Miten ja kenelle vuokratyöntekijä ilmoittaa sairauslomat?	20
<b>9.</b>	<b>Perhevapaat (äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä tilapäinen hoitovapaa)</b>	<b>21</b>
	Voiko vuokratyöstä jäädä perhevapaalle? Päätyykö vuokratyösuhde vuokratyöntekijän jäädessä perhevapaalle?	21
	Voiko työ päättyä, jos vuokratyöntekijä jää kotiin hoitamaan sairasta lasta?	22
<b>10.</b>	<b>Lomauttaminen</b>	<b>22</b>
	Voiko vuokratyöntekijän lomauttaa?	22
<b>11.</b>	<b>Työsuhteen päättymisen ja päättäminen</b>	<b>23</b>
	Milloin vuokratyösuhde päättyy?	23
	Miten käyttäjäryhtymän asiakassopimuksen tai toimeksiannon päättäminen vaikuttaa vuokratyösuhteeseen?	23
	Voiko käyttäjäryhtymä päättää vuokratyöntekijän työsuhteen?	24
	Voiko määräaikaisen työsopimuksen irtisanota?	24
	Kuka antaa varoituksen esim. työtehtävien laiminlyönneistä tai luvottomasta poissaolosta?	25
	Kuka antaa työtodistuksen ja arvioi työsuorituksista?	25
<b>12.</b>	<b>Yhteistoimintalaki (yt-laki)</b>	<b>26</b>
	Käyttäjäritys harkitsee vuokratyövoiman käyttöä. Onko asia käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä?	26
	Onko vuokratyöryhtymän noudatettava yhteistoimintalakia?	26
<b>13.</b>	<b>Tilaaajavastuulaki</b>	<b>27</b>
	Mitä selvityksiä käyttäjäryhtymän tulee vaatia vuokratyöryhtymältä?	27
<b>14.</b>	<b>Vuokratyöryhtymän ja käyttäjäryhtymän sopimus</b>	<b>28</b>
	Millainen sopimus vuokratyöryhtymän ja käyttäjäryhtymän välillä tulisi tehdä?	28
	Saako käyttäjäryhtymä valita vuokratyöntekijän?	28
<b>15.</b>	<b>Ulkomaalaiset vuokratyöntekijät</b>	<b>29</b>
	Miten menetellään, jos vuokratyöntekijä otetaan ulkomailta?	29
<b>16.</b>	<b>Erityiskysymyksiä</b>	<b>30</b>
	Kuka edustaa vuokratyöntekijää? Kehen vuokratyöntekijä voi ottaa yhteyttä erimielisyystilanteessa?	30
	Koskeeko vuokratyöntekijää salassapitovelvollisuus?	30
	Voidaanko vuokratyösuhteeseen sopia työsuhteen päättymisen jälkeinen kilpailukielto?	31
	Miten määräytyvät vuokratyöntekijän tekijänoikeudet ja työsuohdekeksinnöt?	31
<b>17.</b>	<b>Sanastoa</b>	<b>32</b>
<b>18.</b>	<b>Lisätietoa</b>	<b>34</b>

# 1. Johdanto

Vuokratyö on yksi uusimmista työn teettämismuodoista. Työvoiman käyttötapana 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 työsuojeluviranomaiselta tai omasta ammatti- tai työnantajaliitosta.

Opas on tehty yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja elinkeinoelämän järjestöjen kanssa.

## 2 Yleistä vuokratyöstä

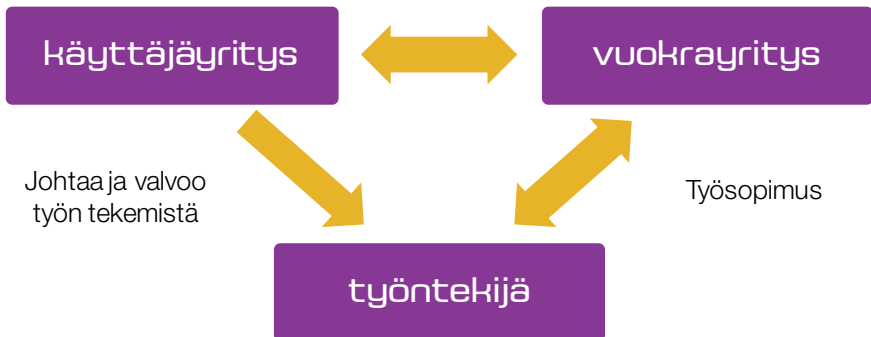
### Mitä vuokratyö tarkoittaa?

