

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

Juridiikka

2016

Kari Virtanen

AUKTORISOINNIN SOVELTAMINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSUHDE VUOKRATYÖSUHTEESSA

Kari Virtanen

AUKTORISOINNIN SOVELTAMINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSUHDE VUOKRATYÖSUHTEESSA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää vuokratyön oikeudellinen rakenne: missä tilanteessa määräaikaisen työsopimuksen saa laatia, mikä on Henkilöstöpalvelualan liiton auktorisointi ja miten auktorisoinnin yhdenjaksoisuusperiaatetta sovelletaan vuokratyösuhteessa. Työssä selvitetään määräaikaisen työsopimuksen perusteet ja selvitetään käytännön esimerkkien avulla miten auktorisointia sovelletaan työsuhteessa.

Opinnäytetyössä on käytetty lähdeaineistona ajantasaista lainsäädäntöä, alan kirjallisuutta sekä vuokratyöhön liittyviä artikkeleita ja julkaisuja sekä haastatteluita. Työ on teorialähtöinen ja pohjautuu työlainsäädäntöön.

Määräaikainen työsopimus tarvitsee vuokratyösuhteessa samat perusteet kuin tavallisessakin työsuhteessa. Näiden lisäksi alan vakiintunut käytäntö on pätevä peruste työsopimuksen määräaikaisuudelle. Henkilöstöpalvelualan liiton laatima auktorisointi on alan itsesääntelyä. Yhdenjaksoisuusperiaate sisältää määräykset, milloin peräkkäiset työsopimuksen muodostavat yhdenjaksoisen työsuhteen.

Työn tuloksena todettiin, että henkilöstöpalvelualan auktorisoinnille oli olemassa selkeä tarve. Henkilöstöpalvelualan liitto halusi parantaa alan mainetta ja luoda alalle yhtenäiset käytäntötavat. Auktorisointi viestittää eri sidosryhmille, että auktorisoidut yritykset toimivat vastuullisesti ja noudattavat lakia ja työehtosopimuksia. Auktorisointisääntöjen sisältämä työsopimusten yhdenjaksoisuusperiaate luo tilanteita, joissa periaatteen perusteella työntekijälle pitää maksaa esimerkiksi sairausajan palkkaa, vaikka muuten sairausajanpalkan maksamiselle ei olisi perusteita. Yhdenjaksoisuusperiaate on parantanut vuokratyöntekijöiden asemaa ja mahdollistaa vuokratyöntekijän tasavertaisemman aseman työelämässä.

ASIASANAT:

Vuokratyö, määräaikainen työsuhde, työsuhde-edut,

Kari Virtanen

APPLICATION OF THE AUTHORIZATION AND FIXED-TERM EMPLOYMENT IN TEMPORARY WORK

The aim of this thesis was to find out what the juridical structure of temporary work is, in which situations a fixed-term employment contract may be drawn up, and what the Private Employment Agencies Association's authorization is and how the authorization's continuous period principle is applied in a temporary employment. The work presents the criteria for a fixed-term contract and explains how authorization is adapted in a temporary employment by using practical examples.

As the source material of the thesis, current Finnish legislation, legal literature as well as articles related to temporary work and interviews were used. The work is theory-driven and based on labour legislation.

A fixed-term employment contract in a temporary employment needs to have the same criteria as in an ordinary employment. In addition to these, the established practice of the field is a valid justification for a fixed-term employment contract. The authorization drawn up by The Private Employment Agencies Association is self-regulatory in this branch and gives regulations when consecutive contracts from a continuous employment.

As a result, it was found out that there was a distinct need for the authorization in the temporary staffing services branch. The Private Employment Agencies Association wanted to improve the reputation of the branch and create uniform practices. The authorization communicates to the interest groups that the accredited companies operate responsibly and observe the law and the collective labour agreements. The continuous period principle in the authorization rules creates situations where, based on the principle, for example sick pay must be paid to an employee, even if there otherwise were no conditions for the payment of sick pay. The continuous period principle has improved the status of temporary employees and guarantees them an equal status in working life.

KEYWORDS:

Temporary work, fixed-term employment, perquisites

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 VUOKRATYÖN HISTORIA SUOMESSA	8
3 TYÖVOIMAN VUOKRAUKSEN OIKEUDELLINEN RAKENNE	10
3.1 Työvoiman vuokrauksen käsite	10
3.2 Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen sopimus	10
3.3 Työntekijän ja työnantajan määräytyminen	12
3.4 Työvoiman vuokrauksen osapuolten oikeusasemat	12
3.4.1 Vuokrausyritys	12
3.4.2 Käyttäjäyritys	14
3.4.3 Vuokratyöntekijä	16
4 MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET TYÖVOIMAN VUOKRAUKSESSA	21
4.1 Määräaikaisten työsopimusten laatiminen	21
4.2 Määräaikaisuuden perusteet ja määräaikaisten sopimusten rajoittaminen	21
4.3 Työvoiman vuokrauksessa käytettävät määräaikaiset sopimukset	23
4.4 Määräaikaisen työsuhteen työsuhdeturva	24
5 VUOKRATYÖN AUKTORISOINTI JA SEN SOVELTAMINEN TYÖSUHTEESSA	27
5.1 Auktorisoinnin tarkoitus ja tarve	29
5.2 Auktorisoinnin soveltaminen	30
6 YHTEENVETO	37
LÄHTEET	39

KUVAT

Kuva 1. Vuokratyön rakenne (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 5).	10
---	----

KUVIOT

Kuvio 1. Yhdenjaksoisuuden periaate (muokattu Väistö 2015a).

31

Kuvio 2. Yhdenjaksoisuuden periaate 2 (muokattu Väistö 2015b).

32

1 JOHDANTO

Vuokratyön maine on jo pitkään ollut yhteiskunnassa kyseenalainen. Vuokratyötä on pidetty työsuhteen muotona, jossa työntekijöille ei makseta asianmukaista palkkaa eikä muistakaan työsuhte-etuista pidetä kiinni. Henkilöstöpalvelualojen liitto HPL ry halusi ryhtyä parantamaan vuokratyön mainetta yhteiskunnassa. Henkilöstöpalvelualojen liitto halusi luoda alalle itsesääntelyn, henkilöstöpalvelualan auktorisoinnin. Auktorisoinnista otettiin mallia Ruotsista ja Hollannista ja osa auktorisoinnin sisällöstä muokattiin Suomen lainsäädännön mukaan.

Henkilöstöpalvelualojen liitto aloitti auktorisoinnin luomisen vuonna 2010. Koska vuonna 2010 luotu auktorisointi oli aluksi vain Henkilöstöpalvelualojen liiton jäsenille, jäi osa alan suurista toimijoista tässä vaiheessa auktorisoinnin ulkopuolelle. Tämän takia ensimmäinen vaihe ei täyttänyt auktorisoinnille asetettuja tavoitteita. Henkilöstöpalvelualojen liitto perusti vuonna 2013 auktorisointiin oman yrityksen Reiluja Vuokratyötä osakeyhtiön valvomaan auktorisointia. Tällä uudella yrityksellä oli enemmän resursseja varmistaa, että auktorisoinnille asetetut tavoitteet toteutuvat. Erillisellä yrityksellä oli enemmän resursseja viestiä asiasta sekä vuokrausyrityksellä että vuokratyövoimaa käyttäville käyttäjäyrityksille.

Yksi syy vuokratyön huonoon maineeseen on määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen. Henkilöstöpalvelualojen liitto päivitti vuonna 2013 luotuihin auktorisointisääntöihin määräaikaisten työsuhteiden yhdenjaksoisuusperiaatteen. Yhdenjaksoisuusperiaatetta tarkastellessa auktorisointi antaa säännöt, missä tilanteessa vuokratyöntekijän työsuhde-etujen ansainta ei katkea, vaikka määräaikaisia työsopimuksia solmitaan työntekijän kanssa useita peräkkäin. Yhdenjaksoisuusperiaatteen tarkoituksena on turvata vuokratyöntekijän asemaa ja antaa heille työsuhde-etuudet samalla periaatteella kuin missä tahansa työsuhteessa. Laissa määräaikaisten sopimusten väliin jäävälle tauolle ei ole annettu konkreettista aikarajaa.

Kiinnostukseni aiheeseen syntyi, kun aloitin palkanlaskijana vuokratyövoimaa välittävässä vuokrausyrityksessä vuonna 2013. Yhdenjaksoisuusperiaate oli juuri lisätty auktorisointiin ja käytännön työssä syntyi usein tilanteita, joissa yhdenjaksoisuusperiaatetta sovellettiin tilanteissa, joissa vuokratyöntekijän kanssa oli solmittu useita määräaikaisia työsopimuksia.

Opinnäytetyön alussa selvitän vuokratyön rakennetta, ketkä ovat vuokratyön osapuolet ja mitkä ovat osapuolten oikeudet ja velvollisuudet. Opinnäytetyön päätavoitteena on selvittää, millaisia perusteita määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle tarvitaan. Tavoitteena on selvittää, mikä on henkilöstöpalvelualan auktorisointi. Haastatteluiden avulla selvitän auktorisoinnin tarvetta ja tarkoitusta. Lisäksi perehdyn yhdenjaksoisuusperiaatteen sisältöön määräaikaisissa työsopimuksissa ja niin sanotuissa keikkasopimuksissa.

Lopuksi sovellan yhdenjaksoisuusperiaatetta käytännössä tilanteissa, joissa työntekijälle tulee maksettavaksi arkipyhäkorvausta ja sairausajan palkkaa. Lisäksi selvitän, miten yhdenjaksoisuusperiaate vaikuttaa vuosiloman ansaintaan tai vuosilomakorvauksen maksamiseen palkanmaksun yhteydessä. Koska auktorisoinnin yhdenjaksoisuusperiaatteesta ei ole tehty tutkimuksia, perustuu lopussa oleva pohdintani omiin ajatuksiini. Mielenkiintoista on nähdä, miten yhteiskunta sopeutuu muuttuviin työsuhteen muotoihin ja otetaanko vuokratyö kenties tulevaisuudessa suopeammin vastaan.

2 VUOKRATYÖN HISTORIA SUOMESSA

Työvoiman vuokraus liiketoimintana alkoi kehittyä Suomessa 1960- ja 1970-luvulla. Ensimmäiset alat, joissa vuokratyö otettiin käyttöön, olivat telakka- ja metalliteollisuus. 1970-luvulla vuokratyö alkoi lisääntyä toimistotyössä. (Tanskanen 2011, 42.) Yhteiskunnan nopea kehittyminen ja teollistumisen laajentuminen pakotti yrityksiä käyttämään yhä enemmän ulkopuolisia palveluita. Julkinen työnvälitys ei pystynyt tarjoamaan yrityksille työntekijöitä tarpeeksi nopeasti heidän tarpeisiinsa. Tämä kehitys johti siihen, että metallialalle perustettiin niin sanottuja ”reppufirmoja”. Nämä reppufirmat harjoittivat metalliteollisuudessa yrityksen oman tuotantolinjan toimintaa. Telakkateollisuudessa vuokratyöt toimivat telakkayrityksessä yleensä oman työnjohdon ja valvonnan alaisena. Vuokratyön kehittyminen johti siihen, että sen avulla ryhdyttiin välttämään omien työntekijöiden palkkaamista suoraan yritykseen. Vuokraustoiminnalla yleensä keinoteltiin usein konkurssien avulla. Näin vuokratuille työntekijöille ei maksettu ollenkaan esimerkiksi palkkaa tehdystä työstä. (Sädevirta 2002, 9.)

Ensimmäinen konkreettinen vuokratyönsäätely tapahtui vuonna 1969. Tuolloin Suomen Työnantajien Keskusliitto ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö solmivat yleissopimuksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä varten (UTS). Tämän sopimuksen tarkoituksena oli suojella yrityksessä suoraan työskentelevien työntekijöiden asemaa. Sopimus salli vuokratyöntekijöiden työskentelemisen yrityksessä ainoastaan tuotantuippujen tasaamisessa. Sopimus edellytti työvoiman vuokrausta käyttävää yritystä noudattamaan vuokratyöntekijöiden työsuhteessa aina kyseisen alan yleistä työehtosopimusta sekä sosiaali- ja työlainsäädäntöä (Sädevirta 2002, 10.)

