



Vuokratyö - pakollinen paha vai vapaus valita

Nea Sirviö

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Vuokratyö - pakollinen paha vai vapaus valita

Nea Sirviö
Liiketalous
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2023

Nea Sirviö

Vuokratyö - pakollinen paha vai vapaus valita

Vuosi 2023 Sivumäärä 43

Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella vuokratyön kannattavuutta niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmasta. Tarkoituksena on tarkastella voimassa olevan lainsäädännön ja oikeuskäytännön avulla vuokratyön ongelmia ja hyötyjä.

Tutkimusmenetelmänä on lainoppi eli oikeusdogmatiikka. Lainopillisen menetelmän tarkoituksena on tulkita ja systematisoida voimassa olevan oikeuden sisältöä. Oikeustilaa selvitetään lainsäädännön, lainsäädännön esitöiden kuten hallituksen esitysten sekä oikeuskirjallisuuden avulla. Tutkimuksessa tarkastellaan myös kansainvälisen EU oikeuden vaikutusta vuokratyöntekijöiden oikeuksiin ja korkeimman oikeuden sekä työtuomioistuimen oikeuskäytäntöön työlainsäädännössä.

Tietoperustana työssä on käytetty työsopimuslain keskeisiä lakeja ja niihin liittyviä oikeustapauksia. Työlainsäädännön keskeinen periaate on ylläpitää työntekijän oikeuksia ja parantaa työntekijän asemaa. Työlainsäädännössä rajoitetaan työsopimuslain (55/2001), työaikalain (872/2019) sekä työehtosopimusten avulla sopimusvapautta, jolla pyritään turvaamaan oikeudenmukaiset ja tasapuolisemmat työskentely olosuhteet työntekijälle asemasta riippumatta. Keskeistä opinnäytetyön kannalta on se, että vuokratyöntekijöihin sovelletaan samoja työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia kuin vakituiseen työntekijäänkin.

Työsopimus tuo molemmille osapuolille sekä oikeuksia että velvollisuuksia ja se sitoo molempia osapuolia. Vuokratyön näkökulmasta tilanne muuttuu, kun sopimuksessa on kolme osapuolta. Vuokratyössä sopimuksessa on työntekijä, vuokratyörytys ja käyttäjärytys. Työsopimuslain keskeiset rajoitukset liittyvät työsopimuksen ja työsuhteen muotoon, koeaikaan, työnantajan- ja työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin sekä työsuhteen irtisanomiseen ja purkamiseen. Työaikalain keskeisenä tehtävä on määritellä työaika, rajoittaa työaikoja ja turvata riittävät lepoajat. Työehtosopimukset ovat työlainsäädäntöä tarkempia ja niiden tarkoituksena on parantaa ja turvata työntekijöiden oikeuksia. Vuokratyö on jatkuvasti kasvava työn teettämismuoto, joka on yleistynyt varsinkin hoitotyössä viime aikoina.

Opinnäytetyön johtopäätöksenä voi sanoa, että vaikka vuokratyön lainsäädännössä on paljon aukkoja, sillä on paljon myös hyviä vaikutuksia. Vuokratyö tuo paljon vapautta työntekijälle määrätä omasta työnteosta, mutta sen tuoma epävarmuus työn jatkuvuudesta ja toimeentulosta voi henkisesti kuormittaa vuokratyöntekijän työhyvinvointia. Työyhteisön kannalta vuokratyö on raskasta ja kuormittavaa eikä vuokratyöntekijä korvaa vakituista työntekijää vaan saattaa joskus olla jopa enemmän kuormittavampaa kuin henkilöstövaje.

The objective of the thesis was to examine the profitability of temporary agency work from the perspective of both the employee and the employer. The purpose was to examine the problems and benefits of temporary agency work with the help of current legislation, legal literature, and case law.

The research method in this thesis is legal-dogmatic. The purpose of the legal method is to interpret and systematize the content of current law. The study also examines the impact of international EU law on the rights of temporary agency workers and the Supreme Court and Labor Court case law on labor legislation.

The main laws of the Employment Contracts Act and related legal cases have been used as the theoretical framework in this thesis. The central principle of labor legislation is to maintain the employee's rights and improve the employee's position. Labor legislation restricts freedom of contract with the Employment Contracts Act (55/2001), the Working Time Act (872/2019), and collective agreements, which aim to secure fair and equal working conditions for employees, regardless of their position. From the point of view of the thesis, it is critical that the same labor legislation and collective agreements apply to temporary employees and permanent employees.

The employment contract brings both rights and obligations to both parties and it binds both parties. From the point of view of temporary agency work, the situation changes when there are three parties to the contract. In temporary agency work, the contract includes an employee, a rental company, and a user company. The main limitations of the Employment Contracts Act are related to the form of the employment contract and form of the employment, the trial period, the rights and obligations of the employer and the employee, as well as the termination and dissolution of the employment. The main purpose of the Working Time Act is to define and limit working hours and ensure sufficient rest periods. Collective agreements are more specific than labor legislation and their purpose is to improve and protect employees' rights. Temporary agency work is a constantly increasing form of work assignment, which has become more common, especially in health care work.

As a conclusion of the thesis, it can be stated that although the temporary agency work legislation has its limitations, it also has many positive effects. Temporary agency work offers the employee a great deal of freedom to dictate their own working time and place, but the uncertainty it causes in terms of the continuity of work and livelihood can mentally burden the temporary worker's well-being. From the point of view of the working community, temporary agency work is burdensome, and a temporary agency worker does not replace a permanent employee, and can sometimes be even more burdensome than staff shortage.

Keywords: Temporary work, Employment Contracts Act, Working Time Act, employees' rights, labor legislation,

Säädösluettelo

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista (400/2004)

Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (646/1974)

Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929)

Tuomioistuinlaki (673/2016)

Työsopimuslaki (55/2001)

Työaikalaki (872/2019)

Työehtosopimuslaki (436/1946)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Eu direktiivit

Neuvoston direktiivi 1999/70/EY Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta. Annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (2003/88/EY) tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista. Annettu 4 päivänä marraskuuta 2003.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä. Annettu 19 päivänä marraskuuta 2008.

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Tavoitteet ja tutkimusmenetelmä.....	8
3	Työsopimus ja sen velvollisuudet	9
3.1	Työsopimus.....	10
3.2	Koeaika	12
3.3	Osapuolten oikeudet ja velvollisuudet	14
3.3.1	Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet.....	14
3.3.2	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet.....	16
3.4	Työsopimuksen irtisanominen	16
3.5	Työsopimuksen purkaminen	17
4	Työaika ja sen järjestelyt	19
4.1	Työajan määritelmä ja säännöllisen työajan järjestelyt	20
4.2	Säännöllisen työajan ylittäminen ja sunnuntaityö.....	22
4.3	Lakiin perustuvat tauko- ja lepoajat	23
5	Työehtosopimukset	24
5.1	Työehtosopimuksen sisältö ja solmiminen.....	25
5.2	Työehtojen sitovuus, määräykset ja niiden noudattaminen	26
6	Vuokratyö.....	28
6.1	Vuokratyön lainsäädäntö	30
6.2	Vuokraus- ja käyttäjäyhteyden oikeussuhde	33
6.3	Vuokratyön edut ja haasteet työntekijän kannalta	34
6.4	Vuokratyön edut ja haasteet työnantajan kannalta.....	36
6.5	Vuokratyön käytön ajantasainen ongelma yhteiskunnan näkökulmasta	36
7	Pohdinta ja johtopäätöksiä	38
	Lähteet.....	40
	Kuviot	43
	Taulukot	43

1 Johdanto

Vaikka vuokratyösuhteisiin sovelletaan samaa työlainsäädäntöä kun muihinkin työsuhteisiin, siihen liittyy jonkin verran erityispiirteitä, jotka tekevät lakien soveltamisesta ajoittain haastavaa¹. Vuokratyö on työsuhde, jossa työntekijä työskentelee vuokraavan yrityksen kautta toisessa yrityksessä. Vuokratyössä on kolme eri osapuolta jotka ovat työntekijä, työnantaja eli vuokrayritys ja käyttäjäyritys.² Kuviossa 1 esitetään yritysten ja työntekijän suhdetta toisiinsa. Vuokratyössä työnantajayritys eli vuokrayritys siirtää työntekijän käyttäjäyrityksen käyttöön tämän johdon ja valvonnan alaiseksi. Työntekijällä on työsuhde vuokrayrityksen kanssa, joka vastaa työntekijän palkanmaksusta, mutta tekee työtä fyysisesti käyttäjäyritykseen, joka taas valvoo ja johtaa työntekoa sekä vastaa esimerkiksi työturvallisuus velvollisuuksista.³



Kuvio 1; Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 6. Vuokratyöntekijän suhde vuokrayritykseen ja käyttäjäyritykseen.

Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on henkilöstövuokrausta koskeva sopimus, jonka perusteella käyttäjäyritys maksaa vuokrayritykselle vuokrasopimuksen perusteella korvauksen työntekijän vuokrauksesta. Vuokrayrityksellä on normaalit työnantajan velvoitteet sekä työnantajan oikeudet lukuun ottamatta niitä, jotka siirtyvät käyttäjäyritykseen. Käyttäjäyritykselle siirtyvät velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työntekoon ja sen järjestämiseen sekä oikeus johtaa ja valvoa työntekijän työntekoa.⁴

¹ Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 5.

² Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 13.

³ Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 13-14.

⁴ Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 13-14.

Vuokratyön etuina kuvaillaan usein vapautta ja mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihin ja työtehtäviin. Toisaalta taas epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ja tulevista vuoroista voi olla stressaavaa ja se kuvataankin usein haasteeksi vuokratyössä.⁵

Vuokratyö on yleistynyt Suomessa nopeasti. Suurinta vuokratyövoiman käyttö on yksityisillä työnantajilla.⁶ Vuokratyön määrä on yli kaksikertaistunut alle kymmenessä vuodessa tilastokeskuksen (2021) tietojen mukaan, sillä vuonna 2021 vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli 2,3 %, kun taas vuonna 2013 vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli noin yhden prosentin.⁷ Vuokratyöntekijöiden prosentuaalinen määrä palkansaajista on toistaiseksi vielä pieni, mutta sen osuus kasvaa kokoajan. Vuokratyö on yksi uusimmista työn teettämismuodoista. Vuokratyö ja vuokratyöntekijöiden määrä kasvanut tasaisesti koko 2000-luvun.⁸

Vuokratyöstä voidaan käyttää useita eri ilmauksia ja tässäkin työssä vuokratyön eri nimitykset tulevat ilmi. Vuokratyötä käytetään myös nimityksiä henkilöstövuokraus ja varsinkin hoitoalalla vuokratyö kulkee nimellä keikkatyö. Näillä kaikilla nimityksillä tarkoitetaan kuitenkin tässä työssä samaa eli henkilöstöväilytyrityksen eli vuokratyörytymksen kautta töiden tekemistä käyttäjärytymksessä.

2 Tavoitteet ja tutkimusmenetelmä

Tavoitteena opinnäytetyössä on tutkia vuokratyöntekijän oikeudellista asemaa ja työntekijöiden oikeuksien toteutumista vuokratyössä sekä vuokratyön vaikutusta käyttäjärytymkseen. Työssä tutkitaan vuokratyöntekijän, vuokratyörytymksen sekä käyttäjärytymksen välisiä oikeussuhteita ja niiden tuomia oikeuksia ja velvollisuuksia. Tavoitteena on tarkastella, onko vuokratyö oikeasti kestävä työntteettämismuoto vai aiheuttaako vuokratyö enemmän haittaa sekä käyttäjärytymksen että työntekijöiden näkökulmasta, vaikka se saattaaakin monesti tuntua nopealta ja helpolta ratkaisulta henkilöstöpuutteisiin.

Tutkimusmenetelmänä on käytetty lainoppia eli oikeusdogmatiikkaa, jossa tutkitaan ja tulkitaan voimassa olevan oikeutta. Lakien ohella tarkastellaan oikeuskäytäntöä ja lakien toteutumista käytännön tasolla ja niiden tulkintaa. Keskeisimpänä tutkimusongelmana lainopillisessa tutkimuksessa on, mikä käsiteltävän oikeusongelman voimassa olevan oikeuden sisältö.

⁵ Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 21-25.

⁶ Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 13-21.

⁷ Tilastokeskus 2021; Tilastokeskus 2013.

⁸ Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 5.

Normikannanotot ottavat kantaa siihen mitkä oikeusnormit ovat voimassa olevaa oikeutta, kun taas tulkintakannanotot ottavat kantaa oikeusnormien sisällöstä.⁹

Lainopilla on yleisesti kaksi tehtävää, tutkia ja systematisoida. Systematisointia kutsutaan teoreettiseksi lainopiksi, kun taas tulkintaa on pidetty praktisena ulottuvuutena lainopissa. Systematisoinnissa lainoppi järjestää ja rakentaa oikeudenaloittain yhtenäistä ja johdonmukaista pohjaa oikeusjärjestelmälle. Systematisointi luo ja kehittää oikeudellista käsitejärjestelmää, joka auttaa hahmottamaan kokonaiskuvaa oikeusjärjestelyistä ja niiden keskinäisistä suhteista.¹⁰

Opinnäytetyössä tarkastellaan työoikeuden keskeisiä lakeja vuokratyön kannalta, jotka ovat työsopimuksia sekä työnantajan ja työntekijän oikeuksia säätelee työsopimuslaki (55/2001), työehtosopimuslaki (436/1946) sekä työaika säätelevä työaikalaki (872/2019). Työssä perehdytään oikeuskäytäntöön lakien tulkinnasta ja pyritään selvittämään säännösten tulkintaa oikeuslähteiden pohjalta. Työssä on käytetty korkeimman oikeuden ennakkopäätösten ratkaisuja sekä työtuomioistuimen päätöksiä. Työssä tarkastellaan myös, miten EU direktiivit vuokratyöstä ja sen kannalta keskeisessä asemassa olevat direktiivit työsopimukseen ja työaikaan liittyen on implementoitu Suomen lainsäädäntöön.

Aiheen ulkopuolelle on rajattu työsopimuslain (55/2001) 2 §:ssä määritellyt julkisoikeudellisen palvelussuhteen sekä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämisen, harrastustoiminnan sekä sellaiset sopimukset työsuorituksesta, joista erikseen säädetään lailla.

3 Työsopimus ja sen velvollisuudet

Tässä luvussa käsitellään työsopimuslakia (55/2001). Erityisesti tarkastelussa ovat työsopimuksen muoto, kesto sekä koeaika. Luvussa tarkastellaan työsopimuksen irtisanomista ja purkamista sekä niiden perusteita ja vaatimuksia. Luvussa käsitellään myös työsopimuslain tuomia työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia ja oikeuksia työsuhdetta solmittaessa, sen aikana sekä sen päätyttyä.

Vuokratyötä koskevat samat työoikeutta koskevat lait, kun muutakin työtä¹¹. Uusi työsopimuslaki kumosi vanhan työsopimuslain (320/1970) joka on työelämän peruslaki. Uuden työsopimuslain tarkoitus oli selkeyttää, tehdä säännöksistä helppolukuisempia ja täsmentää vanhaa lakia. Uusi työsopimuslaki otti huomioon sekä vanhan työsopimuslain että jo syntyneet

⁹ Husa, Mutanen & Pohjolainen 2005, 13; Hirvonen 2011, 21-26.