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

### Miten vuokratyö poikkeaa muista työsopuhteista?

Vuokratyössä vuokratyöryhtymä on työntekijän työnantaja, mutta työ tehdään käyttäjäyritykselle. Tämä tarkoittaa työntekijän kannalta sitä, että työntekijä tekee työsopimuksen vuokratyöryhtymän kanssa, vaikka työntekopaikka on käyttäjäyrityksessä. Vuokratyöryhtymä 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.

Sopivat työntekijän vuokrauksesta (nk. asiakassopimus)



## Milloin vuokratyötä voi käyttää?

Lainsäädännössä ei lähtökohtaisesti ole rajoitettu käyttäjäyrityksen mahdollisuutta käyttää vuokratyövoimaa. Tilaajavastuulaissa asetetaan käyttäjäyritykselle tiettyjä velvoitteita silloin, kun vuokratyöntekijöitä käytetään yrityksen tavanomaiseen toimintaan. Lisäksi työehtosopimuksissa on tietyillä aloilla sovittu, milloin ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää. Mikäli ulkopuolisen työvoiman käyttöä ei näin ole rajoitettu, käyttäjäyritys voi halutessaan käyttää vuokratyöntekijöitä ilman, että siihen tulee olla erityistä syytä.

Ks. myös tilaajavastuulaki

## Saako vuokratyöntekijältä periä välityspalkkiota?

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

Ks. myös rekrytointipalkkiosta: sivu 28 millainen sopimus vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä tulisi tehdä?

## Miten vuokratyötä haetaan?

Useimmilla vuokratyöyrityksillä on verkkosivut, jossa kerrotaan avoimista olevista työpaikoista. Työhakemuksen voi usein täyttää ja lähettää verkkosivujen kautta. Alan yritykset ilmoittavat avoimista työpaikoista usein myös [www.mol.fi](http://www.mol.fi) sivuilla sekä sanomalehtien ilmoitus-sivuilla.

## 3 Työsopimuksen tekeminen

### Miten työsopimus tehdään?

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

Epäselyyksien välttämiseksi työsopimus on hyvä tehdä kirjallisena. Työsopimuksen tekemiseen mahdollisesti liittyvät tekstiviestit ja sähköpostit on myös hyvä säastää.

### Mitä tietoja työnantajan on annettava kirjallisesti?

Yli kuukauden pituisissa työsuhhteissa 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 työsuhhteissa, jos vuokratyöntekijä tätä työnantajalta pyytää. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

Työsuhteen keskeisiä ehtoja ovat ainakin:

- työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- työnteon alkamisajankohta;
- määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika;
- koeaika;
- työntekopaikka tai selvitys periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- työhön sovellettava työehtosopimus;
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- säännöllinen työaika;
- vuosiloman määräytyminen;
- 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 kesto 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 vuokratyöryhtymän välisen työsopimuksen perustana on usein vuokratyöryhtymän ja käyttäjäyhtymän välinen kaupallinen sopimus, jolla sovitaan tietystä työstä tai työkokonaisuudesta. Tyypillistä vuokratyösopimuksille on, että sopimus solmitaan käyttäjäyhtymän tilauksen kestoajaksi. Määräaikaista sopimusta ei voi kuitenkaan yksinomaan sitoa toistaiseksi voimassa olevan asiakas-tilauksen keston määrittelemättä määräaikaisen sopimuksen kesto objektiivisella tavalla. Mikäli määräaikaisen sopimuksen päättymispäivää ei voida tarkasti määrittää, tulee työnantajan antaa työntekijälle arvio työsuhteen kestosta.