Vuokratyönsäätely oli erityisen nopeaa 1980- ja 1990-luvulla. 1984 hallitus esitti eduskunnalle lakiesityksen, jossa työvoiman vuokraustoiminta säädettäisiin luvanvaraiseksi toiminnaksi. (Sädevirta 2002, 12). Hallituksen esityksessä (125/1984) puututtiin silloisiin työvoiman välityksessä oleviin ongelmiin. Silloin työvoiman vuokrausyrityksen laiminlöivät työntekijävelvoitteitansa, muun muassa sosiaaliturvamaksuja jätettiin perimättä työntekijöiltä. Hallituksen esityksen mukaan silloinen kilpailutilanne vääristyi, kun osa työnantajista toimi lain edellyttämällä tavalla ja osa laiminlöi työntekijävelvoitteita. Muutokset toteutettiin eduskunnassa siten, että uusi laki tuli voimaan 1.1.1986. Vuonna 1991 päivitettiin 1985 annettua asetusta työvoiman vuokrauksesta. Uudessa asetuksessa säädettiin yksityiskohtaisesti lupamenettelystä, miten sai luvan harjoittaa työ-

voimanvuokrausta. Asetuksessa muun muassa säädettiin vuokrausliiketoimintaa käyttävän käyttäjäryityksen velvollisuuksista. (Sädevirta 2002, 12–13.)

1989 työministeriö asetti työryhmän selvittämään, oliko 1986 säädetyllä lailla ollut min-käänlaisia vaikutuksia vuokratyöhön. Työryhmän tulokset osoittivat, että sääntelylle asetetut tavoitteet olivat toteutuneet hyvin. Luvanvaraisuudeksi sääntelemisen oli työryhmän mukaan ehkäissyt keinottelumielessä tapahtunutta vuokratyötä. Vuokratyön sääntely koettiin kuitenkin muuttuvassa työelämässä byrokraattiseksi. Sääntely haluttiin purkaa. Purkamista edelsi se, että Suomi irtisanoutui Kansainvälisen työjärjestön yleis-sopimuksesta. Sääntelyn purkamisella pyrittiin vapauttamaan kilpailua julkisen ja yksityisen työnvälityksen välillä. (Tanskanen 2011, 47–48.)

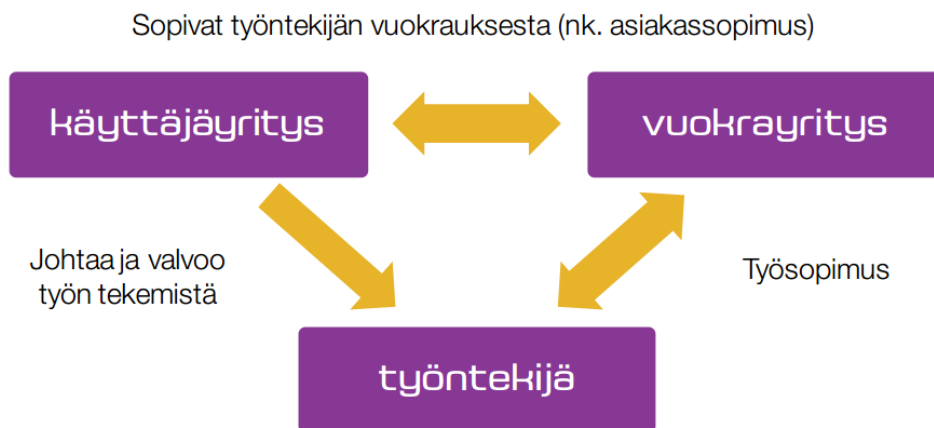
Kun yleissopimus oli irtisanottu, päätettiin että vuokratyötä varten 1986 laadittu tarkka sääntely puretaan. Vuoden 1994 alussa astui voimaan uusi työvoimapalvelulaki. Tämän lain myötä ala vapautui luvanvaraisuudesta, ainoastaan ilmoitus työsuojeluviranomaiselle riitti harjoittamaan vuokranvälitystä. Sääntelyn purun jälkeen vuokratyön käyttö on yleistynyt. (Tanskanen 2011, 48.)

3 TYÖVOIMAN VUOKRAUKSEN OIKEUDELLINEN RAKENNE

3.1 Työvoiman vuokrauksen käsite

Suomessa ei ole vuokratyön tekemistä ja teettämistä koskevaa omaa lainsäädäntöä vaan vuokratyöstä on säännöksiä eri laeissa kuten esimerkiksi työsopimuslaissa, yhteistoimintalaissa ja tilaajavastuulaissa (Moilanen 2008, 86).

Työvoiman vuokraus on siis toimintaa, jossa vuokrausyritys välittää työvoimaa käyttäjäyrityksen käyttöön korvausta vastaan. Työvoiman vuokraus ja alihankinta ovat hyvässä erottaa toisistaan. Ne eroavat toisistaan siinä, kumpi käyttää direktio-oikeutta työntekijöihin nähden. (Sädevirta 2002, 21).



Kuva 1. Vuokratyön rakenne (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 5).

3.2 Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen sopimus

Vuokratyössä on kyse siitä, että yritykselle tulee tarve palkata lisää työvoimaa, mutta yritys ei halua rekrytoida itse itselleen työntekijöitä, vaan palkkaa itselleen ulkopuolista työvoimaa. Tästä vuokratyötä käyttävästä yrityksestä käytetään nimitystä käyttäjäyritys. Vuokratyövoimaa välittävää yritystä kutsutaan vuokrausyritykseksi. Käyttäjäyritys ja vuokrausyritys tekevät työvoiman vuokrauksesta liikesopimuksen. Tähän kahden oikeussubjektin väliseen liikesopimukseen ei sovelleta työlainsäädäntöä. (Salli 2012, 105 ja 111.)

Sopimuksen nimenä käytetään usein asiakassopimusta. Käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välisessä sopimuksessa voidaan sopia muun muassa vuokratyöntekijän työtehtävästä, missä työ suoritetaan, mitä erityisiä taitoja vuokratyöntekijältä vaaditaan ja esimerkiksi siitä kuinka suuri on käyttäjäyritykseltä laskutettava veloitus. Usein sopimuksessa on myös mainittu rekrytointipalkkiosta. Tällä vuokrausyritys voi ennakoida tilanteen, jossa käyttäjäyritys rekrytoi vuokratyöntekijän suoraan käyttäjäyrityksen palvelukseen. (Vuokratyöopas 2015.) Rekrytointipalkkioon laitetaan usein joku tietty aikaraja, jonka sisällä rekrytointipalkkio tulee maksettavaksi. Esimerkiksi asiakassopimukseen on voitu kirjata, että rekrytointipalkkio tulee maksettavaksi tilanteessa, jossa työntekijä on ollut käyttäjäyrityksessä alle kuusi kuukautta, niin rekrytointipalkkio on tietyn euromäärän suuruinen.

Käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välisellä asiakassopimuksella ei voida vähentää vuokratyöntekijöille kuuluvia oikeuksia. Vuokratyöntekijälle kuuluu aina maksaa työehtosopimuksen taikka lainmukainen palkka. Vuokrausyritys ei voi vedota vuokratyöntekijää kohtaan siinä tilanteessa, että asiakassopimuksessa on sovittu matalampi palkka mitä sovellettavassa työehtosopimuksessa lukee. (Vuokratyöopas 2015.)

Henkilöstöpalvelualojen liitto HPL ry on laatinut henkilöstövuokrausalalle alan yleiset sopimusehdot. Alan yleisiä sopimusehtoja voidaan noudattaa sekä henkilöstövuokrauksessa että rekrytoinneissa. Viimeisimmät henkilöstövuokrausta koskevat sopimusehdot on päivitetty vuonna 2014 (HPL YSE 2014) ja rekrytointia koskevat sopimusehdot vuonna 2016 (HPL REKRY YSE 2016). Alan yleisiä sopimusehtoja on tarkoitus käyttää vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen ja henkilöstöpalveluyrityksen asiakassopimuksen liitteinä. Sopimusehdoissa on määräykset siitä, miten prosessin (henkilöstövuokrauksen tai rekrytoinnin) on määrä edetä, kuinka kauan asiakassopimus on voimassa ja miten sopimus voidaan päättää ja purkaa, kuka on vahingonkorvausvelvollinen vahingon sattuessa ja miten reklamaatiot yritysten välillä hoidetaan. (Henkilöstöpalvelualojen liitto 2016a.)

3.3 Työntekijän ja työnantajan määräytyminen

Työntekijä

Vuokratyösuhteessa työntekijä määräytyy normaalisti työsopimuslain mukaan. Perinteisesti työntekijän tunnusmerkistöön kuuluu, että hän tekee sopimuksen työnantajan kanssa, jossa hän luovuttaa itsensä tekemään työtä henkilökohtaisesti työnantajan hyväksi ja työnantajan lukuun. Työntekijä tekee työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena palkkaa ja vastiketta vastaan. (Sädevirta 2002, 23.)

Työnantaja

Vuokratyösuhteessa työnantajuus on jakautunut kahdelle eri subjektille: käyttäjäyritykselle sekä vuokrausyritykselle. Tämä jakautuminen tarkoittaa sitä, että työnantajan oikeudet ja velvollisuudet ovat jakautuneet eri oikeussubjektien kesken. Työnantajuuden komponentit voidaan jakaa kahteen eri osaan: muodollisiin ja tosiasiallisiin. Vuokratyössä tosiasiallisesti työnteko tehdään käyttäjäyrityksen luona ja käyttäjäyrityksen hyväksi, mutta muodollisesti työsopimus solmitaan työntekijän ja vuokrausyhtiön välillä. (Sädevirta 20002, 24.)

Työvoiman vuokrauksessa työsuhteen määritelmä on erilainen kuin työsopimuslain työsuhteen määritelmä siitä syystä, että se muuttuu työsopimuslain määritelmästä siten että työ tehdään työnantajan lukuun mutta käyttäjäsubjektin hyväksi. Vuokratyö onkin oikeustieteessä määritelty jakautuneeksi työvoiman käytön muodoksi. Jakautuneessa työvoiman käytössä muodollinen työnantaja siis siirtää työntekijän suostumuksella työntekijän vastiketta vastaan käyttäjäyrityksen käyttöön. (Sädevirta 2002, 24.)

3.4 Työvoiman vuokrauksen osapuolten oikeusasemat

3.4.1 Vuokrausyritys

Vuokrausyritys on työntekijän työnantaja. Vuokrausyrityksen on työsopimusta tehdessään samoin kuin työsuhteen aikana noudatettava kaikkia työsopimuslain, työaikalain, vuosilomalain ja muidenkin työvoimanvuokrausta koskevien lakien säännöksiä, jotka

eivät työsopimuslain 1:7.3 säännöksen mukaisesti siirry käyttäjäryityksellä (Tiitinen & Kröger 2008, 315.) Vuokrausyritys on siis yritystoimintansa puitteissa työnantajana oikeutettu päättämään ja ratkaisemaan, tekeekö se työntekijän kanssa työsopimuksensa kestoaltaan määräaikaisena vai toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena (Koskinen 2012, 9). Vuokrausyrityksen on kuitenkin noudatettava työsopimuslain määräyksiä siitä, missä tilanteessa määräaikaisia työsopimuksia voidaan käyttää (Tiitinen & Kröger 2008, 315.)

Koska vuokrausyritys säilyy työntekijän muodollisena työnantajana työvoiman käyttö- ja direktio-oikeuden siirrosta huolimatta, on vuokrausyrityksellä vastikkeenantovelvollisuus työntekijää kohtaan. Vastikkeenantovelvollisuus koskee tässä tapauksessa sekä palkkaa että sivuvelvoitetta. Sivuvervoitteena voidaan pitää muun muassa työeläke- ja vuosilomaetuuksia, sairausajan palkkaa sekä näihin rinnastettavia maksuja sekä muita velvoitteita kuten sosiaali- ja vakuutusmaksuja ja ennakonpidätystä. Nämä edellä mainituta vastike- ja sivuvervoitteet tulevat työnantajuuden ja työsuhteen perusteella. (Sädevirta 2002, 26.)

Työnantajalla on työntekijää kohtaan uskollisuusvelvoite sekä lojaliteettivelvoite. Uskollisuusvelvoite on oikeuskirjallisuudessa katsottu tulevan ilmi työntekijän velvollisuutena tarjota työntekijälle työtä koko työsuhteen ajan. Lojaliteettivelvollisuus tuli lainsäädäntöön uuden työsopimuslain myötä. Tämän velvollisuuden tarkoituksena on, että työnantaja edistää kaikin puolin suhteitaan työntekijöihin sekä edistää työnantajan työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Lojaliteettivelvollisuuden myötä työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan töistään silloinkin, kun yritys muuttaa toimintonsa, työmenetelmiä sekä tehtäviä töitä. Työntekijän on omalta osaltaan edistettävä työntekijän uraa. (Sädevirta 2002, 27.)

Vuokrausyrityksen on ennen vuokratyöntekijän palkkaamista ilmoitettava työhön liittyvistä vaaratekijöistä ja haittatekijöistä. Vuokrausyrityksen on ilmoitettava työsuojeluvallatutetulle, kun vuokratyöntekijä menee töihin, jossa on vaaratekijöitä. Vuokrausyrityksen velvollisuuksiin kuuluu työntekijän riittävä ammattitaidon varmistaminen sekä tarkistettava että työntekijällä on tarvittava työkokemus, jotta hän pystyy suoriutumaan töistään. (Sädevirta 2002, 31.)