¹⁰ Husa, Mutanen & Pohjolainen 2005, 13-14; Hirvonen 2011, 21-26.

¹¹ Hietala & Schön 2022, 27.

oikeuskäytännön.¹² Työsopimuslakia käsitellään erilaisesta näkökulmasta ja erityisesti vuokratyötä koskevia työsopimuslain pykäläitä käsitellään tarkemmin vuokratyön yhteydessä kuudennessa luvussa.

3.1 Työsopimus

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n ja 3 §:n mukaan työsopimus voi olla suullinen, kirjallinen tai sähköisesti tehty sopimus työnantajan ja työntekijän välillä, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimus on työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan toistaiseksi voimassa oleva, ellei sen määräaikaisuuden syyksi ole perusteltavaa syytä.

Työsopimukseen ei ole varsinaisia muotovaatimuksia. Kuitenkin sellaisissa tapauksessa, ettei työsopimukseen ole kirjattu työnehtoja, on työnantajan annettava ne työntekijälle kirjallisesti erikseen, jos työsuhde on voimassa yli kuukauden.¹³ Selvityksessä keskeisistä ehdoista työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan tulee olla työnteon alkamisajankohta, työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka sekä määräaikaisuuden päättymisajankohta, jos sellainen on. Työehdoissa on oltava myös työehtosopimuksen 2 luvun 4 §:n mukaan tieto käytetäänkö työsuhteessa koeaikaa ja sen kesto, työntekopaikka tai selvitys periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteista. Työsuhteen ehdoissa on käytävä myös ilmi työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaa pääasialliset työtehtävät, sovellettava työehtosopimus, palkka sekä palkanmaksukausi, noudatettava työaika, vuosiloman määräytyminen sekä irtisanomisaika.

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimus on toistaiseksi voimassa oleva tai perustelusta syystä määräaikainen. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n perusteella, jos työsuhteen määräaikaisuudelle ei ole perusteltua syytä, työsopimusta voidaan pitää toistaiseksi voimassa olevana. Myös jos määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto muodostavat kokonaisuuden, jonka perusteella työnantajan työvoimatarve on pysyvä määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan sallittu. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy, kun toinen osapuoli irtisanoo sopimuksen. Määräaikainen sopimus voidaan tehdä esimerkiksi työn luonteen, sijaisuuden, harjoittelun tai jonkun muun yrityksen toimintaan liittyvän syyn vuoksi kuten kausiluonteisuuden tai vakiintumattomuuden vuoksi. Määräaikaisia sopimuksia voidaan tehdä peräkkäin myös saman työntekijän kanssa, jos jokaiselle sopimukselle on todistettavissa oleva perusteltava syy.¹⁴ Sijaisuutta voidaan käyttää määräaikaisuuden perusteena, jos vakituinen työntekijä jää esimerkiksi perhevapaalle,

¹² HE 157/2000 vp, 1-7.

¹³ Kyläkallio 2018, 319-320.

¹⁴ Kyläkallio 2018, 320-321.

opintovapaalle tai sairauslomalle. Työn luonne voi olla perusteena, jos esimerkiksi tietyn tilauksen suorittamista varten tarvitaan lisätövoimaa tai jos työ on kausiluonteinen esimerkiksi marjamyynti. Vakiintumaton toiminta voi olla joillakin aloilla tai yrityksillä määräaikaisuuden perusteena, jos yrityksessä ei pystytä esimerkiksi toiminnan aloittamisen vuoksi arviomaan työmäärän tarvetta ja kysynnän määrää.¹⁵

Hallituksen esityksessä eduskunnalle työsopimuslaina ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000) kiinnitetään huomioita siihen, että arvioidessa työn määräaikaisuuden perusteita tulee kiinnittää huomioita työn erityisluonteisiin sekä erityispiirteisiin kunkin työnantajan kannalta. Työsuhteen määräaikaisuuden perusteet on säädetty suojaamaan työntekijän oikeuksia, ja rajoitukset koskevat vain työnantajan aloitteesta tehtyjä määräaikaisia sopimuksia. Työsopimus voi olla määräaikainen ilman vaadittavia perusteita, jos se työntekijä niin pyytää.¹⁶ Kun arvioidaan määräaikaisuuden perusteita, työnantajan tilanne ja olosuhteet vaikuttavat lopputulokseen merkittävästi. Työnantajan koko ja yrityksen elinkaari vaikuttavat voimakkaasti määräaikaisuuden hyväksyttävyyteen, sillä pienemmän yrityksen on helpompi perustella määräaikaisuutta.¹⁷ Työsopimuslain 1 luvun 3a §:n mukaan määräaikaisuudelle ei kuitenkaan tarvita 3 §:n 2 momentissa määriteltä perusteltua syytä, jos työsopimus solmitaan henkilön kanssa, joka on työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan työttömänä vähintään 12 kuukautta. Tämän tarkoituksena on alentaa työnantajan kynnystä pitkäaikaistyöttömän henkilön palkkaamiseen.¹⁸ Määräaikaisen sopimuksen solmimista rajoitettiin vuonna 1984 voimaan tulleella lakimuutoksella siten, että lakiin tuli vaatimus perustelluista syistä määräaikaisen sopimuksen solmimiseen. Lakimuutos tehtiin irtisanomissuojan turvaamiseksi, sillä määräaikaisia sopimuksia käytettiin irtisanomissuojan kiertämiseksi.¹⁹ Lakimuutoksen taustalla oli EU:n neuvoston direktiivi 1999/70/EY²⁰ Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta, jossa asetettiin määräaikaista työtä koskevat vähimmäisvaatimukset, joilla turvattaisiin yhdenvertainen kohtelu sekä estettäisiin määräaikaisten sopimusten väärinkäytöksiä.

¹⁵ Kairinen 2020, 59-62.

¹⁶ HE 157/2000 vp, 60.

¹⁷ Engblom 2014, 567.

¹⁸ Kairinen 2020, 76.

¹⁹ Kairinen 2020, 57.

²⁰ Oikeusministeriön (2013, 186-187) julkaiseman Lainkirjoittajan oppaassa käsitellään EU direktiivien täytäntöön panoa kansallisella tasolla. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivit ei sellaisenaan ole jäsenmaissa sovellettava, vaan jäsenvaltioilla on vapaus päättää muoto ja keino, jolla direktiivit pannaan täytäntöön yksittäisessä jäsenvaltiossa. Direktiivi velvoittaa jokaista jäsenvaltiota tiettyyn tulokseen ja tavoitteeseen. Toisinaan direktiivit ovat hyvinkin yleispiirteisiä ja jättävät paljon liikkuma varaa, kun taas toisinaan ne ovat hyvinkin yksityiskohtaisia, jolloin ne kirjataan kansalliseen lakiin lähes sellaisenaan. Lakien valmistelussa tulee erityisesti kiinnittää huomioita siihen, onko direktiivin tarkoitus luoda oikeuksia, vai velvollisuuksia ja taata riittävät ja tehokkaat oikeusturvakeinot niiden toteutumiseen.

Korkein oikeus katsoi 2015:65 ratkaisussaan, että määräaikaisuuden perusteiden todistustaakka kuuluu työnantajalle. Tapauksessa henkilö M oli ollut kuntayhtymän palveluksessa yhteensä noin 17 vuoden ajan ja työsopimuksia oli solmittu yhteensä 64. Kuntayhtymä perusteli määräaikaista sopimusta eri henkilöiden sijaisuuksilla. Korkein oikeus arvio, että vaikka M:n työsopimukset olivat eri henkilöiden sijaisuuksia, niiden kesto samassa toimipisteessä ja samoissa työtehtävissä, puhuu sen puolesta, että työvoimantarve oli pysyvä, jolloin määräaikaisuuden peruste ei ole työsopimuslain 1 luvun ja 3 §:n mukaan perusteltu. Kuntayhtymän mukaan M olisi vakinaistettu, jos hän olisi käynyt heidän tarjoamansa oppisopimuskoulun loppuun. M:lle oli kuitenkin ilman oppisopimuskoulun loppuun suorittamista edelleen tarjottu määräaikaista työsopimuksia. Näiden seikkojen perusteella korkein oikeus katsoi, että kuntayhtymällä ei ollut laissa perusteltavaa syytä solmia M:n kanssa määräaikaista työsopimuksia ja kuntayhtymän määrittiin suorittamaan M:lle työsuhteen perusteettomasta päättämisestä kymmenen kuukauden palkka sekä irtisanomisajan palkka ja lomakorvaus.

Määräaikainen sopimus voidaan määrittää päätymään tietynä etukäteen sovittuna ajankohdana, tehtävän loppuun saattamisena tai esimerkiksi tietyn tapahtuman keston perusteella. Määräaikaista sopimusta ei voida päättää ennen sovittua ajankohtaa muutoin kuin koeajan aikana, jos sellainen on työsuhteen alussa sovittu. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen päättäminen taas määräytyy sen perusteella, milloin toinen osapuolista haluaa irtisanoa tai milloin työsuhteen purkamiselle ilmenee peruste. Työsopimusta tehdessä myös sekamuotoinen työsopimus on mahdollinen. Tällainen on esimerkiksi määräaikainen työsopimus, joka on molemmin puolin irtisanottavissa, kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.²¹

3.2 Koeaika

Työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä määrätään koeajan käytöstä. Koeajan tarkoituksena on selvittää vastaako todellisuus molempien osapuolten odotuksia työsuhteelta. Koeaikana työsuhde voidaan päättää ilman irtisanomisaikaa kummankin osapuolen toimesta. Koeaika tulee sopia työsopimusta tehdessä tai muuten työsuhdetta ei voida kummankaan osapuolen toimesta päättää koeaikaan vedoten.²² Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan koeaika saa olla korkeintaan kuusi kuukautta. Hallituksen esityksessä eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000) perustellaan, että määräaikaaisessa sopimuksessa koeaika voi olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, mutta korkeintaan kuusi kuukautta. Tätä perustellaan sillä, ettei koeaika voi olla esimerkiksi kuuden kuukauden työsuhteessa koko

²¹ Kairinen 2020, 55-56.

²² Kyläkallio 2018, 321.

työsuhteen pituinen.²³ Työsopimuslain 1 luvun 7 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle sitovasta työehtosopimuksen koeaikamääräyksestä. Hallituksen esityksen eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000) mukaan, jos työnantaja ei täytä 1 luvun 7 §:n 3 momentin ilmoitusvelvollisuutta, koeaikaehto ei voida soveltaa työsuhteessa.²⁴ Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukainen koeajan pituus muutettiin 2016 neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Hallituksen esityksessä eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, erityyösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta (HE 105/2016) koeajan muutosta perusteltiin tehokkuuden nostamisella ja työllistämiskynnyksen alentavalla vaikutuksella. Tämän katsotaan lisäävän työmarkkinoiden joustavuutta, jolla voi olla työllistävä vaikutus. Hallituksen esityksessä ei katsota todennäköisenä, että koeajan pidentämisestä koituisi sen väärinkäytön lisääntymistä. Lakimuutoksella mahdollistetaan myös koeajan jatkaminen esimerkiksi sairaspöissaolojen tai perhevapaiden käytön seurauksena. Koeaikaa voidaan jatkaa kuukaudella jokaista 30 kalenteripäivää kohden. Tämä saattaa johtaa hyvinkin pitkiin koeaikoihin, jos esimerkiksi työntekijä jää koeaikana perhevapaille, mutta samalla turvaa myös työnantajan mahdollisuuden selvittää soveltuuko työntekijä työtehtävään. Esityksessä kuitenkin perustellaan koeajan pidentämistä sillä, että työnantajan ei tarvitse pelätä koeajan menettämistä, jos työntekijä on raskaana, vaan koeaikaa voidaan jatkaa työntekijän palatessa töihin vapaiden jälkeen.²⁵

Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan koeaikaa ei voida kuitenkaan purkaa syrjivin tai muuten epäasianmukaisin perustein. Alla olevan oikeustapauksen KKO 1992:7 mukaan todistustaakka irtisanomisen perusteista on aina viime kädessä työnantajalla, joten työnantajan on pystyttävä näyttämään, ettei irtisanominen tapahtunut syrjivin tai muuten epäasiallisin perustein. Koeajalla työsuhteen purkamisen syyksi ilmoitetaan työntekijälle yleensä vain koeaika, mutta työntekijällä on työsopimuslain 9 luvun 5 §:n mukainen oikeus pyytää työnantajalta kirjallinen selvitys siitä, miksi työsopimus on purettu.

Korkein oikeus katsoi 1992:7 ratkaisussaan, että A:n työsopimus oli irtisanottu epäasiallisin perustein. A oli tullut koeajalla raskaaksi, jonka jälkeen työnantaja oli irtisanonut A:n työsopimuksen käyttäen perusteluna koeaikaa. Työnantaja ei pystynyt näyttämään, että A olisi laiminlyönyt työntekoaan tai velvollisuuksiaan. Korkein oikeus katsoi, että työsopimus oli purettu sillä perusteella, että A oli tullut raskaaksi koeaikana, jonka oikeus katsoi epäasialliseksi syyksi purkaa työsopimus. Korkein oikeus velvoitti yhtiötä maksamaan A:lle korvausta laittomasta irtisanomisesta, sillä voitiin katsoa, että A oli irtisanottu raskauden takia.

²³ HE 157/2000 vp, 62.

²⁴ HE 157/2000 vp, 62.

²⁵ HE 105/2016 vp, 18-19.

Työsopimuslain 1 luvun 4 § mukaan, jos vuokratyöntekijän vuokratyösopimus päättyy ja työntekijä palkataan käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin koeajasta vähennetään vuokratyösopimuksella tehty aika. Jos työntekijä on vuokratyöyrityksen kautta tehnyt käyttäjäyritykseen kolmen kuukauden ajan töitä ja tämän jälkeen siirtyy käyttäjäyritykseen, koeajan enimmäispituus voi olla enää kolme kuukautta.

Vaikka koeajalla työsopimuksen purkamisen kynnys on varsin matala, se tulee kuitenkin perustua johonkin hyväksyttävään syyhyn. Arvioidessa koeaikapurun oikeellisuutta, perusteena purulle voi olla esimerkiksi jokin henkilöön tai tämän työsuoritukseen liittyvä syy, jonka vuoksi kyseinen henkilö ei sovellu työtehtävään tai vastaa työnantajan asettamia oikeutettuja vaatimuksia työtehtävästä suoriutumiseen. Esimerkiksi terveydentilaa voidaan katsoa henkilöön liittyvänä hyväksyttävänä syynä purkaa sopimus, jos henkilö ei sen vuoksi pysty suoriutumaan tehtävästään. Tällaisia voi olla fyysisesti vaativat työt, jos työntekijällä on esimerkiksi selkäongelmia.²⁶

3.3 Osapuolten oikeudet ja velvollisuudet

Työsuhde on molemminpuolinen sopimus, johon liittyy molempiin kohdistuvia oikeuksia ja velvollisuuksia. Työsuhteessa osapuolia sitoo työlainsäädäntö, mahdollinen sovellettavan työehtosopimuksen ehdot sekä työsopimuksen ehdot. Näiden lisäksi osapuolia sitoo sopimusoikeuden yleiset säännöt ja periaatteet.