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 asiakasyhtymässään – ja vastavasti työntekijän on otettava vastaan työsopimuksen mukaisia työtehtäviä eri käyttäjäyhtymissä.

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

Jos vuokratyöntekijän sopimus koskee vain tiettyä, erikseen määriteltyä työtä ja vuokratyöryhtymällä 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 vuokratyöryhtymä voi tarjota vuokratyöntekijälle jatkuvasti työtilaisuuksia eri käyttäjäyhtymissä, lähtökohtana on, että vuokratyöryhtymän ja vuokratyöntekijän välisen työsuhteen tulee olla toistaiseksi voimassa oleva. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

## Miten käyttäjäryityksessä vapautuvista työpaikoista on tiedotettava?

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistukseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäryityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

## Jos vuokratyöntekijä siirtyy käyttäjäryityksen palvelukseen, voidaanko sopia uudesta koeajasta?

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

## Onko vuokratyöntekijöillä samat etuudet kuin käyttäjäryityksen työntekijöillä?

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

Vuokratyöntekijän vähimmäistyöehdot määräytyvät joko vuokratyityksen työehtosopimuksen, tai jos tällaista ei ole, käyttäjäryitystä sitovan työehtosopimuksen mukaan. Jälkimmäisessä tapauksessa vuokratyöntekijöihin sovelletaan samaa työehtosopimusta kuin käyttäjäryityksen

työntekijöihin. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että sekä käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden että vuokratyöntekijöiden työajat, palkat, tauot, erilaiset palkan lisät, palkalliset sairauslomamat ja muut työehtosopimukseen perustuvat työsuhde-etuudet määräytyvät saman työehtosopimuksen mukaan.

Jos vuokratyöntekijän työsuhhteessa ei tule sovellettavaksi mikään edellä tarkoitettu työehtosopimus, vuokratyöntekijän palkkaa, työaikaa ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

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

## **Pitääkö vuokratyöntekijän soveltaa käyttäjäyrityksessä tehtyä palkallista sopimusta?**

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

## **Saako vuokratyöntekijä työskennellä useamman vuokratyöntekijän kautta?**

Vuokratyöntekijä voi tehdä työtä useammallekin työnantajalle tai vuokratyöntekijälle.

Useammalle työnantajalle työskentelevän (myös vuokratyöntekijän) on huolehdittava siitä, että hän pystyy täyttämään jo voimassa olevan työsuhteen velvoitteet esimerkiksi sovittujen työaikojen osalta. Pelkkä vuokratyösuhteen 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.

## **Saako vuokratyöntekijä käyttää käyttäjäyrityksen muita järjestelyjä ja palveluja?**

Vuokratulla työntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivista syistä. Käyttäjäyritys ei kuitenkaan ole velvollinen taloudellisesti tukemaan vuokratun työntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä.

Järjestelyiksi ja palveluiksi katsotaan käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamia, lähinnä pysyvämpiä tai pidempiaikaisia järjestelyjä tai etuja, joita työntekijöillä on mahdollisuus halutessaan käyttää yrityksen yleisesti soveltaman käytännön ja periaatteiden mukaisesti. Mahdollisuus käyttää työpaikan harrastetiloja tai vastaavia järjestelyjä on tyypillinen tällainen etuus tai järjestely.

## 4 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 sijoittelusta ja ilmoittaa niistä työntekijälle. Työntekijän työaika merkitään työvuoroluetteloon. Vuokrayrityksen ja käyttäjäryityksen on sovittava siitä, kumpi vastaa työntekijälle annettavan työvuoroluettelon laatimisesta.

### Kuka huolehtii työaikakirjanpidosta?

Vuokrayritys on vastuussa työaikakirjanpidon pitämisestä. Vuokrayrityksellä 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 vuokrayritykselle tämän oman työaikakirjanpidon pohjaksi.

### Voiko sovitun työvuoron perua?

Työvuoroluettelot on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun 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.