Työsopimuslaissa on katsottu olevan velvollisuuksia, joista vuokrausyritys on pääsääntöisesti yksin vastuussa, ellei näiden jakamisesta ole sovittu. Tällaisia velvollisuuksia

ovat muun muassa tapaturma- ja työeläkevakuuttamisvelvollisuus, yhteistoimintavelvoitteet, vuosilomaan liittyvät velvoitteet sekä työsuhdeturva. (Sädevirta 2002, 47.)

3.4.2 Käyttäjäryitys

Työturvallisuuslaissa on säädetty siitä, miten sitä tulee soveltaa vuokratyössä. Lain mukaan käyttäjäryitys on vastuussa työntekijän työturvallisuudesta, koska käyttäjäryitys käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa ja käyttäjäryityksellä on työntekijöitä kohtaan johto- ja valvontaoikeus. Ennen kuin vuokratyöntekijä aloittaa työn käyttäjäryityksessä, on käyttäjäryityksen määriteltävä työntekijän muodolliselle työnantajalle, vuokratyöntekijälle, riittävän tarkasti työn ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet. Käyttäjäryityksen on huolehdittava siitä, että työntekijä perehdytetään työhön ja työpaikan olosuhteisiin. Käyttäjäryityksen on ilmoitettava työn aloittamisesta sekä asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle että työterveyshuollolle. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.) Käyttäjäryitys vastaa siis vuokratyöntekijöiden työturvallisuudesta samalla tavalla kuin hän vastaa suoraan käyttäjäryitykseen palkattujen työntekijöiden työturvallisuudesta. Tämä velvollisuus ei kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että vuokrausryityksen täytyy varmistaa se, että käyttäjäryityksen työolot vastaavat työsuojeluvaatimuksia ja se että käyttäjäryitys perehdyttää työntekijän riittävästi työtehtäviinsä. (Sädevirta 2002, 29–30.)

Työturvallisuuden yleisvelvoite kuuluu muodolliselle työnantajalle sekä käyttäjäryitykselle työturvallisuuslain 3 §:n nojalla. Käyttäjäryityksen ja työsuhteen muodollisen työnantajan eli vuokrausryityksen tulee huolehtia yhteistyössä siitä, että työturvallisuus työpaikalla toteutuu. Vuokrausryityksen ja käyttäjäryityksen on otettava huomioon kaikki mitä tarvitaan työntekijän suojelemiseksi, jotta vuokratyöntekijä ei joutuisi työssään alttiiksi tapaturmille tai että työstä aiheutuisi haittaa tämän terveydelle. Molempien on otettava selvää työpaikan työturvallisuusmääräyksistä ja selvítettävä noudatetaanko työpaikalla niitä. Työpaikalla havaituista puutteista tulee päästä eroon ja korjattava työturvallisuuslain mukaisiksi. (Sädevirta 2002, 31.)

Käyttäjäryitykselle siirtyy osa työn johto- ja valvontaoikeudesta eli direktio-oikeudesta. Direktio-oikeuden siirtyminen perustuu työsuhtelainsäädännön 1:7.3 pykälään. Tämän mukaan silloin kun työntekijä omalla suostumuksellaan ja siirtyessään käyttäjäryitykselle, siirtyvät käyttäjäryitykselle oikeudet johtaa ja valvoa työntekoa. Käyttäjäryitykselle siirtyy ne työnantajalle säädetyt velvoitteet, jotka välittömästi liittyvät työn tekemiseen ja työhön liittyviin järjestelyihin. Työsopimukslain mukaan työnantaja voi siirtää työsuhteen

perustuvia oikeuksia relaation vuokrausyritys – vuokratyöntekijä ulkopuolelle vain vuokratyöntekijän suostumuksella. Käyttäjäyritys saa siis osan direktio-oikeudesta silloin kun vuokrausyritys ja käyttäjäyritys tekevät sopimuksen näiden oikeuksien siirtämisestä ja työntekijä antaa tähän suostumuksensa. (Sädevirta 2002, 32.)

Käyttäjäryityksellä ei voi olla laajempaa työn johto ja valvontaoikeutta kuin työntekijän työnantajalla. Direktio-oikeus siirtyy siis käyttäjäsubjektille vain niiltä osin kuin se on tarpeen työntekijän työntekovelvoitteen käyttämiseksi. Käyttäjäyritys on sidottu niihin direktio-oikeuden rajoituksiin, joita on sovittu työnantajan ja työntekijän välisessä työ-sopimuksessa. Näitä rajattuja joita työnantaja ja työntekijä voivat sopia ilman, että käyttäjäyritys voi niihin puuttua voivat koskea esimerkiksi työntekopaikkaa tai työtehtäviä. (Sädevirta 2002, 33.)

Työsopimuslain mukaan työaikaan liittyvät työntajavelvoitteet siirtyvät ainakin osin käyttäjäryitykselle. Tämä perustuu työ-sopimuksen 1 luvun 7 §:n 3 momentin sisältöön, jossa mainitaan työn järjestelyyn liittyvä asiat. Työn järjestelyyn liittyviksi asioiksi on katsottu työajoista päättäminen. Ratkaisevaa tässä asiassa on kuitenkin se, liittyykö se olennaisesti päivittäiseen työskentelyyn ja kuinka pitkään työntekijä työskentelee käyttäjäryityksessä. Jos työskentelyjakso käyttäjäryityksessä on hyvin lyhyt, voi olla, että päivittäiseen työskentelyyn ja sen järjestämiseen ei lueta työajoista päättämistä. Silloin työajoista päättää vuokratyöntekijän muodollinen työnantaja eli vuokrausyritys. (Sädevirta 2002, 38.)

Käyttäjäryitys ei saa yksipuolisesti muuttaa vuokratyöntekijän työsuhteen ehtoja, vaan on pääsääntöisesti sidottu niihin. Mikäli esimerkiksi vuokratyöntekijän työ-sopimuksessa on sovittu tietyistä työtehtävistä, on käyttäjäryitys sidottu tähän. Työntekijän toimenkuva ja työtehtävät voivat muodostua työsuhteen ehdoksi myös käytännön kautta. Eli mikäli esimerkiksi työ-sopimuksessa toimenkuvasta ei ole nimenomaisesti sovittu, mutta työntekijä on pääasiallisesti tehnyt työsuhteensa aikana pelkästään yhtä työtehtävää ja toimenkuva on pysynyt samana koko työsuhteen ajan. Silloin kun toimenkuva on muotoutunut käytännön kautta työsuhteen ehdoksi, ei muutos toimenkuvaan ole mahdollista edes direktiokompetenssin perusteella. Kun arvioidaan sitä, milloin työsuhteen ehdot muuttuvat niin olennaisesti, että sen toteutus kuuluu työntajajan direktiokompetenssin piiriin, ratkaistaan se sillä perusteella, mitä työtä työntekijä parhaillaan tekee. Työnantajan sekä käyttäjäryityksen direktiokompetenssiin eivät kuulu ne tilanteet, joissa uusi tarjottu työ eroaa oleellisesti siitä työtehtävästä, mitä työntekijä parhaillaan tekee (Sädevirta 2002, 44.)

Mikäli työntekijän työehtoja halutaan kuitenkin muuttaa, ratkaistaan muutosten merkitys sillä, kuinka pitkä muutos on. Jos työtehtävät ja toimenkuva muuttuvat pitkäksi aikaa tai pysyvästi, katsotaan että työehdot muuttuvat oleellisesti, kun taas lyhyt muutos ei merkitse niin suurta muutosta työehtoihin. Kun muutoksella ei ole pysyvää vaikutusta työehtoihin, voidaan muutos tehdä kevyemmällä perusteilla kuin pysyvä muutos. Silloin kun työehtoja voidaan muuttaa direktiomääräykseen perustuen, ei muutos saa olla työntekijän kannalta kohtuuton ja muutokselle on oltava painava peruste. Käyttäjäyrityksellä on työehtojen muutoksessa rooli pitää työolot tasapuolisina. Työehtojen muutos ei saa asettaa työntekijöitä ilman perusteita toisiinsa ja eritoten käyttäjäyritykseen suoraan palkattujen työntekijän nähden eriarvoiseen asemaan. Käyttäjäyrityksen täytyy siis kohdella vuokratyöntekijöitä tasapuolisesti. Syrjimättömyyden periaate rajoittaa siten käyttäjäyrityksen direktio-oikeutta. Vaikka muutos esimerkiksi edellä käsitellyn toimenkuvaan olisikin mahdollinen, ei vuokratyöntekijän työehdot saa olla epäedullisempia kuin käyttäjäyrityksen työntekijöiden ehdot ovat. (Sädevirta 2002, 44–45.)

3.4.3 Vuokratyöntekijä

Velvollisuudet

Työsopimuslain kolmas luku pitää sisällään työntekijälle osoitetut velvollisuudet. Ensimmäisen pykälässä mainitaan niin sanottu yleislauseke työntekijän velvollisuuksista. Yleislausekkeen mukaan

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olvalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. (TSL 26.1.2011/55)

Yleisvelvoite pitää sisällään työsopimuksen laatimisesta aiheutuvan päävelvoitteen eli työnteon tekemisen. Työntekijän on siis tehtävä niin kuin työnantaja määrää johto- ja valvontaoikeutensa kautta määrää. (Hietala ym. 2013, 211–212.)

Kuten työnantajalla, myös työntekijällä on velvollisuus huolehtia omalta osaltaan työturvallisuudesta. Työntekijän velvollisuuksiin tässä tapauksessa on katsottu se, että työntekijän on työtehtäviä suorittaessaan noudatettava työnantajan määräämiä turvallisuusmääräyksiä. Työntekijän on huolehdittava siitä, että hän noudattaa työtehtävien edellyttämää varovaisuutta ja huolellisuutta. (Tiitinen & Kröger 2008, 257–258.)

Työntekijän työturvallisuusvelvoite ei rajoitu pelkästään häneen itseensä. Työntekijän täytyy huolehtia myös muiden työntekijöiden työturvallisuudesta, jotka työskentelevät samassa työpaikassa. Velvoite ylettyy työpaikalla käytettäviin työvälineisiin. Työntekijän täytyy ilmoittaa kaikista puutteista ja vioista, jotka voivat aiheuttaa työtapaturman. (Hietala ym. 2013, 214.)

Työturvallisuudesta työntekijän osalta on säännelty Työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslaissa määritellään velvollisuudet yksityiskohtaisemmin. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.) Työturvallisuuslaissa säädettyjen velvollisuuksien rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset arvioidaan sen mukaan, mitä muualla lainsäädännössä on säädetty. Työturvallisuuden laiminlyönti voi olla esimerkiksi työsopimuksen päättämisperuste. (Tiitinen & Kröger 2008, 258.)

Työntekijän täytyy välttää kilpailevaa toimintaa työnantajaansa kohtaan. Tätä kutsutaan siis kilpailevan toiminnan kielloksi. Tämän kiellon mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle työnantajalle työtä tai harjoittaa omaa liiketoimintaa, joka työn luonne huomioon ottaen vahingoittaa hänen nykyisen työnantajan liiketoimintaa. Mikäli työnantaja tietää työntekijän kilpailevasta toiminnasta työsopimusta tehtäessä eikä sitä erikseen kielletä, voidaan katsoa, että työnantaja antaa luvan kilpailevalle toiminnalle. Kilpailevan toiminnan kieltävää sopimusta ei tarvitse laatia heti työsuhteen alussa, vaan se voidaan laatia työntekijän ja työnantajan välillä kesken työsuhteen. Sopimus kilpailevan toiminnan kiellosta on voimassa ainoastaan työsuhteen keston ajan. (Sädevirta 2002, 28.) Kilpailevan toiminnan kieltäminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijää kohtaan. Käytännössä lomautetulla tai osa-aikaisella työntekijällä on oikeus hakea ammattinsa mukaista työtä toiselta työnantajalta, ellei työtehtävien erityisluonteisuudesta muuta johdu. (Hietala ym. 2013, 217.)

Kilpailevan toiminnan kieltävää sopimusta ei saa sekoittaa kilpailukieltosopimukseen. Kun kilpailevan toiminnan kieltävä sopimus on voimassa ainoastaan työsuhteen ajan, on kilpailukieltosopimus voimassa työsuhteen jälkeen. Kilpailukieltosopimus saa olla voimassa kuin kuusi kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen ilman erityisiä korvauksia. Rajoitusaika voi poikkeuksellisesti olla vuodenkin mittainen, mutta tällaisissa tapauksissa työnantaja joutuu maksamaan työntekijälle kohtuullisen korvauksen sidonnaisuudesta aiheutuvasta haitasta. On huomattava, että kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, mikäli työntekijä päättää työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä. (Hietala ym. 2013, 227.)