Hallituksen esityksessä eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000) tärkeänä velvollisuutena nostetaan esille lojaliteettivelvoite, joka edellyttää, että molempien osapuolten tulee huomioida toisen osapuolen edut toiminnassaan.²⁷ Oikeuksia ja velvollisuuksia tarkasteltaessa yleisesti toisen velvollisuus on toisen oikeus, esimerkiksi kun työnantajalla on velvollisuus maksaa palkkaa työntekijälle tehdystä työstä, on työntekijällä oikeus saada palkkaa tehdystä työstä.

3.3.1 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Työnantajan keskeisin oikeus on työnjohto-oikeus. Työnantaja voi sen nojalla määrätä työsuoritustavan, käytettävät työvälineet ja -asusteet sekä työn ajan ja paikan. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työnantajalla on oikeus määrätä mitä, missä, milloin ja miten työ suoritetaan. Työnjohto-oikeutta kuitenkin rajoittavat työsopimuslain määräykset, sovellettavat työehtosopimukset sekä työsopimus. Jos esimerkiksi työsopimuksessa on määritelty työntekopaikka, ei työnantaja voi määrätä työntekijää toisaalle ilman erillistä sopimusta.²⁸

²⁶ Kairinen 2020, 86-87.

²⁷ HE 157/2000 vp, 67; Schön 2020, 140.

²⁸ Schön 2020, 249-250.

Työnantajaa sitoo työsopimuslain 2 luvun 1 §:n yleisvelvoite edistää suhdetta työntekijään samoin kuin työntekijöiden keskinäistä suhdetta toisiinsa. Sen mukaan työnantajan on pyrittävä edistää työntekijän mahdollisuuksia edetä uralla. Tätä varten työnantaja voi pitää esimerkiksi kehityskeskusteluja, jossa käydään työntekijän odotuksia ja pohditaan, miten työntekijä voi kehittyä urallaan. Työnantajan on myös huolehdittava työntekijän kyvystä suoriutua tehtävästään sen muuttuessa tai kehittyessä. Työnantajan on koulutettava työntekijä ja huolehdittava riittävästä perehdytyksestä tarvittaessa, jos työtehtävät muuttuvat.²⁹ Työnantajalla on työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukainen velvollisuus kohdella kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Määräaikaisia ja osa-aikaisia työntekijöitä ei työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan saa asettaa huonompaan asemaan tai heihin soveltaa epäedullisempaa työehtosopimusta vain työnkeston tai määrän vuoksi.

KKO:n ratkaisussa 2008:28 katsotaan, että työnantaja oli asettanut osa-aikaiset työntekijät epäedullisempaan asemaan vain sen vuoksi, että työntekijät olivat osa-aikaisia. Yhtiössä oli käytössä bonusohjelma, jonka ulkopuolelle oli jätetty osa-aikaiset työntekijät, määräaikaisessa työsuhteessa olevat, joiden työsuhde loppuu ennen vuoden vaihdetta sekä oppisopimussuhteessa olevat. Korkein oikeus katsoi, että oppisopimussuhteessa olevat olivat ainoat, jotka olivat perustellusti jätetty ohjelman ulkopuolelle. Perusteena oppisopimussuhteessa oli että bonus ohjelmassa oli vain vakituiset työntekijät ja määräaikaisuus riitti perusteeksi. Määräaikaisten työntekijätkin olisi voitu perustellusti jättää ohjelman ulkopuolelle, jollei heidän työsopimuksiansa olisi jatkettu kestävämpään loppu vuotta. Korkein oikeus lopulta katsoi, ettei työsuhteen määräaikaisuus tai osa-aikaisuus ollut syy jättää bonuksia maksamatta, sillä se rikkoi työsopimuslain 2 luvun 2 § mukaista velvollisuutta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Korkein oikeus velvoitti yhtiön maksamaan bonukset sekä määräaikaisille, että osa-aikaisille työntekijöille.

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädetään tarkemmin työsopimuslakiin sovellettavasta yhdenvertaisuudesta sekä syrjinnänkiellosta. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on 1 luvun 1 §:n ”edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.” Myös lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) sovelletaan työoikeudessa, jonka tarkoituksena on sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen ja tasa-arvon edistäminen sekä varsinkin naisten aseman parantaminen työelämässä.

Työturvallisuus on yksi työnantajan keskeisistä velvollisuuksista ja se on määritelty työsopimuslain 2 luvun 3 §:ssä. Työturvallisuudesta on säädetty tarkemmin työturvallisuuslaissa

²⁹ Kyläkallio 2018, 322.

(738/2002). Työnantajan keskeisiin velvollisuuksiin kuuluu palkanmaksuvelvollisuus. Vähimmäispalkka määräytyy sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Työnantajalla on velvollisuus maksaa myös sairastajan palkkaa, jos työntekijä on tapaturman tai sairauden vuoksi estynyt tekemään työtä. Jos työsuhde on kestänyt yli kuukauden, on työnantajan maksettava täysipalkka sairauslomalta. Siinä tapauksessa, kun työsuhde on kestänyt alle kuukauden, on työnantajan maksettava 50 prosenttia normaalista palkasta sairauslomalta.³⁰

3.3.2 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työntekijän keskeisiin velvollisuuksiin on suorittaa työnsä niiden määräysten mukaan, jotka työnantaja on määrännyt toimivaltansa rajoissa. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu olla lojaali työnantajalle ja vältettävä toimimasta tavalla, joka voi vahingoittaa työnantajaansa.³¹ Työsopimuslain 3 luvun 3 ja 4 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka voidaan katsoa hyvän kilpailutavan vastaisena toimena tai paljastaa työnantajan liikesalaisuuksia hyötyäkseen niistä. Työntekijä ei saa käyttää hyväkseen tai paljastaa työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia liittyvät ne sitten taloudellisiin tai teknisiin asioihin. Yleisesti kielto on voimassa kaksi vuotta työsuhteen päättymisestä, mutta siitä voidaan määrätä myös erillisellä salassapitosopimuksella. Työntekijä ei saa harjoittaa kilpailevaa toimintaa työsuhteen aikana eikä samanaikaisesti tehdä töitä toiselle tai harjoittaa itsenäistä elinkeinotoimintaa, jos se vahingoittaa työnantajaa. Kilpailukieltota voidaan laajentaa tai tarkentaa kilpailukieltosopimukselle, joka on voimassa enintään kuusi kuukautta tai kohtuullista korvausta vastaan sen kesto voi olla vuoden.³²

Työntekijän on huolehdittava omalta osaltaan työturvallisuuden toteutumisesta. Työsopimuslain 3 luvun 2 §:n mukaan työntekijän tulee noudattaa tarvittavaa varovaisuutta ja huolellisuutta työtehtävissään huolehtiakseen omasta ja muiden turvallisuudesta. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu myös ilmoittaa työnantajalle mahdollisista puutteista tai vioista, jotka saattavat aiheuttaa työturvallisuusriskin. Työntekijän työturvallisuus velvoitteista säädetään tarkemmin työturvallisuuslaissa.³³

3.4 Työsopimuksen irtisanominen

Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan työnantaja voi irtisanoa työntekijän vain asiallisesta ja painavasta syytä. Hallituksen esityksen (HE 157/2000) mukaan asiallinen ja painava syy ei voi syrjivä eikä se saa olla ristiriidassa työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden arvioinnissa on käytettävä

³⁰ Kyläkallio 2018, 324-325.

³¹ Kyläkallio 2018, 325-326.

³² Kyläkallio 2018, 325-326.

³³ Schön 2020, 256-257.

kokonaisarvioita. Vuonna 2019 työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ensimmäiseen momenttiin lisättiin myös työnantajan olosuhteiden ja aseman arviointi, kun arvioidaan irtisanomisen kokonaisvaltaista arviota. Hallituksen esityksessä eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta (HE 227/2018) haluttiin tuoda esille, ettei eri kokoisissa yhtiöissä samanlaiset tilanteet vaikuta samanlailla. Yhden työntekijän toiminta voi vaikuttaa pienessä yrityksessä huomattavasti enemmän kuin isossa, joka tulee ottaa arvioinnissa huomioon.³⁴ Syyt irtisanomiselle voivat työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaiset työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet tai työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaiset yrityksen taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaiset irtisanomiset henkilöön liittyvien syiden vuoksi on yleensä seuraus velvollisuuden tai velvollisuuksien vakavasta laiminlyönnistä tai niiden rikkomisesta.

Tavallisin irtisanomisperuste työsopimusrikkomus, kun työntekijä laiminlyö työvelvoitteen. Työvelvollisuuden laiminlyöntejä ovat esimerkiksi työn puutteellinen hoitaminen, luvattomat poissaolot tai jatkuva myöhästely. Henkilöön liittyviä syitä voi myös olla, jos työntekijän työnteke edellytykset muuttuvat siten, ettei työntekijä pärjää enää tehtävässään eikä yrityksessä ole mahdollisuutta uudelleen sijoittaa työntekijää.³⁵ Työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä on kerrottu esimerkkejä mitkä henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet eivät ole hyväksyttäviä. Ei hyväksyttäviä syitä ovat esimerkiksi työsopimuslain 7 luvun 2:n mukaan työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Myöskään työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen ei ole työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan irtisanomisperuste. Työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan tai työntekijän turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin ei voida pitää työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan hyväksyttävänä irtisanomisperusteina.

3.5 Työsopimuksen purkaminen

Työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä määritellään työsopimuksen purkamisperuste. Työnantaja voi ensimmäisen momentin perusteella purkaa työsopimuksen päättymään heti vain erittäin painavasta syystä. Tällöin sopimus voidaan purkaa noudattamatta työsopimuksen mukaista irtisanomisaikaa tai huomioimatta työsopimuksen kestoa kuten määräaikaaisuutta.

Purkamisperusteet ovat vahvasti kytköksissä irtisanomisperusteisiin, mutta kun irtisanomisperuste tulee olla painava ja asiallinen, niin purkamisperusteena vaaditaan erittäin painavaa

³⁴ HE 157/2000 vp, 96; HE 227/2018 vp, 8.

³⁵ HE 157/2000 vp, 96-98.

syytä. Arvioidessaan purkamisperusteita niitä tulee arvioida kokonaisvaltaisesti ottaen huomioon työsuhteen erityispiirteet ja ominaisuudet sekä sopijapuolien asema sopimussuhteessa, sillä työsopimuslaissa ei ole erikseen määritelty ja yksilöity sallittuja tai kiellettyjä purkuperusteita. Työnantaja voi purkaa työsopimuksen, jos työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia velvoitteita, jotka liittyvät olennaisesti työsuhteeseen. Laiminlyönnin tai rikkomuksen tulee olla niin vakava, ettei työnantajaa voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista sen loppuun esimerkiksi määräaikaisessa työsuhteessa tai edes irtisanomisaajan ajan. Esimerkiksi purkamisperusteista voivat olla työturvallisuuden vaarantaminen tai päihtyneenä työpaikalla esiintyminen.³⁶ Vastaavasti 8 luvun 1 §:n toisen momentin mukaan työntekijä voi purkaa työsopimuksen, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksen tai lain mukaisia velvoitteita, siten ettei työntekijän voida kohtuullisesti olettaa jatkavan työsuhteen loppuun tai edes irtisanomisaikaa. Työntekijä voi esimerkiksi purkaa työsopimuksen, jos työnantaja laiminlyö palkanmaksuvelvollisuuden pitkäaikaisesti tai vaarantaa työntekijän turvallisuuden laiminlyömällä työturvallisuusvelvoitteita.³⁷ Työsuhteen purkaminen tulee työsopimuslain 8 luvun 2 §:n mukaan tehdä 14 päivän sisällä siitä, kun sopijapuoli saa tiedon purkamisperusteiden täyttymisestä. Työsopimuslain 8 luvun 2 §:n mukaan sopimuksen purkaminen tulee tehdä 14 päivää esteen päättymisen jälkeen, jos purkaminen estyy pätevän synn vuoksi.

Työtuomioistuimen³⁸ päätös 2020:4 ottaa kantaa työsopimuksen purkamisperusteisiin sekä työsopimuslain 8 luvun 2 §:n purkamisoikeuden raukeamiseen. Tapauksessa työsopimuksen purkaminen oli tehty yli 14 päivää purkamisperusteiden täyttymisestä. Työtuomioistuin ratkaisi päätöksessään, oliko purkamisperuste ylipäättään täyttynyt ja oliko se ehtinyt raueta ennen työsopimuksen purkua. Tapauksessa luottamusmiehenä toiminut työntekijä A oli toiminut vastoin työnantajan toimintaohjeita ja käynnissä olleen asiakaskampanjan sääntöjen vastaisesti. Sen lisäksi A oli asian ilmi tullessa esittänyt vastaavia syytöksiä toisesta työntekijästä. A oli käyttänyt asemaansa työntekijänä hyötyäkseen asiakaskampanjasta sääntöjen vastaisella tavalla. Tämän lisäksi hän syytti toista työntekijää vastaavasta toiminnasta. A:n työsuhde oli purettu yli 14 päivää sen jälkeen, kun oli syyllistynyt ”huolellisesti suunniteltuun, työnantajaan kohdistuneeseen epärehellisyyteen ja aiheuttanut menettelyllään vakavan luottamuspuolan³⁹”.

³⁶ HE 157/2000 vp, 109; Paanetoja 2019, 96.

³⁷ Paanetoja 2019, 96-97.

³⁸ Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (646/1974) määrittelee työtuomioistuimen tehtävät ja toimivallan. Lain 1 §:n mukaan työtuomioistuin on erikoistuomioistuin, jonka käsittelee työehto- sekä virkamiessopimusten soveltamista ja niihin liittyviä riita-asioita. Riita-asiat koskevat yleensä sopimusten tulkintaa ja niiden soveltamista sekä sopimusten tai työehto- ja virkaehtosopimuslakien rikkomisista ja niiden seurauksista. Päätöksiin ei voi hakea 36 §:n mukaan muutoksia ja ne ovat heti lainvoimaisia tuomioita. Vain korkein oikeus voi purkaa työtuomioistuimen päätöksen tietyin edellytyksin.

³⁹ TT 2020:4

Toista työntekijää D:tä kohtaan esitettyjen syytteiden vuoksi, työnantaja oli joutunut selvittämään D:n toimintaa, jotta mahdollisuus ohjeiden väärin ymmärrykseen ja niiden noudattamiskäytännöstä voitaisiin pois sulkea. Tämän vuoksi A:n työsuhde oli purettu vasta 23 päivää purkamisperusteen synnystä. Työtuomioistuimien katsoi, että työnantajalla oli peruste purkaa työsopimus. Työtuomioistuin myös katsoi, että D:n toiminnan selvittäminen oli pätevä este, ettei purkuperuste rauennut 14 päivän jälkeen, vaan työnantajalla oli oikeus varmuudella selvittää syytösten oikeellisuus. Työsopimus oli purettu 3 päivää selvityksen valmistumisen jälkeen eli 14 päivän sisällä esteen poistumisesta.

Työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaan työsopimusta voidaan pitää purkautuneena, jos työnantaja tai työntekijä on poissa yli seitsemän päivää ilmoittamatta pätevää syytä poissaololleen. Kuitenkin hallituksen esityksessä, jos ilmoittaminen estyy hyväksyttävän syyn vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu. Työnantajan on ryhdyttävä välittömästi purkamisen jälkeisiin toimiin katsottuaan työsopimuksen purkautuneeksi 3 §:n syyn vuoksi. Tämä tarkoittaa työntekijän lopputilin maksua ja verokortin palauttamista.⁴⁰

Työtuomioistuimen päätöksessä 2020:109 käsitellään työsuhteen purkautumista sen perusteella, ettei työntekijä ole ilmoittanut työnantajalle poissaolon jatkumisesta. Työntekijä oli ilmoittanut sairaspöissaolostaan 4 päivän ajalta, mutta muun syyn vuoksi jatkuneesta sairauslomasta hän ei ollut kuitenkaan ilmoittanut työnantajalleen. Työntekijä oli ollut yhteensä poissa töistä kahden viikon ajan ja vaikka hänellä oli lääkärintodistukset koko ajalta, hän oli jättänyt ilmoittamatta asiasta työnantajalleen sairausloman jatkuessa neljän päivän jälkeen. Työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli oikeus katsoa työsuhde purkautuneeksi työsopimuslain 8 luvun ja 3 §:n mukaisesti, kun työntekijä ei ollut ilmoittanut sairausloman jatkuvan. Tuomioissa katsottiin, ettei työntekijällä ollut pätevää syytä jättää asiaa ilmoittamatta työnantajalle.

4 Työaika ja sen järjestelyt

Tässä luvussa käsitellään työaikalainsäädäntöä. Luvussa käydään läpi työajan määritelmä sekä työajan järjestelyyn liittyvää lainsäädäntöä. Erityisesti kiinnitetään huomioita lepoaika ja lisä- ja ylityölainsäädäntöön, joiden tulkinta ja seuranta ovat haastavaa vuokratyössä eri käyttäjäryitysten ja työpisteiden vuoksi. Työaikalaki (872/2019) on tullut voimaan 2019, jolla kumottiin vanha työaikalaki (605/1996). Lain tarkoituksena oli päivittää se siten, että se vastaa

⁴⁰ HE 157/2000 vp, 111.

paremmin muuttuneen elinkeinorakenteen tarpeita ja työn teossa tapahtuneita muutoksia sekä ottaa huomioon kansainvälisten direktiivien reunaehdot.⁴¹

Työaikalakia sovelletaan 1 luvun 1 §:n perusteella työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen tai virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, lukuun ottamatta laissa toisin säädettyjä työ- tai virkasuhteita. Lakia ei sovelleta 1 luvun 2 §:n mukaan työntekijään tai virkamieheen, joiden työaika ei ennalta määritellä eikä sitä valvota, vaan he voivat itse päättää työajastaan.

4.1 Työajan määritelmä ja säännöllisen työajan järjestelyt

Työaikalain 2 luvun 3 §:n mukaan työaika on aika, jonka työntekijä käyttää työhönsä sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Aikaa, jolloin työntekijä voi lähteä työpaikalta ja käyttää vapaa-aikansa haluamallaan tavalla, ei katsota olevan työaika. Työpäivän aikana olevia päivittäisiä taukoja ei lueta työaikaan, jos työntekijällä on esteetön mahdollisuus poistua työpaikalta. Tällaisia ovat esimerkiksi monella alalla ruokatauot. Työskentely paikalla ei ole merkitystä siihen katsotaanko aika työajaksi vai ei, jos työ kuuluu työaikalain soveltamisalaan.⁴² Työmatkat eivät työaikalain 2 luvun 3 §:n mukaan ole työaika, jos sitä ei voida katsoa työsuorituksiksi. Työpäivän aikana tehtävät matkat esimerkiksi työkohteiden välillä kuitenkin katsotaan työajaksi. Sillä ei ole merkitystä katsottaessa kuuluuko matka työaikaan, millä työntekijä kulkee, vaan yksinomaan sillä, tekeekö työntekijä matkan aikana töitä vai ei. Työajan käsite on pakottava oikeus eikä siitä voi poiketa työntekijän vahingoksi työ- tai virkaehtosopimuksella. Työ- tai virkaehtosopimuksella tai työnantajan tahdosta työajaksi voidaan kuitenkin lukea muukin aika, jota ei työaikalain puitteissa katsottaisi työajaksi.⁴³ Työaikalain 2 luvun 4 §:ssä käsitellään varallaoloaika, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa siten, että työnantaja voi tarvittaessa kutsua hänet töihin. Varallaoloajasta on maksettava korvaus eikä se saa kohtuuttomasti häiritä työntekijän vapaa-aikaa. Työntekijä voi käyttää vapaa-aikansa haluamallaan tavalla, kunhan on tavoitettavissa ja vapaa-aika on keskeytettävissä työtehtävän vuoksi, jos siihen tulee tarvetta. Jos varallaoloaikana työntekijä on sidottu työntekopaikkaansa tai sen välittömään läheisyyteen, se laskeaan työaikalain 2 luvun 3 §:n mukaiseksi työajaksi. Varallaolokorvauksen määrä ja varallaoloaika on oltava työntekijän tiedossa varallaolosopimusta tehdessä.⁴⁴

Säännöllinen työaika on työaikalaisissa rajattu sekä vuorokautisen että viikoittaisen työajan osalta. Säännöllinen työaika voi työaikalain 3 luvun 5 §:n mukaan olla enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittaista työaika voidaan järjestää siten, että se on

⁴¹ HE 158/2018 vp, 1.

⁴² Hietala & Kaivanto 2014, 45-47.

⁴³ HE 158/2018 vp, 74-77.

⁴⁴ HE 158/2018 vp, 77-78.

keskimäärin 40 tuntia viikossa 52 viikon aikana siten, ettei päivittäinen 8 tunnin työaika kuitenkaan ylitä. Säännöllinen työaika voidaan 6 §:n mukaan myös järjestää vuorotyöksi, jossa vuorojen on vaihdettava säännöllisesti sovituin ajanjaksoin. Työaikalain 3 luvun 5 §:stä voidaan poiketa 7 §:n mukaisilla aloilla. Työtunnit voi tasoittaa kolmen viikon tasoittumisjaksoon enintään 120 tuntia tai kahdenviikon tasoittumisjaksoon 80 tuntia. Yhtenä esimerkkinä esimerkiksi pelastustoimitehtävissä voidaan käyttää työaikalain 3 luvun 7 §:n mukaista poikkeusta. Yötyöksi lasketaan kello 23-06 välillä tehtyä työtä ja sitä voidaan kutsua yövuoroksi, kun vähintään kolme tuntia työajasta sijoittuu yötyöksi luettavalle ajalle. Jaksotyössä ja jatkuvässä vuorotyössä voidaan teettää korkeintaan viisi peräkkäistä yövuoroa, josta voidaan poiketa vain työntekijän antamalla suostumuksella. Yövuoroja voidaan työntekijän suostumuksella teettää yhteensä seitsemän peräkkäin, joista kaksi viimeistä lasketaan lisä- tai ylityöksi.⁴⁵

Laissa määritellyn säännöllisen työajan järjestelyn lisäksi säännöllistä työaikaä voidaan järjestellä työehtosopimuksen mukaisesti, josta säädetään työaikalain 8 luvun 34 §:ssä tai paikallisella sopimuksella, josta säädetään työaikalain 4 luvun 11 §:ssä työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Hallituksen esityksessä eduskunnalle työaikalain 4 luvun 11 §:n mukaisesti sopia vuorokautisen työajan pidentämistä korkeintaan kahdella tunnilla ja viikoittaista työajan pidentämistä korkeintaan 48 tuntiin. Tasoittumisjakso saa olla korkeintaan neljä kuukautta eikä keskimääräinen viikoittainen työaika saa ylittää 40 tuntia. Paikallinen sopiminen on mahdollista, jos työssä sovellettava työehtosopimus ei muuta määrää. Sopimus on tehtävä kirjallisesti, jos se on yli kaksi viikkoa pitkä tai toistaiseksi voimassa oleva.⁴⁶

Työneuvoston lausunnossa (TN 1424-07)⁴⁷ otetaan kantaa siihen voiko työehtosopimus työaikalain mukaan antaa työnantajalle päätösvallan pidentää vuorokautista ja viikoittaista työaikaä tasoittumisjakson puitteissa. Kyseessä oli kaupalan työehtosopimus, joka määrättiin seuraavasti ”Työnantaja voi järjestää työajan keskimääräiseksi siten, että työaika tasoittuu enintään 12 viikon aikana 40 tuntiin viikossa. Vuorokautinen työaika on tällöin enintään 10 tuntia ja viikoittainen enintään 50 tuntia.”. Työneuvos katsoi lausunnossaan, ettei työaikalain (605/1996) 3 luvun 9 §:ssä (nykyään on uuden työaikalain 4 luvun 10 §:ssä

⁴⁵ HE 158/2018 vp, 79-85.

⁴⁶ HE 158/2018 vp, 86; Hietala & Kaivanto 2014, 82-90.

⁴⁷ Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista (400/2004) määrää, että työneuvoston tehtäviin kuuluu antaa lausuntoja esimerkiksi työaikalain sekä työturvallisuuslain soveltamisesta ja tulkinnasta. Lausuntopyyntö on esitettävä kirjallisesti ja lausuntoa voi pyytää muun muassa tuomioistuimet sekä työnantajien ja työntekijöiden keskusjärjestöt.

ja 8 luvun 34 §:ssä säädetty ja tarkennettu) aseteta rajoja päätösvallan siirtämisestä alemmalle tasolle. Työehtosopimuksessa on asetettu määräykset antavat rajat työnantajalle, joiden sisällä paikallinen toimija voi päättää työajan järjestämisestä parhaalla katsomallaan tavalla.⁴⁸

4.2 Säännöllisen työajan ylittäminen ja sunnuntaityö

Työaikalain 5 luvun ja 16 §:n mukaan lisä- ja ylityöt edellyttävät työnantajan aloitetta ja 17 §:n mukaan työntekijän suostumusta. Hallituksen esityksessä eduskunnalle työaikalainsäädännön muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 158/2018) määritellään, että lisätyöstä voidaan sopia jo työehtosopimuksessa tai työntekijä voi antaa erillisen suostumuksensa tarvittaessa. Ylityön teettäminen vaatii kutakin kertaa varten oman suostumuksensa työntekijältä tai tämä voi lyhyeksi määräytyksi ajaksi antaa suostumuksensa siihen. Varallaolosopimuksen tehdessä katsotaan, että työntekijä antaa samalla suostumuksensa lisä- ja ylityöhön. Sunnuntaina sekä kansallisen juhlapäivänä työtä voi teettää, jos siitä on erikseen sovittu työehtosopimuksessa, työntekijä antaa siihen suostumuksensa tai työn luonteen vuoksi työtä tehdään säännöllisesti niinä päivinä. Jos säännöllinen työaika on sovittu keskimäärin alle 40 tuntia viikossa, työaika lasketaan lisätyöksi 40 tuntiin asti ja vasta sen ylittävä osuus lasketaan ylityöksi. Työntekijän kuuluu aina säännöllisen työajan ylittyessä tietää, kummasta on kyse, sillä niiden suostumuskäytäntö ja korvauskäytäntö eroavat toisistaan.⁴⁹

Taulukossa 1 esitellään miten lisä- ja ylityöt jakautuvat, kun tehdään 37,5 tunnin viikkoja. Taulukossa on työaikalain mukainen (TAL:n), työvuoroluetteloon piirretyt ja toteutuneet tuntien määrät. Taulukosta näkyy, että vasta kun päivä kohtainen tunti määrä ylittää 8 tuntia ja viikkotuntimäärä ylittää 40 tuntia aletaan tunnit laskemaan ylityöksi. Sitä ennen ne lasketaan

Työaika	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	
TAL:n mukainen	8	8	8	8	8	-	-	40h
Työvuoroluettelo	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5			37,5h
Tehty	7,5	7,5	7,5	7,5	9	4		43h
Lisätyö					0,5	2		2,5h
Ylityö								
- vrk					1			1h
- vko						2		2h

Taulukko 1; Hietala & Kaivanto 2014, 111. Esimerkki 2: Lisätyön laskeminen, kun työtä tehdään perjantaina ja viikonloppuna (7,5/37 - työtuntijärjestelmä)

⁴⁸ TN 1424-07

⁴⁹ HE 158/2018 vp, 93-99.

lisätöiksi, josta ei tarvitse maksaa ylityökorvauksia. Taulukossa esimerkkinä työvuorot työntekijälle, joka tekee 8 tunnin päiviä, josta 30 minuutin ruokataukoa ei lasketa työaikaan.

Ylityö mukaan lukien työaika ei saa 18 §:n mukaan ylittää 48 tuntia neljän kuukauden tasoittumisjaksolla tai työehtosopimuksella määrättyllä jaksolla. Tästä voidaan poiketa vain 19 §:n mukaisella hätätyöllä, jota työnantaja voi teettää vain ennalta arvaamattomissa tilanteissa, jos työn teettämättä jättäminen uhkaa vakavasti hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumiseen. Työnantajan tulee hätätyötä teettäessä antaa selvitys työsuojeluviranomaiselle sen syistä, laajuudesta ja kestosta, johon työntekijöiden edustaja voi liittää lausuntonsa.

Lisä- ja ylityöstä ja sunnuntaikorvauksesta määrätään työaikalain 5 luvun 20 §:ssä. Lisätyöstä on maksettava vähintään palkkaa vastaava korvaus. Vuorokautisesta ylityöstä on maksettava kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla korotettu palkka ja sen ylittäviltä tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Sunnuntaikorvaus on 100 prosentilla korotettu palkka ja jos sunnuntaityö on myös ylityötä, siitä on maksettava myös ylityökorvaus, joka lasketaan korottamattomasta palkasta.⁵⁰

4.3 Lakiin perustuvat tauko- ja lepoajat

Päivittäisistä ja viikoittaisista lepoajoista sekä tauoista määrätään työaikalain 6 luvussa. Jos työaika on vuorokaudessa pidempi kuin kuusi tuntia, on työntekijälle 24 §:n mukaan annetta vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana hän voi poistua työpaikalta. Tauon pituus voidaan myös työntekijän ja työnantajan kesken sopia lyhyemmäksi, mutta tauon on oltava vähintään puoli tuntia. Jakso- ja vuorotyössä yli kuuden tunnin vuorossa työntekijälle on annettava vähintään puolen tunnin tauko tai mahdollisuus aterioida työn aikana. Jos työntekijä voi tauon aikana poistua työpaikalta, ei taukoa lasketa työaikaan. Taukoa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun.⁵¹

Pääsääntönä vuorokausilepoon on, että sen on oltava vähintään 11 tuntia yhtäjaksoista lepoaika vuoron alkamista seuraavana 24 tunnin aikana. Työaikalain 6 luvun 25 § perustuu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (2003/88/EY) tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 3 artiklaan, jonka tavoitteena on rajoittaa liian pitkiä työpäiviä ja ehkäistä liiallista terveydelle haitallista rasittumista⁵². Jaksotyössä vuorokausilepoa voidaan lyhentää tarvittaessa 9 tuntiin. Vuorokausilepo ajat säätelevät samalla työvuorojen maksimi pituuksia. Jos vuorokausilepo on oltava 11 tuntia, voi työvuoron maksimi pituus näin ollen olla 13 tuntia.