Käyttäjyrytyksen oikeus peruuttaa jo tilattu työvuoro riippuu käyttäjyrytyksen ja vuokratyrytyksen välisestä sopimuksesta. Mikäli käyttäjyrytyys peruuttaa työvuoron, sen on ilmoitettava vuoron peruuntumisesta välittömästi työntekijälle ja vuokratyrytykselle. Vuokratyrytyys voi tällöin tarjota työntekijälle muuta, korvaavaa työtä peruuntuneen työvuoron tilalle, jollei muuta sovita. Työntekijän on otettava korvaava työsopimuksen mukaista työtä vastaan tai muutoin hän ei saa palkkaa peruuntuneelta työvuorolta. Jos korvaavaa työtä ei ole tarjolla, peruuntuneesta työvuorosta maksetaan vuokratyrytykselle palkka.

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

## Miten ylitöistä sovitaan?

Ylityön teettäminen edellyttää käyttäjyrytyksen aloitetta. Työntekijä ei voi ilman käyttäjyrytyksen suostumusta tai hyväksyntää tehdä ylitöitä. Ylityön teettäminen edellyttää lisäksi työntekijän suostumusta. Vuokratyrytyksellä tulee antaa suostumus ylityön tekemiseen kutakin kertaa varten erikseen. Käyttäjyrytyksen on ilmoitettava vuokratyrytykselle työntekijän tekemistä ylityötunneista. Vuokratyrytyys vastaa ylityökorvausten maksamisesta ja ylityöseurannasta.

## Miten tehdyt työtunnit ilmoitetaan vuokratyrytykselle?

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

Käytännönä on, että ennen työtunti-ilmoituksen toimittamista vuokratyrytykseen, käyttäjyrytyys hyväksyy vuokratyrytykselle kirjalliset työtunnit.

## 5 Työn johtaminen

### Kuka johtaa työn tekemistä?

Käyttäjyryitys johtaa ja valvoo työn tekemistä. Vuokratyöntekijä on velvollinen noudattamaan käyttäjyryityksen työn tekemiseen liittyviä määräyksiä.

Jos käyttäjyryitys ja vuokratyryitys antavat ristiriitaisia ohjeita, vuokratyöntekijän on syytä olla yhteydessä molempiin osapuoliin.

### Jos työhön kuuluu matkustamista, kuka päättää matkalle lähdöstä?

Käyttäjyryitys vastaa työajan käyttämiseen liittyvistä asioista, joten matkustamiseen liittyvistä asioista päättää käyttäjyryitys.

Yritysten välisessä sopimuksessa on hyvä huomioida työmatkojen mahdollisesti aiheuttamat kulut.

## 6 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 pitämään 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 vuokrayritys 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?

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



Silloin kun vuokratyöntekijän työsopimus jatkuu vuosiloman jälkeen, vuokratyöryhtymän ja käyttäjäryhtymän kesken voidaan sopia, että käyttäjäryhtymä voi päättää työskentelyjaksoon ajoittuvan vuosiloman ajankohdasta ja vastaa tällöin myös vuokratyöntekijän kuulemisesta. Käyttäjäryhtymän tulee tällöin ilmoittaa vuokratyöntekijöiden lomajakohdista vuokratyöryhtymälle, jotta vuokratyöryhtymä 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. Vuokratyöryhtymä 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.

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

### 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 vuokratyöryityksellä. Vuokratyöntekijöitä koskeva työterveyshuolto ei voi lähtökohtaisesti olla erilainen kuin vuokratyöryityksen omassa toimistossa työskentelevillä. Vuokratyöryityksen työterveyshuollossa saattaa kuitenkin olla eroja, jotka perustuvat työsuhteen kestoan.

Vuokratyöntekijän työterveyshuolto voi olla erilainen kuin käyttäjäryityksen työntekijöillä, koska vuokratyöntekijän työterveyshuollon järjestää vuokratyöryitys eikä käyttäjäryitys.

Käyttäjäryityksellä on tiettyjä vuokratyöntekijöitä koskevia velvollisuuksia. Käyttäjäryityksen on ilmoitettava vuokratyön aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja työsuojeluvaltuutetulle. Osa työterveyshuollon toimenpiteistä liittyy kiinteästi työntekopaikkaan, ja käyttäjäryitys on yleensä teettänyt työpaikalla työpaikkaselvityksen. Näin ollen yhteistyö vuokra- ja käyttäjäryityksen välillä on tarpeellista, jotta mm. vuokratyöryityksen työterveyshuoltopalveluiden tuottaja saa tarpeellisen tiedon työn tekemisen olosuhteista.