Kilpailukieltosopimus voidaan laatia vain erityisen painavaan syyhyn vedoten. Sopimuksen perusteena voi olla asia työnantajan toiminnassa tai jos työsuhteessa joku erityinen asia tällaista sopimusta vaatii. Kilpailukieltosopimus on sallittu muun muassa silloin kun työnantajan toiminta edellyttää liike- tai ammattisalaisuuksien ilmaisemisen kiellon tai jos työnantaja on järjestänyt työntekijälleen työhön liittyvää erityiskoulutusta. (Hietala ym. 2013, 227.)

Työntekijän uskollisuusvelvollisuuksiin kuuluu liikesalaisuuksien ilmaisematta jättäminen. Työntekijä ei siis saa käyttää hyödykseen ja kertoa muille sellaisia tietoja, jotka hän on työsuhteessaan saanut. Liikesalaisuuksiin kuuluu muun muassa sellainen asia, jolla on tosiasiallista merkitystä sen yrityksen liiketoiminnalle, jossa työntekijä työskentelee. Liikesalaisuus voi olla sekä taloudellinen asia että teknillinen asia. Lähtökohtaisesti liikesalaisuuden ilmaisemiskiello on voimassa työsuhteen ajan. Jos kuitenkin työntekijä on saanut liikesalaisuuden tietoonsa oikeudettomasti, on kiello voimassa vielä työsuhteen päättymisen jälkeen. (Hietala ym. 2013, 222–223.)

Vuokratyösuhteessa tämä tarkoittaa sitä, että vuokratyöntekijä ei saa ilmaista käyttäjäyrityksen liike- tai ammattisalaisuutta, jotka hän on saanut tietoonsa. Vaikka käyttäjäyritys ei olekaan vuokratyöntekijän työnantaja, voidaan tämä kiello perustella elinkeinotoiminnassa annetun lain määräyksellä. Tämän mukaan kukaan ei oikeudettomasti saa hankkia tietoa liikesalaisuuksista. Se joka hankkii tiedot oikeudettomasti, ei saa ilmaista niistä ulkopuolisille tai käyttää niitä tietoja itse. (Sädevirta 2002, 28.)

Oikeudet

Samalla lailla kuin suoraan käyttäjäyritykseen palkatulla työntekijällä, on vuokratulla työntekijällä oikeus käyttää käyttäjäyrityksen tarjoamia palveluja. Koska käyttäjäyritys ei ole vuokratun työntekijän muodollinen työnantaja, käyttäjäyrityksen ei tarvitse antaa vuokratyöntekijälle taloudellista tukea näiden palvelujen käyttämiseen. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että koska käyttäjäyritys ei ole vuokratun työntekijän työnantaja, sen ei tarvitse palkkaan verrattavin tavoin tukea taloudellisesti palvelujen käyttöä ja sillä perusteella käyttäjäyritys voi perustellusta syystä periä esimerkiksi ruokailusta korkeamman maksun kuin suoraan käyttäjäyritykselle työskenteleviltä työntekijöiltä. Suoraan käyttäjäyrityksessä työskentelevälle tämä palvelu voi olla osana palkkaa luontoisetuna. (Salli 2012, 110–111.)

Mikäli vuokrausyritys ja vuokratyöntekijä eivät tee kirjallista työsopimusta, on vuokratyöntekijälle annettava selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista, vaikka kyse olisi alle kuukauden pituisesta työsuhteesta. Mikäli vuokratyöntekijän työsuhde kestää yli kuukauden ajan, tulee tämä selvitys olla annettuna ensimmäisen palkanmaksupäivän päätymiseen mennessä. (Salli 2012, 106.)

Vuokratulla työntekijällä on oikeus työterveyshuoltoon. Vuokrausyrityksen on järjestettävä tämä mahdollisuus kuten muidenkin työnantajien. (Vuokratyöopas 2016.) Vuokratyöntekijälle kuuluu automaattisesti niin sanottu lakisääteinen työterveyshuolto Lakisääteinen työterveyshuolto tarkoittaa ennalta ehkäisevää työterveyshuoltoa. (Työsuojelu 2015.) Korkein oikeus on päätöksessään 2009:52 linjannut, että vuokratyöntekijällä tulee olla samanlainen työterveyshuolto kuin vuokrausyrityksen toimistossa työskentelevillä työntekijöillä (Vuokratyöopas 2016),

Koska vuokratyöntekijällä on samanlainen oikeus käyttää käyttäjäyrityksen tarjoamia palveluita, voi vuokrattu työntekijä käyttää samaa työterveyshuoltoa kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. Vuokrattu työntekijä joutuu tällöin kuitenkin maksamaan palvelusta enemmän kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. (Vuokratyöopas 2016.)

Työsuhteen ehdot

Vuokratyöntekijän työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät samalla tavalla työaikalainsäädäntöä noudattamalla kuten muidenkin työsuhteiden Vuokratyöntekijän työsuhteessa etusijajärjestys on seuraava:

- vuokrausyritystä pakottava normaalisitova työehtosopimus
- vuokrausyritystä pakottava yleissitova työehtosopimus
- normaalisitova työehtosopimus, jota käyttäjäyrityksessä sovelletaan
- yleissitova työehtosopimus, jota käyttäjäyrityksessä sovelletaan
- jos mitään edellä mainitusta vaihtoehdosta ei voida soveltaa, vuokratyöntekijän palkkaan, vuosilomaan ja työaikaan sovelletaan niitä ehtoja, jotka ovat käyttäjäyrityksessä olevien käytäntöjen, normien ja sopimusten mukaiset (Salli 2012, 109).

Normaalisitova työehtosopimus tulee sovellettavaksi vain niillä yrityksillä, jotka ovat jonkin työantajaliiton jäseniä. Yleissitovat työehtosopimukset sitovat niitä työnantajia,

jotka eivät kuulu mihinkään työnantajaliittoon. Vuokrausalalla on tällä hetkellä kolme yleissitovaa työehtosopimusta: henkilöstöpalvelualan työehtosopimus, ravintolamusiikkoja koskeva työehtosopimus ja kemian alan vuokratyösopimus. (Vuokratyöopas 2016.)

Jos vuokrausyritys noudattaa sitä työehtosopimusta vuokratyöntekijöiden työsuhteessa, mitä käyttäjäyrityksessä noudatetaan, on vuokrausyrityksen myös noudatettava käyttäjäyrityksessä olevia työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimusta. Mikäli käyttäjäyrityksessä oleva paikallinen sopimus heikentää työntekijän etuja, vuokrausyrityksellä ei ole velvollisuutta noudattaa sopimusta. Vuokrausyritys voi kuitenkin noudattaa tätä paikallista sopimusta siltä osin, mitä työntekijän työsopimuksessa on sovittu. Mikäli vuokrausyrityksessä noudatetaan vuokrausyrityksen omaa työehtosopimusta, niin käyttäjäyrityksessä solmittua paikallista sopimusta ei tarvitse noudattaa. (Vuokratyöopas 2015; Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 11.)

4 MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET TYÖVOIMAN VUOKRAUKSESSA

4.1 Määräaikaisten työsopimusten laatiminen

Määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle pitää olla aina perusteltu syy (Moilanen 2008, 45). Mikäli työsopimus laaditaan työnantajan aloitteesta voimaan määräajaksi ilman laillisia perusteita, katsotaan sopimuksen olevan voimassa aina toistaiseksi. Näyttövelvollisuus siihen, onko työsopimuksen määräaikaisuuden todellisia perusteita, on sillä, joka vetoaa määräaikaisuuteen. (Salli 2012, 13.) Työsopimuslaissa ei ole lueteloitu perusteltuja syitä, vaan perustellun syyn vaatimus on kirjoitettu lakiin yleiseen muotoon. Vaatimus siitä, että määräaikaisuudelle vaaditaan peruste, perustuu työntekijän työsuhdeturvaan. Useilla määräaikaisilla työsopimuksilla on ennen kierretty työntekijän työsuhdeturvaa ketjuttamalla määräaikaisia työsopimuksia peräjälkeen tai vaihdettu työntekijää aina vanhan määräaikaisen työsopimuksen päättyttyä. (TSL 26.1.2001/55; Moilanen 2008, 45.)

Määräaikainen työsopimuksen ja toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ero on siinä, että määräaikaiseen työsopimukseen kirjataan sopimuksen päättymispäivä. Määräaikainen työsopimus voidaan solmia samoilla keinoilla kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus eli kirjallisesti tai suullisesti, nykypäivänä myös sähköisesti. Päättämiskohdan kirjaamiselle on monta erilaista tapaa riippuen siitä, millä perusteella määräaikainen työsopimus on laadittu. (Salli 2012, 13.)

4.2 Määräaikaisuuden perusteet ja määräaikaisten sopimusten rajoittaminen

Perusteltuja syitä määräaikaisuudelle on useita. Lain soveltamisen kannalta selkein peruste on määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekeminen tai sellaisen kertaluontoisien, lyhytaikainen työ, jota työnantaja ei voi teettää vakinaisilla työntekijöillään. (Tiitinen & Kröger 2008, 104.) Tätä perustetta arvioitaessa on otettava huomioon se, että onko työntajalla yritystoimintansa laajuuden vuoksi mahdollisuus teettää tietyn erityisosaimisen vaatimia töitä tai itsenäisinä pidettäviä työkokonaisuuksia työntekijöillä. Tilannetta arvioitaessa on selvitettävä, tarvitaanko tietyn työn suorittamiseen tosiasiallisesti sellaista erityisvaatimuksia, joita työnantajan omilla työntekijöillä ei ole taikka teettääkö

työnantaja yleensäkin sellaisia töitä, joihin tarvitaan määräaikaista työvoimaa (Salli 2012, 18).

Usein määräaikaisen työsopimuksen perusteena käytetään jotain tiettyä työprojektia. Pelkästään se, että työ nimetään projektiluontoiseksi, ei riitä perusteeksi määräaikaisen työsopimuksen solmimiseksi. Projektin käyttäminen määräaikaisuuden perusteena on laillista silloin, kun työ loppuu projektin päättymisen jälkeen tai projektit eivät seuraa peräjälkeen toisiaan muodostaen isompaa työkokonaisuutta. Esimerkiksi kerrostalotyömaa tai muun asuinalueen rakentaminen on hyväksyttävä määräaikaisuuden peruste. (Moilanen 2008, 48.)

Määräaikaisuudelle löytyy selvä peruste silloin, kun työntajalla on tietty työ, jota varten hän saa ulkopuolista rahoitusta ja tätä kautta palkkaa työhön määräaikaisen työntekijän. Kun määräaikaisuus perustuu ulkopuoliseen rahoitukseen, tulee eritystarkastelussa ottaa jälleen huomioon se, että onko työvoiman tarve pysyvä vai ei. (Salli 2012, 28.)

Kun työtä tehdään niin sanotusti kausiluonteisesti, on oikeutettua solmia työntekijän kanssa määräaikainen työsopimus. Työn katsotaan olevan kausiluonteista, kun sitä tehdään ainoastaan tiettyinä ajankohtana vuodesta tai työn tarve lisääntyy selkeästi jonakin vuodenaikana enemmän kuin toisena kuitenkin niin, että se on kestoltaan lyhyen ajan. (Salli 2012, 21.) Tällaisena esimerkkinä voidaan pitää esimerkiksi mansikan poimintaa kesäisin, jolloin määräaikaisia työntekijöitä palkataan.

Tyypillisin ja ehkä selkein määräaikaisuuden peruste on sijaisuus. Tällöinen määräaikainen työntekijä palkataan poisjäävän työntekijän tilalle ja hoitaa yleensä poissaolevan työntekijän työtehtäviä. Näin ei kuitenkaan tarvitse olla, vaan työnantaja voi hoitaa tällaisen tilanteen työtehtävien uudelleenjärjestelyillä. Lisätyövoiman tarve ja määräaikaisen työntekijän palkkaus täytyy kuitenkin tällaista perustetta käytettäessä johtua jonkun työntekijän pidempiaikaisesta poissaolosta. Toinen syy, jolloin määräaikainen työntekijä voidaan palkata sijaisuuteen vedoten, on että joku työntekijä työnantajalla alkaa esimerkiksi tehdä väliaikaisesti lyhennettyä työviikkoa. Oleellisinta sijaisen palkkaamisessa on se, että sijaistettava työntekijä palaa töihin. Näin työvoiman tarve ei ole pysyvää ja perusteet määräaikaisuudelle on olemassa. (Moilanen 2008, 51.)