⁵⁰ HE 158/2018 vp, 102.

⁵¹ Hietala & Kaivanto 2014, 171-173.

⁵² HE 158/2018 vp, 105.

Työntekijän edustaja voi työntekijän suostumuksella sopia tilapäisen vuorokausilevon lyhentämisestä vähintään seitsemään tuntiin. Vuorokausilevon vähentämisestä ei tarvitse maksaa korvausta ajassa eikä rahassa.⁵³ Vuorokausilevon määrää voidaan lyhentää työaikalain 6 luvun 25 §:n mukaan viiteen tuntiin sellaisissa tapauksissa, jos vuorotyötä tekevät työntekijät vaihtavat työvuoroja; jos vuorokaudessa tehdään useita jaksoja; kausiluonteisen ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun tasoittamiseksi; työntekijän pitkän työmatkan vuoksi; tapaturman tai sen vaaran yhteydessä; turvallisuus- ja vartiointityössä, jossa jatkuva läsnäolo on edellytys henkilöiden tai omaisuuden turvaamiseksi tai suojelemiseksi sekä sellaisessa työssä joka on välttämättömän toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Viikkolevon pituudesta säädetään työaikalain 6 luvun 27 §:ssä. Työntekijällä on työaikalain 6 luvun 27 §:n mukaan oikeus 35 tunnin yhtäjaksoiseen viikkolepoon, joka tulisi mahdollisuuksien mukaan sijoittaa sunnuntain yhteyteen. Hallituksen esityksessä eduskunnalle työaikalain 6 luvun 27 §:n mukaan sijoitetaan eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 158/2018) määritellään, että samoilla perusteilla voidaan lyhentää viikkolevon pituutta, kun vuorokausilevon pituuttakin lyhennetään. Viikkolevon tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia. Työvuorosta poissaoloa ei lain mukaan voida laskea viikkolevoksi, jos poissaolo johtuu sairaudesta tai lapsen sairaudesta. Lepoajan tulee siis olla työntekijälle etukäteen tiedossa oleva vapaa. Viikkolepo voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi viikossa 14 vuorokauden jaksolla. Seitsemän päivän aikana on oltava kuitenkin yksi 24 tunnin lepojako. Viikkolevosta poikkeaminen ja sen lyhentäminen tulee korvata mahdollisimman pian työntekijälle lyhentämällä työaikaa vastaava määrä tai työntekijän suostumuksella, korvauksen voi myös maksaa rahakorvauksella.⁵⁴

5 Työehtosopimukset

Tässä luvussa käsitellään työehtosopimuksia ja niitä sitovaa lainsäädäntöä. Vuokratyön kannalta merkittävä asia on mitä työehtosopimusta kuhunkin työhön sovelletaan ja minkä mukaan sovellettava työehtosopimus määräytyy. Luvussa käydään läpi työehtosopimusten eri muotoja, niiden sisältöä ja solmimista rajoittavia ja huomioon otettavia ehtoja.

Työehtosopimus on työehtosopimuslain 1 §:n mukaan sopimus, jossa sovitaan ehdoista, joita noudatetaan työsopimuksissa tai työsuhteissa. Työehtosopimus voidaan 1 §:n perusteella solmia yhden tai useamman työnantajan tai rekisteröityneen työnantajain yhdistyksen sekä yhden tai useamman rekisteröityneen työntekijäin yhdistyksen välillä. Työehtosopimuksen solmijan on oltava sellainen, jonka pääsääntöinen tehtävä on, joko työnantajien tai työntekijöiden etujen valvominen työsuhteessa. Työntekijä puolelta se voi olla yksittäinen työnantaja tai

⁵³ Hietala & Kaivanto 2014, 175-178.

⁵⁴ HE 158/2018 vp, 108-110.

työnantajien yhdistys. Sopijaosapuolia voi olla kummaltakin puolelta useita, mutta kaikkien on oltava yhdistyslain mukaisia rekisteröityjä yhdistyksiä, joiden jäsenenä voi olla ammattijäosto, yritys tai muita yhdistyksiä. Ulkomaalainen rekisteröity yhdistys ei ole kelpoinen solmimaan työehtosopimusta, johon sovelletaan työsopimuslakia.⁵⁵ Rekisteröityneet työntekijöiden yhdistykset työehtosopimuksissa esimerkiksi alan minimi palkoista, palkan lisistä sekä työajoista. Monia työehtosopimukseen kuuluvia asioita kuten lomarahoja, palkan lisiä ja minimipalkkoja ei ole kirjattu lakiin eli, jos työehtosopimusta ei ole, työnantaja voi määrittellä niiden maksusta. Työehtosopimuksissa otetaan huomioon alojen erityispiirteet, kun niitä solmitaan eri aloille, kun taas laki jää usein yleispiirteiseksi.⁵⁶

Työehtosopimukset voivat olla paikallisesti solmittuja tai kansallisia sopimuksia.⁵⁷ Yleissitovat työehtosopimukset sitovat kaikkia alan järjestäytyneitä työnantajia ja niiden työntekijöitä. Paikalliset työehtosopimukset solmitaan yksittäisen työntajanyrityksen ja ammattiliiton edustajan tai ammattiosaston edustajan välillä. Yleensä paikallisissa sopimuksissa työntekijöitä edustaa luottamusmies tai luottamusvaltuutettu.⁵⁸

5.1 Työehtosopimuksen sisältö ja solmiminen

Työehtosopimuksen muotovaatimukseen kuuluu työehtosopimuslain 2 §:n mukaan se, että se on tehtävä kirjallisesti. Työehtosopimus voi syntyä myös työehtosopimuslain 2 §:n mukaan merkitsemällä pöytäkirjaan sopijapuolten neuvottelutulos, joka todetaan yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi. Jälkimmäinen tapa on kyseessä esimerkiksi silloin, kun sopijapuolet hyväksyvät sovittelijan esittämän sopimusratkaisun, joka merkitään neuvotteluiden pöytäkirjaan ja jonka sovittelija allekirjoituksellaan hyväksyy oikeaksi. Tällaisissa tapauksissakin kuitenkin yleensä tehdään jälkikäteen tavanomainen työ- tai virkaehtosopimus, mutta sopimus olisi pätevä ilman.⁵⁹

Kirjallinen muotovaatimus tarkoittaa sitä, että sopimuksen ulkopuolelle jätettyjä asioita ei voida katsoa kuuluvan sopimukseen. Sopimuksessa saattaa kuitenkin olla suoria viittauksia esimerkiksi lakiin tai Verohallinnon viittauksiin, jotka ovat päteviä osia työehtosopimuksissa, vaikka eivät olisikaan suoraan sopimustekstissä tai sen liitteinä. Silloin kun sopimuksessa viitattu lähde muuttuu sopimuskautena, on keskeistä se mitä sopimuksen tekohetkellä

⁵⁵ Saloheimo 2020, 55.

⁵⁶ Ammattiliitto Pro 2022, Mikä ihme on työehtosopimus?

⁵⁷ Saloheimo 2020, 22.

⁵⁸ Luottamusvaltuutettu voi toimia työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisesti työntekijöiden edustajana, jos työntekijöillä ei ole työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä määritellään, että luottamusvaltuutettu on valittava enemmistäänillä työntekijöiden kesken ja luottamusvaltuutettu voidaan valtuuttaa edustamaan heitä määrättyissä työsuhteita ja työoloja koskeissa asioissa.

⁵⁹ Saloheimo 2020, 44-45.

sopijaosapuolten on katsottu tarkoittavat. Nämä kuitenkin käsitellään ongelman tullessa tapauskohtaisesti.⁶⁰

Työehtosopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten muoto määräytyy viitetyöehtosopimuksen mukaan. Se on yleensä kirjallinen varsinkin, jos paikallisen sopimuksen työntekijäedustajana on luottamusmies ja se koskee useampaa työntekijää. Yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus ei kuitenkaan välttämättä tarvitse olla kirjallinen vaan on suullisenakin pätevä. Mitä useampaa työntekijää sopimus koskee sitä tärkeämpää, on noudattaa kirjallista muotovaatimusta, vaikka oikeuskäytäntö on joissain tapauksissa katsonut vakiintuneen käytännön täyttävän paikallisen sopimuksen muotovaatimukset.⁶¹

Työehtosopimuslain 2 §:n mukaan kollektiivisopimuksissa eli työnantajaliiton sekä työntekijäliiton solmimissa työehtosopimuksissa on myös menettelyvaatimuksia tietojen toimittamisesta sekä ilmoittamisesta, joita on noudatettava. Työehtosopimuslain 2 §:n mukaan sopijaosapuolten on toimitettava tieto työehtosopimuksen solmimisesta sekä työehtosopimuksen lakkaamisesta sosiaali- ja terveysministeriölle. Myös tiedot sopijaosapuolten jäsenyritysten ja työntekijöiden määrästä on toimitettava sosiaali- ja terveysministeriölle, jotka kuuluvat sopimuksen sitovuuspiiriin. Näillä tiedoilla voidaan ennen kaikkea vahvistaa ja valvoa yleissitovuutta.⁶²

Työehtosopimus tulee voimaan yleensä siihen kirjattuna alkamispäivänä. Sopimukseen usein kirjataan myös päättymispäivä. Jos uusi sopimus tehdään siten, että vanha on jo päättynyt, niin noudatetaan pääsääntöisesti vanhan sopimuksen ehtoja jälkivaikutuksen nojalla. Työehtosopimukset ovat usein voimassa vuoden tai kaksi, jonka jälkeen neuvotellaan uudet sopimukset.⁶³

5.2 Työehtojen sitovuus, määräykset ja niiden noudattaminen

Keskusjärjestöt ovat työehtosopimus osapuolten yläyhdistyksiä, joita työehtosopimukset eivät sido. Kuviossa 2 kuvataan valtakunnallisten liittojen välillä tehtyjä työehtosopimuksia ja niiden vaikutussuhteita. Työehtosopimukseen on sidottu osallistujayhdistyksen alayhdistykset kuten esimerkiksi työntekijöiden ammattiosastot. Sopimus sitoo myös kaikkia työehtosopimukseen osallisen tai muuten sidotun yhdistyksen jäsenyönantajia ja -työntekijöitä.⁶⁴

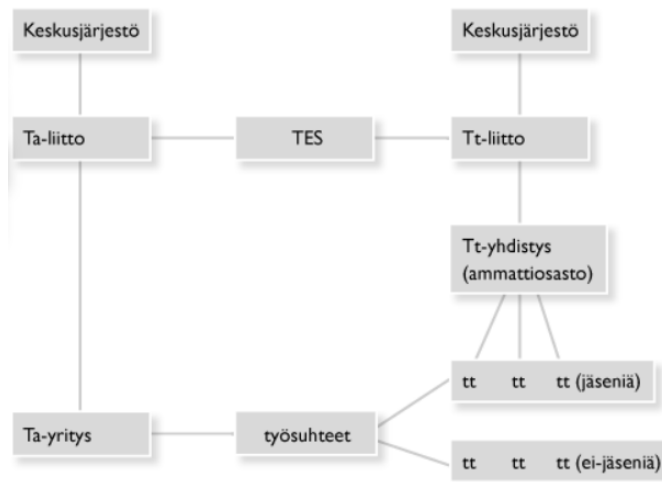
⁶⁰ Saloheimo 2020, 46-49.

⁶¹ Saloheimo 2020, 49-50.

⁶² Saloheimo 2020, 51.

⁶³ Saloheimo 2020, 69-71.

⁶⁴ Saloheimo 2020, 77-78.



Kuvio 2; Saloheimo 2020, 76. Työehtosopimusten sitovuuden kuvaus.

Työehtosopimuksesta voidaan soveltaa vain sitä sitoviin työnantajiin ja työntekijöihin. Sen määräyksiä noudatetaan ehtoina suoraan yksittäisissä työsuhteissa. Vaikka työnantaja olisi sopimusosapuoliyhdistyksen jäsen ei työehtosopimusta sovelleta, jos työnantajalla ei ole soveltamspiiriin kuuluvaa toimintaa. Työnantajan asema sekä sen toiminta-ala määräävät voidaanko työehtosopimusta soveltaa työsuhteessa.⁶⁵

Työehtosopimuksissa voi olla kolmeen ryhmään jaettuja määräyksiä. Velvoitemääräykset ovat sopimusosapuolten keskinäisen suhteen ehtoja, joissa määrätään yleensä esimerkiksi sopimuksen kesto- ja voimassaoloajat, sopimusosapuolten välisistä suhteista ja sopimuksen irtisanomisesta. Normimääräykset puolestaan ovat työehtosopimusten tärkein osa, sillä ne määräävät ehdoista ja määräyksistä mitä työsuhteissa ja työsopimuksissa on noudatettava. Normimääräyksillä sovitaan työnantajien ja työntekijöiden välisistä oikeuksista ja velvollisuuksista, jotka tulevat automaattisesti voimaan sopimuksen myötä sen vaikutuksen alaisissa työsopimuksissa ja työsuhteissa. Jos työsopimus on ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, työehtosopimus voittaa eli normimääräykset ovat pakottavia. Työehtosopimuksella ei voida kuitenkaan sopia siihen liittyvän lain huonommasta ehdosta esimerkiksi työsopimuslain irtisanomissuojaa ei voida heikentää työehtosopimuksella. Työsopimuksella voidaan kuitenkin sopia työehtosopimusta paremmasta ehdosta. Normimääräyksissä sovitaan työsuhteen ja työsopimuksen ehdoista. Normimääräykset koskevat yleisesti esimerkiksi työaikaa, palkkaa, palkan lisiä, vuosilomaa ja muita työsuhtevapaita. Kolmantena työehtosopimus määräys muotona voi olla suositus. Suosituksessa ei kuitenkaan ole oikeudellista velvollisuutta niin kuin muissa määräyksissä.⁶⁶

⁶⁵ Saloheimo 2020, 78-79.

⁶⁶ Saloheimo 2020, 105-119.