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

## Onko vuokratyöryityksen 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.

## 8 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 käyttäjäyritykselle että vuokratyöntekijäyhtiölle, ellei toisenlaisesta ilmoittamistavasta ole sovittu.

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

### Voiko vuokratyöstä jäädä perhevapaalle? Päättyykö vuokratyösuhde vuokratyöntekijän jäädessä perhevapaalle?

Vuokratyöstä voi jäädä perhevapaalle samoin perustein kuin muis-takin työsuhteista. Perhevapaiden käyttäminen edellyttää kuitenkin työsuhteen voimassaoloa.

Määräaikainen työsopimus, joka olisi muutoin päättynyt ennen perhe-vapaa-aikaa, päättyy normaalisti määräajan päätyttyä. Sen sijaan vuokratyöntekijän työsuhdetta ei voi päättää sillä perusteella, että vuokratyöntekijä käyttää perhevapaita.

Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuut-ta perhevapaiden ajalta, vaan työntekijä on oikeutettu Kelan maksa-maan päivärahaan.

Perhevapaiden ajalta maksettava palkka määräytyy työehtosopi-muksen 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 hoitovapaata 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 käyttäjäyritykselle että vuokratyöryitykselle, jollei ilmoittamisesta ole erikseen muuta sovittu.

## 10 Lomauttaminen

### Voiko vuokratyöntekijän lomauttaa?

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

Määräaikaisessa sopimussuhteessa oleva vuokratyöntekijää ei yleensä voida lomauttaa.

## Työsuhteen päättymisen tai päättäminen

### Milloin vuokratyösuhde päättyy?

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy irtisanomisella irtisanomisajan jälkeen.

Määräaikainen työ sopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos määräaikaisen sopimuksen päättymisajankohta ei ole tiedossa työ sopimusta solmittaessa, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle päättymisajankohta viipymättä sen jälkeen, kun hän saa siitä tiedon. Silloinkin kun työ sopimuksessa on arvioitu työsuhteen kesto, on työnantajan ilmoitettava päättymisajankohta viipymättä sen jälkeen kun hän saa siitä tiedon.

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

### Miten käyttäjäyrityksen asiakassopimuksen tai toimeksiannon päättäminen vaikuttaa vuokratyösuhteeseen?

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

Jos vuokratyösopimus solmitaan käyttäjäyrityksen tilauksen kestoajaksi, määräaikaista sopimusta ei voi kuitenkaan yksinomaan sitoa toistaiseksi voimassa olevan asiakastilauksen keston määrittelemättä määräaikaisen sopimuksen kestoja objektiivisella tavalla. Käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia arvioidaan sopimusoikeudellisten periaatteiden perusteella. Vuokratyöntekijän asemaa taas arvioidaan aina työoikeudellisten säännösten valossa.

Asiakassopimuksen päätymisen 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.
- Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen 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.

Vuokrayrityksellä ja käyttäjäyrityksellä on mahdollisuus asiakassopimuksessaan varautua sopimuksen päätymiseen sopimalla esimerkiksi irtisanomisajoista tai -korvauksista.

## **Voiko käyttäjäyritys päättää vuokratyöntekijän työsuhteen?**

Käyttäjäyritys ei voi päättää vuokratyöntekijän työsopimusta, vaan työsuhteen voi päättää vain työnantaja eli vuokrayritys.



## Voiko määräaikaisen työsopimuksen irtisanoa?

Työnantaja ei voi irtisanoa määräaikaista työsopimusta, vaan määräaikainen työsopimus jatkuu määräajan päättymiseen tai sovitun 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 toistuesssa työsuhde voidaan päättää. Vuokratyryitys antaa työntekijälle varoituksen, jos tämä rikkoo työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan. Mikäli velvoitteiden rikkominen on tapahtunut käyttäjäryityksessä ja käyttäjäryitys ilmoittaa siitä vuokratyryitykselle, arvioi vuokratyryitys sen, onko velvoitteiden rikkominen niin olennainen, että siitä on annettava varoitus.