Tietyillä toimialoilla toimintaa aloitettaessa kysyntä voi vaihdella suuresti. Tällöin kysynnän vakiintumattomuus aiheuttaa lisätyövoiman tarpeen tilapäisesti ja määräaikaisuudelle löytyy laissa vaadittava peruste. Tämä syy käy kuitenkin vasta silloin kun yritystoiminta on alkanut. Kun yritystoiminta on jatkunut, ei toiminnan aloitettaessa oleva

kysynnän vakiintumattomuus voi olla määräaikaisuuden peruste, vaan silloin perusteenä täytyy olla joku muu hyväksyttävä syy. (Salli 2012, 25.) Jos yritystoiminta vakiintuu aloittamisen jälkeen ja kysyntä pysyy tasaisena, ei työnantajalla ole minkäänlaista velvollisuutta vakinaistaa määräaikaisessa työsuhhteessa olevia työntekijöitä. Hän voi vakinaistaa jonkun määräaikaisista työntekijöistä, mutta uutta määräaikaista työntekijää hän ei saa samalla perusteella enää palkata. Mikäli toiminta ei tasaannu ja yritystoiminta jatkuu pitkään tilanteessa, jossa kysyntä vaihtelee suuresti, voi työnantaja solmia työntekijälle toisen määräaikaisen työsopimuksen toisen määräaikaisuuden perään, mikäli kokonaisarvio huomioon ottaen työn tarve ei ole pysyvää. (Moilanen 2008, 59.)

Työnantajan lisäksi työntekijä voi tehdä aloitteen siitä, että työsopimus solmittaisiin määräaikaiseksi. Tällöin perustelua työsopimuksen määräaikaisuudelle ei tarvita. Työntekijän aloite määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle täytyy olla työntekijän itsensä ehdottama eikä esimerkiksi perustua työnantajan painostukseen. (Moilanen 2008, 46.) Kun työsopimus solmitaan olemaan voimassa määräajan työntekijän aloitteesta, on tästä hyvä kirjoittaa maininta työsopimukseen. Tällöin työnantajalla on oikeus pitäytyä määräaikaisessa sopimuksessa, vaikka työntekijä kesken sopimuskauden haluaisikin vaihtaa työsopimuksen olemaan voimassa toistaiseksi. (Salli 2012, 17.) Muita määräaikaisen työsopimuksen sallittuja perusteita ovat muun muassa tietyn tilauksen toimittaminen, harjoittelun suorittaminen, tuotantohuippujen tasaaminen ja eroamisiän saavuttaminen (Moilanen 2008, 50–61).

4.3 Työvoiman vuokrauksessa käytettävät määräaikaiset sopimukset

Koska vuokratyötä ei sääntele oma laki, on vuokratyössä sovellettava TSL 1:3.2:n säännöstä mitä tulee työsopimusten luonteeseen (Moilanen 2008, 52). Vuokratyösuhteessa käytettävät työsopimukset ovat lähes poikkeuksetta määräaikaisia työsopimuksia. Käytännössä työvoiman vuokrauksessa esiintyy kahdenlaisia järjestelyjä, joilla työntekijöitä välitetään käyttäjäyrityksille. Ensimmäisessä tapauksessa samaa työntekijää vuokrataan eri käyttäjäyrityksille siten, että työskentelyjaksot ovat seuraavat toisiinsa tai hyvin lyhyin väliajoin. Toinen tapaus on se, että samaa työntekijää vuokrataan vain yhdelle käyttäjäyritykselle, mutta eripituisiksi ajoiksi. Molemmissa tapauksissa esille nousee ongelma, siitä onko kyse toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta. Normaaliin tapaan työvoiman vuokrauksessa pätee sääntö, että määräaikaiselle työsopimukselle täytyy olla perusteltu syy (Sädevirta 2002, 84.) Vuokrausliiketoiminnassa on

käytetty usein myös alan vakiintunutta käytäntöä määräaikaisuuden perusteena. Vakiintunut käytäntö alalla kääntää näyttövastuun työnantajalta työntekijälle. Tällöin työntekijän on pystyttävä näyttämään ja perustelemaan, miksi hänen kohdallaan pitäisi solmia toistaiseksi voimassa oleva työsopimus eikä määräaikaista työsopimusta. Vakiintunut käytäntö ei kuitenkaan yksistään riitä perusteeksi määräaikaaisuudelle, mutta kokonaisarviointissa se on otettu huomioon Korkeimman oikeuden päätöksissä. (Koskinen 2012, 6.)

Tyypillinen ja hyväksyttävä perusteltu syy vuokratyössä solmittaville työsopimuksille on, että ne solmitaan käyttäjäyrityksen tarpeen mukaan tai käyttäjäyrityksen tilauksen ajaksi. Tilauksen ajaksi –perustelu ei rajaa pois hyvin lyhyttäkin sopimusta, vaan sopimus voi päättyä esimerkiksi käyttäjäyrityksen sairausloman päättymisen johdosta. Tällaista perustetta käytettäessä on huomattava, että työtehtävä, jota käyttäjäyrityksessä tehdään, ei saa olla tarjolla koko ajan. Käyttäjäyrityksen tarjoaman työtehtävän tulee olla luonteeltaan määräaikainen. Tämä perustelu on otettu esille Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2012:10. Ratkaisussa todetaan, että määräaikaisen työsopimuksen perusteena voidaan käyttää vain objektiivista perustetta. Tällöin määräaikainen työsopimus päättyy esimerkiksi tiettyyn päivämäärään. Vuokrausyritys C oli palkannut työntekijän A:n määräaikaiseen työsuhteeseen. A työskenteli käyttäjäyritykselle B. Määräaikaisen työsopimuksen perusteena käytettiin käyttäjäyrityksen toimeksiannon pituutta. Työntekijä A oli käyttäjäyrityksessä B työskennellessään tehnyt luonteeltaan tavanomaisia työtehtäviä. Näin ollen käyttäjäyrityksen työsopimuksen päättyminen ei ole perustunut objektiiviseen perusteeseen. Oli siis katsottava, että määräaikaiselle työsopimukselle ei ollut laillisia perusteita, vaan työsopimusta pidettiin toistaiseksi voimassa olevana. Korkeimman oikeuden päätöksen mukaan, myös käyttäjäyrityksen olosuhteet tulee ottaa huomioon, kun määräaikaisen työsopimuksen laillisia perusteita arvioidaan. (Tiitinen & Kröger 2008, 110; Korkein oikeus 2012; Koskinen 2012, 18.)

4.4 Määräaikaisen työsuhteen työsuhdeturva

Määräaikainen työsopimus päättyy tiettyyn päivämäärän mennessä tai kun tietty työ on suoritettu loppuun ilman irtisanomisaikaa. Jos työsopimus on solmittu siten, että se on sidottu toisen työntekijän poissaoloon, päättyy määräaikainen työsopimus, kun sijaistettava työntekijä palaa töihin. (Parnila 2015, 76.)

Määräaikainen työsopimus sitoo sekä työnantajaa että työntekijää koko sopimussuhteen ajan ja siinä ei ole mahdollisuutta irtisanomistilanteeseen, ellei siitä ole työsopimuksessa erikseen sovittu (Parnila 2015, 77). Määräaikainen työsopimus voidaan kuitenkin päättää, mikäli työntekijä ja työnantaja yhteisesti niin sopivat tai jos työsuhteen päättämiseen on purkuperuste (Moilanen 2008, 162–163). Jos työntekijä lomautetaan määräaikaisen työsopimussuhteen aikana ilman, että työntekijällä on tietoa lomautuksen päättymisestä, on hänellä oikeus irtisanoa työsopimus ilman irtisanomisaikaa (Moilanen 2008, 168). Muita tilanteita, jossa määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa kesken sopimuskauden, ovat tilanteet, joissa yritys joutuu konkurssiin (molemmilla osapuolille syntyy oikeus irtisanoa sopimus), työnantaja joutuu yrityssaneeraukseen (työnantajalla on oikeus irtisanoa määräaikainen työsopimus, työntekijälle ei tule irtisanomisoikeutta), yrityksen liikkeen luovutuksen yhteydessä (työntekijällä on oikeus tällöin irtisanoa määräaikainen työsopimus päättymään liikkeen luovutuksen ajankohtaan) tai, jos työnantaja kuolee (molemmilla osapuolilla oikeus irtisanoa määräaikainen työsopimus). (Parnila 2015, 77.) Jos kuitenkin työntekijä päättää työsopimuksen, joka on sovittu määräajaksi, on hän vahingonkorvausvelvollinen työnantajaa kohtaan. Tällöin työnantajan on näytettävä todellinen aiheutunut vahinko. (Moilanen 2008, 161–162.)

Määräaikaisen työsuhteen päättymisestä ei tarvitse erikseen ilmoittaa, mikäli se on kirjattuna työsopimukseen selkeästi. Jos määräaikaisen työsopimuksen päättymishetki ei ole sopimusta tehtäessä kummankaan osapuolen tiedossa, on työntekijälle ilmoitettava päättymishetki viipymättä. Ilmoituksen laiminlyönti ei kuitenkaan pidennä määräaikaisen työsopimuksen kestoa, vaan se päättyy, kun työnantaja siitä ilmoittaa. Edellä mainitussa tilanteessa, jossa työnantaja ei ilmoita määräaikaisen työsuhteen päättymistä viipymättä, voi työnantaja joutua vahingonkorvausvastuuseen, mikäli työntekijälle on aiheutunut tästä laiminlyönnistä johtuvaa vahinkoa. (Parnila 2015, 76–77.)

Jos määräaikainen työsopimus solmitaan siten, että se on voimassa yli viisi vuotta, on se viiden vuoden jälkeen irtisanottavissa samoin perustein, irtisanomisajoin ja menettelyin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Sellaista määräaikaista työsopimusta, johon liitetään mahdollisuus irtisanoa sopimus kesken sopimuskauden, kutsutaan niin sanotuksi sekamuotoiseksi työsopimukseksi. Sekamuotoinen työsopimus on voimassa kuten määräaikainenkin työsopimus eli tietyn ajanjakson, mutta on irtisanottavissa irtisanomisaikaa noudattaen kesken sopimuskauden. Sekamuotoisen työsopimuksen irtisanominen tapahtuu kuten toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Työnantaja tarvitsee irtisanomisperusteen, joko individuaalisen perusteen tai kollektiivisen perus-

teen irtisanoakseen työntekijän. Mikäli työntekijä tahtoo irtisanoutua, hän ei tarvitse siihen syytä. (Parnila 2015, 77.)

Määräaikainen työsopimuksen jälkeen työntekijä ja työnantaja voivat solmia uuden työsopimuksen, joko toistaiseksi voimassa olevan tai uuden määräaikaisen työsopimuksen (Parnila 2015, 78). Työsopimuslaissa on maininta sopimussuhteen hiljaisesta pidennyksestä (TSL 26.1.2001/55). Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja tietoisesti sopimuskauden jälkeen antaa työntekijän jatkaa työn tekemistä. Silloin työnantaja niin sanotusti hiljaisesti hyväksyy sopimussuhteen pidennyksen. Tällöin kyse ei ole enää määräaikaisesta työsopimuksesta, vaan työsuhteen katsotaan jatkuvan toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. (Parnila 2015, 78.)

Toisin kuin toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla työskentelevillä työntekijöiden työnantajilla, ei määräaikaisilla työsopimuksilla työskentelevillä työntekijöiden työnantajilla ole normaalissa tilanteessa niin sanottua takaisinottovelvollisuutta, mikäli heidän määräaikainen työsuhteensa on ollut lainmukainen. Mikäli määräaikaiseen työsopimukseen on lisätty maininta siitä, että se voidaan irtisanoa kesken sopimuskauden, on työnantajalla takaisinottovelvollisuus tietyssä tilanteessa. Tilanne voi olla esimerkiksi sellainen, jossa työnantaja irtisanoa työntekijän taloudellista ja tuotannollisista syistä. Tällöin takaisinottovelvollisuus jatkuu siihen asti, jolloin määräaikainen työsopimus olisi muutenkin päättynyt. Ennen irtisanomistaan toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla työskennelleet menevät takaisinottotilanteessa määräaikaisten työntekijöiden ohi. Vakinaistumisen katsotaan rinnastuneen uuden työntekijän palkkaamiseen. Määräaikaisilla työntekijöillä ei ole minkäänlaista etuoikeutta sopimuskauden päättymisen jälkeen tarjolla olevaan työhön. (Moilanen 2008, 167.)