Työehtosopimusten normimääräykset pannaan toimeen työpaikoilla uuden työehtosopimuksen voimaan tullessa. Työnantaja tulkintaoikeudellaan tulkitsee, miten työehtoja sovelletaan työehtosopimuksen mukaisesti ja jos työntekijä riitauttaa työnantajan tulkinnan, asia etenee neuvotteluihin. Viime kädessä, jos työnantaja tai työntekijä vaatii eikä asiasta muuten saada sovintoa, asia etenee työtuomioistuimelle ratkaistavaksi, jos kyseessä on työehtosopimuksen tulkintaa ja sovellusta koskeva riita-asia. Jos kyseessä ei ole tulkintaa tai soveltamista koskeva riita-asia niin asia voidaan käsitellä suoraan alioikeudessa.⁶⁷

Työehtosopimusta voidaan soveltaa vasta kun ollaan selvillä sen sisällöstä, oli kyse sitten työpaikasta tai tuomioistuimessa. Osapuolilla on joskus erilainen käsitys siitä, mitä määräys tarkalleen tarkoittaa ja se voidaan jo tekstinä ymmärtää eri lailla. Työehtosopimusten tulkinnan sanamuoto on usein lähtökohtana sen tulkinnalle. Ristiriitatilanteissa pyritään ratkaisemaan yleensä ensisijaisesti sen mukaan, mitä osapuolet ovat tarkoittaneet sopimusta tehdessään. Jos toinen osapuoli on tehnyt sopimustekstin, voidaan siihen soveltaa epäselvyyssääntöä, joka tarkoittaa, että tekstin laatinut osapuoli kantaa vastuun epäselvästä ja tulkinnanvaraiseksi jääneestä sisällöstä, jos toinen osapuoli on voinut perustellusti saada erilaisen käsityksen sopimustekstistä.⁶⁸

6 Vuokratyö

Vuokratyö on yleisintä alle 30-vuotiaiden keskuudessa.⁶⁹ Kuviossa 1 on esitetty vuosien 2013-2021 vuokratyötä tekevien sukupuolijakauma ja vuokratyöntekijöiden määrä yhteensä. Vuokratyöntekijöitä oli yhteensä 50 000, kun vajaa 10 vuotta sitten vuokratyöntekijöitä oli vain 27 000. Vuokratyöntekijöiden määrä on tässä ajassa lähes kaksinkertaistunut. Vaikka vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut noin kaksin kertaiseksi vuodesta 2013, ei heidän osuutensa palkansaajista kuitenkaan ole kasvanut kuin vuoden 2013 yhdestä prosentista kaikista palkansaajista 2021 vuoden 2,3 prosenttiin. Vuonna 2013 vuokratyöntekijöistä noin puolet oli miehiä ja puolet naisia, kun taas vuodesta 2016 vuoteen 2019 miehiä on ollut enemmän vuokratyössä.⁷⁰ 2021 tilanne muuttui siltä osin, että vuokratyöstä tuli naisilla yleisempää kuin miehillä. 2021 miehiä oli 45 prosenttia ja naisia 55 prosenttia.⁷¹ Naisten osuus vuokratyöntekijöistä on noussut samaan aikaan, kun kunnallisella puolella on alettu puhua hoitohenkilökunnan siirtymisestä keikkatöihin henkilöstövuokrausyrityksiin.

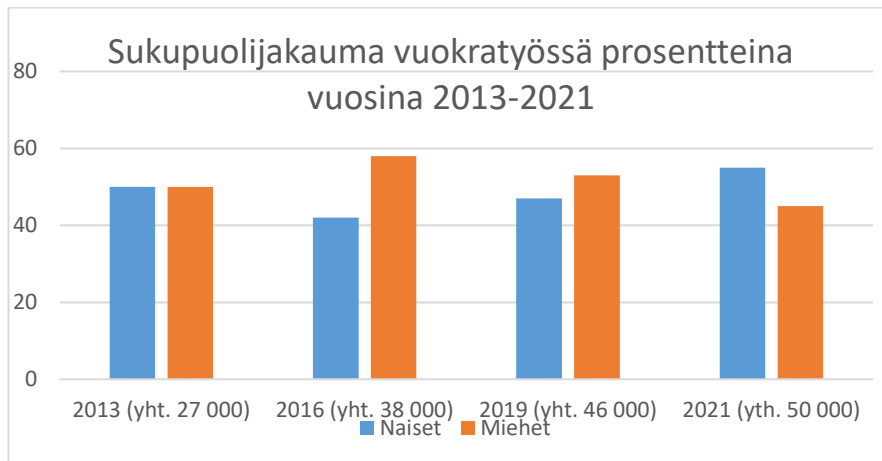
⁶⁷ Saloheimo 2020, 142-145.

⁶⁸ Saloheimo 2020, 177-180.

⁶⁹ Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 22.

⁷⁰ Tilastokeskus 2013; Tilastokeskus 2016, 14; Tilastokeskus 2019, 14; Tilastokeskus 2021.

⁷¹ Tilastokeskus 2021.



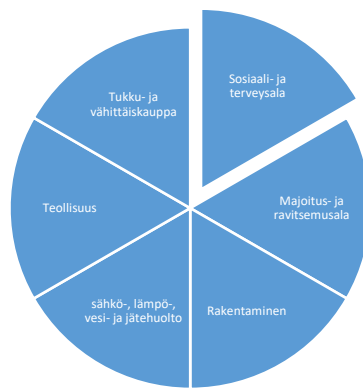
Kuvio 3: Tilastokeskuksen (2013, 2016, 2019 ja 2021) tietojen pohjalta tehty vuokratyöntekijöiden sukupuolijakauma vuosina 2013-2021.

Vuokratyö tulee erottaa alihankinnasta. Alihankinnassa ja aliurakoinnissa työntekijät eivät siirry yritykseltä toiselle vaan suorittavat työn oman yrityksen johdolla ja valvonnalla, vaikka työ suoritettaisiinkin tilaavan yrityksen tiloissa. Aliurakointiin ja alihankintaan ei siten sovelleta vuokratyötä koskevaa lainsäädäntöä.⁷²

Työtuomioistuin⁷³ on antanut ratkaisu 2013:187, jossa otetaan kantaa vuokratyön ja alihankinnan eroon. Tapauksessa käsiteltiin onko Finnair Oyj:n ja Adecon välinen sopimus vuokratyösopimus vai alihankintasopimus. Yhtiön työntekijöitä oli samaan aikaan lomautettu kun yhtiö oli ostanut toiselta yhtiöltä matkustamopalveluiden kokonaisuuden. Ratkaisussa työtuomioistuin katsoi, että yritysten välisessä sopimuksessa ja toteutuneen työntöön perusteella kyseessä oli alihankintasopimus, sillä Adecon vastasi täysin palvelukokonaisuuden tuottamisesta ja henkilöstön työjohtosta, vaikka vastuu turvallisuudesta oli loppupeleissä koneen kapteenilla.

⁷² Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 15.

⁷³ Työtuomioistuimen tehtävät määrittelevät tuomioistuinlain 6 luvun 1 §. Työtuomioistuin (2020, tehtävät) käsitellään työtuomioistuimen muita tehtäviä kuin ratkaista ja käsitellä riita-asioita. Sen lisäksi työtuomioistuin antaa lausuntoja muille tuomioistuimille niiden käsiteltävinä olevista tapauksista, jotka edellyttävät erityistä työehto- ja virkaehtosopimusten tunteista. Työtuomioistuimessa ei kuitenkaan ratkaista kaikkia työoikeudellisia riitoja, vaan ne voidaan työsopimus asioissa ratkaista myös asianomaisessa käräjäoikeudessa. Virkasuhde riidat taas voidaan käsitellä asianomaisessa hallinto-oikeudessa.



Kuvio 4: Suurimmat vuokratyötä käyttävät alat

Kuviossa 4 on esitetty eniten vuokratyötä käyttävät alat. Vuokratyötä tehdään yleisesti yksityiselle ja kaikista eniten majoitus- ja ravitsemusosalalla. Muita aloja, missä tehdään paljon vuokratyötä ovat rakentaminen, sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuolto, teollisuus sekä tukku- ja vähittäiskauppa. Julkisella sektorilla vuokratyötä käytetään merkittävästi vain sosiaali- ja terveysalalla, jonka yleistymisestä on viime aikoina ollut paljon julkisuudessakin puhetta.⁷⁴

6.1 Vuokratyön lainsäädäntö

Työvoimanvuokrausta rajoittavasta luvanvaraisuudesta luovuttiin 1994, joka tarkoittaa ettei vuokratyötä rajoittavaa erityislainsäädäntöä ole. Vuokratyössä sovelletaan samaa työlänsäädäntöä kun muihinkin vastaaviin työsopimuksiin.⁷⁵ Työsopimuslaissa on nostettu 1 luvussa 7 §:ssä oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen. Oikeuksia ja velvollisuuksia ei voi siirtää kolmannelle osapuolelle ilman sopijapuolen suostumusta. Hallituksen esityksessä eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000) tätä perustellaan työn henkilökohtaisuuden vuoksi. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä ettei työntekijä saa ilman työnantajan lupaa hankkia toista tekemään työsopimuksensa tehtäviä.⁷⁶ Työsopimus lain 1 luvun 7 §:ssä myös määritellään, että työnantajalla on oltava työntekijän suostumus siirtäessään työntekijän toisen yrityksen käyttöön. Kun työntekijä siirretään hänen suostumuksellaan toiselle yritykselle eli käyttäjäyritykselle, siirtyy tällöin oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä työntekemiseen ja järjestelyihin välittömästi liittyvät työnantajan velvollisuudet. Hallituksen esityksessä eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000) välittömiä velvollisuuksia ovat esimerkiksi työajan päättäminen sekä työturvallisuus velvoitteet. Varsinaiselle työnantajalle esityksen mukaan jää kuitenkin velvollisuus huolehtia palkanmaksusta ja sosiaalivakuusmaksuista sekä

⁷⁴ Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 20-21.

⁷⁵ Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 26-27.

⁷⁶ HE 157/2000 vp, 64.

työnantajan yhteistoimintavelvoitteet ja vuosiloman antaminen.⁷⁷ Käyttäjäyrityksen on myös annettava vuokratyönantajalle tarvittavat tiedot, joita tämä tarvitsee velvollisuuksien täyttämiseen. Tiedonantamisvelvollisuus lisättiin työsopimuslain 1 luvun 7 §:ään 2008, jolloin samalla esitettiin vuokratyöhön liittyviä lisäyksiä muihinkin pykäliin. Hallituksen esityksessä (HE 68/2008) tuotiin esille että Suomessa on kansainvälisellä tasolla katsottaessa hyvin vähän vuokratyötä koskevaa erikoislainsäädäntöä.⁷⁸ Esityksessä tarvittaviin tietoihin esitettiin muun muassa tehdyt työtunnit, lepoajat, vaadittava koulutus ja kokemus, työtehtävä, työntekopaikka, työn erityispiirteet sekä sovellettava työehtosopimus. Näiden lisäksi tarvittaviin tietoihin kuuluu kaikki sellaiset tiedot joita työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseen. Lisäksi esityksessä tuodaan esille myös käyttäjäyrityksen velvollisuus antaa arvio työntekijän työtaidoista ja käytöksestä, jotta tarvittaessa työnantaja pystyy laatimaan laajan työtodistuksen työntekijälle.⁷⁹

Euroopan parlamentin ja neuvoston (2008/104/EY) direktiivissä vuokratyöstä otetaan kantaa, että Euroopan sisällä vuokratyön käytössä sekä vuokratyöntekijöiden oikeudellisissa tilanteissa, asemassa ja työehdoissa on huomattavia eroja. Direktiivin tarkoitus oli luoda ”vuokratyöntekijöihin sovellettavat suojapuitteet, jotka ovat syrjimättömät, avoimet ja oikeasuhteiset ja joissa otetaan huomioon työmarkkinoiden ja työmarkkinasuhteiden monimuotoisuus.”⁸⁰ Direktiivillä haluttiin suojella vuokratyöntekijöitä ja parantaa vuokratyön laatua ja vuokratyöntekijöiden asemaa. Direktiivi vuokratyöstä on implementoitu työsopimuslakiin, sillä vuokratyötä koskee sama työsopimuslaki, kun muitakin työsuhteita.

Korkeimman oikeuden tapauksessa 2012:10 oli ratkaistavana, katsotaanko A:n vuokratyöyrityksen kautta tehty määräaikainen työsopimus toistaiseksi voimassa olevaksi. Yritys oli kertonut A:lle työsopimuksen päättyvän käyttäjäyrityksen tilauksen päättymisen vuoksi. Työsopimuksen kesto oli perusteltu ainoastaan käyttäjäyrityksen tilauksen kestolla. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan toisin kuin käräjäoikeus ja hovioikeus. Vaikka käyttäjäyrityksen toiminta oli vaikiintumatonta ja työvoimantarvetta oli vaikea arvioida, ei työsopimuksen määräaikaisuutta voida perustella käyttäjäyrityksen tilauksen kestolla ja päättää tilauksen lopettamisella. Määräaikaisen työsopimuksen solmimisen eikä irtisanomisperusteet täytyneet työsuhteessa. Korkein oikeus katsoi, että solmittu

⁷⁷ HE 157/2000 vp, 64.

⁷⁸ HE 68/2008 vp, 10-11.

⁷⁹ HE 68/2008 vp, 10.

työsopimus oli toistaiseksi voimassa oleva eikä vuokratyöyrityksellä ollut perusteltua syytä irtisanoa A:ta.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa otetaan kantaa siihen, ettei käyttäjäyritys voi kiertää työsuhdeturvaa vain siirtämällä työtä vuokratyön piiriin. Määräaikaisuudelle tulee olla perusteltu syy, jonka näyttötaakka on aina siihen vetoavalla. Määräaikaisuuden arviointi vuokratyössä on oma erityiskysymyksensä, johon vaikuttavat suuresti käyttäjäyrityksen tilanne ja vuokratyötä käyttävällä yrityksellä on myös velvollisuus antaa vuokratyöyritykselle tarvittavat tiedot määräaikaisuuden perusteista.⁸¹

Lainsäädännön lisäksi vuokratyöntekijöiden työsuhteiden ehtoja säätelevät työehtosopimukset. Vuokratyöntekijä on työsopimuslain 9 a §:n nojalla myös oikeutettu samoihin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin käyttäjäyrityksessä kuin käyttäjäyrityksen vakituinen henkilökunta, ellei erilainen kohtelu ole objektiivisesti perusteltuna oikeutettu. Käyttäjäyrityksen ei kuitenkaan 9 a §:n mukaan ole velvollinen taloudellisesti tukemaan palvelujen tai järjestelyjen käyttöä. Työsopimuslain 2 luvun 9 §:n mukaan, jos työnantaja eli vuokratyöyritys, joka ei ole sidottu työsopimuslain 7 §:n 3 momentin mukaiseen yleissitovaan työehtosopimukseen eikä ole velvollinen noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta on vuokrannut työntekijän käyttäjäyritykseen, työsuhteessa tulee soveltaa vähintään käyttäjäyritystä sitovaa 7 §:n 3 momentin mukaista yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään yleissitovaa työehtosopimusta, työsuhteen ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyrityksen sitovien ja siellä sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset työsopimuslain 9 § 2 momentin mukaan. Henkilöstövuokrausalalla yleissitova työehtosopimus on henkilöstöpalvelualan työehtosopimus. Tämän lisäksi yrityksillä voi olla yrityskohtaisia työehtosopimuksia, mutta jos yleissitova työehtosopimus on työntekijälle edullisempi, niin sen määräykset menevät edelle. Vuokratyöntekijät kuuluvat pääsääntöisesti joko vuokratyöstä tai käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen piiriin. Vuokratyötä koskevat määräykset eri alojen työehtosopimuksissa voidaan karkeasti jakaa kolmeen ryhmään. Ensimmäisenä vuokratyönvoiman käyttöä sekä sen käyttämisen edellytyksiä koskevat määräykset. Toisena on vuokratyövoiman käyttöönottonenettelyä ja sen tiedottamista koskevat määräykset. Kolmantena ryhmänä työehtosopimuksissa on vuokratyöntekijöiden työsuhteen ehtojen määräytymistä ja niiden tiedottamista koskevat määräykset. Työehtosopimuksissa yleisiä työnantajanvelvollisuuksia koskien vuokratyötä on erilaiset tiedottamisvelvoitteita koskevat määräykset. Vuokratyötä koskevat määräykset työehtosopimusten määräykset vaihtelevat muun muassa sitovuudeltaan. Osa määräyksistä on työnantajaa velvoittavia, joiden rikkomisesta voidaan määrätä