Vuokratyryitys vastaa työntekijän kuulemisesta ennen mahdollista työsuhteen purkua tai irtisanomista.

## Kuka antaa työtodistuksen ja arvioi työsuoritusta?

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

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

## 12 Yhteistoimintalaki (yt-laki)

### Käyttäjäryitys harkitsee vuokratyövoiman käyttöä. Onko asia käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä?

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

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

Käyttäjäryityksen 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 soveltamisrajaa laskettaessa.

Työntekijämäärään lasketaan sekä toistaiseksi voimassa olevat että määräaikaisten työsuhteet. Yt-laissa ei ole mitään nimenomaista säännöstä henkilöstön määrän laskemisesta tietyinä 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 yhteistoimintalain [www.tem.fi](http://www.tem.fi).

## 13 Tilaajavastuulaki

### Mitä selvityksiä käyttäjäyrityksen tulee vaatia vuokrayritykseltä?

Tilaajavastuulakia sovelletaan myös vuokratyövoimaa käyttäviin yrityksiin. Ennen kuin käyttäjäyritys ja vuokrayritys tekevät sopimuksen vuokratyöntekijän käytöstä, käyttäjäyrityksen on tilaajavastuulain mukaan hankittava vuokrayritykseltä ja tämän on annettava seuraavat selvitykset: kaupparekisteriote, todistus verojen maksamisesta, todistus eläkevakuutuksen ottamisesta tai selvitys erääntyneistä eläkemaksuista, selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä selvitys siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintärekisteriin, työnantajarekisteriin ja arvonlisäverovelvollisten rekisteriin. Lisäksi rakentamistoiminnassa on selvitettävä tapaturmavakuutuksen ottaminen.

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

Käyttäjäyrityksen ei kuitenkaan tarvitse pyytää edellä mainittuja selvityksiä, jos sillä on perusteltu syy luottaa siihen, että sopimusosapuoli täyttää lakisääteiset 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. (Ei sovelleta rakentamistoiminnassa.)
- Tilaajan ja sopimusosapuolen sopimussuhdetta voidaan pitää vakiintuneena, mikä edellyttää käytännössä vähintään kahden vuoden sopimussuhdetta. (Ei sovelleta rakentamistoiminnassa.)

Lisätietoja tilaajavastuulaista [www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi) ja [www.tem.fi](http://www.tem.fi)

## 14 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 ehdokas, 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 vuokratyöntekijälle asettamia kriteereitä, jos ne ovat syrjiviä.

## 15 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 annettua lakia, jonka mukaan heidän vähimmäistyöehdot määräytyvät samoin kuin kotimaisilla vuokratyöntekijöillä. Suomalainen tilaaja (käyttäjäyritys) on velvollinen huolehtimaan sopimuksessaan siitä, että ulkomainen työvoiman vuokrausyritys asettaa tarvittaessa edustajan. Lisäksi käyttäjäyrityksen on annettava tietoa lähetetyn työntekijän työnantajalle muun muassa sovellettavista työehdoista.

[www.mol.fi/finnwork.fi](http://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

## 16 Erityiskysymyksiä

### **Kuka edustaa vuokratyöntekijää? Kehen vuokratyöntekijä voi ottaa yhteyttä erimielisytilanteessa?**

Vuokratyöryhtymässä valittu henkilöstön edustaja (esim. luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu) edustaa vuokratyöryhtymän työntekijöitä. Vastaavasti käyttäjäryhtymän henkilöstön edustaja edustaa käyttäjäryhtymän työntekijöitä. Vuokratyöntekijä voi kuitenkin työturvallisuuskysymyksissä ottaa yhteyttä käyttäjäryhtymän työsuojeluvaltuutettuun.