Vuokratyösuhteessa määräaikaisella työntekijällä on katsottu olevan parempi asema vakituiseen työntekijään nähden. Vakituinen työntekijä on irtisanottavissa silloin, kun irtisanomisperuste löytyy, mutta määräaikainen työsopimus ei ole. Kun vuokratyöntekijä tekee määräaikaisen työsopimuksen vuokrausyrityksen kanssa ja käyttäjäyrityksen työvoiman tarve yllättäen vähenee esimerkiksi tilanteessa, jossa tuotanto yllättäen supistuu, ei määräaikaista työntekijää voi irtisanoa kuten vakituisen työntekijän taas pysyisi. Tällaisessa tilanteessa vuokrausyrityksen täytyy työllistää määräaikainen työntekijä johonkin toiseen käyttäjäyritykseen, vaikka nykyisen käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen tilaussopimus päättyisikin. (Sädevirta 2002, 83.)

5 VUOKRATYÖN AUKTORISOINTI JA SEN SOVELTAMINEN TYÖSUHTEESSA

Henkilöstövuokrauksen auktorisointi aloitettiin vuonna 2010. Vuoden 2010 auktorisointi oli tarkoitettu vain Henkilöstöpalvelualojen liiton, myöhemmin HPL, omille jäsenyrityksille. Ensimmäisessä vaiheessa auktorisointi oli HPL:n jäsenyrityksille pakollinen. Vuonna 2013 HPL päätti uudistaa auktorisointia, koska katsottiin että auktorisointi ei vielä silloin ollut täyttänyt sille asetettuja tavoitteita. 12.9.2013 HPL perusti erillisen yrityksen, Auktorisointiyhtiö Reiluja Vuokratöitä Oy:n valvomaan auktorisointia. Auktorisointiyhtiö Reiluja Vuokratöitä on liitosta riippumaton, puolueeton taho hoitamaan ja valvomaan auktorisointia. HPL on toimiala- ja työnantajaliitto niille yrityksille, jotka vuokraavat henkilöstöä ja niille yrityksille, jotka tarjoavat muita henkilöstöpalveluita yrityksille. Henkilöstöpalvelualojen liitto 2015.)

Jotta henkilöstöpalveluyritys voi saada itselleen auktorisoinnin, yrityksen tulee täyttää HPL:n asettamat auktorisoinnin edellytykset. Auktorisoinnin saannin edellytyksiä on kymmenen ja ne ovat seuraavat:

- Auktorisointia hakevan yrityksen tulee tarjota joko rekrytointipalveluita ja/tai henkilöstövuokrauspalveluita.
- Auktorisointia hakevan yrityksen tulee noudattaa auktorisointisääntöjä.
- Henkilöstövuokrausta ja/tai rekrytointipalveluja tarjoavan yrityksen on pitänyt olla toiminnassa vähintään yhden vuoden ja yhden kokonaisen tilikauden. Mikäli henkilöstövuokrausyritys toimii franchising-periaatteella, voi konserniyritys yksistään hakea auktorisointia ja sitä kautta auktorisointi tulee voimaan myös konsernin alla toimivissa franchising-yrityksissä, koska konserniyritys on vastuussa siitä, että franchising yritys noudattaa auktorisointisääntöjä.
- Auktorisointia hakevan yrityksen tulee kuulua työnantajaliittoon.
- Auktorisoinnin edellytyksenä on, että yrityksellä ei saa olla eläkevakuutusmaksuvelkaa eikä maksuhäiriöitä verojen maksamisessa.
- Tilinpäätöksen jälkeen esitettävän tasekirjan mukaan yrityksen oma pääoma ei saa olla negatiivinen.
- Auktorisoinnin hakemuksen liitteeksi on toimitettava tilintarkastuskertomus.

- Auktorisoinnin edellytyksenä on, että auktorisointia hakevan yrityksen täytyy olla rekisteröitynä Suomen Tilajaavastuu Osakeyhtiön Luotettava Kumppani – palveluun.
- Kukaan yrityksen johtoon kuuluva jäsen taikka hallituksen jäsen ei saa olla liiketoimintakiellossa.
- Auktorisointi on yrityksille maksullinen. Henkilöstöpalvelualan yrityksen tulee sitoutua maksamaan liittymis- ja vuosimaksun, mikäli haluaa pitää yrityksen auktorisoituna. (Henkilöstöpalvelualojen liitto 2016b.)

Kun henkilöstövuokrausta tarjoavalle yritykselle on myönnetty auktorisointi, on puolen vuoden sisällä yhden vuokrausyrityksen työsuhdeasioista vastaavan henkilön osallistuttava kaksipäiväiseen auktorisointikoulutukseen ja koulutuksen päätteeksi suoritettava hyväksytysti auktorisointiin liittyvä koe. Alkukoulutuksen jälkeen kyseisen henkilön on osallistuttava säännöllisesti auktorisoinnin täydennyskoulutukseen tai muuten vuokrausyrityksen saama auktorisointi raukeaa. Mikäli yritys tarjoaa ainoastaan rekrytointipalveluja, ei yrityksen ole pakollista osallistua koulutuksiin. (Henkilöstöpalvelualojen liitto 2016c.) Jotta vuokrausyrityksessä pystytään noudattamaan auktorisointisääntöjä, on hyvä että vuokrausyrityksen henkilökunta koulutetaan. Tällöin jokainen tulee tietoiseksi auktorisointisäännöistä.

Kuka tahansa voi antaa auktorisoinnin saaneesta yrityksestä palautetta. Henkilöstöpalvelualan auktorisointiyhtiön toimitusjohtajan Merru Tuliaran mukaan (haastattelu 9.11.2016) palautteita tulee vuosittain noin 20 kappaletta. Kaiken kaikkiaan palautteita on annettu vuosien 2012 ja 2016 välillä 59 kappaletta. Palautteet koskevat hyvin laajasti eri asioita, jotka sisältyvät työsuhteeseen. Palautetta tulee muun muassa koskien palkanmaksua, työsopimusta, yhdenjaksoisuusperiaatetta, vuosilomakorvausten maksamista ja työterveyshuoltoa. Tuliaran mukaan mikään selkeä kysymys aiheena ei nouse erityisesti esiin, vaan kaikista asioista tulee selkeästi kyselyitä. Mikään auktorisoitu yritys ei myöskään nouse kysymyksistä esille, vaan kyselyitä tulee tasaisesti kaikista yrityksistä.

Halutessaan palautteen voi antaa anonymisti. Tällöin palautteen antajaan ei kuitenkaan voida olla yhteydessä takaisin. Tällöin palautteen kohteena olevaan henkilöstöpalvelualan yritykseen ollaan yhteydessä ja asia ratkaistaan HPL:n ja yrityksen välillä. Kun palaute annetaan omalla nimellä, on palautteen käsittely yksityiskohtaisempaa. Palautteen käsittelee selvittäjä. Tulkinnaltaan selkeissä tapauksissa selvittäjä antaa ratkaisuesityksensä auktorisoidulle yritykselle. Mikäli henkilöstöpalvelualan yritys ei ole

tyytyväinen selvittäjän ratkaisuesitykseen, voi yritys valittaa toimintatapaneuvostoon. Jos selvittäjä on palautetta käsitellessään jo kysynyt toimintatapaneuvostolta tulkinta-apua, ei henkilöstöpalvelualan yritys voi valittaa ratkaisuesityksestä. (Henkilöstöpalvelualojen liitto 2016e.)

Toimintatapaneuvosto koostuu 4–6 henkilöstöpalveluyritysten edustajasta. Kun toimintatapaneuvosto ratkaisee selvittäjän tuomia palautteita, voi toimintatapaneuvosto halutessaan pyytää ratkaisua työntekijä- ja/tai työnantaja- ja/tai työntekijäliitolta sekä työ- ja elinkeinoministeriöltä. Toimintatapaneuvosto voi muuttaa auktorisointisääntöjä. Jos kyse on merkittävästä sääntöjen muutoksesta, tulee auktorisoituja yrityksiä kuulla asiassa ennen sääntöjen muuttamista. (Henkilöstöpalvelualojen liitto 2016e.)

5.1 Auktorisoinnin tarkoitus ja tarve

Tulian mukaan henkilöstövuokraus on nykyisin toimialana jo aika tunnettu. Aiemmin toimialaa kohtaan oli enemmän ennakkoluuloja. Auktorisoinnin tarkoituksena on murtaa näitä ennakkoluuloja, joita monilla on vuokratyötä kohtaan. HPL katsoikin, että vuonna 2013 uusittuun auktorisointiin haluttiin tuoda jotain lisää ja silloin lisättiin etuja, jotka ylittivät lain tason. Tulian mukaan auktorisoinnin tarkoituksena oli viestittää sekä vuokratyöntekijöille että vuokratyötä käyttäville asiakasyrityksille, että auktorisoitu henkilöstöpalvelualan yritys on luotettava ja reilu kumppani. Tulia katsoo, että auktorisoinnilla on haluttu luoda alan itsesääntelyä ja pyritty siihen, että erillistä lakia vuokratyöstä ei tarvittaisi. Vuokratyö halutaan pitää tavallisena työsuhteen muotona ja että sitä kohdellaan kuin mitä tahansa työsuhdetta.

Samaa mieltä auktorisoinnin tarpeesta on VMP Groupin entinen hallintojohtaja Ilpo Toivonen (haastattelu 2.11.2016). Toivonen oli itse mukana uudistamassa auktorisointia vuonna 2013. Toivosen mukaan auktorisoinnilla on haluttu muokata vuokratyön julkisuuskuvaa paremmaksi mitä se aikaisemmin on ollut. Toivosen mukaan vuokratyön huono maine on saatu sillä, että julkisuudessa on kirjoitettu pelkästään negatiivisista tapahtumista. Toivonen tietää, että nämä kirjoitetut tekstit vuokratyön oloista ovat olleet totta, mutta vain pieni osa kokonaisesta liiketoiminnasta. Eikä Toivosen mukaan hyvistä oloista kirjoiteta julkisuudessa lainkaan, tai jos kirjoitetaan, niin hyvin vähän.

Myös Toivosen mukaan auktorisoinnilla on haluttu viestittää käyttäjäyrityksille, että auktorisoidussa henkilöstöpalvelualan yrityksessä on asiat kunnossa, ei julkisuudessa ole-

via negatiivisia asioita ja osakeyhtiön oma pääoma on positiivinen eli yrityksellä on varaa maksaa työntekijöille palkkaa. Työntekijöille halutaan viestittää yhteisistä toimintatavoista, oikeusturvasta ja sitä kautta luoda vuokratyöstä parempi mielipide ja varmistaa, että työntekijät viihtyvät työssään.

Toivonen on Tuliaran kanssa yhtä mieltä siitä, että vuokratyöstä ei haluta omaa lainsäädäntöä, vaan auktorisoinnilla on haluttu luoda henkilöstöpalvelualan yrityksille yhteiset toimitavat ja raamit ja jopa lakia paremmat edut. Toivosen mukaan auktorisoinnin yhtenä tarkoituksena on varmistaa työntekijän työsuhde-etuuksien karttuminen. Tällä Toivonen viittaa yhdenjaksoisuusperiaatteeseen, jolla työntekijän on niin sanotusti helpompaa kartuttaa työsuhteen pituutta ja sen takia olla oikeutettuna muun muassa sairausajan palkkaan ja saada itselleen pidempi, palkallinen vuosiloma.

Itse työntekijän palkan määräytymiseen ei ole muuten haluttu vaikuttaa, vaan on katsottu, että auktorisoinnin myötä vuokrausyritys ja käyttäjäyritys on sidottu voimassa olevaan lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen, Toivonen toteaa. Toivonenkin katsoo, että vuokratyön julkisuuskuva on vuosien myötä parantunut. Tästä esimerkkinä Toivonen mainitsee sen, että maakuntauudistuksen myötä työnvälitysmarkkinat avataan henkilöstöpalveluyrityksille, eli vuokratyön tarjoajille. Toivosen mukaan tämänlainen keskustelu parikymmentä vuotta sitten olisi ollut täysin mahdotonta.