⁸¹ Koskinen 2012, 19-23.

työehtolain 9 §:n mukaiseen hyvityssakkoon velvollisuuksien täyttämättä jättämisestä. Osa työehtosopimusten määräyksistä koskien vuokratyötä taas osa on lähinnä suositukseksi tarkoitettu.⁸²

Työtuomioistuimen päätöksessä TT 2007:10 annettiin ratkaisun siihen, oliko yritys toiminut vastoin työehtosopimuksen määräyksiä vuokratyönkäytöstä. Tapauksessa yritys X oli irtisanonut viisi työntekijää yhteistoimintaneuvottelujen tuloksena vedoten taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin. Samaan aikaan yritys oli kuitenkin käyttänyt vuokratyövoimaa oman perustelunsa mukaan työhuippujen tasaamiseen. Työtuomioistuin katsoi, että yritys oli käyttänyt vuokratyöntekijöitä sellaisiin tehtäviin, joihin yrityksen omia työntekijöitä olisi voitu käyttää eikä vuokratyöntekijöillä ollut merkittävää erilaista osaamista. Vuokratyöntekijät olivat myös työskennelleet samoissa tehtävissä vakituisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena. Työtuomioistuin määräsi yrityksen maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuksen rikkomisesta, sillä vuokratyön käytölle ei ollut työehtosopimuslain mukaisia perusteita eikä tilanteeseen ei puututtu, vaikka työntekijäpuolelta oli asiaan kiinnitetty huomiota yhteistoimintaneuvotteluissa. Yritystä sitovassa työehtosopimuksessa vuokratyönkäyttö oli sallittua vain ruuhkahuippujen tasoittamiseen tai muuten ajallisesti tai laadullisesti sellaisiin tehtäviin, jotka vaativat kiireellisyyden, ammatitaidon, keston tai muiden vastaavien syiden vuoksi ulkopuolista työvoimaa. Tämän vuoksi työtuomioistuin katsoi, että yritys X oli toiminut vastoin työehtosopimusta.

6.2 Vuokraus- ja käyttäjäyrityksen oikeussuhde

Erityislainsäädäntöä vuokrausyritysten ja käyttäjäyritysten välisiä asiakassopimuksia varten ei ole, vaan sopimuksissa sovelletaan lakia varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929). Nämä sopimukset ovat siis käytännössä lailla säätelemätön sopimustyyppi, jossa sovelletaan lain varallisuus oikeudellisista oikeustoimista sopimuksen syntymisen, valtuutuksen, pätemättömyyden sekä kohtuullisuuden määräyksiä. Sopimusoikeudessa on sopimusvapauden periaate, joka antaa sopijaosapuolille laajat vapaudet sopia keskinäisestä oikeussuhteesta haluumallaan tavalla. Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista ei juurikaan määrittele sopijaosapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia, joka asettaa sopimuksen sisällön suureen arvoon ja tuo tiettyjä vaatimuksia sopimusten laatimiseen.

Vaikka sopimusvapauden vuoksi sopimusten tekeminen on melko säätelemätöntä, henkilöstövuokrausyritys ja käyttäjäyritys eivät voi kuitenkaan keskenään tehdä sopimusta, joka

⁸² Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 29-31.

velvoittaisi kolmatta osapuolta eli vuokratyöntekijää ellei työntekijä hyväksy sopimusehtoa työsopimuksessa tai jälkeen päin muulla tavalla.⁸³ Työsopimuslaki 1 luvun 17 § myös määrittelee jonkun verran yritysten välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia kuten esimerkiksi työnantaja-velvoitteiden siirrosta. Henkilöstövuokraus- ja käyttäjäyritys eivät myöskään voi sopimuksen nojalla vähentää työntekijälle kuuluvia oikeuksia.⁸⁴

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2005:135 otettiin kantaa siihen, onko henkilöä vuokraava yritys vahingonkorvausvastuussa työntekijän aiheuttamasta vahingosta käyttäjäyritykselle. Tapauksessa vuokrayritys ja käyttäjäyritys olivat solmineet sopimuksen henkilöstövuokrayhteistyöstä. Käyttäjäyritys oli vuokranut työntekijä A:n vuokrayrityksen kautta töihin huoltoasemalle, jossa töissä ollessaan A oli anastanut kassakaapin varat. Käyttäjäyritys vaati A:n vuokranneen yrityksen korvaamaan vahingon. Korkein oikeus katsoi, että korvausvelvollisuutta ei synny, sillä sopimusta tarkastellaan normaalien sopimusehtojen periaatteiden kannalta eikä yritysten välisessä sopimuksessa ole määritelty erikseen vahingonkorvausasioita. Vuokratyöyritys ei ole laiminlyönyt velvollisuuksiin palkatessaan työntekijää, vaan työntekijä on ollut palkatessa soveltuva työhön, johon hänet on palkattu. Käyttäjäyritykselle siirtyä työsopimuslain mukainen työn valvontavastuu eli tästäkään ei vuokrayritystä voi syyttää. Korkein oikeus katsoi, ettei kyseessä ole vuokrayrityksen sopimusrikkomuksesta tai että sopimuksesta muutoinkaan seuraisi tilanne, että vuokrayritys olisi vastuussa A:n toimista.

6.3 Vuokratyön edut ja haasteet työntekijän kannalta

Vuokratyö antaa työntekijälle monia etuja verrattuna vakituiseen työhön. Työ- ja elinkeinoministeriön 2013 teettämän selvityksen perusteella noin puolet vuokratyöntekijöistä kertoivat, että vuokratyöntekijäksi on helpompi päästä, kun vastaavaan työtehtävään vakituiseksi. Selvityksessä nousi merkittäviksi syiksi vuokratyöntekemiselle se, että pystyy itse määrittämään työajan ja -paikan. Vuokratyö antaa työntekijälle joustavan mahdollisuuden työ- ja yksityiselämän yhteen sovittamiseen. Muita syitä vuokratyöntekemiselle olivat lisäansiot esimerkiksi opintojen, hoitovapaan tai eläkkeen ohella sekä työntekijä ei halunnut kokoaikaista tai vakituista työsuhdetta. Vuokratyö on usein valinta ihmisille, jotka haluavat joustavimmat työajat ja valinnan vapautta työn ja muun elämän yhteen sovittamisessa.⁸⁵

⁸³ Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 73-76.

⁸⁴ Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 76.

⁸⁵ Huotari & Pitkänen 2013, 21.

Vuokratyön etuihin kuuluu se, että työmarkkinoille saadaan henkilöitä, jotka eivät halua tai pysty tekemään kokoaikaista työtä. Vuokratyö tuo helpomman reitin hankkia työkokemusta varsinkin nuorille joilla sitä ei vielä ole kerennyt kertymään. Vuokratyö voi myös olla mahdollisuus hakea tietynlaiseen kiinnostavaan yritykseen hankkimaan kokemusta, jolloin työllistyminen kyseiseen paikkaan voi jatkossa olla helpompaa. Vuokratyöhön ei myöskään tarvitse sitoutua samalla kun muunlaisiin työsuhteisiin ja siihen on helpompi päästä kiinni. Vuokratyö antaa helpon tavan lisätyön tekemiseen toisen työn ohella sekä lisätyön tekemisen opintojen sekä eläkkeen ohella.⁸⁶

Suurimmaksi haasteeksi vuokratyössä koetaan sen epävarmuus työnjatkuvuudesta ja tarjolla olevista työvuoroista. Epävarmuus toimeentulosta lisää vuokratyöntekijöiden henkistä kuormitusta vaikka monet ilmoittavatkin tekevänsä sitä omasta vapaasta tahdostaan eikä edes haluaisi ottaa vastaan vakituista työsuhdetta. Työsuhteet ovat usein lyhyitä määräaikaista tai yksittäisiä vuoroja. Vuokratyöntekijät jäävät helposti työyhteisöjen ulkopuolelle lyhyiden työsuhteiden vuoksi, jolloin työstä jää puuttumaan kokonaan työyhteisön turva ja tuki. Vuokratyössä myös koulutusten puute aiheuttaa heikkoa urakehitystä verrattuna vakituisiin työsuhteisiin.⁸⁷

Vuokratyössä yllätyksenä voi tulla myös sairastajan palkan puuttuminen tai se, ettei sitä makseta täysmääräisenä. Työsopimuslain 2 luvun 11 §:ssä määritellään, että työntekijän on saatava sairastajan palkka täysimääräisenä, jos työsuhde on kestänyt yli yhden kuukauden, mutta vuokratyöntekijät eivät välttämättä tee säännöllisiä vuoroja. Työsopimuslain 11 § mukaan työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt alle kuukauden on oikeutettu kuitenkin 50 % korvaukseen sairastajanpalkasta. Jos vuokratyöntekijä tekee satunnaista keikkaa ja hänelle tulee yli seitsemän päivän pituisia taukoja työstä, niin vuokratyöyritykset tässä tapauksessa katsovat työsopimuksen purkautuneeksi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella, jolloin työsuhde voidaan sairastajan palkanmaksun osalta katsoa alkaneeksi uudestaan.

Uutena ilmiönä on noussut myös vuokratyöntekijöiden tai niin kuin hoitotyössä käytetään keikkatyöntekijöiden parempi palkkaus kuin vakituisten työntekijöiden varsinkin hoitoalalla. Hoitoalalla on työntekijöiden markkinat ja vuokratyöfirman kautta on parempi mahdollisuus neuvotella palkkoja ylöspäin.⁸⁸ Asiasta ei ole vielä juurikaan tutkittua tietoa, jonka vuoksi tieto perustuu pääasiassa uutisointiin, työntekijöiden kertomuksiin ja liittojen asiantuntijoiden mielipiteisiin. Kääntöpuolena ilmiölle on kuitenkin se, ettei paremmalta näyttävä palkka ole ei kuitenkaan ole niin hyvä kun annetaankin ymmärtää vuokratyötä välittävistä yrityksistä. Vuokratyöyrityksen palkkaan sisältyy lähes poikkeuksetta lomarahat,

⁸⁶ Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 21-23.

⁸⁷ Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 24-26.

⁸⁸ Kokko 2021.

jotka vakituisille käyttäjäyritysten työntekijöille kertyy eikä lomapäivät kerry kuten vakituisilla työntekijöillä.⁸⁹

6.4 Vuokratyön edut ja haasteet työnantajan kannalta

Vuokratyö mahdollistaa käyttäjäyritykselle henkilöstön vaihtelut kysynnän ja suhdanteiden muutoksissa. Henkilöstö määrää pystytään lisäämään vuokratyön avulla esimerkiksi kausivaihteluiden mukaan helpommin ilman painetta lisätä ja myöhemmin vähentää vakituisen henkilöstön määrää. Käyttäjäyritykselle vuokratyön käyttö tilapäiseen ja äkillisiin tarpeisiin on helppoa, vaivatonta ja joustavaa. Lisätyövoima äkilliseen ja tilapäiseen tarpeeseen keventää myös oman vakituisen henkilöstön työkuormaa. Vuokratyötä voidaan käyttää myös tilapäisissä projektituontoisissa tilanteissa, jossa tarvitaan erityisosaamista asiassa, jota ei omasta henkilöstöstä löydy.⁹⁰

Käyttäjäyrityksen näkökulmasta ongelmaksi voi muodostua suuri vaihtuvuus työntekijöistä, joka aiheuttaa resurssien tarvetta perehdytykseen työn ja työpaikan käytäntöihin, joka saattaa aiheuttaa työn tuottavuuden alenemista. Omien vakituisten työntekijöiden työaika saattaa mennä ”hukkaan”, jos vuokratyöntekijöiden käyttö on runsasta ja vaihtuvuus suurta. Vaikka työ olisikin tuttua vuokratyöntekijälle, ovat jokaisen työpaikan käytännöt ja tilat erilaisia ja vaativat tutustumista. Käyttäjäyritykselle myös vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuus ja osaamisen taso voidaan katsoa aiheuttavan epävarmuutta, sillä työntekijä voi olla heille täysin tuntematon ja vieras. Työyhteisössä käyttäjäyrityksessä vuokratyön käyttö voi aiheuttaa myös riskin vakituisen henkilöstön korvaamiseen vuokratyöllä, joka aiheuttaa paineita ja konflikteja työyhteisössä. Se aiheuttaa epävarmuutta ja ristiriitatilanteita käyttäjäyrityksen työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden sekä työnantajan välillä.⁹¹

Hyvä ja suunnitelmallinen vuokratyön teettäminen voi myös säästää yrityksen tai kunnan rekrytointikuluja ja resursseja. Joskus vuokratyösuhde johtaakin pysyvään ja vakituisen työsuhteeseen suoraan käyttäjäyrityksen kanssa, jolloin työntekijällä on mahdollisuus perehtyä ja tutustua sekä työpaikkaan että työyhteisöön ennen vakituisen työsuhteeseen sitoutumista.⁹²

6.5 Vuokratyön käytön ajantasainen ongelma yhteiskunnan näkökulmasta

Suomen sairaanhoitaja ry:ssä ollaan asiantuntijan mukaan huolissaan siitä, että hoitoalan siirtyminen vuokratyöhön aiheuttaa sen, että työvuoroissa on täysin organisaatioon sitoutumattomia työntekijöitä, jotka eivät välttämättä tunne ympäristöä tai potilaita. Keikkatyöntekijät

⁸⁹ Annala 2022.

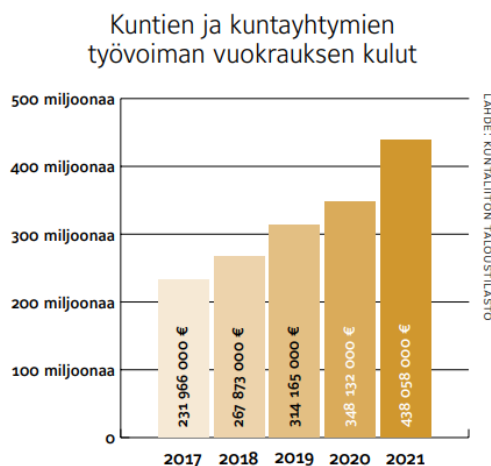
⁹⁰ Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 22-25.

⁹¹ Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 24-25.