Vuokratyöntekijä voi valtuuttaa käyttäjäryhtymän henkilöstön edustajan selvittämään palkkaan tai työsuhteeseen liittyvää erimielisyyttä. Tällöin vuokratyöryhtymän on annettava käyttäjäryhtymän 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 vuokratyöryhtymän 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 vuokratyöryhtymän ja vuokratyöntekijän välistä suhdetta. Vastaavasti liike- ja ammattisalaisuuk-sien suojasta voidaan käyttäjäryhtymän ja vuokratyöntekijän välillä sopia erikseen.

## **Voidaanko vuokratyösuhteeseen sopia työsuhteen päättymisen jälkeinen kilpailukiello?**

Vuokratyöntekijän ja vuokrayrityksen välistä suhdetta koskee yleinen, kaikissa työsuhteissa sovellettava kilpailukieltosäännös. Tämän mukaan työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen voidaan sopimuksella rajoittaa vain työntajan 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 vuokrayrityksen välistä suhdetta. Vuokratyösuhteisiin liittyvät erityispiirteet huomioon ottaen kilpailukieltosopimukset ovat melko harvinaisia. Nämä erityispiirteet otetaan huomioon myös sopimusten pätevyyttä arvioitaessa.

## **Miten määräytyvät vuokratyöntekijän tekijänoikeudet ja työsuhdekeksinnöt?**

Lähtökohtaisesti immateriaalioikeudet (tekijän-, malli- ja hyödyllisyysmallioikeus sekä patenti) 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 käyttäjäyrityksessä, mutta oikeudet voivat siirtyä - edellytysten täyttyessä - työnantajalle eli vuokrayritykselle.

### Asiakassopimus

Ks. toimeksiantosopimus.

### Asiakasyritys

Käyttäjäryityksestä käytetään myös nimitystä asiakasyritys. Ks. käyttäjäryitys.

### Henkilöstöpalveluryitys

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

### Käyttäjäryitys

Yritys, jossa vuokratyöntekijä työskentelee. Ks. vuokratyö.

### Lomaltapaluuraha

Lomarahasta käytetään myös nimitystä lomaltapaluuraha. Ks. 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 kestoaika on sidottu tiettyyn kalenteriaikaan, tietyn työn tai tehtävän valmistamiseen tai johonkin määriteltyyn tapahtumaan.

### Tilaaaja

Käyttäjäryityksestä käytetään myös nimitystä tilaaaja. Ks. käyttäjäryitys.

### Toimeksiantosopimus

Käyttäjäryityksen ja vuokrayrityksen 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 irtisanomisajan kuluttua. Työnantaja voi irtisanoa sopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

### Työaikakirjanpito

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



## Työkeikka

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

## Työsopimus

Työsopimuksella sovitaan työn tekemisestä. Työsopimus tehdään työntekijän ja työnantajan eli vuokratyörytymän välillä. Työsopimus voi olla toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) tai määräaikainen. Ks. vuokratyörytymä.

## Työvuoroluettelo

Työntekijälle vähintään viikkoa ennen mainittujen työvuorojen alkua tiedoksi annettava luettelo työvuorojen ajankohdista.

## 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 vuokratyörytymän kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi, asiakasyritykseksi tai tilaajaksi. Vuokratyörytymä puolestaan vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokratyörytymästä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys.

## Vuokratyörytymä

Vuokratyörytymä on vuokratyöntekijän työnantaja. Ks. vuokratyö.

### Työlainsäädäntö

[www.tem.fi](http://www.tem.fi) > työ > työlainsäädäntö

[www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi) > työsuhdeasiat ja työehtosopimukset

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

[www.stm.fi](http://www.stm.fi) > työsuoja

### Ulkomaalaiset työntekijät, lähetetyt työntekijät

[www.mol.fi/finnwork](http://www.mol.fi/finnwork)

### Lainsäädäntö

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

Työsopimuslaki (55/2001)

Työaikalaki (605/1996)

Vuosilomalaki (162/2005)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

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

Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)

### Oikeuskäytäntö

KKO:2012:10 Työsopimus - Määräaikainen työsopimus - Vuokratyö



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ

Työelämä- ja markkinaosasto

PL 32, 00023 Valtioneuvosto

Puh. 029 506 0000

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



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