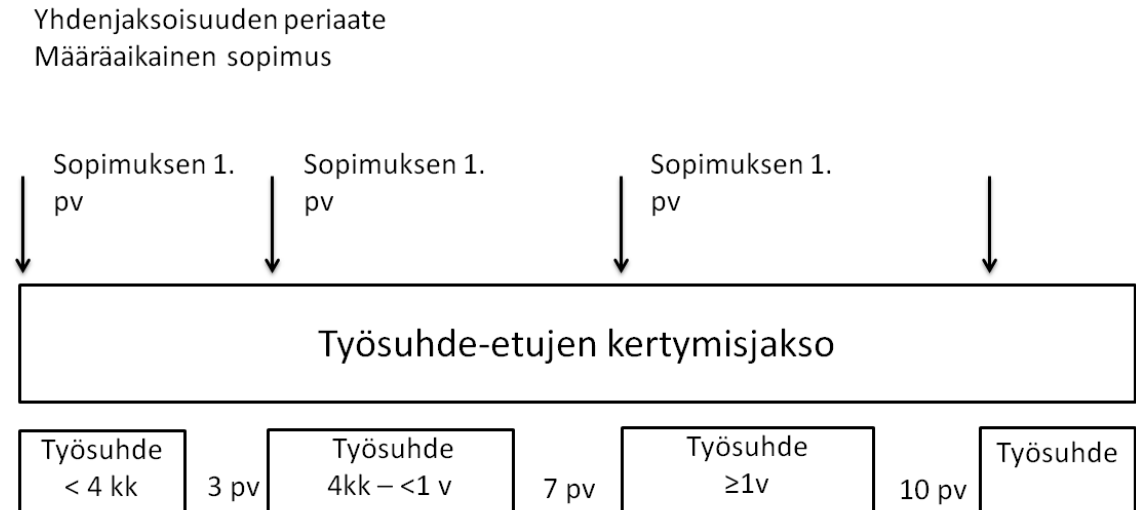
Tuliara ei usko, että yksistään auktorisoinnilla on parannettu vuokratyön mainetta yhteiskunnassa, mutta katsoo, että auktorisointi voi yksi syy maineen parantumiseen olla. Tuliara uskoo lisäksi, että sukupolvien vaihtuminen työelämässä sekä ammattiliitoissa on yksi syy siihen, että monimuotoiset työsuhteet eivät ole enää ongelma ja muutosvastarinta on vähentynyt. Tämän seurauksena negatiivinen kirjoittelu julkisuudessa vuokratyön osalta olisi vähentynyt.

5.2 Auktorisoinnin soveltaminen

Auktorisointisäännöt pitävät sisällään useita sääntöjä, miten vuokrausyrityksen tulee liiketoiminnassaan toimia. Työsuhde-etujen karttumisen tärkeimpänä asiana pidetään usein sitä, kuinka kauan työsuhde on kestänyt esimerkiksi ennen sairauslomaa ja onko työntekijä oikeutettu sairausajan palkkaan. Tämän takia määräaikaisissa työsuhteisissa työsuhteen yhdenjaksoisuuden periaate on hyvin tärkeä työntekijöiden kannalta. Arkipyhäkorvauksen maksamista tarkastelen teknologiateollisuuden työehtosopimuksen

kannalta, sairausajan palkan maksamista työsopimuslain ja teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan ja vuosiloman karttumista ja lomakorvausten maksamista vuosilomalain mukaan.

Työsuhteen yhdenjaksoisuus



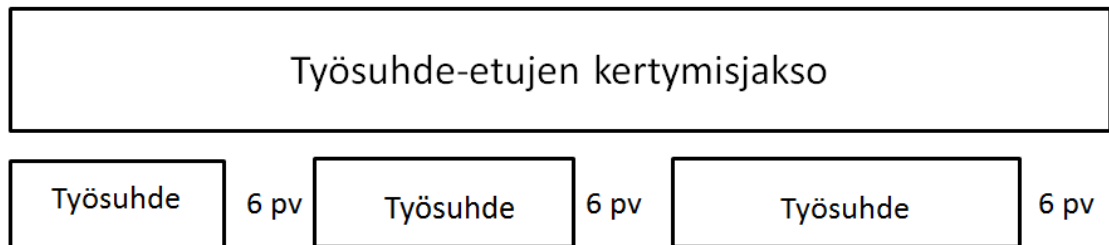
Kuvio 1. Yhdenjaksoisuuden periaate (muokattu Väistö 2015a).

Auktorisointi loi siis yhteiset raamit sille, missä rajoissa määräaikaisia työsuhteita voidaan tarkastella yhdenjaksoisina. Auktorisointisäännösten mukaan työsuhde säilyy yhdenjaksoisena kolmessa seuraavanlaisessa tilanteessa, jos työntekijän ja auktorisoidun henkilöstöpalveluyrityksen välillä on tehty useita peräkkäisiä määräaikaisia työsuhteita, joiden välissä on lyhyt tauko:

- Kun määräaikainen työsuhde on kestänyt alle neljä kuukautta, työsuhde säilyy yhdenjaksoisena, kun vanhan ja uuden määräaikaisen työsuhteen väliin jää enintään kolmen kalenteripäivän tauko.
- Kun määräaikainen työsuhde on kestänyt vähintään neljä kuukautta mutta alle vuoden, saa vanhan ja uuden määräaikaisen työsuhteen väliin jäädä enintään seitsemän kalenteripäivän tauko.

- Kun määräaikainen työsuhde on kestänyt vuoden tai yli vuoden, saa vanhan ja uuden määräaikaisen työsopimuksen väliin jäädä enintään kymmenen kalenteripäivän tauko. (Henkilöstöpalvelualojen liitto 2016b.)

Yhdenjaksoisuuden periaate Keikkasopimus



Kuvio 2. Yhdenjaksoisuuden periaate 2 (muokattu Väistö 2015b).

Kun työntekijän kanssa on solmittu niin sanottu keikkasopimus eli tarvittaessa töihin kutsuttava sopimus, säilyy työsuhde yhdenjaksoisena, kun yksittäisten keikkojen väliin jää enintään kuuden kalenteripäivän tauko (Henkilöstöpalvelualojen 2016b).

Kaksi peräkkäistä määräaikaista työsuhdetta katsotaan edellä mainittujen tilanteiden lisäksi yhdenjaksoiseksi, kun työntekijällä on oikeus olla poissa työstä lakisääteisen vapaan vuoksi. Tällaisia vapaita ovat muun muassa lakisääteinen vuosiloma ja sairausloma. (Henkilöstöpalvelualojen 2016b.) Työsuhteen katsotaan olevan yhdenjaksoinen, kun työntekijä on estynyt menemään työhön siinä tilanteessa, että työpaikalla on esimerkiksi tehdas ollut kiinni. Tällaisia tilanteita on muun muassa kesällä, joulun pyhien aikaan ja uutena vuonna.

Arkipyhäkorvauksen maksaminen

Arkipyhäkorvaukset määräytyvät työsuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Arkipyhäkorvauksesimerkissä sovellan teknologiateollisuuden työehtosopimusta. Esimerkissä ei ole tarkoitus tuoda palkan määrää esiin, vaan missä tilanteessa arkipyhäkorvaus tulee työntekijälle maksettavaksi.

Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle siinä tilanteessa, että ennen kyseistä arkipyhää työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään yhden kuukauden. Tämän yhdenjaksoisuusperiaatteen lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut töissä joko viimeisenä arkipyhää edeltäneenä työpäivänä tai heti arkipyhän jälkeen seuraavana työpäivänä. (Metalliliitto 2016.)

Otetaan esimerkkiin helatorstai vuodelta 2016. Vuonna 2016 helatorstai oli 5.5.2016. Työntekijän ensimmäinen määräaikainen työsuopimus oli solmittu alkamaan 1.2.2016. Tässä määräaikaisessa työsuopimuksessa päättymispäiväksi oli sovittu 29.4.2016 ja silloin työntekijän määräaikainen työsuhde päättyi. Vuokratyöntekijä työllistyi toiselle käyttäjäyritykselle ja siellä työntekijää tarvittiin heti. Työntekijän toinen määräaikainen työsuopimus alkoi 3.5.2016.

Auktorisointisääntöjen yhdenjaksoisuusperiaatteen mukaan työntekijän ensimmäinen työsuhde kesti alle neljä kuukautta, joten ensimmäisen ja toisen määräaikaisen työsuopimuksen väliin sai jäädä korkeintaan kolmen kalenteripäivän tauko. (Henkilöstöpalvelualojen liitto 2016b). Esimerkissä tauko oli kolme kalenteripäivää. Näin ollen työntekijän työsuhde katsottiin alkaneeksi jo 1.2.2016 ja työntekijä oli oikeutettu helatorstailta arkipyhäkorvaukseen huolimatta siitä, että vuokratyöntekijää käyttävä käyttäjäyritys vaihtui. Jos työntekijän työsuhde olisi katsottu alkaneeksi 3.5.2016, ei työntekijä olisi ollut oikeutettu arkipyhäkorvaukseen.

Sairausajan palkan maksaminen

Sairausajan palkan maksamisesta on säädetty vähimmäisehdot työsuopimuslain toisessa luvussa. Työsuopimuslain mukaan:

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipyhän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka,

kunnes hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. (TSL 26.1.2001/55.)

Käytetään samaa määräaikaisten työsopimusten solmimisajankohtia kuin ensimmäisessäkin esimerkissä. Työntekijän ensimmäinen määräaikainen työsopimus solmittiin 1.2.2016 ja tämä työsopimus päättyi 29.4.2016. Työntekijälle solmittiin toinen määräaikainen työsopimus toiselle käyttäjäyritykselle alkavaksi 3.5.2016. Työntekijä kuitenkin sairastui viikon työssäolon jälkeen. Sairauslomatodistus oli ajalle 11.–14.5.2016.

Kun tästä sairauslomasta maksetaan sairausajan palkka työsopimuslain mukaan, niin työntekijä on oikeutettu saamaan täyttä sairausajan palkkaa ajanjaksolta 11.–12.5, koska yhdenjaksoisuusperiaatteen mukaan työntekijän työsuhte ennen sairastumista on kestänyt yli yhden kuukauden. Mikäli työntekijä aloittaisi työssään vasta 3.5. ja hänen työsuhteessaan ei sovellettaisi mitään työehtosopimusta, vaan työsopimuslakia. Työntekijä olisi oikeutettu 50 prosentin sairausajan palkkaan sairastumisajalta.

Jos työntekijän sairausajan palkan maksamisessa noudatettaisiin teknologiateollisuuden työehtosopimusta, ratkaistaisiin sairausajan palkan maksamisen edellytykset sen perusteella, mitä työehtosopimuksessa lukee. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa maksetaan sairausajan palkkana alle kuukauden kestäneessä työsuhteessa 50 prosenttia työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta. Työntekijä saa täyttä palkkaa sairausajalta silloin, kun työsuhte on ennen työkyvyttömyyden alkua kestänyt vähintään yhden kuukauden. Tuntipalkkaliselle työntekijälle sairausajan palkka maksetaan keskituntiansion mukaan. Mikäli työntekijän ennen työkyvyttömyyttä on kuitenkin kestänyt alle 6 kuukautta, niin sairausajan palkkaa maksetaan toisen sairauspäivän alusta lukien. Ensimmäinen sairastumispäivä on karenssipäivä. (Metalliliitto 2016.)

Näiden edellä mainittujen työehtosopimuksen maksamisedellytysten perusteella työntekijä olisi siis oikeutettu sairausajan palkkaan, joka on vähintään tuntipalkan suuruisen. Mikäli keskituntiansio on suurempi kuin tuntipalkka, maksetaan sairausajan palkka sen mukaan. Sairausajan palkkaa maksettaisiin kuitenkin vasta toiselta sairastumispäivältä, koska työntekijän työsuhte on alkanut 1.2.2016 ja sairausloma alkaa 11.5. eli työntekijän työsuhte on kestänyt alle 6 kuukautta ennen poissaoloa.

Mikäli työntekijän työsuhte olisi alkanut 3.5, niin työehtosopimuksen mukaan työntekijä olisi saanut sairausajan palkkaa toiselta sairauspoissaolopäivältään vain 50 prosenttia hänen palkastaan, koska hänen työsuhte olisi siinä tilanteessa kestänyt alle yhden

kuukauden. Siinäkin tapauksessa, että työntekijän työsuhde olisi alkanut 3.5., työntekijä olisi saanut palkan toiselta sairastumispäivältä ja ensimmäinen päivä olisi ollut karenssipäivä.

Vuosilomakäsittely

Vuosiloma ansaintaan liittyvän säännökset löytyvät vuosilomalaista. Vuosilomaa ansainta määräytyy sillä, kuinka kauan työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Jos työntekijän työsuhde on kestänyt alle vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, työntekijälle kertyy 2 lomapäivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Kun työsuhde on kestänyt yli vuoden lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä, työntekijälle kertyy lomapäivä kaksi ja puoli yhdeltä täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. (VLL 162/2005.)

Esimerkissä ensimmäinen määräaikainen työsuhde oli alkanut 1.2.2016 ja toinen 3.5.2016. Näiden väliin jäi kolme kalenteripäivää taukoa, joten yhdenjaksoisuusperiaatteen mukaan työsuhde katsotaan alkaneeksi 1.2.2016. Näin ollen työntekijälle kertyy lomaa lomakaudelle 2016 2 päivää ja lomakaudelle 2017 30 päivää lomaa, sillä oletuksella, että työntekijä tekee työtä 35 tuntia jokaisessa kuukaudessa tai hänelle tulee työssäoloon verrattavaa aikaa sen verran, että jokaisesta kuukaudesta kertyy lomapäiviä. Mikäli työntekijän työsuhde olisi alkanut 3.5.2016, hänelle olisi kertynyt lomaa pidettäväksi lomakaudelle 2017 22 päivää.