⁹² Kivimäki 2022, 14-15.

myös saattavat olla vain yhden työvuoron kyseisessä yrityksessä, joka kuormittaa muuta henkilöstöä, sillä vakituiset työntekijät joutuvat kantamaan kokonaisvaltaisen vastuun yksikön toiminnasta. Vakituiset hoitajat kantavat vastuun, ohjeistavat ja perehdyttävät vaihtuvat vuokratyöntekijät ja pahimmassa tapauksessa tekevät työtään vielä pienemmällä palkalla kuin perehdytettävät. Myös Yksityisiä terveystalouden yrityksiä edustavan Hyvinvointiala HALI ry:n hoivajohtaja kertoo, että muutos vuokratyöhön siirtymiseen on ollut näkyvää ja syyksi ilmoitetaan usein palkkaus. Hyvinvointiala HALI ry:n hoivajohtaja tuo myös esille sen, että vuokratyöyritysten ja vuokratyöntekijöiden lisääntyminen alalla on nostanut huomattavasti henkilöstö kuluja, sillä henkilöstövuokrausyritys ottaa omansa välistä.⁹³

Kunnat ovat käyttäneet yhä enemmän ja enemmän rahaa vuokratyön ostamiseen, joka käy ilmi alla olevasta kuvasta. Useiden arvioiden mukaan vuokratyön käyttö tulee noin 2,5 kertaa kalliimmaksi kuin oman vakituisen työntekijän palkkaaminen. Uusien hyvinvointialueiden myötä vuokratyön kustannukset hoitoalalla siirtyy kunnilta hyvinvointialueille. Pohjanmaan hyvinvointialueen johtaja kertoo vertailemista työntekijäkustannuksista vuokratyöntekijöiden ja omien vakituisen tekijöiden välillä ja huomannut kustannusten olleen kolme kertaa suuremmat vuokratyöntekijöiden kohdalla. Otanta on pieni ja vertailu on vaikeata, sillä vuokratyöntekijästä ei makseta työnantajakuluja, mutta vuokraava yritys taas ottaa omansa välistä. Myös oman vakituisen henkilöstön kuormittamisella tiuhaan vaihtuvien vuokratyöntekijöiden on oma hintansa, sillä se vaikeuttaa jo muutenkin henkilöstöpulasta kärsivää sosiaali- ja terveysalaa.⁹⁴



Kuvio 5; Kivimäki 2022. Vuokratyön kallis hinta.

⁹³ Annala 2022.

⁹⁴ Kivimäki 2022, 14-15.

Kuviosta 5 voi helposti nähdä, että vuokratyön kustannukset ovat nousseet huomattavasti viime vuosina. Monien arvioiden mukaan sen hinta on jopa kolminkertainen vakituiseen työntekijään nähden. Ongelmaksi muodostuu se, että henkilöstöpula hoitoalalla aiheuttaa tilanteen, jossa vuokratyötä on ostettava hinnalla millä hyvänsä, joka taas mahdollistaa vuokratyöntekijöiden korkeamman palkan. Tämä tuo taas ilmiön, että myös jo vakituiseissa työsuhteissa olevat hoitajat lähtevät paremman palkan perässä vuokratyöyrityksiin töihin, joka pahentaa henkilöstöpulaa. Tätä ei pystytä korjaamaan ennen, kun henkilöstöpulaa saadaan korjattua.⁹⁵

7 Pohdinta ja johtopäätöksiä

Vuokratyössä on monia hyviä sekä huonoja puolia sekä työntekijän että työnantajan kannalta. Vaikka samat työlainsäädännöt ja työehtosopimukset pätevät niin vakituisiin kuin vuokratyöntekijään, on vuokratyöntekijän kohdalla välillä vaikeampia hahmottaa omia oikeuksia ja velvollisuuksia ja sitä, miten pelkästään vuokratyön tekeminen vaikuttaa omiin oikeuksiin.

Työntekijä voi vakituiseissa työsuhteissa luottaa siihen, että sairaana saa normaalisti palkkaa, mutta vuokratyöntekijänä saattaa joutua laskemaan päiviä ja viikkoja, ja varmistamaan että on oikeutettu sairasajanpalkkaan. Normaalisissa osa-aikatyöissä ei työsuhdetta pidetä purkautuneena, vaikka tulisikin yli seitsemän päivän väli vuoroissa, mutta vuokratyössä näin tapahtuu. Vuokratyö on usein stressaavaa myös sen vuoksi, että työntekijän pitää itse myös pitää huoli siitä, että halutessaan työsuhde on jatkuva ja sen myötä kertyvät edut ja oikeudet pysyvät. Vuokratyö on usein myös hektistä, eikä vuoroja välttämättä ole kalenteria täynnä siinä kohtaan, kun sairastuu, jolloin ei tietysti ole töitä, joista maksettaisiin muutenkaan palkkaa.

Vuokratyössä työntekijän kannalta merkittävä ongelma voi olla myös työkokemuksen kertyminen. Vuokratyöntekijälle kertyy yleensä työkokemusta vuokratyöyrityksen katsomuksen mukaan vain niiltä ajoilta, kun vuokratyöntekijä on ollut töissä, mutta se ei ota huomioon sitä, että vuokratyöntekijä voi tehdä esimerkiksi kuukaudessa saman verran töitä, kun vakituinen osa-aikainen työntekijä kahdessa kuukaudessa. Vakituinen työntekijä kuitenkin tästä ajasta saa yleisesti kaksi kuukautta työkokemusta, kun taas vuokratyöntekijä saa tästä kuukauden, vaikka työajallisesti työntekijät olisivat tehneet saman verran töitä.

Ongelmaksi voi muodostua myös se, ettei vuokratyöntekijät ole sitoutuneita työyhteisöön eikä työpaikkaan. Vuokratyöntekijät eivät välttämättä koe samanlaisia paineita tai huolta seuraavasta työvuorosta tai päivästä. Heidän ei tarvitse ajatella työnteossaan samalla tavalla seuraavan vuoron työntekijöitä tai omaa seuraavaa työvuoroa. Vuokratyöntekijän ei toisin sanoen

⁹⁵ Kivimäki 2022, 14-15.

tarvitse kantaa huolta huomisesta. Vakituinen työntekijä hyvässä työyhteisössä yleisesti myös ajattelee kollegoitaan ja haluaa tehdä työnsä myös siten, että seuraavan on hyvä aloittaa ja jatkaa työntekoa. Vuokratyöntekijöillä tällaista velvollisuuden tunnetta harvemmin syntyy, sillä samaan paikkaan ei välttämättä mene uudestaan. Vaikka työn tekeekin siinä hetkessä jopa samalla tasolla, kun vakituinen työntekijä, ei ennakointi ja asioiden jatkumo yleisesti ole samalla tasolla.

Vakituisten työntekijöiden resursseja menee myös vuokratyöntekijöiden perehdyttämiseen, josta yleisesti ei makseta edes korvausta. Työntekijöiden työhyvinvointi voi kärsiä, jos vuokratyöntekijöiden vaihtuvuus on suurta, kun päivästä toiseen joutuu samat asiat sanomaan ja käymään läpi. Vuokratyöntekijöitä ei välttämättä myöskään samalla tavalla kiinnosta tai ole tarvetta kehittää työpaikan tapoja tai työpaikkaa. Toisaalta useita paikkoja kiertäessä vuokratyöntekijällä on mahdollisuus perehtyä ja nähdä useita erilaisia tapoja toimia ja tehdä asioita. Sen vuoksi myös vuokratyöntekijöiltä saattaa saada uusia näkökulmia ja ajatuksia asioiden kehittämiseen työpaikalla. Työyhteisön vastaanotto työvuoroon vaikuttaa myös paljon siihen uskaltaako tai kannattaako uusia näkökulmia tuoda esille. Vakituisten työntekijöiden suhtautuminen vuokratyöntekijöihin vaihtelee paljon. Siihen varmasti vaikuttaa vuokratyöntekijöiden vaihtuvuus ja oma jaksaminen työssä. Työn kokonaisvaltainen hallinta kuitenkin usein kaatuu vakituisen henkilökunnan harteille, sillä heillä on tieto kaikista toimintatavoista ja huomioon otettavista asioista.

Vuokratyö on myös keino käyttäjäyrityksille rekrytoida uusia työntekijöitä. Jos vuokratyöntekijä viihtyy työpaikassa, hänet voidaan tietyn ajan jälkeen rekrytoida vakituiseksi työntekijäksi. Tällä tavalla käyttäjäyritys säästää rekrytointikuluissa ja saa valmiiksi perehdytetyn työntekijän. Jos vuokratyöntekijä on ollut vuokratyöyrityksen kautta pitkään käyttäjäyrityksessä töissä, ei työsopimukseen myöskään koeaikaa. Se aika minkä työntekijä on ollut käyttäjäyrityksessä töissä, vähennetään koeajan pituudesta. Vuokratyöntekijöitä tulisi pyrkiä sitouttamaan työyhteisöön, jotta vaihtuvuus pienenesi ja vuokratyöntekijöistä saataisiin enemmän irti. Tämä vähentäisi vakituisten työntekijöiden kuormitusta, kun työvuorossa on jo tuttu ja osaava henkilö sen sijaan, että joka vuorossa on uusi työntekijä, joka vaatii perehdytystä.

Vuokratyö tulee olemaan jatkossakin yksi työntteettämismuoto, mutta sen jatkuvaan kasvamiinseen olisi hyvä kiinnittää huomioita ja pyrkimään sitouttamaan työntekijöitä työyhteisöön ja työpaikkaan. Työhyvinvoinnille myös keskeinen asia on, ettei työntekijät liikaa rasitu sen vuokratyön käytöstä ja ala kokemaan sitä enemmän taakkana kuin voimavarana. Apukädet moneen työhön varmasti kelpaa ja lisää jaksamista, mutta vastuun ja osaaminen kasautuminen pienelle määrälle vakituksia työntekijöitä kuormittaa turhaan.

Lähteet

Kirjallisuus ja artikkelit

Engblom, M. 2014. Työnantajan aseman ja olosuhteiden vaikutus työnantajan velvoitteisiin ja niiden tulkintaan. *Defensor Legis* 4/2014, 565-580.

Husa, J. & Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2005. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum.

Koskinen, S. 2012. Vuokrayrityksen oikeus käyttää määräaikaista työsopimuksia. Versio 2.0.

Edilex 2012/7. Viitattu 28.11.2021. <https://www-edilex-fi.nelli.laurea.fi/artikkelit/8684.pdf>

Kyläkallio, K. 2018. *Yritysjuridiikka*. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita. E-kirja. Viitattu 22.12.2021.

Kairinen, M. 2020. Luku 1: Yleiset säädökset. Teoksessa Hietala, H., Kairinen, M. & Kaivanto, K. & Schön, E. *Työsopimuslaki käytännössä*. 7. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy. 23-138. E-kirja. Viitattu 18.01.2022.

Hietala H. & Kaivanto K. 2014. *Työaikalaki käytännössä*. Helsinki: Talentum.

Hietala, H. & Kaivanto, K & Schön, E. 2022. *Vuokratyö*. 2. uudistettu painos. Alma Talent Oy: Helsinki. E-kirja. Viitattu 12.2.2023.

Hirvonen, A. 2011. *Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan*. Viitattu 15.2.2023.

https://www2.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/hirvonen_mitka_metodit.pdf

Paanetoja, J. 2019. *Työoikeus tutuksi - käsikirja*. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita. E-kirja. Viitattu 11.11.2021.

Saloheimo, J. 2020. *Työ- ja virkaehtosopimusoikeus*. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy. E-kirja. Viitattu 05.03.2023.

Schön, E. 2020. Luku 3: Työntekijän velvollisuudet. Teoksessa Hietala, H. & Kairinen, M. & Kaivanto, K. & Schön, E. *Työsopimuslaki käytännössä*. 7. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy, 249-284. E-kirja. Viitattu 28.11.2022.

Virallislähteet

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

HE 68/2008 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta.

HE 105/2016 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta.

HE 227/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta.

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalain ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Muut lähteet

Ammattiliitto Pro, 2022. Mikä ihme on työehtosopimus? Viitattu 05.03.2023. <https://pro-liitto.fi/fi/miksi-ammattiliittoon-kannattaa-kuulua#9a0e9f84>

Annala, A. 2022. Vuokrafirma tarjoaa keikkahoitajalle peräti 30 euroa tunnilta, vaikka vastuu työpaikalla on vakiväkeä pienempi 9.5.2022. Yle Uutiset. Viitattu 21.03.2023. <https://yle.fi/a/3-12421332>

Huotari, K. & Pitkänen, S. 2013. Selvitys määrä aikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ ja yrittäjyys 16/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 27.11.2021. <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Selvitys+m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4aikaisten+sopimusten+yleisyydest%C3%A4+ja+tiedottamisesta+vuokraty%C3%B6ss%C3%A4+24042013.pdf>

Kivimäki S. 2022. Vuokratyön kallis hinta. Super 12/2022, 14-15. Viitattu 21.03.2023. https://www.superlehti.fi/wp-content/uploads/sites/13/2022/11/super_12_2022.pdf

Kokko, O. 2021. Sairaanhoidtaja Sanna vaihtoi keikkatöihin - tienaa nyt jopa tonnin enemmän ja tekee töitä vähemmän 14.09.2021. Iltasanomat. Taloussanomat. Viitattu 21.3.2022. <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000008259712.html>

Oikeusministeriö 2013. Lainkirjoittajan opas. Viitattu 16.2.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76493/lainkirjoittajan_opas_low_20130904.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tilastokeskus 2013. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2012. Viitattu 19.02.2023 https://www.stat.fi/til/tyti/2012/14/tyti_2012_14_2013-11-05_kat_002_fi.html

Tilastokeskus 2016. Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot 2007-2016. Viitattu 19.02.2023. https://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_fi.pdf

Tilastokeskus 2019. Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot 2010-2019. Viitattu 19.02.2023. https://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_fi.pdf

Tilastokeskus 2022. Työllisten ja työvoiman määrä kasvoi, työkäisen väestön määrä kääntyi laskuun vuonna 2021. Viitattu 16.02.2023. <https://www.stat.fi/julkaisu/cl2yinm5hzj1l0dw2f2b376he>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. TEM esitteet 11/2017. Vuokratyöopas. Viitattu 2.3.2023. <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>

Työtuomioistuin 2020. Tehtävät. Viitattu 16.02.2023. <https://www.tyotuomioistuin.fi/fi/index/tyotuomioistuin.html>

TN 1424-07, 07.06.2007 Nro 1424-07

Oikeuskäytäntö

KKO: 1992:7, 23.01.1992/210

KKO: 2008:28, 18.03.2008/452

KKO: 2005:135, 16.12.2005/611

KKO: 2012:10, 24.01.2012/80

KKO: 2015:65, 24.09.2015/1737

TT 2007:10, 01.02.2007, diaarinumero R 59/06

TT 2013:187, 16.12.2013, diaarinumero R 67/13

TT 2020:109, 15.12.2020, diaarinumero R 97/18

TT 2020:4, 10.01.2020, diaarinumero R 55/18

Kuviot

Kuvio 1; Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 6. Vuokratyöntekijän suhde vuokratyöryhtymään ja käyttäjäryhtymään.....	7
Kuvio 2; Saloheimo 2020, 76. Työehtosopimusten sitovuuden kuvaus.	27
Kuvio 3: Tilastokeskuksen (2013, 2016, 2019 ja 2021) tietojen pohjalta tehty vuokratyöntekijöiden sukupuolijakauma vuosina 2013-2021.	29
Kuvio 4: Suurimmat vuokratyötä käyttävät alat.....	30
Kuvio 5; Kivimäki 2022. Vuokratyön kallis hinta.	37

Taulukot

Taulukko 1; Hietala & Kaivanto 2014, 111. Esimerkki 2: Lisätyön laskeminen, kun työtä tehdään perjantaina ja viikonloppuna (7,5/37 - työtuntijärjestelmä).....	22
--	----