Mikäli työntekijälle maksetaan lomakorvaus työsuhteen aikana jokaisen palkanmaksun yhteydessä, vaikuttaa työsuhteen kesto tähänkin asiaan. Lomakorvauksen suuruus on 11,5 prosenttia silloin kun työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään vuoden lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Mikäli työsuhde on kestänyt alle vuoden lomakautta edeltäneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, lomakorvaus on 9 prosenttia. (VVL 162/2005.)

Samaa esimerkkiä edelleen käyttäen voidaan todeta, että 1.2.2016 alkaneesta yhdenjaksoisesta työsuhteesta maksetaan korkeampaa lomakorvausprosenttia, kun työsuhde lomanmääräytymisvuoden 1.4.2016–31.3.2017 lomakauden loppuun mennessä on kestänyt yli vuoden. Kun työsuhde taas on alkanut 3.5.2016, saa työntekijä korkeampaa lomakorvausta vasta kun hänen työsuhteensa on kestänyt vuoden ennen seuraavaa

vaa lomakautta eli vuonna 2018. Tällöin lomakorvauksen korotuksen erotus maksetaan hänelle takautuvasti kuluvan työsuhteen ajalta 3.5.2017 alkaen.

Esimerkkitalanteessa, jossa työntekijän käyttäjäyritys vaihtuu, saatetaan maksaa lomakorvaukset työsuhteen päättyessä. Eli kun työntekijän työsuhde päättyi 29.4., ei välttämättä vielä tiedetty hänen aloittavan niin pian uudestaan uudessa käyttäjäyrityksessä. Silloinkin yhdenjaksoisuusperiaate tulee sovellettavaksi vuosiloman kannalta. Vuosilomien kertyminen lasketaan edelleen ensimmäisen määräaikaisen työsuhteen alkamispäivän mukaan eli 1.2. alkaen, vaikka hänellä ei olisi rahallista lomasaldoa enää niin sanotusti sisällä.

Eli kun työntekijä on lopettanut 29.4.2016, hänelle on maksettu rahallisesti 9 prosenttia lomakorvausta työsuhteen päättyessä. Työsuhde jatkuu uudella määräaikaisella sopimuksella toisessa käyttäjäyrityksessä 3.5.2016 ja jatkuu aina syksyyn 2017 asti. Lomakaudella 2017 työntekijällä on kuitenkin oikeus 30 lomapäivään, mutta niistä 5 päivää on palkatonta, koska ne on hänelle maksettu rahallisesti ulos silloin kun ensimmäinen määräaikainen työsuhde päättyi. Työsuhde-etuuksien karttuminen ei siis keskeydy, vaikka määräaikainen työsopimus katkeaa.

6 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää määräaikaisen työsopimuksen perusteet vuokratyössä. Opinnäytetyön toisena tavoitteena oli selvittää, mikä on henkilöstöpalvelualan auktorisointi, miksi henkilöstöpalvelualalle oli tarve luoda itsesääntely ja mikä oli itsesääntelyn tarkoitus. Lisäksi selvitin, mikä on vuonna 2013 auktorisointisääntöihin lisätyn yhdenjaksoisuusperiaatteen sisältö ja miten yhdenjaksoisuusperiaatetta sovelletaan arkipyhäkorvauksen ja sairausajan palkan maksamisessa sekä vuosilomakäsittelyssä.

Määräaikaisuuden perusteita ja syitä selvitin alan kirjallisuuden avulla. Vuokratyöntekijän kohdalla määräaikaisuuden perusteina käytetään samoja perusteita kuin tavallisessa työsuhteessakin. Lisäksi normaalien perusteiden lisäksi vuokratyösuhteessa alan käytäntöä voidaan pitää määräaikaisuuden perusteena. Tilanteessa, jossa alana käytäntö on määräaikaisuuden peruste, täytyy vuokratyöntekijän perustella vuokrausyritykselle, miksi hänen kohdallaan olisi pitänyt solmia toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Alan käytäntö ei yksistään riitä määräaikaisuuden perusteeksi, mutta se on otettu huomioon Korkeimman oikeuden ratkaisuisissa. Lähes aina vuokratyöntekijät allekirjoittavat tällaisen työsopimuksen eivätkä lähde riitauttamaan määräaikaista työsopimusta.

Määräaikainen työsopimus vuokrausyrityksen kautta voi antaa tietyissä tilanteissa vuokratyöntekijälle paremman suojan kuin suoraan käyttäjäyritykseen palkatulle vakituiselle työntekijälle. Kun käyttäjäyrityksessä käydään yhteistoimintaneuvotteluita ja työntekijöitä irtisanotaan, voivat suoraan käyttäjäyritykseen palkatut työntekijät joutua työttömiksi, kun taas määräaikaiset vuokrausyrityksen kautta työskentelevät työntekijät työllistetään tilanteen mukaan toiselle käyttäjäyritykselle. Voidaan melkein ajatella, että määräaikainen työsuhde epävakaa työllisyystilanteessa on parempi kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

Koska yleensä vuokratyöntekijöille solmitaan määräaikaisia työsopimuksia, syntyy usein tilanteita, joissa määräaikaisia sopimuksia solmitaan useampi peräkkäin. Tällöin määräaikaisten työsopimusten väliin saattaa jäädä taukoja. Oikeuskirjallisuudessa ei ole annettu konkreettisia aikoja siihen, kuinka iso väli määräaikaisten työsopimusten väliin saa jäädä, että työsuhteet tulkittaisiin yhdenjaksoisiksi. Tässä tilanteessa määräaikaisten sopimusten väli pitäisi tarkistaa ja tulkita tapauskohtaisesti, olisiko työsuhde

yhdenjaksoinen. Jos jokainen määräaikainen työsopimus katsottaisiin omaksi työsuhdeksi, ei työntekijälle olisi velvollisuutta maksaa muun muassa sairausajan palkkaa, jos työsuhde olisi kestänyt alle työehtosopimuksessa tai laissa määrätyn ajan. Näin onkin varmasti ennen toimittu ja se on ollut osasy siihen, miksi työvoiman vuokrauksella on ollut huono maine.

Huonoa mainetta lähdettiin parantamaan Henkilöstöpalvelualan liiton laatimalla henkilöstöpalvelualan auktorisoinnilla. Tekemieni haastattelujen perusteella kävi ilmi, että auktorisoinnille oli selkeästi tarve. Alan mainetta haluttiin nostaa ilman, että työvoiman vuokraukselle olisi tarvetta laatia omaa lainsäädäntöä. Haastatteluni mukaan alan toiminnasta kirjoitettiin negatiivisesti julkisuudessa. Auktorisoinnilla haluttiin yhtenäistää vuokrausyritysten toimintatavat. Toimintatapojen yhtenäistämällä haettiin tasapuolisuutta vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Auktorisoinnilla pyrittiin viestimään yhteistyökumppaneille, että vuokrausyritykset toimivat vastuullisesti ja noudattavat lakia. Vuonna 2013 auktorisointiin lisättiin vielä yhdenjaksoisuuden periaate koskemaan määräaikaisia ja keikkatyösopimuksia.

Yhdenjaksoisuusperiaatteessa on ehdot tilanteista, joissa työsuhde pysyy yhdenjaksoisena, vaikka työsopimuksia on monta peräkkäin. Tämä yhdenjaksoisuus parantaa työntekijän asemaa ja luo käytännössä tilanteita, joissa työntekijälle täytyy maksaa esimerkiksi sairausajan palkkaa ja ilman tätä periaatetta sairausajan palkan maksamiselle ei olisi ollut välttämättä edellytyksiä. Yhdenjaksoisuusperiaate mahdollistaa nyt helpommin tilanteet, joissa vuokratyöntekijälle voi kertyä täysi 30 päivän lomaoikeus, kun ilman yhdenjaksoisuutta lomaoikeus olisi mahdollisesti vähemmän.

Haastattelujen ja yhdenjaksoisuusperiaatteen sisällön perusteella voidaan todeta, että auktorisointi on parantanut vuokratyöntekijöiden asemaa ja parantanut alan mainetta. Vuokratyöntekijöillä on nykyisin paremmat edellytykset olla yhdenvertaisessa asemassa vakituisiin työntekijöihin nähden. Vuokrausyrityksiä ei enää pidetä työnantajina, jotka riistäisivät työntekijöiltä. Katsoisinkin, että tulevaisuudessa vuokrausyritykset ovat tasa-vertaisessa asemassa työvoiman välittäjinä julkisen työnvälityksen rinnalla.

On mielenkiintoista seurata alan kehittymistä yhteiskunnassa, jossa yhä enemmän vaihdetaan alaa kesken työuran, kouluttaudutaan uudelleen ja tehdään pätkätöitä ja halutaan valita työajat.

LÄHTEET

Hietala, H.; Kahri, T.; Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2013. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Talentum

Henkilöstöpalvelualojen liitto ry. 2015. Reiluja vuokratöitä. Viitattu 25.6.2015. http://www.reilujavuokratoita.fi/reiluja_vuokratoita/fi/ajankohtaista/uutiset.php?we_objectID=306.

Henkilöstöpalvelualojen liitto ry. 2016a. Alan yleiset sopimusehdot. Viitattu 8.11.2016 <http://www.hpl.fi/vastuullisuus/alan-yleiset-sopimusehdot.html>.

Henkilöstöpalvelualojen liitto ry. 2016b. Auktorisoinnin säännöt. Viitattu 17.11.2016. Saatavilla sähköisesti osoitteessa http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/auktorisointi/hpl-auktorisointisa-cc-88a-cc-88nno-cc-88t_web.pdf.

Henkilöstöpalvelualojen liitto ry. 2016c Auktorisoinnin säännöt ja edellytykset. Viitattu 17.11.2016. <http://www.hpl.fi/auktorisointi/auktorisoinnista/saannot-ja-edellytykset.html>.

Henkilöstöpalvelualojen liitto ry. 2016d Auktorisointipalautteen käsittely. Viitattu 17.11.2016. <http://www.hpl.fi/auktorisointi/anna-palautetta/palautteen-kasittely.html>.

Henkilöstöpalvelualojen liitto ry. 2016e. Toimintatapaneuvosto. Viitattu 17.11.2016. <http://www.hpl.fi/auktorisointi/anna-palautetta/palautteen-kasittely/toimintatapaneuvosto.html>.

Korkein oikeus. 2012. KKO:2012:10. Viitattu 6.12.2016. <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2012/20120010>.

Koskinen, S. 2012. Vuokratyörytyn oikeus käyttää määräaikaisia työsopimuksia. Edilex. Viitattu 8.11.2016. Saatavilla myös <https://www-edilex-fi.ezproxy.turkuamk.fi/artikkelit/8684.pdf>.

Metalliliitto. 2016 Teknologiateollisuuden työehtosopimus. Viitattu 17.11.2016. Saatavilla myös <http://www.finlex.fi/data/tes/stes862-TT47Metalli1311.pdf>.

Moilanen, M. 2008. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum 2008

Parnila, K. 2015. Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari 2012

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki: WSOY lakitieto 2002

Tanskanen, A. 2011. Vuokratyön nopeat käänneet. Sääntelystä 1986 sääntelyn purkuun 1994. Työvoimapoliittinen Aikakauskirja 1/2011.

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2008. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum Media 2008

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Vuokratyöopas. Viitattu 8.11.2016 https://tem.fi/documents/1410877/2106637/TEM_vuokratyöopas_nettili.pdf/d3bf1fb0-bd56-4c7f-aa2a-6877fc4429e5.

Työsopimuslaki 55/2011. Annettu Helsingissä 26.1.2011. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

Työsuojelu. 2015. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Työterveys, päivitetty 4.5.2015. Viitattu 22.10.2016 <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuohde/vuokratyö/tyoterveys>.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Vuokratyöopas. 2015. Vuokratyössä noudatettavat palkkaehdot ja muut työsuhteen ehdot, päivitetty 14.1.2015. Viitattu 8.11.2016. <http://www.vuokratyopas.fi/fi/vuokratyossa-noudatettavat-palkkaehdot-ja-muut-tyosuhteen-ehdot/tyosuhteen-ehdojen-maaraytyminen-vuokratyontekijan-oman-tyonantajan-tyoehtosopimuksen-mukaan.html>.

Vuokratyöopas. 2016. Työterveyshuolto. Viitattu 22.10.2016
<http://www.vuokratyopas.fi/fi/tyoterveyshuolto.html>.

Vuosilomalaki 162/2005. Annettu Helsingissä 18.3.2005. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162>.

Väistö, P. 2015a. Yhdenjaksoisuuden periaate. VMP Group. Viitattu 24.11.2016.

Väistö, P. 2015b. Yhdenjaksoisuuden periaate 2. VMP Group. Viitattu 24.11.2016.